

Menghadapi Revolusi Industri 4.0: *Personality Development Training* untuk Meningkatkan Kesiapan Kerja Siswa SMK

Dian Dwi Nur Rahmah^{1*}

Elda Trialisa Putri²

Anindya Pinasthi Putri³

^{1,2}Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

³Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia

Keywords/Kata kunci

human resources, industrial revolution 4.0, personality development training, work readiness

kesiapan kerja, *personality development training*, revolusi industri 4.0, SDM

ABSTRACT/ABSTRAK:

The industrial revolution 4.0 demands that human resources have quality in various aspects of life so that they can continue to compete in employment. Based on this, human resources must have work readiness in order to be able to face the changes that occur. The purpose of this study was to determine the effectiveness of personality development training as a step in increasing work readiness of students of SMK Negeri 5 Samarinda in facing the industrial revolution 4.0. This research uses one group pretest posttest design. The subjects involved in this study were 30 students of SMK Negeri 5 Samarinda. Data were collected using a work readiness scale. Data were analyzed using paired sample t-test. The results show that personality development training is effective in increasing the level of work readiness of students of SMK Negeri 5 Samarinda

Revolusi industri 4.0 menuntut sumber daya manusianya memiliki kualitas dalam berbagai aspek kehidupan agar dapat terus bersaing dalam lapangan pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut sumber daya manusia harus memiliki kesiapan kerja agar mampu menghadapi perubahan yang terjadi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas *personality development training* sebagai salah satu langkah dalam meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK Negeri 5 Samarinda dalam menghadapi revolusi industri 4.0. Desain penelitian ini menggunakan *one group pretest posttest design*. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah 30 siswa SMK Negeri 5 Samarinda. Data dikumpulkan menggunakan skala kesiapan kerja. Data dianalisis dengan *paired sample t-test*. Hasil didapatkan bahwa *personality development training* efektif meningkatkan tingkat kesiapan kerja siswa SMK Negeri 5 Samarinda.

^{1*} Korespondensi terkait artikel ini dapat dilakukan melalui: dian.dnr@fisip.unmul.ac.id

Abad 21, identik akan revolusi industri 4.0. Pada abad ini individu dituntut memiliki kualitas dalam segala usaha, mengingat bahwa keberhasilan pembangunan nasional didasarkan pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Usaha perwujudan pembangunan nasional telah dilakukan oleh bangsa Indonesia, melalui maksimalisasi dan optimalisasi kapasitas SDM pada sektor pendidikan, yang dikelola secara profesional sehingga menghasilkan SDM yang unggul. Salah satu jalur pendidikan formal yang mampu menyiapkan lulusannya untuk memiliki keunggulan di dunia kerja adalah Sekolah Menengah Kejuruan (BandungRaya.NET, 2019).

Sekolah menengah kejuruan adalah jenjang pendidikan menengah di mana siswanya lebih mendalami bakat dan keahlian dalam suatu bidang tertentu. Hal ini sejalan dengan isi Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 3 tentang tujuan pendidikan nasional dan penjelasan pasal 15 yang menjelaskan pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik untuk bekerja di bidang tertentu (Hasbullah, 2013).

Sekolah SMK memberikan pembelajaran yang lebih bersifat praktik dan berfokus pada bidang tertentu serta mempersiapkan siswanya agar mampu terjun ke lapangan pekerjaan, seperti bidang pariwisata, bisnis dan manajemen, teknologi dan industri. Salah satu tujuan pengembangan program pendidikan di SMK ialah merancang SDM yang siap memasuki dunia pekerjaan, disiplin, profesional, handal di bidangnya, memiliki kepemimpinan yang baik dan produktif (Kemendikbud, 2016). Para siswa lulusan SMK harus bersiap menghadapi tantangan besar yang terjadi era revolusi 4.0 ini. Lembaga pendidikan dan pelatihan di Indonesia diharapkan mampu mencetak lulusan yang memiliki nilai unggul

berkarakter, kompeten, dan inovatif sehingga sesuai mampu memenuhi kebutuhan pasar kerja. Berdasarkan hal ini, siswa SMK harus mempersiapkan diri untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi dan siap untuk bekerja di dunia usaha serta industri.

Selanjutnya berdasarkan hasil survei Badan Pusat Statistika (BPS), jumlah besaran angkatan kerja Indonesia pada bulan Februari tahun 2018 adalah 133,94 juta orang. Angka tersebut meningkat 2,39 juta dari besaran angkatan kerja di bulan Februari tahun 2017. Angka sebesar 133,94 juta orang tersebut terdiri dari 127,07 juta orang kategori penduduk bekerja, sementara 6,87 juta orang merupakan pengangguran (BPS, 2018).

Selanjutnya, berdasarkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang merupakan indikator untuk mengukur tingkat penawaran tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar, maka lulusan SMK termasuk memiliki persentase tertinggi kedua setelah lulusan SMA, dibandingkan tingkat pendidikan lain (BPS, 2018). Hal tersebut perlahan membaik dari data sebelumnya, berdasarkan BPS dan media yang memberitakan bahwa SMK memiliki tingkat pengangguran tertinggi, bahkan diatas lulusan SMA (CNN Indonesia, 2019; New-Indonesia, 2018).

Data statistik yang dihimpun peneliti dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2018), diketahui bahwa lulusan SMA dan SMK mendominasi tingkat pengangguran yang ada di Indonesia pada tiga tahun terakhir. Adapun lulusan SMK mengalami kenaikan dari 21,6% di tahun 2016, naik menjadi 23,1% dan kembali naik menjadi 24,7% di tahun 2018. Hal ini tentu menjadi catatan dari berbagai pihak untuk meningkatkan jumlah serapan tenaga kerja pada lulusan.

Berkaitan dengan hal ini, Bakrun (dalam New-Indonesia, 2018) tidak menyetujui pendapat yang menyatakan bahwa kualitas lulusan SMK menjadi

penyumbang terbesar dalam jumlah pengangguran di Indonesia. Menurut Bakhrun, pemerintah telah menyusun kurikulum yang sesuai dengan tujuan industri dan menyelaraskan kurikulum dengan kebutuhan dunia usaha seperti meningkatkan peluang kerja bagi lulusan SMK melalui kerja sama dengan suatu industri. Lulusan SMK saat ini lebih berhasrat untuk mendapat pengakuan saja dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap lapangan pekerjaan. Oleh karena itu, lulusan SMK menjadi lebih ketat dalam hal mencari pekerjaan dari pada lulusan SD maupun SMP (New-Indonesia, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara siswa kelas XII berinisial S di SMK Negeri 5 Kota Samarinda, menyatakan bahwa untuk menghadapi dunia kerja rasanya masih belum siap. Kesiapan kerja atau dikenal dengan *soft skill* adalah suatu keahlian yang dibutuhkan oleh individu dalam bekerja baik keterampilan dalam hal teknologi, komunikasi, kualitas diri dan transisi (Wagner dalam Ramadhania & Dewi, 2017).

Keterampilan yang dibutuhkan dalam kesiapan kerja, meliputi baik keterampilan dasar dan keterampilan kognitif seperti membaca untuk mendapatkan informasi, matematika terapan, mencari informasi, pemecahan masalah berpikir kritis serta keterampilan nonkognitif atau *soft skill* yang didefinisikan sebagai pribadi karakteristik dan keterampilan perilaku dimana meningkatkan interaksi individu, kinerja pekerjaan, dan prospek karir seperti kemampuan beradaptasi, integritas, kerjasama, dan disiplin kerja (Clark & LeFebvre, 2013).

Namun masih terdapat siswa lulusan SMK yang merasa kurang memiliki kesiapan kerja. Mereka merasa belum memiliki kompetensi yang maksimal, masih ada rasa kebingungan dalam menentukan pekerjaan yang akan dilamar, serta merasa perlu memperbaiki *attitude* terutama sikap kerja ketika bekerja nanti. Terdapat beberapa

faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja seseorang seperti faktor kemampuan, faktor akademis, faktor prilaku dan potensi diri, faktor bawaan/warisan (Ihsan, 2018). Pada faktor perilaku dan faktor bawaan/warisan yang meliputi *attitude*, kepribadian atau *personality* turut berperan dalam menentukan kualitas kesiapan kerja individu. *Attitude* dan atribut menjadi tolak ukur individu mengantarkan mereka siap bekerja dan berhasil di dunia kerja (Caballero et al., 2016).

Robbin dan Judge, (2012) mendefinisikan kepribadian sebagai keseluruhan (total) dari cara seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan Daft, (2014) menyatakan bahwa kepribadian adalah suatu karakter yang menjadi dasar dalam berperilaku yang cukup stabil dalam merespon individu lain dalam lingkungan, ide dan suatu objek. Berkaitan hal tersebut atribut kepribadian seperti kemampuan membangun hubungan, kompetensi kerja dan keterampilan organisasi merupakan faktor yang menentukan kesiapan kerja (Caballero & Walker dalam Sagita et.al, 2020). Kesiapan kerja adalah sejauh mana lulusan dianggap memiliki sikap dan atribut yang mengantarkan mereka siap untuk mencapai kesuksesan di dunia kerja (Caballero et al., 2016).

Berdasarkan hasil penelitian Ramadhania dan Dewi, (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara orientasi tujuan, tipe kepribadian, dan iklim kampus terhadap kesiapan kerja dengan proporsi varians sebesar 63,6%. Selain itu hasil menunjukkan mahasiswa yang siap untuk terjun dalam dunia pekerjaan, memiliki tingkat *extraversion* dan *conscientiousness* yang tinggi. *Extraversion* merupakan tipe kepribadian yang mengukur jumlah dan intensitas interpersonal, tingkat aktivitas, kebutuhan untuk didukung, kemampuan untuk berbahagia. *Conscientiousness* sendiri

adalah sikap perfeksionis, rajin, menyelesaikan tugas dengan hati-hati dan teratur. Penelitian lain yang dilakukan oleh Putri, (2019) di SMKN 6 Surakarta pun mendapatkan hasil nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000 dengan sumbangan relatif sebesar 53,5% dan sumbangan efektif 43,47%. Ini artinya terhadap pengaruh karakteristik kepribadian terhadap kesiapan kerja. Kepribadian menjadi faktor penting karena merupakan satu kesatuan karakter yang mendasari pola perilaku lebih stabil dalam merespon inspirasi, ide, obyek, atau seseorang dalam lingkungannya (Daft dalam (Putri, 2019). Karakteristik kepribadian seperti sifat dan sikap siswa dalam kesiapan kerja salah satu bentuknya adalah kepercayaan diri. Banyak siswa dengan kesiapan kerja yang rendah salah satunya dikarenakan kurangnya kepercayaan diri (Putri, 2019).

Pelatihan yang cukup bagi siswa SMK, menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan kepribadian individu. Namun, di SMK tidak memiliki pelatihan khusus, karena semua pembelajaran di sekolah merupakan pelatihan yang dimasukkan ke dalam kurikulum, atau yang dikenal dengan pembelajaran praktik. Menurut Stevani, (2013) pengalaman pelatihan yang dilakukan siswa dalam pembelajaran praktik belum maksimal. Karena rendahnya kesadaran siswa dalam memaknai arti dari proses pembelajaran di sekolah. Hal ini berdampak kurangnya antusias dan keseriusan siswa saat mengikuti pelatihan. Sehingga pengalaman pelatihan yang telah diikuti kurang berdampak bagi diri individu.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini, peneliti melakukan intervensi dengan mengadakan pelatihan pengembangan kepribadian untuk membantu para siswa dalam mengembangkan kepribadian efektif sehingga kesiapan kerja yang dimiliki para siswa pun turut meningkat. Maka dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan pengembangan kepribadian (*Personality Development Training*) yang dirancang khusus untuk siswa SMK untuk meningkatkan kesiapan kerja khususnya di SMK Negeri 5 Kota Samarinda dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui efektifitas *personality development training* untuk meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK Negeri 5 Kota Samarinda dalam menghadapi revolusi industri 4.0. Selanjutnya hipotesis dalam penelitian ini adalah H1 ada peningkatan tingkat kesiapan kerja siswa SMK Negeri 5 Samarinda setelah diberikan *personality development training*. H0 tidak ada peningkatan tingkat kesiapan kerja siswa SMK Negeri 5 Samarinda setelah diberikan *personality development training*.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan eksperimen berdesain *one group pretest posttest design*. Tujuannya adalah untuk mengukur efektivitas *personality development training* dari penelitian agar fokus pada level subjek dan pengaruhnya terhadap peningkatan kesiapan kerja

Tabel 1. Rancangan Eksperimen

Pretest	Treatment	Posttest
O1	X	O2

Keterangan:

O1: tes awal (pretest) sebelum perlakuan diberikan.

O2: tes akhir (posttest) setelah perlakuan diberikan

X: perlakuan yang diberikan terhadap kelompok eksperimen, yaitu *personality development training*

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini merupakan siswa SMK Negeri 5 Samarinda. Peneliti melakukan *screening* awal pada 63 siswa dari dua kelas yang berbeda. Dari 63 siswa terdapat sekitar 46 siswa yang memiliki skor kesiapan kerja rendah. Peneliti kemudian membentuk kelompok eksperimen didasarkan pada hasil *screening* awal kesiapan kerja yang rendah dengan jumlah 30 siswa. Sehingga penentuan subjek tidak berdasarkan jenis kelamin atau usianya. Subjek yang terlibat diberikan pelatihan *personality development*.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen skala likert, kesiapan kerja yang disusun sendiri oleh peneliti dari teori Brady, (2010) terdiri dari yaitu tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan diri, dan kebersihan dan keselamatan kerja.

Prosedur Intervensi

1. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Pada awal penelitian diawali dengan mempersiapkan perizinan kepada pihak yang terlibat dan administrasi-administrasi terkait perizinan.

b. Identifikasi Permasalahan

Melakukan penggalan data atau informasi untuk melakukan identifikasi dan analisis

permasalahan yang dihadapi melalui metode wawancara dan observasi.

c. Penyusunan dan Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Skala kesiapan kerja yang digunakan disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori dari (Brady, 2010). Skala kesiapan kerja melalui tahap uji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Hasil uji validitas skala kesiapan kerja menunjukkan bahwa dari 60 aitem yang diujicobakan, sebanyak 53 aitem memenuhi kriteria dan dinyatakan shahih. Sedangkan uji reliabilitas diperoleh hasil koefisien reliabilitas sebesar 0.878.

d. Persiapan Modul

Penyusunan modul pelatihan mengacu pada penanaman pribadi efektif dalam beberapa sesi pelatihan seperti memahami kekuatan dan kelemahan terkait kepribadian diri, tujuan karir, personal branding melalui karakter dalam melakukan wawancara kerja, dan manajemen emosi. Modul selanjutnya melalui tahap professional judgement oleh Dosen Psikologi yang telah berpengalaman dalam bidang pelatihan dan juga satu orang praktisi di bagian pelatihan. Modul pelatihan ini juga melalui tahap uji coba dengan melakukan simulasi pelatihan.

- e. Menentukan Fasilitator dan Observer.
Fasilitator penelitian ini adalah Psikolog berpengalaman menjadi fasilitator pelatihan serta memenuhi kriteria persyaratan untuk menjadi fasilitator dalam pelatihan. Observer yang terlibat dalam pelatihan ini adalah empat orang mahasiswa S1 Psikologi Universitas Mulawarman yang berkompeten.
 - f. Menentukan Responden Penelitian
Responden yang ikut serta dalam penelitian ini dipilih secara non-random. Responden yang dipilih untuk terlibat dalam penelitian ini berjumlah 30 responden, baik laki-laki maupun perempuan, dan berasal dari jurusan perawat sosial.
 - g. Memberikan *Informed Consent*
Subjek diberi lembar informed consent bertujuan untuk meminta kesediaan responden untuk berpartisipasi dalam seluruh kegiatan yang akan dilakukan selama penelitian.
2. Pelaksanaan Pretest
Pengambilan data pretest berlangsung pada 23-24 Oktober 2019.
 3. Pelaksanaan Intervensi
Pelatihan diselenggarakan pada tanggal 01 Oktober 20, bertempat di Ruang Lab SMK Negeri 5 Samarinda. Pelatihan terdiri atas empat sesi utama yang berisi materi tentang kepribadian efektif dalam berbagai topik, disertai sesi pembukaan dan penutup.

Tabel 2. Prosedur Intervensi

Sesi	Rincian Prosedur
Sesi Pembukaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sambutan Kepsek SMK 5 Samarinda 2. Pengerjaan pretest level pembelajaran oleh peserta 3. Fasilitator memberikan penjelasan mengenai pelatihan yang akan dilakukan 4. Membuat kontrak belajar
Sesi 1 " <i>I Know Myself</i> "	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembagian lembar kerja kepada peserta 2. Fasilitator meminta peserta menuliskan kekuatan dan kelemahan terkait <i>personality</i> pada lembar kerja 3. Fasilitator menawarkan kepada peserta untuk membacakan hasil pengisian lembar kerja 4. Fasilitator bersama seluruh peserta melakukan pembahasan atas hasil pengisian lembar kerja 5. Fasilitator menutup sesi dengan penjelasan kepada peserta untuk terus meningkatkan perilaku positif
Sesi 2 " <i>My Career Goal</i> "	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitator menjelaskan pentingnya tujuan karir yang jelas 2. Fasilitator menjelaskan prinsip SMART 3. Co-fasilitator membagikan lembar kerja 4. Setelah mengerjakan, fasilitator meminta peserta untuk berpasangan 5. Fasilitator menutup sesi dengan menjelaskan tujuan yang dimiliki sebagai pedoman dalam bertindak
Sesi 3 " <i>Personal Branding</i> melalui Wawancara Kerja"	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitator menjelaskan tahapan proses rekrutmen 2. Fasilitator memberikan pemahaman cara melakukan personal branding 3. Peserta melakukan <i>role-play</i> wawancara kerja 4. Diskusi mengenai perbedaan pelamar kerja

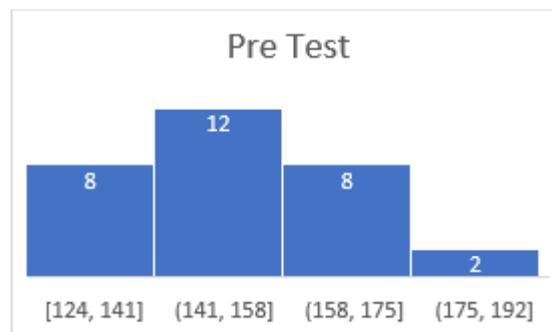
Sesi	Rincian Prosedur
Sesi 4 “Mengenal Emosi Diri Dan Melakukan Manajemen Emosi”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penjelasan akan proses kesiapan psikologis untuk membentuk pribadi 2. Fasilitator menjelaskan teori manajemen emosi 3. Peserta berdiskusi mengenai emosi negatif yang sering dirasakan
Sesi Penutup	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta diminta membuat kesimpulan materi pada setiap sesi 2. Evaluasi dengan memberikan kuis 3. Co-fasilitator membagikan lembar evaluasi reaksi dan pascates 4. Fasilitator menjelaskan bahwa sesi pelatihan berakhir

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Uji-T, yakni *Paired Sample T-Test*. Sebelum dilakukan uji hipotesis dilakukan uji deskriptif, uji normalitas, dan uji homogenitas terlebih dahulu menggunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 24.0 for windows.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan terdapat perubahan tingkat kesiapan kerja sebelum dan setelah diberi perlakuan berupa *personality development training*. Pada bagan 1 berikut merupakan hasil kesiapan kerja siswa sebelum diberi perlakuan.



Bagan 1

Pada bagan di atas skor (124,141) masuk kategori rendah – sangat rendah terdapat 8 siswa, (141,158) kategori sedang – tinggi terdapat 12 siswa, (158-175) kategori tinggi terdapat 8 siswa, dan (175,

192) kategori sangat tinggi terdapat 2 siswa. Selanjutnya bagan 2 menunjukkan hasil kesiapan kerja siswa setelah diberi perlakuan.

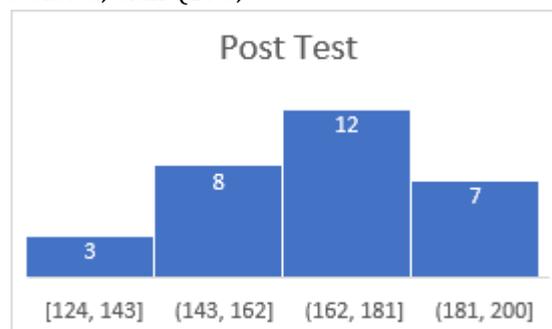


Diagram 2

Setelah diberi perlakuan berupa *personality development training*, terdapat perubahan skor kesiapan kerja pada siswa. Pada kategori sangat rendah – sedang (124, 143) terdapat 3 siswa, kategori sedang - tinggi (143, 162) terdapat 8 siswa, kategori tinggi – sangat tinggi (162, 181) terdapat 12

siswa, sementara pada kategori tinggi – sangat tinggi (181,200) terdapat 7 siswa.

Berdasarkan sebaran skor ditemukan perubahan atau perbedaan rata-rata skor kesiapan kerja sebelum dan setelah diberi perilaku yaitu dari 152.53 menjadi 165.97.



Digram 3

Hasil diagram ini menunjukkan perbandingan kesiapan kerja pada siswa sebelum dan setelah diberikan *personality development training*.

Kemudian, berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan nilai seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Paired Sample T-Test

	mean	std	t	df	Sig
Sebelum-Sesudah Perlakuan	-13.433	14.703	-4.009	29	0.000

Sebelum dan sesudah diberi perlakuan didapatkan nilai sig = 0.000 (<0.05), t hitung = -4.009 > t tabel = 2.002. Berdasarkan hasil tersebut dipastikan hipotesis penelitian ini diterima. Ada perbedaan antara hasil kesiapan kerja sebelum dan sesudah pemberian perlakuan pelatihan pada siswa SMK Negeri 5 Samarinda dengan Sumbangan efektif 59,5%. *Personality development training* yang diberikan terbukti mampu meningkatkan kesiapan kerja para siswa

PEMBAHASAN

Penelitian dilaksanakan dengan tujuan mengetahui efektifitas *personality development training* untuk meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK Negeri 5 Kota Samarinda dalam menghadapi revolusi industri 4.0. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan analisis *paired t-tets* didapatkan nilai sig = 0.000 (<0.05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya ada peningkatan tingkat kesiapan kerja siswa SMK Negeri 5 Samarinda setelah diberikan *personality development training*.

Hal ini didukung oleh, penelitian Putri, (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik kepribadian dengan tingkat kesiapan kerja dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000, sumbangan relatif sebesar 53,5% dan sumbangan efektif 43,47%. Kepribadian menjadi salah satu sumber afek individu yang akan mempengaruhi perilaku di tempat kerja (Robbin & Judge, 2012). Atribut kepribadian juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja individu (Winkel & Hastuti, 2012). Hal ini sejalan dengan Clark & LeFebvre bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh keterampilan kognitif tetapi juga keterampilan nonkognitif yaitu pribadi karakteristik dan keterampilan perilaku (Clark & LeFebvre, 2013).

Berkaitan akan hal ini, individu dituntut untuk memperhatikan atribut kepribadian yang afektif dengan menggali kekuatan dan kelemahan kepribadian dalam diri guna mendapat kesiapan kerja yang tinggi. Keberhasilan pelatihan ini salah satu faktornya, siswa SMA merupakan individu yang dalam proses perkembangannya masuk pada fase remaja. Pada masa ini kemampuan kognitif individu telah berkembang. Individu mampu berpikir kritis, mengambil keputusan berkomitmen serta menempatkan diri dalam realitas kehidupannya (Santrock, 2012). Kemudian pada fase ini, remaja memasuki masa pencarian jati diri. Kesadaran terhadap jati diri nantinya akan membentuk konsep diri yang nantinya konsep diri akan mempengaruhi bagaimana individu berperilaku (Rahmawati, 2015). Sehingga diharapkan dengan individu memiliki konsep diri yang baik maka individu tersebut dapat memiliki kesiapan kerja yang baik juga. Semakin individu memiliki konsep diri yang positif maka kesuksesan mampu dicapai (Trisnawati, 2017).

Hal ini turut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati, (2017) yang menunjukkan hubungan signifikan dengan arah positif ($r = 0,36$, $p = 0,000$). Variabel konsep diri dan kompetensi mahasiswa hanya memberikan sumbangan terhadap kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja 13,5%. Semakin tinggi konsep diri dan kompetensi individu maka semakin meningkat pula kesiapan dalam menghadapi dunia kerja. Individu yang mengenal dan memahami kepribadian diri, siswa mampu memunculkan pandangan diri atau konsep diri yang kuat.

Pandangan diri menurut Brady, (2010) adalah salah aspek penting dalam kesiapan kerja. Dalam hal ini, para siswa yang mampu mengenali kepribadiannya, akan turut sadar dengan kemampuan yang dimiliki, keyakinan, penerimaan, dan kepercayaan diri meningkat dalam diri mereka. Seseorang yang siap bekerja mengetahui bahwa kemampuan dan keahlian yang dimiliki akan mereka gunakan di lingkungan kerja (Brady, 2010), Individu tersebut mampu mengidentifikasi kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan suatu tugas tertentu.

Pemahaman akan kepribadian diri turut serta meningkatkan keyakinan diri (*self efficacy*) akan kesiapan kerja. Berdasarkan penelitian Utami dan Hudaniyah, (2013) mengenai pengaruh keyakinan diri terhadap kesiapan kerja pada siswa SMK didapatkan hasil bahwa *self efficacy* mempunyai kontribusi positif terhadap kesiapan kerja siswa ($r = 0,676$ dan $p=0,000$) dengan sumbangan efektif sebesar 45,6%, yang artinya semakin tinggi *self efficacy* nya akan diikuti pula tingginya kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Dengan memahami karakteristik kepribadian yang dimiliki, akan mendorong siswa untuk lebih yakin dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja terutama terhadap tuntutan pekerjaan yang

mungkin memerlukan kebiasaan kelakuan yang belum terbiasa dilakukan

Berdasar penelitian M'manga et al. (2019) menunjukkan bahwa kepribadian berhubungan dengan pemilihan karir (significant level indices: $X^2(125) = 232.70$, $\chi^2/df = 1.86$, CFI = .87, GFI = .92, RMSEA = .05). Melalui karir, individu tersebut dapat memperlihatkan gambaran kepribadian secara penuh. Sedangkan kepribadian akan mempengaruhi pola perilaku yang ditampilkan termasuk dalam menentukan jenis pekerjaan (Ihsan, 2018).

Pemilihan karir juga akan berkaitan dengan keyakinan diri. Menurut Wen et al. (2019) pemilihan tentang karir berkaitan dengan *self efficacy*. Dari penelitian (Bullock-Yowell et al., (2014) ditemukan bahwa mahasiswa yang ragu-ragu memiliki *self efficacy* dalam pengambilan keputusan karir yang lebih rendah ($R^2 = .257$, $F(3, 106) = 12.227$, $<.001$), tingkat pemikiran karir negatif yang lebih tinggi, dan lebih banyak kesulitan pengambilan keputusan karir daripada rekan-rekan mereka. Sejalan dengan hal ini, remaja dengan kongruensi sifat kepribadian yang mampu untuk berpikir secara realistis, investigatif, artistik, dan sosial menunjukkan memiliki tingkat pilihan karir yang lebih tinggi dibandingkan dengan remaja yang belum memenuhi kriteria tersebut (Jemini-Gashi & Bërxulli, 2017).

Selain itu, menurut (Bullock-Yowell et al., 2011) pilihan kepribadian seseorang berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja seseorang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhania dan Dewi (2017) tentang pengaruh tipe kepribadian terhadap kesiapan kerja, menemukan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara orientasi tujuan, tipe kepribadian, dan iklim kampus terhadap kesiapan kerja dengan proporsi varians sebesar 63,6%. Semakin tinggi tingkat extraversion dan conscientiousness individu, maka semakin siap dalam

memasuki dunia kerja. Tipe kepribadian tersebut terbukti lebih memiliki pengaruh pada tingkat kesiapan kerja.

Individu akan berinteraksi dan menikmati lingkungannya jika sesuai dengan ciri-ciri kepribadian mereka. Melalui pengenalan tipe kepribadian, para siswa diharapkan akan mampu mengembangkan sikap fleksibilitas yang menjadi salah satu aspek dalam kesiapan kerja. Menurut Brady (2010), fleksibilitas ialah cara individu menyesuaikan diri dengan mudah dan cepat. Individu yang adaptif mampu menerima perubahan yang terjadi, baik itu perubahan yang dapat diprediksi maupun tidak dapat diprediksikan. Individu mampu lebih aktif dan siap untuk beradaptasi misalnya perubahan pada jadwal kerja, tugas-tugas, dan jam kerja. Adaptasi adalah komponen sifat dari model penyesuaian karir (Savickas & Porfeli, 2012; Tolentino et al., 2014) yang menunjukkan sifat fleksibel atau kepribadian fluktuatif. Kesiapan untuk beradaptasi dianggap sebagai meningkatkan sifat stabil dan tahan lama atau tren dasar yang terletak pada inti individu.

Pada *personality development training* ini terdapat pengembangan diri personal branding, melalui karakter saat melakukan wawancara kerja. Para siswa mencoba memahami dua contoh situasi yang digambarkan melalui roleplay wawancara kerja. Situasi yang pertama adalah pelamar yang menunjukkan kekuatan diri melalui sikap dan attitude yang baik. Adapun pelamar kedua menunjukkan hal sebaliknya. Hal ini akan menambah pula tingkat kesiapan kerja para siswa, salah satunya pada aspek komunikasi. Individu yang dapat berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah menjalin hubungan dan menyesuaikan diri pada keadaan atau lingkungan baru. Individu juga dapat mampu mengikuti perintah atau petunjuk, memahami etika, dan dapat menerima kritik serta saran (Brady, 2010). Saat wawancara kerja, para siswa diharapkan mampu

memahami etika yang tepat, serta melakukan komunikasi efektif dengan pihak pewawancara.

Hal ini diperkuat dari hasil wawancara dengan salah satu responden berinisial D, yang menunjukkan bahwa perubahan yang dirasakan setelah mengikuti pelatihan adalah menjadi lebih bersemangat, dari yang sebelumnya kurang termotivasi. Selain itu, perubahan lain adalah lebih percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki akibat dari pemahaman akan kepribadian diri yang lebih baik. Hal lain disampaikan oleh MR yang semula tidak paham akan konsep diri yang dimiliki, mulai mengatur strategi untuk menciptakan personal branding yang baik melalui pengembangan karakter diri.

Selain itu pada personality development training Para siswa dilatih untuk mampu mengenali emosi diri sehingga ketika berhadapan dalam berbagai situasi yang menekan, para siswa mampu untuk melakukan manajemen emosi secara efektif. Organisasi yang mempromosikan lebih banyak emosi positif di tempat kerja cenderung dimiliki pekerja produktif (Tsai & Huang dalam Oriarewo, et al., 2018).

Hasil *personality development training* yang menunjukkan pengaruh dapat dilihat dari wawancara yang dilakukan juga menunjukkan bahwa terjadi perubahan pada diri peserta setelah mengikuti pelatihan. Walaupun perubahan yang dirasakan belum begitu drastis dan belum mampu menghasilkan hasil yang signifikan, namun perubahan tersebut mulai dirasakan oleh responden pelatihan dalam melakukan aktifitas sehari-hari. Terutama dikarenakan adanya task atau tugas yang diberikan kepada para siswa selama dua minggu oleh fasilitator untuk membuat catatan dalam lembar kerja mengenai perubahan apa saja yang telah dilakukan dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Dampak dari pelatihan pengembangan kepribadian ini juga terlihat dari perbandingan skor rata-rata skala kesiapan kerja antara sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan. Pada saat pretest, skor rata-rata yang dicapai adalah 152.53 dan saat *post test* adalah 165.97. Adapun secara rinci, sebanyak 21 siswa mengalami peningkatan skor skala kesiapan kerja dari 30 siswa, dan sisanya adalah 8 tetap dan 1 menurun. Dalam penelitian ini, yang menjadi kekurangan adalah tidak adanya pemberian *post test* tahap 2 (*follow up*) agar diketahui apakah terdapat peningkatan yang lebih signifikan pada siswa terkait tingkat kesiapan kerja.

Limitasi penelitian

Adanya pemberian *follow up* lanjutan dapat menjadi masukan bagi peneliti yang akan meneliti hal serupa sehingga diharapkan mampu memperoleh tingkatan kesiapan kerja pada siswa yang lebih baik lagi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Pelatihan pengembangan kepribadian (*personality development training*) sebagai bentuk perlakuan yang diberikan kepada para siswa di SMK Negeri 5 Samarinda terbukti mampu meningkatkan tingkat kesiapan kerja para siswa. Sebanyak 21 siswa mengalami peningkatan skor skala kesiapan kerja dari 30 siswa, dan sisanya adalah 8 tetap dan 1 menurun.

Saran

- 1 Bagi siswa dan pihak sekolah diharapkan *personality development training* menjadi program tetap di sekolah SMK 5 Samarinda sehingga dapat diterapkan pada siswa lainnya di sekolah tersebut.
- 2 Bagi pemerintah diharapkan dapat mendukung *personality development training* menjadi sebuah program

sebagai salah satu langkah untuk membantu pemerintahan dalam mengembangkan sumber daya

manusianya sehingga angka pengangguran di Indonesia bisa semakin berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

- BandungRaya.NET. (2019). *SMKN rajapolah sosialisasikan program bantuan SMK rujukan*. BandungRaya.NET. <https://bandungraya.net/2019/08/27/smkn-rajapolah-sosialisasikan-program-bantuan-smk-rujukan.html>
- BPS. (2018). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2018. *Berita Resmi Statistik*, 42, 1–16. <https://doi.org/No.74/11/35/Th.XVI,5> November 2018
- Brady, R. P. (2010). Work readiness inventory - administrator 's guide. *Job Information Seeking and Training (JIST) Works*, 1–16.
- Bullock-Yowell, E., Andrews, L., & Buzzetta, M. E. (2011). Explaining career decision-making self-efficacy: Personality, cognitions, and cultural mistrust. *Career Development Quarterly*, 59(5), 400–411. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00967.x>
- Bullock-Yowell, E., McConnell, A. E., & Schedin, E. A. (2014). Decided and undecided students: Career self-efficacy, negative thinking, and decision-making difficulties. *NACADA Journal*, 34(1), 22–34. <https://doi.org/10.12930/nacada-13-016>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fullertyszkiwicz, M. (2016). *The work readiness scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates*. January 2011.
- Clark, H & LeFebvre, M. (2013). Work readiness standards and benchmarks: The key to differentiating america's workforce and regaining global competitiveness. In *Work Readiness Standards and Benchmarks* (Issue October).
- CNN Indonesia. (2019). Jumlah pengangguran Februari 2019 turun jadi 6,82 juta orang. *Cnnindonesia.Com*.
- Daft, L. R. (2014). Management 12th edition. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (12th ed.). CENGAGE Learning.
- Hasbullah. (2013). *Dasar-dasar pendidikan*. Rajawali Pers.
- Ihsan, M. (2018). Analisis faktor-faktor Yang mempengaruhi kesiapan kerja pada siswa SMK Negeri 1 Sinjai. *Jurnal Pendidikan*, 6(2), 105–115. <https://doi.org/10.36232/pendidikan.v6i2.156>
- Jemini-Gashi, L., & Bërxulli, D. (2017). Personality types, career choice and career certainty among high school students. *International Journal of Teaching & Education*, V(1), 25–35. <https://doi.org/10.20472/te.2017.5.1.003>
- Kemendikbud. (2016). *Grand design pengembangan teaching factory dan techopark di SMK*. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

- M'manga, C. B., Boonroungrut, C., & Shuliang, M. (2019). Personality, career decision-making and career expectations: A primary report from Malawi. *Journal of Behavioral Science*, 14(3), 62–75.
- New-Indonesia. (2018). Mengapa pengangguran terbanyak justru lulusan smk? *Jaringan Pemantau Pendidik Indonesia*.
- Oriarewo, G. O., Ofobruku, S. A., Agbaeze, K., & Tor, Z. A. (2018). The influence of emotional stability on employees' performance: A review. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, August, 1–8. <https://doi.org/10.9734/sajsse/2018/v2i125820>
- Putri, S. . (2019). Kontribusi praktik kerja industri dan karakteristik kepribadian terhadap kesiapan kerja pada siswa akuntansi di SMK N 6 Surakarta tahun ajaran 2018/2019. *Naskah Publikasi*, 1–10.
- Rachmawati, W. M. . (2017). Kesiapan mahasiswa tingkat akhir menghadapi dunia kerja ditinjau dari konsep diri dan kompetensi yang dimiliki. *Seminar Nasional Hasil Penelitian Universitas Kanjuruhan Malang*, 263–266.
- Rahmawati, A. & S. (2015). Faktor determinan konsep diri siswa kelas VIII di SMP Negeri se-kota Semarang. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling*, 4(1), 30–36.
- Ramadhania, C. K., & Dewi, M. S. (2017). Impact of goal orientation , personality types and campus climate at uin syarif hidayatullah jakarta nursing student ' s work readiness. *Journal of Psychology*, 22(2), 179–190.
- Robbin, S.P & Judge, T. . (2012). *Organizational behavior*. Pearson Education. <https://doi.org/10.1007/BF01148546>
- 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.
- Santrock, J. . (2012). *Life-span development fourteenth edition*. McGraw-Hill. https://doi.org/10.1007/978-1-137-42713-7_3
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Stevani, H. (2013). Pengaruh praktik kerja industri, pengalaman pelatihan, dan kecakapan vokasional terhadap kompetensi siswa kelas XII pada kelompok mata pelajaran produktif program keahlian teknik instalasi tenaga listrik di SMK 1 Sedayu Bantul. *Skripsi. Fakultas Teknk. Universitas Yogyakarta*.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39–48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Trisnawati, N. (2017). Preparation for working readiness vocational education graduate with self-concept and self-efficacy development. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 165–172. <https://doi.org/10.17977/um003v3i2.2017p165>
- Utami, Y. G. D., & Hudaniyah. (2013). Self Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 40–52.

Wen, L. S., Marzuki, W., Jaafar, W., Fauzi, A., Ayub, M., Sulaiman, T., Abdullah, B., Optimism, C., & Difficulties, D. M. (2019). Relationship between career optimism and career decision-making difficulties among students in a Private Secondary. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(1), 221–244.

Winkel & Hastuti, S. (2012). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*. Media Abadi.