

**EFEKTIFITAS PELATIHAN MODUL *EMPLOYABILITY SKILL* DENGAN
STRATEGI *SUPPORT GROUP* UNTUK MENINGKATKAN
KETERAMPILAN KESIAPAN KERJA DI UNIT KEGIATAN
MAHASISWA TAPAK SUCI UNIVERSITAS LAMPUNG**

(SKRIPSI)

Oleh
MARCELLA LEOLITA JAH'RO'I
NPM. 2013052030



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

EFEKTIFITAS PELATIHAN MODUL *EMPLOYABILITY SKILL* DENGAN STRATEGI *SUPPORT GROUP* UNTUK MENINGKATKAN KETERAMPILAN KESIAPAN KERJA DI UNIT KEGIATAN MAHASISWA TAPAK SUCI UNIVERSITAS LAMPUNG

Oleh

MARCELLA LEOLITA JAH'RO'I

Pelatihan modul digunakan untuk menguji apakah strategi *support group* ini efektif untuk meningkatkan keterampilan kesiapan kerja mahasiswa di UKM Tapak Suci Unila. Fokus utama pelatihan ini adalah dengan menggunakan strategi *support group*, dalam bentuk diskusi, refleksi, dan sharing informasi maupun pengalaman sehingga memunculkan kelebihan berupa dukungan emosi, dukungan informasi, dukungan pendidikan, dukungan berbasis agama, dukungan kesehatan mental, dukungan minat dan bakat serta dukungan berbasis online. Media yang digunakan berupa modul *employability skill*. Metode penelitian ini adalah metode *quasi eksperiment* dengan desain *nonequivalent control group design*. Subjek penelitian pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik *random sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan survei dan penyebaran kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi *support group* ini dapat memungkinkan terjadinya modifikasi perilaku terhadap peserta pelatihan, karena banyaknya perubahan perilaku yang muncul dan hasil perhitungan menggunakan uji statistik *non parametrik* uji *Man-Whitney* menunjukkan bahwa, *Asymp. Sig.(2-tailed)* sebesar $p = 0,006$ sehingga dapat disimpulkan, bahwa Pelatihan Modul *Employability Skill* dengan strategi *Support Group* efektif untuk meningkatkan keterampilan kerja Mahasiswa di UKM Tapak Suci Unila.

Kata Kunci : Modul *employability skill*, *Support group*, Kesiapan kerja

ABSTRACT

EFFECTIVENESS OF EMPLOYABILITY SKILL MODULE TRAINING WITH SUPPORT GROUP STRATEGIES TO IMPROVE JOB READINESS SKILLS IN TAPAK SUCI STUDENT ACTIVITIES UNITS, LAMPUNG UNIVERSITY

By

MARCELLA LEOLITA JAH'RO'I

Module training was used to test whether this support group strategy was effective in improving students' work readiness skills at UKM Tapak Suci Unila. The main focus of this training is to use a support group strategy, in the form of discussion, reflection and sharing of information and experiences so as to bring out advantages in the form of emotional support, information support, educational support, religion-based support, mental health support, interest and talent support as well as support based on on line. The media used is an employability skills module. This research method is a quasi-experimental method with a nonequivalent control group design. The research subjects in this study were obtained using random sampling techniques. Data collection techniques used surveys and distributing questionnaires. The results of this research show that this support group strategy can enable behavioral modification of training participants, because there are many behavioral changes that appear and the results of calculations using the non-parametric statistical test Man-Whitney test show that, Asymp. Sig.(2-tailed) is $p = 0.006$ so it can be concluded that the Employability Skills Module Training with the Support Group strategy is effective in improving students' work skills at UKM Tapak Suci Unila.

Keywords: *Employability Skills Module, Support Group, Job Readiness*

**EFEKTIFITAS PELATIHAN MODUL *EMPLOYABILITY SKILL*
DENGAN STRATEGI *SUPPORT GROUP* UNTUK MENINGKATKAN
KETERAMPILAN KESIAPAN KERJA DI UKM TAPAK SUCI
UNIVERSITAS LAMPUNG**

**Oleh
MARCELLA LEOLITA JAH'RO'I**

**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**

2024

Judul Skripsi

: "EFEKTIFITAS PELATIHAN MODUL
EMPLOYABILITY SKILL DENGAN
STRATEGI SUPPORT GROUP UNTUK
MENINGKATKAN KETERAMPILAN
KESIAPAN KERJA DI UNIT KEGIATAN
MAHASISWA TAPAK SUCI
UNIVERSITAS LAMPUNG"

Nama Mahasiswa

: *Marcella Leolita Jah'ro'i*

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2013052030

Program Studi

: Bimbingan dan Konseling

Jurusan

: Ilmu Pendidikan

Fakultas

: Keguruan dan Ilmu Pendidikan



1. Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing I,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ratna'.

Ratna Widiastuti, S.Psi., M.A., Psi.
NIP 197303152002122002

Dosen Pembimbing II,

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to be 'Citra'.

Citra Abriani Maharani, M.Pd., Kons.
NIP 198410052019032012

2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. Nurwahidin'.

Dr. M. Nurwahidin, S.Ag., M.Ag., Msi
NIP 19741220200912100

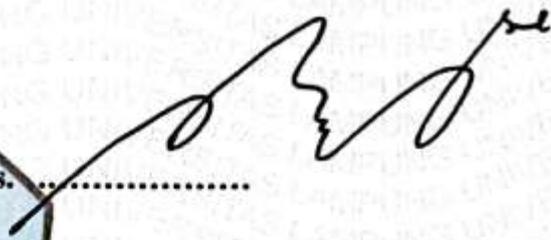
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji :

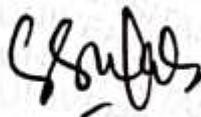
Ketua : Ratna Widiastuti, S.Psi., M.A., Psi.


.....

Sekretaris : Citra Abriani Maharani, M.Pd., Kons.


.....

Penguji Utama : Shinta Mayasari, S.Psi., M.Psi


.....



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan


Prof. Dr. Sunyono, M. Si
NIP 196512301991111001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 20 Maret 2024

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Marcella Leolita Jah'ro'i
Nomor Pokok : 2013052030
Mahasiswa : Bimbingan dan Konseling
Program Studi : Ilmu Pendidikan
Jurusan : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Fakultas : Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Lokasi Penelitian : Universitas Lampung

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul “Efektifitas Pelatihan Modul *Employability Skill* Dengan Strategi *Support Group* Untuk Meningkatkan Keterampilan Kesiapan Kerja Di Unit Kegiatan Mahasiswa Tapak Suci Universitas Lampung” adalah dengan benar karya saya sendiri dan tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Bandar Lampung, 20 Maret 2024

Yang membuat pernyataan



Marcella Leolita Jah'ro'i
2013052030

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Marcella Leolita Jah'ro'i dan biasa disapa dengan Marcella. Penulis dilahirkan di Sriwangi, 11 Mei 2002 yang merupakan anak pertama dari dua bersaudara pasangan Bapak Ahmad Sariyanto dan Ibu Suwarti,S.Pd.I. Penulis berasal dari Desa Jepara, Kecamatan Way Jepara, Kabupaten Lampung Timur.

Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis yaitu sebagai berikut:

1. MI Muhammadiyah 2 Jepara 2014
2. SMP Muhammadiyah 2 Way Jepara 2017
3. SMA Muhammadiyah 1 Way Jepara 2020
4. Pada tahun 2020, penulis diterima melalui jalur (SBMPTN) pada Program Studi Bimbingan dan Konseling Jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Lampung.

Pada tahun 2023 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Lembasung, Kecamatan Blambangan Umpu, Kabupaten Way Kanan dan Pengenalan lapangan Persekolahan (PLP) di SMP Negeri 1 Blambangan Umpu. Selama menjadi mahasiswa di Universitas Lampung, penulis pernah aktif di organisasi kampus yakni UKM Tapak Suci Unila, FORMABIKA, HIMAJIP, BEM FKIP, dan IMM Unila.

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah Wa Syukurillah puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan untuk segala urusan serta memberikan rahmat dan Ridho-Nya sehingga penulis dapat mempersembahkan karya ini sebagai tanda cinta dan kasih sayang kepada:

Orang Tua Tercinta

Karya ini sepenuhnya untuk dua orang terhebat dalam hidup penulis. Terima kasih atas kasih sayang, kesabaran, pengorbanan serta do'a yang tak pernah putus mengiringi setiap perjalanan dan prosesku.

Keluarga Besarku Tersayang

Terima kasih atas do'a dan dukungannya agar diri ini tidak menyerah dalam menjalankan proses untuk kedepannya

Bapak Ibu Guru dan Dosen Pengajarku

Terima kasih atas segala ilmu, arahan, dan bimbingan yang telah diberikan selama ini. Terima kasih pahlawan tanpa tanda jasa.

Sahabat-sahabatku

Terima kasih telah menemaniku disaat suka dan duka, berbagi pengalaman dan cerita. Semoga Allah SWT senantiasa melindungi kalian dimanapun berada.

Almamater

Universitas Lampung

MOTTO

“Yakinlah, jika Allah mengambil sesuatu yang tidak pernah engkau sangka akan kehilangannya, maka Allah akan memberimu sesuatu yang tidak pernah engkau sangka akan memilikinya”.

“Allah is the best planner, ketika kamu menyadari bahwa segala apapun didunia ini hanya sementara, maka kamu akan mengerti jika keluhmu perlu sujud, lelahmu perlu ibadah, dan usahamu perlu pasrah. Yang membuat manusia lelah itu ialah karena ketidakyakinannya perihal persoalan-persoalan yang sebenarnya sudah ada dalam genggamannya Allah”.

“Sebaik apapun kita mengatur rencana, dan sekeras apapun usaha kita untuk mendapatkannya, sisakanlah ruang ikhlas dengan hasil yang terjadi sebab hasil yang terjadi bukanlah kuasa kita melainkan sudah menjadi ketetapan-Nya”.

“Marcella Leolita Jah’ro’i”

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta Hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Efektivitas Pelatihan Modul Employability Skill dengan Strategi Support Group di UKM Tapak Suci Universitas Lampung”. Shalawat serta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, semoga kelak kita akan diakui sebagai umatnya dan mendapatkan syafaat di yaumul akhir, Aamiin Yaa Rabbal ‘Alamin.

Penulis menyadari bahwa adanya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, motivasi, bimbingan, saran serta arahan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A.,I.P.M selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Sunyono, M.Si. selaku dekan FKIP Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag.,M.Si selaku ketua jurusan Ilmu Pendidikan FKIP Universitas Lampung
4. Ibu Diah Utaminingsih, S.Psi., M.,Psi., Selaku Ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling FKIP Universitas Lampung yang telah memberikan arahan, nasihat dan selalu memberika motivasi kepada mahasiswanya. Terima kasih ibu atas bimbingan dan arahnya. Semoga ibu selalu diberikan kesehatan serta keberkahan oleh Allah SWT.
5. Ibu Ratna Widiastuti, S.Psi., M.A., Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing I dan pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi. Terima kasih Ibu atas bimbingan dan arahnya. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan serta keberkahan oleh Allah SWT.

6. Ibu Citra Abriani Maharani, M. Pd.Kons., selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi. Terima kasih Ibu atas bimbingan dan arahnya. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan serta keberkahan oleh Allah SWT.
7. Ibu Shinta Mayasari, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembahas yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi. Terima kasih Ibu atas bimbingan dan arahnya. Semoga Ibu selalu diberikan kesehatan serta keberkahan oleh Allah SWT.
8. Terima kasih kepada Segenap Bapak dan Ibu Dosen dan Staff di Program Studi Bimbingan dan Konseling, Jurusan Ilmu Pendidikan, FKIP Universitas Lampung. Terima Kasih kepada bapak/ibu yaang telah memberikan ilmu, pengalaman, nasihat dan arahnya selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staf karyawan Universitas Lampung yang telah membantu dalam mengurus segala persyaratan selama menyelesaikan studi ini.
10. Terimakasih kepada seluruh jajaran pengurus UKM Tapak Suci yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian disana. Semoga selalu diberikan kesehatan dan keberkahaan oleh Allah SWT.
11. Teristimewa untuk kedua orang tuaku Bapak Ahmad Sariyanto dan Ibu Suwarti, S.Pd.I terimakasih atas nasihat dan do'a-do'a yang tak pernah putus yang senantiasa mengiri perjalanan prosesku selama ini, terimakasih atas rasa cinta kasih sayangnya, didikannya dan bimbingannya, terima kasih selalu ada disetiap suka dan duka, terima kasih atas pengorbanan dan perjuangannya. Semoga bapak dan ibu selalu dilindungi Allah SWT diberikan kesehatan serta keberkahan umurnya. Insya Allah kelak penulis bisa membanggakan bapak dan ibu.
12. Teruntuk Kakekku Sukiman, Nenekku Alm Juminten, Bulekku Karimah, Oomku Alm.Purwanto, S.Pd.I.,M,M, Adek-adekku tersayang Ardiva Putra Wiejaya, Muhammad Ismail Affandi, Muhammad Yusuf Habiebie, Lu'luk Bilqis Humairoh, dan seluruh keluarga besarku yang tidak bisa kusebutkan satu-satu. Terima kasih telah memberikan semangat, dukungan, nasihat dan

do'anya selama proses perjalananku. Semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT.

13. Teruntuk keluargaku, kakaku yang terbaik Atika Aulia Rahmi, Dwi Melisa W., Desti Rahma S, Mak Listianiku dan suami. Om Sigit Rusminto, Om Sukarni, Pakde Santoso, Bude Suwarni, Mbah Ti, Bude Istiqomah dan keluarga, Bude Srirahayu dan keluarga. Terima kasih atas doa dan dukungannya selama prosesku menempuh gelar sarjanaku ini. Semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT.
14. Terima kasih kepada Sahabat-sahabatku tersayang Siska Nabila Azzahra dan Indah Kurnia Agustina, dan Asna Desca Sari yang selalu menemaniku dalam keadaan susah maupun senang yang selalu membantuku ketika membutuhkan bantuan. Semoga kita bisa wisuda bareng ya. Desca nanti ya dan sukses bersama dimasa depan.
15. Terima kasih kepada keluarga besar UKM Tapak Suci Unila yang telah memberikan banyak pengalaman serta pembelajaran selama ini, menjadi keluarga keduaku ketika aku jauh dari rumah.
16. Terima kasih kepada Keluarga besar kak Asri Lubis, Kak Haris, Kak Dora dan Mba Mila, dan Kak Irfan, Kak Farhan, Mba Risky dan semuanya yang telah memberikan banyak motivasi dan semangat serta pengalaman yang luar biasa selama di UKM Tapak Suci ini. Semoga selalu diberikan keberkahan dan kesehatan oleh Allah SWT.
17. Sahabatku, Yana Hijratin Ummi, Shella Diani Gustina, Rico Ardi Hanjaya, Diah Tathira, Lia Oktamala, Nafa Nabila, Reynaldi Yoga Pratama, Satria Hadi, Abid Rasyid, Anisa, dan Rika Ayu Agustina Tiada kata indah kecuali terima kasih karena sudah menjadi sahabat yang selalu menyemangati dan menasehati.
18. Kepada teman-teman sepayung penelitianku Yoza Olivia dan Amira Rahmawati Tiada kata indah kecuali terima kasih karena sudah menjadi sahabat yang selalu menyemangati, membersamai dalam proses perjuangan ini. Semoga kita bisa mengapai cita-cita masing-masing dan sukses dunia akhirat.
19. Teman, Kakak, dan adikku di UKM Tapak Suci Unila, Kak Ghofi, Kak Galih, Mba Desi, Mba Safira, Mba Yosi Sulistiawati, Azzurio, Leony, Nail, Septa,

20. Teman, Kakak, dan adikku di UKM Tapak Suci Unila, Kak Ghofi, Kak Galih, Mba Desi, Mba Safira, Mba Yosi Sulistiawati, Azzurio, Leony, Nail, Septa, Faza, Cici, Balqis, Aal, Azi, Nurul, Imam, Sahrul, Febri, Syaefi dan semuanya yang tidak disebutkan satu-satu terima kasih banyak atas segala hal yang diberikan kepadaku. Semoga kalian semua selalu dalam lindungan Allah SWT.
21. Kepada teman-teman sepayung penelitianku Yoza Olivia dan Amira Rahmawati Tiada kata indah kecuali terima kasih karena sudah menjadi sahabat yang selalu menyemangati, kebersamainya dalam proses perjuangan ini. Semoga kita bisa menggapai cita-cita masing-masing dan sukses dunia akhirat.
22. Kakak-kakak tingkat angkatan 2019 dan 2018 yang tidak dapat disebutkan satu persatu terima kasih atas arahan, motivasi dan bantuannya.
23. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2020 Bimbingan dan Konseling Universitas Lampung. Terima kasih sudah berbagi pengalaman, melewati banyak hal kebersamaan, dukungan dan do'do'anya. Semoga proses yang kita lalui menjadi pelajaran yang berharga untuk kedepannya.
24. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwasannya dalam penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran, arahan dan kritikan yang bersifat membangun selalu diharapkan oleh penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat terkhusus untuk penulis dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 20 Maret 2024

Penulis



Marcella Leolita Jah'ro'i
NPM.2013052030

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.6 Kerangka Pemikiran	9
1.7 Hipotesis	9
II. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Keterampilan Kesiapan Kerja (<i>Employability Skill</i>)	11
2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja.....	19
2.3 Ciri-ciri Kesiapan Kerja	21
2.4 Strategi <i>Support Group</i>	22
2.4.1 Pengertian <i>Support Group</i>	22
2.4.2 Mafaat <i>Support Group</i>	24
2.4.3 Bentuk-bentuk <i>Support Group</i>	25
2.4.4 <i>Support Group</i> dalam Unit Kegiatan Mahasiswa.....	27
2.5 Penelitian Relevan.....	29
III. METODE PENELITIAN	31
3.1 Metode Penelitian	31
3.2 Desain Penelitian	31
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.5 Variabel Penelitian dan DOV	35
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	36

3.7 Instrument Penelitian.....	36
3.8 Jadwal Kegiatan	40
3.9 Uji Prasyarat Instrumen.....	40
3.9.1 Uji Validitas.....	42
3.9.2 Uji Reliabilitas	43
3.10 Teknik Analisis Data	46
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Hasil Penelitian.....	46
4.1.1 Gambaran Umum	47
4.1.2 Hasil Pelaksanaan Kegiatan	48
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	58
4.3 Uji <i>Wilcoxon</i>	59
4.4 Pembahasan	70
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Tabel Indikator Keterampilan Kerja.....	15
3.1 Tabel Desain <i>nonequivalent control group design</i>	32
3.2 Tabel Kategorisasi Skor <i>Pre-Test</i> Dan <i>Post-Test</i>	34
3.3 Tabel Penilaian Instrumen Penelitian	37
3.4 Tabel Kisi-Kisi Instrumen Kesiapan Kerja	38
3.5 Tabel Jadwal Kegiatan	39
3.6 Tabel Hasil Uji Validitas	42
4.1 Tabel Jadwal Pelaksanaan Kegiatan.....	47
4.2 Tabel <i>Pre-Test</i> Kelompok Kontrol Dan Kelompok Eksperimen	48
4.3 Tabel <i>Post-Test</i> Kelompok Kontrol Dan Kelompok Eksperimen	49
4.4 Tabel Data Hasil <i>Pretest</i> Dan <i>Posttest</i> Kelompok Kontrol	51
4.5 Tabel Data Hasil <i>Pretest</i> Dan <i>Posttest</i> Kelompok Kontrol	52
4.6 Tabel Hasil Uji Wilcoxon.....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1 Gambar Kerangka Pemikiran.....	9
2.1 Gambar Indikator Keterampilan Kerja	15
4.1 Gambar Hasil <i>Pre-Test</i> & <i>Post-Test</i> Kelompok Kontrol, Eksperimen.....	49
4.2 Gambar Hasil <i>Post-Test</i> & <i>Post-Test</i> Kelompok Kontrol, Eksperimen.....	50
4.3 Gambar Hasil <i>Pre-Test</i> Dan <i>Post-Test</i> Kelompok Kontrol.....	51
4.4 Gambar Hasil <i>Pre-Test</i> Dan <i>Post-Test</i> Kelompok Eksperimen.....	52
4.5 Gambar Hasil ZA.....	53
4.6 Gambar Diagram Hasil CN.....	54
4.7 Gambar Diagram Hasil BA.....	55
4.8 Gambar Diagram Hasil SAS.....	56
4.9 Gambar Diagram Hasil MN.....	56
4.10 Gambar Diagram Hasil MA.....	57
4.11 Gambar Diagram Hasil AA.....	54

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kisi-kisi instrumen.....	81
Lampiran 2. Instrumen penelitian kesiapan kerja.....	82
Lampiran 3. Laporan hasil uji ahli instrumen	87
Lampiran 4. Hasil uji ahli dengan aiken's.....	110
Lampiran 5. Uji coba instrumen penelitian	120
Lampiran 6. Hasil <i>pretest</i> dan <i>posttest</i> kelompok kontrol dan eksperimen.....	124
Lampiran 7. Hasil uji <i>wilcoxon</i>	126
Lampiran 8. RPL pelatihan.....	127
Lampiran 9. Surat izin penelitian	139
Lampiran 10. Balasan izin penelitian	140
Lampiran 11. Dokumentasi penelitian	141
Lampiran 12. Modul <i>employability skill</i>	143

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mahasiswa akan terus menghadapi tantangan globalisasi dan upaya bersama untuk terus mendorong daya saing bangsa, maka mahasiswa bukan hanya dibekali dengan keterampilan akademik semata, namun juga harus diimbangi dengan berbagai kegiatan kemahasiswaan untuk meningkatkan *soft skills* mahasiswa. Persaingan dunia kerja pada era globalisasi ini semakin ketat. Persaingan tidak hanya dengan sumber daya setempat, namun juga bersaing dengan sumber daya luar negeri, dengan keadaan seperti ini maka gelar pendidikan bukan menjadi hal utama dalam memperoleh pekerjaan, melainkan keterampilan atau *soft skill* yang dimiliki oleh setiap individu.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2019 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, pendidikan vokasi diperkuat untuk mendorong kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni. Selaras dengan peraturan presiden tersebut, penulis memandang untuk mendorong kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mumpuni terkhusus pada ranah perguruan tinggi, pentingnya peran dalam pengembangan kegiatan kemahasiswaan baik pada tataran kelembagaan kemahasiswaan di Perguruan Tinggi, peningkatan prestasi mahasiswa serta terus mendorong pengembangan minat, bakat, penalaran, dan kreativitas serta keilmuan dan keprofesian mahasiswa.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) di Kota Bandar Lampung, jumlah angkatan kerja pada Februari 2022 sebanyak 4,97 juta orang mengalami kenaikan dibandingkan Februari 2021. Sejalan dengan kenaikan jumlah angkatan

kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga naik sebesar 0,78 persen poin. Sedangkan Beberapa hal yang mempengaruhi peningkatan pengangguran adalah minimnya *skill* dari seorang individu. Berdasarkan data diatas, Sumber daya Manusia (SDM) yang mumpuni tidak hanya dilihat dari kualitas pendidikannya saja. Namun, ia juga kreatif, berpikiran positif dan bisa bekerja sama. “Pintar saja tidak cukup. Harus bisa berpikir kreatif, positif, kerja sama serta komunikasi juga dibutuhkan sehingga tidak menghambat tujuan organisasi,” papar Kepala Seksi Pelayanan Lelang Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Republik Indonesia. Maka dari itulah, angkat perlu untuk membekali diri dengan *soft skill* dan *hard skill* yang mumpuni, karena semakin bagus *soft skill* dan *hard skill* yang dikuasai dan dapat menyeimbangkannya dengan baik akan semakin mudah untuk kita memperoleh pekerjaan.

Soft skills merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Dengan mempunyai *soft skills* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat (Elfindri dkk, 2011). Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual adalah beberapa *softskill* yang perlu dimiliki oleh seorang individu. Dari 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*.

Keterampilan teknis (*hard skill*) adalah kemampuan yang dapat dipelajari di sekolah atau universitas yang memiliki tujuan meningkatkan kemampuan intelektual yang berhubungan dengan subyek yang dipelajari (Basri, 2015). Berdasarkan pendapat yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *hard skill* seringkali dimaknai sebagai penetapan ukuran individu dalam hal kemampuan teknis yang bisa dilihat dari bukti-bukti yang dimilikinya, seperti sertifikat, penghargaan dan lain-lain.

Berdasarkan pernyataan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa, SDM yang mumpuni dapat diperoleh melalui keterampilan yang dimiliki oleh individu baik itu *softskill* maupun *hardskill* keduanya harus seimbang dan maksimal sehingga seorang individu itu siap untuk terjun ke dunia kerja. Pentingnya hal ini, terkhusus untuk seorang mahasiswa selain dituntut untuk memiliki kompetensi *hardskill* yang lebih banyak didapatkan pada kegiatan kurikuler juga harus memiliki *softskill* yang diperoleh melalui kegiatan ekstrakurikuler. Di antara bentuk-bentuk kegiatan ekstrakurikuler yang ada berikut diantaranya seperti Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), maupun Ikatan Organisasi Mahasiswa Sejenis (IOMS) yang menuntut pengetahuan dan keterampilan manajerial. Dimana keterampilan itu yang akan berguna untuk mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia pekerjaan.

Berdasarkan data yang tercatat pada akun Lembaga Kemahasiswaan Universitas Lampung oleh BAK Unila sampai Agustus 2021, terdapat lebih dari 41 jenis organisasi kemahasiswaan ditingkat Universitas dan 90 jenis organisasi kemahasiswaan ditingkat Fakultas se-Universitas Lampung yang masih aktif berjalan sampai saat ini. Tujuan dari adanya kegiatan organisasi kemahasiswaan di Universitas Lampung sesuai dengan Surat Keputusan Mendikbud nomor 155/O/1998 tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi, pengembangan kemahasiswaan merupakan wahana dan sarana membentuk mahasiswa menjadi manusia yang berjiwa pancasila, bertanggung jawab, mandiri, dan mampu mengisi kemerdekaan bangsa. Pengembangan kehidupan kemahasiswaan tersebut dilaksanakan melalui kegiatan ekstrakurikuler. Sehingga adanya organisasi kemahasiswaan ini bertujuan untuk mewedahi mahasiswa untuk mengembangkan kapasitas diri berupa aspirasi, inisiasi, atau gagasan-gagasan positif dan kreatif melalui berbagai kegiatan yang relafan. Dari banyaknya kegiatan yang ada tersebut, keterampilan-keterampilan yang dimiliki mahasiswa akan muncul dan terbentuk, sehingga dari kegiatan organisasi kemahasiswaan tersebut akan membantu mahasiswa untuk siap berkerjasama, berpendapat, memimpin tim, berkerja dibawah tekanan, mengambil keputusan

dan lain sebagainya. Keterampilan-keterampilan tersebut akan menjadi bekal kesiapan kerja yang matang untuk mempersiapkan diri menuju dunia pekerjaan.

Tujuan dari adanya kegiatan kemahasiswaan di Universitas Lampung tersebut, belum sepenuhnya tercapai untuk memenuhi kemampuan keterampilan mahasiswa, khususnya diranah kesiapan kerja, yang dimana seperti kemampuan interpersonal dan intrapersonal yang mumpuni sesuai dengan teori (Lippman dkk., 2015) terkait keterampilan kesiapan kerja.

Kesiapan kerja merupakan suatu hal penting dimana mahasiswa siap memasuki dunia kerja, apabila memiliki keterampilan yang mendukung. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lippman dkk.,2015) dibawah lembaga *Child Trends USA* menunjukkan ada beberapa keterampilan kesiapan kerja yang dibutuhkan oleh seorang pekerja agar berhasil dalam kehidupan kerja. Keterampilan kerja tersebut terdiri dari Intrapersonal yang berisi 1) Konsep Diri positif (*positive self concept*); 2) Kemampuan pengendalian diri (*self control*); kemudian Interpersonal yang terdiri dari 3) Keterampilan bersosial (*Social Skill*); 4) Kemampuan berkomunikasi (*Communication Skill*); 5) Keterampilan berpikir tingkat tinggi (*High Order Thinking Skill*). Dari teori tersebut disimpulkan bahwa, karena untuk masuk ke dunia pekerjaan dibutuhkan kemampuan-kemampuan diatas, maka perlu dilakukanya sebuah pelatihan yang bisa membekali mahasiswa untuk bisa mempunyai keterampilan tersebut. Jenis pelatihan yang dimaksud ialah pelatihan Kesiapan kerja (*employability skill*) terkhusus untuk mahasiswa-mahasiswa yang tergabung dalam organisasi kemahasiswaan kampus.

Berdasarkan hasil wawancara di beberapa UKM di Unila yaitu UKM Tapak Suci Unila, UKM Pencak Silat, UKM KOPMA, dan UKM AISEC ternyata belum sepenuhnya mahasiswa yang ikut organisasi kampus memiliki kesiapan kerja yang baik, belum memiliki kemampuan interpersonal dan intrapersonal yang sesuai dengan teori diatas. Hal tersebut dapat terlihat dari kemampuan mahasiswa yang masih kurang dalam berkomunikasi, kemampuan mengemukakan pendapat, kemudian kemampuan untuk mengambil sebuah keputusan, serta kemampuan berpikir kritis ketika berada di sebuah forum kemahasiswaan. Sejalan dengan hal

tersebut, peneliti terfokus pada salah satu UKM yang di wawanca tersebut terkhusus pada kegiatan keorganisasiannya, yaitu pada UKM Tapak Suci Unila, pelatihan-pelatihan yang diberikan masih terfokus pada pelatihan terkait keadministrasian dan kebendaharaan saja, sedangkan pengembangan *softskill* yang berarah pada kesiapan kerja belum dilakukan, terlihat bahwa pada UKM Tapak Suci ini kegiatan seperti bidang dana dan usaha (DANUS) belum dilaksanakan dengan maksimal. Berbeda dengan beberapa UKM lain yang sebelumnya di wawancara jika pada organisasi mereka sebagian besar sudah memiliki bidang yang khusus mengarah pada kegiatan dana dan usaha (DANUS).

Bahkan sebenarnya dari segi *softskill* organisasinya sendiri seharusnya UKM yang ada ini, memiliki peluang yang besar untuk membantu mahasiswa yang tergabung didalamnya dalam mengembangkan diri sehingga memiliki *skill-skill* yang dapat di aplikasikan pada saat lulus kuliah. Namun pada kenyataanya dari hasil wawancara yang dilakukan kepada pengurus inti disalah satu UKM di Unila, yaitu UKM Tapak Suci Unila, kegiatan pelatihan yang ada saat ini belum cukup untuk membantu mahasiswa untuk memiliki kemampuan kesiapan kerja yang memadai, “*Bahkan dari pihak Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Alumni yang menangani terkait lembaga kemahasiswaan belum pernah mengadakan sebuah pelatihan kesiapan kerja (Employability Skill) secara khusus kepada para UKM atau lembaga kemahasiswaan lainnya yang ada hanya pelatihan kepemimpinan dan sejenisnya*”, hal tersebut merupakan jawaban dari wawancara salah seorang mantan ketua UKM di Unila yang telah menjabat selama 1 periode kepengurusan, Mahasiswa tersebut bernama Ghofi Al Bukhori dari Fakultas Pertanian tahun angkatan 2019.

Berdasarkan data diatas menjelaskan bahwa program pelatihan Kesiapan kerja (*Employability Skill*) yang cukup penting untuk mendukung dan membantu mahasiswa yang berada di dalam Unit Kegiatan Mahasiswa agar memperoleh keterampilan dan pengetahuan dalam mempersiapkan diri sebelum terjun kedunia kerja. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu melakukan adanya solusi berupa pelatihan program Kesiapan kerja (*Employability Skill*) sebagai sarana dalam mengembangkan keterampilan Intrapersonal maupun Interpersonal yang

mendukung agar mahasiswa yang tergabung dalam lembaga kemahasiswaan khususnya Unit Kegiatan Mahasiswa ini memiliki pengetahuan tentang kesiapan kerja yang matang.

Sejalan dengan pelatihan yang akan dilakukan oleh peneliti, Data ini merupakan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 20 Juni 2023 kepada mantan ketua umum UKM Tapak Suci Unila , yang dimana memang belum adanya program pelatihan Kesiapan kerja (*Employability Skill*) di UKM Tapak Suci Unila ini secara khusus. Dimana peneliti memilih salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa yang ada di Universitas Lampung, yaitu UKM Tapak Suci Unila.

UKM Tapak Suci Unila merupakan organisasi kemahasiswaan yang mengarah pada bidang olahraga khususnya bidang pencak silat. UKM Tapak Suci Unila sudah berdiri di Unila sejak Maret Tahun 2000, fokus utama UKM ini adalah menciptakan atlet pencak silat yang berkualitas dan profesional. Namun anggota di UKM Tapak Suci ini mahasiswanya tidak hanya di arahkan kepada ranah atlet pencak silat saja, tetapi juga belajar tentang pengembangan diri dan aktif dalam organisasi. Anggota pengurus yang tidak aktif di ranah atlet mereka diarahkan untuk aktif di keorganisasiannya, seperti contoh pengembangan diri dalam keorganisasiannya adalah kepemimpinan, keadministrasian, negosiasi, *publik speaking*, dan analisis SWOT.

Berdasarkan hal diatas, maka menjelaskan bahwa ternyata salah satu organisasi kemahasiswaan ini belum pernah mengadakan maupun mengikuti kegiatan pelatihan kesiapan ketrampilan kerja (*Employability Skill*) untuk pengembangan diri anggota pengurusnya. Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan adanya pelatihan pengembangan kesiapan kerja (*Employability Skill*) di UKM Tapak Suci Unila ini sebagai sarana pendukung pengurus UKM Tapak Suci untuk mengembangkan *soft skill* yang mendukung anggota pengurus UKM Tapak Suci Unila memiliki kesiapan kerja yang matang.

Kemudian alasan peneliti memilih UKM Tapak Suci Unila sebagai subjek penelitian ini adalah karena pengalaman dari peneliti sendiri sebagai pengurus

yang berada di UKM ini selama 3 periode kepengurusan merasa bahwa dukungan kelompok atau *support group* yang diberikan oleh anggota pengurusnya itu begitu tinggi. Memiliki rasa kekeluargaan yang mendalam dan saling mendukung satu sama lain dengan demikian diharapkan strategi *support group* yang akan digunakan oleh peneliti bisa efektif di UKM Tapak Suci Unila ini. Strategi *support group* merupakan sebuah strategi yang terbukti sangat efektif untuk meningkatkan harga diri dan keterampilan berpikir kritis. Selain itu Menurut (Kowit dkk.,2019) *support group* dapat mempengaruhi perubahan perilaku, sikap, harga diri, komunikasi, keterampilan interpersonal, adanya saling kerja sama, pujian dan dorongan. Bentuk strategi *support group* yang digunakan dalam proses pelatihan ini adalah dengan menggunakan bentuk *support group* kelompok ini berkumpul berdasarkan minat atau hobi yang sama, seperti kelompok pecinta alam, klub buku, atau klub olahraga. Meskipun tidak secara eksklusif berfokus pada dukungan emosional, hubungan sosial yang terbentuk di sini dapat memberikan dukungan.

Berdasarkan kondisi tersebut maka peneliti akan melakukan program pelatihan Kesiapan kerja (*Employability Skill*) dengan Strategi *Support group* di salah satu Lembaga Kemahasiswaan di Universitas Lampung yaitu di UKM Tapak Suci yang didalam program kerjanya belum memiliki program pelatihan Kesiapan kerja (*Employability Skill*).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan diatas, maka dapat di ambil sebuah identifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat mahasiswa UKM Tapak Suci Unila yang kurang memahami tentang *Employability Skill*.
2. Terdapat mahasiswa yang belum menambah keterampilan *softskill* agar seimbang dengan *hardskill* yang dimiliki sebelum memasuki dunia kerja.
3. Terdapat mahasiswa UKM Tapak Suci yang memiliki krisis percaya diri, belum memiliki *goal setting* yang matang, dan kegiatan yang mendukung tentang kewirausahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah Pelatihan Modul *Employabilty Skill* dengan strategi *Support Group* efektif untuk meningkatkan keterampilan kesiapan kerja Mahasiswa yang tergabung di Unit Kegiatan Mahasiswa Tapak Suci Universitas Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk melihat jika Pelatihan Modul *Employability Skill* dengan Strategi *Support Group* pada Mahasiswa di Unit Kegiatan Mahasiswa Tapak Suci Universitas Lampung efektif digunakan untuk meningkatkan keterampilan kesiapan kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik pada aspek teoritis maupun praktik. Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teori

Harapan dari hasil peneitian ini adalah untuk menambah wawasan mengenai pengembangan program pelatihan *employability skill* sehingga mendukung dalam kesiapan kerja, beberapa pogram tersebut antara lain yaitu konsep diri positif (*positive self concept*), kemampuan pengendalian diri (*self control*), keterampilan bersosial (*social Skill*), kemampuan berkomunikasi (*communication skill*), keterampilan berpikir tingkat tinggi (*high order thinking skill*).

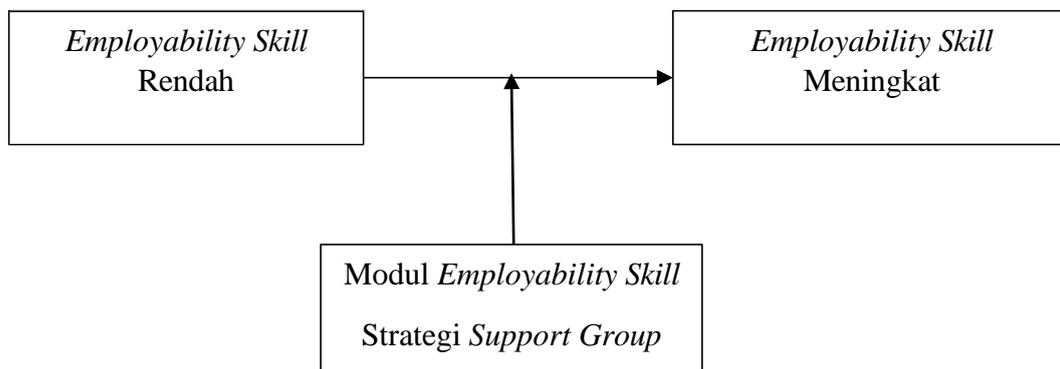
2. Secara Praktik

Harapan dari hasil peneitian ini adalah untuk membantu lembaga kemahasiswaan khususnya di Unit Kegiatan Mahasiswa Tapak Suci di Universitas Lampung dapat memiliki program pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group* sehingga ketika lulus mereka memiliki keterampilan untuk menghadapi dunia kerja.

1.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian yang telah di uraikan diatas, ada beberapa hal yang dijadikan peneliti sebagai landasan berpikir yang selajutnya mengarahkan peneliti untuk menemukan data dan informasi, guna memecahkan masalah yang telah dikemukakan. Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat efektivitas program pelatihan *Employability Skill* (Kesiapan Kerja) dengan strategi *Support Group* di UKM Tapak Suci Unila, sehingga diharapkan nantinya penelitian ini bisa membantu sebagian kecil kelompok Mahasiswa di Unila untuk memiliki kesiapan keterampilan kerja yang matang.

Adapun kerangka pikir yang dijadikan pegangan penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka pikir penelitian

1.7 Hipotesis

Definisi Hipotesis menurut Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D adalah suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017). Berdasarkan definisi diatas peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Ha : Pelatihan Modul *Employability Skill* dengan strategi *Support Group* efektif untuk meningkatkan keterampilan kesiapan kerja pada Mahasiswa di UKM Tapak Suci Unila

Ho : Pelatihan Modul *Employability Skill* dengan strategi *Support Group* tidak efektif untuk meningkatkan keterampilan kesiapan kerja pada Mahasiswa di UKM Tapak Suci Unila

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keterampilan Kesiapan Kerja (*Empoyability Skill*)

Menurut (Elfindri dkk, 2011), *soft skills* didefinisikan sebagai berikut: *soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Dengan mempunyai *soft skills* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual.

Menurut (Aribowo, 2008), 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.

Dari 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. Penulis buku-buku serial manajemen diri, (Aribowo, 2008) membagi *soft skills* atau *people skills* menjadi dua bagian, yaitu

intrapersonal skills dan *interpersonal skills*, sebagaimana dikutip oleh Illah Sailah (2008), “*Intrapersonal skills* adalah keterampilan seseorang dalam mengatur diri sendiri. *Intrapersonal skills* sebaiknya dibenahi terlebih dahulu sebelum seseorang mulai berhubungan dengan orang lain”.

Menurut (Suyanto, 2005) untuk menguasai kemampuan *soft skill* yang berupa kecerdasan emosi dan spiritual kepada mahasiswa dapat dilakukan melalui bentuk kegiatan kemahasiswaan yang dapat memberikan pengalaman nyata yang akan membantunya ketika mereka terjun ke masyarakat dunia kerja.

Menurut (Arikunto, 2006) kesiapan adalah suatu kompetensi sehingga seseorang yang mempunyai kompetensi berarti seseorang tersebut memiliki kesiapan yang cukup untuk berbuat. Menurut (Chaplin, J.P,2008) menyebutkan bahwa kesiapan adalah tingkat perkembangan dari kematangan kedewasaan yang menggantung bagi seorang individu. Menurut (Ika Sumarsih, 2009) jika ditinjau lebih jauh lagi kesiapan dapat diartikan sebagai kemampuan dan keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu yang bergabung pada tingkat kemasakan pengalaman-pengalaman sebelumnya serta kondisi mental yang sesuai. Makna dari pendapat tersebut adalah bahwa kesiapan itu merupakan kemauan, kemampuan atau rasa ingin untuk menyalurkan bakat atau kemampuan diri seseorang dalam melakukan sesuatu kegiatan dimana harus ada tingkat kemasakan atau kematangan baik dari segi pengalaman maupun kondisi mentalnya, sehingga seorang individu itu sudah siap untuk terjun ke dunia kerja dengan kondisi yang sudah matang, sehingga diharapkan individu dapat bekerja dengan baik ketika di dunia kerja.

Sedangkan Menurut (Hamalik.O, 2008) kesiapan adalah tingkatan atau keadaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan perorangan pada tingkatan pertumbuhan mental, fisik, sosial dan emosional. Berbeda dengan pendapat Menurut (Slamento, 2015) mengartikan kesiapan adalah keseluruhan kondisi seorang individu yang membuatnya siap untuk merespon jawaban didalam cara tertentu terhadap suatu situasi, artinya dengan adanya kesiapan pada individu maka orang tersebut dapat memberikan respon dengan cara-cara tertentu didalam menghadapi situasi apapun.

Dari beberapa pendapat yang telah dipaparkan diatas maka peneliti dapat menyimpulkan mengenai pengertian kesiapan. Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seorang individu dalam menggapai dan melakukan suatu kegiatan yang mana sikap tersebut memuat siap mental, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki dan dipersiapkan selama melakukan kegiatan tertentu. Kesiapan ini sangat penting untuk mengawali suatu pekerjaan, karena dengan memiliki kesiapan, maka pekerjaan apapun akan teratasi dan dapat dikerjakan dengan lancar serta memperoleh hasil yang maksimal. Sedangkan menurut (Westwood, 2008) mendefinisikan bekerja kedalam konteks *Socio-Cultural* dan konteks ekonomi politik.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Ndraha yang dikutip oleh (Tri Mei.K, 2016), kerja adalah proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, pengubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada. Dalam (Panji.A, 2014), Kerja merupakan penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan produktif.

Berdasarkan beberapa pengertian kerja di atas peneliti dapat menyimpulkan mengenai pengertian kerja. Kerja yaitu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan seseorang individu untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu yang menghasilkan alat pemenuhan kebutuhan yang ada seperti barang atau jasa dan memperoleh bayaran atau upah yang dipakai untuk memenuhi kebutuhan.

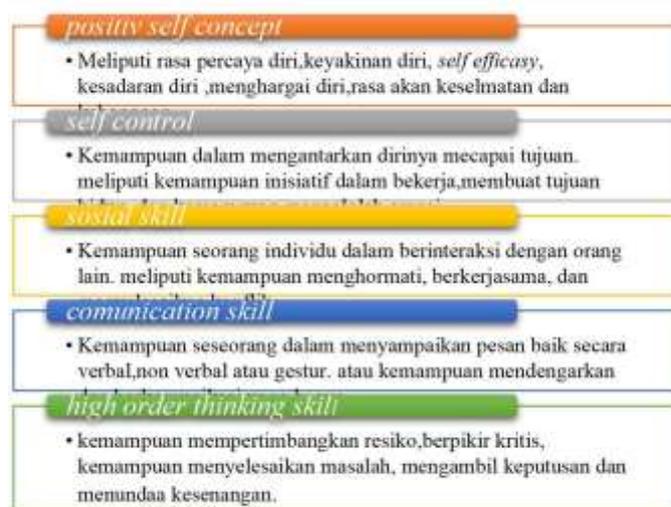
Kesiapan kerja terdiri dari dua kata yaitu kesiapan dan kerja. Berdasarkan pembahasan diatas diartikan sebagai kondisi individu dalam menggapai dan melakukan aktivitas yang dimana memuat mental serta keterampilan dan sikap yang harus dimiliki dan dipersiapkan selama melakukan aktivitas kerja, sedangkan kata kerja memiliki arti suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dengan menggunakan tenaga dalam usaha untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu dan memperoleh bayaran atau upah.

Kesiapan kerja sendiri menurut (Cabellero dan Walker, 2010) adalah persepsi lulusan terhadap sikap dan atribut yang dibutuhkan agar berhasil di tempat kerja. Hal yang sama dinyatakan oleh (Mason,dkk.,2009) bahwa orang yang memiliki Kesiapan Kerja adalah orang yang memiliki keahlian, pengetahuan, dan sikap dasar, serta pemahaman praktis yang memungkinkan orang tersebut untuk bekerja secara produktif dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Dari penelitian yang dilakukan oleh (Sampson dkk.,2000) menemukan bahwa Kesiapan Kerja merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh yang signifikan bagi perencanaan karir dan pengambilan keputusan lulusan terhadap karir yang akan mereka tempuh. Kesiapan Kerja membuat lulusan baru memiliki wawasan yang lebih luas, sehingga pada akhirnya mereka memiliki kesempatan yang lebih besar untuk masuk ke dunia kerja.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah suatu keadaan seorang individu ketika mampu menghadapi tantangan yang dianggapnya sulit, kemudian dengan kemampuan yang dimilinya individu tersebut sanggup menyelesaikannya sesuai dengan tujuan yang di targetkan.

Kesiapan kerja merupakan suatu hal penting dimana mahasiswa siap memasuki dunia kerja, apabila memiliki keterampilan yang mendukung. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lippman dkk.,2015) dibawah lembaga *Child Trends USA* menunjukkan ada beberapa keterampilan kesiapan kerja yang dibutuhkan oleh seorang pekerja agar berhasil dalam kehidupan kerja. Keterampilan kerja (*employability skill*) tersebut adalah konsep diri positif (*positive self concept*), kemampuan pengendalian diri (*self control*), keterampilan bersosial (*social skill*), kemampuan berkomunikasi (*communication skill*), keterampilan berpikir tingkat tinggi (*high order thinking skill*). Berikut dijelaskan dalam bentuk gambar .2



Gambar 2.1 Keterampilan Kerja (Lippmant dkk., 2015)

Tabel 2.1 Indikator dari *employability skill*

Variable	Sub Variable	Indikator
Keterampilan kerja	<i>Positive self concept</i>	Rasa percaya diri
		Mengenal Diri
		Visi & Goal Setting
	<i>Self control</i>	Kemampuan menunda kesenangan
		Kemampuan mengelola stress dan kekhawatiran
	<i>Social Skill</i>	Kerjasama
		Kemampuan menyelesaikan konflik dengan orang lain
	<i>Communicatoin skill</i>	Kemampuan mendengar aktif
		Kemampuan menghargai orang lain
	<i>High Order Thinking Skill</i>	Keterampilan empati & proaktif
Keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah kreatif		

Sedangkan makna *employability skills* sering disebut keterampilan kerja, merupakan kemampuan generik yang penerapannya pada berbagai bidang pekerjaan. *Employability skill* disebut juga kecakapan kerja, artinya memiliki keterampilan dalam pekerjaannya, terampil dalam mencapai kemajuan bekerja, dan sukses dalam pekerjaan yang ditekuninya (Sudjimat, 2003). *Employability skills* adalah bagian spesifik dari keterampilan general (*generic skills*). Lebih lengkapnya *employability skills* diartikan sebagai keterampilan individu dalam

mendapatkan pekerjaan, mempertahankan pekerjaan, mampu beradaptasi, serta mampu mendapatkan pekerjaan yang baru saat ingin berhenti dan bisa kembali ke dunia kerja yang diminatinya dengan mudah selama masa produktifnya (Cleary dkk, 2006).

Menurut (Overttom, 2000) mendefinisikan *employability skills* sebagai kelompok keterampilan inti bersifat dapat ditransfer yang menggambarkan fungsi utama pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan tempat kerja (CBC, 2000) mendefinisikan *employability skills* sebagai suatu istilah yang digunakan untuk menjelaskan keterampilan dan kualitas individu yang dikehendaki oleh pemberi kerja terhadap pekerja baru apabila mulai bekerja. (Ogbeide, 2006) dalam (Sumardi dkk, 2016) mengungkapkan bahwa *employability skill* merupakan keterampilan dan bersifat generik tetapi sangat bermanfaat dalam membantu setiap orang untuk memasuki dunia kerja. *Employability skill* dinilai sangat penting karena setiap pekerjaan menuntut adanya inisiatif, fleksibilitas, dan kemampuan seseorang untuk menangani tugas-tugas berbeda. *Employability skills* adalah salah satu faktor penting yang berpengaruh pada keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Employability skills pertama kali diperkenalkan oleh salah seorang arsitektur Inggris yang bernama William Beveridge dalam bukunya yang berjudul “*Unemployment: A Problem of Industry*”. Dalam buku tersebut dijelaskan bahwa istilah *employability skills* pertama kali digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan antara seseorang yang dapat dipekerjakan dan yang tidak dapat dipekerjakan (Misra & Khurana, 2017). *Employability skills* dipelajari dari berbagai tingkatan yang berdeda-beda, yaitu tingkat individu, organisasi dan industri, serta dipelajari dari berbagai disiplin ilmu, yaitu bisnis, manajemen, pengembangan sumber daya manusia (SDM), psikologi, sains dan karier (Thijssen, 2008).

(Robinson, 2000) mengatakan bahwa *employability skills* merupakan kemampuan dasar yang diperlukan untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan, serta mengerjakan tugas dalam pekerjaan dengan baik. *Employability skills* membantu

seseorang untuk mendapatkan pekerjaan serta menjalankan peran sebagai seorang karyawan pada suatu pekerjaan (Lowden dkk, 2011). *Employability skills* juga akan membantu seseorang untuk dapat secara mudah kembali ke dunia kerja dan mendapatkan pekerjaan lain ketika berhenti atau diberhentikan (Brewer, 2013). Dalam hal ini, *employability skills* juga dapat didefinisikan sebagai suatu konsep kemampuan adaptasi seseorang dalam mengidentifikasi dan mengembangkan peluang karier (Fugate dkk,2004).

Secara lebih jelasnya lagi, (Yorke dkk, 2007) menyatakan bahwa *employability skills* merupakan kemampuan adaptif seseorang yang berhubungan dengan kehidupan kariernya dalam meningkatkan kemampuan kognitif, afeksi dan perilaku, serta mampu untuk menyesuaikan bidang ilmu dengan pekerjaannya. (Curtiz dkk, 2002) berpendapat bahwa bagi para lulusan, *employability skills* bukan hanya kemampuan yang dibutuhkan untuk memperoleh pekerjaan, tetapi juga sebagai kemampuan untuk dapat berkontribusi dalam pekerjaan secara produktif dan mampu menghasilkan perubahan guna memperoleh tujuan dan kesuksesan organisasi. Didukung oleh pendapat yang diungkapkan oleh (Mason dkk, 2009) yang mengatakan bahwa *employability skills* bukan hanya kemampuan dalam mendapatkan pekerjaan, tetapi juga bagaimana para lulusan baru mampu berkontribusi secara produktif, terkait dengan keterampilan, pengetahuan dan sikap dalam mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi.

Berdasarkan penjelasan *employability skills* menurut beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *employability skills* merupakan kemampuan seseorang untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan, berkontribusi dalam pekerjaan dengan baik, serta mengembangkan diri di tempat kerja. Kemudian terdapat pernyataan lain menurut ahli tentang telaahnya mengenai *graduate employability*, yang menurut (Dance, 2007) adalah dimana seseorang memiliki keterampilan, pengetahuan, pemahaman serta atribut pribadi yang membuat seseorang lebih cenderung memilih, mempertahankan dan mengamankan pekerjaannya dimana mereka dapat merasa puas dan sukses dalam pekerjaan tersebut. Berikut Dimensi-dimensi yang dikembangkan dalam Career EDGE Model (Pool, 2010) ini antara lain:

a. *Career Development Learning*

adalah perencanaan pengembangan tujuan karir yang akan ditempuh, sehingga mahasiswa juga akan memahami bagaimana cara untuk mencapai tujuan karir tersebut. Mahasiswa akan dapat mengembangkan skills penting yang mereka butuhkan dalam dunia kerja nanti, yaitu pengetahuan dan skills yang perlu mereka miliki.

b. *Experience (work and life)*

Dimensi ini memiliki arti sebagai penilaian mahasiswa mengenai pengalaman yang pernah mereka dapatkan baik itu pengalaman bekerja ataupun pengalaman dalam kehidupan sehari-hari, sehingga mereka mampu mengalami pengayaan diri dari pengalaman-pengalaman yang telah mereka lalui. Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang penting dibutuhkan seorang lulusan, namun penting juga untuk para mahasiswa untuk menyadari bahwa mendapatkan pengalaman dalam kehidupan sehari-hari dapat berguna untuk meningkatkan tingkat *employability* mereka.

c. *Degree subject knowledge, skill and understanding*

Pengertiannya sendiri memiliki arti sebagai penilaian mahasiswa mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mereka miliki yang akan membantu mereka dalam mengatur kariernya yakni kemajuan dalam belajar dan bekerja pada kehidupan. Motivasi untuk memasuki dunia pendidikan tinggi biasanya dipersepsikan sebagai kesempatan untuk mempelajari suatu disiplin ilmu secara lebih dalam, untuk mendapatkan suatu gelar, untuk memiliki kualitas diri yang baik dengan demikian akan mendapatkan pekerjaan yang lebih bagus, dan melihat dari pengalaman sebelumnya bahwa dengan memiliki kualitas diri yang lebih baik maka akan lebih mudah untuk memiliki kesempatan mendapatkan pekerjaan yang baik pula.

d. *Generic skill Dimensi*

Memiliki arti sebagai penilaian mahasiswa mengenai keterampilan apa saja yang telah mereka miliki untuk menghadapi dunia kerja. Dimensi ini menggambarkan keahlian-keahlian dasar yang dapat mendukung suatu studi dalam disiplin ilmu apapun, dan yang berpotensi untuk dapat digunakan ke dalam berbagai konteks, baik di pendidikan yang lebih tinggi atau di tempat kerja dalam berbagai bidang.

e. *Emotional Intelligence*

Dimensi *emotional intelligence* ini memiliki arti sebagai penilaian mahasiswa akan kemampuan dirinya dalam memahami, mengelola, serta mengontrol emosi yang dimilikinya dan orang lain disekitarnya.

Program pelatihan pengembangan kesiapan kerja dengan strategi *support group* maka dilakukan pelatihan selama 1 hari (5 jam) dengan materi berupa modul *employability skill* dengan rencana susunan kegiatan berupa pemaparan, refleksi diri, pemetaan kesiapan kerja, diskusi kelompok, dan penyusunan rencana tindakan untuk mengatasi kelemahan dan kekurangan yang terdapat dalam pemetaan kesiapan kerja mereka. Pelatihan akan menguatkan pemahaman mengenai keterampilan dan pengetahuan apa yang perlu dimiliki oleh kelompok mahasiswa tersebut, agar nantinya mereka lebih siap dalam menghadapi dunia kerja,

2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut (Winkel, 2006), 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.

Menurut (Yusuf, 2002) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah Pengetahuan dan wawasan, kecerdasan, bakat, minat, sikap, nilai-nilai, sifat-sifat pribadi, lingkungan psikolo sosial kerja, prospek kerja peluang karir, jenis-jenis kerja, karakteristik kerja. Ketika faktor yang mempengaruhi tersebut adalah faktor yang positif, maka kemungkinan besar kesiapan kerja yang dimiliki oleh seseorang akan semakin tinggi. Faktor yang mempengaruhi inilah yang terkadang akan dijadikan pertimbangan bagi suatu perusahaan untuk dapat menerima seseorang untuk bekerja.

Kesiapan kerja yang dimiliki seorang akan memberikan nilai lebih baginya, karena seorang yang telah memiliki kesiapan kerja pasti dia telah mempersiapkan segala sesuatu yang kemungkinan akan dibutuhkan ketika masuk di dunia kerja. Seseorang yang memiliki kesiapan kerja akan membuatnya mampu menghadapi setiap tantangan, permasalahan, dan berbagai hal yang akan ditemuinya ketika bekerja. (Achmad, 2003) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja antara lain: Motivasi belajar, pengalaman praktek luar, bimbing vokasional, latar belakang ekonomi orang tua, prestasi belajar sebelumnya, informasi pekerjaan, dan ekspektasi masuk dunia kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas penulis berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, faktor internal itu sendiri berasal dari kemampuan dari dalam individu sendiri kemudian untuk faktor eksternal itu berasal dari lingkungan sosial seorang individu.

2.3 Ciri - ciri kesiapan kerja

Menurut (PanjiA., 2014) dalam memasuki dunia kerja diperlukan suatu kesiapan yang matang dalam diri seseorang itu sendiri, terutama menyangkut ciri- ciri yang berhubungan dengan diri seseorang. Ciri-ciri kesiapan kerja adalah sebagai berikut :

1) Memiliki motivasi

Dalam 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.

2) Memiliki kesungguhan atau keseriusan

Kesungguhan atau keseriusan dalam bekerja turut menentukan keberhasilankerja. Sebab tanpa adanya itu semua suatu pekerjaan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan, supaya pekerjaanya berjalan dan selesai sesuai dengan terget yang diinginkan.

3) 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.

4) 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.

2.4 Stragi *Support Group*

2.4.1 Pengertian *Support Group*

Support group terdiri dari dua kata, yakni *support* dan *group*. Yang jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, *support* berarti mendukung atau dukungan. Sedangkan *group* dapat diartikan sebagai kelompok. Kelompok merupakan lingkup dari sosial. Jadi, dapat disebutkan *support group* memiliki kata lain dukungan kelompok atau dukungan sosial.

Support group merupakan salah satu bentuk dari metode *group work*, yang mana pembentukannya ditujukan untuk memberi dukungan dan informasi kepada orang-orang dengan masalah yang sama. *Support group* merupakan sejumlah orang yang berkumpul membentuk kelompok secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan atau mengatasi masalah yang sama. Terdapat lima proses yang menjadi faktor bantuan dalam *support group* yaitu memberi dukungan, berbagi informasi, mengungkapkan rasa kepemilikan, menceritakan pengalaman, dan mengajarkan metode penyelesaian masalah.

Menurut (Capuzzi dan Gross, 2023) pada *support group* kelompok setiap orang secara bergantian akan berbicara dan membagi pengalamannya. Menurut (Sarafino, 2008) bentuk *support* (dukungan) yang ada dalam suatu kelompok adalah informasi dan dukungan emosional, penghargaan, instrumental terhadap perasaan-perasaannya. *Support group* dianggap sebagai salah satu metode yang efektif untuk mengaktifkan dukungan dari lingkungan.

Menurut (Mead dkk, 2001) mendefinisikan *support group* adalah suatu sistem pemberian dan penerimaan bantuan dengan rasa hormat, tanggung jawab bersama, dan kesepakatan bersama yaitu melalui dukungan, persahabatan, empati, saling berbagi, dan saling memberi bantuan.

Sedangkan (Goldman, 2007) menjelaskan *support group* yaitu sebagai layanan yang diberikan untuk orang yang hidup dengan suatu permasalahan yang memungkinkan mereka untuk memberdayakan diri dan mengembangkan strategi yang efektif untuk menjalani hidup sehat. Berbeda dengan (Solomon, 2004) yang menjelaskan *support group* sebagai dukungan sosial emosional, dukungan

instrumental, dan saling berbagi dalam kondisi apapun untuk membawa perubahan sosial atau pribadi yang diinginkan. Berdasarkan beberapa pengertian *support group* di atas Kelompok dukungan (*support group*) biasanya terdiri atas 4 sampai 12 anggota dengan pertemuan bulanan, mingguan, atau bahkan dua kali mingguan. Di dalam kelompok jenis ini, para anggota berbagi pemikiran dan perasaan tentang dirinya sendiri. Saling berbagi dan mendengarkan orang lain memunculkan variasi berbagai sudut pandang untuk menguji permasalahan-permasalahan dan mengembangkan perasaan terhadap para anggota. Dengan demikian, kelompok dukungan memungkinkan para anggota untuk belajar bahwa orang lain sedang berjuang keras untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang sama, emosi yang serupa, dan memiliki pemikiran yang serupa. *Support group* merupakan suatu sistem yang terbentuk dari sebuah kelompok kerja yang dapat memberikan bantuan dengan rasa hormat dan tanggung jawab bersama melalui dukungan, persahabatan empati dan berbagi dalam mencapai sebuah tujuan tertentu. Mekanisme dalam *support group* memiliki beberapa tahapan yang harus diikuti, tahapan tersebut dimulai dari pengenalan topik masalah hingga diskusi untuk pemecahan masalah yang diambil. Dalam hal ini peneliti menggunakan manfaat dari *support group* melalui UKM untuk bisa memberikan pelatihan kesiapan kerja kepada anggota pengurus dengan memanfaatkan dukungan dari teman-teman pengurus di UKM Tapak Suci Unila ini.

Berdasarkan beberapa pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *support group* merupakan sebuah kelompok yang terdiri dari beberapa orang anggota yang saling berbagi pengalaman, informasi, dan perasaan antara satu dengan lainnya sehingga memunculkan dukungan secara emosional untuk saling membantu dan mendukung baik dalam menyelesaikan masalah ataupun dalam menghadapi suatu hal.

2.4.2 Manfaat *Support group*

Menurut (Eric Reeder, 2003) “ salah satu keuntungan dari adanya group pendukung ini adalah anggota dapat membagikan emosi mereka dan mendiskusikan tantangan yang mereka hadapi”. Selain itu manfaat lainnya yang diperoleh dari group pendukung adalah sebagai berikut :

- a. Membantu mengurangi stres dan kesepian
- b. Membantu anggota mengekspresikan emosi
- c. Meningkatkan keterampilan coping
- d. Meningkatkan motivasi
- e. Mendorong harapan dan pemberdayaan
- f. Membantu anggota kelompok mempelajari strategi khusus untuk mengatasi masalah atau menghadapinya dengan lebih efektif .

Menurut (Negara.dkk, 2008) “ manfaat dari dukungan kelompok ini sangat efektif dalam pemberian KIE karena penjelasan yang diberikan akan lebih mudah dipahami. Perlakuan yang diberikan akan lebih bermanfaat dilaksanakan antar kelompok sehingga komunikasi menjadi terbuka”.

Manfaat lain yang disebut (Reissman,1965) dukungan kelompok yaitu, peran pembantu seringkali mendapat manfaat yang lebih dari yang dibantu. Manfaat yang diperoleh berupa meningkatkan perasaan kebebasan, kontribusi sosial, kompetensi interpersonal, persamaan dengan yang lain, mendapatkan penerimaan sosial, pembelajaran personal , dan kekuatan diri.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dipaparkan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa manfaat adanya *support group* ini sangatlah beragam yang dimana memuat semua aspek dari seorang individu seperti aspek sosial, kognitif, bahkan juga motorik yang dapat mendukung seorang individu itu berkembang dan sanggup menghadapi tantangan dimasa depan. Kemudian peneliti berharap jika dengan adanya *support group* ini maka perlakuan yang akan diberikan akan berjalan efektif dan bisa bermanfaat untuk setiap individu itu sendiri.

2.4.3 Bentuk - bentuk *support group*

Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda dalam kaitannya dengan layanan kelompok dukungan. Oleh karena itu, kelompok dukungan dikembangkan dengan berbagai topik atau tema yang relevan dengan kondisi dan keadaan yang dialami oleh individu. Beberapa bentuk yang bersifat spesifik, antara lain seperti *concerned person*, pemahaman yang mendalam, *break free*, dan penyembuhan (*recovery*). Untuk mendukung program pelatihan modul *employability skill*, ada beberapa bentuk umum *support group* yang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan program pelatihan modul yang akan diberikan oleh peneliti. Berikut adalah beberapa bentuk umum *support group* di ambil dari buku *Health Psychology* milik (Edward P. dkk, 2017) membagi kelompok dukungan menjadi beberapa bentuk berdasarkan fungsinya, dan beberapa bentuk dari kelompok dukungan tersebut sesuai untuk pelaksanaan program pelatihan yang akan di lakukan oleh peneliti.

Bentuk - bentuk kelompok dukungan yang dimaksudkan diatas adalah sebagai berikut :

a. Kelompok dukungan emosi

Kelompok ini bertujuan memberikan dukungan emosional kepada anggotanya. Untuk dukungan terkait emosional yang dimaksud disini adalah dukungan mengenai perasaan antara satu individu dengan individu lainnya yang bisa saling mempengaruhi terkait minat, motivasi dalam melakukan sesuatu.

b. Kelompok Dukungan Informasi

Kelompok ini fokus pada pertukaran informasi dan pengetahuan terkait dengan masalah atau kondisi tertentu. Anggota berbagi sumber daya, pengalaman, dan informasi yang berguna untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

c. Kelompok Dukungan Pendidikan

Kelompok ini memberikan edukasi dan pelatihan kepada anggotanya tentang topik khusus, seperti kelompok orang tua yang berfokus pada pendidikan anak, atau kelompok dukungan bagi individu yang ingin memahami lebih dalam tentang kondisi suatu tema tertentu.

d. Kelompok Dukungan Kesehatan Mental

Kelompok ini adalah kelompok yang dirancang khusus untuk membantu individu yang menghadapi masalah kesehatan mental. Anggota dapat berbagi pengalaman, strategi pengelolaan stres, dan dukungan emosional.

e. Kelompok Dukungan Berbasis Agama

Beberapa kelompok dukungan didasarkan pada kepercayaan agama atau spiritual tertentu. Anggota menggunakan kepercayaan mereka sebagai sumber kekuatan dan dukungan dalam menghadapi masalah.

f. Kelompok Dukungan Berbasis Hobi atau Minat

Kelompok ini berkumpul berdasarkan minat atau hobi yang sama, seperti kelompok pecinta alam, klub buku, atau klub olahraga. Meskipun tidak secara eksklusif berfokus pada dukungan emosional, hubungan sosial yang terbentuk di sini dapat memberikan dukungan.

g. Kelompok Dukungan Online

Dalam era digital, kelompok dukungan juga dapat terbentuk secara online melalui forum, group media sosial, atau aplikasi khusus. Ini memungkinkan individu untuk terhubung dengan orang-orang yang memiliki pengalaman serupa dari seluruh dunia.

h. Kelompok Dukungan untuk Ketergantungan atau Keselamatan

Kelompok ini bertujuan untuk membantu individu yang mengalami ketergantungan (misalnya, alkoholisme, narkoba) atau yang mencari keselamatan dari situasi berbahaya (misalnya, kelompok dukungan bagi korban pelecehan domestik).

Berdasarkan pernyataan yang telah dijelaskan diatas maka kelompok dukungan (*support group*) yang cocok dan sesuai untuk peneliti gunakan dalam mendukung pelatihan modul *employability skill* adalah masuk kedalam kelompok dukungan emosional, informasi, pendidikan, kesehatan mental, agama, hobi dan minat, dan dukungan secara online. Bentuk-bentuk dukungan diatas memiliki kesinambungan antara satu dengan lainnya sehingga akan saling mempengaruhi.

2.4.4 *Support group* dalam Unit Kegiatan Mahasiswa

Unit kegiatan mahasiswa (UKM), merupakan salah satu dari organisasi yang memiliki kedudukan resmi di lingkup perguruan tinggi atau kampus. Organisasi ini dibentuk dengan tujuan untuk mewadahi aktivitas kemahasiswaan, mengembangkan minat, bakat dan keahlian tertentu bagi para aktivis yang ada di dalamnya. Unit Kegiatan Mahasiswa terdiri dari tiga kelompok minat Unit Kegiatan Olahraga, Unit Kegiatan Kesenian dan Unit Khusus (Pramuka, Resimen Mahasiswa, Pers Mahasiswa, Koperasi Mahasiswa, Unit Kerohanian dan sebagainya).

UKM Tapak Suci merupakan salah satu diantara beberapa Unit Kegiatan Mahasiswa yang berada dibawah kemendikbud Instansi Universitas Lampung. UKM ini berdiri pada tahun 2000. Pada masa awal didirikan, aktivitas UKM ini diorientasikan pada pengembangan *soft skill* mahasiswa Universitas Lampung khususnya dalam bidang Olahraga bela diri saja dengan berbagai aktivitas pendukung, seperti latihan atlet untuk prestasi, keilmuan dan latihan seni untuk atraksi. Seiring berjalannya periode kepengurusan, semakin berkembang pula aktivitas UKM Tapak Suci Unila. Perkembangan ini dimulai dari susunan kepengurusan yang terstruktur, dimana adanya keterampilan dalam mengelolah organisasi namun tetap mengedepankan diperolehnya prestasi untuk atlet-atletnya, oleh karena itu dalam UKM Tapak Suci Unila ini fokus utama mereka adalah rapi dalam organisasi dan unggul dalam prestasi.

UKM Tapak Suci merupakan organisasi yang dikenal sangat eksis dan aktif diantara banyak UKM lainnya, UKM Tapak Suci juga merupakan penyumbang prestasi terbanyak ketiga tingkat UKM universitas sejak tahun 2014 sampai sekarang. Sehingga tidak dipungkiri bahwa UKM ini cukup aktif dan eksis dikenal karena prestasi dan latihannya. Selain baik dalam mengejar prestasi, kekeluargaan yang mendalam para anggota yang tergabung di UKM Tapak Suci ini juga sangat mendalam bahkan silaturahmi antar alumni masih diagendakan sampai sekarang yaitu dalam agenda Silaturahmi Lima Tahuana (SIALITA).

Dari pernyataan yang telah di paparkan diatas maka peneliti mengambil kesimpulan jika UKM Tapak Suci Unila merupakan salah satu organisasi atau lembaga kemahasiswaan yang aktif serta memiliki nilai kekeluargaan yang cukup tinggi antar anggotanya, baik pada saat menjadi pengurus maupun setelah menjadi alumni. Nilai kekeluargaan yang terbentuk tersebut yang akan dimanfaatkan oleh peneliti dalam membangun strategi *support group* dalam menjalankan pelatihan, sehingga diharapkan akan memunculkan kelebihan lain yang bisa mendukung startegi *support group* ini supaya lebih bervariasi. Jadi peneliti merasa UKM Tapak Suci Unila ini cocok untuk dijadikan sebagai objek penelitian yang mendukung strategi *Support group* yang akan digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian.

2.5 Penelitian Relevan

Penelitian relevan yang terdapat di bawah ini merupakan penelitian yang mengambil pokok permasalahan yang hampir sama dengan penelitian yang akan dilakukan. Hal ini dirujuk guna memenuhi kelengkapan dan kesempurnaan penelitian ini, berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan :

Pertama, milik Hakim L., & Ardias W.S.(2019) dengan judul "Efektivitas *Workshop Employability Program* terhadap Peningkatan *Skill* Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir". Variabel pada penelitian ini adalah *Employability*. Perbedaan utama antara kedua penelitian ini terletak pada fokus penelitian dan metode penelitian yang digunakan. Persamaan adalah keduanya menggunakan metode *eksperimen Two-Group Pretest–Posttest Design*. Kedua penelitian juga melakukan uji hipotesis menggunakan uji statistik *Pair-sample-T-test* dengan menggunakan aplikasi SPSS. Selain itu, keduanya juga bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh program terhadap tingkat kesiapan kerja calon lulusan perguruan tinggi. Meskipun fokus penelitian dan subjek penelitian berbeda, keduanya memiliki kesamaan dalam pendekatan metodologi penelitian yang digunakan. Relevansi kedua penelitian ini dapat memberikan wawasan yang komprehensif mengenai efektivitas program pelatihan kesiapan kerja terhadap calon lulusan perguruan tinggi, serta memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang siap berkontribusi dalam dunia kerja.

Kedua, milik Angraini, D. I., Murisal, M., & Ardias, W. S. (2021) dengan judul "Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sarjana Sumatera Barat". Variabel pada penelitian ini adalah keterampilan komunikasi dan kesiapan kerja. Perbedaan utama dari penelitian ini adalah terkait metode penelitian, serta fokus penelitian. Dimana hanya terfokus pada keterampilan komunikasi sedangkan di penelitian penulis fokusnya terhadap kelima modul *employability*. Persamaan yang dapat terlihat ialah sama-sama melihat apakah terdapat pengaruh dalam penelitian. Kemudian salah satu indikator juga sama dengan indikator yang ada dalam penelitian penulis. Relevansi penelitian dapat terlihat dimana sama-sama memiliki relevansi terhadap kesiapan kerja lulusan

sarjana meskipun fokusnya berbeda, namun penelitian ini bisa menjadi penggali wawasan yang lebih luas.

Ketiga, milik Komalasari, G., & Hidayat, D. R. (2022) dengan judul “Penerapan Program Employability Skills Pada Calon Guru Bimbingan Dan Konseling Di Perguruan Tinggi Se-DKI Jakarta”. Variabel penelitian ini adalah *Employability skill*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis ialah terletak pada metode, sasaran penelitian serta program yang dipakai. Persamaan pada penelitian ini terletak pada sama-sama menggunakan program *Employability Skills*. Meskipun sama-sama membahas mengenai *Employability Skills* namun tetap pada acuan masing-masing. Relevansinya ialah dimana sama-sama membahas mengenai program *Employability Skills*.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian tentang “Efektivitas Model Pelatihan *Employability Skill* (Kesiapan Kerja) dengan strategi *Support group* di UKM Tapak Suci Universitas Lampung”, dapat digolongkan kedalam penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuasi eksperimen. Menurut (Muhammad Ali,1993) Menjelaskan bahwa kuasi eksperimen hampir mirip dengan eksperimen yang sebenarnya, perbedaannya terletak pada penggunaan subjeknya saja, yaitu untuk metode ini tidak menggunakan penugasan random melainkan menggunakan kelompok yang sudah ada.

Metode penelitian kuasi eksperimen adalah metode penelitian yang dalam pelaksanaannya tidak menggunakan penugasan random (*random assignment*) melainkan dengan menggunakan kelompok yang sudah ada. Penggunaan metode kuasi eksperimen ini didasarkan atas pertimbangan agar dalam pelaksanaan penelitian pelatihan berlangsung secara alami dan subjek tidak merasa di eksperimenkan, sehingga dengan situasi yang demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk tingkat kevalidan penelitian.

3.2 Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *Kuasi Eksperimen*. Menurut (Sugiyono,2014) terdapat dua macam desain kuasi eksperiment yaitu *Time-series Design* dan *nonequivalent Control Group Design*. *Time-series Design* digunakan untuk penelitian yang tidak dapat dipilih secara random. Sedangkan *nonequivalent Control Group Design*, merupakan desain

yang sama seperti *pre-test-posttest control group design*, hanya saja kelompok eksperimen maupun kelompok kontrol tidak dipilih secara random. .

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *posttest only design with nonequivalent group*. Terdapat dua kelompok pada penelitian kuasi eksperimen, satu diantaranya diberikan perlakuan sebagai kelompok kontrol yang dimana tidak ditekankan strategi *support group* pada pelatihan modul *employability skill* sedangkan kelompok eksperimen adalah kelompok yang diberikan pelatihan modul *employability skill* dengan strategi *support group*.

Berdasarkan pengertian dari dua bentuk desain kuasi eksperimen diatas, maka desain kuasi eksperimen yang diterapkan pada penelitian *posttest only design with nonequivalent group*. Adapun rancangan desain penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Pada penelitian ini, kelompok kontrol ataupun kelompok eksperimen dipilih tidak secara acak namun berdasarkan kelompok yang telah ditentukan, oleh karena itu, desain pada penelitian ini adalah desain *posttest only design with nonequivalent group*. Tujuan penelitian ini untuk melihat perbandingan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Tabel 3.1 Desain *nonequivalent control group design*.

kelompok eksperimen	O ₁	X	O ₂
kelompok kontrol	O ₃		O ₄

Keterangan :

O₁ : *pre-test* kelompok eksperimen

X : Perlakuan menggunakan modul *employability skill*

O₂ : *Posttest* kelompok eksperimen

O₃ : *pre-test* kelompok kontrol

O₄ : *posttest* kelompok kontrol

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat UKM Tapak Suci Universitas Lampung yang bertempat di Gedung Graha Kemahasiswaan Universitas Lampung Lantai 3 di Kota Bandar Lampung.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini adalah mengenai pelatihan modul kesiapan kerja (*employability skill*) dengan strategi *support group* di UKM Tapak Suci Unila. Periode waktu dalam penelitian ini dilakukan selama kurang lebih selama satu minggu pada senin-selasa tanggal 19 s/d 27 Februari 2024.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Penentu sumber data penelitian memerlukan pertimbangan agar dapat hasil data yang relevan dengan masalah yang diteliti. Unsur objek penelitian untuk memperoleh data disebut populasi. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arifin.Z, 2012) “ Populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti baik berupa orang, benda , kejadian, nilai maupun hal-hal yang terjadi. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota UKM Tapak Suci Universitas Lampung dengan jumlah total sebanyak 30 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang dipilih untuk suatu proses penelitian yang dianggap dapat mewakili seluruh populasi, hal ini sejalan dengan (Suharsimi Arikunto, 2006), Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arifin.Z, 2012) mengemukakan sampel adalah sebagian dari populasi yang diselidiki atau dapat juga dikatakan populasi dalam bentuk minimal. Sampel akan dipilih dari populasi ini. Sebelum penelitian, akan dilakukan survei untuk menentukan jumlah sampel yang sesuai. Sampel terdiri

dari 7 orang kelompok kontrol dan 7 orang kelompok eksperimen dari mahasiswa yang tergabung di UKM Tapak Suci Unila.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Random sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan subjek penelitian secara acak. Sampel dalam penelitian ini adalah 14 anggota pengurus UKM Tapak Suci Unila. Peneliti melaksanakan *pre-test* dan *post-test* berupa penyebaran instrumen penelitian. Setelah hasil perhitungan sampel diketahui, kemudian hasilnya akan direkapitulasi dengan kriteria yang ditentukan dengan interval yang dibuat dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{\text{score max} - \text{score min}}{N}$$

Keterangan :

i : interval

Score max : poin tertinggi

Score min : poin terendah

N : jumlah kateori

Penyelesaian :

$$i = \frac{(129\ 4) - (129\ 1)}{3} = \frac{387}{3} = 129$$

Tabel 3.2 Kategorisasi skor *pre-test* dan *post-test*

Interval	Kriteria
157-171	Tinggi
143-157	Sedang
129-143	Rendah

3.5 Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional Variabel

3.5.1 Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah modul pelatihan *employability skill*.

3.5.2 Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (*independent*). Dalam penelitian ini variabel terikat yang dipengaruhi adalah strategi *support group* di UKM Tapak Suci Unila.

3.5.3 Devinisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2015), Pengertian definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu :

a. *Employability Skill* (Kesiapan Kerja)

Kesiapan kerja merupakan suatu hal penting dimana mahasiswa siap memasuki dunia kerja, apabila memiliki keterampilan yang mendukung. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lippman dkk.,2015) dibawah lembaga *Child Trends USA* menunjukkan ada beberapa keterampilan kesiapan kerja yang dibutuhkan oleh seorang pekerja agar berhasil dalam kehidupan kerja. Keterampilan kerja (*employability skill*) tersebut terdiri dari aspek sebagai berikut adalah konsep diri positif (*positive self concept*), kemampuan pengendalian diri (*self control*), keterampilan bersosial (*social skill*), kemampuan berkomunikasi (*communication skill*), keterampilan berpikir tingkat tinggi (*high order thinking skill*). Oleh karena itu tujuan peneliti melakukan pelatihan *Employability Skill* (Kesiapan Kerja) agar supaya kelompok-kelompok kecil yang ada di Universitas Lampung ini bisa memiliki kemampuan kesiapan kerja yang matang sebelum mereka memasuki dunia kerja.

b. *Support group*

Menurut (Solomon, 2004) yang menjelaskan *support group* sebagai dukungan sosial emosional, dukungan instrumental, dan saling berbagi dalam kondisi apapun untuk membawa perubahan sosial atau pribadi yang diinginkan. Berdasarkan beberapa pengertian *support group* di atas Kelompok dukungan (*support group*) biasanya terdiri atas 4 sampai 12 anggota dengan pertemuan bulanan, mingguan, atau bahkan dua kali mingguan. Di dalam kelompok jenis ini, para anggota berbagi pemikiran dan perasaan tentang dirinya sendiri. Saling berbagi dan mendengarkan orang lain memunculkan variasi berbagai sudut pandang untuk menguji permasalahan-permasalahan dan mengembangkan perasaan terhadap para anggota. Dengan demikian, kelompok dukungan memungkinkan para anggota untuk belajar bahwa orang lain sedang berjuang keras untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang sama, emosi yang serupa, dan memiliki pemikiran yang serupa. Dalam penelitian ini strategi *support group* yang digunakan meliputi kegiatan refleksi, berbagi atau sharing, dan diskusi kelompok.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini diawali dengan melakukan survey lapangan, dengan mewawancarai para aktivis yang mendukung tentang dilaksanakannya penelitian ini. Kemudian, untuk memperoleh data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner penelitian program *employability skill*. Kemudian hasil dari program pelatihan ini diukur melalui *pre-test* dan *post test* yang dapat mengukur perbedaan pengetahuan dan *skill* yang dimiliki peserta pelatihan sebelum dan setelah mengikuti pelatihan.

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Menurut (Azwar, 2011) Skala merupakan alat ukur psikologi dalam bentuk kumpulan pernyataan sikap yang disusun sedemikian rupa sehingga respon seseorang dalam pernyataan tersebut

dapat diberi skor dan diinterpretasi. Variabel yang digunakan dalam kuisioner tentang *employability skill* ini didukung dengan menggunakan skala model *Likert*.

Pengklasifikasian hasil pada masing-masing alternatif jawaban yang digunakan dalam kuisioner *employability skill* ini memiliki empat jawaban penskorannya (Suprananto dan Kusaeri, 2012). Dalam pemberian skor pada item *favorable* akan diberi bobot mulai dari nilai yang lebih tinggi yaitu empat sampai bobot yang paling rendah yaitu satu. Sebaliknya pada item *unfavorable* akan diberi bobot mulai dari nilai yang paling rendah sampai yang paling tinggi yaitu satu sampai dengan empat untuk setiap pilihan jawaban. Alternatif penskoran skala *Likert* dapat di lihat dalam tabel berikut :

Tabel 3.3 . Penilaian instrumen penelitian

Pilihan Jawaban	Nilai Pernyataan Positif (<i>favorable</i>)	Nilai Pernyataan Negatif (<i>unfavorable</i>)
SS (Sangat Sesuai)	4	1
S (Sesuai)	3	2
TS (Tidak Sesuai)	2	3
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1	4

3.7 Instrumen Penelitian

Untuk mengumpulkan data dari sampel penelitian diperlukan suatu alat yang disebut instrumen. Menurut (Sugiyono, 2013) “Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian, jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Instrumen yang digunakan adalah dalam bentuk kuisioner penelitian yang merupakan modifikasi dari penelitian yang berjudul “*Rancangan Pengembangan Modul Keterampilan Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir FKIP Unila 2023*” oleh Ajeng dkk, (Tahun 2023). Perolehan data atau informasi dari mahasiswa diperoleh dari penyebaran link *google form* kuisioner. Kuisioner ini

dibedakan berdasarkan item modul yang akan dipaparkan dalam pelatihan, modul yang akan dipaparkan terdiri dari 5 jenis modul yaitu *positiv self concept*, *self control*, *sosial skill*, *communication skill*, dan *high order thinking skill*.

Pengisian kuisisioner tersebut dilakukan sebelum dan sesudah diberikannya pelatihan keterampilan kerja ini sehingga pengaruh efektifitas yang akan di uji oleh peneliti akan terlihat. Terdapat 5 jenis modul yaitu *positiv self concept*, *self control*, *sosial skill*, *communication skill*, dan *high order thinking skill*.

Kisi-kisi kuesioner yang digunakan peneliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.4. Kisi-kisi instrumen kesiapan kerja

Variable	Sub Variable	Indikator	Favorabel	Unfavorabel
Keterampilan kerja	Konsep diri positif (<i>Positiveself consept</i>)	Rasa percaya diri	1,2	3,4,5
		Mengenal Diri	6,9,10	7,8
		Visi & Goal Setting	11,12	13,14
	Kemampuan Pengendalian diri (<i>Self control</i>)	Kemampuan menunda Kesenangan	15,16,19,20	17,18
		Kemampuan mengelola stress dan kekhawatiran	21,22,23,27	24,25,26
	Keterampilan bersosial (<i>SocialSkill</i>)	Kerjasama	28,29,31	30,32
		Kemampuan menyelesaikan konflik dengan orang lain	34,36	33,35,37
	Kemampuan berkomunikasi (<i>communicatoinskill</i>)	Kemampuan mendengar aktif	38,40	39
		Kemampuan menghargai orang lain	41	44
	Keterampilan berpikir tingkat tinggi (<i>High Order Thinking Skill</i>)	Keterampilan empati & proaktif	46	47,45
Keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah kreatif		42,43,48	49,50	

3.8 Jadwal Kegiatan

Dalam penelitian ini jadwal kegiatan pelatihan yang dimaksudkan ialah sebuah rancangan atau konsep yang direncanakan dan dijadwalkan untuk pelaksanaan pelatihan. Pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan modul *employability skill*. Berikut ialah jadwal pelatihan yang diberikan kepada kelompok eksperimen sebagai berikut :

Tabel 3.5. Jadwal kegiatan

No.	Waktu	Kegiatan yang dilaksanakan
1	Pertemuan 1	Penyebaran (<i>pre-test</i>), pemberian perlakuan I dengan kegiatan diskusi (Cara atlet mencapai kemenangan) dan refleksi (mengelola stres saat mengalami kekalahan).
2	Pertemuan 2	Pemberian Perlakuan II, dengan kegiatan refleksi dan diskusi tentang cara membagi waktu antara kuliah , organisasi, latihan, cara mengelola stres ketika mengalami kekalahan.
3	Pertemuan 3	Pemberian Perlakuan III, dengan kegiatan bermain peran dan diskusi mengenai menghargai orang lain.
4	Pertemuan 4	Pemberian Perlakuan IV, dengan diskusi dan mempraktikkan mengenai percaya diri berbicara didepan dan mendengarkan orang lain.
5	Pertemuan 5	Pemberian Perlakuan V, diskusi, refleksi mengenai berani saling mengungkapkan pendapat dan saling bertukar pikiran. Kemudian dilanjutkan dengan penyebaran <i>post-test</i>

3.9 Uji Prasyarat Instrumen

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto, 2010 “Validitas adalah suatu yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”. Sebuah instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah.

A. Uji Ahli Instrumen (Uji Validitas)

1. Pelaksanaan Uji Ahli Instrumen

Sebelum dilaksanakan penelitian, peneliti melakukan uji ahli instrumen yang akan digunakan untuk penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala. Uji ahli instrumen penelitian dilaksanakan pada tanggal 27 November s/d 07 Desember 2023, peneliti memberikan instrumen kepada dua praktisi Bimbingan dan Konseling Unila yang direkomendasikan oleh pembimbing yaitu : Ibu Priesda Dhita Melinda,S.Pd.,Gr dan Ibu Yunita Sari,M.Pd dan dua dosen ahli yaitu Bapak Redi Eka Andriyanto,M.Pd.,Kons. dan Bapak Dr. Ashari Mahfud,S.Pd.I.,M.Pd.

2. Tujuan Uji Ahli

Tujuan dari pelaksanaan uji ahli instrumen ini adalah untuk melihat keandalan penggunaan skala sebagai teknik pengumpulan data dan untuk melihat tepat atau tidaknya item-item kuisioner yang digunakan dalam penelitian, dalam hal ini instrumen yang digunakan adalah instrumen *employability skill* .

3. Hasil Uji Ahli

Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi. Adapun menurut (Azwar, 2012) berpendapat bahwa untuk menguji validitas isi dapat digunakan pendapat para ahli (*judgment experts*). Setelah melakukan uji ahli kepada alumni Bimbingan dan Konseling serta dua dosen Bimbingan dan Konseling Universitas Lampung, maka diperoleh hasil sebagai berikut : (Lampiran 3)

Berdasarkan uji ahli terhadap alat ukur yaitu berupa instrumen *employability skill*, dimana terdapat 89 item pertanyaan yang diberikan kepada alumni dan dosen

yang digunakan sebagai *Judgment Experts* adalah dua Alumni Bimbingan dan Konseling Unila yang direkomendasikan oleh pembimbing dua yaitu Ibu Priesda Dhita Melinda, S.Pd., Gr dan Ibu Yunita Sari, M.Pd dan dua dosen ahli yaitu Redi Eka Andriyanto, M.Pd., Kons. dan Bapak Dr. Ashari Mahfud, S.Pd.I., M.Pd. Adapun berdasarkan *Judgment* yang diberikan oleh Ibu Priesda Dhita Melinda, S.Pd., Gr, beliau menilai untuk memperbaiki kalimat yang digunakan agar mudah dimengerti oleh responden, kemudian menyeleksi pertanyaan-pertanyaan yang lebih efektif digunakan.

Kemudian oleh Ibu Yunita Sari, M.Pd. Untuk saran dan masukan dari beliau adalah menganalisis kembali indikator-indikator dari pernyataan (+) dan (-) yang memiliki kesamaan tujuan. Kemudian apabila pernyataan tersebut memiliki kesamaan tujuan maka sebaiknya diambil salah satu saja atau menggantinya dengan pertanyaan yang lain sesuai dengan kisi-kisi instrument.

Sedangkan saran dan masukan dari dosen Bimbingan dan Konseling Bapak Redi Eka Andriyanto, M.Pd., Kons. Adalah perbaiki penggunaan kosa kata yang belum sesuai dengan SPOK kemudian analisis serta seleksi kembali item pertanyaan yang memiliki tujuan yang sama, sebab 89 item pertanyaan terlalu banyak, mungkin bisa dikurangi item pertanyaanya.

Terakhir, menurut Bapak Dr. Ashari Mahfud, S.Pd.I., M.Pd. Yaitu buat kalimat pertanyaan yang lebih praktis sesuaikan dengan aktivitas keseharian dari subjek yang akan diteliti, kemudian perbaiki pola penyusunan kalimat setiap item pertanyaan didalam instrument.

Berdasarkan hasil uji ahli (*Judgement experts*) yang dilakukan oleh 4 orang ahli Bimbingan dan Konseling FKIP Universitas Lampung, koefisien validitas isi *Aiken's V* dari 89 item adalah ada pada rentang 0,41 sampai dengan 1,00 dan rentang nilai *V* adalah 0,811 berkaidah keputusan tinggi. Dengan demikian koefisien validitas skala kesiapan kerja ini dapat memnuhi persyaratan sebagai instrumen yang valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Namun hasil dari beberapa kritik, saran, dan masukan dari para uji ahli serta dosen pembimbing untuk beberapa item pertanyaan yang sudah terwakilkan oleh indikator yang sama

bisa dihapuskan atau dikurangi. Alasannya karena 89 item pertanyaan dirasa terlalu banyak sehingga dapat menyulitkan responden. Akhirnya setelah menganalisis data hasil perhitungan validitas isi *Aiken's V* serta menganalisis kembali item pertanyaan yang sama dalam satu indikator, maka disepakati terdapat 50 item pertanyaan saja yang digunakan, dengan standar nilai hasil validitas dari rentang 0,833 sampai dengan 1,00 sedangkan yang dibawah nilai 0,833 digugurkan. (Lampiran 4). Hasil uji validitas instrumen kesiapan kerja yang valid dapat dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.6. Hasil uji validitas

Variabel	Jumlah	Butir Gugur	Butir gugur	Valid
<i>Employability Skill</i>	89	39	2,5,7,10,11,15,22,23,24,29,32,34,36,43,46,50,51,54,59,60,61,62,63,64,65,66,67,69,70,72,73,75,82,83,85,86,87,	50

3.9.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto,2010). Pada penelitian ini untuk mengukur reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus koefisien *alpha* dengan bantuan *Statistical Product Service Solution V.25* (SPSS 25.). Adapun menurut (Sudjana, 2005) tingkat reliabilitas skala dapat dilihat dengan menggunakan rumus *Alpha* :

$$r_t = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
 σ_t^2 = varians total

Koefisien reliabilitas adalah sebagai berikut :

0,800 - 1,000 = Sangat tinggi

0,600 - 0,800 = Tinggi

0,400 - 0,600 = Sedang

0,200 - 0,400 = Rendah

0,000- 0,200 = Sangat rendah

Reliabilitas skala dengan menggunakan rumus alpha (perhitungan komputerisasi menggunakan bantuan SPSS 25) t-hitung sebesar 0,896. Berdasarkan kriteria reliabilitas menurut Arikunto maka reliabilitas skala ini dapat dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Berdasarkan penjelasan hasil uji validitas dan uji reliabilitas, maka skala *employability skill* ini dapat digunakan untuk mengumpulkan data dan mengungkapkan masalah kesiapan kerja Mahasiswa yang tergabung dalam UKM Tapak Suci Universitas Lampung.

3.10 Teknik Analisis Data

Setelah data dari penelitian diperoleh lalu diolah. Pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan perhitungan data statistik. Data yang diolah yaitu data hasil tes soal berupa analisis statistik deskriptif dan analisis data statistik, untuk analisis statistik hasil *pre-test* dan *post-test* kelompok kontrol dan kelompok eksperimen diolah dengan bantuan program SPSS versi 25.

3.10.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan proses pelatihan *employability skill* berdasarkan hasil dari *pre-test* dan *post-test*. Dalam statistik deskriptif, peneliti memaparkan hasil *pre-test* dan *post-test* kelompok kontrol dan kelompok eksperimen yang telah diperoleh. Kemudian hasil tersebut di kategorisasikan berdasarkan kategori yang telah ditentukan sebelumnya, kemudian diinterpretasikan dengan diagram.

3.10.2 Uji *Mann-Whitney*

“Uji *Mann-Whitney* merupakan uji nonparametrik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya perbedaan dari dua kelompok yang saling *independen*. Uji *Mann-Whitney* merupakan alternatif dari uji *t* untuk dua populasi yang *independen* ketika asumsi normalitas populasi tidak terpenuhi.”(Suyanto & Prana, 2017 :19).

Uji *Mann-Whitney* digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan rata-rata data dua sampel yang tidak berpasangan. Dalam uji beda ini sampel yang digunakan tidak harus memiliki jumlah yang sama. Sementara itu, perbedaan yang mendasar antara uji ini dengan Uji *Independent Sampel T test* ialah bahwa uji *Mann-Whitney* merupakan bagian dari uji statistik *non parametrik* yang dimana tidak adanya sebuah syarat bahwa data penelitian harus berdistribusi normal.

Berdasarkan pernyataan diatas, dasar pengambilan keputusan pada Uji *Mann-Whitney* adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *Signifikansi atau Asymp.Sig. (2-tailed) p* lebih kecil dari probabiliti 0,05 maka hipotesis atau “Ha diterima”.
2. Namun jika nilai *Signifikansi atau Asymp.Sig. (2-tailed) p* lebih besar dari probabiliti 0,05 maka hipotesis atau “ Ha ditolak”.

3.10.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menguji klaim atau hipotesis yang diajukan terkait dengan data sampel. Tujuannya adalah untuk mengambil keputusan tentang apakah klaim atau hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak berdasarkan bukti statistik yang ada. Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui dugaan sementara yang dirumuskan dalam hipotesis penelitian menggunakan uji dua pihak dengan derajat kesalahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 5% atau = 0,05. teknik ini digunakan untuk menguji perbedaan rata-rata dari dua kelompok data/sampel yang *independen* atau tidak berhubungan.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Ha : Nilai *asympt.Sig p* < 0,05 maka hipotesis diterima yang artinya Pelatihan Modul *Employability Skill* dengan strategi *Support Group* efektif untuk meningkatkan keterampilan kerja Mahasiswa di UKM Tapak Suci Unila.

Ho : Nilai *asympt.Sig p* > 0,05 maka hipotesis ditolak yang artinya Pelatihan Modul *Employability Skill* dengan strategi *Support Group* tidak efektif untuk meningkatkan keterampilan kerja Mahasiswa di UKM Tapak Suci Unila.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Unit Kegiatan Mahasiswa Tapak Suci Universitas Lampung, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

Pada analisis statistik deskriptif, dijelaskan bahwa hasil penyebaran *pre-test* dan *post-test* kelompok kontrol dan kelompok eksperimen yang diberikan diperoleh hasil data presentase yang berbeda, pada kelompok kontrol rata-rata peningkatan sebesar 2 persen, sedangkan pada kelompok eksperimen sebesar 15 persen. Meskipun sama-sama mengalami peningkatan, tetapi peningkatan yang dialami oleh kelompok kontrol lebih kecil dibandingkan kelompok eksperimen, hal tersebut terjadi akibat perlakuan yang diberikan kepada kelompok eksperimen dilakukan dengan bantuan strategi *support group* dengan bentuk kegiatan berupa diskusi, refleksi, dan *sharing* informasi maupun pengalaman, sehingga memunculkan kelebihan berupa dukungan emosional, dukungan informasi, dukungan pendidikan, dukungan kesehatan mental, dukungan berbasis agama, dukungan hobi minat, dan dukungan secara online. Sedangkan pada kelompok kontrol tidak diberikan strategi karena hanya mempelajari modul secara mandiri, sehingga peningkatan yang dialami hanya pada pengetahuan saja namun tidak pada keterampilan. Selain itu, kelebihan yang dimiliki oleh strategi *support group* ini ialah strategi ini dapat memungkinkan terjadinya modifikasi perilaku terhadap peserta pelatihan, karena banyaknya perubahan perilaku yang muncul.

Uji hipotesis pada penelitian ini adalah pengujian statistik data, pengujian statistik yang digunakan adalah statistik *non-parametrik* yaitu uji *Mann-Whitney*. Hasil uji

Mann-Whitney yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 25. didapatkan hasil signifikansi dari hasil nilai dari *post-test* kelompok kontrol dan kelompok eksperimen sebesar $p=0,006$, $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima. Artinya, Pelatihan Modul *Employability Skill* dengan strategi *Support Group* efektif untuk meningkatkan keterampilan kerja Mahasiswa di UKM Tapak Suci Unila.

5.2 Saran

Adapun berdasarkan hasil penelitian pada sekelompok Mahasiswa di UKM Tapak Suci Universitas Lampung, maka dapat diajukan beberapa saran dan berdasarkan kelemahan pelaksanaan Pelatihan Modul *Employability Skill* yaitu sebagai berikut :

1. Kepada Mahasiswa

Mahasiswa yang memiliki permasalahan khususnya tentang kurangnya keterampilan kesiapan kerja hendaknya mengikuti berbagai kegiatan yang berkaitan dengan pengetahuan mengenai kesiapan kerja, seperti lebih aktif dalam kegiatan kemahasiswaan, mengikuti pelatihan maupun *workshop* tentang kesiapan kerja dan lain sebagainya, supaya dapat mendukung pengetahuan maupun keterampilannya secara matang. Hal tersebut dilakukan supaya Mahasiswa sudah memiliki bekal kemampuan yang siap sebelum memasuki dunia kerja.

2. Kepada Perguruan Tinggi

Hendaknya kampus selalu memberikan wadah dan dukungan berupa memfasilitasi kegiatan yang dilakukan Mahasiswa yang bersifat positif, terkhusus pada kegiatan yang mengarah pada keterampilan kesiapan kerja. Sebab sejatinya didunia perkuliahan, Mahasiswa harus mencari bekal sebanyak-banyaknya untuk mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja, bekal tersebut berupa pengetahuan dan keterampilan mengenai kesiapan kerja.

3. Kepada Praktisi

Adapun saran untuk praktisi ini adalah penerapan strategi *support group* ini ternyata dapat memunculkan adanya modifikasi perilaku, sehingga untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan teknik modifikasi perilaku. Namun, penekanan seperti teknik dan lainnya harus terus-menerus dikembangkan dan di seimbangkan sesuai dengan kebutuhan dilapangan, hal tersebut supaya penerapan strategi lebih maksimal dan diterima dengan baik oleh peserta pelatihan.

4. Kepada peneliti lain

Adapun kelemahan pada penelitian ini yaitu dalam memberikan Pelatihan Modul *Employability Skill*, digunakan sebuah strategi berupa *support group* saja, diharapkan kedepanya strategi ini dapat dikembangkan dengan jenis strategi lainnya seperti *virtual support group* dengan dukungan *IA* sehingga bisa diketahui bahwa strategi lain bisa diterapkan dan dikolaborasikan juga dalam menambah kesiapan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Asari, M. Y., & Suprihatin, S. E. Y. (2017). Pengaruh Video Pembelajaran Terhadap Motivasi Belajar Menjahit Gaun Siswa Kelas X Smk Diponegoro. *Jurnal Fesyen: Pendidikan dan Teknologi*, 6(6).
- Ananda, D., & Sawitri, D. (2015). Konsep diri ditinjau dari dukungan teman sebaya pada remaja di panti asuhan Qosim Al-Hadi Semarang. *Empati*, 4(4), 298–303.
- ANDIKA, K. F. (2018). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Organisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program studi Pendidikan Teknik Informatika dan Komputer Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edutic: Pendidikan dan Informatika*, 4 (2), 1-11.
- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Amal, M. K. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1), 119-13
- Ardiana, A. N. I. S. A. H., Afandi, A. T., Mahardita, N. G. P., & Prameswari, R. E. G. I. T. A. (2021). *Implementation of peer group support towards knowledge level of mother with toddlers about stunting. Pakistan J Med Heal Sci*, 15(1), 260-3.
- Ayupir, A. (2021). Pengaruh Peer Support Group terhadap Self Awareness dalam Sadari pada Biarawati (Effect of Peer Support Group Toward Self Awareness in Breast Self-Examinationin Catholic Nuns). *Journal of Nursing Care and Biomoleculer*, 6(1), 27-34.
- Angraini, D. I., Murisal, M., & Ardias, W. S. (2021). Pengaruh Keterampilan Komunikasi terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sarjana Sumatera Barat. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 12(1), 84-100.

- Amelia, A. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Wira Eka Persadatama Bone)= *The Influence of Training and Use of Information Technology on Employee Performance with Employability as an Intervening Variable (Study on Employees of PT. Wira Eka Persadatama Bone)* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Amale, Irfan, 2016. Program Kesiapan Kerja Employability Skill. Bandung. Save Children.
- Citra Abriani Maharani, C. A., Ratna Widiastuti, R. W., Eka Kurniawati, E. K., & Yohana Oktariana, Y. O. (2022). Pengembangan Modul Employability Skill (Kesiapan Kerja) Dengan Strategi Support Group Pada Mahasiswa Di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
- Chandhika, J., & Saraswati, K. D. (2019). Peran Modal Psikologis Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Internship. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3(1), 179-186.
- Cleary, M., Flynn, R., & Thomasson, S. (2006). *Employability Skills: From Framework to Practice*. Melbourne: Precision Consultancy.
- Cleary, M., Flynn, T., Thomasson, S., Alexander, R., & McDonald, B. (2007). *Graduate Employability Skills: prepared for the business, industry and higher education collaboration council*. Melbourne: Precision Consultancy.
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2010). The UCLan – CareerEDGE employability development profile, 1–4.
- Estriyanto, Y., Sutrisno, V. L. P., & Saputra, T. W. (2021). Studi Keselarasan Pembelajaran CNC/CAM Pada LPTK, SMK, Dan Industri Menyongsong Era Revolusi Industri 4.0 Bidang Manufaktur. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 18(1), 111-120.

- Ekasari, A., & Andriyani, Z. (2013). Pengaruh *Peer Group Support* dan *Self-Esteem* Terhadap Resilience pada Siswa SMAN Tambun Utara BekasiI. *SOUL: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 6(1), 1-20.
- Ferianto, K., & Hidayati, U. N. (2019). Efektifitas Pelatihan Penanggulangan Bencana Dengan Metode Simulasi Terhadap Perilaku Kesiapsiagaan Bencana Banjir Pada Siswa Sman 2 Tuban. *Jurnal Kesehatan Mesencephalon*, 5(2).
- Fathullah, M. M. (2023, July). Pembentukan Kelompok Dukungan untuk Meningkatkan Pengetahuan dan Pemahaman DSSJ di Desa Ketapang, Kecamatan Susukan, Kabupaten Semarang. *In Proceedings of Annual Guidance and Counseling Academic Forum* (pp. 40-45).
- Friedman, MM, Bowden, VR, & Jones, EG (2010). Keperawatan keluarga: Riset, teori dan praktik (Ed. ke 3). Alih Bahasa: Achir Yani S.Jakarta: EGC. (Buku asli terbitan tahun 2003).
- Hurlock, E. B. (2010). *Developmental psychology*. Penerbit: Erlangga, 477. https://www.google.co.id/books/edition/Developmental_Psychology/89-rnQAACAAJ?hl=en
- Hartini, H., Maharani, Z. Z., & Rahman, B. (2016). Penerapan model pembelajaran think-pair-share untuk meningkatkan kemampuan komunikasi matematis siswa SMP. *Kreano, Jurnal Matematika Kreatif- Inovatif*, 7(2), 131-135.
- Hakim, L., & Ardias, W. S. (2019). Efektivitas Workshop *Employability Program* Terhadap Peningkatan Skill Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. *Majalah Ilmu Pengetahuan dan Pemikiran Keagamaan Tajdid*, 22(2), 162-174.
- Hasiolan, M., & Sutejo, S. (2015). Efek Dukungan Emosional Keluarga pada Harga Diri Remaja: Pilot Study., 18, 67-71. <https://doi.org/10.7454/JKI.V18I2.400> .

- Juster R-P, de Torre MB, Kerr P, Kheloui S, Rossi M, Bourdon O. *Sex Differences and gender diversity in stress responses and allostatic load among workers and LGBT people. Curr Psychiatry Rep.* 2019;21:110. doi: 10.1007/s11920-019-1104-2.
- Junaedi, E. (2013). Pengaruh Modul Elektronik Berbasis Mobile Learning Terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Teknologi Informasi Dan Komunikasi: Kuasi Eksperimen Terhadap Siswa kelompok X SMA Laboratorium Percontohan UPI, Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Jaya, A., & Warti, R. (2022). Statistik pendidikan: Teori dan aplikasi SPSS. Penerbit NEM.
- Kadiyono, A. L. (2018). Peningkatan graduate *employability melalui career development training* pada mahasiswa. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(12), 999-1002.
- Komalasari, G., & Hidayat, D. R. (2022). PENERAPAN PROGRAM *EMPLOYABILITY SKILLS* PADA CALON GURU BIMBINGAN DAN KONSELING DI PERGURUAN TINGGI SE-DKI JAKARTA. *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia*, 8(3), 49-56.
- Merdin-Uygun, E., Sarial-Abi, G., Gurhan-Canli, Z., & Hesapci, O. (2019). How does self-concept clarity influence happiness in social settings? The role of strangers versus friends. *Self and Identity*, 18(4), 443–467. <https://doi.org/10.1080/15298868.2018.1470563>
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun kesiapan kerja calon tenaga kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4(1).
- Mulyana, A., Sukomo, S., & Suhendi, R. M. (2019). Pengaruh keterampilan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (suatu studi pada cv. Tanjung mulya kecamatan panumbangan ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 19-31
- Machmudati, A., & Diana, R. R. (2017). Efektivitas pelatihan berpikir positif untuk menurunkan kecemasan mengerjakan skripsi pada mahasiswa. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 9(1), 107-127.

- Mujiyanto ,M.(2021). Pengaruh Konsep Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kesiapan Kerja pada Generasi Millennial.Psikoborneo : Jurnal Ilmiah Psikologi, 9 (1), 175-187.
- Mattingly, B. A., & McIntyre, K. P. (2020). *Interpersonal relationships and the self-concept. In Interpersonal Relationships and the Self-Concept.* <https://doi.org/10.1007/978-3-030-43747-3>
- Mazaya, K. N., & Supradewi, R. (2011). Konsep diri dan kebermaknaan hidup pada remaja di panti asuhan. *Proyeksi*, 6(2), 103. <https://doi.org/10.30659/p.6.2.103-112>
- Nawang Sari, S., & Karmayanti, Y. (2018). Pengaruh kepercayaan, kemudahan, dan kualitas informasi terhadap keputusan pembelian melalui media sosial instagram (Studi kasus pada online shop YLK. Store). Konferensi Nasional Sistem Informasi (KNSI) 2018.
- Nornadiyah M.(2019) “*Power Comparisons of Shapiro-wilk, Kolmogorov Smirnov, Lilliefors And Anderson Darling-Tests. Faculty of Computer and Mathematical Science, University Teknologi MARA, 40450 Shah Alam, Selangor, Malaysia.*
- Pasaribu, C. A. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Scramble Terhadap Hasil Belajar Subtema Manfaat Energi Di Kelas Iv Sd Negeri 098166 Perumnas Batu 6. Pengembangan Penelitian Pengabdian Jurnal Indonesia (P3Ji), 1(3), 18-27.
- Potter, PA, & Perry, AG (2005). Buku ajar fundamental keperawatan: Konsep, proses, dan praktik (Ed. ke 4, Volume 2). Ahli Bahasa: Renata Komalasari... (dkk). Jakarta: EGC. Buku asli diterbitkan tahun 2003.
- Puspitasari, Y., Lasan, B., & Setiyowati, A. (2021). Hubungan Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap Motivasi Berprestasi Siswa SMA. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, dan Pengelolaan Pendidikan* . <https://doi.org/10.17977/um065v1i102021p838-846> .
- Riyanita, V., Yusmansyah, Y., & Widiastuti, R. (2018). Analisis Soft Skill Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Pendidikan Ips. *Alibkin (Jurnal Bimbingan Konseling)*, 6(3), 15.

- Rahmadini, H. A. (2019). Pengaruh Support Group Motivation Terhadap Rasa Percaya Diri Penyandang Tunanetra Di Komunitas Pertuni Surabaya. *Jurnal Psikologi*.
- Rustiana, A. (2010). Efektivitas pelatihan bagi peningkatan kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 1(2).
- Rahmadini, H. A. (2019). Pengaruh Support Group Motivation Terhadap Rasa Percaya Diri Penyandang Tunanetra Di Komunitas PERTUNI Surabaya. *Jurnal Psikologi*.
- Rahman, F. A. (2014). Penerapan Model Pembelajaran Demonstrasi pada Mata Pelajaran Desain Grafis Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Kognitif Siswa (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Safitri, K., Mayasari, S., & Widiastuti, R. (2018). Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Seni Tari Fkip Universitas Lampung. *Alibkin (Jurnal Bimbingan Konseling)*, 6(4).
- Setia, R. A. (2014). Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Numbered Heads Together (Nht) Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Kearsipan: Studi Eksperimen Kuasi Pada Peserta Didik Kelas X Program Keahlian Administrasi Perkantoran Di Smk Negeri 3 Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Suryadi, L. (2023). Hubungan antara religiusitas dengan penerimaan diri mahasiswi asrama putri uin suska riau (doctoral dissertation, universitas islam negeri sultan syarif kasim riau).
- Suryani, C. (2017). Dukungan Sosial di Media Sosial. *Bunga Rampai Komunikasi Indonesia*, 251-261.
- Saputro, N. D., & Suseno, M. N. M. (2010). Hubungan antara kepercayaan diri dengan *employability* pada mahasiswa. *Jurnal Psikohumanika*, 3(1), 21-30.
- Sugianti, A. (2023). Pengaruh Soft Skill, Informasi Dunia Kerja, Dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii Smk Negeri 49 Jakarta (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Jakarta).

- Susilaningrum, H., & Wijono, S. (2023). Dukungan Sosial Dengan Work Life Balance Pada Pekerja Wanita Yang Telah Menikah Di Pt. X Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(8), 7297-7306.
- Sanjaya, R. (Ed.). (2020). 21 Refleksi Pembelajaran Daring Di Masa Darurat. SCU Knowledge Media.
- Tentama, F., Kusuma, D. R., Mulasari, S. A., Sukei, T., & Sulistyawati, S. (2018). TOT *Employability Skill* Bagi Guru dan Siswa SMK. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 3(1), 85-92.
- Wong, DL (2009). Buku terbuka tentang penyakit pediatrik (Ed. ke 6, Volume 1). Ahli bahasa: Agus Sutarna, Neti Juniarti, HY Kuncara) Jakarta: EGC. Buku asli terbitan tahun 2008
- Wahyuningsih, R. A. (2011). Efektivitas penggunaan media audio-visual dalam pembelajaran keterampilan menulis bahasa Prancis pada siswa kelompok X MAN 1 Yogyakarta. Skripsi). Fakultas Bahasa dan Seni Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta: Lumbung Pustaka Universitas Negeri Yogyakarta
- Yolanda, S., Ayub, D., & Fitrilinda, D. (2023). Pengaruh Employability Skills Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Masyarakat. *MOTEKAR: Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur*, 1(2), 301-307.
- Zunita, M. (2019). Analisis Kesiapan Kerja Soft Skills Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Prancis Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
- Zunita, M., Yusmansyah, Y., & Widiastuti, R. (2018). Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. *Alibkin (Jurnal Bimbingan Konseling)*, 6(3)