

## EFEKTIFITAS PELATIHAN KEPERCAYAAN DIRI TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA FAKULTAS PSIKOLOGI TINGKAT AKHIR, DITINJAU DARI JENIS KELAMIN

Ulfa Wijayanti<sup>1</sup>, Andik Matulesy<sup>2</sup>, Amanda Pasca Rini<sup>3</sup>  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

### Abstrak

Kesiapan kerja yaitu kemampuan seorang individu untuk menyesuaikan diri saat berada di tempat yang baru, Lebih berusaha untuk mempelajari hal-hal yang baru, mampu menghadapi tantang dan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, serta mengenali seberapa besar kapasitas dirinya dalam keilmuan maupun pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Pelatihan yang dilakukan bertujuan untuk (1) mengetahui apakah pelatihan kepercayaan diri, efektif dalam mempersiapkan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, (2) mengetahui apakah ada perbedaan kesiapan kerja pada mahasiswa laki-laki dan perempuan di Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya (3) mengetahui apakah ada perbedaan kesiapan kerja pada kelompok kontrol dan kelompok eksperimen, pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Metode Yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan jenis *True Eksperimental* dan desain *Pretest-Posttest Control Group Desaint*. Menggunakan 19 subyek setiap kelompok eksperimen. Pengumpulan data subyek penelitian menggunakan angket yang disusun oleh peneliti. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu terdapat efektifitas pelatihan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa ditunjukkan dengan nilai  $z = -3,281$  dengan taraf signifikansi  $0,001$  ( $p < 0,05$ ), tidak memiliki perbedaan antara kesiapan kerja laki-laki dan perempuan ditunjukkan dengan nilai  $z = -0,286$  dengan taraf signifikansi  $0,775$  ( $p > 0,05$ ). untuk hasil terakhir diperoleh kesimpulan bahwa terdapat perbedaan antara kelompok eksperimen dan kontrol dengan nilai *Asymp.Sig.*  $0,000$  ( $p < 0,05$ ) sehingga diketahui bahwa kesiapan kerja subyek sangat berpengaruh saat diberikan pelatihan.

**Kata Kunci:** Kesiapan kerja, Kepercayaan diri, jenis kelamin, mahasiswa

### Abstract

*Job readiness is the ability of an individual to adapt when you are in a new place, to try more, to learn something new, to be able to face the challenge and to solve the problem of employment, and to realize how much their personal performance in Science and knowledge related to the job. The purpose of this study was to (1) determine whether self-esteem training, in preparing for job readiness to last year, students of the Faculty of Psychology, August University in students of men and women in the Faculty of Psychology 17, 1945 Surabaya, (2 ) to determine whether there are differences in work readiness effective August 17, 1945 University of Surabaya (3) to determine whether there are differences in work readiness in the control group and the experimental group, the students of the Faculty of Psychology Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. The method used in this study quantitative approach Desaint type of True Experimental and pretest-night test*

---

Email : [1Ulfawijayanti10@gmail.com](mailto:1Ulfawijayanti10@gmail.com)

Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Jl. Semolowaru No.45 Surabaya

*control group Desaint. Using 19 subjects in each experimental group. Data collection of research topics using questionnaires compiled by researchers. The results of this research obtained that there was confidence in the effectiveness of training on the student's willingness to work by the value  $z = -3,281$  with a significance level of  $0.001$  ( $p < 0.05$ ), no difference between the work readiness of men and women indicated with  $z = -0.286$  with a significance level of  $0.775$  ( $p > 0.05$ ). for the final results it is concluded that the difference between the experimental and control groups with Asymp.Sig value.  $0.000$  ( $p < 0.05$ ), it is known that the work readiness of the subjects during training is very influential.*

**Keywords:** *willingness to work, self-confidence, gender, student*

## **Pendahuluan**

Lapangan kerja yang semakin berkembang membutuhkan seorang karyawan yang berkualitas, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki Kepercayaan diri dalam bekerja. Setiap calon tenaga kerja dituntun untuk menguasai kemampuan yang diperlukan dalam bidangnya, sehingga nantinya diharap dapat mampu bekerja dengan baik dan dapat diterima dalam perusahaan.

Penelitian yang di lakukan oleh Organisasi Pemburuan Internasional menemukan bahwa tingkat pengangguran diprediksi akan meningkat 3,4 juta pada tahun ini dan 2,7 juta pada 2018. Penyebabnya adalah pertumbuhan tenaga kerja yang ada lebih tinggi dari lapangan pekerjaan yang diciptakan, "Pertumbuhan ekonomi terus mengecewakan. Ini memberikan gambaran yang mencemaskan bagi perekonomian global dan kemampuan untuk menciptakan lapangan kerja yang cukup," ujar Direktur Jenderal ILO, Guy Ryder. Dalam laporan yang berbeda, ILO menyatakan, pertumbuhan upah global setelah dimasukkan komponen inflasi turun ke level terendah dalam empat tahun pada 2015 (sakinah, 2017).

Pemerintah membuat kebijakan untuk memperbaiki keadaan tenaga kerja yang ada di Indonesia. Ini adalah indikasi beberapa tenagakerja yang ada di Indonesia belum memiliki kesiapan kerja. Jika pemerintah memberikan lapangan kerja yang cukup namun kualitas tenaga kerja yang kurang baik tidak diperbaharui akan menjadikan dampak yang kurang baik kedepannya. Voydanoff (Santrock, 2008) menyebutkan Stress dapat ditimbulkan dari pengangguran tidak hanya berakibat dari kesulitan financial namun juga dapat mengurangi harga diri seseorang. Bahkan saat ini banyak ditemukan calon tenaga kerja dengan pendidikan yang tinggi namun tidak tau hendak bekerja dimana, tidak mau bekerja disektor informal namun tidak siap dalam pekerjaan disektor formal.

Mahasiswa adalah seorang yang berpendidikan, seharusnya dapat menguasai potensi bekerja yang cukup tinggi untuk dimaksimalkan dalam dunia kerja. Namun kenyataannya banyak dari mereka yang bekerja di level yang lebih rendah (Pool dan Sewel, 2007). Hal ini dapat terjadi karena pengalaman, yang erat kaitannya dengan kepercayaan diri, efikasi diridan juga harga diri yang dipersiapkan untuk menyeimbangkan kompetensi.

Perusahaan menuntut tenaga kerja yang dimiliki mampu siap bekerja pada saat dibutuhkan, sehingga dapat menjalankan pekerjaan dengan maksimal. Pool dan Sewell (2007) mengutarakan bahwa seseorang yang memiliki kesiapan kerja adalah seseorang yang memiliki keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman dan kepribadian yang dapat membawanya nyaman berada dalam lingkungan tempat ia bekerja. Lebih lanjut disebutkan bahwa pengalaman kerja yang dilakukan paruh waktu sekalipun dapat membantu kesiapan dalam bekerja.

Busacca & Taber (2002) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa perempuan cenderung untuk lebih dewasa dalam karir daripada laki-laki. Salami (2008) menemukan bahwa status identitas secara signifikan memprediksi kematangan karir remaja, namun jenis kelamin bukanlah sesuatu yang dapat memprediksi. Sementara itu Ottu & Idowu (2014) melakukan penelitian di badan Nigeria mendapati bahwa kematangan karier siswa laki-laki lebih tinggi dari siswa perempuan. Terdapat pendapat bahwa banyaknya pengangguran di Indonesia dari lulusan SMK dikarenakan belum adanya lapangan kerja yang menampung (Jefriando, 2016). Dari beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan untuk kesiapan kerja antara laki-laki dan perempuan dapat memiliki perbedaan, namun hal ini dilihat dari jenis subyek dan kondisi subyek.

Sedangkan Keterkaitan antara kesiapan kerja dan kepercayaan diri menurut Goleman (Pool dan Sewel, 2007) mengatakan orang dengan kepercayaan diri menjadi lebih pasti dan terasa kehadirannya. Digunakannya kepercayaan diri ialah karena kepercayaan diri lebih bersifat yang mudah dilihat secara spesifik dalam suatu situasi jika dibandingkan faktor lainnya yaitu efikasi dan harga diri. Bahkan Norman dan Hylan (Pool dan Sewel, 2007) menyatakan poin utama dari kepercayaan diri ialah terlihat sebagai perilaku yang stabil dan ternyata efikasi diri juga tercerminkan atau terefleksikan melalui kepercayaan diri. Begitu pentingnya kepercayaan diri dalam mempengaruhi kesiapan kerja lebih dikarenakan aspek-aspek yang membentuk kesiapan kerja seperti pemahaman, ilmu pengetahuan, keterampilan dan atribusi kepribadian dapat terlihat dengan kepercayaan diri yang cukup.

Berdasarkan faktor faktor kepercayaan diri, jenis kelamin menjadi salah satu faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kepercayaan diri seseorang dalam kepercayaan diri. Karena pada dasarnya jenis kelamin pria dan wanita memiliki karakteristik jiwa dan emosi yang berbeda. Gufron (dalam Desi, 2013) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri seseorang yaitu konsep diri, harga diri, pengalaman dan pendidikan. Namun dalam beberapa penelitian yang dilakukan beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa jenis kelamin turut serta mempengaruhi kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu. Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa wanita kerap kali diindikasikan memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih rendah dibandingkan para pria (Lirgg & Feltz, 1989;

Stewart & Corbin, 1988, dalam Cathy, 1991). Lenney (1977) (dalam Cathy, 1991) menyatakan wanita kerap menunjukkan sikap kurang percaya diri ketika akan melakukan tugas yang seharusnya dilakukan pria, ketika situasi kompetitif dan komparatif, ketika umpan baliknya membingungkan.

Dalam dunia kerja kepercayaan diri merupakan modal untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat memperoleh prestasi dalam pekerjaan. Setiap karyawan yang memiliki kepercayaan diri akan mampu tampil lebih baik dan menjadikan karyawan lebih berani dalam menghadapi tantangan, lebih tegas menjalankan aturan dan tata kelola terbaik, lebih yakin dalam mencapai target sehingga akan muncul sikap optimis untuk mencapai yang terbaik

Pelatihan kepercayaan diri diharapkan mampu memberikan energi positif bagi individu, yang dapat berfungsi untuk selalu siap dalam menghadapi berbagai situasi di tempat kerja, fokus dalam meraih prestasi, serta tegas dan berani untuk bekerja diluar zona nyaman. Dengan mengikuti pelatihan kepercayaan diri, mahasiswa diharap dapat mempersiapkan karirnya dengan penuh percaya diri, lebih yakin untuk menetapkan target dan tujuan dan selalu menyiapkan mental pemenang dan bekerja dengan kompetensi yang hebat untuk menuju kesuksesan.

### **Metode Penelitian**

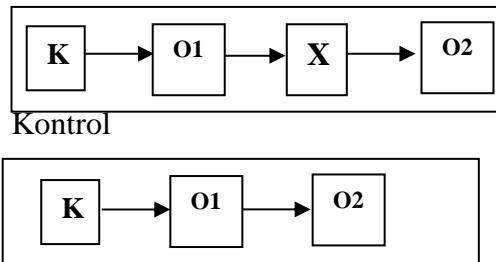
Penelitian ini termasuk tipe penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka-angka) yang diolah melalui metode statistik, Azwar (2013). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksperimen. Eksperimen dapat diartikan sebagai sebuah tes atau pengujian, atau juga dapat diartikan sebagai sebuah tes yang tidak terlalu tampak penyebabnya dan dapat diartikan pula sebagai percobaan atau manipulasi secara sengaja, Cook & Campbell, (1979).

Jenis penelitian ini adalah *True Experiment* Menurut Sugiyono (2009) "*True Experiment* adalah eksperimen yang betul-betul" karena dalam desain ini peneliti dapat mengontrol semua variabel luar yang mempengaruhi jalannya eksperimen. Dengan demikian validitas internal (kualitas pelaksanaan rancangan penelitian) dapat menjadi tinggi. Ciri utama dari *true experiment* adalah bahwa, sampel yang digunakan untuk eksperimen maupun sebagai kelompok kontrol diambil secara random (acak) dari populasi tertentu. Jadi cirinya adalah adanya kelompok kontrol dan sampel yang dipilih secara random, Seniati (2011).

Dalam *True Eksperiment* ada dua bentuk desain *True Experimental* yaitu : *Posttest Only Control Desaign* dan *Pretest-Posttest Control Group Desaign*. " Dan dalam hal ini peneliti menggunakan desain *Pretest-Posttest Control Group Desaign*. Menurut Sugiyono (2009) mengemukakan bahwa dalam penelitian ini terdapat dua kelompok yang dipilih secara random, kemudian diberi *pretest* untuk mengetahui keadaan awal adakah perbedaan antara kelompok eksperimen dan

kelompok kontrol. Caranya kelompok dibagi menjadi dua yaitu kelompok A dan kelompok B, masing-masing kelompok memiliki tujuan yang hendak dicapai oleh sang peneliti. Dari kedua kelompok tersebut, maka akan didapati sebuah data dan informasi yang akan dijadikan bahan untuk pengambilan kesimpulan. Adapun desain pelatihan dalam penelitian ini adalah:

Eksperimen



Gambar 3.1 : Rancangan Eksperimen dan Kontrol

Keterangan :

K : subyek penelitian.

O1: Nilai *pretest* skala kesiapan kerja subyek penelitian sebelum diberikan perlakuan.

X :Perlakuan, yakni pemberian pelatihan kepercayaan diri.

O2 : Nilai *posttest* kesiapan kerja subyek setelah diberikan perlakuan.

Untuk kelompok pertama Pengukuran diawal (*pre tes*) dilakukan pada saat sebelum diberikan perlakuan atau pelatihan kepercayaan diri selanjutnya dilakukan pengukuran kembali (*postes*) dalam waktu jangka waktu sejak dilakukan pelatihan. Sedangkan untuk kelompok kedua pengukuran diawali (*pre tes*) selanjutnya dilakukan pengukuran kembali (*postes*).

### Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan uji *Wilcoxon Signed Ranks Test* diatas ditemukan nilai  $Z = -3,281$  dengan taraf signifikansi  $0,001$  ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan terhadap subyek setelah diberikan pelatihan kepercayaan diri dan sebelum diberikan pelatihan kepercayaan diri. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis “ adanya pengaruh pelatihan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada mahasiswa fakultas psikologi di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya” **Diterima.**

**Tabel 1. Perubahan Skor Kesiapan kerja kelompok eksperimen**

JK	Pre	Kategori	Post	Kategori	Keterangan
L	138	S	139	S	Naik
L	172	T	161	T	Turun
L	173	T	179	T	Naik
L	150	T	178	T	Naik
L	176	T	204	ST	Naik
L	164	T	175	T	Naik
L	198	ST	211	ST	Naik
L	207	ST	231	ST	Naik
L	177	T	167	T	Turun
P	191	ST	212	ST	Naik
P	167	T	207	ST	Naik
P	167	T	174	T	Naik
P	170	T	186	ST	Naik
P	175	T	189	ST	Naik
P	176	T	196	ST	Naik
P	179	T	191	ST	Naik
P	174	T	182	ST	Naik
P	191	ST	198	ST	Naik
P	169	T	188	ST	Naik

**Tabel 2. Kategori Kesiapan Kerja**

Kategori	Interval
Sangat Tinggi (ST)	180 – keatas
Tinggi (T)	140 – 179
Sedang (S)	100 – 139
Rendah (R)	60 – 99
Sangat Rendah (SR)	0 – 59

Berdasarkan uji *Mann-Whitney Test* diatas ditemukan nilai  $z = -0,286$  dengan taraf signifikansi  $0.775$  ( $p > 0.05$ ) dengan mean mahasiswa Laki-laki 9,61 dan mahasiswa perempuan 10,35 sehingga dapat disimpulkan bahwa meskipun ada perbedaan mean, namun perbedaan tersebut tidak bermakna, atau tidak ada perbedaan kesiapan kerja antara mahasiswa laki – laki dan perempuan Tingkat kesiapan kerja yang dialami oleh mahasiswa perempuan dan laki – laki berada pada kategori sedang hingga sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesa “Terdapat perbedaan kesiapan kerja pada mahasiswa laki-laki dan mahasiswa perempuan di fakultas psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya” **Ditolak**.

**Tabel 3. Tingkat Kesiapan kerja Laki-laki**

No	Nama (Inisial)	JK	Pre	Kategori
1	PA	L	138	S
2	YI	L	172	T
3	MAS	L	173	T
4	BH	L	150	T
5	RS	L	176	T
6	UD	L	164	T
7	AD	L	198	ST
8	AD	L	207	ST
9	PA	L	177	T

**Tabel 4. Tingkat Kesiapan kerja Perempuan**

No	Nama(Inisial)	JK	Pre	Kategori
1	PS	P	191	ST
2	YB	P	167	T
3	RO	P	167	T
4	HM	P	170	T
5	SM	P	175	T
6	LK	P	176	T
7	DT	P	179	T
8	DS	P	174	T
9	TA	P	191	ST
10	SN	P	169	T

Berdasarkan uji *Wilcoxon Signed Ranks Test* diatas ditemukan nilai  $Z = 0,725$  dengan taraf signifikansi  $0,469$  ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan terhadap subyek setelah diberikan skala kesiapan kerja dan sebelum diberikan skala kesiapan kerja, dikarenakan tanpa diberikan perlakuan apapun dalam proses ini Hal ini menunjukkan bahwa hipotesa “ terdapat perbedaan kesiapan kerja kelompok kontrol dan kelompok eksperimen pada mahasiswa fakultas psikologi di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya” **Diterima.**

**Tabel 5. Perubahan Skor Kesiapan kerja kelompok kontrol**

JK	Pre	Kategori	Post	Kategori	Keterangan
L	109	S	81	R	Turun
L	71	R	69	R	Turun
L	78	R	67	R	Turun
L	124	S	118	S	Turun
L	110	S	122	S	Naik
L	144	T	140	T	Turun
L	118	S	112	S	Turun
P	121	S	131	S	Naik
P	106	S	94	R	Turun
P	124	S	124	S	Tetap
P	150	T	141	T	Turun
P	129	S	126	S	Turun
P	137	S	135	S	Turun
P	123	S	113	S	Turun
P	107	S	107	S	Tetap
P	92	R	111	S	Naik
P	79	R	115	S	Naik
P	130	S	130	S	Tetap
P	129	S	131	S	Naik

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa diterima. Artinya pemberian pelatihan kepercayaan diri kepada mahasiswa cukup efektif diberikan untuk meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di fakultas psikologi.

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa fakultas psikologi Universitas 17 Agustus 1945 yang memang memiliki keinginan untuk meningkatkan kepercayaan diri. Faktor keinginan untuk memperbaiki diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya rasa percaya diri menurut anggela (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri adalah a) kemampuan pribadi b) keberhasilan seseorang c) keinginan d) tekad yang kuat. Dari beberapa faktor yang disebutkan sudah dapat dilihat dari kemauan para peserta pelatihan atau subyek penelitian saat mendaftar dan datang tanpa adanya paksaan dari pihak tertentu.

Pada pelatihan kepercayaan diri yang di adakan oleh peneliti, dengan mengundang pemateri yang sudah ahli dibidangnya memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kesiapan kerja para peserta, hal ini dapat dilihat dari hasil statistik yang sudah diolah bahwa ditemukan nilai  $Z = -3,281$  dengan taraf



signifikansi 0,001 ( $p < 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan terhadap subyek setelah diberikan pelatihan kepercayaan diri dan sebelum diberikan pelatihan kepercayaan diri. Penelitian ini didukung dengan penelitian Niko (2013) dengan tema Hubungan Antara Kepercayaan diri dengan *Employability* mahasiswa yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kepercayaan diri dengan *employability* pada mahasiswa fakultas psikologi.

Subyek penelitian yang diambil oleh peneliti dalam pelatihan kepercayaan diri sebanyak 19 mahasiswa, dimana terlihat dari 19 mahasiswa terdapat 2 mahasiswa yang tingkat kesiapan kerjanya semakin menurun saat setelah dilakukan pelatihan kepercayaan diri dan 17 mahasiswa tingkat kesiapan kerjanya semakin naik setelah diberikan pelatihan kepercayaan diri. Hal tersebut menunjukkan bahwa aspek-aspek kepercayaan diri yang diberikan kepada subyek penelitian saat pelatihan berjalan dengan baik. Ciri-ciri yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari Lauster (2003) yaitu a) percaya pada kemampuan sendiri b) bertindak mandiri dalam mengambil keputusan c) memiliki rasa positif terhadap diri sendiri d) berani mengungkapkan pendapat, hal-hal tersebut sudah dapat disampaikan dengan baik oleh pameri dan diterima dengan baik pula oleh subyek penelitian. Jika subyek memiliki kepercayaan terhadap diri sendiri maka Ia akan mampu tampil dalam lingkungan yang baru dengan baik dan tanpa ragu, peserta juga dilatih untuk bertindak mandiri dalam mengambil keputusan hal tersebut berguna untuk menyelesaikan permasalahan yang nantinya akan ditemui dalam dunia kerja, selalu berfikir positif terhadap diri sendiri, juga mampu mendorong subyek untuk leboh berani mengambil keputusan dalam dunia kerja, subyek juga dilatih untuk berani mengungkapkan pendapat, karena didalam dunia kerja seseorang yang berani berpendapat akan lebih dihargai dan dipandang oleh rekan kerja dan atasnya. Hal-hal tersebut sangat dibutuhkan dalam mempersiapkan kesiapan kerja subyek, sehingga jika subyek sudah mengerti tentang aspek-aspek kepercayaan diri, maka sudah bisa dinyatakan siap dalam bekerja.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan mampu untuk menghadapi dunia kerja, yang dimana dalam dunia kerja ada beberapa situasi yang tidak sama dengan kondisi saat sekolah atau kuliah. Percaya terhadap kemampuan diri sendiri saat memulai aktifitas yang baru, bertindak mandiri saat mengambil keputusan awal, saat memiliki tugas baru masih dibarengi dengan adaptasi lingkungan baru dalam dunia kerja, dan berani mengungkapkan pendapat dalam kelompok maupun individual kepada atasan ataupun rekan kerja, hal-hal tersebut akan sangat dibutuhkan saat pertama memulai pekerjaan di tempat yang baru dan dengan orang-orang yang baru dikenal.

Untuk hipotesis kedua yang menyatakan terdapat perbedaan kesiapan kerja pada mahasiswa laki-laki dan mahasiswa perempuan di Fakultas Psikologi ditolak.

Artinya tidak ada perbedaan kesiapan kerja pada mahasiswa laki-laki dan perempuan. Hal ini juga menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja yang dimiliki seseorang tidak berpengaruh pada jenis kelamin

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa fakultas psikologi Universitas 17 Agustus 1945 yang memang memiliki keinginan untuk meningkatkan kepercayaan diri. Faktor keinginan untuk memperbaiki diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi timbulnya rasa percaya diri menurut Anggela (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan diri adalah a) kemampuan pribadi b) keberhasilan seseorang c) keinginan d) tekad yang kuat. Dari beberapa faktor yang disebutkan sudah dapat dilihat dari kemauan para peserta pelatihan atau subyek penelitian saat mendaftar dan datang tanpa adanya paksaan dari pihak tertentu.

Secara keseluruhan dilihat dari nilai rata – rata tingkat kesiapan kerja mahasiswa berada pada kategori sedang sampai dengan sangat tinggi, dengan nilai rata – rata mean mahasiswa Laki-laki 9,61 dan mahasiswa perempuan 10,35 sehingga dapat disimpulkan bahwa meskipun ada perbedaan *mean*, namun perbedaan tersebut tidak bermakna, atau tidak ada perbedaan kesiapan kerja antara mahasiswa laki – laki dan perempuan tingkat kesiapan kerja yang dialami oleh mahasiswa perempuan dan laki – laki berada pada kategori sedang hingga sangat tinggi. Lauster(2003) mengungkapkan ciri-ciri orang percaya diri adalah percaya pada kemampuan sendiri, bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, memiliki rasa positif terhadap diri sendiri, dan berani mengungkapkan pendapat. Rasa percaya diri bukan merupakan sifat yang diturunkan melainkan diperoleh dari pergaulan hidup, serta dapat diajarkan dan ditanamkan melalui pendidikan. Sehingga upaya-upaya tertentu dapat dilakukan guna membentuk dan meningkatkan rasa percaya diri, dengan demikian kepercayaan diri terbentuk dan berkembang melalui proses belajar dalam interaksi seseorang dengan lingkungannya. Dalam hal ini terlihat bahwa rasa percaya diri pada mahasiswa laki-laki dan perempuan memiliki keyakinan untuk tetap mampu menghadapi setiap permasalahan ketika melakukan proses *roleplay* saat pelatihan. Mahasiswa yang percaya diri selalu bersikap optimis dan yakin akan kemampuannya ketika menyampaikan pendapat dan menyelesaikan permasalahan.

Hal umum yang telah diterima secara luas adalah bahwa pria dan wanita semenjak lahir telah diperlakukan dengan cara yang berbeda. Riset yang dilakukan Ragins, Townsend, dan Mathis (1998) telah membuktikan bahwa pria dan wanita sama dalam kemampuan belajar, memori, kemampuan penalaran, kreativitas dan intelijen. Dalam penelitian ini memperoleh hasil bahwa kesiapan kerja laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan setelah diberikan pelatihan kepercayaan diri, hal bisa dilihat bagaimana cara kerja dan juga penyelesaian permasalahan saat berada ditempat kerja, jenis kelamin laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan dalam menyelesaikan masalah.

Tidak ada perbedaan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan dalam kesiapan kerja, juga menunjukkan bahwa mereka memiliki kesempatan yang sama dalam berkarir saat ini, tidak ada profesi yang dibedakan jenis kelamin, banyak saat ini perempuan yang dapat melakukan pekerjaan laki-laki dengan baik. Untuk level pimpinan sekalipun saat ini laki-laki dan perempuan sudah dapat bersaing untuk menduduki jabatan sebagai pimpinan. Karena aspek-aspek yang ada dalam kesiapan kerja menurut Pool dan Sewell (2007) adalah keterampilan, ilmu pengetahuan, pemahaman, dan atribut kepribadian.

Dari beberapa penjelasan yang sudah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa, kesiapan kerja mahasiswa laki-laki dan perempuan Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 tidak memiliki perbedaan, karena daya tangkap, kemampuan penalaran dan fokus terhadap penjelasan yang diberikan tidak melihat jenis kelamin namun dilihat dari keterampilan, keilmuan dan daya tangkap seseorang terhadap informasi.

Sedangkan untuk hipotesis yang terakhir yang menyatakan terdapat perbedaan kesiapan kerja kelompok kontrol dan kelompok eksperimen pada mahasiswa diterima. Artinya terdapat perbedaan yang terlihat pada subyek yang diberikan perlakuan berupa pelatihan kepercayaan diri dan subyek yang tanpa perlakuan apapun.

Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 yang sedang menempuh skripsi, subyek yang dipilih diminta langsung mengisi skala *pre test*, sedangkan dihari berikutnya langsung diberikan skala *post test* tanpa diberikan perlakuan apapun. Dari hasil analisa statistik taraf signifikansi 0,469 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan terhadap subyek setelah diberikan skala kesiapan kerja dan sebelum diberikan skala kesiapan kerja, dikarenakan tanpa diberikan perlakuan apapun dalam proses ini.

*Pre test* dan *Post test* yang diberikan kepada subyek adalah skala yang sama, yakni skala kesiapan kerja, dimana dalam kelompok kontrol ini terdiri dari 19 peserta dengan kategori perolehan nilai dari rendah sampai dengan tinggi, dari 19 peserta tersebut peserta yang kesiapan kerjanya semakin tinggi ada 5 mahasiswa dan kesiapan kerja tetap seperti semula ada 3 mahasiswa, sedangkan selebihnya ada 11 mahasiswa yang kesiapan kerja semakin menurun saat dilakukan *post test*.

Sedangkan Bernardin dan Russell (1993) menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup; a) Penilaian kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis*) yaitu penilaian kebutuhan pelatihan yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan, b) Pengembangan program pelatihan (*development*) yaitu aktivitas ini bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-

metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan, b) Evaluasi program pelatihan (evaluation)

Aktivitas ini mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari uraian yang sudah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa perlakuan yang diberikan oleh peneliti mampu merubah kesiapan kerja subyek. Perbedaan antara kelompok kontrol dan kelompok eksperimen adalah, ilmu yang diberikan dalam training kepercayaan diri, dan juga pre tes dan post test yang diberikan tanpa adanya perlakuan apapun tidak akan memberikan perubahan, karena tidak adanya perlakuan tersebut tidak menimbulkan stimulus kepada subyek untuk membuat perubahan.

### **Kesimpulan**

Berangkat dari kegelisahan peneliti, tentang pengangguran yang ada saat ini, sehingga penelitian “efektifitas pelatihan kepercayaan diri, terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa fakultas psikologi tingkat akhir, ditinjau dari jenis kelamin” diadakan. Penelitian ini bertujuan untuk, Untuk mengetahui efektifitas pelatihan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir. Penelitian ini mengambil subyek penelitian di Fakultas Psikologi 17 Agustus 1945 surabaya, dengan menggunakan metode penelitain *true experiment* dengan desain *pretest – posttest control group desain*, subyek penelitian berjumlah 19 mahasiswa untuk kelompok kontrol dan 19 mahasiswa untuk kelompok eksperimen.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945, karena seseorang yang siap dalam bekerja adalah orang yang memiliki kepercayaan diri pada dirinya, dibuktikan dengan hasil penelitian yang membedakan antara kelompok kontrol dan kelompok eksperimen dimana terdapat perbedaan dari hasil keduanya, yaitu subyek yang diberikan pelatihan kepercayaan diri akan memiliki peningkatan kesiapan kerja dibandingkan dengan subyek yang tidak diberikan perlakuan apapun. Namun dalam kesimpulan lain pada penelitian ini menyebutkan bahwa, tidak ada hubungan antara kesiapan kerja pada jenis kelamin laki-laki dan perempuan, sehingga kesiapan kerja tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin.

Subyek yang memiliki kepercayaan diri tinggi dipastikan memiliki kesiapan kerja yang baik, mereka dipercaya mampu percaya terhadap kemampuannya sendiri, dapat mengambil keputusan, memiliki rasa positif terhadap dirinya dan mampu mengungkapkan pendapat saat berada di lingkungan kerja yang baru. Dalam kondisi kerja dimannpun dan dengan jabatan yang berbeda-beda jika

mereka memiliki ciri-ciri kepercayaan diri, maka akan dengan mudah menyelesaikan dan beradaptasi dengan pekerjaan barunya.

### Saran

Diharapkan kepada pihak Fakultas selain memperhatikan proses pengembangan keilmuan maupun keterampilan diperlukan juga untuk memperhatikan psikologis kesiapan kerja Mahasiswa. Pihak Fakultas harus memperbanyak pelatihan atau program yang dapat meningkatkan pengetahuan mahasiswa, seperti kemampuan mental, pengetahuan tentang dunia kerja yang sebenarnya. Karena hal tersebut sangat penting untuk mahasiswa tau bagaimana realita keadaan dunia kerja yang sebenarnya.

Diharapkan bagi mahasiswa, meyakinkan dirinya untuk profesi atau pekerjaan apa yang akan diambil saat selesai kuliah, dan sekaligus mencari tau bagaimana detail pekerjaan yang akan diambil saat selesai kuliah, serta lebih menamkan rasa percaya diri untuk menghadapi dunia kerja. Karena Percaya akan kemampuan diri sendiri, dapat mengambil keputusan dengan baik, dan berani mengungkapkan pendapat jika dilatih dengan maksimal, akan sangat penting untuk bekal menghadapi dunia kerja.

Bagi peneliti lain yang tertarik meneliti tentang kesiapan kerja maupun kepercayaan diri yang dialami mahasiswa, disarankan agar melakukan penambahan materi tentang pelatihan menghadapi kecemasan kerja, *self Efficacy*, dan pengetahuan tentang realita dunia kerja. Hal tersebut dibutuhkan oleh peserta dalam menghadapi dunia kerja.

### Daftar Pustaka

- Andoko. (2010). Potret motivasi kerja dengan kesiapan kerja siswa SMK kota Malang. *Jurnal Universitas Negeri Malang. VOL 16, NO 1 (2010)*
- Anora, P. (2009), *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT Reneka Cipta
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Keempat. Jakarta: BalaiPustaka
- Fitriyanto, A. (2006). *Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Jakarta: Dinamika Cipta
- Furchan, A. (2009). Beda antara belajar di sekolah dan di perguruan tinggi. *Pendidikanislam.net*. <http://pendidikanislam.net/index.php/untuk-siswa-a-mahasiswa/37-trampil-belajar/63-beda-antara-belajar-di-sekolah-dan-di-perguruan-tinggi>

- Fuchan, A. (2004). *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ika,Z.A, Erin,R.A, Anggun,R.P, Nailul,F.(2017). Kematangan Karier Siswa Smk Ditinjau Dari Jenis Kelamin Dan Jurusan. *Jurnal Humanitas Vol. 13 No. 2 . 112-121*
- Julianto,P. (2017). Jumlah Pengangguran naik menjadi 7.04 juta orang. <https://ekonomi.kompas.com/read/2017/11/06/153940126/agustus-2017-jumlah-pengangguran-naik-menjadi-704-juta-orang> Di akses 19 April 2018
- John, W. (2008). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Prenada Media Group
- Lauster, P. (2003). *Tes Kepribadian alih bahasa oleh D.H. Gulo*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Pool, L. D. & Sewell, P. (2007). The Key to Employability : Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Journal of Education and Training, Vol. 49, No.4, 2007.*
- Reality. (2008). *Kamus terbaru bahasa Indonesia*. Surabaya: Reality Publisher.
- Solso, R. L MacLin, M. K. (2005). *Cognitive Psychology*. New York. Pearson
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Santrock, J.W. (2008). *Life-Span Development Eleventh Edition*. New York : Mc Graw- Hill.
- Saputro, Niko Dimas dan Suseno, Miftahun Ni'mah. (2008). Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan Employability pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi. Universitas Islam Indonesia. Hal. 1-9*
- Takwin, B. (2008). Menjadi mahasiswa. *Bagustakwin .multiply.com. <http://bagustakwin.multiply.com/journal/item/18>*
- Takwin, B. Juneman. (2011). Kesadaran perubahan Diri Dan Persepsi Terhadap Perubahan Sosial Pada Mahasiswa. *Jurnal Psikologi. Vol.5 No.1 Desember 2018.*
- Takwin, B. (2008). Diri dan Pengelolaannya. *Jurnal Psikologi Vol.14. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.*
- Ulfah, S. H. (2010). *Efikasi Diri Mahasiswa yang Bekerja pada Saat Penyusunan Skripsi*. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

UNTAG Psikologi, <http://spsi.untag-sby.ac.id/> Di Akses tanggal 24 Mei 2018

Ward, V.G. & Riddle, D.I. (2004). Maximazing Employment Readiness. [http://www.natcon.org/archive/natcon/papers/natcon\\_papers\\_2004\\_War\\_Riddle\\_Lloyd.pdf](http://www.natcon.org/archive/natcon/papers/natcon_papers_2004_War_Riddle_Lloyd.pdf). di akses tanggal 25 April 2018

Ward, Valerie G, Riddle, Dorothy I. (2002). Ensuring Effective Employment Services. *Journal*

Winarsunu. (2012). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang. UMM Press

Woro dan Nanik. (2014). Hubungan dukungan sosial dan kepercayaan diri dengan prestasi bahasa inggris siswa kelas VIII SMP Negeri 6 Boyolali. *Jurnal Penelitian Humaniora*, Vol. 15, No. 2, Agustus 2014: 131-140

Wall, B. 2007. *Coaching for Emotional Intellegence*. New York : Amacom