
Peningkatan Kesiapan Kerja melalui Pelatihan Efikasi Diri dalam Bidang Pekerjaan pada Calon Tenaga Kerja

Tekad Wahyono

Universitas Wangsa Manggala

Abstract

The aim of this research is to examine the effectiveness of occupational self-efficacy training in improving work readiness among work applicants. The proposed hypothesis is: there is a work readiness differences between a group where the occupational self-efficacy training is given and a group without self efficacy training. A group given occupational self-efficacy training shows higher work readiness.

Subjects were 42 people and were divided into two groups (experimental group and control group) at random. The research applies the pretest posttest control group design. Data were collected from work readiness scale and analyzed by one way anova.

The result of the analysis indicates that F (between groups) = 65.142, $p = 0.000$ ($p < 0.010$). This means that there is a significant work readiness difference between the experimental group with occupational self-efficacy training and control group without occupational self-efficacy training. The mean of work readiness in the experimental group is significantly higher than the mean in the control group.

Key words: occupational self-efficacy training, work readiness

Pendahuluan

Data dari BPS (2001) menunjukkan bahwa jumlah pengangguran di Indonesia pada tahun 2000 sebesar 5.871.956 orang, yang berdasarkan tingkat pendidikannya tamatan Perguruan Tinggi sebesar 278.710 orang. Penganggur dengan tingkat pendidikan Perguruan Tinggi mempunyai beban lebih tinggi karena harapan dan pandangan masyarakat terhadap mereka lebih tinggi daripada tamatan di bawahnya, sehingga upaya-upaya untuk mengatasi pengangguran pada level ini perlu ditingkatkan.

Permasalahan ketenagakerjaan menyangkut berbagai aspek kehidupan, tidak hanya aspek ekonomi, tetapi juga meluas ke permasalahan sosial dan emosi, sehingga

perlu dilakukan langkah-langkah antisipasi dari berbagai pihak, baik pemerintah, dunia usaha dan terutama oleh individu yang bersangkutan. Hal tersebut berarti bahwa individu yang akan memasuki dunia kerja harus mempunyai sejumlah kesiapan, baik dari segi pendidikan, ketrampilan maupun psikologis.

Permasalahan kerja perlu mendapatkan perhatian secara serius. Perhatian terhadap masalah tersebut juga harus dimulai sejak dini, yaitu sejak anak mulai memahami kerja dan mengalami proses pengembangan konsep diri. Super (dalam Wahyono, 2001) mengistilahkan tahap tersebut sebagai tahap pertumbuhan, yang terjadi sejak anak lahir sampai kira-kira usia 14 tahun. Sejak masa

tersebut anak mulai memahami arti kerja, mengembangkan konsep diri dan ketrampilan-ketrampilan dasar dalam bekerja. Lebih lanjut disampaikan bahwa pada usia 15–24 tahun seseorang berada pada tahap eksplorasi, dengan tugas utamanya adalah peningkatan pemahaman diri, terutama kemampuan-kemampuannya, mengeksplorasi dunia kerja dan akhirnya mengambil keputusan pekerjaan yang realistis.

Pemahaman dan keyakinan atas kemampuan atau kapasitas diri sering menjadi masalah bagi calon tenaga kerja remaja, sehingga perhatian terhadap masalah tersebut perlu ditingkatkan. Bandura (1986) mengatakan bahwa orang dalam berperilaku sering dapat diprediksi berdasarkan keyakinan-keyakinan akan kemampuannya. Keyakinan tersebut membantu individu menentukan sesuatu yang akan dilakukannya dengan pengetahuan dan ketrampilan yang ia miliki. Kekuatan keyakinan seseorang terhadap efektivitas dirinya mempengaruhi keinginannya untuk mencoba beradaptasi dengan situasi di hadapannya. Apabila seseorang meyakini kemampuannya, maka ia dapat menggunakan pengetahuan dan ketrampilannya secara efektif untuk mengatasi situasi yang dihadapinya, termasuk dunia kerja.

Keyakinan individu dalam memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu disebut efikasi diri (Bandura, 1986, 1997). Jika keyakinan tersebut diterapkan dalam menghadapi tugas-tugas yang menyangkut pekerjaan disebut sebagai efikasi diri dalam bidang pekerjaan.

Calon tenaga kerja remaja yang mempunyai efikasi diri dalam bidang pekerjaan tinggi akan melakukan berbagai upaya untuk mempersiapkan dunia kerja agar mereka mampu melakukan tugas tersebut dengan baik. Hal tersebut ditandai oleh beberapa hal, yaitu mencapai prestasi sebaik mungkin terhadap sesuatu yang dilakukannya, aktif

bertanya kepada orang lain yang berpengalaman maupun mencari informasi-informasi untuk menambah pengetahuan tentang dunia kerja.

Calon tenaga kerja yang berusaha keras dan aktif mempersiapkan dirinya dalam memasuki persaingan dunia kerja diharapkan mampu menjadi tenaga kerja yang siap pakai atau siap kerja. Sagir (1984) mendefinisikan tenaga kerja yang siap pakai atau siap kerja adalah tenaga kerja yang siap untuk dipakai atau dimanfaatkan dalam proses produksi sebagai tenaga kerja yang profesional dan mampu bekerja secara produktif, sehingga mampu memperoleh balas jasa yang wajar untuk dapat hidup layak dan siap menciptakan pekerjaan untuk dirinya maupun orang lain.

Hardjanto (1997) menemukan hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan sikap kompetitif *superiority* pada siswa. Sikap kompetitif tersebut sangat diperlukan bagi calon tenaga kerja dalam menghadapi persaingan di dunia kerja. Mereka yang berada dalam situasi persaingan di dunia kerja akan terus berusaha untuk meningkatkan kapasitas dirinya agar dapat memenangkan persaingan tersebut. Usaha-usaha yang dilakukan calon tenaga kerja untuk meningkatkan kapasitas dirinya pada dasarnya bertujuan agar mereka siap bekerja.

Usaha-usaha untuk meningkatkan kesiapan kerja pada calon tenaga kerja sangat diperlukan, antara lain dapat dilakukan melalui berbagai pelatihan. Bernadin dan Russel (1998) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan prosedur yang sistematis untuk meningkatkan performansi kerja, yang digunakan untuk mengatasi tugas-tugas yang dihadapi sekarang maupun tugas-tugas di masa yang akan datang. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelatihan mampu untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, sikap dan perilaku serta kepribadian seseorang.

Pelatihan khusus untuk mempersiapkan calon tenaga kerja untuk menghadapi dunia

kerja perlu dilakukan dengan tujuan utama agar mereka meyakini kemampuan-kemampuan yang dimilikinya, aktif melakukan upaya-upaya untuk memasuki dunia kerja dan mempunyai motivasi, komitmen dan daya juang yang tinggi dalam menghadapi persaingan di dunia kerja. Pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keyakinan terhadap pengetahuan, kemampuan maupun ketrampilan calon tenaga kerja sehingga mampu menghadapi tugas-tugas dalam dunia kerja serta meningkatkan komitmen, motivasi dan kerja keras calon tenaga kerja disebut pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan. Pelatihan tersebut terdiri dari enam materi, yaitu: (1). pengenalan, penjelasan tujuan pelatihan, prinsip-prinsip belajar orang dewasa, jalur-jalur belajar dan kontrak pelatihan; (2). eksplorasi masalah-masalah pekerjaan; (3). target masa depan; (4). penyesuaian target dengan kondisi diri; (5). aplikasi bekal diri I dan II dan (6) motivasi dan perencanaan tindakan.

Pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan berisi materi-materi yang bertujuan agar calon tenaga kerja menyadari kapasitas dirinya, sehingga tidak ragu untuk menghadapi dunia kerja. Calon tenaga kerja yang mengikuti pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan diharapkan mempunyai efikasi diri yang tinggi.

Orang yang memiliki efikasi diri tinggi yakin bahwa ia mampu berperilaku tertentu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan pada situasi yang sedang dihadapinya, lebih giat dan tekun dalam berusaha (Bandura, 1997). Hal tersebut berarti bahwa calon tenaga kerja yang mempunyai efikasi diri dalam bidang pekerjaan tinggi mampu mengarahkan perilakunya sesuai tuntutan di dunia kerja, berusaha keras mempersiapkan diri agar mereka yakin dalam memasuki dunia kerja, atau dapat dikatakan siap untuk bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan untuk meningkatkan kesiapan kerja calon tenaga kerja.

Hipotesis utama yang diajukan dalam

penelitian ini ada tiga, yaitu:

Hipotesis 1 :ada perbedaan kesiapan kerja antara kelompok eksperimen yang diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan dan kelompok kontrol yang tidak diberi pelatihan efikasi diri terhadap pekerjaan. Kesiapan kerja kelompok eksperimen yang diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan lebih tinggi dari pada kelompok kontrol yang tidak diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan.

Hipotesis 2: ada perbedaan kesiapan kerja antara pengukuran awal (*pretest*) dengan pengukuran akhir (*posttest*) karena pemberian pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan. Kesiapan kerja pada pengukuran akhir (*posttest*) lebih tinggi daripada pengukuran awal (*pretest*).

Hipotesis 3: ada interaksi kesiapan kerja antar kelompok (eksperimen dan kontrol) dan pengukuran ulangan (*pretest* dan *posttest*) akibat pemberian pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan.

Metode

Rancangan Eksperimen

Rancangan eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *The Pretest-Posttest Control Group Design* (Cook & Campbell, 1979). Diagram desainnya seperti yang terlihat berikut ini.

R	O1	X	O2
R	O3	-	O4

Keterangan :

R : *random assignment*

O1 & O3: *pretest* (Skala Kesiapan Kerja)

O2 & O4: *posttest* (Skala Kesiapan Kerja)

X : perlakuan (pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan)

Rancangan penelitian ini menurut Cook dan Campbell (1979) memiliki beberapa kelemahan yang dapat mengganggu validitas internal, yaitu faktor seleksi, kematangan, interaksi seleksi dan kematangan, testing,

regresi statistik, instrumentasi dan imitasi perlakuan. Menurut mereka kelemahan-kelemahan tersebut dapat diatasi jika pembagian kelompok dilakukan secara random.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

1. Pendidikan : mahasiswa Fakultas Psikologi sebuah PT swasta semester akhir.
2. Jenis kelamin: laki-laki dan perempuan.
3. Usia : 22 - 27 tahun.
4. Jumlah : 42 orang yang terbagi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu kelompok eksperimen sejumlah 21 orang dan kelompok kontrol sebanyak 21 orang.

Subjek yang diikutkan dalam pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan adalah yang mempunyai nilai kesiapan kerja dalam kategori sedang (43-60) dan rendah (<43). Dari 76 peserta yang mendaftar terdapat 52 orang yang mempunyai kesiapan kerja sedang dan 12 orang yang masuk kategori rendah. Peserta yang masuk kategori rendah diambil semua, sedangkan dari kategori sedang diambil 38 orang, sehingga jumlah subjek penelitian sebanyak 50 orang dan dibagi menjadi dua kelompok (kelompok eksperimen dan kontrol) secara random (*random assignment*) menggunakan kertas gulungan kecil. Dari 50 subjek tersebut ternyata pada masing-masing kelompok terdapat empat peserta yang tidak hadir, sehingga jumlah peserta yang mengikuti penelitian dari awal sampai akhir adalah 21 orang untuk kelompok eksperimen dan 21 orang untuk kelompok kontrol.

Alat Pengumpul Data

Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Skala Kesiapan Kerja. Skala Kesiapan Kerja terdiri dari 2 aspek utama sesuai teori Hersey dan Blanchard (1993) yaitu berisi kemampuan dan kemauan. Kemampuan berisi penge-

tahuan, keahlian atau ketrampilan yang dimiliki untuk memasuki dunia kerja dan kemampuan untuk mengatasi persoalan-persoalan yang muncul dalam memasuki dunia kerja. Kemauan berisi keyakinan diri, bekerja sama dan bersosialisasi, kerja keras, tanggung jawab, komitmen dan motivasi yang kuat untuk memasuki dunia kerja.

Model skala yang digunakan adalah Rating yang Dijumlahkan dari Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Cukup Sesuai (CS), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pedoman penilaiannya bergerak dari 5 ke 1 untuk aitem *favourable* dan 1 ke 5 untuk aitem *unfavourable*. Nilai akhir merupakan penjumlahan nilai-nilai yang diperoleh pada setiap aitem.

Uji coba alat ukur dilakukan terhadap subjek yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengan subjek penelitian. Azwar (1998) menyatakan bahwa standard koefisien validitas sebesar 0,300 dianggap cukup memuaskan, sehingga pedoman tersebut diterapkan dalam penelitian ini. Angka validitas aitem dalam uji coba alat ukur ini bergerak dari -0,132 – 0,523. Setelah dilakukan pengoreksian korelasi aitem-total dan menggunakan pedoman aitem yang valid sebesar 0,300, aitem yang dinyatakan valid bergerak antara 0,336 – 0,621. Hasil reliabilitas alat ukur diketahui dengan menggunakan teknik konsistensi internal (*single-trial administration*) formula Alpha (α) dari Cronbach. Alasannya adalah bahwa melalui teknik tersebut skala dapat dibelah sesuai jumlah aitemnya, sehingga jumlah aitem dalam setiap belahan sama dan seimbang (Azwar, 1998). Hasil reliabilitas dari 15 aitem yang valid menunjukkan koefisien reliabilitas Alpha sebesar $\alpha = 0,801$.

Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan setelah uji coba alat ukur penelitian dilakukan dan pembuatan modul pelatihan. Lokasi Penelitian berada di Ruang 109 Fakultas Psikologi Unwama bekerja sama dengan Biro Layanan Psikologi P

Yogyakarta. Jadwal penelitian selengkapnya terlihat dalam Tabel 1.

Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik statistik *Anava 1 Jalur Mixed 1 Factor* untuk mengetahui perbedaan rerata ke-lompok

Tabel 1
Prosedur Penelitian

No.	Tanggal	Materi	Waktu
1.	12 27 Agustus 2002	Pemasangan Pengumuman Pelatihan, Pendaftaran Peserta dan Pretest	09:00 13:00
2.	28 Agustus 2002	Pengumuman Pembagian Kelompok Eksperimen dan Kontrol.	09:00 14:00
3.	28 Agustus 2002	Pelaksanaan Penelitian Hari ke I (Materi: Perkenalan, Penjelasan Tujuan Pelatihan, Prinsip-prinsip Belajar Orang Dewasa, Kontrak Pelatihan dan Eksplorasi Masalah-masalah Pekerjaan)	14:00 selesai
4.	29 Agustus 2002	Pelaksanaan Penelitian Hari ke II (Materi: Target Masa Depan, Penyesuaian Target dengan Kondisi Diri)	14:00 selesai
5.	30 Agustus 2002	Pelaksanaan Penelitian Hari ke III (Materi: Aplikasi Bekal Diri I)	14:00 selesai
6.	31 Agustus 2002	Pelaksanaan Penelitian Hari ke IV (Materi: Aplikasi Bekal Diri II, Motivasi dan Perencanaan Tindakan))	14:00 selesai
7.	2 September 2002	Postest, baik Kelompok Eksperimen maupun Kontrol, dilanjutkan pelatihan kepada Kelompok Kontrol sebagai ucapan terima kasih, dengan materi dan waktu yang sama dengan Kelompok Eksperimen	14:00 selesai
8.	3 September 5 Oktober 2002	Tabulasi Data, Analisis Data dan Pembuatan Laporan Penelitian.	-

eksperimen yang diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan dan kelompok kontrol yang tidak diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan sebelum dan sesudah diberi perlakuan. Guna mengetahui perkembangan kemajuan diri subjek selama menjalani pelatihan, maka setiap akhir sesi subjek diberi lembar pelaporan diri, pelaporan diri akhir dan perencanaan tindakan setelah mengikuti pelatihan. Fasilitas yang digunakan untuk membantu menganalisis data penelitian secara kuantitatif adalah program SPSS (Seri Program Statistik) 2000 Edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardingsih (2000).

Hasil

Tabel 2
Ringkasan Hasil Analisis
Anava 1 Jalur-Mixed 1 Faktor

Sumber Variansi	JK	Db	RK	F	p
Antar A	1,352.012	1	1,352.012	65,142	0,000
Galat Antar	830,191	40	20,755	-	-
Antar B	1,746.298	1	1,746.298	84,140	0,000
Inter AB	1,352.013	1	1,352.013	65,142	0,000
Galat Dalam	830,189	40	20,755	-	-
Total	8,110.703	83	-	-	-

Tabel 3
Ringkasan Hasil Uji-t

Sumber	Perbedaan	p	Status
A1 -A2	8.071	0,000	**
B1 B2	-9.173	0,000	**
A1B1 A1B2	-12.193	0,000	**
A2B1 A2B2	-0.779	0,534	TS
A1B1 A2B1	0,000	1,000	TS
A1B2 A2B2	11.414	0,000	**

Catatan: **) Sangat Signifikan

Data yang telah terkumpul melalui *pretest* dan *posttest* sebelum dianalisis menggunakan *Anava 1 Jalur Mixed 1 Factor* dilakukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi yang diperlukan adalah uji normalitas sebaran dan uji homogenitas variansi antar kelompok dan ukur ulang (Hadi, 2000). Dari analisis data ternyata dua uji tersebut terpenuhi. Uji *Anava 1 Jalur Mixed 1 Factor* dilakukan dengan menggunakan data setara agar titik pemberangkatan pada pengukuran I (*pretest*) sama antara dua kelompok. Ringkasan hasil pengujian hipotesis menggunakan *Anava 1 Jalur Mixed 1 Factor* disajikan dalam Tabel II.

Uji lanjutan dengan menggunakan uji t dilakukan setelah uji F signifikan. Ringkasan hasil Uji-t dapat dilihat dalam Tabel III.

Tabel II di atas menunjukkan bahwa nilai F antar A = 65,142, db = (1,40) dengan p = 0,000 (p < 0,010), berarti hipotesis yang

menyatakan bahwa ada perbedaan kesiapan kerja antara kelompok eksperimen yang diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan dan kelompok kontrol yang tidak diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan diterima dengan sangat signifikan. Jika dilihat dari Uji-t antar kelompok A terdapat perbedaan rerata yang sangat signifikan (rerata A1-A2 = 8.071, $db = 40$ dengan $p = 0.000$), sehingga dapat disimpulkan bahwa rerata kesiapan kerja kelompok eksperimen yang diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan lebih tinggi daripada kelompok kontrol yang tidak diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan (rerata A1 = 8.571, A2 = 0.548). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja kelompok eksperimen yang diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan lebih tinggi daripada kelompok kontrol yang tidak diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan.

Tabel II memperlihatkan nilai F antar B = 84.140, $db = (1, 40)$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.010$), berarti hipotesis ke dua yang menyatakan ada perbedaan kesiapan kerja antara pengukuran awal (*pretest*) dengan pengukuran akhir (*posttest*) karena pemberian pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan. Jika dilihat dari Uji-t Antar Ulangan B perbedaan rerata ke dua pengukuran (*pretest* dan *posttest*) tersebut sangat signifikan (rerata B1-B2 = -9.173, $db = 40$ dengan $p = 0.000$), sehingga dapat disimpulkan bahwa rerata kesiapan kerja pada pengukuran ke dua (*posttest*) lebih tinggi daripada pengukuran pertama (*pretest*) (rerata B1 = 0.000, B2 = 9.119). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja sesudah diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan lebih tinggi daripada sebelum diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan.

Table II juga memperlihatkan bahwa nilai F Inter AB = 65.142, $db = (1, 40)$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.010$), berarti hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa ada interaksi kesiapan kerja antara kelompok (eksperimen dan kontrol) dan pengukuran ulangan (*pretest* dan *posttest*) akibat pemberian pelatihan efikasi

diri dalam bidang pekerjaan.

Hasil Uji-t 2-Jalan AB memperlihatkan bahwa perbedaan rerata antara A1B1 dan A1B2 adalah sebesar $t = -12.193$, $db = 40$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.010$), sehingga dapat disimpulkan ada perbedaan kesiapan kerja pada kelompok eksperimen sebelum diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan dan sesudah diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan diterima secara sangat signifikan. Kesiapan kerja kelompok eksperimen sesudah diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan lebih tinggi (rerata = 17.143) daripada sebelum diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan (rerata = 0.000).

Perbedaan rerata antara A2B1 dan A2B2 adalah sebesar $t = -0.779$, $db = 40$ dengan $p = 0.534$ ($p > 0.050$), sehingga dapat disimpulkan tidak ada perbedaan kesiapan kerja pada kelompok kontrol sebelum diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan (rerata = 0.000) dan sesudah diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan (rerata = 1.095) diterima.

Perbedaan rerata antara A1B2 dengan A2B2 adalah sebesar $t = 11.414$, $db = 40$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.010$), sehingga dapat disimpulkan ada perbedaan kesiapan kerja antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol sesudah diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan diterima dengan sangat signifikan. Kesiapan kerja kelompok eksperimen yang diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan lebih tinggi (rerata = 17.143) daripada kelompok kontrol yang tidak diberi pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan (rerata = 1.095).

Pembahasan

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti. Terbuktinya hipotesis-hipotesis tersebut dapat disebabkan oleh keaktifan peserta pelatihan selama mengikuti pelatihan, metode pelatihan dan materi pelatihan yang tidak dapat dipisahkan

satu dengan yang lainnya.

Peserta pelatihan terlihat aktif sejak awal sampai akhir pelatihan. Hal tersebut dapat disebabkan oleh materi-materi awal pelatihan, yaitu: penjelasan tujuan pelatihan, penggunaan prinsip-prinsip belajar orang dewasa dan jalur-jalur belajar serta ditandatanganinya kontrak pelatihan. Tujuan pelatihan yang ditawarkan berkaitan langsung dengan permasalahan yang mereka hadapi, yaitu masalah persiapan memasuki dunia kerja. Ketika ditanya hal-hal yang mendorong mereka ingin mengikuti pelatihan ini, hampir semua peserta mengatakan bahwa materi-materi yang ditawarkan dalam pelatihan ini sangat menarik dan mereka perlukan.

Sesi Eksplorasi Masalah-masalah Pekerjaan bertujuan untuk menguji persepsi peserta tentang diri dan permasalahan kerja serta kondisi kapasitas diri dalam menghadapi situasi tersebut. Menurut Bandura (1986) dan Pajares (2002) efikasi diri yang dimiliki seseorang diawali dari persepsi tentang penciptaan dan pengembangan persepsi tentang kapasitasnya yang merupakan alat untuk mencapai tujuan dan kendali terhadap situasi-situasi yang akan dihadapi di lingkungannya. Lebih lanjut Bandura (1986) menyatakan bahwa cara seseorang berperilaku sering dapat diprediksi secara lebih baik lebih baik melalui keyakinan akan kapasitas dirinya daripada kapasitasnya tersebut secara aktual. Melalui sesi ini peserta mulai menghilangkan persepsi diri yang lama untuk diganti dengan persepsi baru yang akan dilalui pada sesi-sesi berikutnya.

Sesi permainan Lempar Gelang (*Ring Toss Game*) membawa peserta ke dalam pengalaman belajar tentang pentingnya penentuan target, hal-hal yang mempengaruhi dan prinsip-prinsip penentuan target yang benar. Menurut Bandura (1986) pembuatan tujuan/target akan menentukan harapan efikasi seseorang dalam mencapai sesuatu. Lebih lanjut dikemukakan bahwa hasil dari harapan sebagian besar sangat tergantung dari penilaian akan kapasitas dirinya. Menurut Pintrich dan Schunck (1996)

pembuatan tujuan akan mengarahkan perilaku seseorang agar dapat mencapai tujuan tersebut, dan efikasi diri merupakan mediator dalam pencapaian tujuan-tujuan yang ditetapkan. Pintrich dan Schunck (1996) selanjutnya menyampaikan bahwa pembuatan tujuan-tujuan tersebut akan membantu seseorang untuk menjaga perilakunya agar lebih akurat dalam menapaki proses untuk mencapai tujuan tersebut dan menghindari ilusi terhadap ketidakmampuan diri.

Sesi Aplikasi Bekal Diri bertujuan untuk menguji realitas kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki peserta yang berguna untuk memasuki dunia kerja. Sesi ini sekaligus bertujuan untuk membangun persepsi positif tentang kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan yang telah dimiliki peserta selama menjalani studi, karena dengan dibangunnya persepsi positif tersebut akan menentukan tingkat motivasi, kondisi afeksi dan perilaku seseorang daripada yang secara aktual mereka miliki (Bandura, 1986, 1997). Melalui sesi ini peserta diberikan kasus-kasus di dunia kerja agar peserta mampu menerapkan bekal pengetahuan dan ketrampilan yang telah mereka pelajari selama ini. Menurut Bandura (1997) efikasi diri membantu menentukan sesuatu yang individu lakukan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Hal tersebut sekaligus menjelaskan mengapa perilaku seseorang dalam mencapai sesuatu sering kurang berhubungan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang secara aktual dimilikinya. Pajares (2002b) juga menyatakan bahwa efikasi diri merupakan determinan penting dalam menerapkan pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk melakukan sesuatu.

Sesi Motivasi bertujuan agar peserta memahami bahwa dalam mencapai sesuatu perlu usaha keras dan pantang menyerah. Setelah mereka membangun harapan efikasi dan menguji bekal yang mereka miliki selama menjalankan studi, selanjutnya mereka harus tetap menjaga usaha yang dilakukan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Melalui dibangunnya usaha keras peserta akan tetap menjaga motivasinya sampai tujuan-tujuannya tercapai. Efikasi diri membantu menentukan jumlah usaha yang dilakukan seseorang dalam melakukan aktivitas pencapaian tujuan dan seberapa tabah ketika menghadapi hambatan (Pajares, 2002b).

Sesi-sesi dalam pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan membuat peserta dapat mengembangkan kebiasaan dan perilaku kerja yang positif, ketrampilan dalam berhubungan interpersonal dan perilaku pengatasan situasi-situasi dalam dunia kerja. Menurut Casey (2002) pengalaman-pengalaman yang dilakukan oleh seseorang yang bertujuan mendekatkan diri dengan kebiasaan, sikap dan perilaku serta lingkungan kerja membuat seseorang mempunyai ciri-ciri calon tenaga kerja yang mempunyai kesiapan kerja yang tinggi. Mereka memiliki kemampuan untuk bekerja dan kemauan yang kuat jika harus dihadapkan pada tugas-tugas yang diberikannya (Hersey dan Blanchard, 1993). Calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan dipersepsi positif serta kemauan yang kuat untuk melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan dikatakan sebagai individu yang siap kerja secara psikologis.

Pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan yang diberikan kepada subjek penelitian telah meningkatkan kemauan mereka untuk bekerja keras dalam menghadapi persaingan di dunia kerja, dan sekaligus meningkatkan keyakinan mereka tentang kemampuan yang selama ini telah dimiliki. Di samping kelebihan tersebut, penelitian ini masih mempunyai kelemahan, terutama dalam pelaksanaan pelatihan, materi dan media yang digunakan. Pelaksanaan pelatihan dilakukan mulai pukul 14:00, sehingga factor kelelahan dapat mempengaruhi jalannya penelitian. Materi pelatihan hanya memodifikasi dari materi-materi yang sudah ada dan disesuaikan dengan kepentingan penelitian. Sedangkan media pelatihan masih menggunakan OH, belum memanfaatkan teknologi audio-visual

(misalnya LCD).

Hasil analisis data dan pembahasan menunjukkan bahwa pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan mampu untuk meningkatkan kesiapan kerja calon tenaga kerja, sehingga saran yang diajukan adalah pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan ini dapat diberikan kepada calon tenaga kerja dari berbagai tingkat pendidikan, misalnya SMU/SMK maupun D III, karena jumlah pengangguran dari level pendidikan ini lebih banyak dibandingkan dengan sarjana dengan beberapa modifikasi disesuaikan dengan kondisi subjek. Pelaksanaan pelatihan lebih baik dilakukan sejak pagi hari, sehingga factor kelelahan dapat dikurangi. Materi pelatihan diusahakan tidak hanya modifikasi dari materi yang telah ada, tetapi sedapat mungkin diciptakan materi-materi baru yang lebih sesuai dengan konteks penelitian. Media pelatihan sebaiknya juga menggunakan teknologi audio-visual, misalnya LCD, sehingga perhatian peserta terhadap materi pelatihan lebih tinggi.

Daftar Pustaka

- Azwar, S. (1998). *Validitas dan reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bandura, A. (1977). Self Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84,2, 191-215
- . (1986). *Social foundation of thought & action : a social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall
- . (1997). *Self efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman
- BPS (Biro Pusat Statistik). (2001). *Employment statistics, population & type of activity (1997-2000) and unemployment by educational attainment (1997-2000)*. Available at [Http://www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)
- Bernardin, H. J. & Russel, J. E. A. (1998). *Human resource management: an ex-*

- periential approach*. New York : Mc Graw-Hill
- Casey, A. E. (2002). *Work readiness assessment ready for testing*. Retrieved from <http://www.gecf.org/jobinitiative/wready.htm>
- Cook, J. & Campbell, S. (1979). *Quasi experimentation: design, issues & analysis*. New York : Harper & Row
- Hadi, S. (2000). *Isu uji asumsi. Disampaikan dalam seminar kontroversi penggunaan prinsip-prinsip statistik*. Di-selenggarakan oleh Bagian Umum dan Eksperimen Fakultas Psikologi UGM pada tanggal 22 Juli 2000 di Gedung Pertemuan UC UGM (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM
- Hadi, S. & Pamardinarsih, Y. (2000). *Seri Program Statistik-Versi 2000 (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Hardjanto, L. (1997). *Hubungan antara efikasi diri dan sikap kompetitif superiority pada siswa. Skripsi (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organization behavior: utilizing human resource, 6th Ed*. Englewood Cliff. New York : Prentice-Hall
- Pajares, F. (2002a). *Self-efficacy beliefs in academic contexts: an outlines*. Retrieved month, day, year from <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/efftalk.html>
- . (2002b). *Overview of social cognitive theory and of self efficacy*. Retrieved month, day, year, from <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>
- Pintrinch, P. & Schunk, D. (1996). *Motivation in education: theory, research & application, Ch. 3*. NY: Prentice-Hall
- Sagir, S. (1984). *Kecenderungan kehidupan di indonesia menjelang tahun 2000 dan implikasinya terhadap pendidikan*. Jakarta : Depnaker RI
- Wahyono, T. (2001). *Efektivitas pelatihan persiapan kerja untuk meningkatkan kematangan vokasional pada remaja*. *INSAN Media Psikologi Vd 3 No. 2, halaman 32-34*

