

**ANALISIS *SOFT SKILLS* KESIAPAN KERJA MAHASISWA
TINGKAT AKHIR PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN
KONSELING DAN PENJASKESREK FAKULTAS
KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh
HANI NURROFIFAH



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

ANALISIS *SOFT SKILLS* KESIAPAN KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING DAN PENJASKESREK FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS LAMPUNG

Oleh

HANI NURROFIFAH

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *soft skills* kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek FKIP Unila. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif deskriptif, dengan teknik analisis data Persentase dan *Rasch model*. Sampel penelitian BK sebanyak 49 mahasiswa dan Penjaskesrek sebanyak 32 mahasiswa, sampel diambil dengan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan skala kesiapan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa program studi BK dan Penjaskesrek memiliki hasil kesiapan kerja yang tinggi, yaitu BK 91% dan Penjaskesrek mendapatkan hasil 86%. *Soft skills* kesiapan kerja tinggi pada program studi BK meliputi *communication skills, positive self concept, self control, social skills*, lalu yang perlu ditingkatkan pada mahasiswa tingkat akhir BK yaitu *high order thinking skills* sedangkan program studi Penjaskesrek *soft skills* kesiapan kerja tinggi yaitu *social skills, positive self concept, high order thinking skills, communication skills*, lalu yang perlu ditingkatkan yaitu *self control*. Karena sebagian besar hasil skala menunjukkan tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa *soft skills* kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek tinggi.

Kata kunci : Kesiapan kerja, Bimbingan dan Konseling, Penjaskesrek.

**ANALISIS *SOFT SKILLS* KESIAPAN KERJA MAHASISWA
TINGKAT AKHIR PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN
KONSELING DAN PENJASKESREK FAKULTAS
KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG**

Oleh

HANI NURROFIFAH

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

pada

**Program Studi Bimbingan dan Konseling
Jurusan Ilmu Pendidikan**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

Judul Skripsi : **ANALISIS *SOFT SKILLS* KESIAPAN
KERJA MAHASISWA TINGKAT AKHIR
PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN
KONSELING DAN PENJASKESREK
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU
PENDIDIKAN UNIVERSITAS LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Hani Nurrofifah**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1443052009

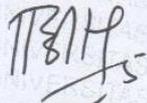
Program Studi : Bimbingan dan Konseling

Jurusan : Ilmu Pendidikan

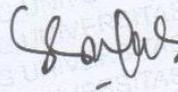
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

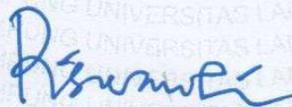


Ratna Widiastuti, S.Psi., M.A., Psi.
NIP 19730315 200212 2 002



Shinta Mayasari, S.Psi., M.Psi., Psi.
NIP 19800501 200812 2 002

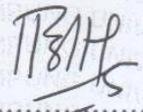
2. Plt. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

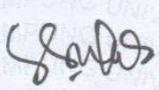


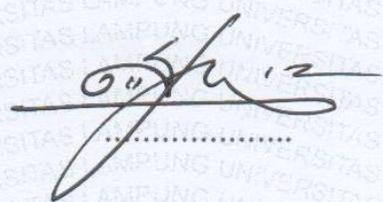
Dr. Riswandi, M.Pd.
NIP 19760808 200912 1 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Ratna Widiastuti, S.Psi., M.A., Psi. 

Sekretaris : Shinta Mayasari, S.Psi., M.Psi., Psi. 

Penguji Bukan Pembimbing : Drs. Yusmansyah, M.Si. 

2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd. 
NIP 19620804 198905 1 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 10 Januari 2019

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul *Analisis Soft Skills Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat akhir Program Studi BK dan Penjaskesrek FKIP Universitas Lampung* adalah benar-benar karya saya sendiri. Dalam penyelesaian karya tulis ini, saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung risiko, sanksi, atau klaim dari pihak lain yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan terhadap keaslian karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, penuh kesadaran yang dilandasi oleh kebenaran ilmiah yang berlaku dalam dunia akademik.

Bandar Lampung,
Yang membuat pernyataan,



Hani Nurroffiah
NPM 1443052009

RIWAYAT HIDUP



Hani Nurrofifah lahir di Pringsewu, tanggal 29 Januari 1997, sebagai anak kedua dari dua bersaudara, pasangan Bapak Mujahidin dan Ibu Aula Murtofingah.

Penulis menempuh pendidikan formal yang diawali dari : Pendidikan Sekolah Dasar (SD) Negeri 3 Poncokresno lulus tahun 2008, Sekolah Menengah Pertama (SMP) MTs

Al – Hidayah Poncokresno lulus tahun 2011, kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) MAN 1 (MODEL) Bandar Lampung diselesaikan tahun 2014. Pada tahun yang sama, yaitu 2014, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling, Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan melalui jalur Ujian Masuk Lokal (UML) Non-Reguler Universitas Lampung.

Penulis juga terlibat dalam organisasi tingkat universitas, yaitu UKM Pramuka Unila dan pernah menjadi anggota program kerja Infokom periode 2016, anggota program kerja Litbang periode 2017 dan menjabat sebagai Pemangku Adat Puteri periode 2018. Pada tahun 2017 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMPN 1 Negeri Besar, kedua kegiatan tersebut dilaksanakan di Kampung Negeri Jaya, Kecamatan Negeri Besar, Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung.

MOTTO

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan) tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lainnya), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.

(Q.S 94 Al-Insyirah: 6-8)

Memaafkan adalah kemenangan terbaik

(Ali Bin Abi Thalib)

Bertanggung jawab dan dapat dipercaya

(Dasa Darma Pramuka ke-9)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur pada Allah SWT atas terselesaikannya penulisan skripsi ini yang ku persembahkan karya kecilku ini teruntuk yang paling berharga dari apa yang ada di dunia ini, Ibu ku Aula Murtofingah dan Bapak ku Mujahidin. Tak lebih, hanya sebuah karya sederhana ini yang bisa Ku persembahkan.

Khusus bagi Ibuku, semoga engkau merasa bangga telah melahirkanku kedunia ini.

Kakak yang sangat ku sayangi

Afif Hasbi Bustomi dan Yulia Dwisetyaningrum

Keponakan tersayang

Falha Imtiyaza Bustomi

Keluarga Besarku

Amamater tercinta Universitas Lampung

Hani Nurrofifah

SANWACANA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana pendidikan.

Skripsi yang berjudul *Analisis Soft Skills* Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Bimbingan dan Konseling dan Penjasokesrek Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari peranan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Hasriadi Mat Akin, M.P. selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Patuan Raja, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd. selaku Plt. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
4. Bapak Drs. Yusmansyah, M.Si. selaku Ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling sekaligus Dosen Penguji. Terimakasih atas bimbingan, saran dan masukan bagi penulis yang sangat membantu dalam penyusunan skripsi.

5. Ibu Ratna Widiastuti, S.Psi., M.A., Psi. selaku Pembimbing Akademik sekaligus Pembimbing Utama. Terimakasih atas bimbingan, kesabaran, saran, dan masukan berharga yang telah diberikan kepada penulis.
6. Ibu Shinta Mayasari, S.Psi., M.Psi., Psi. selaku Pembimbing Pembantu. Terimakasih atas bimbingan, saran, dan masukannya kepada penulis.
7. Bapak dan Ibu dosen Bimbingan dan Konseling Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung Drs. Muswardi Rosra, M.Pd., Dr. Syarifuddin Dahlan, M.Pd., Redi Eka Andriyanto, S.Pd., M.Pd., Moch. Johan Pratama, S.Psi., M.Psi., Psi., Diah Utaminingsih, S.Psi., M.A., Psi., Ranni Rahmayanthi Z, S.Pd., M.A., Asri Mutiara Putri, S.Psi., M.Psi., Psi., Citra Abriani Maharani, S.Pd., M.Pd., Kons., Yohana Oktariana, S.Pd., M.Pd. Terimakasih untuk semua bimbingan dan pelajaran yang begitu berharga yang telah bapak ibu berikan selama perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu Staff Administrasi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. Terimakasih atas bantuannya selama ini dalam membantu menyelesaikan keperluan administrasi.
9. Bapak Drs. Yusmansyah, M.Si. selaku Ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling dan Bapak Drs. Akor Sitepu, M.Pd. selaku Ketua Program Studi Penjasokesrek beserta para staff yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.
10. Orang tua ku tercinta, Bapak Mujahidin dan Ibu Aula Murtofingah yang tidak henti-hentinya menyayangi, memberikan do'a, dukungan,

motivasi, nafkah, semangat untuk ku, serta dengan sabar menantikan keberhasilanku. Terimakasih Bapakke dan Mamakke untuk segalanya.

11. Kakak ku tersayang Afif Hasbi Bustomi, Yulia Dwisetyaningrum dan keponakan ku tersayang Falha Imtiyaza Bustomi yang selalu mendo'akan, memotivasi, dan menghibur ku tanpa bosan.
12. Keluarga besar ku, mbah Mus, bulek-bulek dan om-om yang selalu mendukung cucu dan keponakannya dalam menuntut ilmu.
13. Sepupu yang luarbiasa Zulida Sa'diyah dan Keke Adeniar. Terimakasih sudah selalu menjadi tempat cerita dan nebeng ketika pulang kampung.
14. Keluarga Onta Diah Ayu, Rahmalia, Della, Bang Zacky, Bang Cerry, Bang Waldi dan Alm. Bang Bobby. Terimakasih selalu ada dalam keadaan apapun serta semangat dan motivasi yang diberikan.
15. Keluarga besar Racana Raden Intan – Puteri Silamaya Pangkalan Universitas Lampung. Terimakasih atas pelajaran, tempahan dan pengalaman kehidupan yang telah diberikan.
16. Saudara seperjuangan Racana Raden Intan – Puteri Silamaya angkatan 33 : Novita, Destin, Dyah, Dwi, Yunda, Anni, Dini, Resi, Shohib, Driyanto, Adien, Didi dan angkatan 33 yang menjadi Peserta Napak Tilas Tahun 2014. Terimakasih untuk cita, rasa, dan karsanya.
17. Sahabat dalam berkeluh kesah manis manja Destin, Novita, Dyah dan kak Rizki. Terimakasih ada dalam keadaan susah maupun senang bagi penulis.
18. Gengs zaman MAN sampai sekarang Senja, Erlinda, Bresti, Fadhilah, dan Dewi. Terimakasih terus mendukungku.

19. *Team* skripsi yang luarbiasa Kusdiana, Visia, Maya, Lucky, dan Titis.
20. Keluarga besar BK 2014 Universitas Lampung.
21. Teman setia dalam mengerjakan tugas kuliah ku Vetri dan Evriyen.
22. Berenam Lisa, Syifa, Andhika, Evriyen, dan Agus. Terimakasih atas kenangan indah pada masa pengenalan menjadi mahasiswa baru.
23. *Team* KKN + PPL di Kampung Negeri Jaya, Negeri Besar, Way Kanan : Lora, Anet, Melita, Gatin, Rizky, Wahyu, Anggie, dan Jo. Kebersamaan satu atap 70 hari yang sangat berharga bagi penulis.
24. Teman serumah dari mahasiswa baru : Pavita dan Rendika. Terimakasih untuk rasa keluarga yang terbentuk.
25. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih.
26. Almamater ku tercinta.

Terimakasih atas bantuan, dukungan, kerjasama, motivasi, semangat, kebersamaan, canda tawa, dan suka duka kita semua. Semoga kita selalu mengingat kebersamaan ini. Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan, namun penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat untuk kita semua. Aamiin.

Bandar Lampung, 10 Januari 2019

Penulis,

Hani Nurrofifah

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang dan Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
H. Kerangka Pikir.....	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Kesiapan Kerja.....	13
1. Kesiapan Kerja dalam Bimbingan dan Konseling.....	13
2. Pengertian Kesiapan Kerja.....	14
3. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja.....	16
4. Aspek-aspek Kesiapan Kerja.....	18
5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja.....	20
B. Keterampilan Kerja.....	21
1. <i>Soft Skills</i>	21
2. Unsur-Unsur <i>Soft Skills</i>	22
3. <i>Hard Skills</i>	29
C. Dunia Kerja Guru.....	29
1. Dunia Kerja Program Studi BK.....	33
2. Dunia Kerja Program Studi Penjaskesrek.....	42
D. Kaitan <i>Soft skills</i> dan Kesiapan Kerja.....	46
III. METODE PENELITIAN	49
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	49
B. Metode Penelitian.....	49
C. Populasi.....	51
D. Sampel Penelitian.....	51
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	52
F. Teknik Pengumpulan Data.....	54
G. Uji Instrumen Penelitian.....	58
1. Uji Validitas.....	58

2.	Hasil Uji Validitas	59
3.	Uji Reliabilitas.....	60
4.	Hasil Uji Reliabilitas	63
H.	Teknik Analisis Data	65
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	70
A.	Hasil Penelitian	70
1.	Gambaran Umum	70
2.	Pelaksanaan Penelitian	70
3.	Hasil Analisis Data	71
B.	Pembahasan.....	91
1.	Pembahasan Program Studi Bimbingan Konseling.....	91
2.	Pembahasan Program Studi Penjaskesrek	100
V.	KESIMPULAN DAN SARAN	105
A.	Kesimpulan	105
B.	Saran	107

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Rumusan Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor	36
2.2. Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas Guru Penjasorkes	44
2.3. Profil Utama Lulusan dan Kompetensi Panduan Penyelenggara Program Sarjana FKIP Universitas Lampung	46
3.1. Populasi Penelitian.....	51
3.2. Sampel Penelitian.....	52
3.3. Kisi-kisi Skala Kesiapan Kerja	56
3.4. Kriteria bobot nilai Skala Keterampilan Kesiapan Kerja	57
3.5. Hasil Uji Validitas Aiken's V	60
3.6. Tabel Kategori Persentase Kesiapan Kerja.....	67
3.7. Tabel Hasil Kategori Persentase Kesiapan Kerja	69
4.1. Hasil Skor Kategori Jurusan Ilmu Pendidikan.....	76
4.2. Hasil Skor Kategori Program Studi BK.....	79
4.3. Hasil Skor Kategori Program Studi Penjaskesrek	82
4.4. Hasil Kategori Konsep Diri Positif Program BK.....	84
4.5. Hasil Kategori Kemampuan Pengendalian Diri Program Studi BK.....	85
4.6. Hasil Kategori Keterampilan Berpikir Tingkat Tinggi Program Studi BK	86
4.7. Hasil Kategori Kemampuan Berkomunikasi Program Studi BK	86
4.8. Hasil Kategori Keterampilan Bersosial Program Studi BK.....	87
4.9. Hasil Kategori Konsep Diri Positif Program Studi Penjaskesrek.....	88
4.10. Hasil Kategori Kemampuan Pengendalian Diri Program Studi Penjaskesrek.....	88
4.11. Hasil Kategori Keterampilan Berpikir Tingkat Tinggi Program Studi Penjaskesrek	89
4.12. Hasil Kategori Kemampuan Berkomunikasi Studi Penjaskesrek	90
4.13. Hasil Kategori Keterampilan Bersosial Program Studi Penjaskesrek	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1.Keterampilan Kerja	11
2.1.Keterampilan Kerja	23
4.1.Diagram Skor Jurusan Ilmu Pendidikan	77
4.2.Diagram Skor Program Studi BK	79
4.3.Diagram Skor Program Studi Penjaskesrek	82
4.4.Diagram Konsep Diri Positif Program Studi BK.....	85
4.5.Diagram Kemampuan Pengendalian Diri Program Studi BK.....	85
4.6.Diagram Keterampilan Berpikir Tingkat Tinggi Program Studi BK.....	86
4.7.Diagram Kemampuan Berkomunikasi Program Studi BK	87
4.8.Diagram Keterampilan Bersosial Program Studi BK	87
4.9.Diagram Konsep Diri Positif Program Studi Penjaskesrek	88
4.10. Diagram Kemampuan Pengendalian Diri Program Studi Penjaskesrek	89
4.11. Diagram Keterampilan Berpikir Tingkat Tinggi Program Studi Penjaskesrek	89
4.12. Diagram Kemampuan Berkomunikasi Program Studi Penjaskesrek.....	90
4.13. Diagram Keterampilan Bersosial Program Studi Penjaskesrek.....	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Kesiapan Kerja	114
2. Hasil Perhitungan Uji Ahli Menggunakan Aiken's V	117
3. Data Uji Reabilitas Tabel <i>Summary Statistics</i>	120
4. Data Uji Reabilitas Tabel <i>Item Measure</i>	121
5. Data Uji Reabilitas Tabel <i>Unidimensionalitas</i>	125
6. Hasil Analisis Data Tabel <i>Summary Statistics</i>	123
7. Hasil Analisis Data Tabel <i>Item Measure</i>	124
8. Hasil Analisis Data Tabel <i>Person Measure</i>	125
9. Jawaban Responden	127

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang dan Masalah

Pengertian Pendidikan Tinggi tertulis dalam UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pada pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa: Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia. Program sarjana adalah salah satu yang terdapat di perguruan tinggi yakni menyiapkan mahasiswa menjadi pribadi berintelektual dan ilmunan yang berbudaya, menyiapkan mahasiswa agar mampu memasuki dan menciptakan lapangan kerja. Sebutan bagi orang yang sedang menempuh pendidikan tinggi di sebuah perguruan tinggi yang terdiri atas sekolah tinggi, akademi, dan universitas adalah mahasiswa. Mahasiswa yang sedang menjalani penulisan skripsi biasa disebut mahasiswa tingkat akhir.

Mahasiswa tingkat akhir merupakan calon sarjana yang telah disiapkan sejak awal yang diharapkan telah memiliki arah tujuan pada perkembangan hidup selanjutnya atau dapat menciptakan lapangan pekerjaan sesuai dengan bakat dan minatnya. Namun, pada kenyataannya saat ini, tidak jarang ditemukan mahasiswa tingkat akhir belum memahami dan belum memiliki tujuan bidang pekerjaan yang akan dicapainya. Selain itu, terdapat beberapa mahasiswa dari universitas yang bekerja tidak sesuai dengan

pilihan jurusan ketika kuliah. Mahasiswa tingkat akhir sebagai calon tenaga kerja dituntut memiliki keterampilan kesiapan kerja yang sesuai dengan bidangnya. Persaingan pada dunia kerja saat ini semakin ketat. Menurut Direktur Tim.Work, Caca Samhudi, sekitar 6,2% pengangguran di Indonesia adalah sarjana. Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muhaimin Iskandar, dalam Workshop *Meeting of Heads of Asian Productivity Organization* di Sanur (2012) menyatakan bahwa lulusan Perguruan Tinggi (PT) hingga saat ini belum memiliki orientasi yang jelas, untuk itu banyak sarjana yang tidak mampu bersaing dalam persaingan global. Karena orientasi pekerjaan yang tidak jelas, serta daya saing yang rendah di kalangan lulusan Perguruan Tinggi mampu memunculkan permasalahan baru yaitu pengangguran. Apalagi, saat ini diberlakukan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Hal ini memperkuat persaingan dalam dunia kerja. Angka pengangguran terdidik Indonesia mengalami peningkatan setiap tahun. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2014, di Indonesia ada 9,5 persen (688.660 orang) dari total penganggur yang merupakan alumni perguruan tinggi. (Tribun Medan, 2016). Padahal perguruan tinggi telah dituntut untuk membekali kekhususan kemampuan yang dipersiapkan untuk terjun langsung ke dunia kerja kepada mahasiswanya sesuai dengan jurusan yang dipilihnya. Hal ini menjelaskan bahwa lulusan dari universitas memiliki kesiapan yang kurang untuk bekerja. Maka dapat disimpulkan pendidikan di Indonesia khususnya di perguruan tinggi masih belum memadai dalam mempersiapkan mahasiswanya ke dunia kerja, dengan ditemukannya fakta bahwa banyak lulusan dari universitas yang bekerja tidak sesuai dengan jurusannya ketika kuliah.

Para calon sarjana dituntut untuk lebih kreatif, inovatif, memiliki kompetensi, keterampilan kerja, dan kepribadian yang baik. Bukan hanya lowongan yang tersedia yang menjadi kendala bagi seorang sarjana untuk mendapatkan pekerjaan namun

kesiapan mereka untuk bekerja juga merupakan hal yang mendasari seseorang dalam mendapatkan pekerjaan. Setiap mahasiswa harus merasa yakin bahwa dirinya siap untuk masuk dunia kerja supaya dapat menjalankan pekerjaan lebih maksimal. Pentingnya memiliki kesiapan kerja bagi mahasiswa karena dalam mendapatkan pekerjaan tidak hanya *hard skills* namun juga harus diimbangi dengan *soft skills*nya seperti faktor kesiapan kerja sikap atau kepribadian yang dimiliki juga sangat mempengaruhi seorang sarjana untuk mendapatkan pekerjaan.

Kesiapan kerja (*employability*) dianggap penting bagi lulusan perguruan tinggi karena mahasiswa akan dituntut untuk terjun ke dunia kerja. Mahasiswa lulusan perguruan tinggi akan lebih mudah mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya dan yang diinginkan jika memiliki kesiapan kerja yang matang. Kesiapan kerja mengacu pada kemauan individu untuk dapat tetap menonjol dalam dunia kerja. Karena kesiapan kerja dianggap penting dalam memasuki dunia kerja, apabila memiliki keterampilan yang mendukung. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Lippman dalam Amalee (2016) dibawah lembaga *Child Trends* USA menunjukkan ada beberapa keterampilan kesiapan kerja yang dibutuhkan oleh seorang pekerja agar berhasil dalam kehidupan kerja. Keterampilan kerja (*soft skills*) tersebut adalah 1) Konsep diri positif (*positive self concept*); 2) Kemampuan pengendalian diri (*self control*); 3) Keterampilan bersosial (*social skills*); 4) Kemampuan berkomunikasi (*communication skills*); 5) Keterampilan berpikir tingkat tinggi (*high order thinking skills*).

Profesional adalah hasil dari kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir. Menurut Undang undang No. 14 tahun 2005: Pasal 1 Butir 4 profesional yaitu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Seorang pendidik atau dapat di katakan guru adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan tingkat profesionalitas yang tinggi. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Sedangkan guru yang profesional menurut (Kunandar. 2007:46-47) adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya. Maka dapat disimpulkan bahwa pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan serta keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai seorang guru.

Menjadi guru profesional bukanlah pekerjaan yang gampang. Guru profesional dituntut mempunyai keahlian, keterampilan, dan kemauan. Seperti filosofi Ki Hajar Dewantara “Tut Wuri Handayani. Ing Karso Tulodo. Ing Madya Mangun Karso”. Yang artinya tidaklah cukup hanya dengan menguasai materi pelajaran akan tetapi harus dapat mengayomi murid, menjadi contoh teladan bagi murid dan mendorong murid untuk lebih baik dan maju. Sebagai calon sarjana dan khususnya calon pendidik seorang guru, dalam hal ini mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung diharapkan memiliki kesiapan kerja yang baik.

Hal tersebut diatas menjelaskan bahwa calon lulusan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung tidak dapat terlepas juga dari kesiapan kerja yang harus dimiliki lulusannya. Mahasiswa lulusan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung siap bekerja apabila memiliki keterampilan kerja.

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung bisa disebut juga FKIP Unila terdapat empat jurusan. Salah satunya Jurusan Ilmu Pendidikan (IP) yang menaungi empat program studi yaitu Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Rekreasi (Penjaskesrek), Bimbingan dan Konseling (BK), Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) dan Pendidikan Guru Paud (PGPaud). Kesempatan ini peneliti meneliti

kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir pada program studi BK dan program studi Penjaskesrek.

Menurut Undang undang No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 6 keberadaan konselor dalam sistem pendidikan nasional dinyatakan sebagai salah satu kualifikasi pendidik, sejajar dengan kualifikasi guru, dosen, pamong belajar, tutor, widyaiswara, fasilitator, dan instruktur. Sosok utuh kompetensi konselor mencakup kompetensi akademik dan profesional sebagai satu keutuhan. Kompetensi akademik merupakan landasan ilmiah dari kiat pelaksanaan pelayanan profesional bimbingan dan konseling. Permen Nomor 27 Tahun 2008 kompetensi akademik merupakan landasan bagi pengembangan kompetensi profesional, yang meliputi: (1) memahami secara mendalam konseli yang dilayani, (2) menguasai landasan dan kerangka teoretik bimbingan dan konseling, (3) menyelenggarakan pelayanan bimbingan dan konseling yang memandirikan, dan (4) mengembangkan pribadi dan profesionalitas konselor secara berkelanjutan. Unjuk kerja konselor sangat dipengaruhi oleh kualitas penguasaan ke empat kompetensi tersebut yang dilandasi oleh sikap, nilai, dan kecenderungan pribadi yang mendukung. Kompetensi akademik dan profesional konselor secara terintegrasi membangun keutuhan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Daryanto & Farid (2015: 123) menjelaskan bahwa guru bimbingan dan konseling atau konselor harus menunjukkan kinerjanya secara profesional yang meliputi : (a) menampilkan diri sebagai konselor dengan program kerja yang jelas dan siap untuk dilaksanakan, (b) mempertahankan sikap profesional, (c) tanggung jawab untuk memahami perannya sebagai konselor profesional dan menterjemahkannya kedalam kegiatan nyata, (d) bekerja dengan efektif dan memahami tanggungjawabnya, (e) memahami dan mengembangkan kompetensinya.

Menurut Husdarta (2010:3) menyampaikan bahwa pendidikan jasmani dan kesehatan pada hakikatnya adalah proses pendidikan yang memanfaatkan aktivitas fisik dan kesehatan untuk menghasilkan perubahan holistik dalam kualitas individu, baik dalam hal fisik, mental, serta emosional. Kemudian Paturusi (2012:4) menjelaskan bahwa pendidikan jasmani dan olahraga (Penjasor) adalah proses pendidikan melalui aktivitas jasmani dan olahraga yang terpilih untuk mencapai tujuan pendidikan. Berdasarkan pengertian di atas bahwa pendidikan jasmani dan kesehatan merupakan salah satu bagian dari sistem pendidikan nasional yang bertujuan mengembangkan kemampuan psikomototrik dan kepribadian siswa. Menurut Liansoro (2016:100) menjelaskan bahwa “Seorang guru penjas harus memiliki dasar pengetahuan dalam profesi yang digelutinya, seperti menguasai dasar-dasar fungsi fisiologis, kontrol motorik, perkembangan motorik, belajar keterampilan motorik, biomekanika, filsafat, sosiologi, dan psikologi penjas. Sebagai seorang pemimpin dalam pembinaan penjas, maka guru harus menguasai semua itu secara mendalam”.

Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memanfaatkan UPKT yang terdapat di Universitas serta memanfaatkan layanan Bimbingan dan Konseling, sesuai dengan fungsi Bimbingan dan Konseling. Terdapat empat bidang dalam Bimbingan dan Konseling, yaitu pribadi, sosial, belajar, dan karir. Mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek FKIP Unila yang belum memiliki kesiapan kerja merupakan suatu permasalahan bidang karir. Bimbingan dan konseling karir adalah suatu bimbingan atau konseling yang dilakukan oleh ahli (konselor) kepada konseli untuk menghadapi dunia kerja yakni membantu menentukan pekerjaan bagi konselinya sesuai dengan kemampuan, minat dan bakat yang dimiliki konselinya.

Oleh karena itu, peneliti sebagai mahasiswa Bimbingan dan Konseling merasa perlu untuk melakukan studi analisis kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di program

studi BK dan Penjaskesrek Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

B. Identifikasi Masalah

Berdasar latar belakang masalah diatas, permasalahan dalam penelitian ini dapat di identikasikan sebagai berikut:

1. Terdapat beberapa mahasiswa lulusan dari universitas yang bekerja tidak sesuai dengan pilihan jurusannya ketika kuliah.
2. Masih kurangnya kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir untuk memasuki dunia kerja.
3. Terdapat lulusan yang masih kurang dalam keterampilan *soft skills*.
4. Terdapat lulusan yang masih belum mencapai kompetensi sebagai seorang Konselor seperti pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.
5. Terdapat lulusan program studi Penjaskesrek yang belum mencapai standar kompetensi seperti sebagai pendidik dan pelatih olahraga.

C. Pembatasan Masalah

Bedasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membatasi masalah mengenai “analisis *soft skills* kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di program studi BK dan Penjaskesrek Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung”.

D. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah penelitian ini, maka masalahnya adalah “kondisi kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir”. Dari masalah tersebut rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimanakah kesiapan kerja

mahasiswa tingkat akhir di Program Studi BK dan Penjasokesrek Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah menganalisis *soft skills* kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir di Program Studi BK dan Penjasokesrek Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan mengenai *soft skills* yang mendukung kesiapan kerja, yang terdiri dari 1) Konsep diri positif (*positive self concept*); 2) Kemampuan pengendalian diri (*self control*); 3) Keterampilan bersosial (*social skills*); 4) Kemampuan berkomunikasi (*communication skills*); 5) Keterampilan berpikir tingkat tinggi (*high order thinking skills*).

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam memberikan pelayanan Bimbingan dan Konseling di bidang karir yang sesuai untuk membantu calon lulusan memiliki *soft skills* yang mendukungnya menjadi lebih siap dalam bekerja.

G. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang lingkup objek penelitian

Ruang lingkup objek dari penelitian ini adalah kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek dalam mengurangi tingkat pengangguran sarjana.

2. Ruang lingkup subjek penelitian

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir pada Program Studi BK dan Penjaskesrek Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.

3. Ruang lingkup tempat dan waktu penelitian

Penelitian dilakukan di Program Studi BK dan Penjaskesrek Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Lampung Tahun 2017/2018.

H. Kerangka Pikir

Mahasiswa tingkat akhir dalam perkuliahan telah dipersiapkan menjadi seseorang yang memiliki ilmu pengetahuan sesuai dengan jurusannya, dalam hal ini pada program studi BK dan Penjaskesrek. Ilmu pengetahuan dalam perkuliahan berfokus pada *hard skills*, padahal *soft skills* sangat mempengaruhi agar mahasiswa mendapatkan pekerjaan atau dapat menjalani pekerjaannya dengan baik.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kesiapan kerja atau kompetensi kerja adalah kemampuan kerja pada setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan strandar yang ditetapkan.

Agus (2006 : 9-11) mengemukakan bahwa Kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Menurut Sutrisno, Joko (2007)

mengungkapkan bahwa kesiapan kerja diartikan sebagai suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan tanpa mengalami kesulitan, hambatan, dengan hasil maksimal, dan target yang telah ditentukan, dengan kata lain, seseorang yang mempunyai kesiapan kerja, mereka akan mampu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai harapan tanpa mengalami kesulitan dan hambatan sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan pendapat mengenai kesiapan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah suatu kemampuan dan perilaku seseorang yang diperlukan pada setiap pekerjaan baik bagi orang yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan. Kesiapan kerja juga dapat menjadikan individu berani dan yakin akan kemampuannya dan bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Kesiapan kerja merupakan suatu hal penting dimana mahasiswa siap memasuki dunia kerja, apabila memiliki keterampilan yang mendukung seperti *soft skills*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lippman dalam Amalee (2016) dibawah lembaga *Child Trends* USA menunjukkan ada beberapa keterampilan kesiapan kerja yang dibutuhkan oleh seorang pekerja agar berhasil dalam kehidupan kerja.

berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual”. Aribowo sebagaimana dikutip oleh Illah Sailah (2008: 17), menyebutkan *soft skills* sebagai berikut: “*Soft skills* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). Atribut *soft skills*, dengan demikian meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. Atribut *soft skills* ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap. Namun, atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau merubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru”.

Berbagai definisi tersebut dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya *soft skills* merupakan kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang, tetapi dapat dikembangkan dengan maksimal dan dibutuhkan dalam dunia pekerjaan sebagai pelengkap dari kemampuan *hard skills*. Keberadaan antara *hard skills* dan *soft skills* sebaiknya seimbang, seiring, dan sejalan. Kemampuan *soft skills* adalah kemampuan yang menunjang mahasiswa dalam hal berkomunikasi serta berinteraksi dengan seseorang. Kemampuan *soft skills* dalam kesiapan kerja adalah bentuk kelebihan atau tambahan yang dapat diperhitungkan ketika memasuki dunia kerja. Maka *soft skills* dapat dikatakan penting bagi mahasiswa tingkat akhir karena membantu mahasiswa tersebut dalam mencari pekerjaan.

II. TINJUAN PUSTAKA

A. Kesiapan Kerja

1. Kesiapan Kerja dalam Bimbingan dan Konseling

Kesiapan kerja dalam bimbingan dan konseling berkaitan dengan bidang bimbingan dan konseling karir. Bimbingan dan konseling karir dapat membantu mahasiswa dalam menentukan pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

Pengertian bimbingan karir menurut Winkel (2005:114) sebagai berikut,

“Bimbingan karir adalah bimbingan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja, dalam memilih lapangan kerja atau jabatan atau profesi tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu, dan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan yang dimasuki. Bimbingan karir juga dapat dipakai sebagai sarana pemenuhan kebutuhan perkembangan peserta didik yang harus dilihat sebagai bagian integral dari program pendidikan yang diintegrasikan dalam setiap pengalaman belajar bidang studi.”

sedangkan menurut Nurihsan (2009) sebagai berikut

“Bimbingan Karir merupakan upaya bantuan terhadap individu agar dapat mengenal dan memahami dirinya, mengenal dunia kerjanya, dan mengembangkan masa depannya yang sesuai dengan bentuk kehidupannya yang diharapkan lebih lanjut dengan layanan bimbingan karier individu mampu menentukan dan mengambil keputusan secara tepat dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambilnya sehingga mampu mewujudkan dirinya secara bermakna.”

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bimbingan karir adalah proses pemberian bantuan kepada individu dalam hal pemecahan masalah karir serta membantu mempersiapkan individu dalam menghadapi dunia kerja serta dapat membantu mewujudkan diri secara bermakna dan berguna, dalam hal ini dapat diartikan bahwa tugas konselor dalam bimbingan dan konseling karir mahasiswa tingkat akhir (konseli) adalah membantu mahasiswa untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dan menghadapi dunia kerja sehingga mahasiswa tingkat akhir memiliki kesiapan kerja dalam dirinya.

2. Pengertian Kesiapan Kerja

Menurut Chaplin (2011: 419) menerjemahkan kesiapan sebagai tingkat kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekkan sesuatu. Sedangkan kerja secara psikologis diartikan sebagai penyelesaian suatu tugas. Sedangkan menurut pendapat Slameto (2010) Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Menurut Hamalik (2008) kesiapan adalah tingkatan atau keadaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan perorangan pada tingkatan pertumbuhan mental, fisik, sosial dan emosional. selanjutnya menurut Anoraga (2009) kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi untuk mendapatkan penghasilan.

Menurut Pool dan Sewell (2007: 277), kesiapan kerja ialah memiliki keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman dan kepribadian yang membuat

seseorang bisa memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga menjadi puas dan akhirnya meraih sukses. Menurut Brady (2009) kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi seperti sifat pekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga lebih dari itu yaitu untuk mempertahankan suatu pekerjaan. Pengertian kesiapan kerja juga berfokus pada sifat-sifat pribadi, seperti sifat pekerja dan sifat mempertahankan pekerjaan, jadi kesiapan kerja bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga untuk mempertahankan suatu pekerjaan. Kesiapan kerja tersebut mencakup segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang baik kemampuan maupun perilaku yang diperlukan pada setiap pekerjaan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, kesiapan kerja adalah seseorang yang memiliki kematangan atau kedewasaan serta pengalaman yang menunjukkan kondisi mental seseorang dalam merespon atau jawaban terhadap suatu situasi.

Ketika dikaitkan dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek FKIP Unila, yakni mahasiswa dikatakan siap bekerja adalah mahasiswa yang memiliki kemampuan untuk terjun ke dunia kerja dengan melihat kematangan dan kedewasaan mahasiswa tersebut dalam menghadapi suatu situasi, serta kondisi mental dalam menghadapi permasalahan dalam dunia kerja.

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, kesiapan kerja atau kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja

yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Aspek pengetahuan pada mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek dalam proses perkuliahan tentunya telah mendapatkan ilmu sesuai dengan bidangnya keterampilan atau keahlian yang diperoleh yakni sebagai konselor dan guru Penjaskesrek, selanjutnya diaplikasikan dalam dunia kerja, mahasiswa tingkat akhir program studi BK sebagai konselor dan program studi Penjaskesrek sebagai pendidik dan pelatih Penjaskesrek, sehingga menjadikan mahasiswa tersebut dapat memahami profesinya dan merasa nyaman untuk menjalani pekerjaannya.

3. Ciri – ciri Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah bagian dari mempersiapkan diri. Mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja diperlukan suatu kesiapan yang matang dalam diri mahasiswa itu sendiri, terutama menyangkut ciri-ciri yang berhubungan dengan diri mahasiswa. Menurut pendapat Anoraga (2009) ciri-ciri kesiapan kerja adalah :

a. Memiliki motivasi

Pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

b. Memiliki kesungguhan atau keseriusan

Kesungguhan atau keseriusan dalam bekerja turut menentukan keberhasilan kerja, sebab tanpa adanya itu semua suatu pekerjaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan, supaya pekerjaannya berjalan dan selesai sesuai dengan target yang diinginkan.

c. Memiliki keterampilan yang cukup

Keterampilan diartikan cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu atau penguasaan individu terhadap suatu perbuatan. Jadi untuk memasuki pekerjaan sangat dibutuhkan suatu keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dipilihnya, yaitu keterampilan dalam mengambil keputusan sendiri tanpa pengaruh dari orang lain dengan alternatif-alternatif yang akan dipilih.

d. Memiliki kedisiplinan

Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu tertib terhadap suatu tata tertib. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan sikap disiplin sangat diperlukan demi peningkatan prestasi kerja. Seorang pekerja yang disiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang pada waktunya dan selalu taat pada tata tertib.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kesiapan kerja mahasiswa antara lain memiliki motivasi kerja yaitu memiliki semangat dan tujuan akan pekerjaan yang dia inginkan, memiliki kesungguhan dan keseriusan dalam proses mendapatkan pekerjaan serta menjalankan pekerjaan tersebut sungguh-sungguh, memiliki

keterampilan yang cukup sesuai dengan keahliannya dan memiliki kedisiplinan atas tanggung jawab yang telah diberikan ketika sudah memiliki pekerjaan.

4. Aspek-aspek Kesiapan Kerja

Penyesuaian pada suatu saat akan berpengaruh atau kecenderungan untuk memberi respon. Menurut Pool dan Sewell (2007) menyatakan bahwa secara keseluruhan kesiapan kerja terdiri dari empat aspek utama, yaitu:

1. Keterampilan, kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman yang didapat. Keterampilan bersifat praktis, keterampilan interpersonal, kreatif, berbikir kritis dan mampu memecahkan masalah, bekerja sama, dapat menyesuaikan diri, dan keterampilan berkomunikasi.
2. Ilmu pengetahuan, yang menjadikan pendidikan sebagai dasar secara teoritis sehingga memiliki kemampuan untuk menjadi ahli sesuai dengan bidangnya. Sebagai calon sarjana harus memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas.
3. Pemahaman, kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu yang telah diketahui dan diingat, sehingga pekerjaannya bisa dilakukan dan diperoleh kepuasan sekaligus mengetahui apa yang menjadi keinginannya. Memahami pengetahuan yang telah dipelajari, menentukan, memperkirakan, dan mempersiapkan yang akan terjadi, dan mampu mengambil keputusan.

4. Atribut kepribadian, mendorong seseorang dalam memunculkan potensi yang ada dalam diri. Kepribadian dalam lingkup sarjana adalah etika kerja, bertanggung jawab, semangat berusaha, manajemen waktu, memiliki kemampuan berpikir kritis, berkomunikasi, dan mampu bekerja sama.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kesiapan seseorang menghadapi dunia kerja dalam hal ini mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek FKIP Unila adalah keterampilan yang dimilikinya dengan pelatihan atau pengalaman yang telah didapat yakni ketika dalam perkuliahan sebagai mahasiswa akan mendapatkan pelatihan menjadi konselor maupun pelatih dan pendidik Penjaskesrek, ilmu pengetahuan adalah lembaga pendidikan artinya dalam kesiapan kerja ini peran dari perguruan tinggi dalam menyiapkan sumber daya manusia yang profesional sangat penting, mahasiswa tingkat akhir, pemahaman yaitu dengan tujuan selain pemahaman tentang program studi BK dan Pejaskesrek FKIP Unila kan mendapatkan ilmu pengetahuan sesuai dengan bidangnya pada saat proses perkuliahan, juga pemahaman dengan kondisi yang terjadi, dan yang terakhir adalah atribut kepribadian yaitu kemampuan atau keahlian yang dimiliki dalam arti mahasiswa yang sesuai dengan bidangnya atau program studi ketika kuliah yakni kemampuan atau keahlian sebagai konselor mahasiswa program studi BK dan pendidik serta pelatih mahasiswa program studi Penjaskesrek.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Winkel, W. S (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja sebagai berikut :

- a. Taraf intelegensi, kemampuan untuk mencapai prestasi yang di dalamnya berfikir memegang peranan.
- b. Bakat, kemampuan yang menonjol disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian.
- c. Minat, mengandung makna kecenderungan yang agak menetap pada seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti berbagai kegiatan.
- d. Pengetahuan, informasi yang dimiliki pada bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
- e. Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang, seperti tinggi badan, tampan, dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, dan pendengaran baik dan kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah dan jenis kelamin.
- f. Sifat-sifat, ciri-ciri kepribadian yang sama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, teliti, terbuka, tertutup, dan ceroboh.
- g. Nilai-nilai kehidupan, individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan.

Dapat dikatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah minat dan bakat yang dimiliki. Maka mahasiswa tingkat akhir

pada program studi BK dan Penjasokesrek juga harus paham dengan potensi yang dimiliki serta minat dan bakat yang dimilikinya.

B. Keterampilan Kerja

Kesiapan kerja merupakan hal penting pada calon pekerja dalam hal ini mahasiswa tingkat akhir untuk memasuki dunia kerja. Kompetensi lulusan yang dibutuhkan dalam dunia kerja adalah aspek keilmuan yakni *hard skills* dan kemampuan bekerjasama, komunikasi dan masalah kepribadian yakni *soft skills*. hasil penelitian yang dilakukan Lippman dalam Amalee (2016) dibawah lembaga *Child Trends* USA menunjukkan beberapa keterampilan kesiapan kerja yang dibutuhkan oleh seorang pekerja agar berhasil dalam kehidupan kerja. Keterampilan kerja (*soft skills*) tersebut adalah 1) Konsep diri positif (*positive self concept*); 2) Kemampuan pengendalian diri (*self control*); 3) Keterampilan bersosial (*social skills*); 4) Kemampuan berkomunikasi (*communication skills*); 5) Keterampilan berpikir tingkat tinggi (*high order thinking skills*).

1. *Soft skills*

Soft skills adalah keterampilan yang diperlukan untuk kehidupan sehari-hari seperti juga dibutuhkan dalam hal pekerjaan. *Soft skills* tidak dipelajari secara langsung baik di sekolah maupun universitas. *Soft skills* bisa didapatkan di lingkungan sekitar, *soft skills* juga dapat terbentuk sesuai dengan lingkungannya.

Berhubungan dengan satu sama lain, berkomunikasi, mendengarkan, terlibat dalam dialog, bekerja sama sebagai anggota tim, memecahkan

masalah merupakan beberapa kegiatan yang membutuhkan keterampilan ini. Terdapat pengertian *Soft skills* yaitu menurut Sucipta, I.N. (2009:8) menyampaikan bahwa, *soft skills* adalah *skills* yang berkaitan dengan hubungan antar manusia, seperti bagaimana melakukan *conflict resolution*, memahami *personal dynamics*, dan melakukan negosiasi. Sailah (dalam Sudiana, 2010) mengatakan bahwa *soft skills* atau *people skills* dapat dipilah menjadi dua bagian, yaitu *intrapersonal skills* dan *interpersonal skills*. *Intrapersonal skills* adalah keterampilan seseorang dalam mengatur diri sendiri, sedangkan *interpersonal skills* adalah keterampilan seseorang yang diperlukan dalam berhubungan dengan orang lain.

Menurut pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa *soft skills* adalah kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain, baik dalam komunikasi ataupun berinteraksi dengan orang lain. Keterampilan ini juga terbentuk melalui hubungan diri dengan lingkungan sekitarnya dan keinginan dalam dirinya. Keterampilan ini sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Karena dalam dunia kerja kita harus mampu berinteraksi dan bekerjasama dengan orang lain. Maka mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek sebagai calon konselor atau pendidik dan pelatih Penjaskesrek untuk memiliki kesiapan kerja pada dirinya harus memiliki *soft skills*.

2. Unsur-unsur *Soft Skills*

Mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek FKIP Unila untuk memasuki dunia kerja maka harus sudah memiliki kesiapan kerja,

untuk mendukung hal tersebut diperlukan *soft skills* pada setiap mahasiswa. Adapun keterampilan (*soft skills*) yang harus dimiliki mahasiswa program studi BK dan Penjaskesrek FKIP Unila dari hasil penelitian yang dilakukan Lippman dalam Amalee (2016) dibawah lembaga *Child Trends USA* adalah :



Gambar 2.1 Keterampilan Kerja

1) Konsep diri positif (*positive self concept*)

Positive self concept salah satu bagian dari *soft skills* yang dibutuhkan agar mahasiswa tingkat akhir memiliki kesiapan kerja.

Positive self concept terdiri dari 2 keterampilan, yaitu :

- a. Mengetahui diri dan percaya diri, ketika seseorang memiliki konsep diri positif yang baik maka akan mengenal pada kemampuannya, dan akan tumbuh rasa percaya diri yang baik. Mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek FKIP Unila apabila telah terjun pada dunia kerja akan sangat memerlukan kepercayaan diri yang tinggi. Misalkan sebagai konselor atau sebagai pembimbing (*helper*) dalam membantu

konseli maka perlu memiliki kepercayaan diri yang baik karena berhadapan langsung dengan konselinya, lalu sebagai pelatih maupun pendidik guru Penjaskesrek dituntut untuk menyampaikan materi didepan siswanya, apabila sebagai calon guru tidak memiliki kepercayaan diri yang tinggi, maka tidak akan bisa menyampaikan materi pelajaran didepan siswanya karena merasa malu, minder, ragu dan tidak percaya diri dalam menyampaikan materi.

b. *Visi & goal setting*

Konsep diri positif yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir akan membentuk visi, tujuan yang diinginkan pada dirinya, karena merasa optimis terhadap kemampuannya. Tanpa disadari akan timbul langkah-langkah untuk menggapai karirnya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya karena telah mengenal dirinya sendiri. mahasiswa tingkat akhir program studi BK sebagai calon konselor yang merupakan seorang *helper* harus memiliki visi untuk membantu konselinya dan mempunyai langkah-langkah dalam proses konseling maupun setelah proses konseling, sedangkan mahasiswa tingkat akhir program studi Penjaskesrek atau calon guru Penjaskesrek perlu memiliki visi dan *goal setting* karena akan memiliki target yang jelas apalagi sebagai pelatih yang harus memiliki langkah-langkah yang jelas dan tujuan yang ingin digapai jelas misalkan melatih sepak bola maka

harus memiliki target juara yang jelas dengan sesuai langkah-langkah yang diterapkan.

2) Kemampuan pengendalian diri (*self control*)

Kemampuan pengendalian diri terdiri dari dua keterampilan yaitu :

a. Menunda kesenangan

Merupakan kemampuan seseorang dalam menahan keinginannya yang bertentangan dengan yang terjadi. Dunia kerja dituntut untuk profesional, maka sebagai calon konselor maupun guru dan pelatih Penjaskesrek nantinya harus dapat mengutamakan pekerjaan dan menunda kesenangan apabila ada pekerjaan. Misalkan sebagai konselor ketika mendapatkan konseli secara tiba-tiba dan tidak bisa ditunda penanganannya maka sebagai konselor harus menunda yang akan dilaksanakannya karena untuk membantu konseli dalam menyelesaikan permasalahannya dengan kemampuan yang dimiliki konseli itu sendiri, sedangkan sebagai pendidik dan pelatih calon guru Penjaskesrek ketika siswa yang perlu diawasi dalam latihan maka sebagai pelatih harus menemani dan mengawasi pelatihan dan menunjukkan sikap profesionalitasnya sebagai pelatih olahraga.

b. Mengelola stres dan kekhawatiran

Pada dunia kerja akan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya, dalam dunia kerja tidak akan terlepas dari tuntutan, tekanan dan timbul kekhawatiran yang dirasakan.

Tekanan tersebut akan menimbulkan stres, untuk itu ketika mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek FKIP Unila ketika tidak dapat mengelola stres dan kekhawatiran yang dimilikinya mengakibatkan tidak merasa nyaman dan merasa tidak sanggup dalam bekerja. Apalagi sebagai calon konselor yang akan menerima keluhan, cerita, dan berbagai permasalahan konselinya namun dalam dirinya sendiri tidak dapat mengelola stres dengan baik maka akan merasa tidak sanggup sebagai konselor.

3) Keterampilan bersosial (*social skills*)

Keterampilan bersosial merupakan bagian dari keterampilan kerja dibutuhkan agar memiliki kesiapan kerja yang tinggi, terdiri dari dua keterampilan yakni :

Kerjasama dan menyelesaikan konflik, setiap individu membutuhkan orang lain karena sebagai makhluk sosial. Bekerjasama, bersosialisasi, dan bergaul baik dalam lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja dan organisasi membutuhkan keterampilan bersosial yang baik. Konselor maupun guru Penjaskesrek akan melakukan kerjasama, baik terhadap sesama guru untuk menangani siswa, maupun bekerjasama dengan pihak luar sekolah membantu siswa, misalkan konselor sekolah dalam memberikan pelayanan informasi membutuhkan tenaga kesehatan maka harus dapat bekerjasama dengan pihak luar ataupun sebagai guru

Penjaskesrek yang ingin memberikan pelatihan pecak silat dan ingin meminta bantuan organisasi pecak silat maka perlu kemampuan kerjasama yang baik.

4) Kemampuan berkomunikasi (*communication skills*)

Kemampuan berkomunikasi terdiri dari dua keterampilan yaitu :

- a. Mendengar aktif, dalam dunia kerja dibutuhkan kemampuan mendengar karena pekerja harus mampu mendengarkan dan memberikan saran dengan baik, jika tidak dapat mendengar aktif maka seseorang tidak akan mau untuk bekerjasama karena tidak bisa diajak dalam bekerja tim maupun ketika menjadi pemimpin tidak mau mendengarkan aspirasi bawahannya. Calon konselor dalam hal ini mahasiswa tingkat akhir program studi BK kemampuan berkomunikasi dan mendengar aktif adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki, karena ketika konseli menceritakan permasalahannya namun sebagai konselor tidak menjadi pendengar yang aktif dengan bersikap atau selalu memotong pembicaraan konselinya maka tidak akan ada konseli yang akan hadir dan membuat permasalahan baru karena rasa tidak nyamannya konseli terhadap perilaku konselor yang tidak mendengarkan secara baik, sedangkan sebagai calon guru Penjaskesrek harus dapat mendengar aktif untuk mendengarkan yang diinginkan siswanya maupun wali siswanya dalam proses pembelajaran untuk menjadi bahan evaluasi guru Penjaskesrek tersebut.

- b. Menghargai, sebagai makhluk sosial maka harus saling menghargai, sebagai calon konselor dan calon guru Pejaskesrek menghargai adalah keharusan karena ketika sebagai pendidik tapi tidak menunjukkan contoh dengan baik, saling menghargai dengan orang lain maka siswanya juga akan mencontoh hal tersebut.

5) Keterampilan berpikir tingkat tinggi (*high order thinking skills*)

Keterampilan berpikir tingkat tinggi merupakan keterampilan yang harus dimiliki mahasiswa tingkat akhir agar memiliki kesiapan kerja yang tinggi, terdapat dua keterampilan, yaitu :

- a. Berpikir kritis & pemecahan masalah kreatif, mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek harus mampu menganalisa setiap kejadian yang dialaminya baik dengan konseli atau siswanya, selalu berpikir kreatif dalam proses konseling agar konseli nyaman dalam bercerita dan berpikir kreatif dalam mengajar atau melatih siswanya agar tidak timbul rasa bosan.
- b. Empati dan proaktif, dalam dunia kerja tidak dapat menjadi pribadi yang tidak peduli dengan yang terjadi dilingkungannya seperti bersikap acuh tak acuh. Empati diperlukan pada mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek karena nantinya akan berhadapan dengan konseli maupun siswa nya yang dituntut harus memiliki kepedulian yang tinggi.

3. *Hard skills*

“Menurut Basir (2011) *Hard skills* adalah kemampuan yang biasa dipelajari di sekolah atau universitas yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan intelektual yang berhubungan dengan subyek yang dipelajari. *Hard skills* bisa diukur dengan melakukan tes yang ada hubungannya dengan bidang yang dipelajari. Bisa dikatakan bahwa *Hard skills* bersifat kasat mata atau nyata.”

Hard skills dapat disimpulkan pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang dalam hal ini mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek dengan berkuliah atau latihan untuk meningkatkan kemampuannya. Maka setiap orang memerlukan *soft skills* dan *hard skills*. *Soft skills* bisa mempengaruhi *hard skills*, sebaliknya terlalu berbangga diri dengan *hard skills* yang dimiliki akan membuat *soft skills* menurun karena dianggap tidak penting.

C. Dunia Kerja Guru

Seorang Guru memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Terutama membantu siswa dalam belajar, membangun kemandirian berpikir siswa, membangkitkan rasa ingin tahu siswa, dan menciptakan kondisi belajar yang nyaman. Kinerja dan kompetensi guru memiliki tanggung jawab utama dalam transformasi orientasi siswa. Guru dituntut senantiasa membantu siswa menyerap dan menyesuaikan diri dengan informasi baru melalui proses menggali, bernalar, bertanya, mencipta, dan mengembangkan cara-cara

tertentu dalam memecahkan permasalahan di kehidupan. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsi sebagai guru. Maka, guru yang berkompeten dan profesional adalah guru yang handal dan piawai dalam melaksanakan profesinya. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa, kompetensi guru dapat didefinisikan sebagai penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang diwujudkan dalam kebiasaan berfikir serta bertindak dalam menjalankan profesi sebagai guru.

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 10 Ayat (1) menjabarkan tentang empat dimensi kompetensi guru. Dimensi tersebut meliputi:

1. Kompetensi pedagogik

Kompetensi ini berkaitan dengan pengelolaan pembelajaran. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Untuk itu, kompetensi ini menggambarkan bagaimana kemampuan guru dalam mengajar. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan evaluasi. Maka, guru harus menguasai ketiga kemampuan tersebut dalam kompetensi pedagogik.

2. Kompetensi kepribadian

Karakteristik kepribadian guru sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan siswa. Kepribadian guru yang mantap akan menjadi sosok teladan bagi siswanya maupun masyarakat, sehingga figur guru tampil sebagai sosok yang patut digugu dan ditiru. Digugu artinya ditaati nasihat, perintah atau ucapan, sedangkan ditiru berarti dicontoh sikap maupun perilakunya. Kompetensi kepribadian mencakup kemampuan pribadi berkenaan dengan pemahaman diri, penerimaan diri, pengarahan diri, dan perwujudan diri. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan bahwa kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Uraian tersebut menggambarkan sosok guru sebenarnya. Berdasarkan uraian tersebut kompetensi kepribadian guru tercermin dari indikator sikap dan keteladanan.

3. Kompetensi Profesional

UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjabarkan bahwa kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Untuk itu, kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya berupa penguasaan bahan, prosedur pembelajaran, rasa tanggung jawab akan tugas, dan rasa kebersamaan dengan rekan guru lain. Lebih spesifik kompetensi profesional tergambar dari tiga aspek, yakni pengembangan profesi, pemahaman wawasan, dan penguasaan bahan kajian akademik. Kompetensi profesional guru tercermin dari kemampuan penguasaan materi pelajaran, kemampuan penelitian dan penyusunan karya ilmiah,

pengembangan profesi, serta pemahaman terhadap wawasan dan landasan pendidikan.

4. Kompetensi sosial

Guru harus membawa siswa mencapai tujuan pembelajaran. Untuk itu, guru perlu berinteraksi dengan siswa secara baik. Dengan kata lain, guru dalam mengajar merupakan perwujudan dari interaksi dalam proses komunikasi. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dikemukakan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini meliputi keterampilan dalam interaksi sosial dan melaksanakan tanggung jawab sosial. Berdasarkan uraian tersebut, kompetensi sosial guru tergambar melalui indikator interaksi guru dengan siswa, interaksi guru dengan kepala sekolah, interaksi sesama guru, interaksi guru dengan orangtua/wali siswa, dan interaksi guru dengan masyarakat sekitar.

Menurut Departemen Pendidikan Nasional, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, Direktorat Tenaga kependidikan bahwa standar kompetensi guru meliputi tiga komponen yaitu : 1) Komponen kompetensi pengelolaan pembelajaran dan wawasan kependidikan; 2) Komponen kompetensi akademik/vokasional sesuai materi pembelajaran; 3) Pengembangan profesi. Masing-masing komponen mencakup seperangkat kompetensi. Selain ketiga komponen kompetensi tersebut, guru sebagai pribadi yang utuh harus juga memiliki sikap dan kepribadian yang positif

yang senantiasa melingkupi dan melekat pada setiap komponen kompetensi yang menunjang profesi guru. Dari ketiga komponen di atas, dapat disimpulkan masing-masing komponen adalah satu kesatuan yakni untuk menjadi guru harus memiliki wawasan kependidikan, memiliki ilmu pengetahuan sesuai dibidangnya agar dapat memberikan materi pembelajaran, dan dapat mengembangkan profesinya sebagai guru dengan memiliki sikap dan kepribadian yang menunjangnya untuk mengajar dan mendidik.

1. Dunia Kerja Program Studi Bimbingan dan Konseling

a. Pengertian konselor

Dunia kerja dalam Bimbingan dan Konseling adalah sebagai pekerjaan bagi seorang yang disebut konselor atau dapat dikatakan sebuah profesi. Konselor dalam istilah bahasa Inggris disebut *counselor* atau *helper* merupakan tugas khusus yang berkualifikasi dalam bidang konseling (*counseling*). Konsep *counseling for all*, didalamnya terdapat kegiatan bimbingan (*guidance*). Kata *counselor* tidak dapat dipisahkan dari kata *helping*. *Counselor* menunjuk pada orangnya, sedangkan *helping* menunjuk pada profesinya atau bidang garapannya. Konselor adalah seseorang yang memiliki keahlian dalam bidang pelayanan konseling, ia sebagai tenaga profesional. Hartono dan Boy Soedarmadji (2012 : 50).

Menurut Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 6 disebutkan bahwa konselor sebagai pendidik yang merupakan salah satu tenaga kependidikan

yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Selanjutnya, menurut buku Standar Kompetensi Konselor Indonesia (2005) Konselor adalah tenaga profesional bimbingan dan konseling (*guidance and counseling*) yang harus memiliki sertifikasi dan lisensi untuk menyelenggarakan layanan profesional bagi masyarakat. Tenaga profesional ini disiapkan dan dihasilkan oleh program studi bimbingan dan konseling, jenjang S-1, S-2 dan S-3, termasuk pendidikan profesi didalamnya.

Karakteristik Konselor menurut Hartono dan Soedarmadji (2012: 51). Konselor sebagai tenaga profesional dalam bidang bimbingan dan konseling merupakan tenaga khusus yang memiliki karakteristik atau ciri-ciri dalam aspek kepribadian, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman.

1. Karakteristik kepribadian, dibagi menjadi dua, yaitu karakteristik umum dan khusus. Karakteristik umum berkaitan dengan kedudukan konselor sebagai tenaga pendidik, sedangkan karakteristik khusus berhubungan dengan kualitas pribadi yang dapat memperlancar perannya sebagai *helper* (pembimbing).
2. Karakteristik pengetahuan, dilihat dari aspek pengetahuan (*knowledge*), konselor adalah tenaga ahli dalam bidang pendidikan dan psikologis (*psikopedagogis*). Ia memiliki pengetahuan luas tentang teori-teori psikologi,

konseling, dan pendidikan sehingga dapat mengembangkan dan menerapkannya dalam pelayanan konseling kepada konseli.

3. Karakteristik keterampilan, konselor sebagai tenaga profesional memiliki keterampilan (*skills*) yang memadai dalam memberikan pelayanan konseling. Keterampilan konselor ini meliputi : keterampilan dalam menciptakan dan membina hubungan konseling kepada konseli (*helping relationships*) dan keterampilan dalam menerapkan wawancara konseling. Terdapat beberapa keterampilan dasar wawancara konseling yang harus dikuasai oleh konselor yaitu 1) keterampilan penampilan; 2) keterampilan membuka percakapan; 3) keterampilan membuat *paraphrasing* atau prafrasa; 4) keterampilan mengidentifikasi perasaan; 5) keterampilan merefleksi perasaan; 6) keterampilan konfrontasi; 7) keterampilan memberi informasi; 8) keterampilan memimpin; 9) keterampilan menginterpretasi; dan 10) keterampilan membuat ringkasan.
4. Karakteristik pengalaman, untuk menjadi seorang konselor profesional juga memerlukan pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan praktik konseling baik di *setting* sekolah maupun diluar sekolah.

Maka dapat disimpulkan bahwa konselor adalah seseorang yang memiliki keahlian dan pengalaman dalam pelayanan konseling secara profesional yang dapat menjadi *helper* (pembimbing) dan

pendidik disekolah. Harus memiliki sertifikasi atau lisensi untuk menyelenggarakan layanan profesional baik sebagai pendidik maupun sebagai konselor bagi masyarakat.

b. Kompetensi inti konselor

Kompetensi inti konselor (*common competencies*) adalah seperangkat pengetahuan, sikap, dan keterampilan bersama yang dikuasai konselor dalam *setting* manapun. Setiap *setting* bimbingan dan kosenling (*guidance and counseling*) menghendaki kompetensi khusus yang harus dikuasai konselor untuk dapat memberikan pelayanan dalam *setting* tersebut. Hartono dan Boy Soedarmadji (2012 : 66).

Tabel 2.1 Rumusan Kompetensi Akademik dan Profesional Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor

KOMPETENSI INTI	KOMPETENSI
A. Kompetensi Pedagogis	
1. Menguasai teori dan praksis pendidikan.	1.1. Menguasai ilmu pendidikan dan landasan keilmuannya. 1.2. Mengimplementasikan prinsip-prinsip pendidikan dan proses pembelajaran. 1.3. Menguasai landasan budaya dalam praksis pendidikan.
2. Mengaplikasikan perkembangan fisiologis dan psikologis serta perilaku konseli.	2.1. Mengaplikasikan kaidah-kaidah perilaku manusia, perkembangan fisik dan psikologis konseli terhadap sasaran pelayanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan. 2.2. Mengaplikasikan kaidah-kaidah kepribadian, individualitas dan perbedaan konseli terhadap sasaran

	<p>elayanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan.</p> <p>2.3.Mengaplikasikan kaidah-kaidah belajar terhadap sasaran pelayanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan.</p> <p>2.4.Mengaplikasikan kaidah-kaidah keberbakatan terhadap sasaran pelayanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan.</p> <p>2.5.Mengaplikasikan kaidah-kaidah kesehatan mental terhadap sasaran pelayanan bimbingan dan konseling dalam upaya pendidikan.</p>
3. Menguasai esensi pelayanan bimbingan dan konseling dalam jalur, jenis, dan jenjang satuan pendidikan.	<p>3.1.Menguasai esensi bimbingan dan konseling pada satuan jalur pendidikan formal, nonformal, dan informal.</p> <p>3.2.Menguasai esensi bimbingan dan konseling pada satuan jenis pendidikan umum, kejuruan, keagamaan, dan khusus.</p> <p>3.3.Menguasai esensi bimbingan dan konseling pada satuan jenjang pendidikan usia dini, dasar, dan menengah, serta tinggi.</p>
<p>B. Kompetensi Kepribadian</p> <p>4. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa.</p>	<p>4.1.Menampilkan kepribadian yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa.</p> <p>4.2.Konsisten dalam menjalankan kehidupan beragama dan toleran terhadap pemeluk agama lain.</p> <p>4.3.Berakhlak mulia dan berbudi pekerti luhur.</p>
5. Menghargai dan menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, individualitas, dan kebebasan memilih.	<p>5.1.Mengaplikasikan pandangan positif dan dinamis tentang manusia sebagai makhluk spiritual, bermoral, sosial, individual, dan berpotensi.</p> <p>5.2.Menghargai dan mengembangkan potensi positif individu pada umumnya dan konseli pada khususnya.</p> <p>5.3.Peduli terhadap kemaslahatan</p>

	<p>manusia pada umumnya dan konseli pada khususnya.</p> <p>5.4. Menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia sesuai dengan hak asasinya.</p> <p>5.5. Toleransi terhadap permasalahan konseli</p> <p>5.6. Bersikap demokratis.</p>
6. Menunjukkan integritas dan stabilitas kepribadian yang kuat.	<p>6.1. Menampilkan kepribadian dan perilaku yang terpuji (seperti berwibawa, jujur, sabar, ramah, dan konsisten).</p> <p>6.2. Menampilkan emosi yang stabil.</p> <p>6.3. Peka, bersikap empati, serta menghormati keragaman dan perubahan.</p> <p>6.4. Menampilkan toleransi tinggi terhadap konseli yang menghadapi stres dan frustrasi.</p>
7. Menampilkan kinerja berkualitas tinggi.	<p>7.1. Menampilkan tindakan yang cerdas, kreatif, inovatif, dan produktif.</p> <p>7.2. Bersemangat, berdisiplin, dan mandiri.</p> <p>7.3. Berpenampilan menarik.</p> <p>7.4. Berkomunikasi secara efektif</p>
<p>C. Kompetensi Sosial</p> <p>8. Mengimplementasikan kolaborasi intern ditempat bekerja.</p>	<p>8.1. Memahami dasar, ujuan, organisasi, dan peran pihak-pihak lain (guru, wali kelas, pipinan sekolah/ madrasah, komite sekolah/madrasah) ditempat kerja.</p> <p>8.2. Mengomunikasikan dasar, tujuan, dan kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling kepada pihak-pihak lain ditempat bekerja.</p> <p>8.3. Bekerja sama dengan pihak-pihak terkait didalam tempat bekerja (seperti guru, orang tua, tenaga administrasi).</p>
9. Berperan dalam organisasi dan kegiatan profesi bimbingan dan konseling.	<p>9.1. Memahami dasar, tujuan, dan AD/ART organisasi profesi bimbingan dan konseling untuk pengembangan diri dan profesi.</p> <p>9.2. Menaati kode etik profesi bimbingan dan konseling.</p> <p>9.3. Aktif dalam organisasi profesi bimbingan dan konseling untuk</p>

	pengembangan diri dan profesi.
10. Mengimplementasikan kolaborasi antar profesi.	<p>10.1. Mengomunikasikan aspek-aspek profesional bimbingan dan konseling kepada organisasi profesi lain.</p> <p>10.2. Memahami peran organisasi profesi lain dan memanfaatkannya untuk suksesnya pelayanan bimbingan dan konseling.</p> <p>10.3. Bekerja dalam tim bersama tenaga paraprofesional dan profesional profesi lain.</p> <p>10.4. Melaksanakan <i>referral</i> kepada ahli profesi lain sesuai dengan keperluan.</p>
<p>D. Kompetensi Profesional</p> <p>11. Menguasai konsep dan praksis <i>assessment</i> untuk memahami kondisi, kebutuhan, dan masalah konseli.</p>	<p>11.1. Menguasai hakikat <i>assessment</i>.</p> <p>11.2. Memilih teknik <i>assessment</i>, sesuai dengan kebutuhan pelayanan bimbingan dan konseling</p> <p>11.3. Menyusun dan mengembangkan instrumen <i>assessment</i> untuk keperluan bimbingan dan konseling.</p> <p>11.4. Mengadministrasikan <i>assessment</i> untuk mengungkapkan masalah-masalah konseli.</p> <p>11.5. Memilih dan mengadministrasikan teknik <i>assessment</i> pengungkapan kemampuan dasar dan kecenderungan pribadi konseli.</p> <p>11.6. Memilih dan mengadministrasikan instrumen untuk mengungkapkan kondisi aktual konseli berkaitan dengan lingkungan.</p> <p>11.7. Mengakses data dokumentasi tentang konseli dalam pelayanan bimbingan dan konseling.</p> <p>11.8. Menggunakan hasil <i>assessment</i> dalam pelayanan bimbingan dan konseling dengan tepat.</p> <p>11.9. Menampilkan tanggung jawab profesional dalam praktik <i>assessment</i>.</p>
12. Menguasai kerangka	12.1. Mengaplikasikan hakikat

<p>teoretis da praktis bimbingan dan konseling.</p>	<p>pelayanan bimbingan dan koneling</p> <p>12.2. Mengaplikasikan arah profesi bimbingan dan konseling.</p> <p>12.3. Mengaplikasikan dasar-dasar pelayanan bimbingan dan konseling.</p> <p>12.4. Mengaplikasikan pelayanan bimbingan dan konseling sesuai kondisi dan tuntutan wilayah kerja.</p> <p>12.5. Mengaplikasikan pendekatan/model/jenis pelayanan dan kegiatan pendukung bimbingan dan konseling.</p> <p>12.6. Mengaplikasikan dalam praktik format pelayanan bimbingan dan konseling.</p>
<p>13. Merancang program bimbingan dan konseling.</p>	<p>13.1. Menganalisis kebutuhan konseli.</p> <p>13.2. Menyusun program bimbingan dan konseling yang berkelanjutan berdasar kebutuhan peserta didik secara komprehensif dengan pendekatan perkembangan.</p> <p>13.3. Menyusun rencana pelaksanaan program bimbingan dan konseling.</p> <p>13.4. Merencanakan sarana dan biaya penyelenggaraan program bimbingan dan konseling.</p>
<p>14. Mengimplementasikan program bimbingan dan konseling yang komprehensif.</p>	<p>14.1. Melaksanakan program bimbingan dan konseling.</p> <p>14.2. Melaksanakan pendekatan kolaboratif dalam pelayanan bimbingan dan konseling.</p> <p>14.3. Memfasilitasi perkembangan akademik, karier, personal, dan sosial konseli.</p> <p>14.4. Mengelola sarana dan biaya program bimbingan dan konseling.</p>
<p>15. Menilai proses dan hasil kegiatan bimbingan dan konseling.</p>	<p>15.1. Melakukan evaluasi hasil, proses, dan program bimbingan dan konseling.</p> <p>15.2. Melakukan penyesuaian proses pelayanan bimbingan dan konseling.</p> <p>15.3. Menginformasikan hasil pelaksanaan evaluasi pelayanan bimbingan dan konseling kepada</p>

	<p>pihak terkait.</p> <p>15.4. Menggunakan hasil pelaksanaan evaluasi untuk merevisi dan mengembangkan program bimbingan dan konseling.</p>
16. Memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika profesional.	<p>16.1. Memahami dan mengelola kekuatan dan keterbatasan pribadi dan profesional.</p> <p>16.2. Menyelenggarakan pelayanan sesuai dengan kewenangan dan kode etik profesional konselor.</p> <p>16.3. Mempertahankan objektivitas dan menjaga agar tidak larut dengan masalah konseli.</p> <p>16.4. Melaksanakan <i>referral</i> sesuai dengan keperluan.</p> <p>16.5. Peduli terhadap identitas profesional dan pengembangan profesi.</p> <p>16.6. Mendahulukan kepentingan konseli daripada kepentingan pribadi konselor.</p> <p>16.7. Menjaga kerahasiaan konseli.</p>
17. Menguasai konsep dan praksis penelitian dalam bimbingan dan konseling.	<p>17.1. Memahami berbagai jenis dan metode penelitian.</p> <p>17.2. Mampu merancang penelitian bimbingan dan konseling.</p> <p>17.3. Melaksanakan penelitian bimbingan dan konseling.</p> <p>17.4. Memanfaatkan hasil penelitian dalam bimbingan dan konseling dengan mengakses jurnal pendidikan dan bimbingan dan konseling.</p>

Rumusan kompetensi akademik dan profesional seorang konselor diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi konselor harus dapat memenuhi kompetensi dasar yang telah ditetapkan, seperti kompetensi pedagogis yakni harus memiliki pengetahuan ilmu bimbingan dan konseling dan dapat mengaplikasikannya, kompetensi kepribadian yakni mampu menampilkan pribadi yang beriman, memiliki pandangan

yang positif mengenai nilai-nilai kemanusiaan dan dimasyarakat serta berperilaku yang terpuji, kompetensi sosial yakni untuk menjadi konselor harus bisa berkomunikasi dengan baik untuk bekerja sama dengan berbagai pihak dalam mendukung proses bimbingan dan konseling, kompetensi profesional yakni dapat menyusun, menganalisis, melaksanakan dan melakukan evaluasi dari hasil program bimbingan dan konseling, kompetensi profesional juga harus memiliki kesadaran dan komitmen terhadap etika profesional konselor dan menguasai dan mampu mempraktekkan segala sesuatu mengenai bimbingan dan konseling.

2. Dunia Kerja Program Studi Penjaskesrek

Mu'arifin (2009:28) Pendidikan Jasmani merupakan olah gerak yang tujuannya mengembangkan keseluruhan pribadi anak didik melalui aktifitas jasmani. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional Bab I Pasal I ayat (11) menyebutkan bahwa olahraga pendidikan adalah pendidikan jasmani dan olahraga yang dilaksanakan sebagai bagian proses pendidikan yang teratur dan berkelanjutan untuk memperoleh pengetahuan, kepribadian, keterampilan, kesehatan dan kebugaran jasmani. Menurut Paturusi (2012:4) menjelaskan bahwa pendidikan jasmani dan olahraga (Penjasor) adalah proses pendidikan melalui aktivitas jasmani dan olahraga yang terpilih untuk mencapai tujuan pendidikan. Kemudian Husdarta (2011:3) menyampaikan bahwa pendidikan jasmani dan kesehatan pada hakikatnya adalah proses

pendidikan yang memanfaatkan aktivitas fisik dan kesehatan untuk menghasilkan perubahan holistik dalam kualitas individu, baik dalam hal fisik, mental, serta emosional.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan jasmani dan kesehatan merupakan salah satu bagian dari sistem pendidikan nasional yang dalam tujuannya mengembangkan kemampuan peserta didik melalui aktifitas jasmani, mengembangkan kemampuan psikomotorik dan kepribadian siswa secara berkelanjutan.

Pendidikan jasmani, olahraga, kesehatan dan rekreasi merupakan bagian dari sistem pendidikan di Indonesia maka dari itu guru memiliki peranan penting dalam membentuk karakter anak, selain itu guru juga harus berkompeten dalam bidangnya. Dalam hal ini Guru Penjaskesrek harus profesional dalam bidang Pendidikan jasmani, olahraga, kesehatan dan rekreasi, ketika guru benar-benar berkompeten maka guru akan mengajarkan segala sesuatu dengan prosedur yang baik. sebagai guru penjaskesrek juga harus memiliki kompetensi dasar sebagai guru yang telah diatur dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Pasal 8: guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pasal 9: Kompetensi guru meliputi kompetensi Pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Adapun untuk lebih jelasnya akan dijelaskan mengenai tugas, fungsi, dan uraian tugas guru Penjasorkes:

**Tabel 2.2 Tugas,Fungsi dan Uraian Tugas Guru Penjasorkes
Departemen Pendidikan Nasional (2004 : 9)**

Tugas	Fungsi	Uraian Tugas
I. Mendidik, mengajar, membimbing dan melatih	1. Sebagai pendidik	1.1.Mengembangkan potensi/kemampuan dasar peserta didik 1.2.Mengembangkan kepribadian peserta didik 1.3.Memberikan keteladanan 1.4.Menciptakan suasana pendidikan yang kondusif
	2. Sebagai pengajar	2.1.Merencanakan pembelajaran 2.2.Melaksanakan pembelajaran yang mendidik 2.3.Menilai proses dan hasil pembelajaran
	3. Sebagai Pembimbing	3.1.Mendorong berkembangnya perilaku positif dalam pembelajaran 3.2.Membimbing peserta didik memecahkan masalah dalam pembelajaran.
	4. Sebagai Pelatih	4.1.Melatih keterampilan-keterampilan yang diperlakukan dalam pembelajaran. 4.2.Membiasakan peserta didik berperilaku positif dalam pembelajaran.
II. Membantu pengembangan dan pengelolaan program sekolah	5. Sebagai pengembangan program	5.1.Membantu mengembangkan program pendidikan sekolah dan hubungan kerjasama intra sekolah
	6. Sebagai pengelola program	6.1.Membantu membangun hubungan kemitraan sekolah dengan sekolah lain dan dengan

		masyarakat.
III. Mengembangkan keprofesionalan.	7. Sebagai tenaga profesional	7.1. Melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan profesional.

Menurut Liansoro (2016:100) menjelaskan bahwa “Seorang guru penjas harus memiliki dasar pengetahuan dalam profesi yang digelutinya, seperti menguasai dasar-dasar fungsi fisiologis, kontrol motorik, perkembangan motorik, belajar keterampilan motorik, biomekanika, filsafat, sosiologi, dan psikologi penjas. Sebagai seorang pemimpin dalam pembinaan penjas, maka guru harus menguasai semua itu secara mendalam”.

Dunia kerja sebagai calon guru atau pendidik maka mahasiswa Penjaskesrek dituntut mampu mendidik serta memiliki keahlian dalam bidang olahraga serta dapat melatih dalam bidang olahraga yang dikuasai. Dalam buku Panduan Penyelenggaraan Program Sarjana Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung menyebutkan Profil utama lulusan dan kompetensi bagi mahasiswa program studi Penjaskesrek.

Tabel 2.3 Profil Utama Lulusan dan Kompetensi
Panduan Penyelenggaraan Program Sarjana Fakultas Keguruan dan
Ilmu Pendidikan Universitas Lampung

No	Profil Utama Lulusan	Kompetensi Utama	Kompetensi Pendukung
1.	Pendidik/Guru	Mengajar penjas Mengajar kesehatan dan rekreasi	Instruktur olahraga Measure Pengurus organisasi olahraga Tenaga kesehatan Pengelola <i>out bound</i> Wasit pertandingan Jurnalis Olahraga
2.	Pelatih olahraga	Melatih cabang olahraga	Instruktur lab. olahraga Pengurus org. olahraga Mengajar pendidikan Olahraga measure

D. Kaitan *Soft skills* dan Kesiapan Kerja

Mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan PenjasKesrek FKIP Unila setelah menyelesaikan skripsi nantinya akan terjun ke dunia kerja, maka mahasiswa tingkat akhir dituntut memiliki kesiapan kerja yang tinggi. Kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir akan membantu mahasiswa tersebut ketika mencari pekerjaan.

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, kesiapan kerja atau kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Lippman dalam Amalee (2016)

dibawah lembaga *Child Trends* USA menunjukkan ada beberapa keterampilan kesiapan kerja yang dibutuhkan oleh seorang pekerja agar berhasil dalam kehidupan kerja. Keterampilan kerja (*soft skills*) sebagai berikut : Konsep diri positif (*positive self concept*), kemampuan pengendalian diri (*self control*), keterampilan bersosial (*social skills*), kemampuan berkomunikasi (*communication skills*) dan keterampilan berpikir tingkat tinggi (*high order thinking skills*).

Soft skills merupakan bagian dari kesiapan kerja. *Soft skills* tidak didapat dalam mata perkuliahan namun *soft skills* didapat dalam lingkungan dan pelatihan. *Soft skills* menurut Gardner dalam Ikhsan (2009) adalah kemampuan diluar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan kemampuan intra dan interpersonal. Kecerdasan intrapersonal (*intrapersonal intelligence*) adalah kemampuan memahami diri dan bertindak adaptif berdasarkan pengetahuan tentang diri. Kemampuan berefleksi dan keseimbangan diri, kesadaran diri tinggi, inisiatif dan berani. Kecerdasan interpersonal (*interpersonal intelligence*) adalah kemampuan untuk mengerti dan peka terhadap perasaan, intensi, motivasi, watak dan temperamen orang lain, kepekaan dan ekspresi wajah, suara dan gerak tubuh orang lain (isyarat), dan kemampuan untuk menjalin relasi dan komunikasi dengan berbagai orang lain. Maka dapat disimpulkan *soft skills* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal. *Soft skills* dengan pekerjaan sangat berkaitan yaitu hubungan dengan satu sama lain, berkomunikasi, mendengarkan, terlibat

dalam dialog, bekerja sama sebagai anggota tim, memecahkan masalah merupakan beberapa kegiatan yang membutuhkan keterampilan ini. Maka dapat dikatakan *soft skills* merupakan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain maupun dengan dirinya sendiri.

Kemampuan *hard skills* dibutuhkan seseorang dalam mempersiapkan diri untuk bekerja namun *soft skills* adalah hal pendukung yang penting dalam kesiapan kerja, dengan seseorang memiliki *soft skills* yang tinggi maka kesiapan kerja orang tersebut akan semakin tinggi. Tidak terkecuali juga mahasiswa tingkat akhir pada program studi BK dan Penjaskesrek FKIP Unila sangat perlu memiliki *soft skills* dan *hard skills* pada dirinya, karena mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek FKIP Unila adalah mahasiswa yang akan mendapat gelar sarjana dan akan melangkah ke dunia kerja. Kaitan antara *soft skills* dan kesiapan kerja sangat berkaitan.

III. METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Program Studi BK dan Penjaskesrek Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. Waktu penelitian ini adalah pada semester genap tahun pelajaran 2017/2018.

B. Metode Penelitian

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Menurut Syamsudin & Damiyanti (2011) metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang memberikan gambaran, membuat deskripsi tentang fakta-fakta secara sistematis, faktual dan akurat. Maka penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk mencandarkan karakteristik individu atau kelompok penelitian ini menilai sifat dari kondisi-kondisi yang tampak. Tujuan dalam penelitian ini dibatasi untuk menggambarkan karakteristik sesuatu sebagaimana adanya.

Menurut Sumadi (2012 : 75) Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Menurut Nazir (2011:54) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode

dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Berdasarkan pengertian di atas, metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk memecahkan dan menjawab permasalahan yang sedang di hadapi pada saat ini atau sekarang.

Penelitian deskriptif yaitu suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang Penelitian deskriptif ini dilakukan dengan menempuh langkah-langkah pengumpulan data, Pengelolaan data dan analisis, membuat kesimpulan dan laporan tujuan utama untuk membuat gambaran tentang sesuatu keadaan secara objektif.

Bentuk penelitian deskriptif yang menjadi fokus penelitian ini termasuk ke dalam bentuk penelitian analisis kerja dan aktivitas. Bentuk penelitian analisis kerja dan aktivitas digunakan karena masalah yang diteliti memerlukan suatu pengungkapan yang bersifat deskriptif analisis kerja dan aktivitas.

Metode penelitian deskriptif analisis kerja dan aktivitas ini akan menggambarkan tentang kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung tahun ajaran 2017/2018.

C. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2017:80). Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir Program Studi BK dan Penjaskesrek FKIP Universitas Lampung.

Tabel 3.1 Populasi Penelitian

No	Program Studi	Jumlah Mahasiswa Akhir
1.	Bimbingan dan Konseling	130
2.	Penjaskesrek	93
Jumlah		223

D. Sampel Penelitian

Arikunto (2010) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2017: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini obyek yang akan diteliti yaitu mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Program Studi Penjaskesrek.

Menurut Arikunto (2010) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sebaliknya jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%”.

Dari pendapat di atas maka penentuan jumlah sampel dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$S = n \cdot 25\%$$

Keterangan:

S = jumlah sampel yang diambil

n = jumlah anggota populasi setiap program studi

Dari rumus diatas maka dapat di hitung jumlah sampel yang diambil yaitu:

a. Program Studi Bimbingan dan Konseling

$$S = 130 \cdot 25\%$$

= 32,5 dibulatkan menjadi 33 mahasiswa/i

b. Program Studi Penjaskesrek

$$S = 93 \cdot 25\%$$

= 23,2 dibulatkan menjadi 23 mahasiswa/i

Sampel penelitian yang ditetapkan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 3.2 Sampel Penelitian

No.	Progam Studi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	Bimbingan dan Konseling	130	33
2.	Penjaskesrek	93	23
Jumlah		223	56

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017;38) menyatakan pengertian variabel adalah sebagai berikut: “Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.” Berdasarkan pengertian variabel tersebut, penelitian ini mempunyai satu variabel yaitu Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi BK dan Penjaskesrek FKIP Unila.

2. Definisi Operasional

Menurut Nazir (2011:126) definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara membedakan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Penelitian ini mempunyai satu variabel yaitu Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir di Program Studi BK dan Penjaskesrek FKIP Unila.

Kesiapan kerja adalah bagian dari mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, dapat disimpulkan bahwa *soft skills* kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek adalah mahasiswa yang memiliki :

A. Konsep diri positif meliputi :

1. Rasa percaya diri dan mengenal diri
2. *Goal setting* bagi dirinya

B. Kemampuan pengendalian diri yaitu :

1. Menunda kesenangan
2. Kemampuan mengelola stress dan kekhawatiran

C. Keterampilan bersosial yaitu :

1. Kerjasama

2. Menyelesaikan konflik

D. Kemampuan berkomunikasi yaitu :

1. Kemampuan mendengar aktif
2. Menghargai

E. Keterampilan berpikir tingkat tinggi yaitu :

1. Berpikir kritis dan pemecahan masalah kreatif
2. Empati dan proaktif

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2017:137) merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Sedangkan menurut Juliansyah (2011:138) teknik pengumpulan data merupakan cara pengumpulan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket sebagai instrumen penelitian yang kemudian akan dianalisis. Peneliti dalam mengambil data menggunakan teknik penarikan sampel probabilitas dengan jenis sampel acak sederhana. Sampel acak sederhana adalah sampel yang diambil dari suatu populasi dengan cara tidak memilih-memilih individu yang dijadikan anggota sampel atas dasar alasan tertentu atau alasan yang bersifat subjektif (Anggoro, 2011:4.5).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala kesiapan kerja berdasarkan indikator dari keterampilan kesiapan kerja. Pada kesempatan ini peneliti menggunakan angket kesiapan kerja yang dikembangkan oleh Modul

pegangan Guru Program Kesiapan Kerja *Employability Skills* (Accenture Yayasan Sayangi Tunas Cilik) dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Lippman dalam Amalee (2016).

Adapun indikator item penelitian ini adalah ; *positif self concept, self control, high order thinking skills, communication skills, dan social skills*.

1. Kuesioner atau Angket

Menurut Sugiono (2014: 142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau tidak langsung seperti internet. Peneliti akan menggunakan angket dengan pertanyaan mengenai Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir pada program studi BK dan Penjaskesrek FKIP Unila. Angket terbagi menjadi dua, yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Pada kesempatan ini saya menggunakan angket dari Modul pegangan Guru Program Kesiapan Kerja *Employability* (Accenture Yayasan Sayangi Tunas Cilik) dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Lippman dalam Amalee (2016).

Kuesioner atau angket pertanyaan menggunakan bentuk *Rating Scale* (skala peringkat sederhana) yaitu dengan nilai 1 sampai 10, dimana semakin responden memilih nilai tertinggi (10) maka responden semakin setuju dengan pernyataan tersebut dan sebaliknya apabila responden memilih nilai terendah (1) maka responden semakin tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Table 3.3 kisi-kisi skala kesiapan kerja berdasarkan indikator dari keterampilan kerja

Variable	Sub variable	Indikator	Jumlah	No Item
Keterampilan kerja	Konsep diri positif (<i>positive self concept</i>)	Rasa percaya diri	1	1
		Mengenal diri	1	2
		Visi & <i>goal setting</i>	2	3, 4
	Kemampuan pengendalian diri (<i>self control</i>)	Kemampuan menunda kesenangan	2	5, 6
		Kemampuan mengelola stress dan kekhawatiran	2	15, 16
	Keterampilan bersosial (<i>social skills</i>)	Kerjasama	2	17, 18
		Kemampuan menyelesaikan konflik dengan orang lain.	2	19, 20
	Kemampuan berkomunikasi (<i>communication skills</i>)	Kemampuan mendengar aktif	2	11, 12
		Kemampuan menghargai orang lain	2	13, 14
	Keterampilan berpikir tingkat tinggi (<i>High Order Thinking Skills</i>)	Keterampilan empati & proaktif	2	7, 9
		Keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah kreatif	2	8, 10

Pada kesempatan ini peneliti mengkonversikan skala tersebut dengan mengubah skala peringkat dari 1-10 menjadi 1-5, yaitu skala peringkat 1 dan 2 menjadi 1, peringkat 3-4 menjadi 2, peringkat 5 dan 6 menjadi 3, peringkat 7 dan 8 menjadi 4, lalu peringkat 9 dan 10 menjadi 5. Selanjutnya setelah skala peringkat dikonversikan menjadi skala

peringkat 1-5 maka peneliti memodifikasi dengan skala kesiapan kerja yang dikembangkan oleh Modul pegangan Guru Program Kesiapan Kerja *Employability Skills* (Accenture Yayasan sayangi Tunas Cilik) dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Lippman dalam Amalee (2016) menjadi skala bentuk Likert. Pernyataan penelitian tersebut memiliki 20 aitem *favorable* menjadi lima pilihan jawaban yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (ST), Ragu-ragu (R), sesuai (S), dan sangat sesuai (SS) dengan skor penilaian dari 1 (satu) sampai 5 (lima). Rincian sebagai berikut : Aitem *favorable* sangat sesuai (SS) = 5, sesuai (S) = 4, ragu-ragu (R) =3, tidak sesuai (TS) = 2, sangat tidak sesuai (STS) = 1. Pada aitem *unfavorable* pemberian skor berlaku sebaliknya.

Tabel 3.4 Kriteria bobot nilai pada skala Keterampilan Kesiapan Kerja

No	Pernyataan	Sangat sesuai (SS)	Sesuai (S)	Ragu-ragu (R)	Tidak sesuai (TS)	Sangat tidak sesuai (STS)
1.	Pernyataan <i>Favorable</i>	5	4	3	2	1
2.	Pernyataan <i>unfavorable</i>	1	2	3	4	5

G. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian adalah bagian penting dalam sebuah penelitian. Pengujian instrumen ini diolah berdasarkan hasil instrumen yang telah disebar. Dengan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data maka diharapkan hasil penelitian juga akan menjadi valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Semakin tinggi validitas maka instrumen semakin valid atau sah, semakin rendah validitas maka instrumen kurang valid (Arikunto, 2010). Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Sugiyono (2017: 267).

Peneliti menggunakan Validitas isi yang menyangkut *expert judgement* yang dibuat oleh para ahli. Pada kesempatan ini ahli yang dimintai pendapat adalah 3 Dosen dari Program Studi Bimbingan dan Konseling yaitu Bapak Moch Johan Pratama, M.Psi, Psi. , Ibu Citra Abriani Maharani, S.Pd., M.Pd., Kons. , dan Ibu Yohana Oktarina, M.Pd.

Untuk mengetahui tingkat kevalidan aitem penilai menggunakan perhitungan dengan menggunakan rumus V-aiken. Koefisien Validitas Isi – Aiken's V Aiken (1985) merumuskan formula Aiken's V untuk menghitung *content-validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian dari panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu aitem dari segi sejauh mana aitem tersebut mewakili konstruk yang diukur. Formula

yang diajukan oleh Aiken adalah sebagai berikut (dalam Azwar, 2012:113)

$$V = \frac{\Sigma s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

Σs = Jumlah total

$s = r - l_0$

l_0 = Angka penilaian validitas yang rendah (dalam hal ini = 1)

r = Angka yang diberikan oleh seorang penilai

c = Angka penilaian validitasnya tertinggi (dalam hal ini = 4)

n = Jumlah ahli

Rentang dari hasil skor V antara 0 sampai 1.00. Semakin mendekati angka 1,00 perhitungan dengan rumus Aiken's V disimpulkan memiliki validitas yang tinggi. Apabila hasil perhitungan dengan rumus Aiken's V , nilai $V \geq 0,66$ termasuk koefisien yang tinggi (Azwar, 2012). Maka instrumen dikatakan valid apabila telah dilihat kesahihannya dan instrumen tersebut mengukur apa yang semestinya diukur dan derajat ketepatannya benar. Jika hal itu tercapai maka instrumen tersebut memiliki validitas tinggi.

2. Hasil Uji Validitas

Hasil validitas yang dilakukan peneliti menggunakan validitas isi rumus Aiken's V dengan memiliki kriteria pernyataan sebesar 0,66 mendapatkan hasil :

Table 3.5 Hasil Uji Validitas Menggunakan Aiken's V

Rentang dari skor V antara 0 sampai 1.00.

No Item	Hasil Perhitungan Aiken's	No Item	Hasil Perhitungan Aiken's
1	0,88	11	0,77
2	0,88	12	1,00
3	1,00	13	0,88
4	1,00	14	0,77
5	0,88	15	0,88
6	0,88	16	1,00
7	0,88	17	1,00
8	1,00	18	0,88
9	0,88	19	1,00
10	0,77	20	0,88

Hasil perhitungan aiken's masing-masing pernyataan tersebut dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini, karena berdasarkan hasil dari 20 pernyataan yang telah dihitung koefisien validitas isinya mendapatkan hasil validitas dengan kategori tinggi, maka terdapat 20 pernyataan yang dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar, (2012) Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya. Hasil ukur dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama.

Reliabilitas dalam *rasch model* adalah seberapa jauh pengukuran yang dilakukan berkali-kali akan menghasilkan informasi yang sama, artinya tidak menghasilkan banyak perbedaan informasi yang berarti Sumintonono & Widhiarso (2014: 33-34).

Dari pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa reliabilitas data adalah suatu pengukuran berupa pertanyaan, apakah suatu data dapat dipercaya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Data dapat dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama jika diujikan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda.

Reabilitas dalam penelitian ini menggunakan *rasch model* program *winstep* tabel 3.1 *summary statistis*, yang memberikan informasi secara keseluruhan yaitu kualitas responden dan kualitas instrument yang digunakan maupun interaksi antara *person* dan aitem, dengan melihat :

1. *Person measure*, melihat rata-rata nilai responden dalam instrument penelitian. Nilai rata-rata yang lebih dari logit 0,0 menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan yang lebih menjawab setuju pada *statement* dalam berbagai aitem.
2. Nilai *alpha cronbach* (mengukur reliabilitas, yakni interaksi antara *person* dan aitem penelitian secara keseluruhan)
 - < 0,5: Buruk,
 - 0,5-0,6: Jelek
 - 0,6-0,7: Cukup,
 - 0,7-0,8: Bagus,
 - >0,8: Bagus sekali

3. Nilai *person reliability* dan *item reliability*:

< 0,67: Lemah

0,67-0,80: Cukup

0,81-0,90: Bagus

0,91-0,94: Bagus sekali

> 0,94: Istimewa

4. Data lain yang bisa digunakan adalah INFIT MNSQ dan OUTFIT MNSQ, untuk tabel person nilai rata-ratanya memiliki nilai ideal yakni 1,00 (makin mendekati 1,00 makin baik). Selanjutnya untuk INFIT ZSTD dan OUTFIT ZSTD, nilai rata-rata pada *table person* dengan nilai idealnya adalah 0,0 (semakin mendekati nilai 0,0 maka kualitasnya semakin baik), demikian juga untuk tabel aitem.

Tabel 13: *Item measure* yaitu memberikan informasi mengenai aitem seperti menunjukkan aitem yang paling sukar disetujui oleh responden dalam instrumen dan memberikan informasi mengenai aitem yang paling mudah disetujui, selanjutnya menggunakan Tabel 23 : *Unidimensionalitas*. Unidimensionalitas instrumen adalah ukuran yang penting untuk mengevaluasi apakah instrumen yang dikembangkan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dalam hal ini mengukur kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Program Studi BK dan Penjasokesrek FKIP Unila. Analisis *model rasch* menggunakan analisis komponen utama (*principal component analysis*) dari residual, yaitu

mengukur sejauh maa keragaman dari instrumen mengukur apa yang seharusnya di ukur. (Sumintono dan Widhiarso, 2014:122).

4. Hasil uji reabilitas

Hasil uji reabilitas menggunakan model racsh tabel *summary statistics* adalah :

1. *Person measure* = +0,78 logit menunjukkan rata-rata nilai responden dalam instrumen. Nilai rata-rata yang lebih dari logit 0,0 menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan yang lebih menjawab setuju pada *statement* dalam berbagai aitem.
2. Nilai *alpha cronbach* (mengukur reabilitas, yaitu interaksi antara *person* dan aitem secara keseluruhan) dengan hasil 0,96. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan reabilitas dari *person* dan aitem yaitu bagus sekali.
3. Hasil dari nilai *person reliability* yaitu 0,93 dan *item reability* 0,61 dapat disimpulkan bahwa konsistensi jawaban dari responden istimewa namun kualitas aitem-aitem dalam instrumen lemah.
4. Data lainnya yang dapat digunakan adalah INFIT MNSQ dan OUTFIT MNSQ, untuk tabel *person* nilai rata-ratanya secara berurutan adalah 1,03 dan 1,02 dengan nilai idealnya adalah 1,00 (makin mendekati 1,00 makin baik), untuk INFIT ZSTD dan OUTFIT ZSTD, nilai rata-rata pada table *person* adalah -0,2 dan -0,2 dimana nilai idealnya adalah 0,0 (makin mendekati nilai 0,0 maka kualitas makin baik).

Pada tabel *item* nilai berurutan INFIT MNSQ dan OUTFIT MNSQ adalah 0,99 dan 1,02 dengan nilai idealnya adalah 1,00 (makin mendekati 1,00 makin baik). Nilai INFIT ZSTD dan OUTFIT MNSQ adalah -0,2 dan -0,1 dimana nilai idealnya adalah 0,0 (makin mendekati nilai 0,0 maka kualitas makin baik.).

Hasil reabilitas pada tabel *item measure* sebagai berikut : pada kolom *measure* = nilai logit aitem , untuk aitem N15 dengan +0,53 logit menunjukkan ini adalah aitem yang paling sukar disetujui oleh responden dalam instrumen kesiapan kerja yang diberikan, sedangkan aitem N20 dengan nilai -0,46 logit merupakan aitem yang paling mudah disetujui.

Hasil dari tabel 23 : *Unidimensionalitas* pengukuran *raw variance* data adalah sebesar 58,5%. Hal ini menunjukkan bahwa persyaratan unidimensionalitas minimal 20% dapat terpenuhi. Apabila nilainya lebih 40% artinya lebih bagus, apabila lebih 60% artinya istimewa. Maka berdasarkan persyaratan unidimensionalitas, *raw variance* data dengan hasil 58,5% dapat diartikan lebih bagus. Hal lain yaitu varians yang tidak dapat dijelaskan oleh instrumen idealnya tidak melebihi 15%. Berdasarkan hasil tabel 23 : *Unidimensionalitas* instrumen pada penelitian ini dapat dikatakan ideal, karena semua varians yang tidak dapat dijelaskan memiliki hasil yang tidak melebihi 15% .

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah cara yang ditempuh untuk mengurangi data menurut unsur-unsur yang ada didalamnya sehingga mudah dibaca dan diinterpretasikan. Data yang didapat diolah untuk mengetahui kebenarannya maka akan diperoleh hasil yang meyakinkan.

Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dimana apabila datanya sudah terkumpul, maka lalu diklasifikasikan menjadi dua kelompok data, yaitu data kuantitatif yang berbentuk angka-angka dan data kualitatif yang dinyatakan dalam kata-kata atau simbol. Arikunto (2010). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

1. Rasch Model

Pada kesempatan ini peneliti menggunakan *rasch model* yang dikembangkan oleh Georg Rasch. Dengan mengembangkan satu model analisis dari teori respon butir (*Item Response Theory*, IRT) pada tahun 1960-an biasa disebut 1PL (*satu parameter logistic*). Model matematika ini kemudian dipopulerkan oleh Ben Wright. Dengan data mentah berupa data dikotomi (berbentuk benar dan salah) yang mengindikasikan kemampuan siswa, Rasch memformulasikan hal ini menjadi satu model yang menghubungkan antara siswa dan aitem (Sumintono & Widhiarso, 2014).

Atribut sebuah objek ukur Pemodelan Rasch menggunakan pendekatan probabilitas. Rasch mampu mengidentifikasi objek ukur secara tepat dan

lebih cermat sehingga mempermudah dalam menginterpretasikannya. Sedangkan skala yang digunakan adalah peringkat *likert (likert rating)* diberikan lima buah pilihan 1-5 yaitu antara rentang sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Adapun analisis data yang digunakan adalah Rasch Model yaitu :

- a. *Summary statistics*, memberikan informasi secara keseluruhan tentang kualitas responden secara keseluruhan, kualitas instrumen yang digunakan maupun interaksi antara *person* dan aitem.
- b. *Item measure*, adalah aitem yang memberikan informasi mengenai aitem yang paling sukar disetujui dan aitem yang paling mudah disetujui oleh responden dalam instrumen. Pada penelitian ini adalah kesiapan kerja. Bertujuan untuk mengetahui kualitas tiap item dengan cara mengukur *logit item* yang diuji.
- c. *Person measure*, tabel ini memberikan informasi mengenai logit tiap *person* (responden). Dari tabel ini peneliti akan mengetahui kualitas *person* (responden) dengan menunjukkan kecenderungan responden yang banyak memilih skor 5 pada aitem pernyataan.

2. Analisis Persentase

Analisis statistik meliputi analisis deskriptif untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dapat ditunjukkan melalui beberapa ukuran yakni menghitung *mean*, maksimum, minimum, standar deviasi dan varian. Ghazali (2013). Analisis deskriptif pada penelitian ini memberikan gambaran deskriptif data kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjasokesrek FKIP Unila. Setelah diketahui

hasil mean dan standar deviasi lalu hasil tersebut digunakan untuk mengkategorikan penelitian kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek FKIP Unila. Berikut tabel kategorisasi penelitian :

Tabel 3.6 Tabel Kategori Persentase Kesiapan Kerja

Kategori	Skor
Tinggi	$X > (M+1SD)$
Sedang	$(M-1SD) \leq X \leq (M+1SD)$
Rendah	$X < (M-1SD)$

(Azwar, 2010: 106)

Berdasarkan kriteria pengambilan sampel diperoleh sebanyak 81 responden yang terdiri dari program studi BK 49 mahasiswa sedangkan program studi Penjaskesrek sebanyak 32 mahasiswa.

i. Mean Hipotetik

$$M = \frac{1}{2}(\text{imax} + \text{imin}) \sum k$$

$$M = \frac{1}{2}(5 + 1) 20$$

$$M = 60$$

Keterangan:

$\sum k$: Jumlah keseluruhan *item* valid dari setiap variabel

imax : Skor maksimal *item*

imin : Skor minimal *item*

ii. Standart deviasi

$$SD = \frac{1}{6}(X \text{ max} - X \text{ min})$$

$$SD = \frac{1}{6}((20 \times 5) - (20 \times 1))$$

$$SD = \frac{1}{6}(100 - 20)$$

$$SD = \frac{1}{6}(80)$$

$$SD = \frac{80}{6}$$

$$SD = 13$$

Keterangan :

Xmax : skor maksimal subjek

Xmin : skor minimal subjek

iii. Analisis Persentase

Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan data dari skala pengukuran dalam bentuk persentase Adapun Hasil presentase yaitu:

a. Analisis persentase tinggi

$$P = F/N \times 100\%$$

$$P = 72/81 \times 100\%$$

$$P = 89\%$$

b. Analisis persentase sedang

$$P = F/N \times 100\%$$

$$P = 9/81 \times 100\%$$

$$P = 11\%$$

Keterangan:

P= persentase

F= frekuensi

N= jumlah responden

Tabel 3.7 Tabel hasil kategorisasi Penelitian kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir Program Studi BK dan Penjaskesrek

Kategorisasi	Rumusan	Skor Skala
Tinggi	$X > (M+1SD)$	$X > (60+1.13)$
Sedang	$(M-1SD) \leq X \leq (M+1SD)$	$(60-1.13) \leq X \leq (60+1.13)$
Rendah	$X < (M-1SD)$	$X < (60-1.13)$
Jumlah		

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis *Soft Skills* Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi BK dan Penjaskesrek Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil *soft skills* kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi BK FKIP Unila tinggi meliputi ; kemampuan berkomunikasi (*communication skill*), konsep diri positif (*positive self concept*), kemampuan pengendalian diri (*self control*), dan keterampilan bersosial (*social skill*), sedangkan yang perlu ditingkatkan pada mahasiswa tingkat akhir BK FKIP Unila yaitu berpikir tingkat tinggi (*high order thinking skill*). Maka dapat disimpulkan bahwa mahasiswa tingkat akhir program studi BK memiliki *soft skills* kesiapan kerja yang tinggi.
2. Hasil *soft skills* kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi Penjaskesrek FKIP Unila tinggi meliputi ; keterampilan bersosial (*social skill*), konsep diri positif (*positive self concept*), keterampilan berpikir tingkat tinggi (*high order thinking skill*), dan keterampilan

berkomunikasi (*communication skill*), sedangkan yang perlu ditingkatkan pada mahasiswa tingkat akhir Penjaskesrek FKIP Unila yakni kemampuan pengendalian diri (*self control*). Maka dapat disimpulkan bahwa mahasiswa tingkat akhir program studi Penjaskesrek memiliki *soft skills* kesiapan kerja yang tinggi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis *Soft Skills* Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi BK dan Penjaskesrek Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada mahasiswa tingkat akhir program studi BK FKIP Unila

Mahasiswa-mahasiswa tingkat akhir program studi BK FKIP Unila hendaknya dapat mengikuti pelatihan-pelatihan atau seminar untuk meningkatkan keterampilan kerja mengenai berpikir tingkat tinggi (*high order thinking skill*) untuk meningkatkan kesiapan kerja dalam diri mahasiswa tingkat akhir program studi BK.

2. Kepada mahasiswa tingkat akhir program studi Penjaskesrek FKIP Unila

Mahasiswa tingkat akhir program studi Penjaskesrek FKIP Unila hendaknya mengikuti pelatihan-pelatihan atau seminar mengenai kemampuan pengendalian diri (*self control*) guna meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa itu sendiri. Baik pelatihan-pelatihan yang di adakan oleh Unit Pelayanan Konseling Terpadu (UPKT) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan ataupun pelatihan yang diadakan diluar kampus.

3. Kepada program studi BK FKIP Unila

Kepada program studi BK FKIP Unila agar dapat mendata mahasiswa yang memiliki keterampilan kerja mengenai berpikir tingkat tinggi (*high order thinking skill*) yang rendah, untuk selanjutnya dapat

direkomendasikan kepada pihak UPKT (Unit Pelayanan Konseling Terpadu) FKIP Unila untuk dapat mengikuti pelatihan ataupun seminar mengenai kesiapan kerja khususnya berpikir tingkat tinggi (*high order thinking skill*).

4. Kepada program studi Penjaskesrek FKIP Unila

Kepada program studi BK FKIP Unila agar dapat mendata mahasiswa yang memiliki keterampilan kerja mengenai kemampuan pengendalian diri (*self control*) yang rendah, untuk selanjutnya dapat direkomendasikan kepada pihak UPKT (Unit Pelayanan Konseling Terpadu) FKIP Unila untuk dapat mengikuti pelatihan ataupun seminar mengenai kesiapan kerja khususnya kemampuan pengendalian diri (*self control*).

5. Kepada Unit Pelayanan Konseling Terpadu (UPKT)

Kepada pihak UPKT diharapkan sesering mungkin memberikan pelatihan-pelatihan atau seminar mengenai kesiapan kerja dan *soft skills* kepada mahasiswa program studi BK dan Penjaskesrek, seperti materi keterampilan berpikir tingkat tinggi (*high order thinking skill*) dan pengendalian diri (*self control*).

Diharapkan juga agar UPKT dapat melakukan penelitian kepada mahasiswa-mahasiswa BK dan Penjaskesrek FKIP Unila, baik mengenai kesiapan kerja ataupun tentang hal lain, agar mengetahui kemampuan yang dimiliki mahasiswa atau permasalahan yang dialami mahasiswa.

6. Kepada peneliti selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya perlu menambahkan metode wawancara yang dilakukan peneliti, karena pada metode angket terkadang jawaban responden kurang akurat.

Kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai instrumen kesiapan kerja atau memperbaiki aitem yang digunakan agar mendapatkan hasil yang lebih akurat, karena dari hasil reabilitas rasch model mengenai kualitas aitem-aitem dalam instrumen mendapatkan hasil 0,61 yang merupakan kedalam kategori lemah.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Agung. 2016. "Mengapa Lulusan Perguruan Tinggi Makin Sulit Mendapat Pekerjaan?", *Tribun*, Sabtu, 23 April 2016. Medan.
- Anggoro, M.T. Dkk. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amalee, I. 2016. *Program Kesiapan Kerja bagi Siswa SMK*. Bandung : Save The Children.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2010. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. 2012. *Reliabilitas dan Validitas, edisi 4*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Basir, S. 2011. *Soft Skill vs Hard Skill*. Jakarta Timur : Kantor Akuntan Publik Syarief Basir dan Rekan.
- Chaplin, J. P. 2011. *Kamus Lengkap Psikologi*. (Diterjemahkan Oleh Kartono, K) Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2004. *Standar Kompetensi Guru Pemula program Studi pendidikan Jasmani Jenjang S1*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.
- Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. 2008. *peraturan menteri pendidikan Nasional Nomor 27 Tahun 2008 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Konselor*. Jakarta : Bagian Penyusunan Rancangan Peraturan Perundang-undangan dan Bantuan Hukum.

- Elfindri, W.M.B., Tobing, P., Yanti, F., Zein, EE., Indra, R. 2010. *Soft Skills untuk Pendidik*. Jakarta : PT. Baduose Media.
- Fitriyanto, A. 2006. *Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena*. Pendidikan. Jakarta: Dineka Cipta.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi 7*. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Hartono, & Soedarmadji, B. 2012. *Psikologi Konseling, edisi Revisi*. Surabaya : Kencana Prenada Media Grup.
- Husdarta, J.S & Kusmaedi, N. 2010. *Pertumbuhan dan Perkembangan Peserta Didik: Olahraga dan Kesehatan*. Bandung : Alfabeta.
- Nurihsan, A.J. 2009. *Bimbingan dan Konseling dalam berbagai Latar Kehidupan*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Liansoro, A. 2016. *Kompetensi Guru Pendidikan Jasmani: Analisis dari Perspektif Manajemen*. Bandung : Jurusan Jasmani dan Olahraga FPOK-UPI. *Jurnal Penelitian Pendidikan Jasmani dan Olahraga*, Vol. 4, No. 2, hal. 34. Diambil dari: <http://jurnal.upi.edu/penjasor/view/342/kompetensi-guru-pendidikan-jasmani:-analisis-dari-perspektif-manajemen.html>. diakses pada tanggal 18 Februari 2018.
- Mu'arifin. 2009. *Hakikat Pendidikan Jasmani: Landasan Filosofis dan Model Pembelajarannya*. Malang : Universitas Negeri Malang (UM Press). *Jurnal Pendidikan Jasmani*, Vol. 26, No. 1, hal. 15. Diambil dari <https://scholar.google.com/citations?user=d98xfR8AAAAJ&hl=id>. diakses pada tanggal 18 Februari 2018.
- Noor, J. 2011. *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Paturusi, A. 2012. *Manajemen Pendidikan Jasmani dan Olahraga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pool, L.D., & Sewell, P., (2007). *The key to employability: developing a practical model of graduate employability (Education + Training, Vol. 49 Issue : 4, pp. 277-289)*. Center for Employability, University of Central Lancashire, Preston, UK. Diambil dari https://www.sheffield.ac.uk/polopoly_fs/1.18900!/file/UCLAN-model-of-graduate-employability.pdf diakses pada tanggal 12 November 2017.

- Putri, A. 2016. *Pentingnya kualitas pribadi konselor dalam konseling untuk membangun hubungan antar konselor dan konseli*. STKIP Singkawang. Diambil dari <http://journal.stkipsingkawang.ac.id/index.php/JBKI/article/view/99>. diakses pada 19 Juli 2018.
- Robert P.B. 2009. *Work Readiness Inventory Administrastartor's Guide*. Siena Heights University, Adrian, Michigan, USA. Jurnal diambil dari <https://jst.com/wp-content/uploads/2016/05/work-readiness-inventory-administrators-guide.pdf>. diakses tanggal 29 Januari 2018.
- Rakhmat, J. 2001. *Psikologi Komunikasi Edisi Revisi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sucipta, I.N. 2009. *Holistik Soft Skills*. Denpasar : Udayana University Press. Diambil dari : http://library.ukdw.ac.id/main/opac/index.php?p=show_detail&id=44516 diakses pada tanggal 18 Juli 2018.
- Sudiana. 2010. *Peningkatan Kualitas Lulusan Melalui Pengembangan Soft Skills di Perguruan Tinggi*. Makalah disajikan dalam Lokakarya *Soft Skills Implementasi PHK-I STIE Triatma Mulya Dalung Badung*, 29 Januari.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumintono, B., & Widhiarso, W. 2014. *Aplikasi Model Rasch untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial (Edisi Revisi)*. Bandung: Publishing House.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 Tentang Sistem Keolahragaan Nasional.
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Walgito, B. 2010. *Bimbingan Konseling (Studi dan Karier)*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.

Winkel, W.S., & Hastuti, S.M. 2005. *Bimbingan dan Konseling di Intitusi Pendidikan, Edisi Revisi*. Jakarta: Gramedia.

Winkel, W. S. 2007. *Bimbingan dan Konseling Di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: PT. Grasindo.