



EFEKTIVITAS *WORKSHOP EMPLOYABILITY PROGRAM* TERHADAP PENINGKATAN *SKILL* KESIAPAN KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR

Luqmanul Hakim, Widia Sri Ardias
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama
Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang
Luqmanulhakim@uinib.ac.id; wideasri@uinib.ac.id

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 33 orang mahasiswa tingkat akhir di Fakultas Psikologi dan Studi Agama UIN Imam Bonjol Padang. Penelitian ini menggunakan metode eksperimen *Two-Group Pre test – Post test Design* yang berarti subjek penelitian terdiri dari dua kelompok yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol 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 ($p < 0,05$) baik secara skill maupun pengetahuan. *Employability program* terbukti dibutuhkan oleh mahasiswa tingkat akhir sehingga lebih siap untuk memasuki dunia kerja.

Kata kunci : *employability*, kesiapan kerja

PENGANTAR

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. Komponen pembentuk angkatan kerja ini adalah penduduk yang berkerja dan pengangguran.

Pada periode Agustus 2016 sampai dengan Agustus 2017 terjadi pertambahan 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.

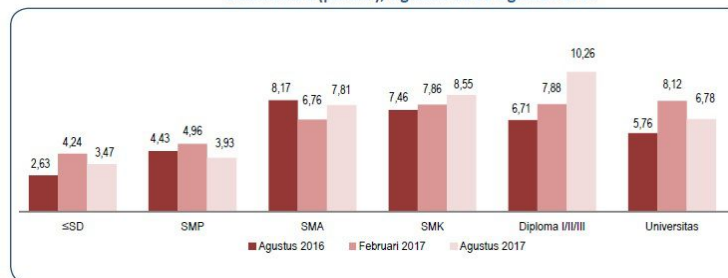
Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Utama,
Agustus 2016-Agustus 2017

Status Keadaan Ketenagakerjaan	1 Tahun Lalu Agustus 2016	Semester Lalu Februari 2017	Saat Ini Agustus 2017	Perubahan 1 Tahun (Ags 2016-Ags 2017)	Perubahan 1 Semester (Feb 2017-Ags 2017)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Ribu Orang			Ribu Orang	Persen
Penduduk Usia Kerja	3 688,12	3 717,41	3 746,83	58,71	1,59
Angkatan Kerja	2 473,81	2 617,87	2 483,67	9,86	0,40
Bekerja	2 347,91	2 465,97	2 344,97	-2,94	-0,13
Pengangguran	125,90	151,90	138,70	12,8	10,17
Bukan Angkatan Kerja	1 214,31	1 099,54	1 263,16	48,85	4,02
Sekolah	360,25	382,26	418,37	58,12	16,13
Mengurus Rumah Tangga	690,68	576,44	692,81	2,13	0,31
Lainnya	163,38	140,84	151,98	-11,4	-6,98
	Persen			Poin	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

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:

Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (persen), 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. 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 Sumbang yang bekerja sama dengan PT Sentra Distribusi Nusantara (https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Padang, diakses 22 Desember 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. 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 22 Desember 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 pada tabel berikut ini:

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

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 di kota ini seperti yang telah dijabarkan sebelumnya. Oleh sebab itu, perlu dilakukan suatu program intervensi/ perlakuan terhadap

para calon lulusan perguruan tinggi di Kota Padang sehingga mereka lebih siap dalam menghadapi tantangan di dunia kerja.

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).

Perguruan tinggi yang harusnya menjadi solusi dalam mencetak lulusan berdaya saing tinggi sehingga cepat terserap oleh pasar industri ternyata justru menjadi agen utama pencetak pengangguran terdidik saat ini. Banyaknya lulusan perguruan tinggi menganggur karena adanya ketimpangan antara profil lulusan universitas dengan kualifikasi tenaga kerja siap pakai yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah salah satu penyebab akan munculnya fenomena ini. Kondisi ini membutuhkan perhatian dari semua

pihak agar proses pendidikan di perguruan tinggi tidak hanya menekankan pada pencapaian pemahaman pengetahuan namun juga harus memperhatikan pengembangan keterampilan yang dibutuhkan oleh mahasiswa sebagai calon tenaga kerja untuk bisa bersaing di dunia industri. Komunitas calon tenaga kerja ini perlu mendapat perhatian agar tujuan mereka masuk perguruan tinggi bisa tercapai. Tidak hanya memperoleh ijazah, namun mereka juga harus menguasai keterampilan kerja yang dibutuhkan. Peningkatan keterampilan kerja ini mengacu kepada kesiapan kerja yang dapat ditingkatkan melalui sebuah program bertajuk “*workshop employability program*”. Program ini berbentuk pelatihan yang mengasah 9 keterampilan utama yang dibutuhkan oleh seorang calon tenaga kerja. Penelitian ini mengungkap efektivitas *workshop employability* program dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

KAJIAN TEORI

Kesiapan Kerja

Menurut kamus psikologi, kesiapan adalah “tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekkan sesuatu” (Chaplin, 2006). 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 member respons. Kondisi tersebut juga mengungkapkan 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.

Readiness/ kesiapan merupakan kondisi individu secara keseluruhan yang membuatnya siap untuk memberikan respons tertentu terhadap suatu perangsang /situasi. Tanpa adanya kesiapan maka maka pelajaran yang didengar dan diterimanya akan hilang begitu saja dan belajar tidak akan terjadi tanpa adanya kesiapan (Sriyanti, 2013).

Sedangkan menurut Anoraga (2014) kerja merupakan bagian dari kehidupan manusia, yang paling mendasar/esensial. Kerja dapat juga dikatakan proses penciptaan nilai pada suatu unit sumber daya (Ndraha 2005). Fitriyanto (2006) juga menyatakan hal yang serupa bahwa “Kesiapan Kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan”. Oleh karenanya, Kesiapan Kerja cukup berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan di atas, pengabdian menyimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kapasitas seseorang untuk dapat mencapai atau meningkatkan kematangan fisik, mental dan pengalaman sehingga mempunyai mampu menyelesaikan suatu pekerjaan

dengan memperoleh imbalan tertentu sesuai dengan target yang ingin dicapai.

Kuswana (2013:164) menyebutkan bahwa ciri – ciri seseorang yang memiliki Kesiapan Kerja kejuruan adalah mencakup: (a) mengetahui, dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya sesuai jabatan yang diembannya; (b) berpengetahuan mengenai prasyarat kerja berdasarkan dimensi; pengetahuan faktual; pengetahuan konseptual; pengetahuan prosedural; dan pengetahuan yang saling terkait; (c) berpengetahuan bagaimana harus berperilaku sebagai tenaga yang kompeten; (d) mempunyai perspektif positif, minat dan motivasi terhadap setiap aturan yang diberlakukan dalam lingkungan pekerjaannya; (e) bersikap positif dan menerima resiko sebagai akibat pekerjaan dan lingkungannya; (f) memahami dan dapat mengatasi masalah akibat pekerjaan.

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.

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 بِمَا أَمَرَ اللَّهُ وَعَسَى أَنْتُمْ مِنَ الْمُفْلِحِينَ ١٠٥

"Katakanlah : "Bekerjalah kamu, 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)

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 mem-punyai 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).

Employability Program

Perguruan tinggi yang harusnya menjadi solusi dalam mencetak lulusan berdaya saing tinggi sehingga cepat terserap oleh pasar industri ternyata justru menjadi agen utama pencetak pengangguran terdidik saat ini. Banyaknya lulusan perguruan tinggi menganggur karena adanya ketimpangan antara profil lulusan universitas dengan kualifikasi tenaga kerja siap pakai yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah salah satu penyebab akan munculnya fenomena ini. Kondisi ini membutuhkan perhatian dari semua pihak agar proses pendidikan di perguruan tinggi tidak hanya menekankan pada pencapaian pemahaman pengetahuan namun juga harus memperhatikan pengembangan keterampilan yang dibutuhkan oleh mahasiswa sebagai calon tenaga kerja untuk bisa bersaing di dunia industri. Komunitas calon tenaga kerja ini perlu mendapat perhatian agar tujuan mereka masuk perguruan tinggi bisa tercapai. Tidak hanya memperoleh ijazah, namun mereka juga harus menguasai keterampilan kerja yang dibutuhkan.

Program ini berbentuk pelatihan selama dua hari yang bertajuk *Employability Program*. *Employability Program* disusun berdasarkan Teori

Employability Model yang dikembangkan oleh Pool dan Sewell (2007). Menurut Pool dan Sewell (2007), menyatakan bahwa secara keseluruhan Kesiapan Kerja terdiri dari empat aspek utama, yaitu:

1. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan menurut Sanjaya (2006,70) 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, 2013:30). 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 2006,70). Pengetahuan yang luas dapat menambah wawasan seseorang dalam belajar dan menuntut ilmu.

3. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman pengetahuan yang dimiliki setiap individu (Sanjaya,2006,70). 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 pretasi 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 Ghufon (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 (Ghufon,2011). Bandura adalah tokoh yang memperkenalkan istilah efikasi diri (*self-efficacy*). Ia mendefenisikan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang di perlukan untuk mencapai hasil tertentu (dalam Gufron, 2011).

Sementara Yusuf et al (2012) melakukan penelitian tentang *model employability skill* dengan metode *confirmatory factor analysis* dan mendapatkan hasil bahwa ada 9 komponen *employability skills* (ES) yang harus dikembangkan seseorang ketika akan memasuki dunia kerja. Kesembilan komponen tersebut terdiri dari *Communication, Team work, Leadership, Critical Thinking & Problem Solving, Enterpreunership, Technology Utilizing Skills, Long life learning & Information management, Ethic & Moral, Social Skills*.

METODE

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kesiapan kerja. Sementara variabel independennya adalah *employability program*. Kompetensi yang dikembangkan dan diukur dalam program ini merujuk pada kombinasi model *employability skill* yang dikembangkan oleh Pool & Sewell (2007) dan model *employability skills* yang dikembangkan oleh Yusuf et al (2012). Model ES Pool dan Sewell (2007) digunakan sebagai dasar dimensi yang akan dikembangkan. Sementara 9 kompetensi ES yang dikemukakan Yusuf et al (2012) digunakan sebagai kompetensi spesifik yang dikembangkan berdasarkan 4 aspek Pool & Sewell (2007). Kombinasi kedua model ES tersebut dan Penyusunan Materi serta Strategi dari Program ES dalam Workshop ini dapat terlihat dari tabel berikut ini:

No	Aspek ES Pool & Sewell (2007)	Komponen ES Yusuf et al (2012)	Materi & Strategi Program	Alat Ukur
1	Keterampilan (Skill)	1. <i>Communication</i> 2. <i>Team work</i> 3. <i>Leadership</i> 4. <i>Critical Thinking & Problem Solving</i> 5. <i>Enterpreunership</i>	1. Studi kasus 2. Presentasi 3. FGD 4. Bisnis Project	1.Lembar Observasi 2. <i>Pre test postest</i> 3. <i>Behavioral change form</i>
2	Pengetahuan (knowledge)	6. <i>Technology Utilizing Skills</i>	1.Seminar Proses Seleksi Kerja 2.Evaluasi dan koreksi CV peserta 3.Role Play Wawancara	1.Lembar evaluasi skor CV 2. <i>Pre test post test</i>
3	Pemahaman (understanding)	7. <i>Long life learning & Information management</i>	Diskusi fungsi IPK dan sharing materi pembelajaran dimasa depan	1.IPK 2. <i>Behavioral Change Form</i>
4	Atribut kepribadian (Self efficacy)	8. <i>Ethic & Moral</i> 9. <i>Social Skills</i>	1. Ceramah arti penting etika dan keterampilan sosial dalam bekerja 2. Motivasi	<i>Behavioral Change Form</i>

Hasil evaluasi program dilakukan melalui pre test dan past test yang mengukur perbedaan pengetahuan dan skill yang dimiliki peserta sebelum dan setelah mengikuti program ini.

Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dimana peneliti menggunakan media promosi untuk menjaring peserta yang sesuai dengan kriteria penelitian untuk kelompok eksperimen. Sementara untuk kelompok kontrol didapat melalui *snowball sampling* dimana peneliti menanyakan kepada subjek untuk merekomendasikan mahasiswa lain yang sesuai kriteria sebagai responden untuk kelompok kontrol.

Penelitian menggunakan metode eksperimen *Two-Group Pre test – Past test Design* yang berarti subjek penelitian

terdiri dari dua kelompok yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol yang dinilai kondisi kesiapan kerjanya sebelum (*pre test*) dan sesudah (*post test*) diberikan perlakuan (*employability program*). 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.

HASIL

Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Uji validitas alat ukur evaluasi program dilakukan melalui uji validitas konstruk dengan meminta pendapat profesional judgement dari pakar yang ahli



di bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Beberapa item diperbaiki sesuai dengan saran ahli untuk kemudian dilakukan uji coba reliabilitas. Hasil uji coba alat ukur mendapatkan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,818.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.818	.831	26

Skor tersebut membuktikan bahwa alat ukur yang digunakan sebagai evaluasi *pre test* dan *post test* pada penelitian ini cukup reliabel. Peneliti melakukan kategorisasi tingkat kesipan 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.

Perbandingan Mean Skor Peserta Sebelum dengan Setelah *Workshop Employability Program* Dilaksanakan

Statistics

	Employability Pre Test Kelp Eksperimen	Employability Post Test Kelp Eksperimen	Pengetahuan Pre Test Kelp Eksperimen	Pengetahuan Post Test Kelp Eksperimen
N Valid	33	33	33	33
Missing	0	0	0	0
Mean	76.33	80.27	4.64	13.15
Median	77.00	79.00	5.00	14.00
Mode	81	75 ^a	4 ^a	14
Minimum	60	68	1	6
Maximum	90	98	8	15

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Mean Skor Employability peserta sebelum mengikuti kegiatan ini adalah 76,33. Skor ini meningkat 3,94 menjadi 80,27 setelah peserta menerima materi dan mengikuti workshop ini. Hal serupa juga terjadi pada pengetahuan seputar proses seleksi di dunia kerja. Mean skor peserta yang awalnya hanya 4,64 meningkat secara signifikan

menjadi 13,15 setelah mengikuti kegiatan ini.

Peran *Workshop Employability Program* dalam Meningkatkan Kesipakan Kerja Peserta

Penulis melakukan uji Perbedaan Mean Skor Peserta yang tidak mengikuti kegiatan (kelompok kontrol) dengan Mean Skor Peserta baik sebelum (*pre test*) maupun setelah mengikuti kegiatan (*post test*). Aspek yang diukur melalui uji statistik ini adalah pengetahuan seputar seleksi kerja dan aspek behavioral yang terkait dengan *employability skills*. Hasil analisis perbedaan mean tersebut dilakukan dengan uji *Paired Samples Test* yang membuktikan bahwa:

1. Skor rata-rata pengetahuan kelompok eksperimen tentang proses seleksi di dunia kerja secara signifikan berbeda antara sebelum dengan sesudah dilakukannya *Workshop Employability Program*. Hal ini terlihat dari indeks signifikansi 0.00 (< 0.001).
2. Skor rata-rata *employability skills* kelompok eksperimen berbeda secara signifikan antara sebelum dengan sesudah dilakukannya *Workshop Employability Program*. Hal ini terlihat dari indeks signifikansi 0.015 (< 0.05).
3. Skor rata-rata *employability skills* kelompok kontrol berbeda secara signifikan dengan kelompok eksperimen sesudah dilakukannya *Workshop Employability Program*. Hal ini terlihat dari indeks signifikansi 0.010 (< 0.001).
4. Pengetahuan kelompok kontrol tentang proses seleksi di dunia

kerja berbeda secara signifikan dengan kelompok eksperimen baik sebelum maupun sesudah dilakukannya *Workshop Employability Program*.

Perhitungan hasil statistik diatas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Paired Samples Test

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Paired Sample 1: Pengetahuan Pree Test Kelp Eksperimen - Pengetahuan Post Test Kelp Eksperimen	-8.515	2.373	.413	-9.357	-7.674	-20.611	32	.000
Paired Sample 2: Employability PreeTest Kelp Eksperimen - Employability Post Test Kelp Eksperimen	-3.939	8.810	1.534	-7.063	-.815	-2.569	32	.015
Paired Sample 3: Employability Kelompok Kontrol - Employability Post Test Kelp Eksperimen	-7.879	8.309	1.446	-10.825	-4.932	-5.447	32	.000
Paired Sample 4: Pengetahuan Kelompok Kontrol - Employability PreeTest Kelp Eksperimen	-72.939	6.837	1.190	-75.364	-70.515	-61.284	32	.000



Paired Samples Test

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Paired Samples 1:	Pengetahuan Pre Test Kelp Eksperimen - Pengetahuan Post Test Kelp Eksperimen	-8.515	2.373	.413	-9.357	-7.674	-20.611	32	.000
Paired Samples 2:	Employability PreTest Kelp Eksperimen - Employability Post Test Kelp Eksperimen	-3.939	8.810	1.534	-7.063	-.815	-2.569	32	.015
Paired Samples 3:	Employability Kelompok Kontrol - Employability Post Test Kelp Eksperimen	-7.879	8.309	1.446	-10.825	-4.932	-5.447	32	.000
Paired Samples 4:	Pengetahuan Kelompok Kontrol - Employability PreTest Kelp Eksperimen	-72.939	6.837	1.190	-75.364	-70.515	-61.284	32	.000
Paired Samples 5:	Pengetahuan Kelompok Kontrol - Pengetahuan Post Test Kelp Eksperimen	-9.758	2.319	.404	-10.580	-8.935	-24.173	32	.000

peningkatan persiapan kerja peserta baik dalam aspek pengetahuan maupun aspek berbagai skill yang dibutuhkan di dalam dunia kerja (*employability skills*). Peserta menjadi lebih siap untuk menghadapi dunia kerja dan terbukti kegiatan ini secara umum mampu meningkatkan secara signifikan beberapa skill yang dibutuhkan untuk bertahan di dunia kerja

Secara parsial *workshop employability* program ini mampu meningkatkan beberapa aspek keterampilan Deskripsi Aspek Employability Skill Peserta Sebelum Kegiatan Berdasarkan Hasil Pre Test dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Statistics

	Pre Test CO M	Pre Test W	Pre Test E PS	Pre Test E CT	Pre Test E N	Pre Test e TU S	Pre Test e LL IM	Pre Test e E M	Pre Test e SS
N Valid	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	12.16	12.40	6.05	4.74	5.60	8.33	9.30	9.81	9.33
Range	7	6	4	5	6	7	5	5	6
Minimum	9	10	4	2	2	5	7	7	6
Maximum	16	16	8	7	8	12	12	12	12

Hasil tersebut membuktikan bahwa kegiatan Pengabdian ini memberi

Sementara deskripsi aspek *employability skill* peserta setelah kegiatan berdasarkan

hasil post test dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Statistics									
	Post _C OM	Post _T W	Post _L E A D	Post _CT PS	Post _E N T	Post _T S	Post _LL IM	Post _E M	Post _st SS
N Val id	33	33	33	33	33	33	33	33	33
Mis sin g	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Mean	12.67	12.67	5.94	4.67	5.33	10.09	9.06	9.55	9.39
Range	6	6	4	6	6	6	6	6	6
Mini mum	10	10	4	2	2	6	6	6	6
Maxi mum	16	16	8	8	8	12	12	12	12

Hasil di atas membuktikan bahwa Workshop ini efektif meningkatkan aspek komunikasi, kerjasama, *technology utilizing skills*, dan *social skill* peserta namun tidak pada aspek lainnya. Dari 9 aspek yang menjadi sasaran program, hanya 4 aspek yang meningkat sementara 5 aspek lainnya cenderung turun meski penurunan poinnya tidak signifikan, hasil ini cukup menjadi perhatian penulis untuk melakukan evaluasi terhadap program yang dilaksanakan.

PENUTUP

Data hasil evaluasi pengetahuan dan behavioral kegiatan ini membuktikan bahwa program ini memberikan pengaruh positif kepada peningkatan kesiapan kerja peserta. Oleh sebab itu dibutuhkan kegiatan serupa selanjutnya dimasa yang akan datang agar setiap calon lulusan yang ingin bersaing di dunia industri memiliki bekal yang cukup. Bila kegiatan ini dapat dilakukan secara masif pada berbagai kampus-kampus yang ada di Sumatera Barat maka diharapkan para alumni perguruan tinggi lebih siap dalam menghadapi dunia kerja. Meski banyak faktor yang menjadi penyebab meningkatnya angka pengangguran di Sumatera Barat dalam dua tahun terakhir, pada akhirnya, hasil konkret dari pelaksanaan program ini secara terus-menerus diharapkan mampu terlihat pada hasil survey BPS selanjutnya terkait angkatan kerja di Sumatera Barat.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Al- Qur'an in Microsoft word versi 1.3 dalam 7 bahasa, Taufiq Product, Inc
- 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.
- Pangabea 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.
- Yusof, M; Mustapha, R' Mohamad,M. S; dan Bunian, S. 2012. Measurement Model of Employability Skills Using Confirmatory Factor Analysis. International Conference on Teaching and Learning in Higher Education (ICTLHE 2012) in conjunction with RCEE & RHED.
- Zulmaizarna. (2014). Bekerja dalam Perspektif Islam . *Tajdid: Jurnal Nasional Ilmu-ilmu Ushuluddin*. 17(1), 87-96.