

Jurnal MANAJEMEN USAHAWAN INDONESIA

Vol. 42 No. 3 | Juli - September 2013 | Harga Rp. 20.000,- | ISSN: 0302-9859



- ☑ **Pengaruh *Message Framing* dan *Endorser* pada Sikap Konsumen terhadap Bank Syariah**
Badri Munir Sukoco & Melinda Ratna Puspa Ayu
- ☑ **Short Term and Long Term Performance of IPOs: Comparison Between CARs and BHARs**
Anggraeni Putri Manikam, Tatang Ary Gumanti & Isti Fadah
- ☑ **Berbagai Variabel yang Mempengaruhi Kesiapan untuk Bekerja Para Pencari Kerja**
Agus Prianto
- ☑ **Analisis Perbedaan Persepsi Pelaksana dan Pejabat atas Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai**
Firman Akhmadi Handoyo, Mone Stepanus Andrias
- ☑ **Implementasi Pengelolaan Alokasi Dana Desa**
Gregorius N. Masdjojo, Sugino

Jurnal **MANAJEMEN** **USAHAWAN INDONESIA**

Adalah media triwulanan yang bertujuan memajukan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan keterampilan manajemen, guna meningkatkan daya dan hasil perusahaan/organisasi di Indonesia. Artikel yang dimuat mengutamakan penerapan dan

adaptasi ilmu manajemen dalam masyarakat. Media ini ditujukan kepada para usahawan swasta maupun pemerintah, manajer, mahasiswa dan pihak-pihak lain yang menaruh minat atas pengetahuan manajemen. Artikel yang dimuat tidak selalu mencerminkan pandangan redaksi. Setiap tulisan yang dimuat menjadi hak media ini dan setiap tulisan yang tidak dimuat akan dikembalikan jika disertai perangko secukupnya. Sertakan alamat lengkap; email, no. telpon, no. Rekening Bank pada tulisan yang dikirimkan ke Usahawan

Pelindung: Prof. Firmanzah, PhD (Dekan FEUI)

Pemimpin Umum: Dr. Toto Pranoto, SE, MM

Ketua Dewan Editor: Prof. Dr. Sofjan Assauri

Anggota Dewan Editor:

- Albert Widjaja, PhD (Universitas Indonesia)
- Dr. Buddi Wibowo (Universitas Indonesia)
- Dr. Ir. Dermawan Wibisono, M.Eng (Institut Teknologi Bandung)
- Dr. Dwi Martani (Universitas Indonesia)
- Prof. Dr. FX Sugiyanto (Universitas Diponegoro)
- Prof. Dr. Ir Hariadi Kartodihardjo, MS (Institut Pertanian Bogor)
- Dr. Ir. Ign. Heruwasto (Universitas Indonesia)
- R. Derina, PhD (University of Adelaide, Australia)
- Dr. Ir. Ruslan Prijadi (Universitas Indonesia)
- Dr. Willem Makaliwe (Universitas Indonesia)

Executive Editor : Ferdy S. Nggao, Msi

Pemimpin Usaha : Beniko Kusumagiri

Marketing & Distribution: Jaka Sanwani

Operation : Joko P

ALAMAT REDAKSI: Lembaga Management FEUI, Jl. Salemba Raya No. 4, Jakarta, Telepon: (062)(21) 31934142, 3907410, Faksimil: (062)(21) 31931610, E mail: usahawan_lmfeui@yahoo.com, Website: www.lmfeui.com, Bank BNI Cab. Kramat, No. Rek.0010539802 a.n Lembaga Management FEUI, No. 01604/SK/DTJEN, PPG/STT/1990, SIC: Kep. 096/p.c/1971, ISSN: 0302-9859

DAFTAR ISI

- ☑ **Pengaruh *Message Framing* dan *Endorser* pada Sikap Konsumen terhadap Bank Syariah**
Badri Munir Sukoco & Melinda Ratna Puspa Ayu 185

- ☑ **Short Term and Long Term Performance of IPOs: Comparison Between CARs and BHARs**
Anggraeni Putri Manikam, Tatang Ary Gumanti & Isti Fadah 200

- ☑ **Berbagai Variabel yang Mempengaruhi Kesiapan untuk Bekerja Para Pencari Kerja**
Agus Prianto 219

- ☑ **Analisis Perbedaan Persepsi Pelaksana dan Pejabat atas Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai**
Firman Akhmadi Handoyo, Mone Stepanus Andrias 248

- ☑ **Implementasi Pengelolaan Alokasi Dana Desa**
Gregorius N. Masdjojo, Sugino 268

Berbagai Variabel yang Mempengaruhi Kesiapan untuk Bekerja Para Pencari Kerja

Agus Prianto

ABSTRACT

One of the main problems that hinder the performance improvement in Indonesia's economy is unemployment. High unemployment in Indonesia is not only because of limited job opportunities, but also influenced by the level of preparedness for the job seekers. To improve the work readiness, then the job seeker should understand the demands proficiency expected by job providers. This research was conducted on job providers and job seekers in East Java. This study found that the provider expects job seekers have at least 5 working skills, namely: 1) have a strong work motivation, (2) mature personality, (3) have the social maturity, (4) have a positive work attitude, and (5) skilled in working. This study also proves that the work readiness of job seekers is determined by its knowledge that is manifested by the mastery of ICT, computer applications, the ability to read, and the level of understanding of the field of work; and practical skills that are manifested by the work motivation, maturity, ability to interact, attitude work, problem-solving skills, and attitudes of responsibility. Level of education and work experience are the two variables that affect the readiness to work. Results of this study found that a gap-degree views of the work readiness dimensions of knowledge and mastery of practical skills of job seekers. In the mastery of the knowledge dimension, job seekers in the category of very prepared to work towards. But in the practical skills dimension job seekers in the category tend to be ready to work. This suggests that the knowledge gained job seekers from formal education is not fully aligned with the demands of the workplace. Job seekers are expected to expand work experience before entering the workforce. To minimize unprepared to enter the workforce of the graduates, curriculum and learning activities in schools need to be aligned with the demands of the workplace.

KEY WORDS: Work readiness, job skills, job seekers, job providers.

ABSTRAK

Salah satu masalah utama yang menghambat peningkatan kinerja perekonomian Indonesia adalah pengangguran. Tingginya angka pengangguran di Indonesia tidak hanya karena terbatasnya kesempatan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh tingkat kesiapan untuk pekerjaan pencari kerja. Untuk meningkatkan kesiapan kerja, maka pencari kerja harus memahami tuntutan kemampuan yang diharapkan oleh penyedia pekerjaan. Penelitian ini dilakukan terhadap penyedia pekerjaan dan pencari kerja di Jawa Timur. Studi ini menemukan bahwa penyedia mengharapkan pencari kerja memiliki setidaknya 5 keterampilan kerja, yaitu: 1) memiliki motivasi kerja yang kuat, (2) kepribadian yang matang, (3) memiliki kematangan sosial, (4) memiliki sikap kerja yang positif, dan (5) terampil dalam bekerja. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kesiapan kerja pencari kerja ditentukan oleh pengetahuan yang dimanifestasikan oleh penguasaan TIK, aplikasi komputer, kemampuan membaca, dan tingkat pemahaman bidang pekerjaan, serta keterampilan praktis yang dimanifestasikan dengan motivasi kerja, kedewasaan, kemampuan untuk berinteraksi, sikap kerja, kemampuan memecahkan masalah, dan sikap tanggung jawab. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja adalah dua variabel yang mempengaruhi kesiapan untuk bekerja. Hasil penelitian ini menemukan bahwa tingkat kesenjangan dilihat dari dimensi kesiapan kerja, pengetahuan dan penguasaan keterampilan praktis pencari kerja. Dalam penguasaan dimensi pengetahuan, pencari kerja dalam kategori sangat siap untuk bekerja. Tapi dari dimensi keterampilan praktis, pencari kerja dalam kategori cenderung siap untuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang didapat para pencari kerja dari pendidikan formal tidak sepenuhnya selaras dengan tuntutan kerja. Pencari kerja diharapkan untuk memperbanyak pengalaman kerja sebelum memasuki dunia kerja. Untuk meminimalkan ketidaksiapan para lulusan pendidikan sebelum memasuki dunia kerja, maka pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran di sekolah harus selaras dengan tuntutan dunia kerja.

KATA KUNCI: Kesiapan kerja, keterampilan kerja, pencari kerja, penyedia pekerjaan.

Agus Prianto

Staf pengajar bidang Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang; menyelesaikan pendidikan S1 Pendidikan Ekonomi IKIP Surabaya, tahun 1992; pendidikan S2 Pendidikan Luar Sekolah pada Universitas Negeri Malang, tahun 2001; pendidikan S3 Pendidikan Ekonomi pada Universitas Negeri Malang, tahun 2005. Alamat kontak: Kampus STKIP PGRI Jombang, Jl Patimura III Jombang, Jawa Timur; telp.: 0321-861319, fax.: 0321-854319. E-mail: pimpinan1@yahoo.co.id

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, perekonomian Indonesia mampu mencatat pertumbuhan ekonomi pada level yang cukup tinggi dan stabil. Bahkan ketika krisis global melanda berbagai negara di dunia, termasuk negara-negara yang menjadi pasar utama produk ekspor, perekonomian Indonesia tetap mencatat pertumbuhan ekonomi positif. *Trend* pertumbuhan ekonomi ini diprediksi akan terus berlanjut dalam beberapa tahun ke depan, sehingga beberapa lembaga internasional menempatkan Indonesia sebagai kekuatan baru dalam perekonomian dunia (Prianto, 2013).

Selanjutnya dikatakan oleh Prianto (2013) bahwa kinerja perekonomian suatu negara tidak dapat dipisahkan dengan berbagai faktor di luar variabel ekonomi. Pemerintah harus benar-benar mampu menjadi pemimpin dan "dirigen" yang memungkinkan berbagai variabel nonekonomi ini benar-benar terawat, tumbuh, dan berkembang dengan baik; seiring dengan berkembangnya kegiatan ekonomi. Oleh karena itu, penilaian tentang kinerja dan kualitas perekonomian suatu negara harus diikuti dengan penilaian tentang berbagai variabel di luar ekonomi tersebut.

Untuk mendukung penguatan kinerja perekonomian nasional ada salah satu hambatan serius yang perlu mendapatkan penanganan segera dari pemerintah. Hal ini tidak lain adalah berkaitan dengan belum memadainya ketersediaan tenaga kerja terdidik dan terampil yang bisa disediakan oleh pemerintah dan masyarakat. Sebagai gambaran, pada awal Maret 2012 permintaan pasar tenaga kerja tercatat 113 juta orang,

sedangkan jumlah tenaga terdidik dan terampil tercatat 104 juta orang (<http://merdeka.com>, diakses 5 Maret 2012). Dengan demikian ada permintaan tenaga kerja terdidik dan terampil sebanyak 9 juta orang yang tidak bisa segera langsung disediakan oleh masyarakat dan pemerintah. Bukan rahasia lagi, kurangnya tenaga terdidik dan terampil merupakan salah satu faktor penghambat kegiatan usaha bisnis di dalam negeri. Kelak, potensi kesempatan kerja yang besar ini hampir pasti akan diisi oleh tenaga kerja dari luar. Kemungkinan ini sangat besar seiring dengan kian terbukanya pasar tenaga kerja di berbagai negara kawasan Asean. Singkatnya, besarnya potensi ekonomi Indonesia ternyata tidak sepenuhnya bisa dinikmati oleh warga masyarakat dalam negeri; tetapi sebagian besar juga dinikmati warga negara asing (Prianto, 2013).

Berdasarkan data dari Balitfo Depnakertrans (2012), jumlah pengangguran terbuka nasional mencapai angka 7.700.086 orang (<http://depnakertrans.go.id>, diakses 21 Maret 2012). Rincian jumlah pengangguran dilihat dari latar belakang pendidikan dan tempat tinggal tampak pada tabel 1. Dari tabel 1 terlihat ada persoalan serius berkaitan dengan sektor ketenagakerjaan di Indonesia. Ketika dalam rentang waktu yang hampir bersamaan ada permintaan tenaga terdidik dan terampil pada kisaran 9 juta tenaga kerja, pada saat yang sama kita menghadapi jumlah pengangguran yang mencapai 7,7 juta orang. Dari jumlah pengangguran tersebut, sebanyak 90% berlatar belakang pendidikan SMA ke bawah; dan 10% berpendidikan diploma dan sarjana.

Berdasarkan data yang terpapar dalam tabel 1, terlihat jelas bahwa besarnya angka pengangguran di Indonesia ternyata bukan

Tabel 1
Pengangguran Terbuka Nasional Menurut Pendidikan dan Lokasi Per Agustus 2011

Nomor	Pendidikan	Daerah		Jumlah
		Perkotaan	Pedesaan	
1	≤ SD	970.078	1.027.277	1.997.355
2	SMP	1.064.536	826.219	1.890.755
3	SMTA Umum	1.355.019	688.074	2.043.093
4	SMTA Kejuruan	805.610	226.243	1.031.853
5	Diploma I/II/III/Akademi	189.677	55.010	244.687
6	Universitas	341.291	151.052	492.343
Jumlah		4.726.211	2.973.875	7.700.086

Sumber: Pusdatinaker.baliffo.depnakertrans.go.id (diakses 21 Maret 2012)

disebabkan oleh sempitnya lapangan pekerjaan semata, tetapi juga disebabkan oleh ketidaksiapan calon tenaga kerja untuk mengisi pekerjaan sesuai dengan spesifikasi kecakapan dan ketrampilan yang dibutuhkan oleh penyedia pekerjaan. Dengan mayoritas latar belakang pendidikan yang maksimal hanya sampai pada jenjang SMA, maka sulit diharapkan para pencari kerja akan mampu bersaing dengan para pencari kerja yang berpendidikan lebih tinggi. Bagi mereka yang berpendidikan diploma dan sarjana pun juga tidak menjamin mampu mengisi kebutuhan kerja apabila tidak didukung dengan kecakapan dan ketrampilan sebagaimana yang dibutuhkan oleh para penyedia kerja.

Tantangan yang harus dihadapi oleh para pencari kerja dan para pengangguran di Indonesia akan semakin tinggi apabila pasar tenaga kerja di kawasan regional benar-benar terbuka. Tingkat persaingan antara para calon tenaga kerja dari dalam negeri dengan calon tenaga

kerja dari luar negeri akan semakin tinggi. Untuk mengantisipasi ketatnya persaingan di bidang ketenagakerjaan di masa mendatang, maka diperlukan adanya kesiapan dini dari para calon tenaga kerja untuk memasuki pasar tenaga kerja. Antisipasi penyiapan calon tenaga kerja ini sangat diperlukan agar tingkat pengangguran tidak semakin besar yang disebabkan oleh ketidaksiapan untuk bekerja.

Memperhatikan jumlah pengangguran yang 90% berpendidikan maksimal SMA, maka pemerintah bersama-sama dengan segenap komponen masyarakat perlu memberikan ruang yang seluas-luasnya bagi warga masyarakat untuk berkesempatan menempuh pendidikan sampai pada jenjang pendidikan tinggi. Hal ini menunjukkan kecakapan dan keahlian para pencari kerja berlatar belakang pendidikan maksimal SMA dinilai tidak mampu memenuhi tuntutan spesifikasi pekerjaan yang dipersyaratkan oleh para penyedia kerja.

Data tentang ketenagakerjaan di Jawa Timur menunjukkan bahwa mayoritas pencari kerja berumur antara 20–29 tahun sebanyak 295.036 orang (51,92%), berumur 15–19 tahun sebanyak 147.460 orang (25,95%), dan berumur antara 30–34 tahun sebanyak 113.486 orang (19,97%). Dilihat dari aspek kualifikasi akademik, pencari kerja terbanyak berlatar belakang pendidikan SMP sebanyak 215.584 orang (37,94%), SMU sebanyak 124.289 orang (21,87%), SMK sebanyak 92.287 orang (16,24%), dan Sarjana sebanyak 55.953 orang (9,85%). Dilihat dari jenis kelamin, pencari kerja laki-laki sebanyak 296.143 orang (52,22%), sedangkan perempuan sebanyak 272.122 orang (47,88%) (<http://www.infokerja-jatim.com/index.php/detail/berita/402>, diakses 8 Maret 2013).

Mencermati masih tingginya angka pengangguran berlatar belakang pendidikan tinggi (di atas SMA), maka hal ini juga mengindikasikan adanya kesenjangan antara kecakapan yang diinginkan oleh para penyedia kerja dengan kecakapan para pencari kerja. Tampaknya para pencari kerja perlu memiliki pendidikan tambahan untuk masuk pada pasar kerja. Para penyedia kerja seringkali masih harus memberikan pendidikan dan latihan tambahan kepada para pencari kerja sebelum mereka benar-benar terlibat dalam aktifitas kerja. Hal ini menunjukkan adanya problem kesiapan untuk bekerja dari para pencari kerja. Oleh karena itu diperlukan kajian guna mengetahui bagaimana kesiapan untuk bekerja dari para calon tenaga kerja. Kesiapan untuk bekerja dari mereka yang sedang menempuh pendidikan, baik pada lembaga pendidikan formal maupun non formal; perlu segera diketahui agar kita dapat mengambil langkah dini dalam menyiapkan calon tenaga kerja untuk memasuki pasar kerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang masalah, maka penelitian ini mengajukan 3 permasalahan utama yang hendak dikaji dalam penelitian ini, yaitu: (1) bagaimanakah ekspektasi para penyedia kerja terhadap kecakapan para pencari kerja? (2) bagaimanakah kesiapan kerja dari para pencari kerja? (3) apakah jenjang pendidikan dan pengalaman kerja para pencari kerja memiliki perbedaan pengaruh dengan kesiapan untuk bekerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) memaparkan berbagai atribut yang diharapkan para penyedia kerja harus dimiliki oleh para pencari kerja; (2) menggambarkan kesiapan bekerja dari para pencari kerja; (3) mengkaji perbedaan kesiapan bekerja dari para pencari kerja menurut latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kecakapan Kerja

Kecakapan kerja seperti apakah yang harus dimiliki oleh para pencari kerja agar mereka diterima di pasar tenaga kerja, dan dapat meraih kesuksesan di tempat kerja? Dalam era globalisasi, yang kemudian membuat pasar tenaga kerja menjadi semakin terintegrasi, maka pertanyaan selanjutnya yang dapat diajukan adalah: "Kecakapan apa yang harus dimiliki oleh para pencari kerja dalam menghadapi tuntutan pasar tenaga kerja dalam era global?" Pertanyaan inilah yang harus dijawab oleh para pencari kerja sebelum mereka masuk pada pasar tenaga kerja. Ketidakmampuan para pencari kerja dalam menjawab pertanyaan tersebut dipastikan

dapat menjadi penghalang untuk masuk ke pasar kerja, dan inilah awal mula penyebab terjadinya pengangguran.

Kemampuan para pencari kerja dalam menjawab pertanyaan di atas juga mencerminkan kesiapan mereka untuk bekerja. Problem kesiapan untuk bekerja yang disebabkan oleh rendahnya kecakapan kerja tidak hanya menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Problem ini telah menjadi isu global. Negara-negara maju seperti USA juga menghadapi permasalahan serupa. Hal ini dapat dilihat dari kajian dalam sebuah konferensi ketenagakerjaan yang diadakan oleh *The Partnership for 21st Century Skills, Corporate Voices for Working Families, dan The Society for Human Resource Management*. Hasil konferensi, sebagaimana dilaporkan oleh Lotto dan Barrington (2006) menekankan tentang perlunya para calon tenaga kerja memiliki pengetahuan dasar dan kecakapan praktis selaras dengan tuntutan pasar tenaga kerja dalam abad 21.

Bila negara maju seperti USA memiliki perhatian serius tentang kesiapan para calon tenaga kerja sebelum masuk pada bursa kerja, maka para pemangku kepentingan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan di Indonesia seharusnya juga memiliki perhatian yang jauh lebih besar terhadap kesiapan para pencari kerja untuk masuk pada pasar tenaga kerja. Para pencari kerja di Indonesia tidak perlu berpikir jauh untuk bersaing dalam pasar tenaga kerja di level global. Untuk memenuhi tuntutan kebutuhan tenaga kerja di dalam negeri pun tidak semua para pencari kerja mampu memenuhi kualifikasi kecakapan dan keahlian yang dipersyaratkan oleh para penyedia kerja. Hal inilah yang menyebabkan angka pengangguran terdidik di Indonesia masih

terbilang besar. Sebagaimana dipaparkan dalam kajian terdahulu, pada awal Maret 2012 permintaan pasar tenaga kerja tercatat 113 juta orang, sedangkan jumlah tenaga terdidik dan terampil tercatat 104 juta orang (<http://merdeka.com>, diakses 5 Maret 2012). Artinya ada 9 juta lapangan pekerjaan yang tidak bisa diisi oleh para pencari kerja di dalam negeri. Hal ini juga menggambarkan rendahnya kesiapan bekerja para pencari kerja di Indonesia.

Pengetahuan dasar dan kecakapan praktis apa yang harus dimiliki oleh para pencari kerja sebelum mereka masuk pada pasar tenaga kerja? Mengacu pada kualifikasi tenaga kerja yang dipersyaratkan oleh para penyedia kerja di tingkat global, maka para pencari kerja harus memiliki bekal pendidikan yang memadai, hingga jenjang pendidikan tinggi. Hingga kini tidak ada yang membantah bahwa latar pendidikan pekerja akan mewarnai produktifitas kerja. Semakin tinggi latar belakang pendidikan pekerja, semakin tinggi pula tingkat produktifitas kerja. Hingga kini warga masyarakat sangat meyakini bahwa kecakapan, keahlian, dan ketrampilan pekerja akan didapatkan dari bangku pendidikan formal, terutama pendidikan tinggi. Pengetahuan, kecakapan, dan ketrampilan inilah yang berperan besar untuk meningkatkan produktifitas kerja (Vedder, Denhart, & Robe, 2013). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan produktifitas kerja dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada warga masyarakat untuk menempuh pendidikan sampai jenjang pendidikan tinggi.

Semua organisasi, terutama organisasi bisnis selalu memiliki perhatian utama pada produktifitas usaha. Seiring dengan semakin kuatnya tingkat persaingan, maka upaya untuk

meningkatkan produktifitas para pencari kerja menjadi hal yang sangat penting. Dalam abad 21, para pekerja dituntut untuk memiliki kemampuan berkomunikasi dalam bahasa global. Dalam konteks ini, maka penguasaan bahasa, terutama bahasa asing; kemampuan membaca, dan kemampuan menulis menjadi bagian dari pengetahuan dasar yang harus dimiliki oleh para pencari kerja. Selain kemampuan berbahasa, para pencari kerja harus memiliki pengetahuan bidang matematika, pengetahuan umum, sosial ekonomi, nilai-nilai kemanusiaan dan kemasyarakatan, seni, sejarah, dan budaya (Casner-Lotto & Barrington, 2006; Brady, 2010). Lazimnya, pengetahuan dasar ini sudah harus dikuasai oleh para pencari kerja ketika mereka menempuh pendidikan di bangku sekolah/kuliah.

Dengan menguasai pengetahuan dasar, maka para pencari kerja akan memiliki kemampuan kognitif dan cakap dalam melakukan tindakan praktis yang dibutuhkan dalam bekerja. Kemampuan kognitif para pencari kerja akan ditunjukkan dari kemampuan berpikir dan terus belajar melalui kegiatan interaksi dengan menggunakan bahasa (terutama bahasa asing), membaca, menulis, matematika, dan menganalisis. Berbagai kemampuan kognitif ini selanjutnya akan mendukung kecakapan praktis dari para pencari kerja. Kecakapan praktis para pencari kerja akan didukung dengan pengetahuan yang didapatkan di bangku sekolah/kuliah untuk diaplikasikan di tempat kerja (Casner-Lotto & Barrington, 2006).

Kecakapan kerja akan diwarnai oleh derajat kemampuan kognitif para pencari kerja, seperti kemampuan berpikir kritis, kemampuan memecahkan masalah, profesionalisme,

kemampuan berkomunikasi secara lisan dan tertulis, kreatif dan inovatif, kemampuan menggunakan perangkat teknologi informasi, memiliki jiwa kepemimpinan, kemampuan untuk membelajarkan diri secara terus menerus, kemampuan bekerja dalam tim, dan kesadaran akan tanggung jawab sosial (Casner-Lotto & Barrington, 2006).

Kemampuan berpikir kritis akan mempengaruhi kemampuan pencari kerja untuk memecahkan masalah. Hal ini akan ditunjukkan dari kemampuan menggunakan logika berpikir dan kemampuan menganalisis setiap permasalahan yang kelak akan dihadapi oleh para pencari kerja. Profesionalisme para pencari kerja akan menentukan nilai-nilai etika kerja. Hal ini ditunjukkan dengan adanya perilaku bertanggung jawab, kebiasaan untuk bekerja secara efektif, tepat waktu, bekerja sesuai dengan bidang tugas yang dibebankan kepadanya, dan mampu bersinergi dengan unit kerja lain (Casner-Lotto & Barrington, 2006; Caballero, Walker, Tyszkiewicz, 2011). Kebiasaan berpikir kritis dari para pekerja sangat diperlukan untuk terwujudnya sikap aktif-proaktif dan tanggap dengan tuntutan organisasi, pelanggan, dan masyarakat secara keseluruhan; sehingga kelangsungan hidup organisasi akan dapat diwujudkan.

Kemampuan komunikasi secara lisan diperlukan agar pekerja mampu mengungkapkan apa yang menjadi pemikirannya secara jelas, efektif, dan efisien kepada pihak lain, termasuk kepada warga organisasi dimana ia kelak akan bekerja. Sedangkan kemampuan komunikasi tertulis ditunjukkan dengan kemampuan membuat memo, surat, dan kemampuan membuat laporan kegiatan yang kompleks secara tertulis secara jelas dan efektif.

Kemampuan para pekerja untuk berkomunikasi yang efektif akan menjamin terbangunnya relasi yang positif antar sesama pekerja, antara pekerja dengan organisasi, dan antara organisasi dengan masyarakat (Caballero, Walker, Tyszkiewicz, 2011). Komunikasi yang efektif juga akan menjamin terciptanya kepuasan kerja (Harris, Winkowski & Engdahl, 2007) dan kesemuanya ini akan berdampak pada produktifitas kerja (Kamdar & Van Dyne, 2007).

Kemampuan berpikir kreatif dan inovatif ditunjukkan dengan kemampuan para pencari kerja untuk menampilkan pemikiran dan unjuk kerja yang baru dan berbeda, mampu mengintegrasikan berbagai informasi, pengetahuan, dan kecakapan; serta mampu mengkomunikasikan ide baru kepada organisasi dimana kelak mereka akan bekerja. Dalam era sekarang, para pencari kerja dituntut memiliki kecakapan untuk menggunakan perangkat IT dalam mendukung tugas pekerjaannya, mampu menggunakan perangkat teknologi komputer untuk memecahkan permasalahan yang terjadi di tempat kerja (Casner-Lotto & Barrington, 2006).

Para pekerja dalam masa mendatang juga dituntut untuk memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat. Kemampuan bidang kepemimpinan ini diperlukan untuk mengkoordinir dan mempengaruhi sesama pekerja agar mampu mencapai target kerja yang ditetapkan organisasi. Kemampuan bidang kepemimpinan ini juga diperlukan agar para pencari kerja kelak mampu membina, membimbing, memberi contoh baik pada calon pekerja yang baru masuk dalam organisasi dimana ia bekerja (Casner-Lotto & Barrington, 2006).

Kemampuan memberlajarkan diri harus dimiliki oleh para pekerja agar para pencari kerja kelak mampu memperbaharui pengetahuan dan kecakapan yang dibutuhkan oleh organisasi. Kelak para pekerja diharapkan mampu membuat evaluasi diri berkaitan dengan kecakapan dan keahlian yang dimiliki, apakah masih relevan dengan tuntutan tugas dan tuntutan organisasi dimana ia bekerja. Kemampuan memberlajarkan diri sendiri juga memungkinkan para pekerja lebih mampu mengambil hikmah atas kesalahan yang mungkin terjadi selama mereka bekerja (Casner-Lotto & Barrington, 2006; Caballero, Walker, Tyszkiewicz, 2011).

Kemampuan bekerja dalam tim sangat diperlukan agar para pencari kerja kelak mampu menjalin komunikasi kerja dengan sesama pekerja dan masyarakat di luar organisasi. Dalam masa mendatang, para pekerja diharapkan mampu menjalin hubungan yang baik dengan pihak pelanggan organisasi, bekerja sama lintas sektoral, mampu bernegosiasi dengan pihak eksternal, dan mampu mengelola potensi konflik kerja yang sangat mungkin akan selalu terjadi di tempat kerja (Casner-Lotto & Barrington, 2006; Caballero, Walker, Tyszkiewicz, 2011).

Pada masa mendatang, para pekerja juga diharapkan memiliki kesadaran yang kuat tentang pentingnya tanggung jawab sosial. Tanggung jawab sosial perusahaan pada masa mendatang sudah menjadi bagian integral dari tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap warga organisasi juga harus memiliki kesadaran yang kuat tentang pentingnya perilaku etis, memiliki kepedulian sosial dengan lingkungan dimana ia bekerja. Kesadaran tanggung jawab sosial harus selalu melekat pada setiap warga organisasi (Casner-Lotto & Barrington, 2006; Caballero, Walker, Tyszkiewicz, 2011).

Pengetahuan dasar dan kecakapan praktis akan mempengaruhi kompetensi inti dari para pencari kerja. Kompetensi inti para pencari kerja merujuk pada dikuasainya pengetahuan, kecakapan, kemampuan, dan berbagai perilaku yang akan mendukung kesuksesan para pencari kerja kelak pada saat mereka sudah bekerja. Dengan demikian para pencari kerja yang memiliki kompetensi inti diproyeksikan akan memiliki kesiapan untuk bekerja.

Hingga saat ini belum ditemukan kajian mendalam yang mengevaluasi tentang kemampuan pengetahuan dasar dan kecakapan praktis dari para pekerja dan para pencari kerja di Indonesia. Meskipun demikian, kita bisa menggunakan data dari analisis kemampuan pengetahuan dasar dan kecakapan praktis dari para calon tenaga kerja di negara-negara maju seperti di USA. Berdasarkan hasil kajian dari konferensi ketenagakerjaan yang diprakarsai oleh *Partnership for 21st Century Skills, Corporate Voices for Working Families, dan Society for Human Resource Management* memaparkan bahwa kesuksesan kerja sangat dipengaruhi oleh kombinasi antara penguasaan kemampuan dasar dan kecakapan praktis dari para pekerja (Casner-Lotto & Barrington, 2006).

Pengetahuan dasar dan kecakapan praktis apa yang memungkinkan para pekerja meraih kesuksesan di tempat kerja? Urutan pertama, adalah berkaitan dengan profesionalisme, etika kerja, kemampuan bekerja dalam tim, dan kemampuan berkomunikasi secara lisan. Atribut ini berhubungan dengan kecakapan praktis paling utama yang harus dimiliki oleh para pencari kerja untuk masuk ke dunia kerja. Kedua, penguasaan bahasa asing dalam masa mendatang akan semakin dianggap penting

untuk dikuasai oleh para pekerja dan pencari kerja. Atribut ini merupakan bagian dari pengetahuan dasar. Penguasaan bahasa asing dinilai penting untuk dikuasai pekerja di masa mendatang seiring dengan adanya kecenderungan integrasi dan keterbukaan pasar tenaga kerja. Pada masa mendatang, para pekerja tidak lagi bekerja dengan dibatasi oleh wilayah teritori negara. Pekerja di masa mendatang akan menjadi pekerja global dan melayani pelanggan di level global pula. Oleh karena itu, para pekerja di masa depan harus menguasai bahasa yang berlaku pada masyarakat global. Ketiga, berkaitan dengan kemampuan berpikir dan berperilaku kreatif dan inovatif. Atribut ini berkaitan dengan kecakapan praktis (Casner-Lotto & Barrington, 2006; Caballero, Walker, Tyszkiewicz, 2011). Para pekerja di masa datang dituntut untuk terus mampu berinovasi tiada henti, dan berkreatifitas tanpa batas. Inovasi dan kreatifitas merupakan atribut penting yang akan menggerakkan dan meningkatkan kualitas aktifitas bisnis dan ekonomi dalam skala luas. Ketika tingkat persaingan berada dalam level tertinggi, maka kemampuan para pekerja untuk terus berinovasi dan berkreasi merupakan *conditio sine qua non*. Hasil laporan menunjukkan bahwa kecakapan praktis yang termasuk kategori *soft skills* merupakan hal yang paling mempengaruhi kesuksesan kerja. Hal ini berlaku bagi para pekerja dengan berbagai latar belakang pendidikan mereka, baik pendidikan menengah maupun pendidikan tinggi.

2.2. Kesiapan Bekerja

Salah satu penanda utama dari abad 21 adalah adanya perubahan dengan tingkat kecepatan pada level *mega speed*. Kecenderungan inilah yang saat ini sedang

terjadi di masyarakat. Hal ini selanjutnya berdampak pada pola kerja baru yang menuntut para pekerja dan para pencari kerja harus memiliki cara pandang baru tentang dunia kerja. Mereka dituntut untuk menguasai kecakapan baru yang dibutuhkan oleh organisasi dimana mereka bekerja. Seiring dengan adanya perubahan masyarakat yang cepat, dunia kerja dituntut untuk cepat melakukan berbagai perubahan di berbagai bidang kegiatan produksi, distribusi, dan pola relasi dengan para pelanggan dan masyarakat luas (Miller, 2009; Kalita, 2009; Friedman, 2005).

Perubahan yang cepat menuntut organisasi bisnis, para pekerja, dan calon pekerja untuk membiasakan diri memperbaharui cara kerja dan kecakapan baru selaras dengan tuntutan yang berkembang di masyarakat. Hal ini menuntut para pekerja dan calon pekerja benar-benar memiliki kesiapan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan perilaku aktif-proaktif, kreatif, dan inovatif. Dengan memiliki kemampuan tersebut, maka baik organisasi maupun para pekerja akan dalam eksis dalam kancha persaingan yang semakin ketat (Gunn, 2009).

Berbagai kajian telah dilakukan untuk mengidentifikasi berbagai indikator yang digunakan untuk menilai kesiapan bekerja. Brady (2010) telah mengkaji beberapa atribut kepribadian yang digunakan untuk menilai tingkat kesiapan untuk bekerja. Kajian ini kemudian diperluas dan diperdalam oleh Caballero, Walker, Tyszkiewicz (2011). Mengacu kajian yang dilakukan oleh Brady (2010), ada 6 indikator yang menjadi penanda kesiapan individu untuk bekerja, yaitu: (a) sikap bertanggung jawab, (b) kemampuan berpikir dan bertindak luwes, (c) memiliki berbagai

kecakapan hidup, (d) kemampuan komunikasi baik secara lisan maupun tertulis, (e) kemampuan melakukan evaluasi diri, dan (f) kesadaran akan kesehatan diri dan keselamatan kerja.

Sikap bertanggung jawab akan ditunjukkan dari perilaku para pekerja untuk datang ke tempat kerja tepat waktu dan akan terus menjalankan aktifitas kerjanya hingga selesai sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan. Mereka memiliki kepedulian yang tinggi dengan berbagai peralatan dan perlengkapan yang digunakan untuk bekerja, memiliki standar kualitas kerja, dan memahami keuntungan dan kerugian atas berbagai perilaku kerja yang hendak diambil. Mereka memiliki kesadaran penuh bahwa kesuksesan dan jenjang karir di tempat kerja akan dipengaruhi oleh prestasi kerjanya sendiri (Reynolds & Ceranic, 2007). Pekerja yang bertanggung jawab selalu ditandai dengan adanya integritas pribadi, kejujuran, dan dapat dipercaya (Gardner, Csikszentmihalyi, & Damon, 2001).

Hasil kajian Gardner, Csikszentmihalyi, & Damon, (2001) menyatakan bahwa lebih dari dua per tiga karyawan menilai sikap bertanggung jawab di tempat kerja sebagai atribut kepribadian yang sangat penting. Hal ini bukan hanya sikap bertanggung jawab untuk kepentingan diri sendiri, tetapi juga sikap bertanggung jawab terhadap sesama karyawan dan organisasi. Akhirnya, sikap bertanggung jawab ini juga diabdikan untuk kemajuan organisasi dimana ia bekerja (Gardner, 2007). Oleh karena itu, Parker (2008) menyatakan bahwa sikap bertanggung jawab merupakan salah satu atribut kepribadian utama yang harus dimiliki oleh para pekerja dan calon pekerja dalam abad 21.

Kemampuan berpikir dan bertindak luwes ditunjukkan dari kemampuan para pekerja untuk terus menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi di tempat kerja (Moorhouse & Caltabiano, 2007). Mereka menyadari bahwa berbagai kecenderungan baru akan datang dengan sangat cepat. Situasi ini menuntut adanya kemampuan untuk cepat menyesuaikan diri dengan pola kerja dan kecakapan kerja baru sesuai dengan tuntutan yang berkembang di masyarakat. Dalam dunia yang terus berubah dengan cepat, kemampuan menyesuaikan diri selaras dengan tuntutan kecakapan dan keahlian yang baru merupakan bagian dari kecakapan hidup yang harus dimiliki oleh para pekerja dan calon pekerja dalam abad 21.

Dalam bukunya yang berjudul *"The World is Flat"*, Friedman (2005) menyatakan bahwa dimilikinya berbagai kecakapan hidup (*soft skills*), modal intelektual, dan berbagai keahlian merupakan faktor penting yang akan menggerakkan kegiatan ekonomi. Yang dimaksud kecakapan hidup disini adalah bukan hanya berkaitan dengan kecakapan melaksanakan tugas sesuai bidangnya, tetapi juga mencakup kecakapan untuk memperbaharui pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi dimana ia bekerja. Parker (2008) menyebut hal itu sebagai kecakapan pekerja untuk membelajarkan diri sendiri sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Para pekerja yang mampu membelajarkan diri sendiri akan mendorong mereka untuk terus berusaha menguasai berbagai pengetahuan dan ketrampilan baru. Keterlibatan mereka dalam berbagai program pendidikan dan pelatihan benar-benar disadari sebagai bagian dari kebutuhan, dan bukan karena tuntutan atau

tekanan dari pihak organisasi (Brady, 2010). Dengan demikian para pekerja yang memiliki kebutuhan untuk terus memperbaharui pengetahuan, kecakapan, dan keahlian akan lebih memiliki kesiapan untuk bekerja.

Kemampuan berkomunikasi yang baik dari para pekerja, baik secara lisan maupun tertulis; sangat mendukung demi terciptanya suasana kerja yang kondusif. Berbagai permasalahan kerja seringkali terjadi karena adanya problem komunikasi, baik komunikasi antar sesama pekerja, komunikasi dengan organisasi, maupun komunikasi dengan masyarakat. Dengan demikian kemampuan berkomunikasi dari para pekerja akan dinilai para penyedia kerja sebagai faktor yang menentukan kesiapan bekerja dan kinerja (Caballero, Walker, Tyszkiewicz, 2011; Porath & Bateman, 2006; Brady, 2010).

Kesiapan individu untuk bekerja juga dapat diidentifikasi dari kemampuan mereka untuk melakukan evaluasi diri. Hal ini ditunjukkan oleh kemampuan para pekerja untuk menyadari bagaimana posisi dirinya di dalam kehidupan organisasi dimana mereka bekerja, sehingga mereka memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kemampuan evaluasi diri memungkinkan para pekerja mudah untuk menerima umpan balik, mendorong mereka untuk terus belajar, dan memperluas wawasan yang berdampak pada munculnya rasa percaya diri. Para pekerja dengan rasa percaya diri yang kuat akan berpengaruh pada kinerjanya (Betz, 2004). Dengan demikian kesediaan para pekerja untuk melakukan evaluasi diri juga mencerminkan kematangan pribadi, dan hal ini berpengaruh terhadap kesiapan untuk bekerja (Caballero, Walker, Tyszkiewicz, 2011).

Tabel 2
Sebaran Sampel Penelitian

Kualifikasi Pendidikan	Pengalaman Kerja			Jumlah
	0 Tahun	1-3 Tahun	> 3 Tahun	
Pendidikan Dasar	30	30	30	90
Pendidikan Menengah	30	30	30	90
Pendidikan Tinggi	30	30	30	90
Jumlah	90	90	90	270

untuk mengemukakan apa pun yang menjadi pendapatnya tentang kecakapan dan kesiapan kerja. Penyedia kerja dipersilahkan untuk mengisi secara bebas berkaitan dengan pertanyaan yang diajukan. Berikut ini adalah contoh pertanyaan yang ditujukan kepada para penyedia kerja: "Tuliskan kualifikasi keahlian yang Saudara harapkan dari para pencari kerja" dan "Tuliskan berbagai kecakapan yang Saudara harapkan dari para pencari kerja".

Pertanyaan diajukan melalui email, dan sampai dengan waktu yang ditetapkan dari 50 penyedia kerja ternyata hanya 21 penyedia kerja yang menjawab melalui email. Responden yang tidak menjawab melalui email dihubungi via telepon, dan ada 14 penyedia kerja yang bersedia menjawab berbagai pertanyaan yang diajukan peneliti. Dengan demikian secara keseluruhan dari 50 sampel ada 35 penyedia kerja (70%) yang memberikan jawaban. Berdasarkan hasil analisis semantik (selengkapnya dapat dilihat pada paparan hasil penelitian), kesiapan bekerja diindikasikan oleh dikuasanya pengetahuan sesuai bidang ilmunya dan dimilikinya kecakapan praktis.

Indikator *penguasaan pengetahuan* meliputi: (a) penguasaan teknologi informasi dan komunikasi, (b) penguasaan komputer, (c) kemampuan membaca, dan (d) penguasaan pekerjaan sesuai bidang ilmunya. Sedangkan indikator *kecakapan praktis* meliputi: (a) motivasi kerja, (b) kematangan pribadi, (c) kemampuan berinteraksi sosial, (d) sikap kerja, (e) kemampuan memecahkan masalah, dan (f) kesiediaan untuk menerima tanggung jawab.

Tahap kedua, dari masing-masing indikator penguasaan pengetahuan dan kecakapan praktis selanjutnya peneliti menurunkan menjadi berbagai variabel manifes. Angket penelitian dikembangkan berdasarkan variabel manifes. Selanjutnya dilakukan uji coba untuk menentukan angket penelitian yang benar-benar valid dan reliabel. Angket yang sudah terjamin validitas dan reliabilitasnya kemudian disebarkan kepada responden (para pencari kerja). Angket inilah yang digunakan untuk menggali data kesiapan untuk bekerja para responden. Angket penelitian dikembangkan dengan menggunakan skala 5. Responden diminta untuk menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan angket.

Jawaban responden selanjutnya dikonversikan dengan tingkat kesiapan untuk bekerja. Dengan demikian skor kesiapan bekerja para pencari kerja akan bergerak antara 1 (sangat tidak siap bekerja) sampai dengan 5 (sangat siap untuk bekerja).

3.4. Teknik Analisis Data

Analisis tentang ekspektasi para penyedia kerja terhadap keahlian dan kecakapan para pencari kerja dilakukan pendekatan tematik, sebagaimana dikembangkan oleh Caballero, Walker, dan Tyszkiewicz (2011). Jawaban responden yang dinilai memiliki kesamaan tematik kemudian dikelompokkan menjadi satu untuk kemudian dianalisis berdasarkan kesamaan semantik. Hasil analisis kesamaan semantik selanjutnya digunakan sebagai dasar membuat kategori kecakapan dan keahlian yang diharapkan oleh penyedia kerja bisa dimiliki oleh para pencari kerja. Untuk meyakinkan kategori atribut kesiapan bekerja, jawaban yang diperoleh dikonfirmasi dengan apa yang sudah dikaji oleh Caballero, Walker, dan Tyszkiewicz (2011), Brady (2010), Wagner (2006), dan Casner-Lotto & Barrington (2006). Kecakapan dan keahlian yang diekspektasikan para penyedia kerja selanjutnya dijadikan indikator kesiapan bekerja para pencari kerja.

Untuk meyakinkan apakah berbagai variabel yang diidentifikasi merupakan indikator dari kesiapan bekerja pada responden dilakukan dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori. Tujuan yang diinginkan adalah untuk mengkonfirmasi apakah model pengukuran yang dikembangkan sesuai dengan dihipotesiskan. Kesiapan kerja responden dapat diukur dari tingkat penguasaan pengetahuan dan kecakapan praktis. Dengan demikian

penelitian ini hendak mengkonfirmasi apakah berbagai variabel manifes yang dikembangkan peneliti benar-benar merupakan bagian dari indikator penguasaan pengetahuan dan kecakapan praktis. Dengan demikian analisis faktor konfirmatori akan menguji apakah model yang dikembangkan benar-benar fit. Berbagai parameter yang digunakan untuk menguji model yang benar-benar fit meliputi: (a) Uji χ^2 . Model baik jika uji χ^2 tidak nyata pada taraf nyata tertentu. (b) GFI (*Goodness of Fit Index*). Suatu aturan umum yang disarankan untuk kelayakan sebuah model adalah nilai GFI-nya lebih besar dari 0,90 dan nilai maksimumnya adalah 1. (c) AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*). Suatu model dikatakan baik apabila nilai AGFI-nya lebih besar dari 0,80 dan nilai maksimumnya adalah 1. (d) RMSEA (*Root Mean Square of Error Approximation*). Bila RMSEA \leq 0,08 maka secara umum model sudah mewakili data yang sebenarnya. Untuk mendukung kegiatan analisis digunakan perangkat lunak LISREL 8.30 for windows (Joreskog, K.G., Sorbom, D., Du Toit, S.H.C. & Du Toit, M., 2001).

Model yang benar-benar fit mencerminkan adanya indikator yang benar-benar valid. Artinya berbagai indikator sebagaimana ditampilkan dalam keutuhan model merupakan manifestasi dari penguasaan pengetahuan dan kecakapan praktis dari para pencari kerja. Berdasarkan skor penguasaan pengetahuan dan kecakapan praktis inilah akan dapat ditentukan besaran skor dan derajat kesiapan bekerja dari para pencari kerja. Penelitian juga akan menganalisis pengaruh kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja dengan kesiapan bekerja. Untuk itu akan digunakan analisis univariat dengan perangkat lunak SPSS for windows.

Kesadaran para pekerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja juga mencerminkan kesiapan mereka untuk bekerja. Para pekerja yang sehat secara jasmani dan rohani berdampak pada jiwa yang kuat. Hal ini antara lain ditunjukkan dengan sikap percaya diri, optimis, menjaga komitmen dan semangat kerja, mudah bekerja sama dalam tim, hormat terhadap sesama pekerja, menerima adanya keberagaman, dan memiliki kebanggaan dengan korps (Caballero, Walker, Tyszkiewicz, 2011). Kesehatan jiwa para pekerja akan memicu terciptanya ketenangan dalam bekerja, dan selanjutnya akan mempengaruhi keselamatan kerja. Pemahaman para pencari kerja yang baik tentang hal ini menunjukkan adanya kesiapan untuk bekerja.

Berdasarkan kajian sebagaimana dipaparkan terlihat bahwa kesiapan bekerja lebih dipengaruhi oleh dimensi *soft skills*. Hal ini sejalan dengan kajian yang dilakukan oleh Wagner (2006) yang memaparkan ada 14 faktor yang membuat para pencari kerja tidak diterima sebagai pekerja. Dua faktor pertama berkaitan dengan kemampuan akademik (*hard skills*), sedangkan 12 sisanya berkaitan dengan kemampuan non akademik (*soft skills*). Ke 14 faktor tersebut meliputi: ketidaksesuaian keahlian dan kecakapan, prestasi akademik kurang memadai, sikap kepribadian lemah, kurang percaya diri, motivasi kurang kuat, dorongan dan antusiasme rendah, jiwa kepemimpinan lemah, tidak siap menghadapi presentasi wawancara, mengutamakan keuntungan sesaat, tuntutan gaji yang tidak realistis, persiapan untuk bekerja kurang, kegiatan ekstra kurikuler selama belajar sangat minim, kecakapan dasar kurang, dan kurang siap untuk bekerja.

Memperhatikan hasil kajian Wagner (2006), maka para pencari kerja tidak cukup hanya mengandalkan kepemilikan ijazah untuk berkompetisi dalam pasar kerja. Ada banyak atribut *soft skills* yang harus disiapkan oleh para pencari kerja untuk bisa diterima di pasar kerja. Di berbagai negara, umumnya proses seleksi terhadap para pencari kerja didasarkan atas aplikasi lamaran kerja, ijazah, prestasi akademik sebagaimana ditunjukkan oleh besaran indeks prestasi akademik, dan tes potensi akademik (Carles, 2007). Prestasi akademik diyakini dapat menjelaskan kapasitas keahlian, kemampuan belajar, dan motivasi untuk mencapai tujuan. Tetapi ternyata kualifikasi akademik tidak cukup memadai untuk menggambarkan kesiapan individu untuk berkarya. Dalam kaitan inilah diperlukan adanya kecakapan non akademik yang memungkinkan seseorang dapat berhasil dalam bekerja (Hager & Holland, 2006).

Berdasarkan berbagai kajian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kesiapan individu untuk bekerja tidak cukup hanya didasarkan atas kualifikasi akademik. Ada banyak kecakapan non akademik (*soft skills*) yang harus dipersiapkan individu untuk masuk ke pasar bursa kerja. Dengan demikian secara teoritik dapat dinyatakan bahwa tingginya tingkat pengangguran dalam suatu negara mencerminkan ketidaksiapan para pencari kerja untuk masuk ke pasar bursa kerja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survei. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Untuk memastikan data

yang dianalisis benar-benar menggambarkan apa yang dipersepsikan responden, maka angket yang dikembangkan peneliti terlebih dahulu diujicobakan untuk menjamin terpenuhinya aspek validitas reliabilitas angket. Uji validitas dan reliabilitas angket dilakukan dengan uji alpha Cronbach menggunakan perangkat lunak SPSS. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menjamin bahwa instrumen penelitian yang digunakan peneliti benar-benar dapat diandalkan, sehingga data yang dihasilkan dapat untuk dianalisis. Analisis penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif.

Untuk memaparkan berbagai atribut yang diekspektasikan para penyedia kerja harus dimiliki oleh para pencari kerja, peneliti meminta beberapa responden yang mewakili penyedia kerja untuk menjelaskan berbagai kecakapan yang seharusnya dimiliki oleh para pencari kerja. Penjelasan yang didapatkan selanjutnya diklasifikasikan sesuai dengan kesamaan atau kemiripan semantik untuk menentukan atribut kesiapan bekerja. Sedangkan hasil uji statistik selanjutnya diinterpretasikan guna mendeskripsikan berbagai hal yang berkaitan dengan kesiapan responden untuk bekerja.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari dua kelompok, yaitu kelompok penyedia kerja dan kelompok pencari kerja. Para penyedia kerja adalah mereka yang mengelola atau mewakili kegiatan usaha, baik usaha kecil, usaha menengah, maupun usaha berskala besar. Dari kelompok penyedia kerja diharapkan dapat diperoleh informasi tentang berbagai atribut kecakapan dan kesiapan kerja yang seharusnya dimiliki oleh para pencari kerja. Data tentang

para penyedia kerja di Jawa Timur dapat diakses melalui <http://telpon.info/location/kota>. Dari kelompok pencari kerja diharapkan dapat diperoleh data tentang kesiapan bekerja dilihat dari kualifikasi akademik (*hard skills*) dan kualifikasi kecakapan *soft skills*. Data para pencari kerja di Jawa Timur diakses melalui <http://www.berniaga.com/indonesia/lowongan/cari>. Pencarian responden melalui website tersebut dilakukan pada bulan Januari 2013.

Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *multistage random sampling*. Dari kelompok penyedia kerja dikelompokkan berdasarkan jenis usaha, yang meliputi usaha jasa, pertokoan, restoran, home industri, dan usaha besar; dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang (sekali sekaligus mewakili kegiatan usaha). Sedangkan dari kelompok pencari kerja dikelompokkan berdasarkan kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja, dengan jumlah sampel sebanyak 270 orang. Rincian anggota sampel dari kelompok pencari kerja terlihat pada tabel 2.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui 2 tahap. *Tahap pertama*, peneliti mengkaji data tentang ekspektasi penyedia kerja terhadap kecakapan dan kesiapan kerja dari para pencari kerja. Untuk itu diajukan berbagai pertanyaan kepada para penyedia kerja seputar kualifikasi akademik dan berbagai atribut kecakapan/keahlian dan kesiapan kerja yang seharusnya dimiliki oleh para pencari kerja. Para penyedia kerja juga diminta untuk mengemukakan berbagai harapan yang ditujukan kepada para pencari kerja. Pertanyaan yang diajukan bersifat terbuka, sehingga memungkinkan para penyedia kerja

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Responden

Dari 270 pencari kerja yang dijadikan sampel penelitian dan dikirim angket, baik lewat email maupun surat; yang mengembalikan angket secara keseluruhan sebanyak 119 orang (44%). Tabel 3 menggambarkan kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja para pencari kerja yang dijadikan responden dalam penelitian ini.

Jumlah responden yang menjawab angket melalui email untuk kualifikasi pendidikan dasar sebanyak 18%, pendidikan menengah sebanyak 71%, dan pendidikan tinggi sebanyak 42%. Responden yang menjawab angket menggunakan email dengan pengalaman kerja 0 tahun sebanyak 62%, pengalaman kerja 1-3 tahun sebanyak 73%, dan pengalaman kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 80%. Bila kemampuan berkomunikasi dengan email dijadikan indikator familiaritas penggunaan sarana teknologi informasi dan komunikasi (TIK), maka terlihat kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja para pencari kerja mempengaruhi familiaritas mereka dalam

memanfaatkan sarana TIK. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi pendidikan dan pengalaman para pencari kerja membuat mereka semakin familier dalam memanfaatkan perangkat TIK.

Jumlah responden dari kelompok penyedia kerja sebanyak 35 orang dengan rincian dari kelompok usaha jasa sebanyak 9 orang, pertokoan sebanyak 7 orang, restoran sebanyak 5 orang, home industri dan usaha kecil sebanyak 7 orang, dan usaha menengah dan besar 7 orang. Secara keseluruhan sebanyak 70% dari total responden yang direncanakan (50 orang) berkenan memberikan data yang berkaitan dengan kesiapan bekerja para pekerja.

4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket Penelitian

Tabel 4 berikut ini merangkum hasil uji validitas dan reliabilitas angket yang berkaitan dengan penguasaan pengetahuan dan kecakapan praktis para pencari kerja. Dari total 40 item pernyataan angket yang dikembangkan peneliti diperoleh 24 item pernyataan yang dinyatakan valid dengan reliabilitas yang baik pula.

Tabel 3
Responden Yang Menjawab Angket Penelitian

Kualifikasi Pendidikan	Pengalaman Kerja			Jumlah
	0 Tahun	1-3 Tahun	>3 Tahun	
Pendidikan Dasar	4 (0)	6 (1)	7 (2)	17 (3)
Pendidikan Menengah	29 (19)	24 (17)	11 (10)	64 (46)
Pendidikan Tinggi	12 (9)	14 (14)	12 (12)	38 (35)
Jumlah	45 (28)	44 (32)	30 (24)	119 (84)

Keterangan: Angka dalam kurung yang menjawab angket lewat email

Tabel 4
Ringkasan Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Jumlah Angket Valid	Koefisien Reliabilitas	Anotasi
Penguasaan Pengetahuan	Penguasaan TIK	2	0,89	Caballero, Walker, dan Tyszkiewicz (2011), Brady (2010), Wagner (2006), dan Casner-Lotto & Barrington (2006).
	Aplikasi Komputer	2		
	Daya baca	2		
	Pemahaman bidang pekerjaan	3		
Kecakapan Praktis	Motivasi	2	0,82	Caballero, Walker, dan Tyszkiewicz (2011), Brady (2010), Wagner (2006), dan Casner-Lotto & Barrington (2006).
	Kematangan pribadi	3		
	Kemampuan interaksi	3		
	Sikap kerja	2		
	Pemecahan masalah	2		
Tanggung jawab	3			

4.3. Ekspektasi Para Penyedia Kerja Terhadap Para Pencari Kerja

Analisis ekspektasi para penyedia kerja terhadap para pencari kerja dilakukan dengan analisis diskriptif. Data penelitian didapatkan dari jawaban pertanyaan terbuka yang diajukan peneliti kepada para penyedia kerja. Pokok pertanyaan yang diajukan peneliti adalah berkaitan dengan harapan para penyedia kerja terhadap para pencari kerja. Kegiatan analisis dilakukan peneliti dengan mencari kesamaan semantik atas berbagai jawaban pertanyaan yang diajukan kepadanya. Berbagai jawaban responden diasumsikan merupakan faktor yang menggambarkan harapan mereka terhadap kesiapan bekerja dari para pencari kerja. Selanjutnya dilakukan analisis kesamaan semantik atas berbagai faktor unik untuk digunakan sebagai dasar mendeskripsikan faktor umum yang diasumsikan mempengaruhi kesiapan bekerja. Tabel 5 berikut merangkum

berbagai jawaban dari para penyedia kerja ketika ditanyakan tentang berbagai persyaratan apa yang harus dimiliki oleh para pencari kerja untuk bisa diterima sebagai calon pekerja.

Dari hasil analisis diketahui ada 5 faktor utama yang diekspektasikan oleh para penyedia kerja harus dimiliki oleh para pencari kerja. Penentuan faktor utama didasarkan atas berbagai atribut unik dan secara semantik diasumsikan sebagai manifestasi dari faktor utama. Secara berurutan, kelima faktor utama tersebut meliputi faktor: (a) motivasi, (b) kematangan pribadi, (c) kematangan sosial, (d) sikap dalam bekerja, dan (e) kecakapan dalam bekerja. Urutan faktor tersebut menunjukkan hal utama yang diekspektasikan para penyedia kerja terhadap para pencari kerja. Berdasarkan urutan sebagaimana disebutkan maka terlihat bahwa para penyedia kerja lebih menempatkan kecakapan non teknis sebagai hal yang sangat penting. Faktor motivasi,

kematangan pribadi, kematangan sosial, dan sikap dalam bekerja lebih berkaitan dengan kecakapan non teknis. Sedangkan kecakapan dalam bekerja lebih berkaitan dengan kecakapan teknis para pencari kerja.

Para penyedia kerja berpendapat bahwa faktor pertama yang harus dimiliki oleh para pencari kerja adalah berkaitan dengan dimensi motivasi. Faktor motivasi dianggap para penyedia kerja sebagai hal penting yang akan membuat para pencari kerja akan berhasil mengembangkan karir di lingkungan kerjanya. Faktor motivasi dimanifestasikan oleh adanya kesungguhan dalam bekerja, dorongan untuk bekerja keras, tahan banting, konsisten, condong bekerja dengan target kerja sebaik-baiknya, pantang menyerah, dan tidak mudah mengeluh.

Faktor kedua berkaitan dengan kematangan pribadi. Pribadi-pribadi yang matang menurut para penyedia kerja akan dimanifestasikan oleh berbagai atribut yang meliputi ketahanan dalam menghadapi cobaan, tidak emosional ketika dikritik, bersifat terbuka, percaya diri, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

Faktor ketiga adalah kematangan sosial sebagai faktor ketiga yang dianggap penting untuk dimiliki oleh para pencari kerja. Pribadi-pribadi yang memiliki kematangan sosial akan dimanifestasikan oleh kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerjasama dalam tim kerja, kemampuan membangun jejaring, kemampuan berinteraksi dengan pelanggan, serta mampu berperilaku luwes dan fleksibel.

Tabel 5
Berbagai Atribut Yang Diekspektasikan Para Penyedia Kerja Dimiliki Para Pencari Kerja

Nomor	Faktor	Atribut
1	Motivasi	Kesungguhan dalam bekerja, dorongan bekerja keras, tahan banting, konsisten, condong bekerja dengan sebaik-baiknya, pantang menyerah, tidak mudah mengeluh.
2	Kematangan Pribadi	Tahan menghadapi cobaan, Tidak emosional ketika dikritik, Bersifat terbuka, Percaya diri, Bertanggung jawab.
3	Kematangan sosial	Mampu berkomunikasi, Mampu bekerja sama dalam tim kerja, Mampu membangun jejaring, Mampu berinteraksi dengan pelanggan, Berperilaku luwes dan fleksibel.
4	Sikap kerja	Sikap hormat, Cermat, Tanggap, Realistis dan praktis, sopan santun dalam berperilaku, rendah hati, sabar.
5	Cakap dalam bekerja	Memiliki pengetahuan dan kecakapan sesuai dengan bidang pekerjaan, Mampu membuat analisis terhadap permasalahan, Mampu melakukan evaluasi diri berkaitan dengan bidang pekerjaannya, Mampu mencari cara kerja baru yang lebih efektif dan efisien, Berani membuat keputusan, Cepat mengadopsi cara kerja baru.

Sumber: Data diolah oleh peneliti berdasarkan jawaban questioner para penyedia kerja

Faktor keempat berkaitan dengan sikap kerja. Hal ini dimanifestasikan oleh sikap hormat, cermat, tanggap, realistis dan praktis dalam bekerja sopan santun dalam berperilaku, rendah hati, dan sabar.

Faktor kelima, berkaitan dengan kecakapan dalam bekerja. Hal ini dimanifestasikan oleh dimilikinya pengetahuan dan kecakapan sesuai dengan bidang pekerjaan, ditunjukkan oleh kemampuan membuat analisis terhadap permasalahan, mampu melakukan evaluasi diri berkaitan dengan bidang pekerjaannya, mampu mencari cara kerja baru yang lebih efektif dan efisien, berani membuat keputusan, dan cepat mengadopsi cara kerja baru.

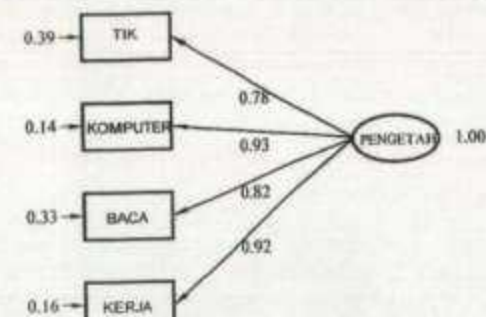
Bila dicermati faktor pertama sampai dengan faktor keempat lebih berkaitan dengan kecakapan non teknis. Hal ini menunjukkan bahwa para penyedia kerja menganggap kecakapan non teknis sebagai hal utama yang harus dimiliki oleh para pencari kerja. Hanya sayangnya selama ini pada berbagai lembaga pendidikan formal berbagai kecakapan non teknis sebagaimana telah diuraikan belum dijadikan alat evaluasi utama untuk mengukur keberhasilan belajar siswa/mahasiswa. Di lembaga persekolahan, berbagai kecakapan non teknis tersebut bahkan tidak termasuk rata ajaran yang akan menentukan kelulusan. Pengembangan kecakapan non teknis biasanya dicangkokkan pada berbagai kegiatan ekstrakurikuler. Sedangkan faktor kelima lebih berkaitan dengan kecakapan teknis yang didapatkan para pencari kerja ketika merempuh pendidikan di bangku sekolah.

4.4. Kesiapan Bekerja Para Pencari Kerja

Kesiapan bekerja para pencari kerja diukur dari penguasaan pengetahuan dan kecakapan praktis, sebagaimana ditampilkan pada tabel 4. Selanjutnya berbagai atribut tersebut digunakan untuk mengukur derajat kesiapan bekerja dari para pencari kerja. Angka koefisien kesiapan bekerja pada rentangan 1 (sangat tidak siap) sampai dengan 5 (sangat siap).

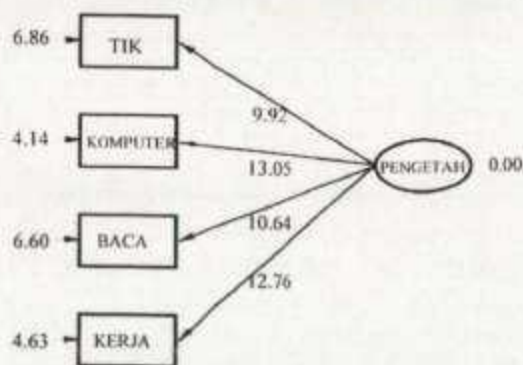
Untuk mengetahui keutuhan dimensi kesiapan bekerja dari sisi penguasaan pengetahuan dan penguasaan kecakapan praktis diuji dengan menggunakan model persamaan struktural dengan memanfaatkan perangkat lunak Lisrel. Ringkasan hasil analisis faktor konfirmatori tampak pada gambar 1 dan gambar 2 yang menunjukkan adanya keutuhan model kesiapan bekerja dari sisi penguasaan pengetahuan. Sedangkan gambar 3 dan gambar 4 menunjukkan adanya keutuhan model kesiapan bekerja dari sisi kecakapan praktis yang dimiliki para pekerja.

Gambar 1: Model Konstruksi Penguasaan Pengetahuan (Standardized Solution)



Chi-Square=1.33, df=2, P-value=0.21, RMSEA=0.00

Gambar 2: Model Struktural Penguasaan Pengetahuan (T-Values)



Chi-Square=1.33, df=2, P-value=0.21, RMSEA=0.00

Tabel 6
Validitas Konstruktif Penguasaan Pengetahuan

No.	Manifes Variabel	λ	R ²	T-Value	Kesimpulan
1.	TIK	0,78	0,61	9,92	Valid
2.	Komputer	0,93	0,86	13,05	Valid
3.	Baca	0,82	0,67	10,64	Valid
4.	Kerja	0,92	0,85	12,76	Valid

Derajat validitas dari masing-masing manifes untuk konstruk penguasaan pengetahuan dapat dilihat pada tabel 6.

Untuk mengetahui bagaimana keselarasan model yang didapat, hasil analisis menunjukkan bahwa konstruk penguasaan pengetahuan telah memenuhi persyaratan yang ditentukan, sehingga didapatkan konstruk yang utuh (*converge*). Secara rinci penjelasan tentang hal tersebut dapat dilihat pada tabel 7. Dengan demikian dapat diyakinkan bahwa konstruk penguasaan pengetahuan para

pencari kerja dimanifestasikan oleh penguasaan TIK, kemampuan menggunakan aplikasi program komputer, kemampuan daya baca, dan pemahaman bidang pekerjaan.

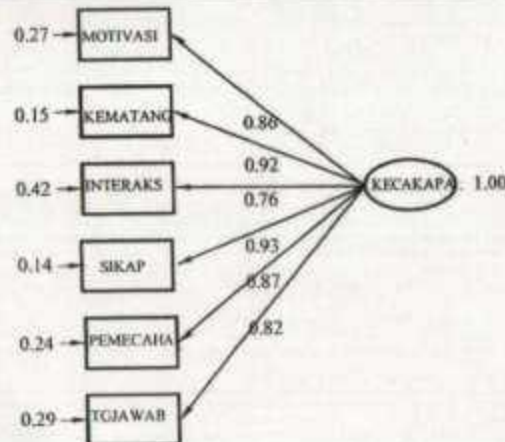
Ringkasan hasil analisis faktor confirmatori sebagaimana tampak pada

gambar 3 dan gambar 4 menunjukkan adanya keutuhan model kesiapan bekerja dari sisi kecakapan praktis. Hasil analisis faktor confirmatori menunjukkan bahwa kecakapan praktis para pencari kerja dimanifestasikan oleh motivasi kerja yang kuat, kematangan pribadi, kemampuan menjalin interaksi di dalam maupun diluar lingkungan pekerjaan, kemampuan untuk menunjukkan sikap positif dalam bekerja, kemampuan memecahkan masalah, dan rasa tanggung jawab terhadap bidang tugasnya.

Tabel 7
Keselarasan Model Konstruktif Penguasaan Pengetahuan

Keselarasan Model	Koefisien	Kriteria	Kesimpulan
Chi-Square (χ^2)	1,33	Kecil (non signifikan)	Terpenuhi
P-Value	0,21	$\geq 0,05$	Terpenuhi
RMR(Standardized)	0,0021	$\leq 0,08$	Terpenuhi
RMSEA	0,00	$\leq 0,08$	Terpenuhi
GFI	0,90	$\geq 0,90$	Terpenuhi
AGFI	0,93	$\geq 0,90$	Terpenuhi

Gambar 3: Model Struktural Kecakapan Praktis (Standardized Solution)



Chi-Square=2.54, df=4, P-value=0.23, RMSEA=0.000

Mengacu pada gambar 3 dan 4, maka dapat diringkas validitas konstruk kecakapan praktis sebagaimana tampak pada tabel 8.

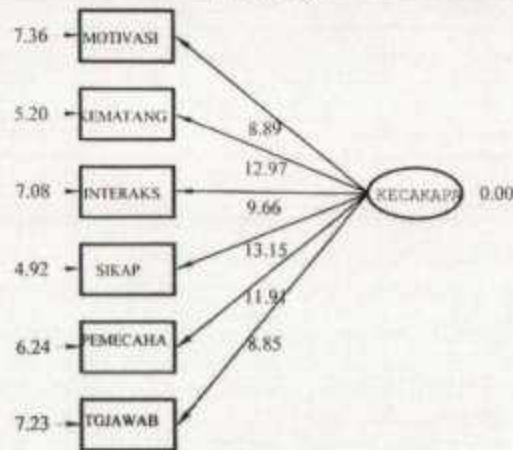
Untuk mengetahui bagaimana keselarasan model yang didapat, hasil analisis menunjukkan bahwa konstruk kecakapan praktis telah memenuhi persyaratan yang ditentukan,

sehingga didapatkan konstruk yang utuh (*converge*). Secara rinci penjelasan tentang hal tersebut dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini.

Secara ringkas derajat kesiapan bekerja dari para pencari kerja dapat dilihat pada tabel 9. Secara keseluruhan koefisien kesiapan bekerja dari para pencari kerja berada pada skor 4 (siap). Dengan kata lain, dilihat dari dimensi penguasaan pengetahuan para pencari kerja berada dalam kategori siap untuk bekerja. Dilihat dari dimensi penguasaan pengetahuan, koefisien kesiapan bekerja para pencari kerja berada pada skor 4,2 (menuju sangat siap). Para pencari kerja memiliki kesiapan bekerja yang

sangat baik dilihat dari dimensi penguasaan TIK (koefisien kesiapan 4,7) dan aplikasi komputer (koefisien kesiapan 4,8). Tetapi pada saat yang sama mereka tampak memiliki persoalan dengan dimensi daya baca (koefisien kesiapan 3,7) dan pemahaman bidang pekerjaan (koefisien kesiapan 3,6). Tampak ada hubungan

Gambar 4: Model Struktural Kecakapan Praktis (T-Values)



Chi-Square=2.54, df=4, P-value=0.23, RMSEA=0.000

Tabel 8 Validitas Konstruksi Kecakapan Praktis

No.	Manifes Variabel	λ	R ²	T-Value	Kesimpulan
1.	Motivasi Kerja	0,86	0,74	8,89	Valid
2.	Kematangan Pribadi	0,92	0,85	12,97	Valid
3.	Kemampuan Interaksi	0,76	0,58	9,66	Valid
4.	Sikap Kerja	0,93	0,86	13,15	Valid
5.	Pemecahan Masalah	0,87	0,76	11,91	Valid
6.	Tanggung Jawab	0,82	0,67	8,85	Valid

interdependensi antara penguasaan TIK dan aplikasi komputer serta daya baca dan pemahaman bidang pekerjaan. Para pekerja umumnya memiliki kemampuan aplikasi komputer yang baik sehingga hal ini juga mempengaruhi penguasaan mereka di bidang TIK. Tetapi daya baca mereka yang belum optimal juga menyebabkan kurang optimalnya

pemahaman mereka terhadap bidang pekerjaan. Para pekerja tampaknya perlu membekali diri dengan kemampuan membaca agar lebih cepat melakukan analisis situasi dan orientasi kerja. Kemampuan analisis situasi dan orientasi kerja ini sangat dibutuhkan untuk meningkatkan pemahaman mereka terhadap bidang pekerjaannya. Belum optimalnya pemahaman terhadap bidang pekerjaan juga menggambarkan para pencari kerja terhadap bidang pekerjaannya. Bagi lembaga pendidikan formal, hal ini bisa dijadikan pertimbangan untuk mendekatkan antara kajian teoritik dengan aplikasi praktis. Secara teknis, hal ini dapat dilakukan dengan memperbanyak kerja praktek, misalnya melalui model studi eksekursi.

Sedangkan dilihat dari dimensi kecakapan praktis, koefisien kesiapan bekerja para pencari kerja berada pada skor 3,8 (cenderung siap). Dengan kata lain, dilihat dari dimensi penguasaan kecakapan praktis para pencari kerja berada dalam kategori *cenderung siap untuk bekerja*. Para pencari kerja memiliki motivasi kerja dan sikap tanggung jawab yang baik, masing-masing dengan koefisien kesiapan 4,4 (menuju sangat siap) dan 4,3 (menuju sangat siap). Tetapi pada saat yang sama mereka harus memperkuat dimensi

kematangan pribadi, kemampuan berinteraksi, sikap kerja, dan kemampuan memecahkan masalah; karena semuanya berada pada rentang skor kesiapan antara 3,5 (cenderung siap) sampai dengan 3,6 (cenderung siap).

keseluruhan para pencari kerja memiliki skor koefisien kesiapan bekerja sebesar 4 (berada dalam kategori *siap untuk bekerja*), namun hal ini masih menyisakan masalah karena adanya perbedaan negatif (-0,4) antara skor

penguasaan pengetahuan dengan skor kecakapan praktis. Hal ini juga mengindikasikan bahwa ilmu pengetahuan yang dimiliki para pencari kerja tidak selalu selaras dengan tuntutan dunia kerja. Bila bidang pekerjaan yang dipilih pencari

Tabel 9 Keselarasan Model Konstruksi Kecakapan Praktis

Keselarasan Model	Koefisien	Kriteria	Kesimpulan
Chi-Square	2,54	Non Signifikan	Terpenuhi
P-Value	0,23	$\geq 0,05$	Terpenuhi
RMR (Standardized)	0,036	$\leq 0,08$	Terpenuhi
RMSEA	0,00	$\leq 0,08$	Terpenuhi
GFI	0,90	$\geq 0,90$	Terpenuhi
AGFI	0,89	$\geq 0,90$	Marginal

Kesiapan bekerja para pencari kerja dilihat dari variabel kecakapan praktis dengan skor koefisien 3,8 (cenderung siap) ternyata lebih rendah bila dibandingkan dengan skor koefisien penguasaan pengetahuan sebesar 4,2 (menuju sangat siap). Meskipun secara

kerja sama dengan bidang ilmu yang dimiliki, maka hal ini menunjukkan adanya *mismatch* antara kajian teoritik di bangku sekolah dengan tuntutan dunia kerja. Pada lembaga pendidikan formal terlihat kajian teoritik lebih dominan daripada kajian praktis. Kecenderungan ini

Tabel 10 Derajat Kesiapan Para Pencari Kerja

Variabel	Indikator	Rerata Koefisien	Keterangan
Penguasaan Pengetahuan	Penguasaan TIK	4,7	Cenderung Sangat Siap
	Aplikasi Komputer	4,8	Cenderung Sangat Siap
	Daya baca	3,7	Cenderung Siap
	Pemahaman bidang pekerjaan	3,6	Cenderung Siap
	Rerata	4,2	Menuju Sangat Siap
Kecakapan Praktis	Motivasi Kerja	4,4	Menuju Sangat Siap
	Kematangan pribadi	3,6	Cenderung Siap
	Kemampuan interaksi	3,5	Cenderung Siap
	Sikap kerja	3,6	Cenderung Siap
	Pemecahan masalah	3,6	Cenderung Siap
	Tanggung jawab	4,3	Menuju Sangat Siap
Rerata	3,8	Cenderung Siap	
Rerata Total		4	Siap

Sumber: Data diolah oleh peneliti berdasarkan jawaban angket para pencari kerja

selaras dengan apa yang diekspektasikan oleh para penyedia kerja, terutama dikaitkan dengan kesiapan bekerja para pencari pekerja. Dalam konteks ini, maka kurikulum pada lembaga pendidikan formal harus dirancang lebih selaras dengan tuntutan dunia kerja. Skor perbedaan negatif inilah yang kemudian memunculkan pengangguran, sebagaimana tertera pada tabel 1. Lembaga pendidikan formal ditantang untuk mendekatkan skor penguasaan pengetahuan pencari pekerja dengan skor kecakapan praktis. Bila skor penguasaan pengetahuan mendekati sama sama dengan skor kecakapan praktis, hal ini menunjukkan kajian teoritik dalam lembaga pendidikan formal benar-benar *matching* dengan kecakapan praktis yang diharapkan dunia kerja.

4.5. Pengaruh Latar Belakang Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kesiapan Bekerja

Derajat kesiapan bekerja para pekerja dilihat dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tertera pada tabel 11. Berdasarkan hasil analisis terlihat bahwa secara keseluruhan kesiapan bekerja para pencari pekerja dengan pengalaman kerja 0 tahun berada pada skor koefisien 3,8 (cenderung siap). Pekerja dengan latar belakang pendidikan dasar memiliki skor koefisien 3,2 (menuju siap), latar belakang pendidikan menengah memiliki skor koefisien 3,9 (cenderung siap), dan latar belakang pendidikan tinggi memiliki skor koefisien 4 (siap).

Secara keseluruhan kesiapan bekerja para pencari pekerja dengan pengalaman kerja 1-3 tahun berada pada skor koefisien 4,08 (siap). Pekerja dengan latar belakang pendidikan dasar memiliki skor koefisien 3,5 (cenderung siap), latar belakang pendidikan menengah memiliki

skor koefisien 4 (siap), dan latar belakang pendidikan tinggi memiliki skor koefisien 4,4 (menuju sangat siap).

Secara keseluruhan kesiapan bekerja para pencari pekerja dengan pengalaman kerja >3 tahun berada pada skor koefisien 4,1 (menuju sangat siap). Pekerja dengan latar belakang pendidikan dasar memiliki skor koefisien 4,2 (menuju sangat siap), latar belakang pendidikan menengah memiliki skor koefisien 3,6 (cenderung siap), dan latar belakang pendidikan tinggi memiliki skor koefisien 4,4 (menuju sangat siap).

Dilihat dari latar belakang pendidikan, kesiapan bekerja para pencari pekerja dengan latar belakang pendidikan dasar memiliki skor koefisien 3,8 (cenderung siap), latar belakang pendidikan menengah memiliki skor koefisien 3,9 (cenderung siap), dan latar belakang pendidikan tinggi memiliki skor koefisien 4,3 (menuju sangat siap).

Berdasarkan hasil uji F didapatkan hasil adanya pengaruh yang meyakinkan antara pengalaman, pendidikan, dan pengalaman diinteraksikan dengan pendidikan terhadap kesiapan bekerja. Pengalaman kerja memiliki skor $F=4,227$; $p=0,016$; latar belakang pendidikan memiliki skor $F=11,884$; $p=0,00$; pengalaman diinteraksikan dengan latar belakang pendidikan memiliki skor $F=4,827$; $p=0,001$. Pengaruh pengalaman kerja dan pendidikan terhadap kesiapan bekerja diketahui dari koefisien $R^2=0,23$. Dengan kata lain dapat diketahui kontribusi pengalaman dan latar belakang pendidikan terhadap kesiapan bekerja sebesar 23%.

Tabel 12 menjelaskan perbedaan kesiapan bekerja dilihat dari latar belakang pendidikan para pekerja. Hasil analisis menunjukkan adanya perbedaan kesiapan bekerja yang meyakinkan

Tabel 11
Kesiapan Bekerja Para Pencari Kerja Menurut Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Pendidikan	Rerata Koefisien	Keterangan
0 Tahun	Dasar	3,25	Menuju Siap
	Menengah	3,89	Cenderung Siap
	Tinggi	4,00	Siap
	Total	3,86	Cenderung Siap
1-3 Tahun	Dasar	3,50	Cenderung Siap
	Menengah	4,00	Siap
	Tinggi	4,42	Menuju Sangat Siap
	Total	4,07	Siap
Lebih 3 Tahun	Dasar	4,28	Menuju Sangat Siap
	Menengah	3,63	Cenderung Siap
	Tinggi	4,42	Menuju Sangat Siap
	Total	4,10	Menuju Sangat Siap
Total	Dasar	3,76	Cenderung Siap
	Menengah	3,89	Cenderung Siap
	Tinggi	4,29	Menuju Sangat Siap
	Total	4,00	Siap

Sumber: Data diolah peneliti

Tabel 12
Perbedaan Kesiapan Bekerja Menurut Latar Belakang Pendidikan

Latar Pendidikan	Latar Pendidikan	Rerata Perbedaan	Sig ($\alpha=0,05$)
Dasar	Menengah	-0,1259	0,356**
Menengah	Tinggi	-0,3988	0,000*
Dasar	Tinggi	-0,5249	0,000*

Keterangan: *) signifikan; **) tidak signifikan
Sumber: Data diolah peneliti

Tabel 13
Perbedaan Kesiapan Bekerja Menurut Latar Belakang Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Pengalaman Kerja	Rerata Perbedaan	Sig ($\alpha=0,05$)
0 Tahun	1-3 Tahun	-0,1259	0,059**
1-3 Tahun	> 3 Tahun	-0,0318	0,788**
0 Tahun	> 3 Tahun	-0,2333	0,049*

Keterangan: *) signifikan; **) tidak signifikan
Sumber: Data diolah peneliti

antara pencari kerja berlatar belakang pendidikan dasar dan pencari kerja berpendidikan tinggi. Perbedaan kesiapan bekerja yang meyakinkan juga terlihat pada pencari kerja berpendidikan menengah dengan pencari kerja berpendidikan tinggi. Hal ini menunjukkan semakin tinggi latar belakang pendidikan para pencari kerja membuat kesiapan bekerja mereka juga semakin tinggi.

Hasil analisis menunjukkan adanya perbedaan kesiapan bekerja yang meyakinkan antara pencari kerja berpengalaman kerja 0 tahun dengan pencari kerja berpengalaman kerja lebih dari 3 tahun. Tidak ada perbedaan kesiapan bekerja yang meyakinkan antara pencari kerja berpengalaman kerja 0 tahun dengan pencari kerja berpengalaman kerja 1-3 tahun. Tidak ada perbedaan kesiapan bekerja yang meyakinkan antara pencari kerja berpengalaman kerja 1-3 tahun dengan pencari kerja berpengalaman kerja lebih dari 3 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pencari kerja dengan pengalaman kerja lebih dari 3 tahun cenderung lebih memiliki kesiapan untuk bekerja. Artinya, pengalaman kerja terbukti merupakan variabel yang mempengaruhi kesiapan bekerja para pencari kerja.

5. KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan adanya berbagai faktor yang diekspektasikan para penyedia kerja harus dimiliki oleh para pencari kerja. Terdapat 5 faktor yang berhasil diidentifikasi, yang meliputi: (1) Faktor motivasi kerja, yang dimanifestasikan oleh kesungguhan dalam bekerja, dorongan bekerja keras, tahan banting, konsisten, condong bekerja dengan

sebaik-baiknya, pantang menyerah, tidak mudah mengeluh; (2) Faktor kematangan pribadi, yang dimanifestasikan oleh daya tahan menghadapi cobaan, tidak emosional ketika dikritik, bersifat terbuka, percaya diri, dan bertanggung jawab; (3) Faktor kematangan sosial yang dimanifestasikan oleh kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerja sama dalam tim kerja, kemampuan membangun jejaring, kemampuan berinteraksi dengan pelanggan, dan kemampuan untuk berperilaku luwes dan fleksibel; (4) Faktor sikap kerja yang dimanifestasikan oleh sikap hormat, cermat, tanggap, realistis dan praktis, sopan santun dalam berperilaku, rendah hati, dan sabar; (5) Faktor kecakapan dalam bekerja yang dimanifestasikan oleh dimilikinya pengetahuan dan kecakapan sesuai dengan bidang pekerjaan, mampu membuat analisis terhadap permasalahan, mampu melakukan evaluasi diri berkaitan dengan bidangnya, mampu mencari cara kerja baru yang lebih efektif dan efisien, berani membuat keputusan, dan cepat mengadopsi cara kerja baru.

Kesiapan bekerja para pencari kerja ditentukan oleh dimilikinya pengetahuan yang dibutuhkan oleh dunia kerja dan kecakapan praktis. Pengetahuan para pencari kerja terutama berkaitan dengan penguasaan TIK, aplikasi komputer, kemampuan membaca, dan tingkat pemahaman terhadap bidang pekerjaan. Sedangkan kecakapan praktis berkaitan dengan motivasi kerja, kematangan pribadi, kemampuan berinteraksi, sikap kerja, kemampuan memecahkan masalah, dan sikap tanggung jawab.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa dilihat dari dimensi penguasaan pengetahuan, para pencari kerja dalam kategori "menuju sangat siap untuk

bekerja". Titik lemah para pencari kerja terletak pada atribut daya baca dan pemahaman terhadap bidang pekerjaan. Dilihat dari dimensi penguasaan kecakapan praktis, para pencari kerja dalam kategori "cenderung siap untuk bekerja". Titik lemah para pencari kerja terletak pada atribut kematangan pribadi, kemampuan berinteraksi, sikap kerja, dan kemampuan memecahkan masalah pekerjaan. Hasil penelitian ini menemukan adanya kesenjangan derajat kesiapan bekerja dilihat dari dimensi penguasaan pengetahuan dan kecakapan praktis para pencari kerja. Dari dimensi penguasaan pengetahuan, para pencari kerja dalam kategori *menuju sangat siap untuk bekerja*. Tetapi dari dimensi kecakapan praktis para pencari kerja dalam kategori *cenderung siap untuk bekerja*. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan yang didapatkan para pencari kerja di bangku pendidikan formal belum sepenuhnya selaras dengan tuntutan dunia kerja. Hal ini tentu menjadi pekerjaan rumah para pengelola lembaga pendidikan formal agar mampu menyajikan kurikulum pendidikan dan aktifitas pembelajaran yang selaras dengan tuntutan dunia kerja. Hal ini menguatkan asumsi bahwa masih besarnya angka pengangguran di Indonesia bukan semata-mata karena tidak tersedianya lapangan kerja, tetapi juga berkaitan dengan apakah ilmu pengetahuan yang didapatkan dari bangku sekolah memiliki relevansi dengan tuntutan dunia kerja. *Mismatch* antara kualifikasi pengetahuan pekerja dengan tuntutan kecakapan yang dibutuhkan dunia kerja terbukti juga menjadi pemicu timbulnya pengangguran.

Tinggi rendahnya tingkat pendidikan para pencari kerja berpengaruh terhadap kesiapan mereka untuk bekerja. Semakin tinggi latar

belakang pendidikan para pencari kerja membuat mereka semakin siap untuk bekerja. Artinya, untuk meningkatkan kesiapan bekerja para pencari kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kualifikasi pendidikan. Pengalaman kerja para pencari kerja juga mempengaruhi kesiapan mereka untuk bekerja. Pengalaman kerja yang lebih lama membuat para pencari kerja lebih siap untuk bekerja. Hal ini berarti para pencari kerja dituntut untuk memperbanyak pengalaman kerja sebelum terjun ke dunia kerja.

5.2. Saran-Saran

Mengacu pada kesimpulan penelitian, maka dapat diajukan beberapa saran, sebagai berikut: (1) Para pencari kerja sebaiknya memiliki pemahaman yang cukup tentang kecakapan apa yang diekspektasikan oleh para penyedia kerja. Berbagai harapan dari para penyedia kerja tentang berbagai kecakapan kerja yang harus dimiliki oleh para pencari kerja, sebagaimana menjadi kesimpulan dalam penelitian ini; sebaiknya perlu dipahami dengan sebaik-baiknya oleh para pencari kerja; (2) Para pengelola lembaga pendidikan formal, terutama pendidikan menengah kejuruan dan pendidikan tinggi perlu terus mengkaji dan mengembangkan kurikulum pendidikan yang selaras dengan tuntutan dunia kerja. Kegiatan pendidikan dan pembelajaran seyogyanya tidak cukup dengan melakukan kajian secara teoritik, tetapi juga perlu dilengkapi dengan kajian dari sisi praktis. Oleh karena itu, pengukuran ketuntutan belajar pada lembaga pendidikan formal diharapkan tidak cukup hanya menguji kemampuan kognisi, tetapi juga harus dilengkapi dengan uji kemampuan konasi (praktis) dan afeksi (praktek yang baik, *best*