

**EFEKTIVITAS PELATIHAN *EMPLOYABILITY SKILL* DENGAN
STRATEGI *SUPPORT GROUP* DALAM MENINGKATKAN KESIAPAN
KERJA PADA MAHASISWA DI FORUM PENDIDIKAN
KEWARGANEGARAAN UNIVERSITAS LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh:

YOZA OLIVIA

2013052029



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

ABSTRAK

EFEKTIVITAS PELATIHAN *EMPLOYABILITY SKILL* DENGAN STRATEGI *SUPPORT GROUP* DALAM MENINGKATKAN KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA DI FORUM PENDIDIKAN KEWARGANEGARAAN UNIVERSITAS LAMPUNG

Oleh

YOZA OLIVIA

Masalah penelitian ini adalah kurangnya kesiapan kerja mahasiswa dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk meningkatkan kemampuan kesiapan kerja melalui pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group* dalam meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa di Forum Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Lampung. Jenis penelitian ini menggunakan pre eksperimen (*pre experiment design*) dengan menggunakan *One Group Pretest Posttest Design*. Jumlah sampel yang digunakan adalah 10 mahasiswa. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen *employability skill* dengan skala likert. Validitas instrumen menggunakan rumus *Aiken's V*. Reliabilitasnya menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan yang didapat oleh mahasiswa setelah melakukan pelatihan ialah 40 %. Hasil perhitungan uji Wilcoxon Z hitung= $-2,805 < Z_{tabel}=1.645$ dengan nilai signifikansi sebesar $p= 0,005$; $p < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *support group* terbukti efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja bagi mahasiswa di Forum Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Lampung.

Kata kunci : *Employability skill, support group*, kesiapan kerja.

ABSTRACT

THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYABILITY SKILLS TRAINING WITH A SUPPORT GROUP STRATEGY IN INCREASING WORK READINESS IN STUDENTS AT THE LAMPUNG UNIVERSITY CITIZENSHIP EDUCATION FORUM

By

YOZA OLIVIA

The problem of this research is the lack of work readiness of students in preparing themselves for the world of work. The purpose of this study was to improve work readiness skills through employability skills training with a support group strategy in improving work readiness in students at the Citizenship Education Forum, Lampung University. This type of research uses preexperiment (pre experiment design) using One Group Pretest Posttest Design. The number of samples used was 10 students. Data collection techniques using employability skill instruments with a Likert scale. Instrument validity uses Aiken's V formula. Reliability uses the Cronbach Alpha formula . The results showed an increase obtained by students after conducting training was 40%. The results of the Wilcoxon Z test calculation = - 2.805 < Z table = 1.645 with a significance value of $p = 0.005$; $p < 0.05$, it can be interpreted that H_0 is rejected and H_a is accepted. This shows that support groups are proven to be effective in increasing work readiness for students at the Civic Education Forum at Lampung University.

Keywords: Employability skills, support group, work readiness

**EFEKTIVITAS PELATIHAN EMPLOYABILITY SKILL DENGAN
STRATEGI SUPPORT GROUP DALAM MENINGKATKAN KESIAPAN
KERJA PADA MAHASISWA DI FORUM PENDIDIKAN
KEWARGANEGARAAN UNIVERSITAS LAMPUNG**

Oleh

YOZA OLIVIA

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



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

Judul Skripsi : **EFEKTIVITAS PELATIHAN
EMPLOYABILITY SKILL DENGAN
STRATEGI SUPPORT GROUP DALAM
MENINGKATKAN KESIAPAN KERJA PADA
MAHASISWA DI FORUM PENDIDIKAN
KEWARGANEGARAAN UNIVERSITAS
LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Yoga Olivia**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2013052029**

Program Studi : **Bimbingan dan Konseling**

Jurusan : **Ilmu Pendidikan**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



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

Yohana Oktariana, S.Pd., M.Pd.
NIP 231304871006201

2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M. Si.
NIP 19741220 200912 1 002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

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



Sekretaris : Yohana Oktariana, S.Pd., M.Pd



Penguji Utama : Dr. Ranni Rahmayanthi Z, S.Pd., M.A



Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Prof. Dr. Sunyono, M.Si.
NIP 19651230 199111 1 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 28 Maret 2024

PERNYATAAN SKRIPSI MAHASISWA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yoza Olivia
Nomor Pokok Mahasiswa : 2013052029
Program Studi : Bimbingan dan Konseling
Jurusan : Ilmu Pendidikan

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Efektivitas Pelatihan *Employability Skill* Dengan Strategi *Support Group* Dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa di Forum Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Lampung” adalah benar hasil karya penulis berdasarkan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Februari 2024. Skripsi ini bukan hasil menjiplak atau hasil karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya. Atas perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

Bandar Lampung, Mei 2024

Yang Menyatakan,

A handwritten signature in black ink is written over a yellow 1000 Rupiah stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', '1000', and 'STAMPED'. Below the stamp, the alphanumeric code '47EALX192639763' is visible.

Yoza Olivia

NPM 2013052029

RIWAYAT HIDUP



Yoza Olivia lahir di Sukadana, 09 November 2001, sebagai anak kedua dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Anuar dan Ibu Rita Widia Wati. Pendidikan formal penulis dimulai dari TK PKK I Pakuan Aji, diselesaikan tahun 2008, Sekolah Dasar (SD) Negeri Bumi Nabung, diselesaikan tahun 2014, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Labuhan Ratu, diselesaikan tahun 2017. Kemudian melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Sukadana, diselesaikan tahun 2020.

Kemudian tahun 2020 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling, Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selanjutnya pada bulan Januari sampai Februari tahun 2023 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Pengenalan Lapangan Persekolahan (PLP) di SD Negeri 1 Campang Delapan.

MOTTO

“Barang siapa menelusuri jalan untuk mencari ilmu, padanya Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga.” (H.R Muslim)

*“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya sendiri untuk menemukanmu”
(Ali bin Abi Thalib)*

PERSEMBAHAN



Alhamdulillahirobbil'alamiin

Segala Puji Bagi Allah SWT, Dzat Yang Maha Sempurna
Sholawat serta Salam Selalu tercurah kepada Rasulullah Muhammad SAW

Kupersembahkan karya ini kepada :

Ayahku tercinta Anuar dan Ibuku tercinta Rita Widia Wati, yang telah membesarkan dan mendidik dengan penuh kasih sayang serta selalu mendoakan dan melakukan yang terbaik untuk keberhasilan dan juga kebahagiaanku.

Kakakku yang kusayangi Rianda Aditya Pranata dan Adikku tercinta Randi Alpino, serta untuk seluruh keluarga dan teman-teman yang sudah memberikan semangat serta doa dan dukungannya.

Para pendidik yang telah mengajar dengan penuh kesabaran, semoga ilmu yang telah diberikan menjadi jariah yang mengalir deras, dan terakhir untuk almamaterku tercinta, Universitas Lampung.

SANWACANA

Puji Syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Kasih dan Anugerah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ **Efektivitas Pelatihan *Employability Skill* dengan Strategi *Support Group* Dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa di Forum Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Lampung**”. Adapun maksud penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Bimbingan dan Konseling, Jurusan Ilmu Pendidikan, FKIP Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Sunyono, M.Si. selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan;
2. Bapak Dr. M. Nurwahidin, S.Ag., M.Ag., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
3. Ibu Diah Utaminingsih, S. Psi., M.A, Psi selaku Ketua Program Studi Bimbingan dan Konseling, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
4. Ibu Dr. Ranni Rahmayanthi Z, S.Pd., M.A, selaku Dosen Penguji Utama. Terima kasih atas kesediannya dalam memberikan bimbingan, saran, dan kritik yang membangun dalam penyelesaian skripsi ini;
5. Ibu Ratna Widiastuti, S.Psi., M. A., Psi, selaku Dosen Pembimbing Utama sekaligus Dosen Pembimbing Akademi. Terima kasih kepada Ibu yang telah menyediakan waktunya dalam memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik;
6. Ibu Yohana Oktariana, S.Pd., M.Pd, selaku Dosen Pembimbing Pembantu yang telah memberikan motivasi, semangat, bimbingan serta arahan kepada

penulis selama proses pengerjaan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik;

7. Bapak dan Ibu Dosen Bimbingan dan Konseling Unila. Terima kasih atas jasa, pengabdian, bimbingan dan ilmu yang telah diberikan selama ini;
8. Bapak dan Ibu Staff dan Karyawan di lingkungan FKIP Universitas Lampung. Terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya selama ini dalam membantu menyelesaikan segala keperluan administrasi;
9. Teman-teman dari Forum Pendidikan Kewarganegaraan. Terima kasih telah memberikan izin dan kesediaannya membantu penulis untuk melaksanakan penelitian;
10. Mami, Papi, Kakak dan Adik. Terima kasih atas semua doa dan rasa percayanya untuk penulis selama ini;
11. Teman-temanku tercinta yang sama-sama sedang berjuang. Dinda, Alissa, Jauza dan Salsa. Terima kasih untuk selalu menemani disaat sulit dan senang;
12. Teman-teman Payung Penelitian, Marcella dan Amira yang sudah berprogres bersama dan saling memberi semangat. Terimakasih banyak untuk bantuannya selama ini;
13. Teman-teman seperjuangan Bimbingan Konseling Universitas Lampung Angkatan 2020. Terima kasih untuk kebersamaannya selama ini dan semoga dilancarkan untuk kita semua;
14. Teman-teman semasa sekolah. Nabilla, Rahma Reza, Anis, Rahma Yani, Datin, Kharis, Dian, dan Okta. Terima kasih karena selalu mendengarkan ceritaku dan selalu memberi semangat;
15. Teman-Teman Asrama Al-Huda yang menemani setiap harinya dan selalu memberikan doa terbaik. Wiya, Anisa, Anis, Sundari dan Tiara. Semoga dilancarkan untuk segala langkah baik dan tidak pernah putus tali silaturahmi kita;

16. Teman-temanku KKN Desa Campang Lapan, Aufa, Indika, Nisa, Irma, Widya, Nayla, Uswa, Fanza dan Yudi. Semoga selalu semangat untuk langkah-langkah berikutnya;
17. Seseorang yang sedang berjuang untuk tugas akhirnya. Terimakasih telah banyak membantu penulis sampai akhirnya skripsi ini selesai;
18. Almamaterku tercinta.

Bandar Lampung, Mei 2024



Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	20
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Batasan Masalah	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Hipotesis	8
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 <i>Employability Skills</i>	11
2.1.1 Pengertian <i>Employability Skills</i>	11
2.1.2 Proses Pembentukan <i>Employability Skills</i>	13
2.1.3 Dimensi <i>Employability Skills</i>	14
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employability Skills</i>	16
2.1.5 Strategi Mengembangkan <i>Employability skills</i>	18
2.2 <i>Support Group</i>	19
2.2.1 Pengertian <i>Support Group</i>	19
2.2.2 Tujuan <i>Support Group</i>	21
2.2.3 Manfaat <i>Support Group</i>	22
2.2.4 Pengendalian <i>Support Group</i>	22
2.2.5 Ketua Kelompok atau Fasilitator	23
2.2.6 Tahapan-tahapan <i>Support Group</i>	25
2.3 Penelitian Yang Relevan	27

III. METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Metode Penelitian.....	30
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.4 Variabel Penelitian	33
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	34
3.6 Metode Pengumpulan data	35
3.6.1 Skala atau Pengukuran Psikologi.....	35
3.7 Uji Validitas dan Realibilitas	39
3.7.1 Uji Validitas	39
3.7.2 Realibilitas	41
3.7.3 Hasil Uji Instrumen.....	41
3.8 Teknik Analisis Data.....	42
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.2 Analisis Data Hasil Penelitian.....	60
4.3 Pembahasan.....	61
V. KESIMPULAN DAN SARAN	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 3.1 <i>One group Pretest-Posttest Design</i>	31
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen.....	35
Tabel 3.3 <i>Blue Print Skala Employability Skill</i>	37
Tabel 3.4 Skor Nilai Alternatif Jawaban.....	38
Tabel 3. 5 Kriteria Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa.....	39
Tabel 4. 1 Kriteria Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa.....	45
Tabel 4. 2 Data Subjek Penelitian Sebelum Mendapatkan Pelatihan	46
Tabel 4. 3 Jadwal Pelaksanaan Kegiatan	46
Tabel 4. 4 Data Nilai <i>Pretest</i> dan <i>Posttest</i>	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1.1 Pola Kerangka Pikir	10
Gambar 4. 1 Diagram Hasil Per Indikator	51
Gambar 4. 2 Grafik Peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja SS.....	52
Gambar 4. 3 Grafik Peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja DZA	53
Gambar 4. 4 Grafik Peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja FHN	54
Gambar 4. 5 Grafik Peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja ASN	55
Gambar 4. 6 Grafik Peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja HPP.....	55
Gambar 4. 7 Grafik Peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja AI.....	56
Gambar 4. 8 Grafik Peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja NA	57
Gambar 4. 9 Grafik Peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja AYP	58
Gambar 4. 10 Grafik Peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja RP	58
Gambar 4. 11 Grafik Peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja AS	59
Gambar 4. 12 Diagram Hasil <i>Pretest</i> dan <i>Posttest</i>	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kisi-kisi Skala <i>Employability Skill</i>	76
Lampiran 2. Skala <i>Employability Skill</i>	78
Lampiran 3. Hasil Uji Ahli Skala <i>Employability Skill</i>	83
Lampiran 4. Paperhanging Hasil Uji Ahli dengan Aiken's V	103
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	110
Lampiran 6. Tabulasi Data <i>Pretest</i>	112
Lampiran 7. Tabulasi Data <i>Posttest</i>	114
Lampiran 8. Rekapitulasi Hasil Penelitian.....	116
Lampiran 9. Uji Wilcoxon	117
Lampiran 10. Modul <i>Employability Skill</i>	118
Lampiran 11. Surat Izin Penelitian.....	123
Lampiran 12. Surat Balasan Izin Penelitian	124
Lampiran 13. Foto Dokumentasi Penelitian.....	125

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Banyaknya jumlah pengangguran yang ada di Indonesia menjadi bagian dari masalah besar yang terjadi di negeri ini. Peningkatan jumlah pengangguran dapat memicu angka kemiskinan yang kini semakin naik drastis. Salah satu penyebab peningkatan terjadi ialah kurangnya persiapan kerja yang dimiliki untuk mendukung proses individu dalam mendapatkan pekerjaan yang mereka inginkan. Kurangnya kesiapan kerja yang mengakibatkan individu menjadi tidak percaya diri dan belum siap untuk menghadapi dunia kerja. Dilihat dari data BPS menunjukkan jumlah pengangguran terbuka di Indonesia pada bulan Februari 2021 mencapai 8.746.008 orang. Jumlah pengangguran terbuka di bulan Februari 2021 meningkat sebesar 26,3% dibandingkan periode tahun sebelumnya. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat masih ada sebanyak 7,99 juta pengangguran per Februari 2023. Jumlah tersebut setara dengan 5,45 persen dari sebanyak 146,62 juta orang angkatan kerja.

Tingginya angka pengangguran saat ini bukan hanya disebabkan oleh semakin sedikitnya lapangan kerja yang tersedia, namun juga dapat disebabkan oleh organisasi yang lebih teliti dalam merekrut calon karyawan perusahaan. Calon pegawai yang berkualitas dan siap kerja akan direkrut oleh suatu organisasi dengan bekal kesiapan kerja yang sudah diasah dari sejak masa kuliah. Kesiapan kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan seluruh tugas yang diberikan melalui keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik tanpa mengalami hambatan dalam pekerjaannya (Miyazaki, 2016). Seseorang dianggap siap bekerja apabila ia dapat

menggunakan kemampuan dan ilmunya untuk menyelesaikan segala tugas dan bekerja dengan baik serta diterima dalam dunia kerja. Memiliki kesiapan kerja yang baik tentunya akan membuat individu semakin percaya diri untuk bersaing di dunia kerja. Perlunya kesadaran diri untuk memperoleh keterampilan kerja untuk menghindari hal tersebut.

Setiap mahasiswa ditahun terakhir kuliah mereka akan melalui proses transisi dari kuliah ke pekerjaan, untuk dapat melewati perubahan ini perlu mempunyai kapasitas untuk beradaptasi dengan baik serta bersaing untuk mendapatkan pekerjaan. Ketika dihadapkan dengan pada tingkat persaingan saat ini, bertahan di dunia kerja bukan tugas yang mudah, perlu persiapan yang matang agar mempunyai persiapan untuk memasuki lingkungan perkerjaan. Menurut Setyaningrum (2018) salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa adalah keaktifan dalam berorganisasi. Keikutsertaan dalam suatu organisasi akan menjadikan mahasiswa lebih matang dalam berpikir, bersikap dan berperilaku melalui kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Menurut Latif (2017) juga menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa adalah perencanaan karir.

Perencanaan karir dilakukan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman dan pengertian yang lebih baik kepada mahasiswa mengenai kompetensi, bakat, minat, peluang, hambatan dan pemahaman terhadap karir yang akan dijalannya sehingga dapat dipelajari dan dijadikan pedoman dalam mengembangkan karirnya. kemampuan sendiri dan membuat rencana untuk mencapai tujuan mereka (Ibrahim, 2017). Mahasiswa yang memiliki motivasi belajar yang tinggi membantu dalam mencapai tujuan karir yang diinginkan, karena mereka lebih siap menghadapi dunia kerja (Pratiwi, 2019). Pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu aktivitas organisasi, perencanaan karir dan motivasi belajar mahasiswa.

Robinson (2000) mengatakan bahwa keterampilan kerja adalah kemampuan dasar yang diperlukan untuk memperoleh dan mempertahankan suatu pekerjaan, serta

melaksanakan tugas dalam pekerjaan dengan baik.. Keterampilan kerja membantu seseorang untuk mendapatkan pekerjaan dan menjalankan peran sebagai pegawai dalam suatu pekerjaan (Lowden, 2011).

Hal ini diperkuat dengan penelitian oleh Prabowo (2016) yang menjelaskan bahwa *employability skills* menjadi kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang calon guru. Guru harus menguasai *fundamental skills*, *communication skills*, dan *teamworks skills* untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Fenomena disekolah justru memperlihatkan guru memiliki penguasaan *employability skills* yang rendah. Guru tidak kreatif dalam menyelenggarakan proses pembelajaran, padahal pengembangan inovasi dalam pembelajaran merupakan salah satu jenis *employability skills* yang harus dimiliki oleh guru (Asf Jasmani dan Syaiful Mustofa, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Ni'mah (2014) yang menjelaskan jika guru pamong berpengaruh terhadap kesiapan menjadi guru sebesar 4,88%. Guru pamong berperan sebagai *master teacher* yang membimbing mahasiswa dalam melaksanakan tugas-tugas guru. Guru pamong akan membantu mahasiswa dalam mempersiapkan diri menjadi seorang guru misalnya dengan berbagi pengalaman tentang mengajar yang telah diperolehnya. Faktor lain yang diduga ikut mempengaruhi kesiapan berkarir menjadi guru yaitu pengalaman mengajar.

Selain itu, pengembangan keterampilan kerja juga membantu mahasiswa untuk mengenali minat dan kegemarannya sendiri serta membangun jaringan profesional yang luas melalui program magang atau relawan. Hal-hal tersebut dapat meningkatkan peluang untuk mendapatkan pekerjaan impian setelah lulus. Namun tentu saja seberapa efektifnya tergantung dari seberapa serius mahasiswa dalam mengembangkan keterampilan tersebut. Tidak cukup hanya teori dari perkuliahan, harus ada praktek juga agar benar-benar melekat di dalam diri.

Pelatihan semacam ini akan sangat efektif dalam meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk mendapatkan pekerjaan. Dengan adanya *support group*, peserta

pelatihan dapat saling mendukung dan memotivasi. Strategi kelompok pendukung ini memberikan kesempatan bagi peserta untuk berbagi pengalaman, belajar dari keberhasilan dan kegagalan orang lain, dan mengembangkan jaringan sosial yang kuat. Dalam kelompok ini, mereka dapat saling memberikan dukungan moral dan tips praktis dalam menghadapi tantangan mencari pekerjaan.

Selain itu, adanya *support group* juga dapat memperluas wawasan mahasiswa melalui diskusi dan pertukaran ide. Mereka dapat belajar dari sudut pandang orang lain yang mungkin mempunyai pengalaman atau pemahaman berbeda. Namun tentu saja bukan hanya strategi kelompok pendukung saja yang menentukan efektivitasnya. Kualitas materi pelatihan menggunakan modul yang akan diberikan juga menentukan hal ini. Semakin relevan dengan dunia kerja saat ini dan disampaikan secara interaktif oleh fasilitator yang kompeten, maka akan semakin efektif. Jadi intinya adalah kombinasi strategi kelompok pendukung yang baik dan konten pelatihan berkualitas tinggi akan menjadi resep keberhasilan dalam meningkatkan keterampilan kerja bagi mahasiswa.

Program keterampilan kerja ini dirancang untuk membantu calon guru, atau lebih khusus lagi, calon guru di perguruan tinggi, meningkatkan kemampuan kerja mereka. *The Conference Board of Canada* (2000) Mendefinisikan tiga bidang keterampilan utama yang membentuk keterampilan kerja: 2) Keterampilan manajemen diri, meliputi: keterampilan dalam bersikap dan berperilaku positif, keterampilan bertanggung jawab, keterampilan beradaptasi, dan keterampilan belajar berkelanjutan. 1) Keterampilan dasar, meliputi: keterampilan komunikasi, keterampilan pengelolaan informasi, keterampilan bekerja dengan angka atau berhitung, serta keterampilan berpikir dan memecahkan masalah.

Berdasarkan hasil penelitian dari Hermila dkk., (2019) dengan judul *Analisis Employability Skills Mahasiswa Menggunakan Pendekatan Situational Judgement Test*. Disimpulkan bahwa Kemampuan kerja mahasiswa digambarkan berada pada tingkat tinggi dengan menggunakan pendekatan tes situasional judgement. Ketiga komponen keterampilan kerja yaitu kemampuan dasar, kemampuan manajemen

diri, dan kemampuan kerja sama tim berdampak pada sejauh mana kesiapan mahasiswa STMIK Profesional memasuki dunia kerja.

Berdasarkan penelitian dari Azmi dkk., (2018) dalam jurnal berjudul Keterampilan Kerja Mahasiswa Universitas di Malaysia. Menurut penelitian ini, ada 12 keterampilan yang sangat diapresiasi oleh mahasiswa, dengan kedisiplinan sebagai prioritas utama. Keterampilan lulusan seperti perencanaan, pemecahan masalah, kolaborasi, dan manajemen waktu yang efisien juga sangat berhubungan dengan gender. Mahasiswa perempuan dianggap mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan mahasiswa laki-laki baik dari *segi hard talent* maupun *soft ability*. Selain itu, terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan institusi seperti keterampilan memecahkan masalah dan karakteristik responden. Selain kolaborasi, lembaga-lembaga publik sering kali melaporkan tingkat keterampilan lunak lainnya yang lebih tinggi, misalnya komunikasi. Kapasitas untuk berbicara bahasa Inggris dengan lancar, sebagai bahasa ketiga, dan berpikir analitis adalah dua keterampilan kerja penting lainnya yang harus dimiliki siswa ketika mencari pekerjaan, menurut lebih banyak mahasiswa dari perguruan tinggi swasta. Oleh karena itu, boleh dikatakan mahasiswa di perguruan tinggi negeri lebih banyak.

Berdasarkan hasil pra-penelitian pada bulan Agustus 2023 di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung, peneliti menemukan fenomena yang menarik untuk dikaji lebih dalam. Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa mahasiswa yang tergabung dalam Forum Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Lampung, memperlihatkan bahwa mahasiswa masih awam akan pembahasan tentang *employability skill* bahkan ada yang baru pertama kali mendengar pembahasan tentang itu. Hal ini membuktikan bahwa mereka belum memiliki kesiapan kerja yang baik karena belum mendapatkan pelatihan *employability skill* yang akan dibutuhkan di dunia kerja nantinya. Banyak mahasiswa yang belum memiliki pengetahuan atau pemahaman akan dunia kerja dan tidak siap untuk masuk dunia kerja, karena mereka masih kurang memiliki keterampilan dan pengalaman sehingga mereka belum memiliki pandangan

mengenai dunia kerja yang akan mereka masuki. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua lulusan perguruan tinggi akan siap untuk bekerja setelah lulus nantinya.

Berdasarkan hasil wawancara pada mahasiswa program studi pendidikan kewarganegaraan Universitas Lampung mengatakan bahwa masih asing terkait *employability skill*. Diterangkan bahwa ada beberapa pelatihan yang pernah diikuti seperti pelatihan penulisan karya tulis ilmiah, pelatihan mendesain dengan canva dan pelatihan-pelatihan lainnya. Keterampilan komunikasi kerap kali menjadi masalah bagi mahasiswa karena saat berbicara didepan umum sering kali grogi dan tidak dapat rileks dan membuat mereka menjadi minder dan takut. Dalam menghadapi dunia kerja memang *employability skill* sangat dibutuhkan, karena keterampilan-ketrampilan di dalamnya dapat membantu mahasiswa dalam memproses diri mereka menjadi lebih baik. Kemampuan dalam menggunakan teknologi, kemampuan bekerja individu maupun dengan tim dan kemampuan berkomunikasi yang baik dinilai sangat penting karena dapat membantu mahasiswa dalam mempersiapkan diri mereka di dunia kerja nantinya.

Hal tersebut menjelaskan bahwa mahasiswa belum dikatakan siap bekerja apabila belum memiliki rancangan persiapan kerja yang matang. Memiliki keterampilan kesiapan kerja yang harusnya sudah mereka bangun saat menduduki bangku kuliah merupakan bekal mereka untuk menuju dunia kerja. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul penelitian “Efektivitas Pelatihan *Employability Skill* Dengan Strategi *Support Group* Dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa Di Forum Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Lampung” yang diharapkan dapat membantu mahasiswa untuk memiliki kesiapan kerja yang mendukungnya untuk lebih siap memasuki dunia kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Terdapat mahasiswa yang kurang menghargai diri sendiri

2. Terdapat mahasiswa yang kurang sopan santun dan sulit mengendalikan diri saat marah
3. Terdapat mahasiswa yang kesulitan dalam bersosialisasi dan lebih individualis
4. Terdapat mahasiswa yang masih gugup berbicara didepan umum
5. Terdapat mahasiswa yang sulit untuk memecahkan masalahnya sendiri
6. Terdapat mahasiswa yang masih belum mengetahui pentingnya *employability skill*

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah yang diambil adalah “Apakah pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group* efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja bagi mahasiswa di Forum Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Lampung?”

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, untuk memudahkan penelitian perlu pembatasan yang berdasarkan tujuan dari penelitian ini, adapun pembatasan masalah ini adalah : Efektivitas pelatihan *Employability Skill* dengan strategi *Support Group* dalam meningkatkan kesiapan kerja bagi mahasiswa di Forum Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat hasil penelitian ini antara lain:

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan konsep-konsep ilmu pengetahuan dan dapat menambah referensi tentang layanan informasi karir untuk menentukan pengetahuan akan perencanaan karir pada mahasiswa dan diharapkan dapat memberikan manfaat keilmuan di bidang pendidikan, khususnya di bidang bimbingan dan konseling.

b. Manfaat Praktis

Adapun manfaat hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi mahasiswa

Sebagai persiapan diri mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja, memperluas peluang karier, dan mengembangkan keterampilan yang dapat diperlukan untuk sukses dalam berbagai bidang.

2. Bagi FKIP UNILA

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran penelitian pada bidang pendidikan khususnya di bidang bimbingan konseling karir.

3. Bagi peneliti

Sebagai acuan dalam meningkatkan pemahaman diri dan pengembangan lebih lanjut akan kesiapan kerja.

1.6 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D dikatakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017).

Terdapat dua hipotesis yang ada pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis nol (H_0): Pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group* tidak efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

2. Hipotesis alternatif (H_a): Pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group* efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

1.7 Kerangka Berpikir

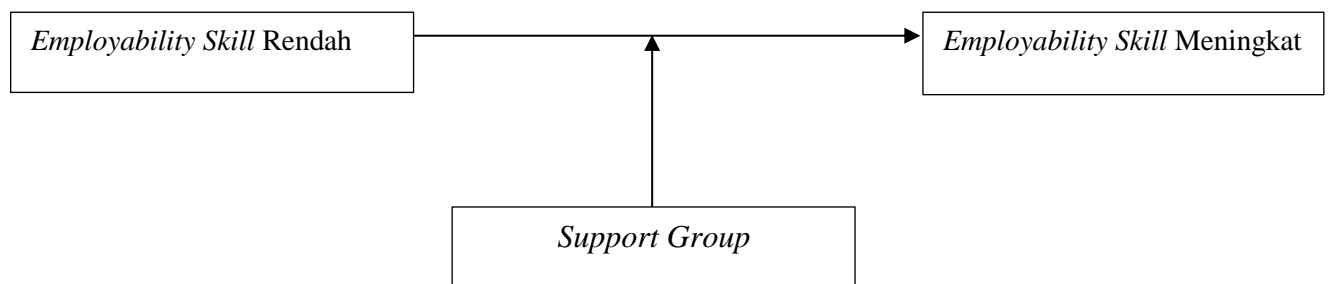
Keterampilan yang memungkinkan seseorang menghadapi dan berhasil di tempat kerja dikenal sebagai keterampilan kelayakan kerja. Ketika mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja yang pada akhirnya akan mereka hadapi, siswa harus fokus pada pengembangan kemampuan kerja atau keterampilan kerja mereka. karena ini membantu mempersiapkan mereka untuk kehidupan setelah kuliah dan tempat kerja. Selain itu, ia menawarkan keunggulan kompetitif di pasar tenaga kerja yang semakin kompetitif. Mahasiswa akan lebih mampu menunjukkan nilai tambah kepada calon pemberi kerja atau klien jika mereka memiliki keterampilan kerja yang baik. Mereka dapat menunjukkan keterampilan termasuk komunikasi efektif, kerja tim, kepemimpinan, pemecahan masalah, dan fleksibilitas. Ketika mahasiswa siap memasuki dunia kerja, kesiapan kerja sangatlah penting.

Support Group adalah kumpulan orang-orang yang bertemu untuk saling memberikan dukungan, berbagi cerita, dan membicarakan masalah-masalah yang berkaitan dengan kehidupan mereka. Kelompok-kelompok ini biasanya mencakup orang-orang yang memiliki minat, masalah, atau tantangan yang sama. Kelompok pendukung dapat menawarkan ruang aman di mana orang dapat berbicara jujur tentang pemikiran, pengalaman, dan tantangan yang mungkin dianggap tabu dalam konteks lain.

Pada dasarnya *support group* terdiri dari anggota yang berbagi satu kondisi, situasi, warisan, gejala, atau pengalaman yang sama. Mereka menekankan kemandirian atau *self-help* dan biasanya menawarkan pertemuan secara tatap muka atau melalui telepon, tersedia dan mudah dihubungi tanpa biaya.

Salah satu bentuk dukungan sosial adalah dukungan teman sebaya atau teman, yang terjadi ketika dua orang sedang mengalami hal yang sama. Dukungan sebaya berpusat pada komunitas suportif yang memberikan informasi dan kenyamanan kepada anggotanya. (Rahman B. , 2009)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kemandirian pengembangan keterampilan kerja bagi mahasiswa yang menggunakan teknik kelompok pendukung. Hasil dari pelatihan adalah bagaimana dapat menentukan seberapa baik mahasiswa dalam mempelajari sesuatu. Efektivitas pelatihan akan meningkat seiring dengan semakin besarnya hasil pelatihan siswa. Hasil latihan mahasiswa diuji dan dapat diketahui bagaimana hasil sebelum diberikan pelatihan dan setelah menggunakan pelatihan, untuk membandingkan perbedaan hasil pelatihan dengan menggunakan metode penelitian kuasi eksperimen. Yang berupaya untuk menentukan apakah menggunakan teknik kelompok pendukung lebih bermanfaat daripada tidak menggunakan teknik tersebut. Berikut ini, skema kerangka berpikir dari peneliti dapat digambarkan dalam bagan alur mengenai kerangka pikir dalam penelitian sebagai berikut.



Gambar 1.1 Pola Kerangka Pikir

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Employability Skills*

2.1.1 Pengertian *Employability Skills*

Employability skills adalah seperangkat kemampuan non-teknis yang dapat ditransfer yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja, untuk bertahan hidup dan maju dalam pekerjaan di sana, atau untuk kemajuan karir di tempat kerja baru (Yorke, 2006). *Employability skills* dianggap mendapatkan manfaat dari fokus pada keterampilan pribadi dan sosial sebagai dukungan terhadap pelatihan teknis atau kredensial spesifik. Bisa dianggap perolehan keterampilan kerja sebagai langkah awal yang penting menuju pekerjaan jangka panjang. Situasi ini menimbulkan tantangan unik bagi perguruan tinggi, yang harus diatasi dari sudut pandang pendidikan tinggi dan dunia kerja. Dalam hal ini, perguruan tinggi perlu memberikan penekanan yang kuat pada nilai perolehan pengetahuan dalam kaitannya dengan uraian tugas di dunia kerja. Dalam situasi ini, baik pencari kerja maupun karyawan harus memiliki keterampilan kerja yang semakin penting.

Tingkat kesiapan kerja mahasiswa menurut Lippman et.al. (2015) terlihat dari keterampilan kesiapan kerja yang dimiliki oleh seseorang, yaitu : Konsep Diri positif (*Positive self concept*), Kemampuan pengendalian diri (*self control*), Keterampilan bersosial (*Social Skill*), Kemampuan berkomunikasi (*Communication Skill*), dan Keterampilan berpikir tingkat tinggi (*High Order Thinking Skill*). Jika seorang mahasiswa mempunyai keterampilan yang diperlukan sesuai dengan kriteria pekerjaannya, maka ia dikatakan sangat siap bekerja. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan menurut Pool dan Sewell (2007) mahasiswa dapat memiliki keahlian di bidangnya, pengetahuan yang luas, pemahaman berpikir, dan kepribadian yang baik sehingga dapat memilih

dan merasa nyaman dengan profesinya agar dapat mencapai kesuksesan, semuanya diperlukan untuk memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi.

Mahasiswa didorong untuk memiliki tujuan yang jelas, terutama ketika memilih jalur pekerjaan yang akan mereka ambil di masa depan, karena tidak adanya ambisi tersebut akan membatasi dan menunda potensi mereka. Mahasiswa memerlukan pengarahan berdasarkan keadaan tersebut agar dapat menggali minat dan bakatnya sesuai dengan tujuan dan sasaran di masa depan. (Rahman, 2017). Serupa dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Kendawati dan Jatnika (2010) menemukan bahwa mahasiswa yang mampu bersaing di dunia kerja harus memiliki orientasi masa depan, kemampuan yang baik, dan rasa percaya diri yang besar untuk meningkatkan kesiapan kerja. Persiapan dan kegigihan mahasiswa memungkinkan mereka bereaksi positif terhadap lingkungan kerja.

Berdasarkan pemikiran yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa jenis kegiatan pembelajaran dan lingkungan tempat pembelajaran berlangsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pengembangan keterampilan kerja. Hal ini mengandung makna bahwa beberapa kegiatan pembelajaran pendidikan vokasi memerlukan perhatian guna memaksimalkan pengembangan kemampuan kerja lulusan.

Dari informasi diatas, dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian *employability skill* yaitu kemampuan yang harus dimiliki mahasiswa dalam menghadapi dan mempersiapkan diri untuk dunia kerja. Keterampilan ini mencakup kemampuan memaknai diri secara positif, kemampuan dalam mengendalikan diri, kemampuan dalam bersosialisasi, kemampuan dalam berkomunikasi serta kemampuan dalam berpikir tingkat tinggi. Mahasiswa akan siap bersaing dan harus memiliki orientasi masa depan, kemampuan yang baik, dan rasa percaya diri yang besar dalam meningkatkan kesiapan kerja. Persiapan dan kegigihan mahasiswa memungkinkan mereka bereaksi positif terhadap lingkungan kerja. Mahasiswa akan bereaksi positif dengan dunia kerjanya

apabila memiliki keberanian dan gigih dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja.

2.1.2 Proses Pembentukan *Employability Skills*

Menurut Robinson (2000) *Employability skills* merupakan kemampuan yang dapat diajarkan dan dikembangkan, maka dari itu *employability skills* merupakan kemampuan yang dapat dibentuk.

Lulusan (mahasiswa) merupakan pihak besar dan bertanggung jawab dalam memilih dan mengikuti kesempatan yang diberikan perguruan tinggi untuk membangun keterampilan kerja, serta kegiatan ekstrakurikuler (kegiatan tambahan di luar perguruan tinggi). Ciri-ciri keterampilan kelayakan kerja, pengembangan karier, kemampuan promosi diri, dan keinginan untuk berkembang dan beraktivitas merupakan faktor-faktor dalam pengembangan keterampilan kelayakan kerja. ekstrakurikuler yaitu ketenagakerjaan. Dapat dilihat bahwa pada model ini terdapat tiga proses dalam pembentukan *employability skills*, yaitu;

1. Proses pedagogik yang mendorong perkembangan *employability skills*;
2. Proses refleksi diri mahasiswa dan;
3. Proses artikulasi dari pemahaman, pengalaman dan keterampilan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa *employability skill* terbentuk dengan 3 proses pembentukan yaitu, proses pedagogik, proses refleksi diri dan proses artikulasi dari pemahaman, pengalaman dan keterampilan. Selain itu terdapat elemen-elemen yang juga berpengaruh pada proses pencarian kerja, diantaranya ialah usia, jenis kelamin, ras dan kepribadian. Mahasiswa mampu mengembangkan keterampilan kerja mereka dengan memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh perguruan tinggi dan dengan ekstrakurikuler berupa kegiatan-kegiatan yang didapatkan dari luar perguruan tinggi.

2.1.3 Dimensi *Employability Skills*

Menurut Fugate *et al.*, (2004) *employability skills* terdiri dari tiga dimensi yang berfokus pada karakteristik pribadi, yaitu identitas karier (*career identity*), adaptasi personal (*personal adaptability*) dan modal sosial dan manusia (*social and human capital*). Ketiga dimensi tersebut merupakan satu kesatuan yang membentuk *employability skills*. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai ketiga dimensi tersebut:

a. Identitas Karier (*Career Identity*)

Identitas karir merupakan cara seseorang merepresentasikan dirinya dalam kehidupan profesionalnya, mencakup siapa dirinya saat ini dan siapa dirinya di masa depan berdasarkan peristiwa saat ini dan masa lalu. Lebih spesifiknya, identitas pekerjaan seseorang merupakan gambaran diri mengenai aspirasi, kecemasan, kepribadian, norma sosial, dan preferensi komunikasinya.

Selain itu, identitas karier juga mencerminkan gaya identitas seseorang, dimana menurut Berzonsky dalam Fugate (2004) terdapat tiga macam gaya identitas, yaitu *information orientation*, *normative orientation* dan *avoidant orientation*. Seseorang dengan gaya identitas *informative orientation* cenderung secara aktif mencari berbagai informasi terkait dengan pekerjaannya. Seseorang dengan gaya identitas *normative orientation* cenderung lebih menyesuaikan dirinya sendiri dengan harapan orang lain, sedangkan seseorang dengan gaya identitas *avoidant orientation* cenderung menjauhi refleksi dirinya sendiri.

Berdasarkan ketiga jenis gaya identitas ini, seseorang dengan gaya identitas berorientasi informasi akan lebih mudah meningkatkan kapasitasnya dalam mengenali peluang profesional dan akan lebih siap menghadapi stres kerja. Landasan kognitif dan afektif yang paling kuat untuk keterampilan profesional adalah identifikasi karier. Setiap orang dapat dibedakan berdasarkan sifat, pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya dengan menggunakan kognisi dan kasih sayang dari identitas kariernya.

Hal ini disebabkan karena identitas pekerjaan seseorang dapat memudahkan seseorang dalam mengenali peluang karir dan menjadi motivator dalam meningkatkan keterampilan kerja.

b. Adaptasi Personal (*Personal Adaptability*)

Adaptasi personal adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan lingkungannya. Seseorang yang mudah beradaptasi dapat mengubah karakteristik internal dirinya untuk memenuhi kebutuhan lingkungannya. Karena setiap orang pada hakikatnya mempunyai dorongan yang berbeda-beda, maka kemampuan beradaptasi pribadi ditentukan oleh bagaimana setiap individu menyikapi hambatan yang ada pada suatu keadaan.

Lima elemen membentuk kemampuan beradaptasi pribadi, termasuk optimisme, kecenderungan untuk belajar, keterbukaan, *internal locus of control* dan *generalized self-efficacy*. Seseorang yang memiliki kelima komponen tersebut memiliki *employability skills* yang tinggi.

c. Modal Sosial dan Manusia (*Social and Human Capital*)

Social capital atau modal sosial adalah modal yang terhubung ke media sosial. Modal sosial mempengaruhi aspek keterbukaan sosial dan interpersonal dalam keterampilan kerja. Modal sosial di tempat kerja adalah kemampuan mengakses informasi dan pengaruh dari hubungan sosial. Higgin & Kram dalam Fugate (2004) mencatat bahwa ukuran dan kekuatan jaringan merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi modal sosial. Jumlah dan nilai informasi, serta dampaknya terhadap peluang karier, akan bergantung pada seberapa besar jaringan yang dimiliki. Kekuatan suatu jaringan menunjukkan seberapa besar rasa timbal balik dan solidaritas telah berkembang. Manfaat modal sosial dan dampaknya terhadap keterampilan kerja akan terlihat dari tindakan seseorang ketika mencari pekerjaan. Seseorang yang memiliki keterampilan membangun modal sosial yang kuat akan sering menggunakan koneksi tidak resmi untuk mendapatkan pekerjaan.

Human capital atau modal manusia adalah kapasitas seseorang untuk bekerja pada tingkat yang memenuhi tuntutan organisasi. Pendidikan dan pengalaman kerja, pengetahuan dan kemampuan kognitif, serta kecerdasan emosional merupakan komponen modal manusia yang berdampak pada kemajuan profesional seseorang. Kapasitas seseorang dalam mengetahui peluang kerja juga dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Krichmeyer dalam Fugate (2004) mengatakan bahwa dari aspek-aspek modal manusia tersebut, pendidikan dan pengalaman kerja merupakan faktor yang paling kuat dalam perkembangan karier seseorang.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *employability skills* berfokus pada karakteristik pribadi, yaitu identitas karier (*career identity*), adaptasi personal (*personal adaptability*) dan modal sosial dan manusia (*social and human capital*). Yang dimana etiga dimensi tersebut merupakan satu kesatuan yang membentuk *employability skills*. Identitas karir merupakan cara seseorang merepresentasikan dirinya dalam kehidupan profesionalnya, mencakup siapa dirinya saat ini dan siapa dirinya di masa depan berdasarkan peristiwa saat ini dan masa lalu. Adaptasi personal adalah kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan lingkungannya. *Social capital* atau modal sosial adalah modal yang terhubung ke media sosial. Modal sosial mempengaruhi aspek keterbukaan sosial dan interpersonal dalam keterampilan kerja dan *Human capital* atau modal manusia adalah kapasitas seseorang untuk bekerja pada tingkat yang memenuhi tuntutan organisasi.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employability Skills*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh McQuaid & Lindsay (2005) mengenai teori-teori *employability skills*, ditemukan tiga faktor yang dapat mempengaruhi *employability skills*, yaitu faktor individual (*individual factors*), faktor relasi sosial (*social relation factors*) dan faktor kontekstual (*contextual factors*). Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai ketiga faktor tersebut:

a) Faktor Individual (*Individual Factors*)

Faktor individual merupakan atribut-atribut pribadi yang menentukan seseorang dapat dipekerjakan atau tidak. Faktor ini terdiri dari karakteristik demografis (usia, jenis kelamin, ras) yang dapat mempengaruhi motivasi dan kemampuan ketika melakukan pekerjaan tertentu. Kemudian, kompetensi personal (motivasi diri, kepercayaan diri, kecenderungan untuk belajar dan lain-lain), kesehatan fisik dan mental, serta pendidikan dan pengalaman kerja. Selain itu, pendidikan juga dapat mempengaruhi *employability skills*, dimana semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi pula *employability skills*.

b) Faktor Relasi Sosial (*Social Relation Factors*)

Faktor *social relation* atau relasi sosial adalah faktor yang berhubungan dengan faktor sosial ekonomi, seperti keadaan keluarga dan budaya kerja. Faktor ini dapat mempengaruhi dalam hal kemampuan, keinginan ataupun tekanan sosial seseorang untuk mengambil kesempatan kerja. Seseorang yang mendapatkan dorongan keluarga dalam proses pencarian kerja dapat meningkatkan *employability skills* dirinya dalam melihat kesempatan karier. Keadaan keluarga meliputi status pernikahan atau memiliki tanggung jawab untuk merawat anggota keluarga.

c) Faktor Kontekstual (*Contextual Factors*)

Faktor kontekstual merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi di luar seseorang, yaitu tuntutan pekerjaan, budaya kerja, karakteristik organisasi, rekrutmen dan teknologi. Tuntutan pekerjaan merupakan faktor yang berhubungan dengan lokasi, sentralitas dan tingkat persaingan. Hal tersebut dapat berpengaruh pada kesempatan kerja dan sistem rekrutmen. Kemudian, karakteristik organisasi berhubungan dengan sistem remunerasi, jam kerja, peluang untuk dapat berkembang dan promosi jabatan. Sistem rekrutmen yang diterapkan oleh suatu organisasi juga dapat mempengaruhi *employability skills*, prosedur rekrutmen dan jaringan informal. Kemudian, budaya kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *employability skills*, dimana dapat

memberikan dorongan seseorang yang berpengaruh pada sikap untuk meningkatkan *employability skills*.

Dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor faktor individual (*individual factors*), faktor relasi sosial (*social relation factors*) dan faktor kontekstual (*contextual factors*). Faktor individual merupakan atribut-atribut pribadi yang menentukan seseorang dapat dipekerjakan atau tidak. Faktor *social relation* atau relasi sosial adalah faktor yang berhubungan dengan faktor sosial ekonomi, seperti keadaan keadaan keluarga dan budaya kerja. Dan faktor kontekstual merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi di luar seseorang, yaitu tuntutan pekerjaan, budaya kerja, karakteristik organisasi, rekrutmen dan teknologi.

2.1.5 Strategi Mengembangkan *Employability skills*

Mengembangkan sumber daya manusia pada saat ini merupakan hal yang sebaiknya dilakukan. Hal itu dikarenakan agar pengetahuan, keterampilan dan sikap mahasiswa dapat berkembang dengan seiring berjalannya waktu. Menurut Robinson (2000) terdapat 6 cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan *employability skills* pada mahasiswa lulusan baru, di antaranya yaitu:

- a. *Employability skills* merupakan keterampilan yang dapat diajarkan dan dikembangkan, sehingga mahasiswa dapat diajarkan mengenai *employability skills* melalui lingkungan pendidikan maupun lingkungan kerja. Maka dari itu, perlunya menetapkan tujuan, sasaran serta merancang tindakan yang tepat dalam proses pengajaran *employability skills* pada mahasiswa tersebut.
- b. Perlunya keterlibatan orang tua mahasiswa dalam penetapan tujuan, serta dapat memberikan contoh yang baik mengenai *employability skills* yang baik sejak dini.
- c. Menggunakan pendekatan demokrasi dalam proses pengajaran *employability skills* pada mahasiswa, sehingga dapat meningkatkan kesadaran mahasiswa akan nilai, sikap dan tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

d. Pengajar, supervisor dan trainer dapat memberikan contoh yang baik terkait dengan *employability skills* yang dibutuhkan. Perlunya mahasiswa dapat mengamati secara langsung mengenai keterampilan yang dibutuhkan di tempat kerja.

e. Perlunya diadakan kegiatan kerja nyata, sehingga mahasiswa dapat melihat secara langsung mengenai keterampilan apa saja yang dibutuhkan oleh seorang pekerja.

f. Menetapkan tujuan yang tinggi kepada mahasiswa terkait dengan *employability skills*, sehingga mahasiswa dapat bertanggung jawab atas perilaku dirinya masing-masing.

2.2 Support Group

2.2.1 Pengertian Support Group

Support Group didefinisikan sebagai dari anggota yang berbagi satu kondisi atau masalah yang sama dan bertemu secara teratur untuk berbagi informasi dan memberi atau menerima bantuan psikologis (Chinman dalam Hadi 2018).

Pada dasarnya *support group* terdiri dari anggota yang berbagi satu kondisi, situasi, warisan, gejala, atau pengalaman yang sama. Mereka menekankan kemandirian atau *self-help* dan biasanya menawarkan pertemuan secara tatap muka atau melalui telepon, tersedia dan mudah dihubungi tanpa biaya. Mereka cenderung menguruskan persatuan secara mandiri dari tergantung pada pendanaan eksternal. Sejalan dengan pendapat Yaldom (1985) yang menyatakan bahwa *support group* adalah suatu kelompok yang mengumpulkan individu yang memiliki masalah atau keperluan yang relatif sama.

Definisi ini menjelaskan, *support group* adalah suatu program yang mengumpulkan kelompok yang memiliki permasalahan yang sama untuk mencari masalah dan memberi penguatan pada kelompok maupun anggota

dalam kelompok sesuai dengan permasalahannya. Di dalam kelompok ini, setiap anggota berbagi pemikiran dan informasi tentang masalah yang dibincangkan. Dari kelompok ini berpotensi mewujudkan rasa saling memahami dan empati yang membina kepercayaan antara anggota sekaligus membantu dalam mencari solusi.

Support group mengambil berbagai bentuk, bermula dengan pertemuan hari ke hari yang lebih berstruktur seperti Program 12 Langkah oleh *Alcoholic Anonymous* kepada pertemuan yang lebih informal seperti pertemuan antara teman-teman dan karyawan-karyawan. Selain itu, mutual *support group* berbeda mengikut ukuran, ketahanan, struktur, teknologi, tahap perkembangan, arah, gambaran umum, dan hubungan dengan kelompok mutual *support group* lainnya serta sistem pelayanan masyarakat (Borkman dalam Hadi, 2018). Bentuk kelompok mutual *support group* hanya terbatas pada kebutuhan dan kebijakan anggotanya.

Antara karakteristik umum *support group* adalah

- 1) Terdiri dari teman sesama-mereka yang mempunyai masalah, penyakit, situasi atau keadaan sama.
- 2) Diurus dan dimiliki oleh anggotanya sendiri, membuatkan rasa diterima.
- 3) Mempunyai sukarelawan atau profesional yang mengetuai dan mengendalikan diskusi.
- 4) Berbentuk kelompok-kelompok kecil, bagi memberi ruang kepada semua anggotanya untuk berbicara.
- 5) Hadir secara sukarela.

Kesimpulan dari pengertian *support group* ialah kelompok di mana anggotanya saling mendukung satu sama lain untuk mengatasi masalah atau tantangan yang serupa atau memiliki kepentingan bersama. Dalam kelompok ini, individu berbagi pengalaman, emosi, dan sumber daya dengan tujuan untuk saling membantu mencapai tujuan bersama, meningkatkan kualitas hidup, dan mengatasi kesulitan yang mereka hadapi. *Support group* sering kali memiliki

struktur informal dan beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip saling ketergantungan dan empati. Merupakan suatu program yang mengumpulkan kelompok yang memiliki permasalahan yang sama untuk mencari masalah dan memberi penguatan pada kelompok maupun anggota dalam kelompok sesuai dengan permasalahannya.

2.2.2 Tujuan *Support Group*

Support group membina hubungan antara anggota kelompok, hubungan ini membantu individu-individu dalam kelompok membicarakan masalah yang dihadapi oleh mereka dan saling membantu dalam menyelesaikannya.

Menurut Hadi (2018) tujuan dari *support group*, adalah:

- a. Individu yang mempunyai masalah bisa dibantu agar tidak merasa sendirian dan lebih difahami.
- b. Individu diberdayakan untuk berusaha dalam menyelesaikan masalah mereka sendiri.
- c. Saling berbagi dan *up to date* tentang informasi yang menarik.
- d. Melihat anggota kelompok lain yang bersusah payah dengan masalah mereka dan membuat kemajuan dalam hidup mereka, menjadi inspirasi dan harapan.
- e. Tempat yang aman bagi individu yang ingin berbicara tentang isu-isu pribadi, pengalaman, masalah dan pikiran.
- f. Anggota kelompok saling menyelami, menjadikan lebih nyaman untuk mengeluarkan masalah mereka.
- g. Berbicara dengan orang lain dalam kelompok mengurangi kegelisahan, meningkatkan harapan, lebih menghargai diri, dan membantu anggota kelompok merasa kesenangan orang lain.
- h. *Support group* mengurangi rasa isolasi dan aib.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa, tujuan dari *support group* adalah membantu individu menyelesaikan masalah mereka dengan saling berbagi informasi, mengurangi kegelisahan yang dialami, meningkatkan harapan, mengurangi rasa

isolasi, menjadi tempat yang aman dan membuat individu tidak merasa sendirian.

2.2.3 Manfaat *Support Group*

Menurut Hadi (2018) *support group* bisa membantu individu yang mengalami tantangan hidup, kehilangan, trauma, dan sebagainya. Hampir semua individu akan mendapat manfaat sebagai bagian dari *support group*, yang bisa digunakan untuk menyentuh berbagai masalah. Selain membantu individu yang bermasalah, *support group* seringkali menerima keluarga atau teman-teman kepada individu tersebut.

Bagi yang mengalami isolasi sosial, *support group* bisa membantu dalam mengurangi perasaan sendirian, menawarkan komunitas baru yang bisa menyokong ketika atau diantara pertemuan kelompok. Selain menerima sokongan emosional dan empati, anggota kelompok menerima nasihat praktis dan informasi dari individu yang mengalami situasi yang sama. *Support group* juga memberikan kesempatan bagi perbandingan yang optimis, apabila anggota kelompok menyadari bahwa masalah mereka bukanlah suatu yang luar biasa dan adanya individu lain yang mengalami masalah yang sama serta dari usaha untuk menyelesaikannya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa, manfaat dari *support group* yaitu individu dapat meningkatkan perasaan bebas, mampu berkontribusi secara sosial, memiliki kompetensi interpersonal, memiliki kesamaan dengan yang lain, mendapatkan penerimaan sosial, pembelajaran secara personal dan memiliki kekuatan untuk diri mereka sendiri.

2.2.4 Pengendalian *Support Group*

Support group mengambil berbagai pendekatan, bergantung pada keperluan dan perhatian ketua dan anggota kelompok. *Support group* di lingkungan desa yang menyebar mungkin dikendalikan berbeda dengan di lingkungan kota yang padat. Keperluan dan perhatian satu kelompok mungkin berbeda

mengikuti karakteristik anggota kelompok. Kelompok-kelompok ini mungkin berbeda dari berbagai cara, seperti:

Isinya: *Support group* bisa mendidik anggota kelompok dengan pembicara-pembicara reguler yang anggota. Sebaliknya, mereka juga bisa menjadi kelompok informal teman-teman yang berkongsi masalah dan pengalaman.

Format: *Support group* bisa lebih sukakan diskusi 'round-table' atau ruang kuliah, pertemuan sarapan dan kopi di pagi sabtu, atau di ruang pertemuan rumah sakit tanpa harus minum.

Keseringan: *Support group* bisa bertemu beberapa kali setahun dilanjutkan dengan pertemuan perbulan, sekali seperempat atau dalam bulan-bulan tertentu setahun.

Tanggung jawab: Perkongsian tanggung jawab adalah pendekatan yang ideal dan seharusnya menjadi tujuan kelompok

Dari bahasan diatas, disimpulkan bahwa pengendalian *support group* perlu melihat dari berbagai pendekatan, bergantung pada keperluan dan perhatian ketua dan anggota kelompok. Dengan beberapa cara yaitu dengan memperhatikan isinya, format, keseringan dan tanggung jawab.

2.2.5 Ketua Kelompok atau Fasilitator

Fasilitator perlu mengetahui tugas yang diharapkan untuk mereka lakukan (tanggung jawab), parameter di mana mereka bekerja (wewenang atau kekuasaan), tujuan yang berorientasi pada hasil (akuntabilitas), dan bagaimana mereka mengetahui keberhasilan tujuan kelompok (pengukuran). Fasilitator kelompok pendukung perlu menjaga kerahasiaan informasi anggota kelompok, seperti identitas atau informasi pribadi, foto, dan video di luar pertemuan tanpa persetujuan anggota kelompok. Individu yang bertanggung jawab sebagai fasilitator atau pemimpin kelompok pendukung

mempunyai bakat dan karakteristik untuk mengorganisir dan memimpin kelompok secara efektif, antara lain:

- a. Kesiediaan untuk menjaga hubungan kerja yang erat dengan kelompok *support group*
- b. Kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif dengan pengawasan minimal
- c. Mempunyai kemampuan yang empati, menarik dan ramah
- d. Komitmen untuk partisipasi dalam latihan yang berterusan
- e. Kesiediaan untuk belajar dan mempromosikan kelompok pendukung.
- f. Kekuatan pada bakat komunikasi, fasilitasi kelompok, dan organisasi, dan manajemen.
- g. Dedikasi pada misi kelompok.
- h. Keinginan untuk melakukan perubahan pada kelompok
- i. Terbuka dalam mengeksplorasi ide-ide baru dan belajar pendekatan-pendekatan baru pada strategi manajemen
- j. Memiliki pengalaman pribadi tentang masalah itu dikendalikan.
- k. Pengetahuan tentang teknologi dan perlengkapan internet surel.
- l. Keterlibatan dalam atau sokongan pada aktivitas komunitas
- m. Kemampuan untuk mempertahankan objektiviti tanpa menghiraukan pendapat atau keperluan pribadi.

Memilih fasilitator yang tepat untuk *support group* sangat penting. Ketua kelompok atau fasilitator bertanggungjawab untuk:

- a. Membuka dan menutup setiap pertemuan
- b. Menyusun perjalanan perbincangan kelompok
- c. Membantu anggota belajar mendengar dan saling membantu antara anggota
- d. Membantu menyelesaikan masalah yang muncul ketika sesi perbincangan.

Disimpulkan bahwa fasilitator atau ketua kelompok perlu mengetahui tugas yang diharapkan untuk mereka lakukan (tanggung jawab), parameter di mana mereka bekerja (wewenang atau kekuasaan), tujuan yang berorientasi pada hasil (akuntabilitas), dan bagaimana mereka mengetahui keberhasilan tujuan kelompok (pengukuran). Serta Fasilitator kelompok pendukung perlu

menjaga kerahasiaan informasi anggota kelompok, seperti identitas atau informasi pribadi, foto, dan video di luar pertemuan tanpa persetujuan anggota kelompok.

2.2.6 Tahapan-tahapan *Support Group*

1. Pembukaan

Dalam tahap pembukaan ini yang perlu dilakukan adalah membina hubungan baik, pencairan suasana, serta menciptakan rasa aman; baik dari anggota kelompok dengan konselor, ataupun antar anggota kelompok. Untuk itu konselor perlu menjelaskan tujuan pertemuan dan kemudian memperkenalkan diri dan memfasilitasi perkenalan. Konselor juga perlu menyiapkan diri dengan berbagai aktivitas ataupun permainan yang dapat mencairkan suasana.

Setelah itu konselor perlu memfasilitasi perumusan kesepakatan kelompok; seperti penerapan menjaga kerahasiaan, saling mendukung, menghargai pendapat orang lain, menyampaikan pendapat / masukan dengan cara yang konstruktif, tidak menilai orang lain, dan sebagainya.

2. Penggalan Masalah

- a. Harapan dan kenyataan : fasilitator mengajak peserta untuk menceritakan dengan jujur dan terbuka tentang apa yang telah mereka alami dan dan saksikan serta bagaimana hal tersebut kemudian mempengaruhi kehidupan mereka sekarang.
- b. Pemikiran dan Kesan : Peserta difasilitasi untuk mengulang pemikiran mereka dan kesan-kesan indera mereka (pandangan, suara, bau, dsb) selama kejadian traumatis yang mereka telah alami
- c. Mengekspresikan reaksi-reaksi emosional: Fasilitator menganjurkan anggota kelompok untuk berbagi pengalaman buruk mereka serta reaksi-reaksi awal yang tidak terekspresikan seperti perasaan ketakutan, tidak berdaya atau terteror, kehilangan, marah, dan sebagainya

- d. Normalisasi; Peserta difasilitasi untuk memahami bahwa reaksi-reaksi yang mereka alami juga dialami orang lain; bahwa itu adalah reaksi yang normal dan setiap orang memang perlu waktu untuk melepaskan perasaan sedih, kehilangan, dan sebagainya

Dalam tahap penggalian masalah ini konselor perlu mengupayakan terciptanya suasana positif, agar kelompok optimis mereka dapat menyelesaikan masalahnya secepat apapun persoalan tersebut. Peserta juga jangan dipaksa untuk berbicara bila mereka tidak / belum bersedia melakukannya. Strategi pemberian reward boleh dipakai untuk memberikan penguatan / motivasi, asal dengan tetap mengingat bahwa jangan sampai reward diberikan untuk orang tertentu atau prestasi tertentu tetapi diberikan kepada semua orang dengan beberapa kategori. Misal, bunga merah diberikan kepada yang berani dan bersedia berbagi cerita. Bunga ungu diberikan kepada yang bersedia berbagi solusi, dan bunga biru diberikan kepada mereka yang bersedia mendengar (jangan dikatakan sebagai yang pasif).

3. Penyelesaian Masalah dan Perencanaan Masa Depan

Dalam tahap ini peserta didorong untuk sebaik mungkin menyelesaikan masalah-masalah mereka baik dengan mekanisme internal maupun dengan dukungan eksternal (lingkungan / sosial). Dalam hal ini cara-cara penyelesaian masalah digali dari para peserta.

4. Penutupan

Dalam penutupan ini fasilitator menyampaikan resume dari sesi yang telah berlangsung, lesson learnt apa yang dapat dipakai oleh masing-masing anggota agar menjadi lebih baik, dan sebagainya. Selain itu juga diberikan kesepakatan soal kapan bertemu lagi dan sebagainya (bahkan, bila penutup ini merupakan bagian akhir dari keseluruhan proses *support group*, janji untuk ketemu lagi tetap dapat dilakukan. Banyak kelompok-kelompok *support group* ini yang akhirnya berkembang menjadi kelompok mandiri. Selain itu juga dapat disampaikan dan diinformasikan

kemana dan kepada siapa mereka dapat berhubungan bila masih mempunyai persoalan.

2.3 Penelitian Yang Relevan

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya sebagai bahan perbandingan dan kajian. Hasil penelitian terdahulu yang dijadikan bahan perbandingan tentunya tidak terlepas dari tema penelitian yang telah ditentukan yaitu mengenai keefektifan pelatihan *employability skills* dan strategi *support group* yang diberikan kepada mahasiswa. Mahasiswa sangatlah membutuhkan *employability skills* sebagai bekal dalam menghadapi dunia kerja, namun tidak semua mahasiswa mendapatkan bekal tersebut biasanya dikarenakan banyak factor. Salah satu faktornya ialah ketidakaktifan mahasiswa pada kegiatan-kegiatan yang ada di lingkungan kampus.

Penelitian pertama dilakukan oleh Maharani dkk., (2022) dengan judul penelitian “Pengembangan Model *Employability Skill* (Kesiapan Kerja) Dengan Strategi *Support Group* Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modul yang digunakan cukup efektif sebagai pendukung peningkatan soft skill mahasiswa dengan hasil *Pretest-Posttest* yang menunjukkan peningkatan untuk pemahaman dan peningkatan skill diperoleh n-gain score 0,60 yang termasuk dalam kategori sedang dan N- gain persentase 60,03. Berdasarkan pengkategorian hasil analisis menggunakan gain score dan N-gain persentase maka termasuk dalam kategori sedang dan cukup efektif. Hal tersebut menunjukkan bahwa penggunaan modul cukup efektif dalam meningkatkan soft skill mahasiswa keterampilan yang berhubungan dengan kesiapan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa modul *Employability Skill* layak dan cukup efektif digunakan untuk meningkatkan *Employability Skill* mahasiswa tingkat akhir FKIP Unila.

Penelitian kedua dilakukan oleh Komalasari dkk., (2022) dengan judul “ Penerapan Program *Employability Skills* Pada Calon Guru Bimbingan dan Konseling di Perguruan Tinggi Se-DKI Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian program pengembangan karir *employability skills* untuk calon pendidik pada program studi bimbingan dan konseling di perguruan tinggi DKI Jakarta dapat meningkatkan *employability skills* calon pendidik. Hal ini bisa dimaknai bahwa program pengembangan karir *employability skills* yang selama ini peneliti laksanakan dengan konsep pelatihan dapat membantu meningkatkan *employability skills* calon pendidik.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Rahmawati (2015) dengan judul “Urgensi Pengembangan *Employability Skills* Bagi Mahasiswa DIII Bidang Boga” hasil penelitian menunjukkan bahwa *employability skills* merupakan sekumpulan keterampilan-keterampilan non-teknis bersifat dapat ditransfer yang relevan untuk memasuki dunia kerja, untuk tetap bertahan dan mengembangkan karir di tempat kerja, ataupun untuk pengembangan karir di tempat kerja baru. Keterampilan-keterampilan tersebut termasuk diantaranya: keterampilan personal, keterampilan interpersonal, sikap, kebiasaan, perilaku, keterampilan akademik dasar, keterampilan berfikir tingkat tinggi.

Penelitian keempat dilakukan oleh Riyanita (2018) dengan judul ” Analisis Soft Skill Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Jurusan Pendidikan IPS” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa 76% mahasiswa tingkat akhir jurusan pendidikan IPS FKIP Universitas Lampung memiliki tingkat kesiapan kerja yang sedang. Mahasiswa tingkat akhir Jurusan IPS FKIP Universitas Lampung memiliki tingkat soft skill kesiapan kerja yang sedang, yang terdiri dari *positive self concept, self control, social skill, communication skill, dan high order thinking skill*. Soft skill kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir jurusan pendidikan IPS yang rendah yaitu *self control*.

Penelitian kelima dilakukan oleh Suarta dkk (2020) dengan judul “Persepsi Pendidik Vokasi Atas Atribut-Atribut *Employability skill* Yang Dibutuhkan Dunia Kerja Era Revolusi Industri 4.0”, dengan hasilnya yang menunjukkan bahwa kerangka *employability skills* terbentuk atas keterampilan umum (*generic skills*) dan atribut personal (*personal attributes*). Keterampilan komunikasi (*communication skills*), keterampilan mengelola diri (*self management skills*), kerjasama dalam tim (*teamwork skills*), serta keterampilan untuk selalu mengembangkan diri (*learning skills*) merupakan beberapa *generic skills* dengan tingkat kepentingan yang cukup tinggi yang dipersepsikan oleh pendidik vokasi. Pendidik vokasi juga menempatkan kejujuran, integritas, etika kerja, kecermatan dalam bekerja, serta mempunyai kepribadian yang baik sebagai atribut personal dengan tingkat kepentingan tinggi yang harus dimiliki oleh lulusan pendidikan tinggi vokasi.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa, efektivitas penggunaan *support group* pada pengembangan keterampilan kerja atau *employability skill* dapat bergantung pada beberapa faktor, termasuk cara *support group* tersebut diorganisir, peserta yang terlibat, dan tujuan *support group* tersebut. Mahasiswa yang menggunakan metode ini dalam kelompok pendukung mungkin merasa lebih yakin dan siap menghadapi tantangan dunia kerja. Lingkungan yang konstruktif, mendorong, dan menginspirasi dapat diciptakan dengan bantuan fasilitator dan peserta kelompok. Pada kelompok pendukung, mahasiswa akan mendapat dorongan dalam upaya menghentikan terulangnya kecemasan kesiapan kerja yang dialaminya serta meningkatkan fokus dan motivasi selama proses pelatihan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang dilakukan secara sistematis mengikuti aturan-aturan, direncanakan oleh para peneliti untuk memecahkan permasalahan yang hidup dan berguna bagi masyarakat, maupun bagi peneliti sendiri (Sukardi, 2013).

Menurut Sugiyono (2013) metodologi penelitian adalah prosedur atau langkah-langkah yang tersusun secara sistematis untuk mendapatkan pengetahuan ilmiah atau ilmu. Yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Dikatakan penelitian bersifat kuantitatif dikarenakan data yang terdapat pada penelitian ini adalah berupa angka dengan maksud data tersebut akan diolah menggunakan analisis secara kuantitatif yang membutuhkan perhitungan untuk dihitung dan berupa perhitungan data statistik.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksperimen dengan desain penelitian yaitu *Pre-Experimental Designs*. Metode eksperimen ialah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel penelitian (treatment/perlakuan) terhadap variabel dependen (hasil) dalam kondisi yang terkendalikan. *Pre-Experimental Design* menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017: 73) belum merupakan eksperimen sungguh-sungguh karena masih terdapat variabel luar yang ikut berpengaruh terhadap terbentuknya variabel dependen. Hasil eksperimen yang diperoleh tidak semata-mata dipengaruhi oleh variabel dependen. Hal ini dikarenakan tidak adanya variabel kontrol dan sampel tidak dipilih secara random.

Bentuk *Pre-Experimental Designs* yang peneliti gunakan yaitu *One Group Pretest-Posttest Design*.

One Group Pretest-Posttest Design menurut Sugiyono (Sugiyono, 2017 :74) adalah desain penelitian yang terdapat *pretest*, sebelum diberi perlakuan. Dengan demikian hasil perlakuan dapat diketahui lebih akurat, karena dapat membandingkan dengan keadaan sebelum diberi perlakuan dan sudah diberikan perlakuan. Pelaksanaan eksperimen dengan desain ini dilakukan dengan memberikan perlakuan (X) terhadap satu kelompok, yaitu kelompok eksperimen. Sebelum diberi perlakuan, kelompok tersebut diberi *pretest* (O_1), dan setelahnya diberikan *posttest* (O_2). Peneliti melihat hasil dari pemberian pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group* dalam meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa di forum pendidikan kewarganegaraan. Secara ringkas, desain ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 3.1 *One group Pretest-Posttest Design*

Pretest	Treatment	Posttest
O_1	X	O_2

Keterangan:

O_1 : Sebelum diberi perlakuan (subjek belum dapat merencanakan pilihan karier)

X : Perlakuan yang diberikan

O_2 : Setelah diberi perlakuan (subjek sudah memiliki kesiapan kerja)

Agar lebih jelasnya lagi, peneliti menjabarkan tahap apa saja yang akan dilaksanakan dalam kegiatan eksperimen. Penjelasannya sebagai berikut:

(1) Melaksanakan *pre-test*. Kegiatan *pre-test* ini dilakukan memiliki tujuan agar mengetahui dan memahami seberapa efektif pelatihan *employability skill* ketika belum

diberikannya *treatment* atau perlakuan dari strategi *support group*. Hasil dari *pre-test* inilah yang nantinya digunakan sebagai perbandingan dengan *post-test* yang dilakukan pada tahap selanjutnya.

(2) Memberikan perlakuan (*treatment*). Ini adalah inti dari kegiatan pelatihan *employability skill*. Pada langkah ini mahasiswa diberikan topik terkait *employability skill* supaya setiap individu memiliki kesiapan kerja yang matang untuk menghadapi dunia kerja dan semangat untuk belajar, serta memiliki upaya agar mahasiswa mandiri dan mampu bertahan di dunia kerja.

(3) Melaksanakan *post-test*. Pada tahap ini pelaksanaan *post-test* dilakukan sesudah pemberian kegiatan pelatihan *employability skill*. Tujuan dari tahap ini adalah meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dan memiliki kesiapan yang matang untuk menghadapi dunia kerjanya nantinya.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Dalam melakukan penelitian sudah seharusnya memiliki tempat yang digunakan untuk segala pusat informasi yang berisi data-data penelitian yang akurat dan sudah diuji kevalidannya. Oleh karena itu data yang digunakan sudah pasti sesuai dengan realita dan fakta-fakta yang sudah ada di lapangan. Dalam penelitian ini peneliti mengambil tempat di Universitas Lampung. Tepatnya berada di Jl. Prof. Dr. Ir. Soemantri Brojonegoro No.1, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35141.

2. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilakukan dimulai pada bulan Februari-Maret 2024 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan.

Menurut Suharsimi Arikunto (2011) populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian. Dari pengertian populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang tergabung dalam Forum Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Lampung.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mewakili dari populasi tersebut untuk diteliti, pengambilan sampel harus benar – benar *representatif* dan mewakili. Menurut Suharsimi Arikunto (2011) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Berdasarkan pendapat diatas sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 10 orang yang tergabung dalam Forum Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Lampung.

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan himpunan beberapa gejala yang berfungsi sama dalam suatu masalah. Menurut Suharsimi Arikunto (2011) variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu : variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang nilai-nilai nya tidak tergantung pada variabel lainnya yang berguna untuk meramalkan dan menerangkan nilai variabel yang disimbolkan dengan (X), adapun variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *support group* (X) .

2. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang nilai-nilainya bergantung pada variabel lainnya dan merupakan variabel yang diterangkan nilainya dan dilambangkan dengan (Y). Dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah pelatihan *employability skill*.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. (Nazir, 2007:126)

Menurut Lippman et.al. (2015) *employability skill* terdiri dari beberapa keterampilan kesiapan kerja yang dibutuhkan oleh seorang mahasiswa agar berhasil dalam menyiapkan kehidupan kerja. Keterampilan kerja (*Soft skill*) tersebut adalah 1) Konsep Diri positif (*Positive self concept*); 2) Kemampuan pengendalian diri (*self control*); 3) Keterampilan bersosial (*Social Skill*); 4) Kemampuan berkomunikasi (*Communication Skill*); 5) Keterampilan berpikir tingkat tinggi (*High Order Thinking Skill*).

Yaldom (1985) yang menyatakan bahwa *support group* adalah suatu kelompok yang mengumpulkan individu yang memiliki masalah atau keperluan yang relatif sama. Mereka saling berkongsi informasi serta saling belajar dan menguatkan.

Pelatihan *Employability Skill* dengan strategi *support group* dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa adalah pelatihan yang diberikan bagi mahasiswa yang belum memiliki kesiapan kerja dengan cara memberikan dukungan, membantu mahasiswa dalam meningkatkan kesiapan kerja dengan 5 indikator yaitu, konsep diri positif, kemampuan pengendalian diri, keterampilan bersosialisasi, kemampuan berkomunikasi dan kemampuan berpikir tingkat tinggi.

3.6 Metode Pengumpulan data

3.6.1 Skala atau Pengukuran Psikologi

Pengertian pengukuran psikologi yaitu mengukur berbagai aspek mengenai tingkah laku yang terlihat, dengan anggapan dapat mencerminkan prestasi, bakat, sikap serta berbagai aspek kepribadian lainnya. Pengukuran skala psikologi di sini yaitu menggunakan obyek psikologis tertentu. Peneliti menggunakan metode skala likert dalam pengumpulan data ini. Pengertian dari skala likert itu sendiri adalah skala yang digunakan pada angket atau kuesioner dan digunakan pada riset yang berupa survey. Skala Likert memiliki empat butir pertanyaan atau pernyataan, atau lebih yang dipadu padankan sehingga menjadikan skor atau nilai yang mempresentasikan suatu sifat individu seperti sikap dan perilaku.

Adapun kisi-kisi instrument dan *blue print* skala *employability skill* dapat dilihat dari table 3.2 dan 3.3 berikut :

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen

Employability Skill

Variabel	Indikator	Deskriptor	Nomor item
<i>Employability skill</i>	Konsep Diri Positif	Kemampuan mengenal diri secara utuh baik dalam kelebihan ataupun kekurangan. Menerima diri dengan memaksimalkan potensi dan tidak menjadikan kekurangan sebagai kelemahan. Memiliki kesadaran untuk berbuat dan berperilaku sesuai	F:1,2,3,5,9,10,14,16,17,18,22,23 UF:4,6,7,8,11,12,13,15,19,20,21,24

		pada norma masyarakat serta yang dapat merugikan diri ataupun orang lain.	
	Kemampuan Pengendalian Diri	Kemampuan individu dapat mengontrol diri sendiri agar tidak melanggar norma yang ada. Kemampuan menunda kepuasan diri untuk menunda reward yang dapat diperoleh langsung dengan mengarahkan reward yang lebih diinginkan di masa mendatang	F :25,26,30,31,33,34,35,37 UF : 27,28,29,32,36,38,39,40
	Keterampilan Bersosial	Kemampuan individu dalam mencapai tujuan hidup memanfaatkan hubungan dengan orang lain sebagai sarana untuk memfasilitasi tercapai tujuan dalam lingkungan masyarakat maupun lingkungan pekerjaan.	F : 42,43,48,53,44,46,50,56 UF : 45,51,54,55,47,49,52,57
	Kemampuan Berkomunikasi	Kemampuan seorang komunikator dalam memberi informasi yang didapat kepada komunikan secara efektif agar informasi yang disampaikan dapat dipahami oleh pihak komunikan, sehingga komunikasi berkembang secara	F : 60,68,69,73,64,65,70,75 UF : 61,62,71,74,63,66,67,72

		mendalam dan individu yang terlibat didalamnya merasakan kesatuan perasaan timbal balik yang hampir sempurna.	
	Keterampilan Berpikir Tingkat Tinggi	Kemampuan berpikir kritis & pemecahan masalah kreatif masuk kedalam Intrapersonal skill karena daya pengaruhnya ada pada diri individu yaitu bidang kognitif. Sedangkan empati & proaktif masuk kedalam Interpersonal skill karena daya pengaruhnya ada pada lingkungan sosial individu	F : 74,76,80,83,77,84,86,87 UF : 75,79,81,82,78,85,88,89

Skala *Employability Skill* terdiri dari 50 item pernyataan. Setiap pernyataan disediakan 4 alternatif jawaban yang diberi skor berdasarkan skala likert.

Tabel 3.3 Blue Print Skala *Employability Skill*

Variabel	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah item
Keterampilan kerja	Konsep Diri Positif	1,2,3,5,9,10,14,16,17,18,22,23	4,6,7,8,11,12,13,15,19,20,21,24	24
	Kemampuan Pengendalian Diri	25,26,30,31,33,34,35,37	27,28,29,32,36,38,39,40	16
	Kemampuan Bersosial	42,43,48,53,44,46,50,56	45,51,54,55,47,49,52,57	16

Kemampuan Berkomunikasi	60,68,69,73,64,65,70,75	61,62,71,74,63,66,67,72	16
Keterampilan Berpikir Tingkat Tinggi	74,76,80,83,77,84,86,87	75,79,81,82,78,85,88,89	16

Pemberian skor dalam skala pola *attachment*, setiap jawaban positif akan mendapat nilai yang lebih besar dibandingkan jawaban negative. Hal ini disebabkan oleh semua aitem pernyataan dalam skala pola *attachment* merupakan aitem *favorable*. Artinya, semua aitem dalam skala pola *attachment* merupakan kecenderungan positif yang akan mengarah pada pola *attachment* tertentu. Alasan menggunakan aitem *favorable* saja karena aitem *unfavorable* hanya untuk melihat seberapa konsisten posisi responden anda terhadap variabel yang anda ukur.

Tabel 3.4 Skor Nilai Alternatif Jawaban

NO	Pernyataan	Skor Item	
		F	UF
1.	Sangat Setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3.	Tidak Setuju (TS)	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Adapun penskoran skala *employability skill* ini dikategorikan menjadi 3 yaitu : tinggi, sedang dan rendah. Untuk mengkategorikannya, terlebih dahulu ditentukan besar intervalnya dengan ketentuan rumus interval sebagai berikut :

$$i = \frac{NT-NR}{K}$$

Keterangan :

i = interval

NT = nilai tertinggi

NR = nilai terendah

K = jumlah kategori

Jadi, interval untuk menentukan kriteria kesiapan kerja bagi mahasiswa :

$$i = \frac{NT-NR}{K} = \frac{(50 \times 4) - (50 \times 1)}{3} = \frac{150}{3} = 50$$

Angka 50 ini merupakan interval yang digunakan untuk membuat kategori normatif skor subjek pada kesiapan kerja mahasiswa. Mengacu pada interval (i) tersebut maka diperoleh kriteria kategori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 5 Kriteria Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa

Interval	Kriteria
150 – 200	Tinggi
100 - 150	Sedang
50 - 100	Rendah

3.7 Uji Validitas dan Realibilitas

3.7.1 Uji Validitas

Pengertian dari validitas itu sendiri merupakan suatu indeks yang dapat digunakan untuk menunjukkan alat untuk mengukur sesuatu yang sudah digunakan apakah benar-benar mengukur sesuatu yang akan diukur melalui uji validitas ini. Dalam hal ini peneliti menggunakan alat ukurnya berupa kuesioner. Kemudian untuk melihat apakah kuisisioner yang telah disusun mampu untuk mengukur apa yang seharusnya kita ukur, maka dari itu perlunya diuji dengan menguji antara total dari

setiap pertanyaan atau pernyataan dengan skor keseluruhan dari kuesioner penelitian. Sebelum digunakan semua instrument dalam pengujian validitas ini harus diuji terlebih dahulu agar hasil yang sudah didapatkan dari penelitian tersebut dapat berkualitas. Penelitian ini menggunakan *judgement expert* atau pendapat para ahli. Dalam penelitian ini, uji ahli instrumen dilaksanakan pada tanggal 26 November - 12 Desember 2023 peneliti memberikan instrumen kepada 2 dosen dan 2 praktisi yaitu Bapak Dr. Ashari Mahfud, S.Pd.I.,M.Pd, Bapak Redi Eka Andriyanto, M.Pd. Kons., Ibu Yunita Sari, M.Pd, dan Ibu Priesda Dhita Melinda, S.Pd, Gr.

Setelah dilakukan *judgement expert* menggunakan validitas isi *Aiken's V*. Menurut Azwar (2014:134) Aiken telah merumuskan formula *Aiken's V* untuk menghitung *content validity coeffeciency* yang didasarkan pada hasil penilaian panel ahli sebanyak 4 orang terhadap suatu aitem mengenai sejauh mana aitem tersebut mewakili konstruk yang diukur. Penelitian dilakukan dengan cara memberikan angka 1 (tidak mewakili atau sangat tidak sesuai) sampai dengan 4 (mewakili atau sangat sesuai). Berikut adalah rumus *Aiken's V* menurut Azwar (2013:134) :

$$V = \frac{\sum S}{[n(c - 1)]}$$

Keterangan :

n = Jumlah panel penilaian (*expert*)

lo = Angka penilaian validitas terendah (yaitu 1)

c = Angka penilaian validitas tertinggi (yaitu 4)

r = angka yang diberikan oleh penilai

S = r – lo

Semakin mendekati angka 1,00 maka perhitungan dengan rumus *Aiken's V* diinterpretasikan memiliki validitas tinggi.

3.7.2 Realibilitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Rumus untuk menguji realibilitas adalah sebagai berikut :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Keterangan :

R ii: koefisien realibilitas k

K : banyaknya butir pertanyaan

$\sum si^2$: Jumlah Varian butir

$\sum st^2$: Varian total

Manfaat dalam menggunakan uji realibilitas ini bertujuan guna memahami dan mengerti sejauh mana konsistensi suatu tes ketika sudah dilakukan berulang-ulang kepada subjek yang mana memiliki kondisi yang sama. Aplikasi yang digunakan peneliti dalam meneliti penelitian ini adalah SPSS for windows 25 agar pengujian sesuai dan reliabel. Teknik yang digunakan pada SPSS adalah teknik analisis *Cronbach's Alpha*.

3.7.3 Hasil Uji Instrumen

Uji coba instrumen berupa skala *employability skill* dalam bentuk skala likert yang dilaksanakan pada tanggal 26 Desember 2023. Uji coba instrumen dilakukan untuk menganalisis validitas dan reliabilitas berupa skala *employability skill*. Hasil uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 25.0

a. Uji Validitas

Dalam uji coba skala *employability skill* yang diperoleh r_{xy} akan dikonsultasikan dengan r_{tabel} *product moment* dengan $N = 100$ pada taraf signifikansi 5% yaitu $r_{tabel} 0,196$. Apabila $r_{xy} > r_{tabel}$ maka item dikatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data. Berdasarkan hasil uji coba instrumen dari 53 item pernyataan yang diuji kepada 100 orang, terdapat 50 item valid dan 3 item yang tidak valid. Adapun nomor item pernyataan yang tidak valid adalah : 4, 20 dan 41.

a. Uji Reliabilitas

Hasil pertimbangan uji coba instrumen dengan menggunakan rumus Alpha, secara keseluruhan diperoleh $r_{hitung} = 0,896$ dan $N = 100$ pada taraf signifikansi 5% dan $r_{tabel} = 0,196$. Dengan demikian $r_{hitung} = 0,896 > r_{tabel} 0,196$ sehingga instrumen tersebut dikatakan reliabel. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka disimpulkan bahwa skala *employability skill* yang telah diuji cobakan (*try out*) memiliki reliabilitas yang baik. Dengan demikian, skala *employability skill* tersebut sudah baik digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian. Hasil uji reliabilitas.

3.8 Teknik Analisis Data

Sesudah melakukan observasi, langkah selanjutnya untuk dilakukan peneliti adalah memeriksa kembali data yang sudah terkumpul untuk kemudian dianalisis. Analisis data dilaksanakan ketika sudah memenuhi segala syarat teknik pengumpulan data. Definisi dari analisis data yaitu sebuah proses untuk mencari data dan sebuah penyusunan yang dilakukan secara sistematis, terstruktur, dan teratur.

Semua hasil yang diperoleh mulai dari hasil wawancara, angket, membagikan kuesioner serta hal-hal lainnya untuk kemudian diolah menggunakan teknik yang telah ditentukan oleh peneliti. Pada kesempatan kali ini peneliti melakukan kegiatan analisis data dengan bantuan analisis secara induktif yang merupakan analisis dengan

didasarkan pada data yang telah diperoleh. Untuk kemudian dapat dikembangkan menjadi pola hubungan yang sudah ditentukan.

Alasan peneliti menggunakan uji *Wilcoxon* karena subjek penelitian kurang dari 25, maka distribusi datanya dianggap tidak normal Sudjana (2002 :60). Statistik yang digunakan adalah non parametrik dengan menggunakan *Wilcoxon Matched Pairs Test*. Penelitian ini akan menguji *Pretest* dan *Posttest*, dengan demikian peneliti dapat melihat perbedaan nilai antara pretest dan posttest melalui uji *Wilcoxon* ini. Pelaksanaan uji *Wilcoxon* untuk menganalisis kedua data yang berpasangan tersebut, dilakukan dengan menggunakan analisis uji melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 25.

Adapun rumus uji *Wilcoxon* ini menurut Sugiyono (2010: 242-243) adalah sebagai berikut :

$$z = \frac{T - \mu_T}{\sigma_T}$$

Keterangan

T = jumlah rank dengan tanda paling kecil

$\mu_T = n(n+1)/4$ dan

$\sigma_T = \sqrt{n(n+1)(2n+1)/24}$

Menurut Sugiyono (2010) pengambilan keputusan dapat didasarkan pada hasil uji z, yaitu:

Jika statistik hitung (angka z output) > statistik tabel (tabel z), maka H_0 diterima (dengan taraf signifikansi 5%)

Jika statistik hitung (angka z output) < statistik tabel (tabel z), maka H_0 ditolak (dengan taraf signifikansi 5%).

Nilai Z hitung adalah -2.805 dibandingkan dengan Ztabel =1,645. Dengan signifikansi sebesar $p= 0,005$; $p< 0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka artinya terdapat perbedaan hasil pelatihan *employabiloty skill* dengan strategi *support group*. Jadi, penggunaan strategi support group berpengaruh terhadap peningkatan kesiapan kerja bagi mahasiswa di forum pendidikan kewarganegaraan universitas lampung.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di Forum Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Lampung diperoleh kesimpulan bahwa *support group* (kelompok dukungan) dapat meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam kesiapan kerja mereka saat sudah lulus. Hal ini menunjukkan dengan adanya peningkatan skor *pretest* dan *posttest* sebesar 40%. Dan juga terbukti dari hasil analisis data dengan menggunakan Uji-Wilcoxon, Z hitung = -2.805 < Z tabel = 1.645 dengan nilai signifikansi sebesar $p = 0,005$; $p < 0,05$ maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, Hal ini menunjukkan bahwa *support group* terbukti efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja bagi mahasiswa di Forum Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh berkenaan dengan efektivitas pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group* pada mahasiswa di Forum Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Lampung, maka dengan ini peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut :

- a. Kepada Mahasiswa Pendidikan Kewarganegaraan
Mahasiswa hendaknya dapat lebih sadar untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Akan lebih mudah jika dipersiapkan lebih awal dan saat masih duduk di bangku kuliah. Mahasiswa diharapkan dapat lebih aktif pada kegiatan kemahasiswaan, mengikuti pelatihan yang berkaitan

dengan kesiapan kerja serta melakukan kegiatan yang dapat mengasah keterampilan yang sudah dimiliki mahasiswa.

b. Kepada Peneliti Lain

Kepada peneliti lain disarankan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel, juga disarankan dapat menambahkan *games* atau *ice breaking* tujuannya agar peserta menjadi lebih bersemangat dalam mengikuti pelatihan sampai akhir. Serta dapat memberikan *homework* kepada mahasiswa sebagai tugas di rumah. Peneliti selanjutnya hendaknya dapat lebih memperkaya penelitian ini dengan melihat faktor-faktor lain yang dapat membuat kesiapan kerja seseorang dapat meningkat.

c. Kepada UPKT

Kepada pihak UPKT selaku unit yang telah disediakan oleh pihak FKIP Universitas Lampung untuk memfasilitasi mahasiswanya agar dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang mungkin dimiliki oleh mahasiswa FKIP Universitas Lampung (terkhusus masalah kesiapan kerja), hendaknya dapat memberikan pelatihan-pelatihan atau seminar mengenai kesiapan kerja.

b. Kepada Perguruan Tinggi

Kepada perguruan tinggi hendaknya dapat mendukung dan memfasilitasi kebutuhan mahasiswa dengan memberikan kegiatan-kegiatan yang bermanfaat bagi mahasiswa. Yang tentunya dapat menjadi wadah bagi mahasiswa dalam mengembangkan potensi yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. (2016). A Literature Review on Personality, Creative and Innovative Behavior. *International Review of Management and Marketing*, 177-182.
- Asf, J., & Mustofa, S. (2013). *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah Dan Guru*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Azmi, I. H. (2018). The Employability Skills Of Malaysian University Students. *International Journal of Modern Trends in Social Sciences*, 1-14.
- Brabender, V. A. (2004). *Essentials of Group Therapy*. New Jersey : Wiley & Sons, Inc.
- Canada., T. C. (2000). *Employability Skills 2000+*. The Conference Board of Canada's Employability Skills Forum and the Business and Education Forum on Science, Technology and Mathematics. Ottawa.
- Clearly, M., Flynn, R., T. (2007). *Graduate Employability Skills : Prepared for The Business, Industry and Higher Education Collaboration Council*. Melbourne : Precision Consultancy.
- Djudyah & Yuniardi, S. (2010). Model Pengembangan Konsep Diri dan Daya Resiliensi Melalui *Support Group Therapy*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Duta, N. (2015). *From Theory To Practice: The Barriers To Communication In Teacherstudent Relationship*. Procedia-Social and Behavioral Scienc
- Fitriyani, M., Sukirman & Hamidi, Nurhasan. (2014). Upaya Peningkatan Kesiapan Kerja Peserta Didik Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Karanganyar (Studi Kasus di SMK Negeri 1 Karanganyar). *Jupe UNS*. 2 (2): 98-100
- Fugate, M, Kinicki, AJ, Ashforth. (2004). *Employability : A Psycho-Social Construct, Its Dimensions, and Applications*. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.65. Retrieved 07 28, 2009

- Gustavsson, M. (2012). Learning and propensity for changing the job situation during downsizing. *Journal of Workplace Learning*, 497-508.
- Hadi, U. K. B. A. (2018). Peran Mutual Support Group Dalam Mengatasi Culture Shock Pada Mahasiswa Asing Di UIN Raden Fatah Palembang (Studi Kasus Pada Ikatan Mahasiswa Malaysia UIN Raden Fatah, Palembang) (Doctoral dissertation, UIN Raden Fatah Palembang).
- Harvey, L., Harvey, L., Locke, W., M. (2002). *Enhancing Employability, Recognising Diversity : Making Links Between Higher Education and The World of Work : Main Report. Universities UK.*
- Hermila, A. Y. (2019). Analisis Employability Skills Mahasiswa Menggunakan Pendekatan Situational Judgement Test In Prosiding. *In Prosiding Seminar Nasional Fakultas Teknik UNM.*
- Ibrahim. (2017). Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor (Studi Empiris Pada Pt. Krakatau Tirta Industri Cilegon). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1 (2).
- Ihsan, M. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Pada Siswa SMK Negeri 1 Sinjai. *Doctoral Disertation : Pascasarjana.*
- Jawa, Y., Nuraini, & Okiana. (2018). Pengaruh Aktivitas Organisasi dan Prestasi Akademik terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Ekonomi FKIP UNTAN. *Director*, 15(40), 6–13.
- Juniarso, T. (2020). Model Discovery Learning Terhadap Kemampuan Berpikir Kreatif Mahasiswa. *ELSE (Elementary School Education Journal): Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 4(1), 36-43.
- Kendawati, Jatnika R. (2010). Model Pembinaan Remaja Dalam Rangka Mempersiapkan Diri Memasuki Dunia Kerja. *Journal Psychology*, Vol. 6 (3), 201-210.
- Latif, A. (2017). Hubungan Perencanaan Karir dan Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa. *Konselor Volume 6 Number 1 2017*, 29-38.
- Lippman, d. (2015). *Workforce Connections : Key " Soft Skills" That Foster Youth Workforce Succes : Toward A Consensus Across Fields. Child Trends Publication.*
- Little, B. e. (2006). *Employability and Work Based Learning. London : HEA.*
- Lowden, K. H. (2011). *Employers' Perception of The Employability Intelligenc Skills of New Graduates. London: Edge Foundation.*

- Maharani, dkk (2022). Pengembangan Modul Employability Skill (Kesiapan kerja) Dengan Strategi Support Group Pada Mahasiswa di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung
- McQuaid, R. W. (2005). *The Concept of Employability. UK : University of York.*
- Medlin, B. &. (2009). Enancing Performance Through Goal Setting, Engagement, and Optimism. *Industrial Management & Data System*, 943-956.
- Miyazaki, K. M. (2016). Pengaruh Keaktifan BerorPengaruh Kompetensi Diri Dan Kepercayaan Diri Terhadap Perencanaan Karorgansisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Angkatan 2013-2016 Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnall Pendidikan Bisnis dan Ekonomi*, 545-546.
- Muiz, R. H. (2015). Efektivitas Terapi Dukungan Kelompok Dalam Meningkatkan Resiliensi Pada Remaja Penghuni Lembaga Pemasarakatan . *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 7(2), 173-190.
- Muntafi', Putri Sari Nurhidayati dan Astuti, Isthofaina. (2016) Kesiapan Kerja Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis UMY Menghadapi MEA. *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.*
- Natawidjaja, R. (1987). *Pendekatan-Pendekatan Dalam Penyuluhan Kelompok. CV. Diponegoro, Bandung.*
- Pool. L. D, S. (2007). The Key To Employability : Deleveloping A Practical Model of Graduate Employability. *Journal Pdf Education and Training, Vol 49, No 4.*
- Prabowo, A. S. (2016). *Tesis Pengembangan Program Pengembangan Karir Mahasiswa Program Studi Kependidikan. Jakarta : Universitas Negeri Jakarta.*
- Pratiwi, A. &. (2019). Hubungan Antara Motivasi Belajar Dengan Perencanaan Karir Pada Siswa Kelas X IPS Di Man 1 Surakarta Tahun Pelajaran 2018/2019. *Medikons : Jurnal Prodi Bimbingan dan Konseling Unisri Surakarta*, 5 (2).
- Prawitasari, J. E. (2011). *Psikologi Klinis Pengantar Terapan Mikro dan Makro. Jakarta: Penerbit Erlangga.*
- Putri, A. R., F. (2015). Self Esteem dan Optimisme Raih Kesuksesan Karir Pada Fresh Graduate Fakultas Teknik Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 15-19.
- Putri, R., Jumadi, Ariswan, & Oktasari, D. (2019). The effectiveness of teachers' use of lecture model combined with cooperative learning method for

- enhancing students' problem-solving skills in physics. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Fisika*, 5(2), 83-90.
- Rahman. (2017). *Kesiapan Kerja, Kematangan Karir, dan Kecemasan dalam Dunia Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan*. Malang: Doctoral Dissertation, University of Muhammadiyah Malang.
- Rahman, B. (2009). Peer Support and Resilience. *Down Syndrome Victoria Members Journal, Voice*, Winter, 4-5.
- Robinson, J. P. (2000). *What are employability skills? . Journal The Workplace. Community workforce development specialist state headquarters : Auburn University, AL, Volume 5(Issue 3)*. Retrieved September 9, 2005, from <http://www.aces.edu/crd/workforce/publications/employability-skills.PDF>
- Santosa, E. I., & Himam, F. (2014). Pengaruh Berbagai Pengetahuan Perencanaan Karir Terhadap Efikasi Diri Dalam Membuat Keputusan Karir. *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*, 6(1), 1–24. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol6.iss1.art1>
- Setyaningrum, D. H. (2018). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Informasi Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 26-40.
- Silver, J. (2003). *An Evaluation of The Employability Skills Acquired by Industrial Placement Students. Education Changing Environment 17th-18th September 2003 Conference Proceedings*.
- Silverthorne, C. &. (2008). The Impact of Locus Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29 (7) : 572 - 582.
- Smith, E, C. (2003). *The Development Employability Skills in Novice Workers. Adelaide, Australia : National Centre for Vocational Education Research*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sukardi. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Praktiknya*. 93.
- Wahyuni, N. S. (2016). Hubungan dukungan sosial teman sebaya dengan kemampuan bersosialisasi pada siswa smk negeri 3 medan. *Jurnal Diversita*, 2(2).
- Widyastuti, N. W. (2015). Hubungan Antara Locus of Control Internal dengan Kematangan Karir Pada Siswa SMKN 1 Bantul. *Humanitas (Monterey. N. L)*, 82-89.

- Yaldom, I., (1985). *The Theory and practice of group psychotherapy 3rd* . New York : Basic Books
- 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.
- Yorke, M. (2006). *Employability in Higher Education : What it is- What it is not*. York : Higher Education Academy.
- Zunita, M., Yusmansyah, Y., & Widiastuti, R. (2018). Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir. *ALIBKIN (Jurnal Bimbingan Konseling)*, 6(3).