



E-ISSN: 2723-3731

Jawa Dwipa
Jurnal Penelitian dan Penjaminan Mutu
Volume 6 Nomor 1 Juni 2024

EFEKTIVITAS PELATIHAN “I’M POSSIBLE” UNTUK PENINGKATAN KESIAPAN KERJA MAHASISWA UP45

Oleh:

Femmy Lekahena, Ayu Gigih Rizqia, Maliqazuhra Iqbal

femmy@up45.ac.id, ayurizqia@up45.ac.id, maliqazuhraiqbal@gmail.com

Universitas Proklamasi 45, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia

Abstract

University has strategic role in producing high quality graduates who are ready to enter the world of work. However, in reality, there are many graduates who experience difficulties in entering the workforce due to low work readiness, which contributes to unemployment rates. This study aims to test the effectiveness of I’m Possible training, an intervention that focuses on improving the work readiness of students at University of Proklamasi 45 (UP45). The study population was 428 students, with 18 participants selected using purposive sampling techniques based on moderate and low work readiness scores. The analysis method using the Wilcoxon Rank Test showed significant results (statistical value = 235,000; $p < 0.01$), which means that the I’m Possible training is effective in increasing work readiness. These findings recommend that university must integrate work readiness development programs into the curriculum and encourage students to develop an optimistic and responsible attitude in planning their future.

Keywords: I’m Possible, Optimism, Work Readiness, College Student

Abstrak

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mencetak lulusan yang berkualitas dan siap terjun ke dunia kerja. Namun, kenyataannya masih banyak lulusan yang mengalami kesulitan dalam memasuki dunia kerja akibat rendahnya kesiapan kerja, sehingga turut menyumbang angka pengangguran. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas pelatihan *I’m Possible*, sebuah intervensi yang berfokus pada peningkatan kesiapan kerja mahasiswa Universitas Proklamasi 45 (UP45). Populasi penelitian berjumlah 428 mahasiswa, dengan 18 orang peserta dipilih melalui teknik *purposive sampling* berdasarkan skor kesiapan kerja yang tergolong sedang dan rendah. Metode analisis menggunakan *Wilcoxon Rank Test* menunjukkan hasil yang signifikan (nilai statistik = 235,000; $p < 0,01$), yang berarti bahwa pelatihan *I’m Possible* efektif dalam meningkatkan kesiapan kerja. Temuan ini merekomendasikan agar institusi pendidikan tinggi mengintegrasikan program pengembangan kesiapan kerja ke dalam kurikulum serta mendorong mahasiswa untuk menumbuhkan sikap optimis dan bertanggung jawab dalam merencanakan masa depan mereka.

Kata Kunci: *I’m Possible*, Optimisme, Kesiapan Kerja, Mahasiswa

Pendahuluan

Pendidikan adalah kunci kesuksesan, sehingga kondisi ini menekan perguruan tinggi untuk dapat menghasilkan banyak lulusan yang siap bekerja (Winterton & Turner, 2019). Perguruan tinggi diharapkan dapat mencetak lulusan berkualitas dengan berpengetahuan yang luas, terampil, berintegritas, dan siap untuk memasuki dunia kerja (Latif dkk., 2017). Selain itu, diharapkan pula lulusan dari perguruan tinggi memiliki keterampilan yang memadai untuk memasuki dunia kerja (Aeni & Rahmawati, 2023).

Berdasarkan data jumlah perguruan tinggi menurut Pangkalan Data Pendidikan Tinggi menunjukkan bahwa terdapat 42 akademi komunitas, 461 politeknik, 546 institut, 1.013 universitas, dan 3.165 sekolah tinggi, yang tersebar pada akreditasi A, B, C, unggul, baik sekali, baik, dan belum terakreditasi (Pangkalan Data Pendidikan Tinggi, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa lulusan perguruan tinggi menghadapi persaingan yang ketat di dunia kerja, karena bertemu dengan lulusan perguruan tinggi lain yang akreditasinya lebih baik dari almamaternya. Selain itu, lulusan baru dari sebuah perguruan tinggi juga menghadapi kurang tertariknya perusahaan dengan lulusan baru karena dianggap tidak siap bekerja (Yashilva, 2024; Zonic, 2024).

Kurang siapnya angkatan kerja menyebabkan angka pengangguran semakin meningkat (Aeni & Rahmawati, 2023). Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa terdapat peningkatan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan universitas sejak tahun 2022. Pada tahun 2022, TPT lulusan universitas sebesar 4,80, meningkat menjadi 5,18 pada 2023, dan 5,25% pada 2024 (Badan Pusat Statistik, 2025). Permasalahan utama pengangguran di kalangan pemuda di Indonesia pada umumnya berkisar pada kesenjangan keterampilan yang erat kaitannya dengan rendahnya kualitas dan kuantitas pendidikan, terbatasnya pelatihan kerja, tingginya biaya mobilitas tenaga kerja, dan kurangnya informasi pasar tenaga kerja yang berdampak pada rendahnya produktivitas tenaga kerja (Wood, 2019).

Symonds dan O'Sullivan (2017) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai seperangkat kompetensi yang mencakup motivasi karier, keterampilan dasar, dan khusus dalam bekerja, keterampilan berpikir tingkat tinggi, keterampilan sosial, serta karakteristik dan sikap pribadi. Kesiapan kerja adalah tingkat keterampilan individu dalam konteks tertentu, dengan potensi perilaku ini berubah dalam konteks yang berbeda (Peersia dkk., 2024). Brady (2010) menjelaskan bahwa terdapat enam aspek kesiapan kerja, yaitu *responsibility, flexibility, skills, communication, self-view*, serta *healthy and safety*.

Kesiapan kerja adalah variabel yang penting untuk diteliti karena mahasiswa yang siap menghadapi dunia kerja lebih yakin untuk menentukan kariernya saat terjadi perubahan karier di masa yang akan datang (Baharin & Hanafi, 2020). Pratiwi dkk. (2019) menjelaskan bahwa peserta didik yang siap bekerja meningkatkan peluang untuk dipekerjakan dengan dimediasi oleh kompetensi, sehingga peserta didik dapat diterima oleh perusahaan jika siap dan berkompeten untuk bekerja. Selain itu, kesiapan kerja dapat membantu karyawan baru untuk beradaptasi saat mengalami *career shocks* dan bangkit dari kondisi *career shocks* agar mencapai karier di masa depan yang maksimal (Borg dkk., 2021).

Salah satu faktor yang memengaruhi kesiapan kerja adalah optimisme (Masole & van Dyk, 2016). Seligman (2006) menjelaskan bahwa optimisme merupakan sebuah alat untuk membantu seseorang mencapai target yang telah ditetapkan. Setiadi dan Selviana (2024) mendefinisikan bahwa optimisme merupakan suatu cara pandang yang positif seseorang saat menemukan tantangan yang harus dilalui. Seligman (2006) menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi optimisme, yaitu *permanence, pervasiveness*, dan *personalization*.

Optimisme adalah variabel yang penting untuk diteliti karena mahasiswa yang optimis memiliki stres akademik yang lebih rendah, karena dapat berpikir positif (Kencana & Muzzamil, 2022). Selain itu, optimisme meningkatkan *subjective well-being*, dimana orang yang optimis memiliki pandangan positif, sehingga mampu merasakan afek-afek yang positif

(Gomes & Izzati, 2021). Optimisme juga membantu mahasiswa menjadi lebih resilien, karena mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang terjadi (Al Musafiri & Umroh, 2022).

Riset Kurniawan dkk. (2022) membuktikan bahwa optimisme berkontribusi sebesar 94,6% pada kesiapan kerja. Optimisme menjadi salah satu faktor intrinsik yang dapat meningkatkan kesiapan kerja seseorang. Dengan optimisme, individu dapat berpikir positif, sehingga dapat lebih siap untuk memasuki dunia kerja yang dihadapkan dengan berbagai tantangan dan masalah yang sebelumnya tidak dipelajari atau ditemukan di dunia akademis. Folasimo, dkk. (2023) menjelaskan bahwa semakin optimis pandangan seseorang terhadap masa depan, maka semakin siap seseorang untuk memasuki dunia kerja, pandangan positif ini membantu seseorang merencanakan pengembangan diri agar siap bekerja dan tidak ragu-ragu untuk bersaing di dunia kerja.

Namun, penelitian Dewi dkk. (2021) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh optimisme yang signifikan terhadap kesiapan kerja. Agar optimisme menjadi variabel yang dapat berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja, perlu diperkuat dengan motivasi untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan karier dan ketahanan menghadapi kesulitan. Selain itu, sebagai sebuah konstruk modal psikologis, optimisme perlu diperkuat juga dengan dimensi modal psikologis lain, yaitu *hope*, resiliensi, dan *self-efficacy*.

Uraian di atas menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan antara kondisi yang seharusnya terjadi (*das sollen*) dengan kondisi yang telah terjadi (*das sein*). Kesenjangan ini menjadi alasan utama mengapa kondisi ideal tersebut perlu diwujudkan, yakni agar mahasiswa benar-benar siap memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris mengenai efektivitas optimisme yang dimanipulasi sebagai pelatihan *I'm Possible* untuk meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa di UP45. UP45 dipilih sebagai lokasi penelitian karena, meskipun telah terakreditasi B dan terus berupaya meningkatkan kualitas lulusannya, perguruan tinggi ini masih menghadapi tantangan dalam hal persepsi masyarakat dan daya saing institusional dibandingkan dengan perguruan tinggi yang lebih mapan. Kondisi ini berpotensi memengaruhi kesiapan kerja mahasiswa, baik dari segi mental maupun peluang kerja yang tersedia.

Tinjauan Pustaka

Kesiapan kerja

Kesiapan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana lulusan dianggap memiliki sikap dan atribut yang membuat mereka siap atau mampu untuk mencapai kesuksesan di lingkungan kerja (Caballero dkk., 2011). Symonds dan O'Sullivan (2017) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai seperangkat kompetensi yang mencakup motivasi karier, keterampilan dasar dan khusus dalam bekerja, keterampilan berpikir tingkat tinggi, keterampilan sosial, serta karakteristik dan sikap pribadi. Kesiapan kerja adalah tingkat keterampilan individu dalam konteks tertentu, dengan potensi perilaku ini berubah dalam konteks yang berbeda (Peersia dkk., 2024). Definisi-definisi tersebut mengarah pada sejauh mana individu dipersepsikan memiliki kemampuan dan sikap yang mendukung kesuksesan di dunia kerja, yang dapat berubah sesuai konteks.

Brady (2010) menjelaskan bahwa terdapat enam aspek kesiapan kerja, yaitu *responsibility*, *flexibility*, *skills*, *communication*, *self-view*, serta *healthy and safety*. *Responsibility* mengacu pada perilaku kerja seseorang, dimana seseorang tersebut datang tepat waktu dan bekerja sampai waktu bekerja selesai, menjaga peralatan kerjanya, memenuhi standar kerja yang bermutu, mengendalikan pemborosan dan kehilangan, serta menjaga kerahasiaan organisasi. *Flexibility* mengacu pada kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan dan tuntutan dalam dunia kerja, termasuk mampu beradaptasi dengan situasi kerja yang monoton. *Skills* mengacu pada kapabilitas dan seperangkat keterampilan yang dapat digunakan pada situasi kerja yang baru serta keinginan untuk meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan pada pekerjaan terkait. *Communication* mengacu pada kemampuan untuk dapat

berinteraksi secara interpersonal di tempat kerja, sehingga mereka mampu mengikuti arahan, meminta bantuan, mampu menerima masukan, dan menghormati rekan kerja. *Self-view* mengacu pada keyakinan diri bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan mereka. *Health and safety* mengacu pada kemampuan seseorang untuk dapat mengelola kebersihan dan kerapian diri, juga menjaga kesehatan fisik dan mental.

Menurut Masole dan van Dyk (2016), terdapat tiga faktor yang memengaruhi kesiapan kerja, yaitu *emotional intelligence*, *sense of coherence*, serta *psychological capital (PsyCap)* yang terdiri dari *self efficacy*, optimisme, *hope*, dan resiliensi. Seseorang yang cerdas secara emosi lebih siap kerja, karena mampu mengembangkan hubungan interpersonal dan *network* yang sehat, serta pelayanan prima pada pelanggan. Dengan *sense of coherence*, seseorang dapat menjadi siap untuk bekerja karena mereka mampu menangani tuntutan pada lingkungan kerja baru dan dapat mengelola kecemasan yang dialami, sehingga mampu mengerjakan tugas-tugas baru. Melalui *PsyCap*, seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan untuk memberikan usaha yang tepat agar dapat berhasil pada pekerjaan yang menantang, seseorang yang optimis memiliki cara pandang yang positif bahwa mereka dapat berhasil pada masa sekarang dan masa yang akan datang, seseorang yang memiliki *hope* yang tinggi bertekun dalam mencapai tujuan dan mengarahkan kembali jalan menuju tujuan, serta seseorang yang memiliki resiliensi yang tinggi mampu bertahan dan bangkit kembali untuk mencapai kesuksesan setelah mengalami kesulitan dalam bekerja.

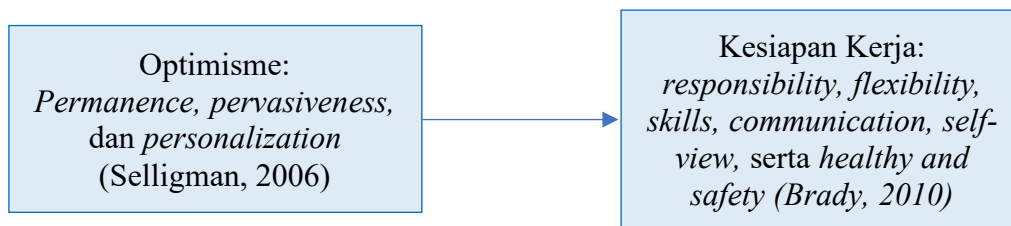
Optimisme

Optimisme adalah sebuah konstruksi kognitif (harapan mengenai hasil di masa depan) yang juga berhubungan dengan motivasi, dimana orang yang optimis mengerahkan upaya, sedangkan orang yang pesimis tidak melakukan upaya (Carver & Scheier, 2014). Irianti (2020) menjelaskan bahwa optimisme adalah keyakinan seseorang untuk menyikapi berbagai peristiwa dengan memiliki harapan yang menyeluruh bahwa ada banyak hal baik yang terjadi di masa depan. Sejalan dengan kedua definisi tersebut, Setiadi dan Selviana (2024) mendefinisikan bahwa optimisme merupakan suatu cara pandang yang positif seseorang saat menemukan tantangan yang harus dilalui. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, optimisme adalah keyakinan positif seseorang terhadap masa depan yang mendorongnya untuk tetap berusaha dalam menghadapi tantangan.

Seligman (2006) menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi optimisme, yaitu *permanence*, *pervasiveness*, dan *personalization*. *Permanence* adalah sebuah kondisi di mana seseorang yakin bahwa kejadian-kejadian yang terjadi bersifat tetap, sehingga harus tetap berusaha agar tetap sukses. *Pervasiveness* adalah sebuah kondisi di mana seseorang tidak melakukan generalisasi terhadap semua hal-hal buruk yang terjadi pada dirinya, tetapi membuat kesimpulan spesifik yang menyebabkan dirinya memahami bahwa tidak semua hal yang sama adalah hal yang buruk. *Personalization* adalah sebuah kondisi di mana seseorang tidak menyalahkan diri sendiri dan orang lain atas hal-hal buruk yang telah terjadi pada dirinya.

Kerangka berpikir

Salah satu faktor yang memengaruhi kesiapan kerja adalah optimisme (Masole & van Dyk, 2016). Lebih lanjut, Masole dan van Dyk (2016) menjelaskan bahwa seseorang yang optimis memiliki cara pandang yang positif bahwa mereka dapat berhasil pada masa sekarang dan masa yang akan datang, sehingga lebih siap memasuki dunia kerja. Selain itu, Azky dan Mulyana (2024) menemukan bahwa mahasiswa yang yakin bahwa tantangan yang dihadapi tidak menghambat dirinya untuk meraih keberhasilan di masa depan, sehingga mereka yakin bahwa mereka siap menghadapi dunia kerja. Berdasarkan uraian tersebut, kerangka berpikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Metode Penelitian

Definisi variabel

Terdapat dua variabel pada penelitian ini, yaitu optimisme sebagai variabel bebas dan kesiapan kerja sebagai variabel terikat. Kesiapan kerja adalah sejauh mana individu dipersepsikan memiliki kemampuan dan sikap yang mendukung kesuksesan di dunia kerja, yang dapat berubah sesuai konteks. Optimisme adalah keyakinan positif seseorang terhadap masa depan yang mendorongnya untuk tetap berusaha dalam menghadapi tantangan.

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan pada penelitian yang membutuhkan data dalam bentuk angka (Wibowo dkk., 2025). Secara spesifik, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif eksperimental, di mana variabel bebas pada penelitian ini dimanipulasi agar dapat memengaruhi variabel terikat (Azwar, 2022). Tidak adanya kelompok kontrol yang menyebabkan tidak dapat dilakukan *random assignment*, menyebabkan jenis eksperimen pada penelitian ini disebut sebagai eksperimen kuasi (Coolican, 2024). Desain eksperimen pada penelitian ini adalah *one group pretest posttest design*, dengan hanya ada satu kelompok yang diberikan perlakuan serta diberi pengukuran pada kondisi sebelum (*pretest*) dan sesudah (*posttest*) diberikan perlakuan tersebut, yang digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Desain Eksperimen

	Randomisasi	Pretest	Perlakuan	Posttest
E	-	O1	√	O2

Sumber: (Azwar, 2022)

Perlakuan pada penelitian ini adalah variabel optimisme yang dimanipulasi sebagai pelatihan *I'm Possible*. Peneliti menggunakan dimensi-dimensi optimisme menurut Seligman (2006), yaitu *permanence*, *pervasiveness*, dan *personalization*, sebagai sesi-sesi dalam pelatihan. Detail sesi-sesi dalam pelatihan *I'm Possible* adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Detail Pelatihan

Aktivitas	Metode Pelatihan	Alokasi Waktu
<i>Pre Session:</i> Sesi awal untuk <i>pretest</i> pengetahuan materi pelatihan, <i>ice breaking</i> , dan penjelasan teori secara umum.	Ceramah, <i>games</i>	20 menit
Sesi 1 <i>Permanence</i> : Peserta bermain “Jalan Harapan”, yang bertujuan untuk membangun <i>mindset</i> bahwa keberhasilan bisa dipertahankan melalui usaha berkelanjutan. Harapannya, peserta bisa belajar untuk terus memberikan usaha terbaiknya agar dapat mencapai kesuksesan.	Ceramah, <i>games</i>	40 menit
Sesi 2 <i>Pervasiveness</i> : Peserta bermain “Masalahku Bukan Aku”, yang bertujuan untuk melatih kemampuan membedakan satu masalah dari keseluruhan hidup. Harapannya, peserta dapat belajar untuk tidak menggeneralisir kegagalan dalam hidupnya.	Ceramah, <i>games</i>	40 menit

Sesi 3 <i>Personalization</i> : Peserta diberi kasus untuk didiskusikan, yang bertujuan untuk mengembangkan sudut pandang seimbang dalam melihat kesalahan. Harapannya, peserta dapat belajar untuk tidak menyalahkan siapapun dan apapun.	Ceramah, studi kasus, diskusi	40 menit
<i>After Session</i> : Sesi akhir untuk tanya jawab, penjelasan kesimpulan, evaluasi reaksi, dan <i>posttest</i> pengetahuan.	Ceramah, diskusi	20 menit

Sumber: Modul Pelatihan

Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini adalah 428 mahasiswa UP45 yang aktif. Sampel yang diambil sebanyak 18 mahasiswa, menggunakan *purposive sampling*, yang merupakan cara pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Wibowo dkk., 2025). Kriteria sampel pada penelitian ini adalah mahasiswa yang memiliki skor kesiapan kerja pada kategori sedang dan rendah.

Teknik analisis data

Data yang dianalisis pada penelitian ini berasal dari *pretest* dan *posttest* menggunakan Skala Kesiapan Kerja yang disusun oleh Kala' Iri' dkk. (2024) berdasarkan aspek-aspek kesiapan kerja menurut Brady (2010), yaitu *responsibility*, *flexibility*, *skills*, *communication*, *self-view*, serta *healthy and safety*. Skala tersebut telah dievaluasi validitasnya menggunakan validitas isi dengan melibatkan dua psikolog Industri dan Organisasi. Skala Kesiapan Kerja kemudian diujicobakan pada 45 mahasiswa. Hasil uji coba menunjukkan terdapat 23 dari 30 aitem yang memiliki indeks daya diskriminasi aitem r_{it} yang memuaskan, yaitu $\geq 0,30$ (Azwar, 2023) dan reliabilitas sebesar 0,888. Hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa skala Kesiapan Kerja adalah alat ukur kesiapan kerja yang valid dan reliabel.

Hasil pengumpulan data menggunakan skala Kesiapan Kerja tersebut diolah untuk menjawab hipotesis penelitian yang diajukan. Dengan mempertimbangkan desain eksperimen, uji hipotesis yang digunakan untuk membedakan dua kondisi, tetapi subjek penelitian > 30 adalah uji non parametrik Wilcoxon *Rank Test* (Karmini, 2020; Wibowo dkk., 2025). Analisis data pada penelitian ini dibantu program Jamovi 2.6.25 *for Windows*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian

Terdapat dua hasil penelitian melalui dua pengujian, yaitu uji statistik deskriptif dan uji statistik inferensial untuk membuktikan hipotesis penelitian. Uji statistik deskriptif dilakukan pada evaluasi reaksi dan pengetahuan data serta skala kesiapan kerja. Evaluasi reaksi dilakukan setelah pelatihan, sedangkan evaluasi pengetahuan dilakukan sebelum dan sesudah pelatihan.

Evaluasi reaksi dilakukan dengan tujuan untuk mengungkap persepsi kepuasan peserta pada program, meliputi fasilitas, fasilitator, dan materi (Noe, 2023). Berdasarkan indikator-indikator tersebut, peneliti menyusun 9 pernyataan dan menghitung skor total dari masing-masing indikator. Hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 3. Kategorisasi Evaluasi Reaksi

Tabel 3. Kategorisasi Evaluasi Reaksi				
Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase	Rata-rata
Materi				
$X > 7$	Tinggi	21	95,45%	8,6818
$5 \leq X \leq 7$	Sedang	1	4,55%	
$X < 5$	Rendah	0	0,00%	
Fasilitas				
$X > 11$	Tinggi	20	90,91%	12,636
$7 \leq X \leq 11$	Sedang	2	9,09%	
$X < 7$	Rendah	0	0,00%	

Fasilitator				
$X > 15$	Tinggi	22	100,00%	17,955
$9 \leq X \leq 15$	Sedang	0	0,00%	
$X < 9$	Rendah	0	0,00%	

Sumber: Data Penelitian

Tabel 3 menunjukkan bahwa peserta menunjukkan kepuasan pada materi, dengan frekuensi terbesar pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 21 peserta (95,45%). Pada indikator fasilitas, frekuensi terbesar berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 20 peserta (90,91%). Sedangkan, pada indikator fasilitator, semua peserta memiliki persepsi yang sangat puas dengan persentase 100%.

Selanjutnya, evaluasi pengetahuan dilakukan untuk menentukan sejauh mana peserta memahami materi pelatihan (Noe, 2023). Berdasarkan materi pelatihan, peneliti membuat 6 pertanyaan benar-salah untuk mengungkap pemahaman peserta. Peneliti mengelompokkan skor total evaluasi pengetahuan sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *I'm Possible*, sebagai berikut:

Tabel 4. Kategorisasi Evaluasi Pengetahuan

Interval	Kategori	Pretest			Posttest		
		Frekuensi	Persentase	Mean	Frekuensi	Persentase	Mean
$X > 4$	Tinggi	0	0,00		14	63,64	4,36
$2 \leq X < 4$	Sedang	11	54,55	2,68	6	27,27	
$X \leq 2$	Rendah	10	45,45		2	9,09	

Sumber: Data Penelitian

Tabel 4 menunjukkan hasil evaluasi pengetahuan pada kondisi sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *I'm Possible*. Pada *pretest*, terdapat 10 peserta yang memiliki skor pengetahuan yang rendah (45,45%), 11 peserta pada kategori sedang (55,45%), dan tidak ada peserta pada kategori tinggi (0%), rata-rata sebesar 2,68 pada kategori sedang. Pada *posttest*, terdapat 2 peserta yang memiliki skor pengetahuan yang rendah (9,09%), 6 peserta pada kategori sedang (27,27%), dan 14 peserta pada kategori tinggi (63,34%), rata-rata sebesar 4,36 pada kategori tinggi.

Uji statistik deskriptif dilakukan untuk mengategorisasikan data skala Kesiapan Kerja, baik data *pretest* maupun *posttest*, dalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Kategorisasi tersebut dibuat dengan menghitung *mean* hipotetik (μ) dan standar deviasi hipotetik (σ). Berikut hasil kategorisasi data *pretest* dan *posttest* skala kesiapan kerja.

Tabel 5. Kategorisasi Variabel Kesiapan Kerja

Rumus Interval	Interval	Kategori	Pretest			Posttest		
			f	%	$\bar{X}$	f	%	$\bar{X}$
$X > (\mu + 1 \sigma)$	$X > 81$	Tinggi	0	0,00		0	0,00	
$(\mu - 1 \sigma) \leq X \leq (\mu + 1 \sigma)$	$51 \leq X \leq 81$	Sedang	18	81,82	56,18	22	100,00	70,18
$X < (\mu - 1 \sigma)$	$X < 51$	Rendah	4	18,18		0	0,00	

Sumber: Data Penelitian

Tabel 5 menunjukkan hasil kategorisasi data penelitian yang diambil menggunakan skala kesiapan kerja pada kondisi sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *I'm Possible*. Pada *pretest*, terdapat 4 peserta yang memiliki skor kesiapan yang rendah (18,18%), 18 peserta pada kategori sedang (81,82%), dan tidak ada peserta pada kategori tinggi (0%), rata-rata sebesar 56,18 pada kategori sedang. Pada *posttest*, semua peserta memiliki skor kesiapan kerja pada kategori sedang (100%) dan rata-rata sebesar 70,18 pada kategori sedang.

Selanjutnya, pengujian statistik inferensial dilakukan dengan menggunakan Wilcoxon *Rank Test*. Pada pengujian data dari skala Kesiapan Kerja sebelum dan sesudah diberikan

pelatihan *I'm Possible*, dihasilkan nilai statistik sebesar 253,000 dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Selain itu, pada data evaluasi pengetahuan sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *I'm Possible*, dihasilkan nilai statistik sebesar 171,000 dan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,01$).

Pembahasan

Hipotesis pada penelitian ini adalah optimisme yang dimanipulasi sebagai pelatihan *I'm Possible* efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa di UP45. Hasil uji hipotesis menunjukkan ada perbedaan kesiapan kerja yang signifikan sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *I'm Possible*. Berdasarkan hasil kategorisasi data yang diambil menggunakan skala Kesiapan Kerja ditemukan bahwa *mean* pada *pretest* sebesar 56,18. Sedangkan, pada *posttest* ditemukan *mean* sebesar 70,18. Hal ini menunjukkan terdapat peningkatan kesiapan kerja setelah peserta diberikan pelatihan *I'm Possible*, sehingga hipotesis penelitian ini dapat diterima. Mahasiswa yang optimis menganggap kesuksesan adalah suatu hal yang perlu diusahakan, sehingga akan berusaha mengembangkan diri agar siap memasuki dunia kerja.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Hidayatullah dkk. (2024) dalam risetnya menemukan bahwa terdapat korelasi positif antara optimisme dengan kesiapan kerja pada peserta didik. Penelitian tersebut menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,199 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa semakin optimis seseorang, maka semakin siap memasuki dunia kerja. Temuan riset ini juga menunjukkan bahwa peserta didik yang optimis cenderung aktif mencari kompetensi yang dibutuhkan pada dunia kerja dan terus belajar untuk mendalami kemampuan yang sudah dimiliki, sehingga dapat mempersiapkan diri dengan lebih maksimal sebelum memasuki dunia kerja.

Indrayana dan Kumaidi (2021) menemukan bahwa optimisme adalah prediktor kesiapan kerja. Sebagai faktor intrinsik pada kesiapan kerja, optimisme membantu individu untuk memiliki pikiran yang positif bahwa individu tersebut mampu menghadapi dan menyelesaikan tantangan kerja yang belum pernah ditemui sebelumnya sampai tuntas. Sebaliknya, individu yang pesimis akan merasa tidak mampu menghadapi tantangan tersebut.

Sela, dkk (2022) dalam penelitiannya membuktikan bahwa mahasiswa yang optimis memiliki harapan bahwa ia mampu menghadapi berbagai tantangan. Para mahasiswa yang optimis juga mampu memiliki pemikiran yang positif bahwa mereka dapat meraih kesuksesan di masa depan. Hal tersebut menjadi modal psikologis pada mahasiswa, sehingga mereka cukup siap menghadapi dunia kerja.

Kategorisasi data pada hasil evaluasi reaksi menunjukkan bahwa sebagian besar peserta merasa puas dengan materi, fasilitas, dan fasilitator pelatihan. Peserta menganggap bahwa materi sudah sesuai dengan kondisi dirinya dan bermanfaat pada kehidupan sehari-hari, aktivitas pelatihan berguna untuk pengembangan diri dan mudah dipahami, serta fasilitator dianggap mampu menjelaskan dengan bahasa yang mudah, memberikan contoh dan menjawab dengan jelas, dan mendorong peserta untuk berpartisipasi secara aktif selama pelatihan berlangsung. Analisis hasil evaluasi pengetahuan menunjukkan terdapat peningkatan yang signifikan skor total evaluasi pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman peserta mengenai optimisme meningkat setelah diberikan pelatihan *I'm Possible*. Hal ini menunjukkan bahwa peserta telah memahami mengenai konsep umum optimisme, dimana seseorang harus dapat mengusahakan kesuksesan pribadi, tidak menggeneralisasi masalah, dan tidak menyalahkan siapapun saat menghadapi masalah.

Selain itu, pada hasil kategorisasi data juga ditemukan bahwa sebagian besar peserta yang merupakan mahasiswa memiliki kesiapan kerja pada kategori sedang, baik pada *pretest* maupun *posttest*. Kondisi ini menunjukkan bahwa peserta sudah memiliki pandangan yang positif bahwa dirinya siap memasuki dunia kerja dan sedang dalam proses mengembangkan diri agar dapat lebih siap memasuki dunia kerja. Selain itu, kesiapan kerja pada kategori sedang

menunjukkan bahwa para peserta belum memasuki dunia kerja, sehingga yang dialami saat ini adalah hasil persepsi mengenai kesiapan kerja yang dimiliki. Sejalan dengan hasil kategorisasi pada penelitian ini, penelitian Hasim, dkk (2023) menunjukkan bahwa kesiapan kerja yang sedang pada mahasiswa menunjukkan bahwa mereka masih kurang terampil dan kurang mampu mengendalikan emosi secara tepat.

Penutup

Hasil penelitian membuktikan nilai statistik sebesar 235,000 ($p < 0,01$), yang artinya hipotesis penelitian ini diterima. Nilai statistik didukung oleh perbedaan *mean*, dimana *mean posttest* lebih tinggi daripada *posttest*. Berdasarkan hasil penelitian dan argumentasi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan *I'm Possible* efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa di UP45.

Bagi universitas, diharapkan dapat mengintegrasikan program peningkatan kesiapan kerja ke dalam kurikulum atau kegiatan kemahasiswaan, menyediakan layanan pembinaan karier secara berkelanjutan, dan mengevaluasi secara rutin program kesiapan kerja. bagi mahasiswa, diharapkan aktif mengikuti program pengembangan diri, meningkatkan refleksi diri terhadap kompetensi pribadi, serta menumbuhkan sikap optimis dan bertanggungjawab terhadap masa depan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti mengenai faktor-faktor kesiapan kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti *emotional intelligence*, *sense of coherence*, *hope*, dan resiliensi.

Daftar Rujukan

- Aeni, S. T. O., & Rahmawati, S. (2023). Pengaruh self-efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB University. *JUDICIOUS*, 4(2), 181–187.
- Al Musafiri, M. R., & Umroh, N. M. (2022). Hubungan optimisme terhadap resiliensi pada mahasiswa tingkat akhir yang mengerjakan skripsi. *Jurnal At-Taujih: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam*, 11(2), 70–84.
- Azky, S., & Mulyana, O. P. (2024). Hubungan antara modal psikologis dengan kesiapan kerja pada mahasiswa. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 11(2), 1098–1116.
- Azwar, S. (2022). *Metode penelitian psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2023). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2025, Februari 6). *Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan - Tabel Statistik - Badan Pusat Statistik Indonesia*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTE3OSMy/tingkat-pengangguran-terbuka-berdasarkan-tingkat-pendidikan.html>
- Baharin, N. L., & Hanafi, W. N. W. (2020). Work Readiness Skills And Career Self-Efficacy: A Case Of Malaysian Private University. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 681–692. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2020.12.05.74>
- Borg, J., Borg, N., Scott-Young, C. M., & Naderpajouh, N. (2021). The work readiness–career resilience linkage: implications for project talent management. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(4), 917–935. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2020-0129>
- Brady, R. P. (2010). *Work Readiness Inventory: Administrator's guide*. JIST Works.
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in Cognitive Sciences*, 18(6), 293–299. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>

- Coolican, H. (2024). *Research methods and statistics in psychology*. Psychology Press.
- Dewi, R. K., Rejeki, A., & Sholichah, I. F. (2021). Improving work readiness on graduates: The roles of psychological capital. *Journal Universitas Muhammadiyah Gresik Engineering, Social Science, and Health International Conference (UMGESHIC)*, 1(2), 442–451. <https://doi.org/10.30587/umgeshic.v1i2.3418>
- Folasimo, R., Minarni, M., & Hayati, S. (2023). Orientasi masa depan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir di Kota Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 3(1), 254–260. <https://doi.org/10.56326/jpk.v3i1.2105>
- Gomes, S. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara optimisme dengan subjective well-being pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 1–13.
- Hasim, V. C., Suanto, P. V., Zamralita, Z., & Venesia, V. (2023). Gambaran kesiapan kerja pada mahasiswa yang mengikuti program magang MBKM di Jakarta. *Jurnal Psikologi Konseling*, 15(2), 210–221.
- Hidayatullah, A., Dwatra, F. D., Mardianto, M., & Nio, S. R. (2024). Hubungan optimisme dengan work readiness dalam menghadapi persaingan di dunia kerja pada siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Kota Padang. *CAUSALITA: Journal of Psychology*, 1(4), 55–62.
- Indrayana, F. M., & Kumaidi, K. (2021). Dukungan sosial, optimisme, harapan dan kesiapan kerja siswa. *Jurnal Sains Psikologi*, 10(2), 93–100. <https://doi.org/10.17977/um023v10i22021p93-100>
- Irianti, S. (2020). Gambaran optimisme dan kesejahteraan subjektif pada ibu tunggal di usia dewasa madya. *Psikoborneo*, 8(1), 107–116.
- Kala' Iri', Y., Setyorini, T. D., & Lekahena, F. (2024). Hardiness as a Predictor of Job Readiness in Final Year Students. *Psikoborneo*, 12(2), 152–157. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v12i2>
- Karmini, K. (2020). *Statistika non parametrik*. Mulawarman University Press.
- Kencana, C. S., & Muzzamil, F. (2022). Pengaruh optimisme terhadap stres akademik pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(19), 353–361.
- Kurniawan, M. R., Priyanggarsi, A. T. S., & Khotimah, H. (2022). Pengaruh optimisme terhadap kesiapan kerja pada siswa kelas XII SMK di Kecamatan Bangil. *Seminar Nasional Sistem Informasi*, 3628–3633.
- Latif, A., Yusuf, A. M., & Efendi, Z. M. (2017). Hubungan perencanaan karier dan efikasi diri dengan kesiapan kerja mahasiswa. *Konselor*, 6(1), 29–38. <https://doi.org/10.24036/02017616535-0-00>
- Masole, L., & van Dyk, G. (2016). Factors influencing work readiness of graduates: An exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 70–73. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1101284>
- Noe, R. A. (2023). *Employee Training and Development* (9 ed.). McGraw Hill.
- Pangkalan Data Pendidikan Tinggi. (2025). *PDDikti*. <https://pddikti.kemdiktisaintek.go.id/statistik>
- Peersia, K., Rappa, N. A., & Perry, L. B. (2024). Work readiness: Definitions and conceptualisations. *Higher Education Research & Development*, 43(8), 1830–1845. <https://doi.org/10.1080/07294360.2024.2366322>
- Pratiwi, D., Bross, N., & Kisman, Z. (2019). The effect of work readiness and work motivation to employment opportunity with competence as mediating factor: Study on vocational students in East Jakarta. *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences*, 6(4), 62–67.

- Sela, N. P., Grahani, F. O., & Mardiyanti, R. (2022). Studi korelasi modal psikologi dengan kesiapan kerja mahasiswa semester akhir di Universitas Wijaya Putra Surabaya. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 20(2), 45–51.
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage Books.
- Setiadi, S. N., & Selviana, S. (2024). Hubungan optimisme dan dukungan sosial keluarga dengan adversity quotient pada siswa kelas XI MAN 4 Jakarta. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 8(1), 1–10.
- Symonds, J. E., & O’Sullivan, C. (2017). Educating young adults to be work-ready in Ireland and the United Kingdom: A review of programmes and outcomes. *Review of Education*, 5(3), 229–263. <https://doi.org/10.1002/rev3.3099>
- Wibowo, U. D. A., Anggraini, R., Lekahena, F., Pratama, M. R. A., Rizqia, A. G., Dewi, R. P., Wulandari, N. Y., Zulaika, G., & Sarie, F. (2025). *Dasar-dasar psikologi*. Aksara Sastra Media.
- Winterton, J., & Turner, J. J. (2019). Preparing graduates for work readiness: an overview and agenda. *Education + Training*, 61(5), 536–551. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2019-0044>
- Wood, J. (2019, Agustus 16). *In Indonesia, over a third of young people want to be entrepreneurs* | World Economic Forum. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/stories/2019/08/indonesia-young-people-entrepreneur/>
- Yashilva, W. (2024, April 9). *Mengapa Fresh Graduate Sulit Dapat Pekerjaan?* - GoodStats. <https://goodstats.id/article/mengapa-fresh-graduate-sulit-dapat-pekerjaan-FpSHx>
- Zonic, A. (2024, Juli 8). *5 Tantangan Ini Sering Dihadapi Fresh Graduate*. IDN Times. <https://www.idntimes.com/life/career/akromah-zonic-6/tantangan-ini-sering-dihadapi-fresh-graduate-di-dunia-kerja-c1c2?page=all>