



PENGARUH *EMPLOYABILITY PROGRAM* BERBASIS KSA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA PSIKOLOGI TINGKAT AKHIR

Widia Sri Ardias

widiasri@uinib.ac.id

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelaksanaan *Employability Program* terhadap tingkat kesiapan kerja calon lulusan perguruan tinggi. Teknik pemilihan subjek dilakukan dengan *purposive sampling* yang terdiri dari 13 orang mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Psikologi dan Studi Agama UIN Imam Bonjol Padang. Penelitian ini menggunakan metode eksperimen *One-Group- Pretest – Posttest Design* yang berarti subjek penelitian terdiri dari satu kelompok eksperimen saja yang dinilai kondisi kesiapan kerjanya sebelum (*pre test*) dan sesudah (*post test*) diberikan perlakuan (*employability program*). Uji hipotesis dilakukan melalui uji statistik *Pair-sample-T-test* dengan menggunakan aplikasi SPSS. Penelitian ini membuktikan bahwa *Employability Program* secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja subjek ($p < 0,05$) dengan indeks korelasi sebesar 0.615. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa 61,5% peningkatan kesiapan kerja subjek dipengaruhi oleh *Employability Program*. Sedangkan 38,5 % nya lagi dipengaruhi oleh faktor independen lainnya.

Kata Kunci : *Employability Program, Kesiapan Kerja*

A. PENDAHULUAN

Perubahan statuta IAIN Imam Bonjol Padang menjadi UIN berdasarkan Peraturan Menteri Agama RI No. 28 tahun 2017 menuntut perbaikan dan peningkatan kualitas pelayanan pendidikan. Selain itu, manajemen SDM harus dilakukan dengan lebih baik sehingga kebijakan-kebijakan yang lahir dalam proses perubahan tersebut mampu membentuk sistem yang terintegrasi antar sektoral. Dengan kata lain, UIN Imam Bonjol harus terus berbenah diri membentuk layanan yang *whole of government* sehingga meningkatkan kepuasan para civitas akademika selaku *stakeholder* perguruan tinggi. Perubahan status ini juga otomatis membuka peluang UIN Imam Bonjol Padang membuka berbagai jurusan yang sifatnya umum atau tidak lagi harus bermuatan keislaman. Dampaknya adalah Lulusan dari jurusan umum ini

seyogyanya harus dipersiapkan agar sesuai dengan kebutuhan pasar Industri. UIN harus bergerak cepat agar fungsi perguruan tinggi tidak lagi hanya sekedar mencerdaskan kehidupan bangsa dengan mencetak ribuan lulusan perguruan tinggi bermental agamis namun juga fokus pada pemberian kompetensi yang dibutuhkan mahasiswa sehingga mampu mencetak lulusan yang siap kerja.

Salah satu jurusan yang bersifat umum adalah psikologi. Meski jurusan ini tidak lepas dari embel-embel keislaman sehingga disebut dengan jurusan psikologi islam namun tidak dapat dipungkiri bahwa target dari lulusan di program studi ini adalah mampu menjadi tenaga profesional di dunia industri. Ada 5 kualifikasi yang diharapkan mampu dilakukan oleh seorang lulusan sarjana psikologi UIN Imam Bonjol Padang yaitu bisa

menjadi, asisten psikolog, penyuluh, konselor, peneliti, dan trainer. Kegiatan akademis di perkuliahan yang seringkali fokus pada bahasan teoritik tidak cukup membekali mahasiswa dengan skill yang dibutuhkan di dunia industri. Harus ada pihak yang peduli dengan hal ini. Pengajaran tidak hanya terkait dengan penguasaan teori namun juga skill yang mengasah kualifikasi yang dibutuhkan di dunia kerja. Proses pengasahan kualifikasi tersebut sebenarnya dapat dilakukan juga dalam berbagai sesi pengajaran didalam kelas. Disinilah peran kritis dari seorang Dosen sebagai pengajar. Tidak hanya diharapkan mampu memberikan program pembelajaran yang bagus sehingga penguasaan teoritik mahasiswa mumpuni (*knowledge*), namun mengasah kompetensi (*skill*) mahasiswa dan membentuk moral yang baik (*attitude*) seharusnya menjadi rujukan standar mutu pelayanan akademik yang diberikan dosen kepada publik yaitu mahasiswanya. Strategi pembelajaran dengan pengembangan *knowledge*, *skill*, dan *attitude* secara simultan dalam penelitian ini disingkat dengan KSA. Tugas perguruan tinggi seyogyanya memang tidak hanya sampai pada prosesi wisuda dan pemberian gelar namun lebih dari itu, menghantarkan para lulusan ke gerbang dunia kerja tempat mereka akan mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan di bangku kuliah.

Badan Pusat Statistik (2017) merilis informasi hasil sensus penduduk pada Agustus 2017 yang menyatakan bahwa sebanyak 2,48 juta Penduduk Sumatera Barat adalah angkatan kerja.

Gambar 2.
Hasil Sensus BPS tentang Status Keadaan Ketenagakerjaan Sumatera Barat pada Agustus 2016 – Agustus 2017

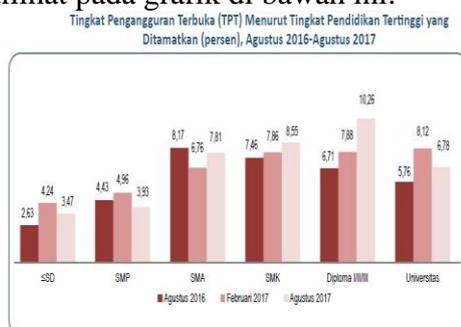
Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama, Agustus 2016-Agustus 2017

Status Keadaan Ketenagakerjaan	1 Tahun Lalu	Semester Lalu	Saat Ini	Perubahan 1 Tahun		Perubahan 1 Semester	
	Agustus 2016	Februari 2017	Agustus 2017	(Ags 2016-Ags 2017)	(Feb 2017-Ags 2017)	(Feb 2017-Ags 2017)	(Feb 2017-Ags 2017)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
	Ribu Orang			Ribu Orang	Persen	Ribu Orang	Persen
Penduduk Usia Kerja	3 688,12	3 717,41	3 746,83	58,71	1,59	29,42	0,79
Angkatan Kerja	2 473,81	2 617,87	2 483,67	9,86	0,40	-134,2	-5,13
Bekerja	2 347,91	2 465,97	2 344,97	-2,94	-0,13	-121	-4,91
Pengangguran	125,90	151,90	138,70	12,8	10,17	-13,2	-8,69
Bukan Angkatan Kerja	1 214,31	1 099,54	1 263,16	48,85	4,02	163,62	14,88
Sekolah	360,25	382,26	418,37	58,12	16,13	36,11	9,45
Mengurus Rumah Tangga	690,68	576,44	692,81	2,13	0,31	116,37	20,19
Lainnya	163,38	140,84	151,98	-11,4	-6,98	11,14	7,91
				Persen		Poin	
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	5,09	5,80	5,58	0,49		-0,22	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	67,08	70,42	66,29	-0,79		-4,13	

Komponen pembentuk angkatan kerja ini adalah penduduk yang berkerja dan pengangguran. Pada periode Agustus 2016 sampai dengan Agustus 2017 terjadi pertambahan pengangguran sebesar 9,86 ribu orang. Pada Agustus 2017, sebanyak 2,34 juta orang penduduk bekerja sedangkan 138,70 ribu orang menganggur. Dibandingkan setahun lalu, jumlah penduduk bekerja berkurang 2,94 ribu orang dan pengangguran bertambah 12,8 ribu orang.

Sementara itu bila dilihat dari tingkat Pendidikan maka jumlah pengangguran pada lulusan Sarjana dan Diploma lebih tinggi diantara Pendidikan lain yaitu sebesar 10,26 persen. Pengangguran dari kelompok lulusan universitas ini dikenal dengan istilah pengangguran terdidik. Sementara Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) adalah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat penawaran tenaga kerja yang tidak digunakan atau tidak terserap

oleh pasar kerja (BPS, 2017). TPT menurut tingkat Pendidikan tertinggi yang ditamatkan oleh penduduk berdasarkan hasil survey BPS dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



Gambar 3. Tingkat Pengangguran Terbuka Sumatera Barat Periode Agustus 2016 – Agustus 2017

Lulusan Sarjana dan Diploma sejatinya dipersiapkan untuk mengisi berbagai lowongan pekerjaan yang ada setelah mereka lulus di bangku perkuliahan. Pendidikan yang telah dilalui pada dasarnya merupakan salah satu jalan yang ditempuh agar mereka lebih siap dan kompeten dalam menghadapi dunia kerja. Namun hasil survei BPS di atas justru membuktikan bahwa lulusan perguruan tinggi merupakan kelompok yang paling dominan sebagai pengangguran. Mantan Wakil Menteri Pendidikan Nasional, Fasli Djalal bahkan mengatakan bahwa “tingkat pengangguran terbuka Indonesia berdasarkan pendidikan yang ditamatkan sudah memasuki level cukup membahayakan”. Kenyataan akan dominansi angka pengangguran di dalam kelompok ini seperti membuktikan bahwa mahasiswa belum memiliki bekal yang cukup untuk bersaing dan bertahan di dunia kerja meski sudah menempuh Pendidikan tinggi. Ada banyak kompetensi pribadi yang dibutuhkan oleh dunia industri yang tidak dimiliki oleh para lulusan

perguruan tinggi saat ini sehingga meski banyak lowongan pekerjaan yang tersedia di pangsa pasar dunia kerja namun jumlah pelamar kerja yang siap pakai ternyata sulit ditemukan (Kompas, 09/02/2017).

Kota Padang merupakan pusat industri sekaligus pemerintahan Provinsi Sumatera Barat. Kota ini memiliki belasan perguruan tinggi, sepuluh di antaranya berbentuk universitas. Kota ini menempatkan sektor industri, perdagangan, dan jasa menjadi andalan dibandingkan dengan sektor pertanian dalam mendorong perekonomian masyarakatnya. Hal ini terjadi karena transformasi ekonomi kota cenderung mengubah lahan pertanian menjadi kawasan industri. Walaupun di sisi lain industri pengolahan di kota ini telah memberikan kesempatan lapangan pekerjaan yang cukup berarti. Di kota ini terdapat sebuah pabrik semen yang bernama PT Semen Padang dan telah beroperasi sejak didirikan pada tahun 1910.

Pusat perdagangan kota Padang adalah Pasar Raya Padang yang pernah menjadi sentra perdagangan bagi masyarakat di Sumatera Barat, Riau, Jambi dan Bengkulu pada era 1980-an. https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Padang - cite note-152 Selain itu, aktivitas perniagaan di Padang juga didukung oleh 16 pasar satelit yang tersebar di seluruh pelosok kota, sembilan di antaranya dimiliki oleh Pemerintah Kota Padang. Selain pasar tradisional, Kota Padang juga memiliki pusat perbelanjaan moderns seperti Transmart, Plaza Andalas, Basko

Grand Mall, Rocky Plaza, dan SPR Plaza. Untuk melindungi usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), Pemerintah Kota Padang juga tidak memberi izin jaringan ritel waralaba berbentuk minimarket seperti Indomaret dan Alfamart yang sudah menjamur di berbagai kota di Indonesia. Sebagai gantinya, jaringan minimarket Minang Mart dibentuk oleh Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) PT Grafika Jaya Sumbar yang bekerja sama dengan PT Sentra Distribusi Nusantara (https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Padang, diakses 2 Juni 2018).

Perekonomian Kota Padang juga ditopang oleh sektor pariwisata dan industri MICE (*Meeting, Incentive, Convention, and Exhibition* atau Pertemuan, Insentif, Konvensi, dan Pameran). Hal ini didukung oleh keberadaan sederet hotel dan gedung pertemuan di kota ini. Hingga saat ini Kota Padang telah memiliki puluhan hotel berbintang, termasuk di antaranya satu hotel bintang 5 dan delapan hotel bintang 4. (https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Padang - cite note-157 Minangkabau International Convention Center (MICC) yang saat ini dalam tahap konstruksi akan menjadi gedung pertemuan terbesar di Kota Padang (https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Padang diakses 2 Juni 2018).

Perkembangan Pembangunan dan ekonomi Kota Padang saat ini

membuktikan bahwa banyak peluang kerja yang bisa dimasuki oleh calon lulusan perguruan tinggi di kota ini. Namun ternyata Badan Pusat Statistik justru merilis hasil survei yang menyatakan bahwa dari seluruh Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Barat, Padang menjadi kota dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi di Sumatera Barat. Hasil survei tersebut dapat dilihat sebagai pada gambar 4.

Sebagai pusat industri dan pemerintahan di Provinsi Sumatera Barat, Kota Padang ternyata menjadi wilayah dengan tingkat pengangguran terbuka tertinggi saat ini yaitu sebesar 9,44. Padahal lowongan pekerjaan selalu terbuka untuk mengisi berbagai sektor perekonomian dikota ini seperti yang telah dijabarkan sebelumnya. Oleh sebab itu, perlu dilakukan suatu intervensi/ perlakuan terhadap para calon lulusan perguruan tinggi di Kota Padang sehingga mereka lebih siap dalam menghadapi tantangan di dunia kerja.

Gambar 4.
Tingkat Pengangguran Terbuka
Menurut Kabupaten

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Kabupaten/Kota (persen)
Agustus 2017

Kabupaten/Kota	Saat Ini (Agustus 2017)
(1)	(2)
Kepulauan Mentawai	1,96
Pesisir Selatan	5,95
Solok	6,05
Sijunjung	3,32
Tanah Datar	3,72
Padang Pariaman	6,65
Agam	4,23
Lima Puluh Kota	2,60
Pasaman	6,81
Solok Selatan	5,54
Dharmasraya	3,69
Pasaman Barat	3,99
Padang	9,44
Kota Solok	5,88
Sawah Lunto	6,19
Padang Panjang	5,43
Bukittinggi	6,94
Payakumbuh	3,45
Pariaman	5,97
Total	5,58

Sumber: Diolah dari data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2017

Berdasarkan pemaparan di atas, maka perlu dilakukan suatu tindakan yang menekankan pada kesiapan para calon lulusan perguruan tinggi untuk menghadapi persaingan di dunia kerja. Tidak hanya berhasil masuk ke pasar industri, tindakan tersebut idealnya juga memberikan bekal yang cukup bagi calon lulusan universitas untuk dapat bertahan di dunia kerja. Bekal tersebut merupakan kombinasi dari knowledge, skill, dan attitude (KSA) yang saat ini mulai gencar digalakkan dalam berbagai program pengembangan dan pelatihan. Penulis menyusun modul program persiapan kerja berbasis KSA ini dan memberikannya kepada mahasiswa tingkat akhir di Prodi Psikologi UIN Imam Bonjol Padang. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Program Employabilitas (persiapan kerja) berbasis KSA efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja calon

lulusan Psikologi Islam UIN Imam Bonjol Padang. Hipotesis yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini adalah *“Employability Program Berbasis KSA memiliki Pengaruh yang Signifikan dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Mahasiswa Psikologi Tingkat Akhir”*.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Bekerja dalam Tinjauan Agama Islam

Islam memandang bekerja sebagai ibadah dan kemalasan sebagai kehinaan (Zulmaizarna, 2014). Seseorang yang bekerja akan mendapat keuntungan ganda yaitu terpenuhinya kebutuhan secara jasmani dan rohani, dunia dan akhirat. Hal ini dapat terlihat dalam firman Allah :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا
مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. (QS. Al-Jum'ah (62):10)

Bekerja adalah bagian dari ibadah sehingga pada dasarnya hukum bekerja adalah wajib. Kewajiban ini bersifat individual, atau *fardhu 'ain*, yang tidak bisa diwakilkan kepada orang lain. Hal ini berhubungan langsung dengan pertanggung jawaban amal yang juga bersifat individual dan kelak akan dipertanggungjawabkan oleh setiap manusia. Sedangkan untuk pekerjaan yang menjadi wilayah kepentingan umum, kewajiban menunaikannya bersifat kolektif atau sosial, yang disebut dengan *fardhu kifayah*. Pekerjaan kolektif ini tentu saja bertujuan untuk lebih menjamin terealisasinya kepentingan umum tersebut. Prinsip ini pada konteks psikologi disebut dengan pencapaian tujuan organisasi tempat si individu tersebut bekerja seperti perusahaan, instansi, lembaga, dan lain sebagainya. Meski yang dicapai adalah tujuan organisasi, namun, posisi individu dalam konteks kewajiban sosial ini tetap sentral. Setiap orang wajib memberikan kontribusi dan partisipasinya sesuai kapasitas masing-masing, dan tidak ada toleransi hingga tercapai tingkat kecukupan dalam ukuran kepentingan umum.

Kewajiban bekerja setiap individual tercermin dalam firman Allah :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

kamu, "Bekerjalah Katakanlah: " Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat

pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(QS. Al-Taubah [9]: 105)

Berdasarkan ayat tersebut di atas dinyatakan bahwa bekerja merupakan perintah yang nanti akan dilihat oleh Allah, Rasul dan orang mukmin lainnya. Pekerjaan tersebut akan dipertanggungjawabkan baik di dunia maupun diakhirat. Setiap pekerjaan yang dilakukan dapat bernilai ibadah, apabila dikerjakan ikhlas karena Allah dan mentaati sesuai dengan yang diperintahkan Allah dan meninggalkan larangan-Nya (Zulmaizarna, 2014).

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sebagai seorang muslim dalam kehidupannya, bekerja adalah merupakan kewajiban, dengan pengaturan yang seimbang antara bekerja dan istirahat. Kemuliaan hidup akan diperoleh bagi orang yang bekerja. Rasulullah mengatakan bahwa seorang yang membawa tali, kemudian ia membawa seikat kayu di punggungnya lantas dijualnya, maka dengan itu Allah menjaga dirinya, hal ini adalah lebih baik daripada meminta-minta kepada orang lain. Setiap pekerjaan mempunyai nilai, nilai suatu pekerjaan tergantung pada niat dan amal perbuatannya. Jika niatnya mencari keridhaan Allah dan dilakukan sesuai dengan tuntunan ajaran Islam, maka ia pun akan mendapatkan nilai dua keberuntungan, yaitu keselamatan hidup dunia dan akhirat (Zulmaizarna, 2014).

Kesiapan Kerja

Menurut kamus psikologi, kesiapan adalah "tingkat perkembangan

dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekkan sesuatu” (Chaplin, 2006). Sedangkan menurut Anoraga (2014) kerja merupakan bagian dari kehidupan manusia, yang paling mendasar/ esensial. Slameto (2013) mengungkapkan bahwa kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respons/jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada kecenderungan untuk memberi respons. Kondisi tersebut terdiri dari tiga aspek yang mencakup kesiapan 1) kondisi fisik, mental dan emosional; 2) kebutuhan-kebutuhan, motivasi dan tujuan; 3) keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang lain yang telah dipelajari.

1. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja

Pool dan Sewell (2007) mengatakan “*employability is having a set of skills, knowledge, understanding, and personal attributes that make a person more likely to choose and secure occupations in which they can be satisfied and successful*”. Hal ini dapat diartikan bahwa “kesiapan kerja adalah memiliki seperangkat keterampilan, pengetahuan, pemahaman dan atribut pribadi yang membuat seseorang lebih cenderung memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaan di tempat mereka bekerja, sehingga puas dan akhirnya meraih kesuksesan.

Menurut Pool dan Sewell (2007), menyatakan bahwa secara keseluruhan Kesiapan Kerja terdiri dari empat aspek utama, yaitu:

1. Keterampilan (*Skill*)
Keterampilan menurut Sanjaya (2006) yaitu

kemampuan individu untuk melaksanakan praktik tentang tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Keterampilan bisa di pelajari atas pertolongan pengalaman pekerjaan, praktek dan latihan (Kuswana, 2013). Misalnya:

imagination/creativity atau berpikir kreatif, menyesuaikan diri, bekerja sama dalam tim, komunikasi yang baik, manajemen waktu, bertanggung jawab, mengambil keputusan, kemampuan menggunakan teknologi baru, kemampuan dan keahlian dalam bidangnya, dan mampu mengoperasikan komputer.

2. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kemampuan dalam bidang kognitif (Sanjaya, 2006). Pengetahuan yang luas dapat menambah wawasan seseorang dalam belajar dan menuntut ilmu.
3. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman pengetahuan yang dimiliki setiap individu (Sanjaya, 2006). Misalnya memahami pengetahuan yang telah di pelajari, dan menerapkan apa yang telah dipelajari untuk di praktekkan di dunia industri/kerja. Pada pendidikan Perguruan Tinggi aspek ini bisa dilihat dari nilai indeks prestasi kumulatif.

4. Atribut kepribadian, mendorong seseorang dalam memunculkan potensi yang ada dalam diri. Atribut kepribadian dapat berupa : kepercayaan diri, efikasi diri dan harga diri. Menurut Ghufron (2011), kepercayaan diri adalah sikap mental seseorang dalam menilai diri maupun objek sekitarnya sehingga orang tersebut mempunyai keyakinan akan kemampuan dirinya untuk dapat melakukan sesuatu sesuai dengan kemampuannya. Sedangkan harga diri adalah penilaian diri yang dilakukan seseorang terhadap dirinya yang didasarkan pada hubungannya dengan orang lain. Harga diri merupakan hasil penilaian yang dilakukannya dan perlakuan orang lain terhadap dirinya dan menunjukkan sejauh mana individu memiliki rasa percaya diri serta mampu berhasil dan berguna (Ghufron,2011). Bandura adalah tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri (*self-efficacy*). Ia mendefinisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang di perlukan untuk mencapai hasil tertentu (Gufon, 2011).

Peneliti kemudian mengerucutkan 5 aspek yang

dikemukakan oleh Pool dan Sewell di atas menjadi 3 aspek inti yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan etika (*attitude*). Aspek ini singkat dengan KSA dan menjadi dasar dalam penyusunan *employability program*.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Winkel (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir seseorang mencakup banyak faktor internal dan eksternal sebagai berikut :

- a. Faktor-faktor internal
 - Nilai-nilai kehidupan, individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan.
 - Taraf intelegensi, kemampuan untuk mencapai prestasi yang di dalamnya berfikir memegang peranan.
 - Bakat khusus, kemampuan yang menonjol disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian.
 - Minat, mengandung makna kecenderungan yang agak menetap pada seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti berbagai kegiatan.
 - Sifat-sifat, ciri-ciri kepribadian yang sama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, teliti, terbuka, tertutup, dan ceroboh.
 - Pengetahuan, informasi yang dimiliki pada bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
 - Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang, seperti tinggi badan, tampan, dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, dan pendengaran baik dan kurang baik,

mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah dan jenis kelamin.

b. Faktor-faktor eksternal:

- Masyarakat, yaitu lingkungan sosial-budaya dimana orang muda dibesarkan.

- Keadaan sosial-ekonomi Negara atau daerah, yaitu laju pertumbuhan ekonomi yang lambat atau cepat; stratifikasi masyarakat dalam golongan sosial-ekonomi yang tinggi, sedang dan rendah; serta diversifikasi masyarakat atas kelompok-kelompok yang terbuka atau tertutup bagi anggota dari kelompok lain.

- Status sosial-ekonomi keluarga, yaitu tingkat pendidikan orang tua, tinggi rendahnya pendapatan orang tua, jabatan ayah dan ibu, daerah tempat tinggal, dan suku bangsa.

- Pengaruh dari seluruh anggota keluarga besar dan keluarga inti

- Pendidikan sekolah

- Pergaulan dengan teman sebaya

- Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan dan pada setiap program studi atau latihan yang mempersiapkan seseorang untuk diterima pada jabatan tertentu dan berhasil di dalamnya.

Sedangkan Amin (2013) mengungkapkan bahwa keberhasilan sebuah pekerjaan seseorang ditentukan oleh beberapa faktor yang melatarbelakangi. Beberapa faktor yang menyebabkan keberhasilan (efektivitas dan efisiensi) kerja, yaitu sebagai berikut:

a) Keahlian

Sesuatu pekerjaan yang dilakukan seseorang tidak akan berhasil dikerjakan dengan baik manakala yang bersangkutan tidak memiliki kemampuan keahlian (bakat,

pengetahuan, dan keterampilan) di bidang tersebut.

b) Kemampuan dan sikap positif terhadap pekerjaan

Kemampuan keahlian untuk melakukan pekerjaan bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan kerja, kemampuan tanpa diiringi kemauan (motivasi dan sikap positif terhadap pekerjaan) tidak akan menjadikan pekerjaan itu efektif dan efisien terselesaikan. Bahkan tanpa kemauan untuk mengerjakan, pekerjaan itu sendiri tidak akan selesai.

c) Kesempatan (peluang)

Faktor kesempatan merupakan faktor dominan dalam meraih keberhasilan pekerjaan. Seseorang bisa mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan baik manakala memiliki cukup waktu dan peluang lain untuk mengerjakan dengan baik. Peluang lain itu misalnya kesempatan dari pihak pemberi kerja untuk berkreasi, berinisiatif jika memang mempunyai kemampuan untuk berkreasi, berinisiatif, argumen yang menunjukkan pada hal ini selain argumen yang berkenaan dengan keahlian (yang berkaitan dengan kemampuan untuk berkreasi dan berinisiatif, artinya diakui keahlian dan kemampuannya sehingga diberi peluang dan kesempatan besar untuk mengembangkan dan menyalurkannya), juga argumen yang berkaitan dengan “agar bekerja sesuai dengan kemampuan” (termasuk kemampuan waktu, fisik, dan sebagainya).

d) Imbalan yang layak

Orang yang bekerja akan sangat senang dan bergairah mengerjakan pekerjaan itu, misalnya imbalan yang diperoleh dari pekerjaan. Dengan demikian imbalan tersebut tidak harus senantiasa berupa materi (upah dan

sebagainya), bisa pula imbalan yang lain, misalnya penghargaan, pujian, kenaikan pangkat dan jabatan, peningkatan karir dan juga kebanggaan diri.

e) Hubungan kerja yang manusiawi

Pemberian upah orang bekerja sesegera mungkin, hal ini menunjukkan Islam sangat memperhatikan hubungan kerja yang manusiawi. Karyawan atau orang yang bekerja tidak boleh diperlakukan dengan semena-mena, seperti budak atau sapi perahan, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan martabatnya sebagai manusia.

Teori Pelatihan (*Training*)

Jan Bella dalam Hasibuan (2003) mengungkapkan bahwa Pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan, yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama dan biasanya menjawab *why*. Sementara latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan, berlangsung singkat dan biasanya menjawab *how*. Pangabean (2002) mendefinisikan pelatihan sebagai suatu cara yang dilakukan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang. Sementara Pendidikan berorientasi kepada masa depan dan lebih menekankan kepada peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan menginterpretasi pengetahuan. berdasarkan penjabaran di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan dan meningkatkan kinerja individu melalui

peningkatan keahlian, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan sasaran yang hendak dicapai/ pekerjaan.

C. METODE

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kesiapan kerja. Sementara variabel independennya adalah *employability program*. Peneliti menyusun rancangan *Employability Program* yang berisi materi seperti tahap-tahap seleksi kerja, profil individu yang dibutuhkan oleh pasar industri, etika dalam dunia kerja, latihan menjadi *trainer* secara berkelompok, *feedback* keterampilan presentasi individual, serta teknik komunikasi dan profiling berdasarkan tes psikologi. Program ini disisipkan dalam 3 pertemuan kegiatan proses belajar mengajar (PBM) di kelas Psikologi Lintas Budaya. Kelas ini terdiri dari 21 siswa semester enam dari prodi Psikologi Islam Fusa UIN Imam Bonjol. Sesuai dengan kriteria subjek penelitian yang sudah ditentukan di awal, kelas ini masuk kedalam kriteria yang ditentukan secara *purposive sampling*. Namun dari 21 mahasiswa tersebut hanya 13 yang dilibatkan dalam analisis data penelitian dikarenakan tidak semua mahasiswa menghadiri ketiga pertemuan tersebut. 13 subjek penelitian adalah mereka yang secara konsisten hadir dari awal sampai akhir didalam 3 kali pertemuan kuliah yang diisi dengan *employability program* yaitu pada 28 Juni, 29 Juni dan 13 Juli 2018.

Penelitian menggunakan metode eksperimen *One-Group-Pretest – Posttest Design* dimana subjek penelitian terdiri dari satu kelompok eksperimen saja yang dinilai

kondisi kesiapan kerjanya sebelum (*pre test*) dan sesudah (*post test*) diberikannya perlakuan. Kategorisasi data penelitian menggunakan strategi statistik hipotetik, yaitu dengan mengelompokkan skor subjek berdasarkan rerata (*mean*) dan standar deviasi alat ukur penelitian (Azwar, 1993). Uji hipotesis dilakukan melalui uji statistik *Pair-sample-T-test* dengan menggunakan aplikasi SPSS.

D. HASIL

Reliabilitas Alat Ukur dan Persebaran Data Penelitian

Hasil uji coba alat ukur mendapatkan nilai alpha cronbach sebesar 0,5. Skor tersebut membuktikan bahwa alat ukur yang digunakan sebagai evaluasi *pre test* dan *post test* pada penelitian ini cukup reliabel. Peneliti melakukan kategorisasi tingkat kesiapan kerja subjek dengan pendekatan statistik hipotetik. Pendekatan ini menggunakan rerata (*mean*) dan standar deviasi alat ukur sebagai dasar penentuan titik kategori (Azwar, 1993). Melalui mekanisme skoring 1 untuk jawaban benar dan 0 untuk jawaban salah maka rentang skor subjek pada penelitian ini adalah 0 – 10 (skor minimal – skor maksimal) sehingga standar deviasinya adalah $10/6 = 1,67$. Batas skor dalam rentang rerata adalah $5 - 1,67$ sampai dengan $5 + 1,67$ yaitu 3,33 - 6,67.

Paired Samples Correlations		
	Correlation	Sig.
1. Sebelum & sesudah	.615	.025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa *Employability Program* secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja subjek ($p < 0,05$) dengan indeks korelasi sebesar 0.615. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa 61,5% peningkatan kesiapan kerja subjek dipengaruhi oleh *Employability Program*. Sedangkan 38,5 % nya lagi dipengaruhi oleh faktor independen lainnya. Hasil ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

E. DISKUSI

Masih diperlukan kajian-kajian lanjutan terkait dengan kesiapan kerja calon lulusan perguruan tinggi di masa depan. Ada berbagai faktor independen lainnya yang menarik untuk diteliti dan dikembangkan sehingga kajian persiapan kerja mahasiswa tingkat akhir ini bisa lebih berkembang dan lebih komprehensif. Hal yang perlu diperhatikan pada penelitian selanjutnya adalah memperbanyak jumlah subjek penelitian sehingga lebih mewakili populasi.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *employability program* terbukti 61,5% berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir perguruan tinggi ($p < 0,05$), sedangkan 38,5% lagi dipengaruhi oleh faktor independen

lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. Mahasiswa ternyata menjadi lebih siap dalam menghadapi tantangan di dunia kerja ketika diberikan materi-materi yang terkait langsung dengan pengembangan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan etika (*attitude*) yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Hal ini seyogyanya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi dosen di perguruan tinggi untuk memperhatikan penyusunan rancangan pembelajaran di kelas agar lebih mengakomodir kebutuhan mahasiswa sehingga mereka lebih siap menghadapi jenjang kehidupan setelah lulus dari pendidikan tingginya nanti yaitu; dunia industri.

Pada level kebijakan, perlu dipertimbangkan tentang unit khusus seperti *career center* tingkat universitas yang dapat memberikan bekal khusus bagi calon lulusan UIN Imam Bonjol Padang dalam menghadapi dunia kerja. Hal ini diharapkan untuk memberikan kompensasi kepada para calon wisudawan yang belum mendapatkan bekal persiapan kerja selama masa perkuliahan. Selain itu, *career center* ini dihadapkan dapat menjadi unit yang bisa memberikan informasi lowongan kerja kepada para lulusan sekaligus menjadi kerjasama dengan pihak industri untuk memberikan akses yang lebih cepat dalam menyerap tenaga kerja siap pakai dari lingkungan kampus itu sendiri. Semoga UIN Imam Bonjol di masa depan bisa menjadi salah satu lembaga tinggi pendidikan yang berperan aktif dalam mengurangi angka pengangguran terdidik di Sumatera Barat, khususnya di kota Padang.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Amin, Samsul, M. 2013. *Bimbingan Konseling Islam*. Jakarta: Amzah.
- Anoraga, Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Al- Qur'an in Microsoft word versi 1.3 dalam 7 bahasa, Taufiq Product, Inc
- Azwar, S. (1993). "Kelompok subjek ini memiliki harga diri yang rendah"; kok, tahu...? Buletin Psikologi, I(2), 13-17
- Badan Pusat Statistik. *Berita Resmi Statistik*. Keadaan Ketenagakerjaan Sumatera Barat Agustus 2017, No. 62/11/13/Th.XX, 06 November 2017
- Chaplin, J.P, 2006. *Kamus Lengkap Psikologi*(Alih Bahasa : Kartini Kartono)
Jakarta: Raja Gravindo.
- Ghufron. M. N dan S. Rini. Risnawita. 2011. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar Ruzz Media.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Padang, diakses 22 Maret 2018
- Kuswana, wowo. S. 2013. *Dasar-Dasar Pendidikan Vokasi dan Kejuruan*. Bandung: Alfabeta.
- Pangabean S. Dr. Muatiara, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 1). Jakarta : Ghalia Indonesia
- Pool, L. D dan Sewell, P. 2007. *The Key To Employability: Developing A Practical Model Of Graduate Employability*. Journal pdf Education And Training, Vol 49, No. 4, 2007.
- Sanjaya, Wina. 2006. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Slameto,. 2013. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Winkel, W.S. dan M.M. Sri. Hastuti. 2006. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Zulmaizarna. (2014). Bekerja dalam Perspektif Islam . *Tajdid: Jurnal Nasional Ilmu-ilmu Ushuluddin*. 17(1), 87-96.