

**EFEKTIVITAS PELATIHAN *EMPLOYABILITY SKILL* DENGAN
STRATEGI *SUPPORT GROUP* DALAM MENINGKATKAN KESIAPAN
KERJA PADA MAHASISWA DI UKM *ENGLISH SOCIETY* (ESo)
UNIVERSITAS LAMPUNG**

Skripsi

Oleh

**Amira Rahmawati
2013052028**



**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

EFEKTIVITAS PELATIHAN *EMPLOYABILITY SKILL* DENGAN STRATEGI *SUPPORT GROUP* DALAM MENINGKATKAN KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA DI UKM *ENGLISH SOCIETY* (ESo) UNIVERSITAS LAMPUNG

OLEH

AMIRA RAHMAWATI

Masalah dalam penelitian ini adalah keterampilan kesiapan kerja (*employability skill*) mahasiswa yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk melihat efektivitas pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group* dalam meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa di UKM *English Society* (ESo) Universitas Lampung. Metode penelitian yang digunakan pre eksperimen (*pre experiment design*) dengan menggunakan *One Group pretest dan posttest Design*. Populasi penelitian sebanyak 291 mahasiswa dan sampel penelitian sebanyak 10 mahasiswa di UKM *English Society* (ESo) Universitas Lampung. Pengumpulan data menggunakan instrumen *Employability Skill* dengan skala likert. Validitas instrument menggunakan rumus *Aiken's V*. Reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Normalitas data pada penelitian ini menggunakan *Shapiro Wilk* Teknik analisis data yang digunakan adalah uji *Sample Paired T-test* dengan menggunakan SPSS 25 for Windows. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini diperoleh hasil *sig* (*2 – tailed*) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan penelitian ini adalah pemberian pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group* efektif digunakan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa UKM *English Society* (ESo) Universitas Lampung.

Kata Kunci : *employability skill, support group, mahasiswa*

ABSTRACT

THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYABILITY SKILL TRAINING WITH A SUPPORT GROUP STRATEGY IN INCREASING WORK READINESS OF STUDENTS AT UKM ENGLISH SOCIETY (ESo) UNIVERSITY OF LAMPUNG

BY

AMIRA RAHMAWATI

The problem in this study is the low employability skills of students. This study aims to see the effectiveness of employability skill training with support group strategy in improving work readiness in students at UKM English Society (ESo) University of Lampung. The research method used is pre-experiment design using One Group pretest and posttest Design. The population of the study was 291 students and the sample of the study was 10 students at UKM English Society (ESo) University of Lampung. Data collection used the Employability Skill instrument with a Likert scale. Instrument validity uses the Aiken's V formula. Reliability uses Cronbach Alpha. Data normality in this study uses Shapiro Wilk. The data analysis technique used is the Sample Paired T-test using SPSS 25 for Windows. The results of the hypothesis test in this study obtained the results of sig (2-tailed) of $0.000 < \alpha$ 0.05, which means H_0 is rejected and H_1 is accepted. The conclusion of this study is that providing employability skills training with a support group strategy is effective in increasing the work readiness of UKM English Society (ESo) students at the University of Lampung

Keywords: employability skills, support group, students.

**EFEKTIVITAS PELATIHAN *EMPLOYABILITY SKILL* DENGAN
STRATEGI *SUPPORT GROUP* DALAM MENINGKATKAN KESIAPAN
KERJA PADA MAHASISWA DI UKM *ENGLISH SOCIETY* (ESO)
UNIVERSITAS LAMPUNG**

**Oleh
AMIRA RAHMAWATI**

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
2025**

Judul Skripsi

: **EFEKTIVITAS PELATIHAN
EMPLOYABILITY SKILL DENGAN
STRATEGI SUPPORT GROUP DALAM
MENINGKATKAN KESIAPAN KERJA
PADA MAHASISWA DI UKM ENGLISH
SOCIETY (ESo) UNIVERSITAS LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

: **Amira Rahmawati**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **201302028**

Jurusan

: **Ilmu Pendidikan**

Program Studi

: **Bimbingan dan Konseling**

Fakultas

: **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

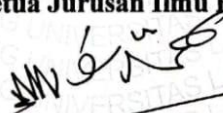


Ratna Widiastuti, S.Psi., M.A., Psi.
NIP. 197303152002122002



Yohana Oktariana, M.Pd.
NIP. 198710062024212016

2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan



Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si.
NIP. 197412202009121002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

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



Sekretaris : Yohana Oktariana, M.Pd.



Penguji Utama : Dr. Ranni Rahmayanthi Z, SPd., M.A.



2. Plt. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Dr. Riswandi, M.Pd.

NIP. 197608082009121001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 20 Januari 2025

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amira Rahmawati
NPM : 2013052028
Prodi/Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi. Berdasarkan pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah dan disebut dalam daftar Pustaka. Apabila ternyata kelak dikemudian hari terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka saya akan bertanggung jawab sepenuhnya.

Bandar lampung, 20 Januari 2025

Penulis



Amira Rahmawati
NPM. 2013052028

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Amira Rahmawati dilahirkan di Provinsi Lampung, di Desa Wates Wayratai 14 Juli 2002, merupakan anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Budiman dan Ibu Sri Wiyati.

Penulis memulai Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Wates diselesaikan pada tahun 2014, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri Padangcermin yang diselesaikan pada tahun 2017. Selanjutnya, kejenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 2 Padangcermin yang diselesaikan pada tahun 2020.

Pada tahun 2020, Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Lampung, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Jurusan Ilmu Pendidikan, Program Studi Bimbingan dan Konseling melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Pada bulan Januari sampai Februari tahun 2023 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di desa Argomulyo, Kecamatan Banjit, Way Kanan dan melaksanakan Praktik Lapangan Persekolahan (PLP) di MTS 1 Banjit.

MOTTO

“Laa Hawla Wala Quwatta Illa Billah (There is no might or power except with Allah)”

“Hiduplah kuat, tangguh, dan berwelas asih”
(Nenek)

“It’s not always easy, but that’s life. be strong because there are better days ahead”
(Mark Lee)

“Made a lot of changes but not forgetting who I was”
(One Direction)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin

Teriring puji dan Syukur ku kepada Allah SWT

Sholawat dan Salam yang selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW

Kupersembahkan skripsi ini sebagai awal pembuktianku

Kepada kedua orang tuaku bapak Budiman dan ibu Sri Wiyati belahan jiwaku yang sangat kucintai, yang telah merawat, mendidik dan menyangiku sedari kecil dengan perjuangan, air mata, keringat mereka untuk membesarkanku, serta selalu mendoakan dengan tulus untuk kebahagiaan, keselamatan dan keberhasilanku.

Adikku tersayang, Anggun Duwi Ningsih, kedua almarhum nenekku tersayang yang akan selalu aku rindukan Alm Parmi binti Suto Katijo dan Alm Dalikem binti Jo Setiko, kupersembahkan skripsi ini sebagai rasa terimakasihku atas kasih sayang, dukungan serta do'a yang tulus yang selalu mengiringi langkahku.

Seluruh Keluarga, dan para sahabat tersayang yang menemani, dan memberikan semangat untukku

Para pendidik yang tak henti memberikan ilmu yang berguna dengan kesabaran dan ketulusan hati. Serta, Almamaterku tercinta Universitas Lampung

SANWACANA

Puji syukur kepada Allah SWT atas limpahan Kasih dan Rahmat-Nya, Alhamdulillah atas ridho serta kemudahan dari-Nya penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul *“Efektifitas Pelatihan Employability Skill Dengan Strategi Support Group Dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Mahasiswa di UKM English Society (ESo) Universitas Lampung”* sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Lampung. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisin skripsi ini bukan hanya atas kemampuan penulis semata, namun juga berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M. selaku Rektor Universitas Lampung
2. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung
3. Bapak Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung
4. Ibu Dr. Ranni Rahmayanthi Z, S.Pd., M.A. selaku Ketua Program Studi S1 Bimbingan dan Konseling Universitas Lampung, sekaligus sebagai Dosen Penguji Utama. Terimakasih atas ketersediaannya dalam memberikan bimbingan, saran, dan kritik yang membangun dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Ratna Widiastuti, S.Psi., M.A., Psi, selaku Dosen Pembimbing Utama sekaligus Dosen Pembimbing Akademik. Terimakasih kepada ibu yang telah bersedia memberikan bimbingan, dukungan, saran, motivasi dan kritiknya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

6. Ibu Yohana Oktariana, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan, waktu, kritik, dukungan, dan sarannya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
7. Bapak dan Ibu Dosen Bimbingan Konseling Universitas Lampung. Terimakasih atas jasa, pengabdian, dan ilmu serta pengalaman yang tidak akan pernah terlupakan oleh penulis
8. Bapak dan Ibu Staff dan Karyawan di lingkungan FKIP Universitas Lampung, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya selama ini atas arahnya dalam membantu mengurus keperluan administrasi hingga skripsi ini terselesaikan
9. Teman-teman dari *English Society* (ESo) Universitas Lampung. Terimakasih telah bersedia membantu meluangkan waktunya untuk penulis melaksanakan penelitian skripsi ini.
10. Mama dan bapak, terimakasih atas doa, dukungan, yang selalu mengiringi, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini
11. Adikku, Aggun Duwi Ningsih, terimakasih sudah memberikan dukungan dan semangat untukku
12. Kedua Alm nenek tersayang yang akan selalu dirindukan Parmi binti Suto Katijo dan Dalikem Binti Jo Setiko, terimakasih atas kasih sayang, dukungan, doa yang selalu diberikan kepada penulis.
13. Sahabatku, Anggun Nadhifahmia Azizah dan Yolla Lorenza yang selalu menemani, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan motivasi kepada penulis saat suka maupun duka
14. Tiga Pentol Korek (Shella, dan Afifah) teman terbaik penulis semasa kuliah terimakasih telah menemani, memberikan semangat dan menghibur penulis dan cerita, pengalaman yang tidak akan terlupakan oleh penulis
15. Agnes, Mifta, Shoraya, Acha, Anggun terimakasih telah menemani penulis dan cerita yang tidak akan terlupakan oleh penulis
16. Teman-teman Payung Penelitian Marcella dan Yoza, terimakasih atas kerjasama dan dukungan serta kebersamaannya selama ini sehingga kita bisa sama-sama menyelesaikan skripsi ini
17. Teman-teman seperjuangan Bimbingan Konseling Universitas Lampung Angkatan 2020. Terimakasih atas kebersamaannya selama ini.

18. Teman-teman dan Keluarga Besar HIMAJIP terimakasih atas ceritan dan pengalaman tak terlupakan selama ini
19. Tari, Anjani, Ibu Aptiyo, Mba Nesa, tetangga, yang sudah seperti keluarga bagiku , teman curhatku, terimakasih telah menemani, menghibur penulis di masa duka. Terimakasih atas kepedulian dan waktu yang selalu diberikan kepada penulis selama ini
20. Piya, Anggri, Risna dan Putri, teman seperjuangan Kampus Mengajar. Terimakasih atas pengalaman, dan kerjasama yang tidak akan terlupakan oleh penulis
21. Ananya, teman pena penulis sejak 2017. *Thank you so much although we never meet in real life, thank you for always give me support and times. I'm deeply gratefull to know you.*
22. Sist, Hilda yang menjadi teman cerita, dan tutor terbaik penulis. terimakasih
23. Teman seperjuangan KKN Desa Argomulyo dikecamatan Banjit, Way kanan (Alfian, Kezia, Avita, Septri, Afifah, Gusti, Hafid, Rafika, Zulfa, Dina) terimakasih atas ceritan dan pengalaman tak terlupakan.
24. Pak Fatih, seluruh Guru dan Staff MTS GUPPI Banjit, tempat penulis melaksanakan PLP
25. Almamaterku tercinta Universitas Lampung
26. Serta semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Bandar Lampung, Oktober 2024

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Manfaat Teoritis	7
1.6.2 Manfaat Praktis.....	7
1.7 Kerangka Pikir	8
1.8 Hipotesis Penelitian	11
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 <i>Employability Skill</i>	12
2.1.1 Pengertian <i>Employability Skill</i>	12
2.1.2 <i>Employability Skill</i> dalam Bimbingan dan Konseling.....	16
2.1.3 Ciri-ciri <i>Employability Skill</i>	17
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employability Skill</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>	23
2.2.4 Fasilitator/ Ketua Kelompok	22
2.2.5 Tahapan <i>Support Group</i>	24
2.2.6 <i>Support Group</i> dalam UKM ESo Universitas Lampung.....	27
2.3 Penelitian yang Relevan.....	28

III. METODE PENELITIAN	32
3.1 Metode Penelitian	32
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.2.1. Tempat Penelitian	33
3.2.2. Waktu Penelitian	33
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.3.1. Populasi	33
3.3.2. Sampel	34
3.4 Variabel Penelitian	34
3.4.1. Variabel Bebas (<i>Independent</i>)	34
3.4.2. Variabel Terikat (<i>Dependent</i>)	34
3.5 Devinisi Operasional Variabel	35
3.5.1. <i>Support Group</i> (Variabel X)	35
3.5.2. <i>Employability Skill</i> (Variabel Y)	35
3.6 Metode Pengumpulan Data	37
3.7 Uji Instrumen	42
3.7.1. Validitas	42
3.7.2. Reliabilitas	43
3.7.3. Hasil Uji Instrumen	44
3.8 Metode Analisis Data	44
 IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	 46
4.1. HASIL PENELITIAN	46
4.1.1. Gambaran Umum Pra Pelatihan <i>Employability Skill</i>	46
4.1.2. Deskripsi Data	47
4.1.3. Hasil Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan <i>Employability Skill</i> dengan Strategi <i>Support Group</i>	48
4.2. Data Skor Sebelum (<i>Pre-test</i>) dan Sesudah (<i>Post-test</i>) subjek dalam mengikuti pelatihan <i>Employability Skill</i> dengan Strategi <i>Support</i> <i>Group</i>	53
4.2.1. Deskripsi Hasil Per-Indikator	54
4.2.2. Deskripsi Hasil dari Setiap Subyek	54
4.3. Analisis Data Hasil Penelitian	67
4.4. Hipotesis Data	68
4.5. Pembahasan	69
 V. KESIMPULAN DAN SARAN	 80
5.1. Kesimpulan	80
5.2. Saran	81
5.2.1. Kepada Mahasiswa	81
5.2.2. Kepada UPT Pengembangan Karir dan Kewirausahaan Universitas Lampung	81
5.2.3. Kepada Peneliti (Kelemahan penelitian)	82
 DAFTAR PUSTAKA	 82
 LAMPIRAN	 86

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1. Kisi- kisi Instrumen <i>Employability Skill</i> (Sebelum uji)	37
3.2. Kisi-kisi <i>Instrument</i> Penelitian (Setelah Uji)	40
3.3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian (Setelah Uji)	40
3.4. Skor Nilai alternatif Jawaban	41
4.1. Kriteria Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa	47
4.2. Data Subjek Penelitian Sebelum Mendapatkan Pelatihan <i>Employability Skill</i> dengan <i>Strategi Support Group (Pre-test)</i>	48
4.3. Jadwal pelaksanaan kegiatan penelitian.....	48
4.4. Data Nilai <i>Pre-test</i> dan <i>Post-Test</i>	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1.1. Kerangka Pikir Penelitian	11
2.1. Keterampilan Kesiapan Kerja Lippman et.al. (2015)	13
3.1. <i>One-Group Pre-test dan Post-test Design</i> (Sugiyono, 2015)	33
4.1. Grafik Hasil Per-indikator	54
4.2. Grafik peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja RKS	55
4.3. Grafik peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja IS	57
4.4. Grafik peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja MIZ	58
4.5. Grafik peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja KRA	59
4.6. Grafik peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja ABS	60
4.7. Grafik peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja IA	62
4.8. Grafik peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja DK	63
4.9. Grafik peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja AZ	64
4.10. Grafik peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja LPA	65
4.11. Grafik peningkatan Keterampilan Kesiapan Kerja RS	66
4.12. Grafik peningkatan Kesiapan Kerja Mahasiswa	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Kesiapan Kerja	87
2. Instrumen Penelitian Kesiapan Kerja (<i>Employability Skill</i>).....	88
3. Hasil Uji Ahli Instrumen.....	92
4. Paperhanging Hasil Uji Ahli dengan Aiken's V	115
5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	122
6. Hasil Tabulasi Data <i>Pre-test</i>	125
7. Hasil Tabulasi Data <i>Post-test</i>	125
8. Rekapitulasi Hasil Penelitian	125
9. Uji Normalitas.....	126
10. Uji <i>Sample Paired T-test</i>	127
11. Modul <i>Employability Skill</i>	128
12. Surat Izin Penelitian	133
13. Surat Balasan Izin Penelitian	134
14. Foto Dokumentasi Penelitian	135

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan di pasar kerja saat ini semakin sengit, terutama di beberapa industri dan profesi yang diidam-idamkan oleh lulusan perguruan tinggi. Masalah ini umum dialami oleh mahasiswa ketika mencari pekerjaan setelah lulus kuliah. Jumlah orang yang lulus dari perguruan tinggi selalu bertambah setiap tahun. Namun, kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan semakin sulit karena, persaingan di pasar kerja semakin sengit. Selama tahun 2022, sebanyak 1,85 juta mahasiswa lulus dari perguruan tinggi dengan berbagai gelar, seperti gelar sarjana, sarjana terapan maupun diploma menurut Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek).

Pada Agustus 2022, Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat ada 8,42 juta pengangguran di Indonesia. Dari jumlah tersebut, sebanyak 673,49 ribu (7,99%) merupakan lulusan universitas. Kemudian, pada bulan Agustus tahun 2022, jumlah penduduk yang memiliki usia kerja di Indonesia mencapai 209,42 juta jiwa. Dari jumlah ini, jumlah orang yang bekerja sebanyak 135,5 juta jiwa, sementara yang menganggur atau tidak bekerja sebanyak 8,42 juta jiwa. Total angkatan kerja adalah 143,72 juta jiwa. Hal tersebut membuktikan bahwa betapa sengitnya persaingan dalam mencari pekerjaan di Indonesia.

Saat ini, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan selalu lebih sedikit dibandingkan jumlah lulusan yang tersedia. Mahasiswa terkadang lebih sering memperhatikan prestasi akademik daripada terlibat dalam kegiatan di luar kelas yang membantu mereka mengembangkan keterampilan untuk bekerja. mahasiswa akan kurang siap menghadapi tantangan di dunia kerja jika

tidak memiliki pengalaman praktis, seperti magang, kerja paruh waktu atau proyek nyata.

Penelitian Agustin (2012) mengenai *Kompetensi Lulusan Sarjana Strata 1 (S-1) Psikologi dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi "X"* menunjukkan kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki mahasiswa dengan yang diharapkan oleh perusahaan, hal ini menunjukkan perlunya perguruan tinggi dalam mempersiapkan lulusan yang tak hanya unggul dalam akademik, tetapi memiliki keterampilan praktis yang dibutuhkan oleh perusahaan atau pasar kerja. Hal ini termasuk pelatihan *soft skills* dan pengalaman kerja praktis melalui magang atau program pengembangan diri. Hal tersebut mencerminkan bahwa perlunya mahasiswa untuk lebih menyadari kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Zaharim dkk. (2009) mendefinisikan keterampilan kesiapan kerja sebagai keterampilan yang diperlukan untuk memperoleh dan mempertahankan pekerjaan yang memuaskan, serta kemampuan untuk mengajar dan mentransfer pengetahuan mereka dalam lingkungan kerja. Mengacu pada pentingnya kesiapan kerja bagi lulusan perguruan tinggi, pelatihan *employability skill* menjadi krusial dalam proses pendidikan dalam mempersiapkan kesiapan kerja mahasiswa. Pelatihan ini tidak hanya meliputi pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga *soft skills* seperti komunikasi, kerja tim, dan pemecahan masalah.

Dengan memberikan pelatihan, perguruan tinggi dapat membantu mahasiswa untuk lebih siap menghadapi tantangan di dunia kerja. Hal ini juga sejalan dengan pernyataan Irmayanti dkk (2020), dalam penelitiannya bahwa lulusan perguruan tinggi perlu memiliki kemampuan praktis yang relevan. Dengan demikian, adanya pelatihan dalam meningkatkan kompetensi untuk mempersiapkan mahasiswa untuk bersaing di masa depan.

Peneliti Robinson (2000) mendefinisikan *employability skill* sebagai keterampilan yang dapat dilatih dan diajarkan, artinya mahasiswa memiliki peluang untuk mengembangkan keterampilan tersebut melalui lingkungan pendidikan maupun lingkungan kerja. Dalam konteks ini, pelatihan *employability skill* perlu dirancang untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa dengan tujuan dan sasaran yang jelas, serta intruksi yang efektif untuk memastikan bahwa mahasiswa mampu mencapainya. Melalui pelatihan tersebut, terutama dengan dukungan kelompok, mahasiswa tidak hanya belajar secara teoritis namun juga dapat berlatih di dalam situasi nyata.

Dukungan dari kelompok sebaya dapat meningkatkan proses pembelajaran dengan memberikan umpan balik, berbagi pengalaman, dan membangun kepercayaan diri. Maka dari itu, perlu ada upaya untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan *employability skill* untuk meningkatkan kesiapan kerja dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi tuntutan di dunia kerja.

Terdapat beberapa indikator yang menentukan tingkat kesiapan kerja (*employability skill*) calon lulusan. Indikator tersebut antara lain: konsep diri positif (*positive self concept*), kemampuan pengendalian diri (*self control*), kemampuan berpikir tingkat tinggi (*high order thinking*), keterampilan berkomunikasi (*communication skill*), dan keterampilan bersosial (*social skill*) Lippman dalam Amalee (2015). Carbery & Garavan (2005) mengungkapkan bahwa individu dikatakan memiliki kesiapan kerja apabila terdapat kapasitas dan kemauan individu tersebut untuk dapat tetap menonjol dalam pasar kerja.

Menurut Fugate, Kinicki & Ashforth (2004) *employability* pada mahasiswa tingkat akhir menjadi penting karena meskipun *employability* tidak menjamin kepastian individu untuk memperoleh pekerjaan secara nyata, namun *employability* yang tinggi dapat meningkatkan kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan. Hal ini yang mendorong bahwa ternyata *employability Skills* penting untuk dilatihkan pada mahasiswa tingkat akhir

untuk mempersiapkan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Hal tersebut selaras dengan dengan tugas perkembangan seseorang menurut Santrock (2002) salah satu tugas perkembangan yang harus dituntaskan oleh mahasiswa tingkat akhir sebagai dewasa awal adalah membuat keputusan secara luas tentang nilai-nilai, keluarga, hubungan *personal* serta karir.

Individu diharapkan mendapatkan suatu pekerjaan yang layak ketika berada pada masa dewasa awal sehingga dianggap mampu dan mempunyai peran atau posisi dalam masyarakat (Santrock, 2009). Dalam hal ini, mahasiswa yang sudah memasuki masa usia perkembangan dewasa awal sebaiknya sudah memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan karir dan merancang persiapan untuk meraih impiannya.

Secara keseluruhan, latar belakang *employability skills* untuk mahasiswa didasarkan pada perubahan dan tuntutan yang terjadi di dunia kerja saat ini. Mahasiswa perlu mengembangkan keterampilan tambahan diluar pengetahuan akademis mereka untuk memperkuat peluang mereka dalam memasuki pasar kerja yang kompetitif dan berkembang. Upaya untuk membantu mahasiswa di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) *English Society Unila (ESo)* memerlukan upaya-upaya penanggulangan dengan manfaat layanan bimbingan konseling. Hal ini, sesuai dengan fungsi bimbingan dan konseling yaitu, pemahaman, pencegahan, pengentasan, pemeliharaan, dan pengembangan.

Bimbingan konseling memiliki empat bidang bimbingan, yang mana diantaranya yaitu bimbingan pribadi, bimbingan sosial, bimbingan belajar bimbingan karir. Dalam bimbingan karir, Konselor berperan untuk membantu mahasiswa untuk memiliki pemahaman mengenai karir dan memahami tingkat perkembangan karir yang sesuai dengan usianya. Program bimbingan dan konseling karir yang komprehensif disemua jenjang pendidikan, termasuk perguruan tinggi merupakan strategi penting untuk membantu mahasiswa dalam menghadapi transisi ke dunia kerja (Nurillah, 2017). Hal ini sejalan dengan pendapat Winkel (2004) bimbingan karir merupakan bimbingan

dalam mempersiapkan diri individu menghadapi dunia kerja. Pada beberapa penelitian program bimbingan dan konseling karir diperguruan tinggi memberikan dampak positif dalam membantu mahasiswa meningkatkan kesiapan kerja.

Dalam penelitiannya Fitriani (2016) pada Mahasiswa Fakultas Teknik Sekolah Tinggi Teknologi Garut (STTG) menunjukan pengembangan program pusat karir diperguruan tinggi dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkompetensi dan profesional. Selain itu, dalam penelitian lain Nurillah (2017) pada mahasiswa program studi pendidikan seni di FPBS UPI bahwa program bimbingan karir dapat meningkatkan kematangan. Dalam hal ini, pihak Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung memiliki salah satu unit yang dapat memberikan layanan bimbingan dan konseling untuk mahasiswanya yaitu, Unit Pelayanan Konseling Terpadu (UPKT). Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan studi analisis untuk mendapatkan gambaran mengenai tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa di Unit kegiatan Mahasiswa (UKM) *English Society (ESo)* Universitas Lampung.

Menurut Sarafino (2010) bentuk *support* (dukungan) yang ada dalam suatu kelompok adalah informasi dan dukungan emosional, penghargaan, instrumental. terhadap perasaan-perasaannya. Efektivitas *employability skill* dengan strategi *support group* diharapkan dapat memiliki dampak positif pada perkembangan keterampilan dan kesiapan kerja pada mahasiswa. Melalui kelompok dukungan (*support group*) individu dapat belajar dari pengalaman dan pengetahuan orang lain, memberikan motivasi dan juga dukungan emosional.

Berdasarkan hasil pra-penelitian pada bulan September 2023 di UKM *English Society (ESo)* Universitas Lampung, peneliti merasa perlu mengkaji lebih dalam terkait permasalahan ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan Presiden Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) *English Society (ESo)* Universitas

Lampung, dapat diketahui bahwa UKM *English Society* Unila belum pernah menyelenggarakan pelatihan praktis terkait *employability skill*.

Selama ini, upaya pengenalan mengenai *employability skill* di UKM ESo hanya sebatas pada kegiatan seminar dan sesi berbagi pengalaman (*sharing session*). Presiden Eso menjelaskan bahwa meskipun pihaknya pernah mengadakan beberapa kegiatan seperti seminar penggunaan *Linked.in* dan pelatihan *internal* untuk mengurus organisasi, namun pelatihan praktis yang lebih mendalam mengenai *employability skill* belum pernah dilaksanakan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan studi “Efektivitas Pelatihan *Employability Skill* Dengan Strategi *Support Group* dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa di UKM *English Society (Eso)* Universitas Lampung.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terdapat mahasiswa yang masih merasa tidak percaya diri
2. Terdapat mahasiswa yang kesulitan untuk manajemen waktu dengan baik
3. Terdapat mahasiswa yang sulit mengatasi rasa ragu dan gugup saat akan menyampaikan pendapatnya saat berdiskusi
4. Terdapat mahasiswa yang kesulitan untuk bersikap tegas saat menghadapi konflik dengan teman
5. Terdapat mahasiswa yang merasa mudah tertekan
6. Terdapat mahasiswa yang kesulitan membangun kepercayaan dengan orang lain

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, untuk melakukan penelitian yang terarah, maka masalah dalam penelitian ini dispesifikkan agar tidak terjadi penyimpangan yang tidak diinginkan, peneliti membatasi masalah

mengenai “Efektivitas Pelatihan *Employability Skill* dengan Strategi *Support Group* dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa di UKM *English Society* (ESo) Universitas Lampung”

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada batasan masalah, diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah untuk mengetahui “Apakah Pelatihan *Employability Skill* dengan strategi *Support Group* efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja bagi mahasiswa di UKM *English Society* (ESo) Universitas Lampung”

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini ialah: untuk dapat mengetahui “Efektivitas Pelatihan *Employability Skill* dengan Strategi *Support Group* dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa di UKM *English Society* (ESo) Universitas Lampung”

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan wawasan terkait kesiapan kerja (*employability skill*) yang terdiri dari kemampuan konsep diri positif (*positive self concept*), Kemampuan pengendalian diri (*self control*), Keterampilan bersosial (*social skills*), Kemampuan berkomunikasi (*communication skills*), Keterampilan berpikir tingkat tinggi (*high order thinking*).

1.6.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa untuk menjadi bekal menghadapi dunia kerja setelah menyelesaikan Pendidikan di perguruan tinggi.

2) Bagi Program Studi Bimbingan dan Konseling

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pelayanan bimbingan dan konseling dalam bidang karir yang sesuai untuk membantu calon lulusan memiliki keterampilan kesiapan kerja (*employability skill*) yang mendukung untuk memasuki dunia kerja setelah kelulusan.

3) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang mendalam terkait dengan masalah yang diteliti, yaitu mengetahui efektivitas pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group* dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa di UKM *English Society (Eso)* Universitas Lampung.”

4) Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan dapat dikembangkan lebih sempurna.

1.7 Kerangka Pikir

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi, dan kepustakaan (Dalman, 2016). Kerangka berfikir yang dihasilkan dapat berupa kerangka berfikir yang asosiatif/hubungan, maupun komparatif/perbandingan (Sugiyono, 2013). Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran adalah menjelaskan secara garis besar mengenai penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan uraian konteks, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian yang telah di uraikan di atas, maka peneliti menggunakan beberapa faktor sebagai kerangka berpikir , untuk mencari data dan informasi untuk

menyelesaikan permasalahan yang muncul. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat efektivitas pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group* dalam meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa di UKM *english society* (ESo) Universitas Lampung, maka dari itu, diharapkan kedepannya penelitian ini dapat membantu kelompok kecil yang memiliki kriteria yang sama di Universitas Lampung menjadi lebih matang membangun keterampilan kesiapan kerja.

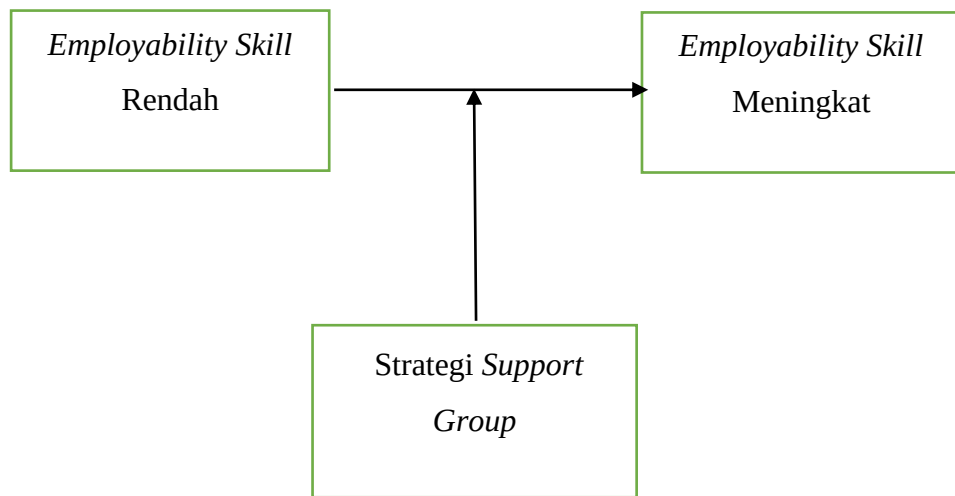
Secara keseluruhan, latar belakang pelatihan *employability skill* untuk mahasiswa didasarkan pada perubahan dan tuntutan yang terjadi di dunia kerja saat ini. Mahasiswa perlu mengembangkan keterampilan tambahan diluar pengetahuan akademis mereka untuk memperkuat peluang mereka dalam memasuki pasar kerja yang kompetitif dan berkembang. Upaya untuk membantu mahasiswa di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) *English Society* Unila (ESo) memerlukan upaya-upaya penanggulangan dengan manfaat layanan bimbingan konseling.

Employability skill diartikan sebagai kemampuan *soft skill* yang harus dimiliki oleh seseorang untuk dapat memasuki lingkungan kerja. hal ini sesuai pernyataan (Irmayanti dkk, 2020), bahwa perguruan tinggi dituntut agar mampu mencetak lulusan yang intelektual serta memiliki kemampuan yang dapat dijadikan sebagai modal dalam mempersiapkan kerja.

Seorang individu akan mengalami kesulitan apabila tidak memiliki keterampilan kerja. Selain daripada kemampuan teoritis terdapat hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan keterampilan kerja seseorang, kecerdasan akademik perlu di imbangi dengan keketampilan *soft skill*. Hal ini sesuai dengan pernyataan Firdaus (2017) bahwa kemampuan teknis atau akademis saja tidak cukup untuk menunjukkan kesuksesan di dunia kerja. Kemampuan non akademis adalah satu faktor fundamental di dalam kesuksesan di dunia kerja.

Support group atau dukungan kelompok adalah suatu dukungan oleh kelompok yang memiliki permasalahan yang sama untuk mengkondisikan dan memberi penguatan pada kelompok maupun perorangan dalam kelompok. Kelompok yang memiliki masalah yang relatif sama dengan cara berbagi informasi tentang permasalahan yang dialami serta solusi yang perlu dilakukan sekaligus proses saling belajar dan menguatkan, sering disebut kelompok sebaya.. Bentuk *support* (dukungan) yang ada dalam suatu kelompok adalah informasi dan dukungan emosional, penghargaan, instrumental. terhadap perasaan-perasaannya (Sarafino, 2010).

Efektivitas pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group* diharapkan dapat memiliki dampak positif pada perkembangan keterampilan dan kesiapan kerja pada mahasiswa. Melalui kelompok dukungan (*support group*) individu dapat belajar dari pengalaman dan pengetahuan orang lain, memberikan motivasi dan juga dukungan emosional. Pada kesempatan ini, peneliti mencoba untuk mengukur efektivitas pelatihan *employability skill* dengan menggunakan strategi *support group* pada Mahasiswa di UKM *English Society (ESo)* Universitas Lampung. Maka terbentuklah kerangka pikir dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1. Kerangka Pikir Penelitian

1.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2013). Berdasarkan definisi tersebut diatas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Pelatihan *Employability Skill* tidak efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa di UKM *English Society (ESo)* Universitas Lampung

H_1 : Pelatihan *Employability* dengan strategi *Support Group* efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa di UKM *English Society (ESo)* Universitas Lampung

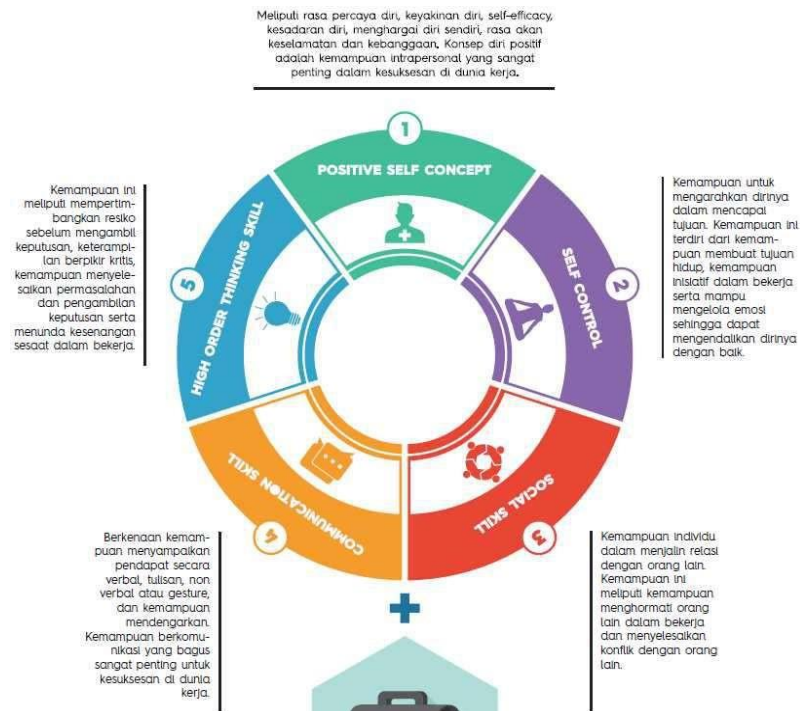
II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Employability Skill*

2.1.1 *Pengertian Employability Skill*

Employability skill dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan agar dapat bertahan dan meraih peluang sukses di dunia kerja Menurut Hanafi (2014), Selain itu *employability skill* disebut sebagai seperangkat kemampuan non-teknis yang dapat ditransfer dan diperlukan untuk memasuki dunia kerja, untuk dapat bertahan hidup, dan maju dalam pekerjaan, atau untuk kemajuan karir di tempat kerja baru (Yorke, 2006). Keterampilan ini mencakup keterampilan non-teknis yang, sama pentingnya dengan keterampilan teknis, yang, harus dimiliki oleh pekerja, terutama di sektor industri (Rasul dan Puvanasvaran, 2009). Meskipun demikian, banyak lulusan yang hanya mengandalkan kemampuan akademis mereka untuk mendapatkan pekerjaan, namun kurang memiliki keterampilan kelayakan kerja yang dibutuhkan di tempat kerja.

Kesiapan kerja merupakan suatu hal penting dimana mahasiswa siap memasuki dunia kerja, apabila memiliki keterampilan yang mendukung. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Lippman, dkk (2015) dibawah lembaga *Child Trends USA* menunjukkan ada beberapa keterampilan kesiapan kerja yang dibutuhkan oleh seorang pekerja agar berhasil dalam kehidupan kerja. Keterampilan kerja (*employability skill*) tersebut 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*).



Gambar 2.1. Keterampilan Kesiapan Kerja Lippman et.al. (2015)

1) Konsep diri positif (*Positive Self Concept*)

Terdiri atas rasa percaya diri, keyakinan diri, penghargaan diri, kesadaran diri, menghargai diri sendiri, rasa akan keselamatan dan kebanggaan, konsep diri positif merupakan kemampuan intrapersonal yang sangat penting dalam kesuksesan di dunia kerja.

2) Kontrol diri (*Self Control*)

Merupakan kemampuan untuk mengarahkan diri dalam mencapai tujuan. kontrol diri terdiri atas kemampuan membuat tujuan hidup, kemampuan inisiatif dalam bekerja serta mampu mengelola emosi sehingga dapat mengendalikan dirinya dengan baik.

3) Kemampuan sosial (*Social Skill*)

Merupakan kemampuan individu dalam menjalin relasi dengan orang lain. Kemampuan ini meliputi kemampuan menghormati orang lain dalam bekerja dan menyelesaikan konflik dengan orang lain.

4) Kemampuan berkomunikasi (*Communication Skill*)

merupakan kemampuan untuk menyampaikan pendapat secara verbal, tulisan, non verbal atau *gesture*, dan kemampuan mendengarkan. Untuk mencapai kesuksesan di lingkungan kerja, penting bagi seseorang untuk memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik

5) Berfikir tingkat tinggi (*High Other Thinking Skill*)

Merupakan kemampuan seseorang untuk mempertimbangkan resiko sebelum mengambil keputusan, keterampilan berfikir kritis, kemampuan menyelesaikan permasalahan dan pengambilan keputusan serta menunda kesenangan sesaat dalam bekerja.

Dalam buku “*How To Win Friends and Influence People*” yang ditulis oleh Dale Carnegie menjelaskan beberapa keterampilan yang dibutuhkan untuk sukses dalam pekerjaan. Beberapa keterampilan tersebut antara lain:

1) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi ini menekankan pentingnya memiliki kemampuan berbicara dengan cara yang menyenangkan dan penuh empatik . Kemampuan komunikasi ini diperlukan untuk membangun hubungan positif. Menunjukkan minat yang tulus dengan orang lain dan mampu mendengarkan dengan aktif merupakan salah satu bentuk komunikasi yang efektif

2) Keterampilan *Interpersonal*

Keterampilan untuk membangun hubungan baik dengan orang lain melalui *respect* (dengan hormat) dan apresiasi yang tulus merupakan salah satu bentuk menghargai orang lain. Prinsip memberikan pujian yang tulus dan menunjukkan rasa hormat terhadap pendapat orang lain bertujuan membangun hubungan interpersonal yang baik dan konstruktif.

3) Empati dan Keterampilan Sosial

Keterampilan untuk berempati berarti mencoba menempatkan diri pada posisi orang lain. menunjukkan rasa empati terhadap situasi yang

dialami orang lain, dapat memperkuat hubungan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

4) Kemampuan untuk Memotivasi dan Mempengaruhi

Kemampuan untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain secara positif dengan menggunakan pendekatan yang lembut dan persuasif. Contohnya seperti membiarkan orang lain untuk menceritakan tentang diri mereka dan menyampaikan ide/gagasannya

5) Kemampuan mengelola konflik

Dalam hal ini, artinya kemampuan untuk menangani perselisihan dengan cara yang konstruktif, menghindari perdebatan dan perselisihan yang dapat merusak hubungan baik.

Weligamage, dalam artikelnya yang berjudul “*Graduates Employability Skills : Evidence From Literature Review*” menjelaskan *Generic attributes of graduates of the university of Sydney* (1997). Atribut (aspek) umum tersebut antara lain:

1) Time Management

Kemampuan untuk mengelola beberapa tugas sekaligus (multitasking), menetapkan prioritas, dan mengalokasikan waktu secara efektif untuk memenuhi tenggat waktu.

2) Self-Understanding

Kemampuan untuk mengetahui kekuatan dan karakteristik pribadi

3) Learning Skills

Kemampuan untuk belajar secara efektif dari berbagai sumber termasuk kompetensi seperti mempelajari hal-hal penting, mengatur informasi dan berfikir kritis

4) Teamwork Skills

Kemampuan untuk bekerja secara efektif sebagai anggota tim dan memahami dinamika yang membuat tim sukses.

5) Leadership Skills

Kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi, dan memotivasi orang lain

6) *Problem Solving*

Kemampuan untuk mengidentifikasi, memprioritaskan dan memecahkan masalah. Kemampuan untuk mengajukan pertanyaan yang tepat, memilah berbagai aspek masalah dan menentukan solusi yang memungkinkan

7) *Working with Diversity*

Kemampuan untuk menghargai dan menoleransi sudut pandang, nilai, dan filosofi hidup yang berbeda dan berurusan secara konstruktif dengan orang-orang yang berbeda.

8) *Career Planing*

Kemampuan untuk mengelola karir di dunia kerja yang terus berubah

9) *Understanding Workplace*

Kemampuan memahami nilai-nilai yang mendasari tempat kerja, dinamika dan harapannya,

10) *Risk Assesment Management*

Kemampuan untuk menilai berbagai Tindakan alternatif dalam kaitannya dengan konsekuensi dan resiko terkait, serta mengidentifikasi cara-cara alternative untuk mengurangi resiko yang ada.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan kesiapan kerja adalah seperangkat keterampilan yang dapat ditransfer yang bertujuan untuk membantu individu beradaptasi terhadap perubahan dan mengatasi tuntutan lingkungan kerja berdasarkan dinamika dan perubahan yang terjadi di pasar tenaga kerja. Selain itu, keterampilan kerja merupakan seperangkat kemampuan utama yang penting bagi pekerja untuk bertahan hidup dan mengembangkan karirnya di tempat kerja.

2.1.2 *Employability Skill* dalam Bimbingan dan Konseling

Keterampilan kerja atau *employability skills* dalam bimbingan konseling adalah keterampilan yang membantu individu untuk mencari, mendapatkan, dan mempertahankan pekerjaan dengan sukses. Keterampilan ini sangat penting dalam proses perencanaan karier dan

upaya untuk membimbing konseli, karena mereka membantu individu untuk mengidentifikasi pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, dan nilai-nilai mereka serta untuk sukses dalam lingkungan kerja. Dalam bimbingan konseling, konselor dapat membantu individu mengidentifikasi keterampilan kerja yang perlu ditingkatkan, mengembangkan rencana pembelajaran atau pelatihan, serta memberikan dukungan dalam pencarian pekerjaan dan pengembangan karier. Tujuan utama adalah membantu individu mencapai kesuksesan dalam dunia kerja sesuai dengan potensi dan tujuan karier mereka.

Dalam bimbingan karir, konselor berperan untuk membantu mahasiswa untuk memiliki pemahaman mengenai karir dan memahami tingkat perkembangan karir yang sesuai dengan usianya. Program bimbingan dan konseling karir yang komprehensif disemua jenjang pendidikan, termasuk perguruan tinggi merupakan strategi penting untuk membantu mahasiswa dalam menghadapi transisi ke dunia kerja (Nurillah, 2017). Hal ini sejalan dengan pendapat Winkel (2004) bimbingan karir merupakan bimbingan dalam mempersiapkan diri individu menghadapi dunia kerja. Pada beberapa penelitian program bimbingan dan konseling karir diperguruan tinggi memberikan dampak positif dalam membantu mahasiswa meningkatkan kesiapan kerja.

2.1.3 Ciri-ciri *Employability Skill*

Seorang individu dikatakan siap memasuki lingkungan kerja apabila memiliki kemampuan *soft skill* maupun *hard skill*. Keterampilan tersebut dapat didapatkan melalui Pendidikan formal maupun pengalaman yang di dapatkan di luar lingkungan sekolah. Lulusan sekolah harus mempunyai keterampilan yang memadai untuk dapat dimanfaatkan di lingkungan kerja. Finch and Crunkilton (1999) mengklasifikasikan beberapa kelompok keterampilan yang harus dimiliki yakni: (1) Keefektifan organisasi atau kepemimpinan, (2) Bekerja secara tim/negosiasi/interpersonal, (3) Pengembangan diri/motivasi untuk menentukan tujuan/kepribadian dan pengembangan karir, (4) Berpikir

kreatif/penyelesaian masalah, (5) Mampu berkomunikasi: mendengar dan lisan; (6) Mampu membaca, menulis, dan menghiung; dan (7) Motivasi/keinginan untuk selalu belajar.

Kuswana (2013) menyebutkan bahwa ciri-ciri seorang yang memiliki kesiapan kerja (*employability skill*) adalah mencakup:

- a. Mengetahui dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannyasesuai dengan jabatan yang diemban.
- b. Memiliki pengetahuan tentang pra-syarat kerja berdasarkan dimensi, pengetahuan factual, pengetahuan konseptual, pengetahuan procedural, dan pengetahuan yang saling terkait
- c. Memiliki pengetahuan terkait berperilaku sebagai tenaga kerja yang kompeten.
- d. Memiliki pandangan yang positif, minat, dan motivasi terhadap setiap tata tertib yang diberlakukan dalam lingkungan pekerjaan.
- e. Dapat bersikap positif dan menerima risiko sebagai dampak dari pekerjaandan lingkungannya.
- f. Dapat memahami dan mengatasi masalah akibat pekerjaan

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, maka dapat dipahami bahwa untuk siap memasuki dunia kerja, seorang individu perlu memiliki kombinasi keterampilan *softskill* dan *hard skill*. Keterampilan ini dapat diperoleh melalui pendidikan formal maupun pengalaman di luar sekolah. Keterampilan-keterampilan tersebut sangat penting untuk membantu lulusan beradaptasi dan sukses di lingkungan kerja yang dinamis.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employability Skill*

Menurut McQuaid & Lindsay (2005) ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi *employability skills*, yaitu faktor individual (*individual factors*), Keadaan personal (*personal circumstances*) dan faktor dari luar (*external factors*). Faktor individual merupakan komponen ketrampilan dasar yang dimiliki individu, keadaan *personal* mencakup serangkaian

faktor kontekstual sosial ekonomi yang terkait dengan keadaan sosial, faktor luar merupakan kondisi permintaan tenaga kerja dan dukungan yang memungkinkan untuk layanan publik terkait pekerjaan.

Hal yang serupa di paparkan oleh Yusuf (2002) yang mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja terdiri dari (1) Pengetahuan dan wawasan, (2) kecerdasan, (3) bakat, (4) minat, (5) sikap, (6) nilai-nilai, (7) sifat-sifat pribadi, (8) lingkungan psikologi sosial kerja, (9) prospek kerja peluang karir, (10) jenis-jenis kerja, (11) karakteristik kerja.

Kemudian, menurut pendapat lain Achmad (2003) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja antara lain: “(1) Motivasi belajar, (2) pengalaman praktek luar, (3) bimbingan vokasional, (4) latar belakang ekonomi orang tua, (5) prestasi belajar sebelumnya, (6) informasi pekerjaan, dan (7) ekspektasi masuk dunia kerja.

2.2 Support Group

2.2.1 Pengertian Support Group

Support group atau dukungan kelompok adalah suatu dukungan oleh kelompok yang memiliki permasalahan yang sama untuk mengkondisikan dan memberi penguatan pada kelompok maupun perorangan dalam kelompok. Kelompok yang memiliki *problem* yang relatif sama dengan cara berbagi informasi tentang permasalahan yang dialami serta solusi yang perlu dilakukan sekaligus proses saling belajar dan menguatkan, sering disebut kelompok sebaya.

Saat seseorang mengalami masa yang menantang ataupun traumatis anggota keluarga dan teman mungkin menunjukkan simpati, tetapi mereka tidak selalu tahu apa yang harus dikatakan atau bagaimana cara terbaik untuk membantu. Hal ini sesuai dalam pernyataan Perez, dkk (2015) bahwa

Support group merupakan suatu proses terapi pada suatu kelompok yang memiliki permasalahan yang sama untuk mengkondisikan dan memberi penguatan pada kelompok maupun perorangan dalam kelompok sesuai dengan permasalahannya. Kelompok pendukung merupakan kumpulan orang-orang yang menghadapi masalah umum untuk berbagi apa yang meresahkan mereka, melalui berbagai pengalaman, mereka dapat memberikan dorongan, dukungan, dan kenyamanan kepada anggota kelompok lainnya dan menerima hal yang sama sebagai balasannya. Sejalan dengan pendapat Yaldom (1985) yang menyatakan bahwa *support group* adalah suatu kelompok yang mengumpulkan individu yang memiliki masalah atau keperluan yang relatif sama.

Kelompok pendukung dikembangkan untuk menyatukan orang-orang yang menghadapi kesulitan serupa dengan keadaan yang sedang dialaminya. Kelompok pendukung menawarkan tempat yang aman dimana seseorang dapat mendapatkan informasi yang praktis, konstruktif, dan bermanfaat. Seseorang yang tergabung dalam kelompok pendukung akan mendapatkan manfaat dari dorongan semangat, dan mereka akan belajar lebih banyak mengenai pemecahan masalah melalui pengalaman bersama. Mendengar dari orang lain yang menghadapi situasi yang sama dapat membuat seseorang tidak merasa sendirian dalam menghadapi kesulitan yang sedang dialaminya.

Kelompok dukungan (*support group*) biasanya terdiri atas 4 sampai 12 anggota dengan pertemuan bulanan, mingguan, atau bahkan dua kali mingguan. Di dalam kelompok jenis ini, para anggota berbagi pemikiran dan perasaan tentang dirinya sendiri. Saling berbagi dan mendengarkan orang lain memunculkan variasi berbagai sudut pandang untuk menguji permasalahan-permasalahan dan mengembangkan perasaan terhadap para anggota.

Dengan demikian, kelompok dukungan memungkinkan para anggota untuk belajar bahwa orang lain sedang berjuang keras untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang sama, emosi yang serupa, dan memiliki pemikiran yang serupa. Jenis kelompok dukungan (*Support Group*) diantaranya seperti 1) kelompok yang saling mendukung (*Mutual Support Group*), 2) kelompok swadaya 12 Langkah, 3) kelompok daring (*online support group*), 4) kelompok terapi.

2.2.2 Tujuan *Support Group*

Support group bertujuan untuk membina hubungan antara anggota kelompok, hubungan ini membantu individu-individu dalam kelompok membicarakan masalah yang dihadapi oleh mereka dan saling membantu dalam menyelesaikannya. Tujuan-tujuan *support group* tersebut diantaranya:

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

2.2.3 Manfaat *Support Group*

Kelompok pendukung ialah tempat yang aman dimana seseorang dapat membicarakan emosi dan perasaan dengan orang lain yang mengetahui perasaan orang lain yang tidak akan menghakimi atau mengkriti perasaan seseorang. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Sarafino, (2010) bentuk *support* (dukungan) yang ada dalam suatu kelompok adalah informasi dan dukungan emosional, penghargaan, instrumental terhadap perasaan-perasaannya. *Support group* dapat 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.

Antara manfaat lain yang disebut Reissman (1965) sebagai *helper- therapy principle*, yaitu pembantu seringkali mendapat manfaat yang lebih dari yang dibantu. Antara manfaatnya (Gartner & Reissman, 1977). Manfaat tersebut diantaranya:

- 1) Meningkatkan perasaan kebebasan
- 2) Kontribusi sosial
- 3) Kompetensi interpersonal
- 4) Persamaan dengan yang lain
- 5) Mendapatkan penerimaan sosial
- 6) Pembelajaran sosial
- 7) Kekuatan diri

2.2.4 Fasilitator/ Ketua Kelompok

Fasilitator perlu tahu tugas-tugas yang diharapkan untuk dilakukan (tanggung jawab), parameter di mana mereka bekerja (autoriti atau kuasa), tujuan berorientasi pada hasil (akuntabilitas), dan bagaimana mereka tahu tentang keberhasilan matlamat kelompok (ukuran). Fasilitator *support group* perlu menjaga kerahsiaan maklumat anggota kelompok, seperti identifikasi atau maklumat peribadi, foto, dan video di luar dari pertemuan tanpa

kebenaran anggota-anggota kelompok. Individu yang bertanggungjawab sebagai fasilitator atau ketua kelompok *support group* memiliki bakat dan ciri-ciri untuk mengatur dan mengepalai kelompok dengan berkesan. Adapun tanggung jawab dari fasilitator antara lain:

- 1) Membuka dan menutup setiap pertemuan
- 2) Menyusun perjalanan perbincangan kelompok
- 3) Membantu anggota belajar mendengar dan saling membantu antara anggota
- 4) Membantu menyelesaikan masalah yang muncul ketika sesi perbincangan.

Individu yang bertanggungjawab sebagai fasilitator atau ketua kelompok *support group* memiliki bakat dan ciri-ciri untuk mengatur dan mengepalai kelompok dengan berkesan, diantaranya yaitu:

- 1) Kerelaan untuk menjaga hubungan kerja yang erat dengan kelompok *support group*
- 2) Kemampuan untuk bekerja secara kolaboratif dengan pengawasan minimal
- 3) Mempunyai kepribadian yang empatik, menarik dan ramah
- 4) Komitmen untuk partisipasi dalam Latihan berterusan
- 5) Kerelaan untuk belajar dan mempromosikan *support group*.
- 6) Kekuatan pada bakat komunikasi, fasilitasi kelompok, dan organisasi dan manajemen
- 7) Dedikasi pada misi kelompok
- 8) Keinginan untuk melakukan perubahan pada kelompok
- 9) Terbuka dalam mengeksplorasi ide-ide baru dan belajar pendekatan-pendekatan baru pada strategi manajemen
- 10) Mempunyai pengalaman pribadi pada masalah yang dikendalikan
- 11) Pengetahuan tentang teknologi dan perlengkapan internet/email
- 12) Keterlibatan dalam atau sokongan pada aktivitas komunitas
- 13) Kemampuan untuk mempertahankan objektivitas tanpa menghiraukan pendapat atau keperluan pribadi.

2.2.5 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. **Penggalian 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 seberat apapun persoalan tersebut. Peserta juga jangan dipaksa untuk berbicara bila mereka tidak / belum bersedia melakukannya. *Strategy* 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 / 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 (*self help group*). Selain itu juga dapat

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

2.2.6 *Support Group* dalam UKM ESo Universitas Lampung

Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) adalah kelompok, organisasi, atau forum yang dibentuk oleh mahasiswa di sebuah perguruan tinggi atau universitas. UKM merupakan bagian integral dari kehidupan kampus dan memainkan peran penting dalam pengembangan minat, keterampilan, dan kepribadian mahasiswa di luar kegiatan akademis. Melalui partisipasi UKM, mahasiswa memiliki kesempatan untuk bertemu dengan sesama mahasiswa yang memiliki minat yang sama, memperluas jejaring sosial, mengembangkan keterampilan di luar kurikulum akademis, dan berkontribusi pada kehidupan kampus serta masyarakat. Kegiatan UKM ini juga dapat membantu dalam pengembangan kepemimpinan, kreativitas dan berbagai keterampilan lain yang berguna bagi masa depan.

Unit Kegiatan Mahasiswa *English Society* Unila merupakan organisasi kampus yang bergerak di bidang bahasa, khususnya bahasa Inggris, dan *public speaking*. *English Society* Unila terdiri dari 5 divisi cabang peminatan yaitu pidato, debat, *newscasting*, *story telling* dan *scrabble* yang masing-masing telah unjuk gigi di tingkat *regional*, nasional dan internasional. Dalam konteks organisasi, *support group* atau kelompok dukungan adalah kelompok yang dibentuk untuk memberikan dukungan emosional, sosial atau praktis kepada anggotanya. Kelompok ini biasanya memiliki tujuan tertentu, seperti membantu anggotanya mengatasi tantangan, *stress*, atau masalah tertentu dalam kehidupan pribadi maupun *professional*.

Tujuan kelompok dukungan dapat mengacu pada tujuan konseling dalam pendekatan Alder, yaitu:

- a. Membentuk dan memelihara hubungan empatik di antara klien dengan konselor yang didasarkan atas saling mempercayai dan menghargai di mana klien merasa dipahami dan diterima oleh konselor.
- b. Memberikan suatu iklim terapeutik di mana klien dapat memahami keyakinan-keyakinan dan perasaan-perasaan dasarnya mengenai diri sendiri dan memahami penyebab bahwa keyakinan tersebut salah.

- c. Membantu klien mengembangkan wawasan mengenai tujuantujuannya yang keliru dan perilakunya yang cenderung merugikan dirinya, melalui proses konfrontasi dan penafsiran.
- d. Membantu klien menemukan pilihan-pilihan dan mendorongnya untuk membuat pilihan.

Selaras dengan tujuan konseling kelompok tersebut, terdapat empat tahap dalam kelompok dukungan dengan pendekatan Adler, diantaranya, yaitu : (1) membentuk dan memelihara hubungan terapeutik yang tepat, (2) menjajagi dinamika yang terjadi di dalam diri individu (menganalisis), (3) mengkomunikasikan kepada individu tentang pemahaman diri sendiri, dan (4) melihat berbagai pilihan yang baru dan membuat pilihan yang baru Natawidjaja, (1987).

2.3 Penelitian yang Relevan

Adapun penelitian relevan ialah sebagai berikut terkait penelitian ini ialah sebagai berikut:

Penelitian oleh Widiastuti, R; dkk dengan judul “*Development of Employability Skill Modules to Improve the Employability Readiness of Final-Year Students*” hasil penelitian menunjukkan modul yang dikembangkan termasuk kedalam kategori sangat layak, dengan nilai 80,71%, sedangkan hasil penilaian ahli terhadap tampilan modul, secara keseluruhan modul termasuk dalam kategori layak dengan nilai sebesar 83,125%. Kelayakan atau konsistensi penilaian ahli materi modul diketahui memiliki skor probabilitas sebesar 0,000, sedangkan penilaian ahli tampilan modul skor probabilitas sebesar 0,000 berada di bawah taraf signifikansi 0,05.

Penelitian relevan lainnya oleh Olivia, Y (2023) yang berjudul “Efektivitas Pelatihan *Employability Skill* Dengan Strategi *Support Group* Dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Di Forum Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Lampung” hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan hasil *pretest* dan *posttest* sebesar 40% setelah mengikuti pelatihan. Hasil analisis data menggunakan uji Wilcoxon,

Zhitung = -2.805 < Ztabel= 1.645 dengan nilai signifikansi $p = 0,005$; $p < 0,05$, 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.

Kemudian penelitian relevan lainnya yang dilakukan Hakim, L & Ardias, W. S. (2019) yang berjudul Efektivitas “*Employability Program* terhadap Peningkatan *Skill* Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir” menunjukkan hasil *mean* skor *Employability* Skor *Employability* peserta sebelum mengikuti *Employability* program adalah 76,33. Skor ini meningkat 3,94 menjadi 80,27 setelah peserta menerima materi dan mengikuti *Workshop Employability Program*. Penelitian ini membuktikan bahwa *employability program* secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja subjek baik secara *skill* maupun pengetahuan.

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menegaskan bahwa *employability program* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan keterampilan dan kesiapan kerja mahasiswa, terutama bagi mahasiswa tingkat akhir yang akan segera memasuki dunia kerja. Hal ini membuktikan efektivitas *program employability skill* dalam membantu mahasiswa mempersiapkan diri menghadapi tuntutan *professional*, oleh sebab itu, *program* serupa sangat penting untuk terus dikembangkan dan diterapkan dalam konteks pendidikan tinggi untuk memperkuat kesiapan kerja mahasiswa.

Hasil penelitian Komalasari, dkk (2022) menunjukkan bahwa skor total *employability skills* sebelum (*pre test*) diberikanya program pengembangan karir *employability skills* yaitu 731 kemudian skor *employability skills* setelah (*post test*) diberi program pengembangan karir *employability skills* yaitu 1969 dan skor maksimum yang bisa dicapai seluruh subjek adalah 2170 maka presentase dari *pre test* adalah 33.69%. Kemudian presentase *post test* adalah 90.74%. Skor rata-rata *pre test* sebesar 23.45 sedangkan skor rata-rata *post test* sebesar 63,52 dan untuk skor rata-rata maksimum

rata-rata yang bisa dicapai peserta sebesar 70.00 maka skor presentase rata-rata pre test sebesar 33.69% sedangkan presentase rata-rata *post test* sebesar 90.74%. Maka dapat disimpulkan kecenderungan *employability skills* setelah diberi tindakan terjadi peningkatan signifikan sebesar 57.06%.

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa program pengembangan karir *employability skill* berhasil meningkatkan kemampuan *employability* mahasiswa secara signifikan. Dengan demikian peningkatan skor sebesar 57,06% pada rata-rata peserta, *program* ini terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan yang sangat dibutuhkan untuk kesiapan kerja.

Penelitian Nurroffiah (2019) dengan judul “Analisis Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir BK dan Penjaskesrek”. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala kesiapan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa program studi BK DAN Penjaskesrek memiliki hasil kesiapan kerja yang tinggi, yaitu BK 91% dan Penjaskesrek memperoleh hasil 86 %. Karena Sebagian hasil skala menunjukkan tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa *soft skill* kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir program studi BK dan Penjaskesrek tinggi.

Kemudian penelitian relevan lainnya Dilaga, (2022) dengan judul penelitian “*Model Pengembangan Employability dan perceived Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen Organisasi*” Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan langsung antara *employability* dengan komitmen organisasi yang berbentuk tingkatan nilai aset karyawan terhadap organisasi dapat memberikan dampak *organization support* lebih baik dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan divisi *Body Paint* PT. Nasmoco Kaligawe Semarang. Artinya apabila adanya nilai tinggi dari hubungan *employability* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, terutama pada komitmen *affective* dan *normative* yang dapat diartikan bahwa semakin tinggi *employability* maka semakin tinggi komitmen organisasinya.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan employability memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Semakin tinggi tingkat *employability* seseorang, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sari Kholifatun Sholikhah pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh *Softskill* dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UMS” menunjukkan bahwa *softskill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB UMS. Terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} sebesar 4,865 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya kesiapan kerja dipengaruhi oleh kompetensi *soft skill* yang dimiliki mahasiswa. Semakin tinggi *soft skill* mahasiswa, maka semakin tinggi kesiapan kerja. Sebaliknya semakin rendah *soft skill* mahasiswa, maka semakin rendah pula kesiapan kerja; (2) Keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa FEB UMS. Terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} sebesar 4,206 diterima pada taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Artinya tinggi rendahnya kesiapan kerja dipengaruhi oleh keaktifan berorganisasi mahasiswa. Semakin tinggi keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi, maka semakin tinggi kesiapan kerja. Sebaliknya semakin rendah keaktifan mahasiswa dalam berorganisasi, maka semakin rendah pula kesiapan kerja.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian eksperimen dengan design penelitian yaitu *Pre-eksperimental*. Menurut Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa “penelitian pre-eksperimen hasilnya merupakan variabel dependen bukan semata-mata dipengaruhi oleh variabel independen.” Hal ini dapat terjadi karena tidak adanya variabel kontrol, dan sampel tidak dipilih secara random. Dalam penelitian ini peneliti tidak menggunakan kelompok kontrol, tetapi peneliti melihat hasil pemberian pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group* pada mahasiswa Universitas Lampung yang tergabung dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) *English Society* (ESo).

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain eksperimen *One-Group Pre-test and Post-test design*. Dalam penelitian ini peneliti memberikan *Pre-test* sebelum memberikan perlakuan dan memberikan *post-test* setelah diberikan perlakuan kepada mahasiswa UKM ESo Universitas Lampung. Pemberian *Post Test* tersebut bertujuan agar hasil perlakuan dapat diketahui lebih akurat, karena dapat membandingkan dengan keadaan sebelum diberi perlakuan (Sugiyono, 2015). Adapun dalam penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui efektivitas pelatihan *Employability Skill* dalam meningkatkan keterampilan kerja pada mahasiswa UKM ESo Unila melalui strategi *Support Group*.

Adapun desain *Pre-test* dan *Post-test* menurut Sugiyono (2015 : 111) dengan gambar sebagai berikut:

O_1	X	O_2
-------	-----	-------

Gambar 3.1. One-Group Pre-test dan Post-test Design (Sugiyono, 2015)

Keterangan:

O_1 : Pengukuran pertama berupa *pre-test* dengan menyebarkan skala *Employability Skill* kepada mahasiswa UKM ESo Unila sebelum diberikan perlakuan

X : Perlakuan pelatihan *Employability Skill* dengan Strategi *Support Group*

O_2 : Pengukuran kedua berupa *post-test* dengan menggunakan kuesioner *Employability Skill* yang diberikan kepada mahasiswa UKM ESo Unila setelah pemberian pelatihan *Employability Skill* dengan strategi *Support Group*.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan memperoleh gambaran mengenai bagaimana efektivitas dari pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group* Ketika diberikan kepada mahasiswa di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) *English Society (ESo)* Universitas Lampung.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini berlangsung di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) *English Society (ESo)* Universitas Lampung.

3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada oktober 2024 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah anggota UKM *English Society* (ESo) universitas Lampung dengan jumlah total pengurus organisasi sebanyak 250 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili terhadap keseluruhan populasi dan diambil dengan menggunakan teknik-teknik tertentu. Hal ini sesuai dengan pernyataan sugiyono, (2015) yang menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan tidak secara acak atau random, melainkan berdasarkan adanya pertimbangan-pertimbangan untuk mencapai target atas fokus tujuan tertentu (Arikunto,2006). Pada penelitian ini sampel berasal dari 10 orang yang tergabung dalam UKM ESo Universitas Lampung.

3.4 Variabel Penelitian

3.4.1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi. Variabel bebas sering disebut sebagai variabel stimulus, input, dan prediktor (Sugiyono,2011: 61). Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel bebasnya merupakan *support group*.

3.4.2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat sering disebut sebagai variabel respon, output, kriteria, dan konsekuensi (Sugiyono, 2011: 61). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu *employability skill*.

3.5 Devinisi Operasional Variabel

3.5.1. *Support Group* (Variabel X)

Support group merupakan suatu proses terapi pada suatu kelompok yang memiliki permasalahan yang sama untuk mengkondisikan dan memberi penguatan pada kelompok maupun perorangan dalam kelompok sesuai dengan permasalahannya. Kelompok pendukung merupakan kumpulan orang-orang yang menghadapi masalah umum untuk berbagi apa yang meresahkan mereka, melalui berbagai pengalaman, mereka dapat memberikan dorongan, dukungan, dan kenyamanan kepada anggota kelompok lainnya dan menerima hal yang sama sebagai balasannya Perez, dkk (2015). Sejalan dengan pendapat Yaldom (1985) yang menyatakan bahwa *support group* adalah suatu kelompok yang mengumpulkan individu yang memiliki masalah atau keperluan yang relatif sama.

3.5.2. *Employability Skill* (Variabel Y)

Employability skill adalah keterampilan, pemahaman dan kualitas pribadi yang membantu lulusan mahasiswa mendapatkan pekerjaan dengan lebih mudah dan berhasil dalam pekerjaannya. *Employability skill* dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam beradaptasi dengan pekerjaan agar dapat bertahan dan meraih peluang keberhasilan dalam bekerja (Hanafi, (2014). Selain itu, *employability skill* merupakan aspek teknis). Keterampilan yang penting bagi seluruh karyawan untuk menjadi pekerja terampil yang mampu mendalami dunia kerja Yahya dan Rasyid, (2011).

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Employability Skill* adalah seperangkat keterampilan lunak yang dapat ditransfer yang bertujuan untuk membantu individu beradaptasi terhadap perubahan dan mengatasi tuntutan lingkungan kerja berdasarkan dan perubahan yang terjadi di pasar tenaga kerja. Selain itu, keterampilan kerja merupakan seperangkat kemampuan utama yang penting bagi

pekerja untuk bertahan hidup dan mengembangkan karirnya di tempat kerja.

Adapun aspek-aspek dari keterampilan kesiapan kerja (*employability skill*) menurut Lippman et.al. (2015) ialah sebagai berikut:

1. Konsep diri positif (*positive self concept*) terdiri atas rasa percaya diri, keyakinan diri, penghargaan diri, kesadaran diri, menghargai diri sendiri, rasa akan keselamatan dan kebanggaan, konsep diri positif merupakan kemampuan intrapersonal yang sangat penting dalam kesuksesan di dunia kerja.
2. Kontrol diri (*self control*) merupakan kemampuan untuk mengarahkan diri dalam mencapai tujuan. kontrol diri terdiri atas kemampuan membuat tujuan hidup, kemampuan inisiatif dalam bekerja serta mampu mengelola emosi sehingga dapat mengendalikan dirinya dengan baik.
3. Sosial (*social skill*) merupakan kemampuan individu dalam menjalin relasi dengan orang lain. Kemampuan ini meliputi kemampuan menghormati orang lain dalam bekerja dan menyelesaikan konflik dengan orang lain.
4. Kemampuan berkomunikasi (*communication skill*) merupakan kemampuan untuk menyampaikan pendapat secara verbal, tulisan, Kemampuan non verbal atau gesture, dan kemampuan mendengarkan. Untuk mencapai kesuksesan di lingkungan kerja, penting bagi seseorang untuk memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik
5. Berfikir tingkat tinggi (*high Order thinking skill*) merupakan kemampuan seseorang untuk mempertimbangkan resiko sebelum mengambil keputusan, keterampilan berfikir kritis, kemampuan menyelesaikan permasalahan dan pengambilan keputusan serta menunda kesenangan sesaat dalam bekerja.

Secara keseluruhan *employability skill* dioperasionalkan sebagai keterampilan yang meliputi konsep diri positif, kontrol diri, keterampilan

sosial, kemampuan berkomunikasi dan berpikir tingkat tinggi. Variabel-variabel ini diukur menggunakan indikator-indikator yang mencakup kemampuan individu untuk beradaptasi dengan dunia kerja, berinteraksi secara efektif dengan orang lain, mengelola emosi, menyelesaikan masalah, serta berkomunikasi dengan jelas dalam berbagai situasi. Semua aspek tersebut berkontribusi pada kesiapan kerja individu dan memudahkan mereka untuk mendapatkan pekerjaan dan meraih kesuksesan dalam karir.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan skala. Skala merupakan alat ukur psikologi yang berbentuk kumpulan pertanyaan dan pernyataan yang kemudian diberikan skor dan diinterpretasi. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan yaitu skala *likert*.

Adapun kisi-kisi instrumen dan *blue print* skala *employability skill* dapat diamati dari tabel berikut:

Tabel 3.1. Kisi- kisi Instrumen *Employability Skill* (Sebelum uji)

Variabel	Indikator	Deskriptor	Nomor Item
<i>Employability Skill</i>	Konsep diri Positif (<i>Positive Self Concept</i>)	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 pada norma masyarakat serta yang dapat	<i>Favorable:</i> 1,2,3,4,5,9,10,14,16,17,18,22,23, <i>Unfavorable:</i> 4,6,7,8,11,12,13,15,19,20,21,24

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

		komunikasi berkembang secara mendalam dan individu yang terlibat didalamnya merasakan kesatuan perasaan timbal balik yang hampir sempurna	
	Keterampilan Berpikir Tingkat Tinggi (<i>High Other Thinking Skill</i>)	Kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah kreatif masuk kedalam intrapersonal skill karena daya pengaruhnya ada pada diri individu yaitu bidang kognitif. Sedangkan, empati dan proaktif masuk kedalam <i>interpersonal skill</i> karena daya pengaruhnya ada pada lingkungan sosial individu	<i>Favorable:</i> 74,76,80,83,77,84,86.87 <i>Unfavorable:</i> 75,79,81,82,78,85,88,89

Tabel 3.2. Kisi-kisi *Instrument* Penelitian (Setelah Uji)

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

Tabel 3.3. Kisi-kisi Instrumen Penelitian (Setelah Uji)

Variabel	Sub Variabel	Jumlah Item
Keterampilan Kesiapan Kerja (<i>Employability Skill</i>)	<i>Positive Self Concept</i>	14
	<i>Self Control</i>	13
	<i>Social Skill</i>	10
	<i>Communication Skill</i>	5
	<i>High Other Thinking Skill</i>	8
Total Item		50

Tabel 3.4. Skor Nilai alternatif Jawaban

No	Pernyataan	Skor Item	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Peneliti memberikan *Pre-test* dan *Post-test* berupa penyebaran instrument penelitian. Setelah hasil perhitungan subjek diketahui. Kemudian hasilnya di rekapitulasi dengan kriteria yang ditentukan dengan interval yang dibuat dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

i : interval

NT : nilai tertinggi

NR : Nilai Terendah

K : Jumlah Kategori

Penyelesaian :

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

Tabel 3.5. Kriteria Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa

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

3.7 Uji Instrumen

3.7.1. Validitas

Menurut Arikunto (2010) “ Validitas adalah suatu yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesasihan suatu instrumen.” Suatu instrument yang valid atau sah memiliki validitas yang tinggi. Namun, sebaliknya instrument yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Penelitian ini menggunakan validitas isi. Adapun menurut Azwar (2012: 42) berpendapat bahwa untuk menguji validitas isi dapat digunakan pendapat para ahli (*Judgement Expert*). Setelah dilakukan uji ahli, Adapun hasil yang diperoleh yaitu sebagai berikut : (Terlampir).

Uji ahli instrumen dalam penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 26 November – 12 Desember 2023, uji dilakukan oleh 2 dosen dan 2 praktisi yaitu Bapak Dr. Ashari Mahfud, S.Pd., M.Pd, Bapak Redi Eka Andriyanto, M.Pd. Kons., Ibu Yunita Sari, M.Pd, dan Ibu Priesda Dhita Melinda, S.Pd, Gr.

Hasil dari beberapa kritik, saran, dan masukan dari para uji ahli serta dosen pembimbing untuk beberapa item pertanyaan yang sudah terwakilkan oleh indikator yang sama bisa dihapuskan atau dikurangi. Alasannya karena 89 item pertanyaan dirasa terlalu banyak sehingga dapat menyulitkan responden. Akhirnya setelah menganalisis data hasil perhitungan validitas isi *Aiken's V* serta menganalisis kembali item pertanyaan yang sama dalam satu indikator, maka disepakati terdapat 50 item pertanyaan saja yang digunakan. Penilaian dilakukan dengan memberikan angka 1 (tidak mewakili atau sangat tidak sesuai) sampai dengan 4 (mewakili atau sesuai). Berikut adalah rumus Aiken's V menurut Azwar (2013 :134) :

$$V = \sum S/[n(c - 1)]$$

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. Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada suatu pengertian bahwa suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010). Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

R ii: koefisien reliabilitas k

K : banyaknya butir pertanyaan

$\sum si^2$: jumlah varian butir

$\sum st^2$: Varian total

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS for windows 25. Dalam penelitian ini, Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis *Cronbach's Alpha*.

3.7.3. Hasil Uji Instrumen

Dalam penelitian ini, uji coba instrumen berupa skala *employability skill* yang berbentuk skala *likert*. Uji coba instrument dilakukan untuk menganalisis validitas dan reliabilitas skala *employability skill*. Dalam penelitian ini penulis menggunakan aplikasi SPSS for Windows 25

a) Uji Validitas

Dalam uji coba skala *employability skill* yang diperoleh r_{xy} akan dikonsultasikan dengan r_{tabel} *product moment* dengan $N = 100$ pada 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 53item pernyataan yang diuji kepada 100 orang, terdapat 50 item valid dan 3 diantaranya tidak valid, yaitu terletak pada item 4, 20, dan 41.

b) Uji Reliabilitas

Hasil pertimbangan uji coba instrumen dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, secara keseluruhan diperoleh $r_{hitung} = 0,896$ dan $N = 100$ pada taraf signifikansi 5% dan $r_{tabel} = 0,196$. Maka dari itu, $r_{hitung} = 0,896 > r_{tabel} 0,196$ sehingga instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa skala *employability skill* yang telah diuji cobakan memiliki reliabilitas yang baik. Sehingga, skala *employability skill* dapat digunakan dalam mengumpulkan data penelitian.

3.8 Metode Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data, maka data tersebut diolah untuk kemudian dianalisis. Dengan melakukan analisis, data dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Adapun dalam penelitian ini menggunakan uji Normalitas dan *Paired sample T-test*. Adapun dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji normalitas adalah

karena data berdistribusi normal dan menggunakan statistik parametrik. Normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji *Shapiro Wilk*. Peneliti ini akan menguji *Pret-test dan Post-test*. *Pre-test* merupakan hasil sebelum mahasiswa diberikan pelatihan kesiapan *Employability Skill* dan *post-test* merupakan hasil setelah mahasiswa (subjek penelitian) diberikan pelatihan *employability skill*. Dengan demikian, peneliti dapat melihat perbedaan nilai antara *pre-test* dan *post-test* melalui hasil uji *Paired Sample T-test*.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di UKM *English Society* (ESo) Universitas Lampung, maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut: Secara statistik, pelatihan *employability skill* dengan strategi *Support Group* dapat meningkatkan *employability skill* atau keterampilan kesiapan kerja mahasiswa di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) *English Society* (ESo) Universitas Lampung. Hal ini terbukti dari hasil analisis data dengan menggunakan uji *Sample Paired T-test*, maka diperoleh hasil *sig* (2 – *tailed*) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$. Ketentuan pengujian bila *sig* (2-tailed) $< \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Adapun hasil *sig* (2 – *tailed*) sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Adapun berdasarkan hasil perhitungan data tersebut, hal ini berarti bahwa pemberian pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group* terbukti efektif digunakan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa UKM *English Society* (ESo) Universitas Lampung.

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group* terbukti efektif digunakan dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa UKM *English Society* (ESo) Universitas Lampung. Berdasarkan hasil perhitungan rata-rata peningkatan secara keseluruhan sebesar 33%. Hal ini ditunjukkan dari skor yang diperoleh dari hasil Posttest, kemudian dari perubahan pemahaman mahasiswa terhadap kesiapan kerja dalam setiap pertemuan pada kegiatan pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group* dan juga keterampilan kesiapan kerja mahasiswa yang semakin termotivasi dengan baik untuk selalu di kembangkan.

Adapun peningkatan di setiap indikator yaitu; *positive self concept* (konsep diri positif) mengalami peningkatan dari 250 menjadi 408 atau meningkat sebesar 39%. Pada indikator *Self Control* (kontrol diri) mengalami peningkatan dari 239 menjadi 378 atau meningkat sebesar 37%. Pada indikator *Social skill* mengalami peningkatan dari 236 menjadi 348 atau meningkat sebesar 32%. Pada indikator *communication skill* mengalami peningkatan dari 95 menjadi 163 atau meningkat sebesar 42%. Pada indikator *HOTS* mengalami peningkatan dari 152 menjadi 244 atau meningkat sebanyak 38%

5.2. Saran

Adapun berdasarkan hasil penelitian pada mahasiswa di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) *English Society* (ESo) Universitas Lampung, maka dapat diajukan beberapa saran berdasarkan kelemahan pelaksanaan pelatihan *employability skill* yaitu sebagai berikut:

5.2.1. Kepada Mahasiswa

Mahasiswa yang belum memahami *employability skill* atau keterampilan kesiapan kerja yang yang diperlukan hendaknya mengikuti kegiatan pelatihan *employability skill* (keterampilan kesiapan kerja) dan pelatihan lain yang diberikan kampus maupun lembaga lainnya untuk dapat terus meningkatkan keterampilan kesiapan kerja. Kemudian, mahasiswa diharapkan mencari alternatif-alternatif lain untuk mendapatkan keterampilan kesiapan kerja memotivasi untuk terus mengembangkan keterampilan dalam diri, sehingga siap memasuki dunia kerja nantinya.

5.2.2. Kepada UPT Pengembangan Karir dan Kewirausahaan Universitas Lampung

Kepada pihak terkait dapat menjadikan pelatihan *employability skill* ini sebagai salah satu bentuk layanan yang diberikan untuk membantu meningkatkan *employability skill* (keterampilan kesiapan kerja) mahasiswa.

5.2.3. Kepada Peneliti (Kelemahan penelitian)

Adapun kelemahan pada penelitian ini, yaitu dalam memberikan pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group*. Diharapkan untuk penelitian kedepannya untu dapat memberikan pelatihan *employability skill* dengan strategi *support group* dengan bekerja sama dengan pengurus unit kegiatan mahasiswa agar pelaksanaan pelatihan dapat dilaksanakan dengan lebih menarik, sehingga mahasiswa dapat memahami dan mencapai kesiapan kerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Agustin, V. 2012. *Journal Kompetensi Lulusan Sarjana S-1 Psikologi Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Perguruan Tinggi X*. Surabaya : Universitas Surabaya.
- Amalee, I. 2016. *Program Kesiapan Kerja Employability skills*. Save The Children, Bandung.
- Arikunto, S. 2006. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Astuti, B. 2012. *Implementasi Kelompok Dukungan (Support Groups) Pada Anak Sekolah Dasar*. Madrasah: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar, 4(2).
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller T. M. 2011. *The Work readiness Scale (WRS): Developing a measure to asses work readiness in college graduates*. *Journal of Teaching and Learning For Graduate Employability*, 2 (1), 41.
- Carnegie, D. 1936. *How To Win Friends and Influence People*. Dale Carnegie & Associates.
- Chaplin. 2006. *Kamus Lengkap Psikologi*. (K. Kartono, Ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dalman. 2016. *Keterampilan Menulis*. Jakarta: Rajawali Pers
- Dilaga, R. M. K. 2022. *Model Pengembangan Employability dan Perceived Organization Support Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Komitmen Organisasi* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG).
- Finch, C R & Crunkilton, J. R. 1999. *Curriculum Development in Vacation and Technical education*. Needham Heightd, MA 02494: Viacom Company
- Fitriani, L. 2016. *Journal Perencanaan Pengembangan Pusat Karir Sebagai Penunjang Sumber Daya Manusia Di Sekolah Tinggi Teknologi Garut*. Garut : Sekolah Tinggi Teknologi Garut
- Firdaus, F. 2017. *Urgensi soft skills dan character building bagi mahasiswa*. *Jurnal Tapis: Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 13(1), 60-73.

- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. 2004. *Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications*. Journal of Vocational Behaviour, 65, 14-38.
- Hakim, L., & Ardias, W. S. 2019. *Efektivitas Workshop Employability Program Terhadap Peningkatan Skill Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir*. Majalah Ilmu Pengetahuan dan Pemikiran Keagamaan Tajdid, 22(2), 162-174.
- Hanafi, I. 2014. *Penelitian Teknik & Vokasional: Menggali Pengalaman Sukses Inststitusi Bi-NAasional di Negeri Jiran, dari Konsep hingga Implementasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Irmayanti, I., Nuraina, E., & Styaningrum, F. 2020. *Pengaruh Keaktifan Mahasiswa Dalam Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Dengan Soft Skill Sebagai Variabel Intervening*. Review of Accounting and Business, 1(1), 54-66.
- Jacobs, E.E., Harvill, R.L., & Masson, R.L. 1993. *Group Counseling. Strategies and Skills*. California: Brooks/Cole Publishing Company
- Kholifatun, S. S. 2022. *Pengaruh Soft Skill Dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Manajemen FEB UMS (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Komalasari, G., & Hidayat, D. R. 2022. *Penerapan Program Employability Skills Pada Calon Guru Bimbingan Dan Konseling Di Perguruan Tinggi Se-Dki Jakarta*. Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia, 8(3), 49-56.
- Kurniawan, A., Musa, M., Dipoaatmodjo, T., & Nurman, N. 2020. *Determinants of University Student's Work Readiness*. International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE), 9(1).
- Lippman, L.H., Ryberg, R., & Moore, K.A. 2015. *Workforce Connection : Key "Soft Skill" That Foster Youth Workforce Success: Toward a Consensus Across Fields*. Child Trends, Washington.
- Mainga, W., Murphy-Braynen, M. B., Moxey, R., & Quddus, S. A. 2022. *Graduate Employability of Business Students*. Administrative Sciences, 12(3), 72.
- M. S. Rasul & A. P. Puvanasvaran, "Importance of Employability Skills as Perceived by Employers of Malaysian Industry," Journal of Human Capital Development, Vol. 2, No. 2, 2009
- Morris, B. 2018. *Time Management. Management Skills for the Information Manager*.
- Natawidjaja, R. 1987. *Pendekatan-pendekatan dalam Penyuluhan Kelompok I*. Bandung: CV. Diponegoro.
- Nurrofifah, H., Widiastuti, R., & Mayasari, S. 2018. *Analisis kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir BK dan penjaskesrek*. ALIBKIN (Jurnal Bimbingan Konseling), 6(4).

- Nurillah, L. 2017. *Journal Program Bimbingan Karir Untuk Meningkatkan Kematangan Karir Mahasiswa*. Tasikmalaya: Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya
- Perez, J., & Kidd, J. 2015. *Peer Support Workers: An Untapped Resource In Primary Mental Health Care*. *Journal of Primary Health Care*, 7(1), 84-87.
- Pleffer, P. N., & Heisler, M., Piette, J. D., Rogers, Marry. A. M, & Valenstein, M. 2011. *Kemanjuran Intervensi Dukungan Sebaya untuk Depresi: Sebuah Analisis Meta*. *Psikiatri Rumah Sakit Umum*, 33 (1),2936
- Robinson, J. P. 2000. *What Are Employability Skills? A Fact Sheet*, Alabama Cooperative Extension System Volume 1, Issue 3 September 15, Community Resource Development
- Santrock, J. W. 2002. *Life span development, Perkembangan masa hidup, edisi kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Santrock, J. W. 2009. *Remaja*. (Ed. 11). Terjemahan: Benedictine Widyasinta. Jakarta: Erlangga.
- Sarafino, E. P. 2010. *Behavior modification. The Corsini Encyclopedia of Psychology*, 1-2.
- Steadman, J., & Pretorius, C. 2014. *Dampak dari facebook online kelompok dukungan untuk penderita multiple sclerosis pada pengguna non-aktif*. *Afrika Jurnal Disabilitas*, 3 (1), 132
- Strozier, A. L. 2012. *Efektivitas kelompok pendukung dalam meningkatkan dukungan sosial bagi pengasuh kekerabatan. Tinjauan Layanan Anak dan Remaja*,
- Sugiyono, D. 2013. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Weligamage, S. S. 2009. *Graduates' employability skills: Evidence from literature review*. Sri Lanka: University of Kelaniya.
- Worral, H., Schweizer, R., Marks, E., Yuan, L., Lloyd, C., & Ramjan, R. 2018. *Efektivitas kelompok pendukung: Sebuah Tinjauan literatur, Kesehatan Mental dan Inkusi Sosial*, (22 (2), 8593
- Widiastuti, R., Maharani, C. A., Kurniawati, E., & Oktariana, Y. 2023. *Development of Employability Skill Modules to Improve the Employability Readiness of Final-Year Students*. *Edunity Kajian Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 2(4), 494-500.
- Winkel, W.S. & Hastuti, Sri, M.M. 2006. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Yaldom, I., 1985. *The Theory and practice of group psychotherapy 3rd* . New York : Basic Books
- Yusuf, M. A. 2002. *Kiat Sukses Dalam Karier*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Zaharim, A., Yusoff, Y., Omar, M. Z., Mohamed, A., & Muhamad, N. 2010. *Engineering Employability Skills Required By Employers In Asia*.

Proceedings of The 6th WSEAS International Conference on Engineering Education, 195-201.