

Hubungan Efikasi Diri Akademik dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir pada Universitas X Surabaya

Mayya Kholishotus Sariroh
Fakultas Psikologi Universitas Ciputra

Jony Eko Yulianto¹
Fakultas Psikologi Universitas Ciputra

Abstract. *Senior students in University currently writing their thesis are facing with dilemmas, one of which is whether to find a career in a company. To find a job for senior students in university is not a piece of cake; the preparation is needed, both internally and externally. The preparation coming from within plays a significant role in terms of finding a job. Such preparation in terms of work readiness can be done through academic self efficacy. Students with high level of academic self efficacy also have high level in terms of work readiness. This study aims at carrying out the relation between academic self efficacy and work readiness of senior students in university. This study is a quantitative one using the design of correlational. The data were collected using the scale of academic self efficacy by Rachmawati (2015) and the work readiness scale by Caballero, Walker, & Fuller Tyszkiewicz (2011). The number of the respondents within the study is 194 students consisting of 88 male students and 104 female students in their senior year in their universities. Rank Spearman is employed in order to analyze the data. The result taken from the correlation test shows that the value of $r = 0.747$ and $p = 0.000$. It shows that the relation between academic self efficacy and the work readiness exists and is considered significant as the value of $p < 0.05$ and $r > 0.3$.*

Keywords: *Work readiness, academic self efficacy.*

¹ **Korespondensi:** Jony Eko Yulianto. Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya, UC Town, Citraland, Surabaya, 60219. Email: jony.eko@ciputra.ac.id.

Perguruan tinggi merupakan sebuah proses dimana peserta didik didalamnya di artikan sebagai output yang memiliki nilai saing yang berupa kompetensi dan kecakapan hidup. Sehingga bidang apapun yang dipilih para lulusan dalam kehidupannya kelak, mereka akan menjadi insan- insan yang berhasil. Karena mereka memiliki kemampuan bernalar, berfikir logis dan sistematis. Salah satu opsi yang menjadi pilihan bagi lulusan disini adalah bekerja / berkarir di perusahaan, dimana tolak ukur keberhasilannya di ukur melalui tingkat penyerapan angkatan kerja dalam masyarakat (employment rate) sebagaimana yang di kemukakan oleh (Gaspersz, 1997).

Masa usia pada mahasiswa ada pada rentang antara 18 sampai 22 tahun dengan perkiraan dapat menyelesaikan jenjang Pendidikan Tinggi pada usia 22 tahun. Dalam rentan usia tersebut seorang individu ada dalam tahap masa transisi dimana terdapat peralihan dari masa remaja menuju masa dewasa yang menurut Santrock (2010) disebut masa muda. Dalam masa transisi tersebut mulai muncul dengan adanya sikap mandiri baik dari segi pengambilan keputusan yang berkaitan dengan dirinya sendiri dan segi ekonomi.

Mahasiswa yang memutuskan untuk masuk ke dunia kerja memiliki tujuan yang spesifik, terutama dalam menentukan karir yang akan ditekuninya nanti, karena tanpa tujuan yang spesifik dan jelas kondisi tersebut akan menghambat dan menunda potensinya. Menurut Bowden (2000) atribut lulusan mencakup dua jenis atribut utama. Yang pertama mengacu kepada sejauh mana kemampuan individu dalam kewarganegaraan yang berkontribusi pada masyarakat dan yang kedua mengacu pada hal-hal yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan.

Dalam kenyataannya persaingan untuk memasuki dunia kerja tidaklah mudah, menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2013-2014 menunjukkan jumlah

pengangguran terdidik pada Agustus 2014 sebanyak 5,65% atau sekitar 410 ribu orang dari total keseluruhan pengangguran yang mencapai 7,2 juta orang. Data tersebut mengalami peningkatan dari Agustus 2013 yang mencapai 5,39% atau sekitar 400 ribu orang dari total pengangguran sebanyak 7,4 juta jiwa. Tingginya angka pengangguran terdidik saat ini dapat diakibatkan oleh beberapa hal salah satunya banyaknya lulusan tidak diimbangi dengan lapangan kerja yang tersedia.

Di samping faktor lapangan pekerjaan terdapat faktor lainnya yang juga sangat berpengaruh yang dilihat dari segi kualifikasi permintaan tenaga kerja oleh perusahaan. Di era globalisasi seperti sekarang ini, terdapat banyak sekali perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berdampak pada pengolahan sumber daya manusia (SDM). Berbagai temuan yang bersifat teknologi juga berdampak pada berkurangnya ketersediaan lapangan pekerjaan, karena semakin banyak kegiatan yang dulunya dilakukan oleh manusia kini perlahan mulai di gantikan fungsinya oleh mesin. Di lain pihak, perusahaan- perusahaan telah menetapkan kualifikasi yang tinggi pada para angkatan kerja.

Penelitian yang dilakukan (Caballero & Walker 2010) mengemukakan bahwa perusahaan telah menetapkan kriteria penilaian pada lulusan yang siap kerja. Kesiapan kerja diyakini menjadi salah satu potensi lulusan dalam hal kinerja kerja dalam jangka panjang dan berguna untuk kemajuan karir, disamping hal itu kesiapan kerja juga menjadi salah satu indikasi penting dalam rekrutmen dan seleksi tenaga kerja mengingat situasi lingkungan kerja yang memiliki perkembangan cepat yang diharapkan mampu menggambarkan sejauh mana para fresh graduate memiliki kesiapan kerja sebagai indikasi potensi dalam kinerja dan kemajuan karir. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang

dilakukan sebelumnya (Casner-Lotto & Barrington 2006) yang telah melakukan survey di beberapa organisasi di US mendapatkan hasil bahwa kesiapan kerja merupakan sebuah komponen yang penting bagi *fresh graduate* untuk dapat berhasil dalam dunia kerja.

Menurut Jackson (2009) banyak organisasi yang memperkejakan *fresh graduate* dengan tujuan dapat meningkatkan inovasi dan kinerja dalam sebuah organisasi. Namun perusahaan menganggap *fresh graduate* tidak cukup siap dalam menghadapi dunia kerja (Archer & Davison, 2008; Lowden, Elliot & Lewin 2011; Oliver, 2013, Zwane, Plessis & Slabbert 2014). Hal tersebut dapat berkaitan dengan kualitas lulusan yang dinilai belum siap pakai dalam pandangan perusahaan.

Setiap mahasiswa perlu merasa yakin bahwa dirinya siap untuk masuk dunia kerja supaya dapat menjalankan pekerjaan lebih maksimal. Sesuai dengan pendapat Santrock (2003) menyatakan pentingnya memiliki kesiapan kerja dan bekerja bagi mahasiswa untuk mencapai karir, kemudian menurut Wall (2007) menyatakan bahwa sikap dan kesiapan kerja juga sangat mempengaruhi seorang sarjana untuk mendapatkan pekerjaan.

Menurut Pool dan Sewell (2007), untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal yaitu keahlian sesuai dengan bidangnya, wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir, dan kepribadian baik yang membuat seseorang dapat merasa nyaman dengan pekerjaan yang diperolehnnya dan diharapkan dapat meraih sukses dalam bidang kerjanya tersebut.

Kesiapan kerja berfokus dalam sesuatu yang bersifat pribadi seperti sikap dan sifat dalam bekerja dan meknisme pertahanan yang berkaitan dalam pekerjaan yaitu mendapatkan dan mempertahankan sebuah pekerjaan, hal ini dikemukakan oleh Brady (2009). Mahasiswa yang memiliki atribut kesiapan kerja dalam dirinya tercermin

pada sifat dan kepribadiannya, menurut (Anoraga, 2009) hal tersebut dapat terlihat dari seseorang tersebut memiliki motivasi kerja yang dapat berpengaruh pada prestasi seseorang di tempat kerja, kesungguhan dan keseriusannya dalam bekerja juga dapat memberikan keberhasilan dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan dan mencapai target, memiliki keterampilan yang dapat menunjang seseorang dalam melakukan pekerjaannya dan yang terakhir memiliki sikap disiplin.

Salah satu poin yang di ungkapkan oleh Pool dan Sewell (2007) yang menjadi atribut kesiapan kerja adalah memiliki keahlian yang sesuai dengan bidangnya, hal tersebut juga berpengaruh pada cepat terserapnya lulusan dalam lapangan pekerjaan jika pendidikan yang diperoleh sesuai dengan bidang kerja. Seperti yang dikemukakan oleh Philip M. Hauser dalam Kusnendi (2003) yang menjadi masalah terkait dengan pengangguran yaitu kurangnya jam kerja, ketidaksesuaian antara pendidikan yang diperoleh dengan bidang pekerjaan dan rendahnya pendapatan.

Disamping kompetensi diri yang erat kaitannya dengan kesiapan kerja juga terdapat atribut lain yang besar kemungkinan dapat berpengaruh dalam kesiapan kerja meskipun bidang pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yaitu karakter dan sikap individu.

Karakter adalah sebuah gambaran mengenai tingkah laku dengan menonjolkan nilai, baik secara implisit maupun eksplisit (Alwisol, 2005). Karakter juga diyakini sebagai ciri khusus dari struktur dasar kepribadian seseorang menurut Muslich (2011), dengan demikian karakter dapat menunjukkan tipikal seseorang dalam berfikir dan bertindak.

Sikap menurut Azwar (2010) adalah pandangan, kecenderungan dan pendapat atau pendirian individu untuk menilai dan merepon sebuah objek atau persoalan yang menentukan perilaku individu pada

akhirnya. Perilaku itu sendiri sebagai salah satu komponen yang terdapat dalam sikap menurut Robbins (2003). Sikap sangat erat kaitannya dengan motivasi sebagai salah satu yang mempengaruhinya, hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan Gerungan dalam Notoatmodjo (2005) bahwa sikap individu memiliki hubungan dengan aspek motivasi dan perasaan atau emosi sebagai salah satu faktor dorongannya.

Dengan demikian sikap dan perilaku individu bukan hal yang mustahil untuk memunculkan atribut kesiapan pada diri seseorang. Menurut Azwar (2010) sikap yang berorientasi pada kesiapan menunjukkan respon pola perilaku dan antisipatif untuk menyesuaikan diri dari situasi sosial yang ada. Individu yang memiliki karakter seperti pekerja keras, kesadaran belajar dan memiliki daya saing tentu mempengaruhi pola pikir dan individu sikap untuk terus belajar bagaimana menghadapi keadaan dalam bekerja sekalipun bidang pekerjaan tidak sesuai dengan background pendidikannya, karena pada hakikatnya tidak ada sesuatu yang tidak dapat dipelajari di dunia ini selagi individu tersebut mau belajar. Individu yang bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan pendidikan terdahulunya bukan berarti tidak dapat bekerja dengan baik dan berprestasi karena pada dasarnya karakter individu tersebut juga ikut andil dalam pembentukan sifat dengan harapan hal tersebut dapat membantu individu untuk survive dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan Mednick, Higgins dan Kirschenbaum (1975) menyatakan bahwa karakter kepribadian individu merupakan salah satu faktor pembentukan sikap.

Salah satu komponen sikap dan karakter yang ada kemungkinan berpengaruh adalah efikasi diri. Menurut Bandura (dalam Schunk 2010) efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri untuk belajar dan melakukan tindakan pada

situasi yang diperlukan. Apabila individu tersebut memiliki keyakinan dengan kemampuan yang dimilikinya, maka individu tersebut dapat menerapkan dan menggunakan keterampilan dan pengetahuannya secara efektif dalam mengatasi keadaan yang sedang dihadapi. Hal tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Bandura (1994) bahwa perilaku individu dapat diprediksi dengan baik oleh keyakinan yang mereka miliki terhadap kemampuan yang mereka miliki daripada apa yang benar-benar dapat mereka capai.

Bandura (1994) efikasi diri bersifat spesifik terhadap dimensi tertentu seperti akademik, dan efikasi diri akademik termasuk sub bagian yang spesifik dari dimensi self efficacy itu sendiri. Efikasi diri terbagi menjadi tiga dimensi yaitu self efficacy social, efficacy of self regulation dan self efficacy academic (Baron dan Byrne 2004). Menurut Bandura dalam Alwisol (2009) efikasi diri akademik adalah seberapa besar keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan aktivitas akademik yang meliputi belajar dan menyelesaikan tugas yang didasarkan pada kesadaran diri tentang pentingnya pendidikan, nilai dan hasil yang akan dicapai dalam kegiatan belajar.

Dalam konteks akademis, efikasi diri berpengaruh pada pengendalian proses terhadap hasil pendidikan mereka sendiri dan dapat menghadapi dan menyelesaikan masalah yang menantang. Hal tersebut memiliki dampak besar pada dorongan dalam problem solving, minat dan kinerja pendidikan mereka (Sharma & Nasa, 2014). Siswa yang percaya diri dalam kemampuan mereka untuk mengatur, melaksanakan, dan kemampuan problem solving tingkat kompetensi yang ditunjuk menunjukkan self efficacy yang tinggi. Sebagaimana yang diungkap oleh Bandura (1997), efikasi diri juga merupakan kunci dari fungsi manusia yaitu tingkat motivasi, perasaan, dan tindakan sebagai dasar

keyakinan mereka bahwa kemampuan mereka benar.

Menurut Bandura (1993) individu dengan efikasi diri akademik tinggi akan memiliki komitmen terhadap tujuan akademis yang mereka tetapkan, memiliki orientasi diagnostik tugas, melihat masalah sebagai tantangan yang harus dikuasai daripada ancaman dan menetapkan tujuan untuk menghadapi tantangan, melihat kegagalan sebagai hasil usaha atau pengetahuan yang tidak mencukupi, bukan sebagai kekurangan kemampuan dan meningkatkan usaha mereka dalam kasus

Hipotesis

Ada hubungan positif antara efikasi diri akademik dengan kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain korelasional. Hal ini bertujuan untuk menggunakan statistic korelasi dalam menjelaskan dan mengukur hubungan antara dua variable (Creswell, 2013).

Variabel bebas. Efikasi diri akademik adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan aktivitas akademik yang meliputi beajar dan menyelesaikan tugas yang didasarkan pada kesadaran diri tentang pentingnya pendidikan, nilai dan hasil yang akan dicapai dalam kegiatan belajar. Dalam penelitian ini, tinggi atau efikasi diri akademik yang dimiliki individu diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Rachmmawati (2015) menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Bandura (1997) Semakin tinggi skor total yang didapatkan, maka efikasi diri akademik yang dimiliki iindividu tersebut akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor total yang didapatkan, maka efikasi diri akademik yang dimiliki individu tersebut akan semakin rendah.

Variabel tergantung. Kesiapan kerja adalah

sejauh lulusan yang dianggap memiliki sikap dan atribut yang membuat mereka memiliki kesiapan untuk sukses dalam lingkungan kerja yang dipandang sebagai indikasi potensial dalam hal kinerja pekerjaan, kesuksesan, dan potensi untuk promosi dan karir kemajuan. Dalam penelitian ini, tinggi atau rendah kesiapan kerja yang dimiliki individu diukur menggunakan skala Work Readiness Scale (WRS) yang dikembangkan oleh Caballero, Walker, & Fuller- Tyszkiewicz (2011). Semakin tinggi skor total yang didapatkan, maka kesiapan kerja yang dimiliki individu tersebut akan semakin tinggi. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor total yang didapatkan, maka kesiapan kerja yang dimiliki individu tersebut akan semakin rendah.

Alat Pengumpul Data. Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan skala sebagai alat ukur. Peneliti melakukan analisis uji bahasa kepada 10 mahasiswa tingkat akhir di Universitas X di Surabaya. Penelitian ini menggunakan skala WRS yang diadaptasi dan dimodifikasi. Adaptasi yang dilakukan pada skala WRS di penelitian ini translasi bahasa aitem dari Bahasa Inggris menjadi Bahasa Indonesia karena penelitian ini dilakukan di Indonesia oleh sebab itu perlu dilakukan adaptasi pada aitem- aitemnya. Modifikasi dalam penelitian ini berupa pengurangan aitem dikarenakan pernyataan aitem yang kurang sesuai dengan subjek dalam penelitian ini dan skor skala linkert yang dimodifikasi menjadi 5 pilihan jawaban.

Penelitian ini menggunakan skala Rachmawati (2015) yang diadaptasi dari dimensi Bandura (1997) yang diadaptasi dan dimodifikasi. Modifikasi dalam penelitian ini berupa perubahan beberapa kata aitem berdasarkan hasil uji bahasa yang telah peneliti lakukan. Skala ini menggunakan 5 pilihan jawaban.

Validitas dan Reliabilitas. Penelitian ini menggunakan metode validitas untuk melihat kesesuaian item dengan karakteristik yang akan diukur. Item dapat

dikatakan valid bila nilai p-value <0.05 dan nilai koefisien korelasi >0.3 . Penelitian ini menggunakan metode Alpha Cronbach untuk mengukur reliabilitas. Skala dapat dikatakan reliable. Skala dapat dikatakan reliable jika angka yang ditunjukkan memenuhi nilai >0.7 .

Hasil uji normalitas alat ukur dua variable menggunakan Kolmogorov Smirnov, data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila memiliki nilai $p > 0.05$. Dari uji normalitas didapatkan hasil bahwa data tidak terdistribusi normal, untuk skala kesiapan kerja didapatkan nilai p sebesar 0.000 sedangkan untuk skala efikasi diri akademik diperoleh nilai p sebesar 0.000. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah mahasiswa tingkat akhir pada Universitas X Surabaya. Jumlah populasi penelitian ini 417 orang dengan total sampel 195 orang.

Skala kesiapan kerja dalam penelitian ini menggunakan modifikasi dari skala kesiapan kerja The Work Readiness Scale (WRS) Caballero, Walker & Fuller-Tyszkiewicz (2011) dengan nilai alpha Cronbach masing-masing dimensi kesiapan kerja yaitu: kecerdasan social sebesar 0,685, kecerdasan organisasi sebesar 0.782, kompetensi kerja sebesar 0.658 dan karakteristik pribadi sebesar 0.790.

Skala efikasi diri akademik menggunakan modifikasi dari skala efikasi diri akademik Rachmawati (2015) yang diketahui nilai alpha cronbach masing-masing dimensi efikasi diri akademik yaitu: outcome expectancy sebesar 0.879, efficacy expectancy sebesar 0.870 dan outcome value sebesar 0.830

HASIL DAN DISKUSI

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara efikasi diri akademik dengan kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir di universitas X Surabaya. Hasil uji korelasi menunjukkan adanya korelasi positif variable efikasi diri akademik kesiapan kerja ($r = 0.645$ dan nilai $p = 0.000$; $p < 0.05$). Berdasarkan

hasil tersebut peneliti menyimpulkan semakin tinggi efikasi diri akademik yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir, sebaliknya semakin rendah efikasi diri akademik maka semakin rendah juga kesiapan yang dimiliki mahasiswa tingkat akhir.

Menurut Caballero, Walker & Fuller-Tyszkiewicz (2011) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai sebuah acuan dimana sejauh mana lulusan yang dianggap memiliki sikap dan atribut yang membuat mereka memiliki kesiapan untuk sukses dalam lingkungan kerja yang dipandang sebagai indikasi potensial dalam hal kinerja pekerjaan, kesuksesan, dan potensi untuk promosi dan karir kemajuan.

Efikasi diri akademik menurut Bandura dalam Alwisol (2009) adalah seberapa besar keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan aktivitas akademik yang meliputi belajar dan menyelesaikan tugas yang didasarkan pada kesadaran diri tentang pentingnya pendidikan, nilai dan hasil yang akan dicapai dalam kegiatan belajar.

Individu yang memiliki efikasi diri akademik tinggi cenderung memilih terlibat langsung dalam mengerjakan sebuah tugas dan menganggap kegagalannya sebagai sebuah akibat yang diperoleh dari kurangnya keterampilan, usaha keras, pengetahuan yang kurang. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan Schunk (2008) yaitu Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi dalam lingkup academic memilih untuk terlibat dalam tugas yang mendorong pengembangan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mereka di bidang tersebut seperti berusaha mengatasi masalah dan bertahan dalam situasi yang menantang. Individu yang efficacy expectancy nya tinggi (percaya bahwa dia dapat mengerjakan sesuai dengan tuntutan situasi) dan outcome expectancy nya

realistik (memperkirakan hasil sesuai dengan kemampuan diri), individu tersebut akan bekerja keras dan bertahan mengerjakan tugas sampai selesai (Alwisol, 2010).

Namun hal sebaliknya terjadi pada individu yang memiliki efikasi diri rendah. Individu tersebut cenderung menghindari sebuah tugas dan menganggap tugas tersebut sebagai ancaman. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan Hersey dan Blanchard (1993) bahwa ketika individu merasa tidak mampu dan tidak memiliki kesiapan pada dirinya berakibat pada individu tersebut tidak dapat melakukan tugasnya dengan baik, menjadi prokrastinasi, tidak menyelesaikan tugasnya, menghindari tugas dan merasa tidak nyaman.

Hal ini dapat memberi gambaran bahwa dengan adanya efikasi diri pada diri individu dapat meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya. Karena dengan individu tersebut tidak memiliki efikasi diri maka individu tersebut menjadi tidak yakin bahwa dirinya memiliki kemampuan. Hal tersebut sepadan dengan (Bandura 1997) bahwa efikasi diri mempengaruhi fungsi manusia meliputi perasaan, motivasi dan dasar keyakinan mereka atas kemampuan yang dimilikinya dalam bertindak.

Frank Pajares (2002) mengemukakan bahwa terdapat banyak penelitian yang membuktikan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh pada setiap aspek kehidupan individu. Seperti apa yang dikemukakan Brady (2009) yang menyatakan bahwa salah satu komponen kesiapan kerja yaitu pandangan terhadap diri (self view) yang mencakup konsep teori Roger, kekuatan ego teori Freud, identitas keberhasilan teori Glasser, identitas diri teori Erikson, dan self efficacy teori Bandura. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Mashigo (2014) mengenai factor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja lulusan mengemukakan bahwa salah satu factor

PsyCap yang didefinisikan oleh Luthans, Youseff & Avolio (2007) sebagai sebuah keadaan psikologis positif individu perkembangan yang di dalamnya mencakup self efficacy, optimism, hope dan resilience. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh dalam membentuk kesiapan kerja seorang individu. Efikasi diri mempengaruhi keadaan psikologis individu secara utuh.

Seseorang dapat dikatakan memiliki kesiapan kerja jika dirinya mampu menguasai segala kemampuan yang diperlukan dalam dunia kerja yang sesuai dengan persyaratan kerja yang harus dimiliki setiap individu dalam bidang pekerjaannya masing-masing. Individu yang memiliki kesiapan kerja dapat tercermin dari sifat dan kepribadiannya (Anoraga, 2009) hal tersebut dapat terlihat dari seseorang tersebut memiliki motivasi kerja yang dapat berpengaruh pada prestasi seseorang di tempat kerja, kesungguhan dan keseriusannya dalam bekerja juga dapat memberikan keberhasilan dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan dan mencapai target, memiliki keterampilan yang dapat menunjang seseorang dalam melakukan pekerjaannya dan yang terakhir memiliki sikap disiplin, hal ini penting dalam melakukan sebuah pekerjaan seperti datang tepat waktu dan pulang tepat waktu. Kesiapan kerja sendiri berfokus dalam sesuatu yang bersifat pribadi seperti sikap dan sifat dalam bekerja dan mekanisme pertahanan yang berkaitan dalam pekerjaan yaitu mendapatkan dan mempertahankan sebuah pekerjaan, hal ini dikemukakan oleh Brady (2009).

Gambaran keterkaitan hubungan antara efikasi diri akademik dan kesiapan kerja ada pada proses pemenuhan tuntutan terkait dengan mekanisme pertahanan dalam pekerjaan seperti apa yang telah dipaparkan. Individu yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimilikinya dapat memanfaatkan pengetahuan dan keterampilannya secara

efektif dalam menghadapi situasi tertentu. Hal ini selaras dengan apa yang dipaparkan oleh (Betz & Hackett, 1986; Lent & Hackett, 1987) bahwa keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki seorang individu dapat memberikan pengaruh dalam menentukan jalannya di kehidupan kerja. Individu yang memiliki kesiapan kerja dapat diartikan sebagai individu yang mampu melakukan dan menyelesaikan tuntutan dan tugasnya dengan baik, dalam upaya pemenuhan tuntutan tersebut efikasi diri akademik berperan dalam mendorong fungsi keyakinan atas kemampuan individu tersebut untuk memenuhi tuntutan kerja. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan Ward dan Riddle (2002) bahwa untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal salah satunya adalah dukungan dalam membantu menyelesaikan tantangan, aspek tersebut meliputi efikasi diri untuk dapat melakukan yang terbaik, harapan akan kesuksesan, dukungan social dan pengalaman kerja.

Efikasi diri berpengaruh kepada keyakinan yang dimiliki individu terhadap kemampuan dirinya dalam melakukan tugas dan menghadapi tantangan, dalam konteks akademik hal tersebut berkaitan dengan tugas-tugas dan tantangan yang diberikan selama masa belajar. Individu dengan efikasi diri akademik tinggi cenderung melibatkan diri dalam sebuah tugas, berkomitmen kepada tujuan yang telah ditetapkan dan mencoba berbagai cara dalam menyelesaikan sebuah tuntutan dan tugas, hal tersebut juga dapat meningkatkan performa individu dalam penyelesaian tugas dan tuntutan kerja. Dalam akademik dan kerja, sebenarnya hal tersebut memiliki banyak persamaan Sebagaimana yang kita tahu bahwa dalam dunia kerja juga terdapat tugas, tuntutan, deadline, pihak otoritas yang dipatuhi dan penilaian terhadap kinerja seorang individu. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sharma & Nasa (2014), memaparkan bahwa efikasi diri akademik merupakan prediktor kuat untuk memprediksi performa siswa. Siswa

dengan efikasi diri akademik yang tinggi, lebih percaya diri dan memiliki sikap yang lebih positif terhadap pekerjaan dimasa depan.

Keterkaitan lain antara efikasi diri akademik dengan kesiapan kerja terletak pada employability (keterampilan kerja). Tan dan French-Arnold (2012) mendefinisikan keterampilan kerja mengacu pada "berbagai atribut dan kompetensi yang memungkinkan pencari kerja memperoleh dan mempertahankan pekerjaan. Keterampilan kerja berdasarkan asumsi bahwa masing-masing komponen sangat penting dan jika satu elemen hilang, akan mengurangi kemampuan lulusan. Model ini menunjukkan bahwa, memberi individu kesempatan untuk mengakses dan mengembangkan dalam semua hal (pembelajaran, pengalaman, pengetahuan, pemahaman dan keterampilan pengembangan karir) dan pada intinya, merenungkan dan mengevaluasi pengalaman ini, akan menghasilkan pengembangan tingkat self-efficacy, self-confidence dan self-esteem yang lebih tinggi, yang dianggap sebagai hubungan penting untuk kelayakan kerja (Pool & Sewell, 2007). Desain model tersebut mencerminkan pernyataan bahwa masing-masing komponen sangat penting dan, menurut Pool & Sewell, 2007) satu unsur yang hilang akan sangat mengurangi kemampuan lulusan.

Kemudian menurut Ward dan Riddle (2002), untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal salah satunya adalah employability. Employability ini meliputi, membuat keputusan tentang karir atau kemampuan untuk mengetahui jenis pekerjaan apa yang sesuai dengan dirinya, ketrampilan atau memiliki ketrampilan jenis pekerjaan yang diinginkan, mencari pekerjaan atau memiliki kemampuan untuk mencari pekerjaan, menjaga pekerjaan atau memiliki kemampuan untuk bisa menjaga pekerjaan yang telah didapatkan, dan mengatur perpindahan pekerjaan atau

mampu mengatur perpindahan pekerjaan. Dengan demikian efikasi diri merupakan salah satu komponen yang berkaitan dengan employability individu. Dimana jika individu tersebut memiliki employability akan berdampak pada kesuksesannya dalam pekerjaan.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan Pravitasari (2012) dengan judul “Hubungan antara efikasi diri akademik dengan kesiapan kerja pada siswa kelas XII sekolah menengah kejuruan negeri 1 depok, sleman, yogyakarta” menggunakan populasi siswa smk. Dengan demikian peneliti ingin meneliti efikasi diri akademik dengan kesiapan kerja dalam ranah universitas dengan populasi mahasiswa tingkat akhir. Pada mahasiswa tingkat akhir terdapat proses transisi kehidupan sebagaimana yang diungkap oleh Santrock (2010) dimana individu dalam rentan usia tersebut sudah mulai memikirkan kehidupan selanjutnya yang berorientasi pada masa depan. Transisi kehidupan yang dimaksud adalah periode peralihan dari universitas menuju dunia kerja (Ng & Feldman, 2007). Dalam periode tersebut dikaitkan dengan banyak ketidakpastian, ketidakstabilan dan menunggu (Lenz, 2001).

Masa tersebut menarik untuk penelitian ini, karena menangkap era ketika lulusan bertransisi dari universitas ke tempat kerja. Tahap ini juga terkait dengan tugas yang bersaing, yang bila tidak dihadapi dengan benar dapat menyebabkan stress dan kebingungan (DeSimone & Werner, 2012; Levison, 1986; Schreuder & Coetzee, 2007). Tekanan dan kebingungan yang disebabkan oleh ketidakseimbangan dalam memenuhi tugas yang terkait dengan tahap kehidupan di atas mungkin berdampak pada kinerja lulusan. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti populasi mahasiswa tingkat akhir.

REFERENSI

Alwisol. (2005). *Psikologi Kepribadian*. Malang: Universitas Muhammadiyah

Malang.

Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian Edisi Revisi*. Malang: UMM Press.

Anoraga, P. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Archer, W., & Davison, J. (2008). Graduate employability: The views of employers. The Council for Industry and Higher Education. Retrieved June 12, 2014 from www.cihe-uk.com

Azwar, S. (2010). *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bandura, A. (1994). *Self-efficacy*. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*, 4, 71-81. New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman [Ed.], *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998)

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 191- 215.

Brady, R. P. (2009) “ Work Readiness Inventory Administrastartor’s Guide”. Jurnal diambil dari <http://www.jist.com/shop/web/workreadinessinventoryadministratorguide.pdf>

Baron, R. A, & Byrne, D. E. (2004). *Social Psychology (10th ed)*.USA: Pearson

Bowden, J., Hart, G., King, B., Trigwell, K., & Watts, O. (2000). Generic capabilities of ATN university graduates. Retrieved January 5, 2006, from <http://www.clt.uts.edu.au/ATN.grad.ca.p.project.index.html>

Caballero, C.L., Walker, A., & Fuller-Tyzkiewicz, M. (2011). The work readiness scale: Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41-54

Caballero, C.L., & Walker, A. (2010).

Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13-25.

Casner-Lotto, J., & Barrington, L. (2006). Are they really ready to work? Employers perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st century US workforce.

Creswell, W. J. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

DeSimone, R.L., & Werner, J.M. (2012). *Human Resource Development (6th-ed)*. Canada: Cengage Learning.

Gaspersz, V. (1997). *Manajemen Kualitas Dalam Industri Jasa*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Jackson, D. (2009). An international profile of industry-relevant competencies and skill gap in modern graduates. *International Journal of Management Education*, 8(3), 29-58

Kusnendi, dkk. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Jakarta Pusat: Penerbitan Universitas Terbuka

Lenz, B. (2001). The transition from adolescence to young adulthood: a theoretical perspective. *The Journal of School Nursing*, 17(6), 300-306.

Lowden, K., Hall, S., Elliot, D., & Lewin, J. (2011). Employer's perceptions of the employability skills of new graduates. *Research commissioned by the edge foundation*. University of Glasgow.

Luthans F., Youseff, C.M., & Avolio, B.J. (2007c). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.

Levinson, J.D. (1986). A conception of adult development. *American*

Psychologists, 41(1), 3- 13.

Muslich, M. (2011). *Pendidikan Karakter Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mednick. S.A., Higgins., & Kirschenbaum. (1975). *Exoloration in Behavior and Experience Psychology*. New York: John Wiley and Sons.

Notoatmodjo, S. (2005). *Promosi Kesehatan Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Oliver, B. (2013). Graduate attributes as a focus for institution-wide curriculum renewal: innovations and challenges. *Higher Education Research and Development*, 32(3), 450-463.

Papalia, D.E., Olds, W.S., & Feldman, D.R. (2007). *Human Development 10th Edition*. U.S.A : McGraw-Hill Publishing

Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang

Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Journal pdf Education And Training*, 49(4).

Pravitasari, A. (2012). *Hubungan Antara Self Efficacy Akademik Dengan Kesiapan Kerja Pada Siswa Kelas XII Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Depok, Sleman, Yogyakarta*. Skripsi: Fakultas Ilmu Pendidikan.

Schreuder, A.M.G., & Coetzee, M. (2007). *Careers: An organisational perspective*. Cape Town, South Africa: Juta.

Schunk, D. H. (2010). *Teori-teori Pembelajaran: Perspektif Pendidikan edisi keenam*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar

Sharma, L. H., & Nasa, G. (2014). *Academic self-efficacy: A reliable*

predictor of educational performances.
British Journal of Education, 2(3), 57-64.

Santrock, J. W. (2010). *Life-Span Development : Perkembangan Masa Hidup Edisi Ketigabelas Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

Santrock, J. W. (2003). *Life Span Development, Perkembangan Masa Hidup, Edisi Kelima Jilid II*. Jakarta: Erlangga

Santrock, J. W. (2010). *Life - Span Development : Perkembangan Masa Hidup Edisi Ketigabelas Jilid 1*. Jakarta : Erlangga

Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2008). *Motivation in education: Theory, research, and applications*. 3rd ed. Upper Saddle River: Pearson Education.

Tan, L. C., & French-Arnold, E. (2012). *Graduate employability in Asia: An overview of case studies*. Bangkok, Thailand: UNESCO.

Wall, B. (2007). *Coaching For Emotional Intelligence*. New York : Amacom

Ward, V. G., & Riddle, D. I. (2002). Ensuring Effective Employment Services. Journal. [Http ://contactpoint.ca/natcon-conat/2003/pdf](http://contactpoint.ca/natcon-conat/2003/pdf)

Zwane, F.N., Du Plessis, L., & Slabbert, E. (2014). Analysing the skills expectations in the South African tourism industry. *South African Journal of Human Resources Management*, 12(1), 1-9.