



## GAMBARAN DAN UPAYA PENINGKATAN WORK READINESS PADA INDIVIDU DEWASA AWAL YANG BELUM MENDAPATKAN PEKERJAAN

### *Description And Efforts To Increase Work Readiness In Early Adult Individuals Who Have Not Get A Job*

Feneta Fidi Kirani, Putu Regina Sanjiwani Prakasa, Farah Fauziah Vivany,  
Gardarias Aulia Arsi, Hafida Dewi Humairo

Program Studi Magister Psikologi Profesi Universitas Airlangga

Kampus B UNAIR – Jl. Airlangga 4-6, Surabaya – 60286

\*Alamat korespondensi: [feneta.fidi.kirani-2021@psikologi.unair.ac.id](mailto:feneta.fidi.kirani-2021@psikologi.unair.ac.id)

(Tanggal Submission: 13 Januari 2022, Tanggal Accepted : 1 Maret 2022)



#### Kata Kunci :

*work readiness,  
kesiapan kerja,  
freshgraduates,  
dewasa awal*

#### Abstrak :

Work readiness merupakan kepemilikan dari keterampilan, pengetahuan, sikap dan pemahaman yang akan menginspirasi para fresh graduates untuk secara efektif dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan baik. Individu yang memiliki kesiapan kerja akan lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan. Pada umumnya fresh graduates berada dalam tahap perkembangan masa dewasa awal, dimana tugas perkembangannya adalah bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat memberikan manfaat dan upaya untuk dapat meningkatkan kesiapan kerja (work readiness) pada individu dewasa awal yang belum mendapatkan pekerjaan. Tipe penelitian yang digunakan adalah basic qualitative research dan menggunakan teknik purposive sampling dalam proses pengambilan datanya. Analisis data menggunakan analisis tematik dan teknik pemantapan kredibilitas menggunakan triangulasi sumber dan member checking. Berdasarkan hasil analisa data penelitian menunjukkan bahwa keterampilan, pengetahuan dan sikap yang terkait dengan kesiapan kerja pada diri individu berbeda-beda. Individu dewasa awal umumnya menunjukkan kesiapan dalam hal persepsi terhadap karakteristik yang berkaitan dengan situasi kerja serta kemampuan sosial, kemampuan beradaptasi dan melakukan interaksi sosial pada situasi kerja. Pada penelitian ini, terdapat beberapa persamaan diantara partisipan yaitu memiliki kompetensi pribadi (keterampilan, pengetahuan, sikap) dan relasi sosial yang dapat membentuk kesiapannya dalam bekerja. Namun, juga terdapat beberapa perbedaan dalam hal pengetahuan mengenai organisasi, sikap kerja, protokol, praktik di lingkungan kerja, dan kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan work readiness atau kesiapan kerja oleh fresh graduates yaitu dengan mengasah dan mengembangkan kemampuannya agar dapat memiliki kesiapan kerja (work readiness) dengan cara mengikuti program bimbingan karir, pelatihan kerja, program magang, maupun kegiatan lainnya untuk meningkatkan kesiapan kerja.

**Key word :**

*work readiness,  
job readiness,  
fresh  
graduates, early  
adulthood*

**Abstract :**

Work readiness is the possession of skills, knowledge, attitudes and understanding that will inspire fresh graduates to effectively complete assignments or work well. Individuals who have work readiness will find it easier to get a job. In general, fresh graduates are in the developmental stage of early adulthood, where their developmental task is to work. The purpose of this study is to provide benefits and efforts to increase work readiness in early adult individuals who have not yet found work. The type of research used is basic qualitative research and uses purposive sampling technique in the data collection process. Data analysis uses thematic analysis and credibility strengthening techniques using source triangulation and member checking. Based on the results of the analysis of research data shows that the skills, knowledge and attitudes related to job readiness in individuals are different. Early adult individuals generally show readiness in terms of perceptions of characteristics related to work situations as well as social abilities, adaptability and social interaction in work situations. In this study, there are several similarities between participants, namely having personal competencies (skills, knowledge, attitudes) and social relations that can shape their readiness to work. However, there are also some differences in terms of organizational knowledge, work attitudes, protocols, practices in the work environment, and work-related competencies. Things that can be done to increase work readiness or work readiness by fresh graduates are by honing and developing their abilities so that they can have work readiness by participating in career guidance programs, job training, internship programs, and other activities to improve work readiness.

Panduan sitasi / *citation guidance* (APPA 7<sup>th</sup> edition) :

Kirani, F. F., Prakasa, P. R. S., Vivany, F. F., Arsi, G. A., & Humairo, H. D. (2022). Gambaran Dan Upaya Peningkatan Work Readiness Pada Individu Dewasa Awal Yang Belum Mendapatkan Pekerjaan. *Jurnal Abdi Insani*, 9(1), 160-168.  
<https://doi.org/10.29303/abdiinsani.v9i1.474>

## PENDAHULUAN

Pada kurun waktu dua tahun terakhir terlihat kenaikan jumlah lulusan mahasiswa, ditunjukkan oleh data yang dimuat dalam Statistik Pendidikan Tinggi Indonesia milik Pangkalan Data Pendidikan Tinggi PDDikti, (2019) jumlah mahasiswa yang telah menyelesaikan pendidikan di bangku perkuliahan berjumlah 1.092.996 lulusan, kemudian pada tahun 2020 terjadi kenaikan sebanyak 1.330.864 lulusan yang berasal dari PTN maupun PTS. Berdasarkan data dari Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS) dalam (Badan Pusat Statistik, 2020) yang dilakukan pada periode Agustus 2019 hingga Agustus 2020 menunjukkan terdapat 1.248.000 lulusan perguruan tinggi dengan presentase 60% belum bekerja atau memiliki usaha dan 32,9% sedang melakukan upaya mencari pekerjaan dengan mengirimkan CV ke perusahaan-perusahaan setelah lulus kuliah. Melalui data tersebut dapat dilihat bahwa persaingan lulusan sarjana baru dalam mendapatkan pekerjaan saat ini semakin ketat. Hal tersebut dilatarbelakangi karena kurangnya pengetahuan terhadap kesempatan kerja yang mereka masuki sesuai dengan bidang ilmu dan kemampuannya Sulastiana & Sulistiobudi, (2017). Pada umumnya para lulusan sarjana baru atau *fresh graduates* ini berada dalam tahap perkembangan masa dewasa awal, dimana tugas perkembangan individu dewasa awal adalah bekerja (Arnett, 2006 dalam Santrock, 2012). Santrock, (2012) juga menjelaskan bahwa masa dewasa awal adalah saatnya untuk membangun kemandirian diri, ekonomi, dan pengembangan karir. Namun dari data-data yang disajikan diatas, para lulusan tersebut belum memiliki pengalaman kerja sehingga gambaran mengenai dunia kerja masih minim bagi mereka (Caballero &



Walker, 2010). Kemampuan kerja dan kesiapan psikologis sangat diperlukan oleh lulusan sarjana agar dapat bersaing dan menyesuaikan diri dengan tuntutan di dunia kerja Sulastiana & Sulistiobudi, (2017). Menurut Tulu *dalam* Sagita *et al.*, (2020), lulusan sarjana baru masih belum memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman praktis yang sesuai dengan harapan perusahaan. Seorang fresh graduate mengalami transisi dari dunia perkuliahan menuju ke dunia kerja. Oleh karena itu, mereka perlu untuk memiliki keterampilan agar mampu menyesuaikan diri dengan dunia yang baru nantinya Sagita *et al.*, (2020). Sehingga sarjana baru perlu untuk memahami teori dan praktik (Sagita *et al.*, 2020).

Pada beberapa penelitian terlihat bahwa secara umum para lulusan baru menunjukkan ketidaksiapan untuk bekerja khususnya pada kompetensi pribadi dan relasi pada lingkungan sosial (ACNielsen Research Services, 2000; Casner-Lotto & Barrington, 2006; Gardner & Liu, 1997 *dalam* Walker, 2015). Studi yang meneliti kesiapan kerja lulusan baru yang direkrut dari perspektif pemberi kerja (ACNielsen Research Services, 2000; Casner-Lotto & Barrington, 2006; Gardner & Liu, 1997; Hart, 2008 *dalam* Caballero *et al.*, (2011) menunjukkan bahwa beberapa lulusan yang memasuki dunia kerja kurang memiliki kesiapan kerja. Kesiapan kerja yang diharapkan dari para lulusan oleh pemberi kerja atau perusahaan adalah masalah relasi dan kompetensi pribadi individu, dimana hal tersebut merupakan keterampilan yang tidak diajarkan secara langsung di kelas. Kesenjangan antara harapan pemberi kerja dan kesiapan kerja para lulusan yang dilihat oleh pemberi kerja, menunjukkan bahwa kesiapan kerja bukanlah kriteria yang dapat dinilai berdasarkan tes asesmen yang diberikan kepada para lulusan baru (Gardner & Liu, 1997 *dalam* (Caballero & Walker, 2010). Individu yang memiliki kesiapan kerja akan lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan (Muspawi & Lestari, 2020). Kesiapan kerja memiliki dampak yang positif baik dari segi *ability* dan *willingness* dalam menjalani tugas selanjutnya di pekerjaan. Apabila sumber daya manusia sudah memiliki kesiapan kerja maka akan membawa partisipasi dan keterlibatan kerja yang efektif pada perusahaan (Hersey & Blanchard, 1994; Sulastiana & Sulistiobudi, (2017). Individu yang memiliki kesiapan kerja akan berperan aktif, bersedia untuk terlibat dalam pekerjaan, dan bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dengan keterlibatan penuh pada organisasi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam memberikan kesempatan bagi pekerja untuk berkembang, bertumbuh sesuai dengan kemampuan, dan menghadapi tantangan Sulastiana & Sulistiobudi, (2017). Seseorang yang mempunyai kesiapan kerja didefinisikan sebagai seseorang yang mempunyai ilmu pengetahuan, pemahaman, keahlian, dan kepribadian yang membuatnya nyaman ketika berada dalam lingkungan kerja (Wijayanti *et al.*, 2020).

Sangat penting bahwa lulusan perguruan tinggi mendapatkan keterampilan yang relevan untuk berkarir dan sukses di dunia kerja yang kompleks Mayorga & Luanne, (2019). Kesiapan kerja (*work readiness*) adalah sejauh mana seorang lulusan atau sarjana dianggap memiliki sikap dan atribut yang membuat mereka siap untuk masuk ke dunia kerja atau mereka siap untuk sukses di lingkungan kerja Caballero *et al.*, (2011); Damasanti, (2014)). Muspawi & Lestari, (2020), menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki tingkat kesiapan kerja yang baik adalah sebagai berikut; 1) Memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang keseuaian antara pekerjaan dengan jabatannya; 2). Memiliki pengetahuan yang baik tentang prasyarat kerja sesuai dengan pengetahuan faktual, dimensi, pengetahuan prosedural, pengetahuan konseptual, dan pengetahuan yang saling berkaitan; 3). Memiliki pengetahuan tentang perilaku tenaga kerja yang berkompeten; 4). Memiliki perspektif positif, minat dan motivasi terhadap hal-hal yang bersifat ketetapan (aturan) yang berlaku; 5). Memiliki sikap positif dan menerima resiko terhadap segala apa yang terjadi sebagai bagian dari konsekuensi pekerjaannya; 6). Memiliki pemahaman dan kemampuan untuk mengatasi permasalahan yang akan muncul dari pekerjaan yang dilakukan. Lebih lanjut kesiapan kerja dapat dikatakan melihat sejauh mana seorang lulusan atau sarjana yang siap untuk bekerja memiliki indikasi potensi dari dirinya dalam hal kinerjanya di tempat kerja, mampu untuk sukses dan memiliki potensi untuk mendapatkan promosi dan kemajuan dalam karirnya (Atlay & Harris, 2000;

Casner-Lotto & Barrington, 2006; Gabb, 1997; Gardner & Liu, 1997; Hambur, Rowe, & Luc, 2002; Hart, 2008; Stewart & Knowles, 1999, 2000 *dalam* Caballero *et al.*, 2011). Kesiapan kerja (*work readiness*) sendiri merupakan tema yang lebih sering dibahas dalam penelitian kuantitatif dan sehingga masih sedikit penelitian kualitatif yang membahas mengenai tema ini. Hal ini didukung pula oleh pernyataan dari Caballero *et al.*, (2011) yaitu, kesiapan kerja merupakan konstruk yang relatif baru, yang muncul dalam berbagai literatur sebagai kriteria seleksi untuk memprediksi potensi dari mahasiswa yang baru lulus (ACNielsen Research Services, 2000; Casner-Lotto & Barrington, 2006; Gardner & Liu, 1997; Hart, 2008 *dalam* Caballero *et al.*, (2011). Penelitian sejauh ini belum cukup memberikan gambaran tingkat *work readiness* pada seseorang secara kualitatif. Sehingga penting kita untuk meneliti secara kualitatif karena studi kualitatif dilakukan untuk memberikan pemahaman dan kejelasan yang lebih jauh tentang kesiapan kerja.

## METODE KEGIATAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *basic qualitative research*. *Basic qualitative research* adalah penelitian kualitatif yang dirancang untuk memahami fenomena dari perspektif partisipan, produk dari penyelidikan kualitatif sangat deskriptif Merriam *et al.*, (2019). Penelitian kualitatif yang digunakan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran *work readiness* pada individu dewasa awal yang belum mendapatkan pekerjaan. Teknik yang digunakan dalam proses pengambilan data pada penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*, dimana prinsipnya untuk mendapatkan semua kemungkinan kasus yang sesuai dengan kriteria tertentu, menggunakan berbagai metode Neuman & Lawrence, (2014). Teknik penggalian data yang digunakan adalah wawancara mendalam dengan menggunakan pedoman umum. Partisipan dalam penelitian ini, yaitu dua orang *freshgraduate* yang merupakan individu dalam masa dewasa awal yang belum mendapatkan pekerjaan. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti, yaitu analisis tematik. Menurut Clarke & Braun, (2017) Analisis tematik adalah metode untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menafsirkan makna/tema dalam penelitian kualitatif. Peneliti menggunakan analisis tematik untuk berusaha memahami apa yang dipikirkan, dirasakan dan dilakukan oleh setiap subjek dalam penelitian ini untuk melihat *work readiness* yang dialami oleh *freshgraduates*. Teknik pemantapan kredibilitas dalam penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan member checking.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik partisipan dalam penelitian adalah *fresh graduates* yang belum mendapatkan pekerjaan. Partisipan pertama berinisial RA berusia 22 tahun berdomisili di Jombang, Jawa Timur. Subjek lulus program S1 Psikologi dari salah satu PTN di Surabaya pada Agustus 2021 yang lalu sehingga saat ini subjek termasuk *fresh graduate* dan saat ini subjek sedang mencari pekerjaan. Partisipan 2 yaitu subjek berinisial NA berusia 22 tahun berdomisili di Bandung, Jawa Barat. Subjek lulus program S1 Psikologi dari salah satu PTN di Surabaya pada bulan September 2021 yang lalu sehingga saat ini subjek termasuk *fresh graduate* dan ia sedang mencari pekerjaan. Sebelum dilakukan wawancara, partisipan diberi *informed consent* sebagai bentuk persetujuan. Pembuatan pedoman wawancara dilakukan kurang lebih selama dua minggu. Kemudian peneliti melakukan diskusi dengan beberapa dosen di Universitas Airlangga Surabaya dan melakukan proses pengecekan pedoman wawancara untuk menyesuaikan dengan konstruk *work readiness* pada individu dewasa awal yang belum mendapatkan pekerjaan. Pedoman wawancara memiliki beberapa pertanyaan terbuka berdasarkan faktor-faktor kesiapan kerja (*work readiness*) milik Caballero *et al.* (2011), yang kemudian dikembangkan sesuai dengan informasi yang diperoleh dari subjek. Wawancara pada subjek pertama dilakukan pada tanggal 24 November 2021 dan pada subjek kedua

dilakukan wawancara pada tanggal 25 November 2021. Berikut tabel hasil penelitian pada kedua partisipan dalam penelitian ini;

Tabel 1. Hasil penelitian pada subjek RA dan NA

| Subjek                              | RA   | NA  |
|-------------------------------------|--|---|
| <i>Personal work characteristic</i> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki keinginan untuk belajar, dengan mengikuti webinar.</li> <li>2. Memiliki kemampuan untuk meningkatkan diri dengan belajar pada senior yang lebih ahli.</li> <li>3. Keterbukaan terhadap kritik atau saran dari orang lain untuk bahan evaluasi diri menjadi pribadi yang lebih baik lagi.</li> </ol>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki keinginan belajar dengan mencari tahu informasi terbaru agar bisa belajar hal baru.</li> <li>2. Terbuka terhadap kritik dan saran untuk bahan pertimbangan dalam memperbaiki diri.</li> <li>3. Memahami kemampuan dirinya dalam bekerja dan tantangan yang akan dihadapi di dunia kerja</li> </ol>   |
| <i>Organizational acumen</i>        | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki orientasi pada prestasi dengan berusaha menyelesaikan tugas yang bahkan bukan menjadi tanggung jawab pribadinya.</li> <li>2. Memiliki keinginan untuk belajar hal baru dengan mencoba bekerja sebagai customer service bank secara temporer pada saat skripsi.</li> <li>3. Memiliki harapan yang realistis saat bekerja sebagai HR recruiter</li> <li>4. Memiliki pemahaman mengenai struktur, budaya, dan berbagai macam aturan organisasi yang berbeda berdasarkan pengalaman sebelumnya saat dia menjadi anggota suatu komunitas.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki dorongan untuk meningkatkan skill yang dimiliki agar bisa beradaptasi dengan orang-orang yang sudah berpengalaman kerja.</li> <li>2. Adanya keinginan mempelajari pekerjaan yang akan dilakukan dengan mengikuti pelatihan dan bertanya kepada senior.</li> <li>3. Saling menghargai hasil kerja orang lain dalam kelompok.</li> <li>4. Mempunyai harapan yang realistis dalam bekerja dengan mengikuti training dan pelatihan lainnya.</li> <li>5. Memahami struktur, budaya dan aturan organisasi berdasarkan pengalaman masa lalu saat bergabung dalam organisasi.</li> </ol> |
| <i>Work competence</i>              | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki pengetahuan teoritis dan tentang alat-alat tes psikologi.</li> <li>2. Mengetahui teknis pekerjaan HR yang tentang evaluasi kinerja dan rekrutmen.</li> <li>3. Mampu mengatur tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan menyelesaikan sesuai deadline.</li> <li>4. Mampu menganalisa, mengevaluasi hal yang terkait pekerjaan dengan observasi mendalam.</li> <li>5. Mampu memberi ide dan membuat keputusan dengan mempertimbangkan konsekuensi yang terjadi.</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki pengetahuan teoritis tentang teknik wawancara.</li> <li>2. Memiliki pengetahuan teknis tentang pelatihan HR, Microsoft dan TOEFL.</li> <li>3. Berusaha mengatur semua tugas sesuai dengan deadline.</li> <li>4. Mampu memulai dan menganalisa tugas-tugas terkait pekerjaannya.</li> <li>5. Melakukan evaluasi terkait hal-hal yang sudah dilakukan saat bekerja.</li> <li>6. Mampu menghasilkan ide dengan memperbarui informasi.</li> </ol>  |

|                            |   |   |
|----------------------------|---|---|
| <i>Social Intelligence</i> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mau menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang berbeda dengan menerapkan metode ATM, amati, tiru dan modifikasi.</li> <li>2. Mau menerima perbedaan dengan ikut bergabung dengan kelompok dan menyesuaikan diri.</li> <li>3. Mampu berkomunikasi, bekerja sama dan membangun hubungan harmonis dengan rekan kerja dan cenderung menghindari konflik.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki kemauan dan mampu beradaptasi dengan lingkungan baru dan belajar hal baru dengan observasi dan pendekatan personal.</li> <li>2. Menerima perbedaan pandangan dengan saling membicarakan yang menjadi permasalahan sosial.</li> <li>3. Mampu bekerja sama dengan rekan kerja dengan komunikasi terbuka dan saling melengkapi kelebihan dan kekurangan.</li> </ol> |
|----------------------------|---|---|

Berdasarkan hasil analisa data, Subjek 1 (RA) memiliki persepsi terhadap karakteristik yang ia miliki dan berkaitan dengan situasi kerja, hal ini paling tampak karena subjek memiliki keinginan untuk belajar yang ditunjukkan dengan mengikuti pelatihan, webinar dan seminar profesional. Selain itu terlihat bahwa subjek (RA) terbuka terhadap kritik dan saran dari orang lain yang ditunjukkan dengan ketika berperilaku yang sekiranya dapat menyakiti orang lain, ia sadar bahwa kritikan tersebut perlu diperbaiki. Subjek (RA) juga memiliki kemampuan untuk meningkatkan diri, ia meningkatkan kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan bidang yang ia minati serta meminta masukan atau belajar dengan seniornya. Subjek 1 (RA) memiliki pengetahuan akan organisasi, sikap kerja, protokol dan praktik di lingkungan kerja hal paling ini tampak bahwa subjek memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan yang ditunjukkan bahwa ia mampu menyelesaikan tanggung jawab dan tugas sesuai dengan *deadline* dan memenuhi target yang telah ditentukan, selain itu saat menjadi koordinator dalam kepanitiaan, subjek (RA) merasa bertanggung jawab atas kinerja timnya sehingga apabila ada kritik dan masukan yang ditujukan pada timnya maka ia akan menerimanya dan melakukan perbaikan atas hal tersebut. Subjek (RA) juga memiliki orientasi pada prestasi, harapan yang realistis dalam bekerja, memahami struktur organisasi, dan budaya organisasi, serta peraturan organisasi. Subjek (RA) terlihat kurang memiliki keinginan untuk mempelajari pekerjaan dan menghargai orang lain. Kekuatan dalam hal melakukan pekerjaan dan kompetensi keseluruhan yang dimiliki subjek (RA) berhubungan dengan pekerjaan, subjek (RA) memiliki pengetahuan teoritis dan teknis terkait pekerjaannya ditunjukkan dengan pengetahuan teoritis yang dimiliki yaitu mampu memahami cara kerja alat tes psikologi, melakukan *training* pengembangan bagi karyawan, penilaian dan evaluasi kinerja. Terkait pengetahuan teknis yang subjek (RA) miliki yaitu subjek memiliki pengalaman menjadi *tester* dan melakukan skoring bagi calon karyawan. Subjek (RA) mampu dalam mengatur pekerjaan, melakukan analisa terkait pekerjaan, mengevaluasi pekerjaan, dan mengambil keputusan.

Subjek (RA) kurang mampu memulai suatu pekerjaan dan menghasilkan gagasan atau ide-ide baru. Pada aspek kemampuan sosial, subjek (RA) mampu beradaptasi dan melakukan interaksi sosial pada situasi kerja. Hal ini paling tampak bahwa subjek (RA) memiliki kemampuan komunikasi yang ditunjukkan dengan mampu mengajak rekannya untuk berkumpul meskipun sekedar untuk mengobrol, subjek (RA) juga dapat menyampaikan bahwa ia memerlukan masukan dari senior yang lebih ahli dibidangnya. Selain itu, subjek (RA) memiliki keinginan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungan atau situasi yang berbeda, menerima adanya perbedaan, membangun hubungan dengan rekan kerja, dan mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja. Berdasarkan hasil analisa subjek 1 yaitu RA, menampilkan kesiapan kerja dilihat dari faktor *personal work characteristic*, *organizational acumen*, *work competence* dan *social intelligence* yang sudah terpenuhi. Namun terdapat faktor yang belum optimal yaitu pada faktor *organizational acumen* karena subjek (RA) belum memunculkan keinginan dalam mempelajari pekerjaan

dan mampu menghargai orang lain, selain itu ia juga kurang mampu memulai suatu pekerjaan dan menghasilkan gagasan atau ide-ide baru.

Subjek 2 (NA) memiliki persepsi terhadap karakteristik yang ia miliki terhadap situasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa subjek (NA) memiliki keterbukaan yang tinggi terhadap kritik dan saran. Misalnya ketika ia mendapat kritik, ia melihatnya sebagai hal yang dapat diperbaiki dalam pekerjaannya dan dapat membuka pemikiran-pemikiran baru mengenai sebuah tugas/pekerjaan. Subjek (NA) memiliki kemauan untuk belajar yang tinggi. Hal tersebut dilihat ketika ia mendapatkan tugas baru seperti membuat *literature review* ia akan mencari tahu terlebih dahulu apa itu *literature review* dan bagaimana cara membuatnya, setelah itu subjek (NA) menentukan judul dan mulai mengerjakan *literature review* tersebut sesuai judul yang telah ditentukan.

Subjek (NA) memiliki pemahaman akan kemampuan dirinya dalam bekerja serta tantangan yang akan dihadapi. Contohnya subjek (NA) merasa akan mengerjakan tugas kuliah dengan benar. Tetapi, ketika akan masuk ke dunia kerja, subjek (NA) memiliki pandangan bahwa ia akan memulai semuanya dan belajar dari awal sehingga subjek (NA) memiliki perasaan takut akan menghadapi hal tersebut ketika ia akan bekerja nanti. Subjek (NA) memiliki pengetahuan akan organisasi, sikap kerja, protokol, dan praktik di lingkungan kerja. Hal ini tampak pada subjek (NA) bahwa ia memiliki pengalaman mengikuti organisasi sehingga ia memiliki pemahaman terkait budaya organisasi, struktur organisasi, peraturan organisasi, serta memiliki orientasi untuk berprestasi. Subjek (NA) memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan, keinginan untuk mempelajari pekerjaan, mampu menghargai orang lain dan memiliki harapan yang realistis dalam bekerja. Subjek (NA) memiliki keinginan untuk bekerja menjadi psikolog klinis, namun ia memiliki pandangan bahwa saat ini sebagai seorang lulusan S1 pekerjaan yang ia lakukan adalah di bidang HR sehingga untuk meningkatkan kemampuan dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaan, Subjek (NA) memiliki akan pengetahuan teknis yang sesuai dengan keinginannya untuk bekerja di bidang HR ia memahami bahwa dengan meningkatkan keterampilannya ia akan memiliki peluang yang lebih besar untuk diterima. Subjek (NA) mengikuti pelatihan HR, pelatihan Microsoft, les TOEFL untuk meningkatkan keterampilan yang dimilikinya. Subjek (NA) memiliki pengetahuan teori yang menurutnya dapat membantu ketika ia bekerja nanti seperti menggunakan metode STAR (*Situation, Task, Action, Result*) ketika akan melakukan wawancara. Subjek (NA) juga mampu mengatur pekerjaan atau tugasnya, ia akan membuat jadwal/ *deadline*, ia merasa dengan membuat jadwal harian tersebut akan membantu membagi waktunya untuk mengerjakan tugas harian. Ketika mendapatkan sebuah tugas baru, ia akan menyiapkan langkah-langkah untuk pengerjaannya terlebih dahulu contohnya saat bergabung dalam organisasi *bazar music* ia akan melakukan analisa terlebih dahulu untuk menentukan acaranya seperti apa dan dekorasinya bagaimana, setelah itu ia akan membagi tugas dengan rekan-rekannya. Ketika membuat pekerjaan yang salah, ia akan mencari tahu dulu dimana letak kesalahannya dan bagaimana cara memperbaikinya. Subjek (NA) melihat dengan mengikuti *trend* dan lebih *update* dengan apa yang sedang terjadi saat ini akan memunculkan ide-ide baru untuknya, namun subjek (NA) belum menampilkan kemampuannya dalam mengambil keputusan. Subjek (NA) memiliki kemampuan berinteraksi sosial yang cukup baik dan mampu menyesuaikan dirinya dengan lingkungan atau situasi yang baru. Ia merasa dengan mengikuti perkembangan yang ada dapat membantunya untuk mendapatkan informasi dan belajar hal-hal baru. Ketika dihadapkan pada lingkungan yang berbeda, ia akan mencari tahu terlebih dahulu atau melakukan observasi pada lingkungan tersebut. Setelah melakukan observasi tersebut, subjek (NA) akan mencoba berbaur dengan lingkungannya.

Pendekatan yang digunakan oleh subjek (NA) adalah *personal*, ia akan mencoba dekat dengan satu atau dua orang terlebih dahulu sebelum bergabung dengan kelompok yang lebih besar. Ketika menghadapi perbedaan, ia melihat dalam perbedaan tersebut terdapat beragam pandangan. Menurut subjek (NA), penting untuk membangun hubungan dengan rekan kerja karena hal tersebut akan

mempengaruhi pekerjaannya contohnya ketika ia tidak dapat mengerjakan suatu tugas maka ia akan bertanya kepada orang lain yang lebih berpengalaman meskipun setiap orang memiliki tanggung jawabnya masing-masing, ia merasa dengan saling membantu dapat memberikan hasil yang terbaik. Hasil analisa subjek 2 (NA) menampilkan kesiapan kerja dimana terlihat dalam faktor *personal work characteristic, organizational acumen, work competence* dan *social intelligence* yang sudah terpenuhi. Namun terdapat kemampuan yang belum optimal yaitu pada indikator pengambilan keputusan yang terdapat di faktor *work competence*.

Berdasarkan hasil analisa dari kedua subjek tersebut, maka terlihat bahwa subjek memiliki kesiapan kerja namun terdapat aspek yang belum optimal dari masing-masing individu. Pada beberapa penelitian terdahulu terlihat bahwa secara umum para lulusan baru menunjukkan ketidaksiapan untuk bekerja khususnya pada kompetensi pribadi dan relasi pada lingkungan sosial (ACNielsen Research Services, 2000; Casner-Lotto & Barrington, 2006; Gardner & Liu, 1997 dalam Walker, 2015). Hasil penelitian ini menampilkan hasil yang berbeda yaitu kedua subjek sama-sama menunjukkan kesiapan dalam hal kompetensi pribadi dan relasi dengan lingkungan sosial. Namun, tidak menunjukkan kesiapan dalam hal pengetahuan akan organisasi, sikap kerja, protokol, praktik di lingkungan kerja, kekuatan dalam hal melakukan pekerjaan serta kompetensi keseluruhan yang dimiliki lulusan baru yang berhubungan dengan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Lie (2017), yaitu individu yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar baik dalam lingkungan kerja maupun budaya organisasi yang beragam akan memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Para *fresh graduates* atau lulusan baru yang sedang mencari kerja memiliki kesiapan kerja yang berbeda-beda, hal tersebut terlihat dari adanya perbedaan indikator yang belum muncul dari masing-masing subjek dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, *fresh graduates* yang merupakan individu dewasa awal umumnya menunjukkan kesiapan dalam hal persepsi terhadap karakteristik yang berkaitan dengan situasi kerja serta kemampuan sosial, kemampuan beradaptasi dan melakukan interaksi sosial pada situasi kerja.

Berikut saran yang dapat disampaikan sebagai masukan terhadap pelaksanaan kegiatan pengabdian berikutnya, agar terlaksana dengan lebih baik;

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan agar para lulusan/ *fresh graduates* bisa secara aktif mengikuti program-program bimbingan karir, program magang yang diadakan oleh universitas agar dapat lebih mempersiapkan diri untuk masuk ke dunia kerja.
2. Peneliti mengharapkan pemerintah dan universitas agar dapat membuat/menyiapkan lebih banyak program-program untuk bimbingan karir agar dapat membantu para lulusan terkait kesiapan kerja mereka.
3. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk dapat menggunakan metode fenomenologi agar dapat menggali data yang lebih dalam. Kemudian untuk pencarian subjek dapat dilakukan dengan lebih beragam. Misalnya bukan pada lulusan/*fresh graduates* melainkan pada siswa SMK yang akan langsung bekerja setelah lulus. Lalu, penelitian berikutnya dapat menggunakan subjek yang berjenis kelamin laki-laki, karena subjek pada penelitian ini seluruhnya adalah perempuan. Mungkin akan terdapat perbedaan tingkat kesiapan kerja antara laki-laki dan perempuan.
4. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk dapat menggunakan subjek yang belum mendapat kerja dalam kurun waktu yang cukup lama, misalnya dalam kurun waktu 1-2 tahun setelah lulus. Karena, seluruh subjek dalam penelitian ini merupakan lulusan/*fresh graduates* yang baru lulus kurang lebih dalam 3 bulan terakhir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Caballero, C., & Walker, A. (2010). Work readiness in Graduate Recruitment and Selection: A Review of Current Assessment Methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13–25.
- Caballero, C., Walker, A., & Fuller, T. M. (2011). The Work readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41–52.
- Clarke, V., & Braun, V. (2017). Thematic analysis. *The Journal of Positive Psychology*, 12(3), 297–298. <https://doi.org/DOI: 10.1080/17439760.2016.1262613>.
- Damasanti, I. A. R. (2014). Kesiapan Kerja Ditinjau dari Motivasi Kerja, Sikap Kewirausahaan, dan Kompetensi Keahlian Busana Wanita pada Siswa SMKN. *Jurnal Pendidikan Sains*, 2(2), 114–124. <http://journal.um.ac.id/index.php/jps/>
- Mayorga, & Luanne, K. (2019). HEIs and workforce development: Helping undergraduates acquire career-readiness attributes. *Industry and Higher Education*, 33(6), 370–380. <https://doi.org/DOI: 10.1177/0950422219875083>
- Merriam, Sharan, B., Grenier, & Robin, S. (2019). *Qualitative Research in Practice 2nd Edition*. Amerika (USA) : John Wiley & Sons, Inc.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun kesiapan kerja calon tenaga kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1), 111–117. <https://doi.org/DOI: 10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Neuman, & Lawrence, W. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches 7th Edition*. England (ENG) : Pearson Education Limited.
- PDDikti. (2019). *Statistik Pendidikan Tinggi 2019*. Indonesia (ID) : Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi.
- Sagita, M. P., Hami, A. E., & Hinduan, Z. R. (2020). Development of Indonesian work readiness scale on fresh graduate in Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 19(3), 296–313. <https://doi.org/DOI: 10.14710/jp.19.3.297-314>.
- Santrock, J. W. (2012). *Adolescence 14th Edition*. New York (USA) : McGraw-Hill.
- Statistik, B. P. (2020). *Booklet Sakernas, survei angkatan kerja nasional Agustus 2020*. Jakarta (ID) : Badan Pusat Statistik.
- Sulastiana, M., & Sulistiobudi, R. A. (2017). Psychological readiness & job readiness training: membangun kesiapan sarjana baru untuk bekerja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 1–18. <https://doi.org/DOI: 10.22219/jipt.v5i1.3836>.
- Walker, A. C. T. (2015). The Work readiness Scale (WRS): Developing A Measure to Assess Work readiness in College Graduates. *Journal of Teaching and Learning*.
- Wijayanti, U., Matulesy, A., & Rini, A. P. (2020). Efektivitas pelatihan kepercayaan diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa fakultas psikologi tingkat akhir ditinjau dari jenis kelamin. *Psikosains*, 15(1), 76–90. <https://doi.org/DOI: 10.30587/psikosains.v15i1.2003>.