

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian dimulai dengan penyusunan studi pustaka dan pedoman wawancara. Studi pustaka disusun sebagai acuan peneliti dalam penelitian ini. Studi pustaka berisi teori-teori mengenai *employability skills* yang mengacu pada buku, jurnal dan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Teori-teori di dalam studi pustaka juga menjadi acuan dalam penyusunan pedoman wawancara. Pedoman wawancara disusun sebagai acuan peneliti untuk proses pengambilan data wawancara agar peneliti dapat menggali informasi-informasi yang sesuai dengan tujuan dan pertanyaan penelitian, serta lebih terfokus dan memudahkan peneliti dalam mengungkap data yang dibutuhkan secara lebih mendalam. Pedoman wawancara berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai *employability skills* yang akan ditanyakan kepada responden penelitian pada saat sesi wawancara. Teknik wawancara yang digunakan di dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (*in depth interview*) dengan jenis wawancara semi terstruktur. Jenis wawancara semi terstruktur ini bersifat fleksibel, sehingga dalam pelaksanaannya tidak kaku dan memungkinkan peneliti dapat melakukan *probing* untuk memperoleh data yang lebih mendalam.

Responden di dalam penelitian ini berjumlah empat orang. Keempat responden merupakan lulusan baru S1 (Strata-1) prodi psikologi Universitas Islam Indonesia yang berada pada jangka waktu maksimal enam bulan sejak kelulusan

dan telah bekerja maksimal selama satu tahun lamanya pada pekerjaan pertama. Responden juga dibedakan berdasarkan jenis kelamin dan IPK. Sebelum melakukan pengambilan data wawancara, peneliti terlebih dahulu menghubungi masing-masing responden. Setelah itu, peneliti secara langsung menjelaskan mengenai tujuan penelitian dan menanyakan kesediaan responden untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Setelah responden bersedia, peneliti menyatakan pernyataan bahwa peneliti akan menjaga kerahasiaan identitas dan segala informasi mengenai responden, serta melakukan izin penelitian terlebih dahulu kepada masing-masing responden. Peneliti melakukan izin penelitian secara langsung dengan menggunakan *informed consent* yang telah dipersiapkan oleh peneliti sebelumnya. *Informed consent* merupakan bentuk pernyataan tertulis mengenai kesediaan responden untuk menjadi responden di dalam penelitian ini. Setelah responden menyetujui dengan menandatangani pernyataan tertulis tersebut, peneliti dan masing-masing responden menyusun kesepakatan mengenai waktu dan tempat untuk melakukan sesi wawancara.

B. Pelaksanaan Penelitian

Setelah membuat kesepakatan, peneliti dan masing-masing responden bertemu kembali untuk melakukan pengambilan data wawancara. Sebelum melakukan wawancara, peneliti terlebih dahulu membangun *rapport* dengan masing-masing responden untuk menumbuhkan kepercayaan responden kepada peneliti. Peneliti juga meyakinkan kembali kepada responden akan kerahasiaan identitas dan informasi mengenai responden agar pengambilan data wawancara

berjalan dengan baik dan tidak kaku. Kemudian, peneliti juga menjelaskan mengenai prosedur pengambilan data wawancara dan perizinan untuk menggunakan alat perekam.

Secara keseluruhan, lokasi penelitian dilakukan di kota Yogyakarta, karena untuk memudahkan peneliti dalam melakukan proses pengambilan data wawancara. Lokasi dan waktu penelitian di dalam penelitian ini ditentukan sesuai dengan kesepakatan antara peneliti dan responden. Setiap responden bertempat pada lokasi dan waktu yang berbeda-beda. Begitu pun dengan pengambilan data wawancara *significant others* dari masing-masing responden. Adapun lokasi dan waktu pelaksanaan pengambilan data wawancara adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Waktu Pelaksanaan Pengambilan Data

Responden	Lokasi dan Waktu Pelaksanaan			
	Hari dan Tanggal	Tempat	Waktu	Durasi
Responden 1	Sabtu, 14 April 2018	<i>House of Raminten</i>	12.57 – 15.17 WIB	2 jam 20 menit 48 detik
	Kamis, 26 April 2018	Kantor Responden	11.40 – 11.52 WIB	12 menit 17 detik
Responden 2	Jum'at, 23 Maret 2018	<i>Rikom Cafe</i>	19.23 – 21.37 WIB	2 jam 14 menit 9 detik
	Sabtu, 28 April 2018	<i>Fasade Coffee</i>	17.17 – 17.28 WIB	11 menit 01 detik
Responden 3	Sabtu, 17 Maret 2018	Kos Responden	13.11 – 15.16 WIB	2 jam 5 menit 16 detik
	Jum'at, 27 April 2018	Kantor Responden	20.07 – 20.15 WIB	8 menit 59 detik
Responden 4	Minggu, 18 Maret 2018	<i>Ivy Coffee</i>	13.35 – 15.12 WIB	1 jam 37 menit 47 detik
	Rabu, 30 April 2018	<i>Cafe Brick</i>	16.23 – 16.27 WIB	4 menit 25 detik
<i>Significant Others</i> Responden 1	Minggu, 15 April 2018	<i>Fasade Coffee</i>	13.05 – 13.55 WIB	39 menit 43 detik
<i>Significant Others</i> Responden 2	Minggu, 25 Maret 2018	<i>Tembilahan Coffee</i>	13.47 – 14.41 WIB	54 menit 37 detik

<i>Significant Others</i> Responden 3	Rabu, 18 April 2018	Di Kantornya	18.41 – 19.39 WIB	58 menit 03 detik
<i>Significant Others</i> Responden 4	Sabtu, 7 April 2018	<i>Panties Pizza</i> , Taman Siswa	14.17 – 15.08 WIB	51 menit 48 detik

Pemilihan *significant others* dari masing-masing responden penelitian dipilih berdasarkan kedekatan hubungan yang terjalin dengan responden, dimana memiliki hubungan yang cukup dekat dengan responden. Seperti pada *significant others* dari responden pertama yang merupakan teman dekat responden selama mengikuti organisasi di kampus. *Significant others* dari responden kedua merupakan teman dekat selama responden menjalani kuliah. Sedangkan, *significant other* dari responden ketiga dan keempat merupakan rekan kerja yang cukup dekat dengan responden di kantor. *Significant others* pada penelitian ini menjadi sumber penguat mengenai informasi dari masing-masing responden penelitian, khususnya mengenai kehidupan responden saat menjalani kuliah dan pekerjaan responden.

Pengambilan data wawancara, baik responden penelitian maupun *significant others* dilakukan dari bulan Maret hingga April 2018. Sebagian besar waktu pengambilan data wawancara dilaksanakan pada waktu *weekend* dan di sela-sela jam kerja responden, karena peneliti menyesuaikan waktu di luar jam kerja masing-masing responden agar tidak mengganggu pekerjaan responden, mengingat keempat responden merupakan karyawan *full time*. Durasi pengambilan data wawancara, baik dengan responden maupun *significant others* berkisar kurang lebih selama 5-150 menit. Secara keseluruhan, proses wawancara dapat berjalan dengan baik, dilakukan tanpa adanya paksaan dan sesuai dengan kondisi responden saat itu, serta peneliti telah mendapatkan segala informasi yang dibutuhkan di dalam penelitian ini.

Setelah melakukan proses pengambilan data, peneliti melakukan pengelolaan data terhadap segala informasi yang telah diperoleh dengan cara membuat verbatim (transkrip wawancara). Verbatim berisi uraian mendetail mengenai data wawancara dan observasi secara langsung yang telah diperoleh pada saat pengambilan data. Setelah itu, peneliti melakukan pengelompokan atau pengkodean data pada verbatim (koding) yang kemudian akan menghasilkan serangkaian tema-tema dari hasil wawancara dengan responden. Berikut langkah-langkah yang dilakukan untuk melakukan koding:

1. Pengkodean Frekuensi Wawancara

Pemberian kode dilakukan berdasarkan waktu dilakukannya wawancara dan menambahkan kode W sebagai singkatan dari “wawancara” di depan waktu tersebut. Kode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah W1 yang berarti wawancara pertama dan W2 yang berarti wawancara kedua.

2. Pengkodean Responden Penelitian

Pengkodean dilakukan untuk membedakan masing-masing responden berdasarkan inisial nama dan jenis kelamin. Pemberian kode pada responden pertama adalah DH, responden kedua adalah TB, responden ketiga adalah RD dan responden keempat adalah AR. Begitupun dengan *significant others* dari masing-masing responden. *Significant others* responden pertama adalah AD, *significant others* responden kedua adalah ZN, *significant others* responden ketiga adalah SN dan *significant others* responden keempat adalah EM. Kemudian, pemberian kode berdasarkan jenis kelamin dibedakan atas L yang berarti laki-laki dan P yang berarti perempuan.

3. Pengkodean Baris dalam Verbatim

Pengkodean dilakukan dengan membuat penomoran secara urut dari satu baris ke baris selanjutnya pada verbatim terlebih dahulu. Kemudian, pemberian kode dilakukan dengan cara menggunakan angka sesuai dengan letak baris dan menambahkan kode B sebagai singkatan dari “baris” di depan angka dari letak baris tersebut. Sebagai contoh, B1-5 yang menunjukkan bahwa tema berada pada baris satu hingga lima.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penyusunan koding dalam penelitian ini dibuat berdasarkan pengkodean frekuensi wawancara, responden penelitian dan baris dalam verbatim. Sebagai contoh, (W1, DH, L, B1-5) yang menandakan bahwa tema berada pada data wawancara pertama, pada responden pertama yang berjenis kelamin laki-laki dan berada pada pernyataan baris satu hingga lima.

C. Hasil Penelitian

Setelah melalui proses yang cukup panjang, dimulai dari penyusunan latar belakang masalah hingga pengumpulan data penelitian, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Deskripsi Penemuan

Tabel 4. 2 Deskripsi Keempat Responden Penelitian

Nama Responden (inisial)	Jenis Kelamin	Usia	Tempat, Tanggal Lahir	Kota Asal
Responden 1 (DH)	Laki-laki	23 tahun	Tanjung Pinang, 23 Desember 1994	Tanjung Pinang, Kalimantan Timur
Responden 2 (TB)	Laki-laki	22 tahun	Tulungagung, 16 Juni 1995	Tulungagung, Jawa Timur

Responden 3 (RD)	Perempuan	23 tahun	Banyumas, 4 Desember 1994	Purwokerto, Jawa Tengah
Responden 4 (AR)	Perempuan	22 tahun	Bekasi, 22 April 1995	Yogyakarta

a. Deskripsi Responden 1 (DH)

Nama (inisial) : DH

Jenis Kelamin : Laki-laki

Usia : 23 tahun

Pekerjaan : Staf administrasi pada bidang pendidikan

Lama Bekerja : ± 7 bulan

Responden pertama berinisial DH, DH merupakan seorang laki-laki berusia 23 tahun yang berasal dari Tanjung Pinang, Kalimantan Timur. DH memiliki ciri fisik dengan rambut pendek berwarna hitam, alis tebal, janggut tebal, berkulit sawo matang dan memiliki postur tubuh yang cukup besar. DH merupakan anak terakhir dari lima bersaudara, dimana ketiga kakaknya berjenis kelamin laki-laki dan satu berjenis kelamin perempuan, namun satu kakak laki-lakinya telah meninggal dunia karena mengalami suatu penyakit. Ayah dan ibu DH bekerja sebagai PNS, ayah DH bekerja sebagai karyawan dinas dan ibu DH bekerja sebagai guru SMP. Ayah DH sudah pensiun sejak tahun 2013, sedangkan ibunya akan segera pensiun di tahun ini. Kemudian, kakak nomor tiga DH juga bekerja sebagai PNS dan kakak nomor dua DH bekerja sebagai dosen. Sejak kecil DH dan kakak-kakaknya dididik oleh kedua orang tuanya, khususnya DH dan kedua kakak laki-lakinya untuk menjadi anak yang mandiri, serta diberikan kebebasan untuk memilih segala

pilihan hidupnya masing-masing, termasuk kehidupan karier. Maka dari itu, DH dan kedua kakak laki-lakinya menjalani kuliah dan tinggal seorang diri di Jawa, sedangkan kakak perempuan DH menjalani kuliah di Sumatera dan tinggal bersama saudaranya.

DH menjalani kuliah psikologi di Universitas Islam Indonesia dimulai pada tahun 2013. Jurusan psikologi memang menjadi pilihan utama DH, karena DH bercita-cita untuk menjadi seorang psikolog klinis. Alasannya adalah karena DH ingin dapat membantu dan membahagiakan orang lain. Selain itu juga karena DH memiliki keinginan untuk memiliki profesi yang berbeda dengan kedua orang tuanya dan kakak-kakaknya agar lebih bervariasi. Selama menjalani kuliah, DH tergolong sebagai mahasiswa yang cukup aktif pada berbagai kegiatan di kampusnya, seperti mengikuti berbagai penelitian, kegiatan mahasiswa, menjadi asisten praktikum dan menjadi anggota di salah satu organisasi yang berjalan di kampusnya. Selain itu, DH juga selalu mempraktikkan segala ilmu yang telah didapatkannya ketika kuliah, karena DH merasa lebih mudah untuk mengingat apa yang didapatkannya selama kuliah dan sebagai bentuk latihan untuk menjadi seorang psikolog klinis nantinya. Hal-hal yang dipraktikkan oleh DH adalah seperti bersikap empati kepada orang lain, mendengarkan cerita teman-temannya, cara duduk dan ekspresi wajah ketika mendengarkan cerita, menganalisis permasalahan yang terjadi, baik masalah yang terjadi pada dirinya sendiri maupun orang lain, melakukan pemecahan masalah yang terjadi, serta melakukan refleksi diri.

DH menyelesaikan kuliahnya kurang lebih selama 4 tahun, tepatnya pada bulan November 2017. Rencananya, setelah menjadi seorang sarjana psikologi, DH ingin langsung melanjutkan kuliahnya ke jenjang magister profesi, karena hal tersebut menjadi salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar profesi sebagai psikolog. Sebelum melaksanakan kelulusannya, DH mendapatkan tawaran pekerjaan dari salah satu dosennya untuk menjadi staf administrasi di fakultasnya. Setelah berdiskusi dengan kedua orang tuanya, DH menerima pekerjaan tersebut. Alasannya adalah karena untuk mendapatkan pengalaman bekerja sembari menunggu pendaftaran magister profesi. Kemudian, DH mulai bekerja dan memiliki kontrak selama satu tahun. DH bekerja secara *full time*, yaitu mulai pukul 8 pagi hingga 4 sore. Sebagai seorang staf administrasi, tugas yang dikerjakan oleh DH adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan kemahasiswaan dan dakwah islamiah, yaitu seperti surat perizinan, laporan pelaksanaan kegiatan, anggaran dana kegiatan, data alumni dan lain-lain. DH mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas-tugasnya tersebut, karena pada dasarnya tidak sesuai dengan apa yang dipelajarinya ketika kuliah. DH juga merasa kurang merasa nyaman bekerja sebagai karyawan kantoran, karena sebenarnya DH kurang menyukai pekerjaan kantoran. Namun, terkait dengan hubungan interpersonal, empati dan inisiatif, DH tidak mengalami kesulitan. Saat ini, DH baru saja diterima menjadi mahasiswa magister profesi psikologi. Setelah kontrak kerjanya telah habis, DH akan melanjutkan pendidikannya ke magister profesi

Adapun dari hasil pengamatan peneliti saat pengambilan data wawancara pertama, DH menggunakan kemeja dan tas selempang berwarna coklat, celana panjang berwarna hitam dan sandal berwarna oranye. Saat awal dimulainya wawancara, DH terlihat sangat tenang dan antusias untuk menjawab pertanyaan dari peneliti. Ketika menjawab beberapa pertanyaan dari peneliti, DH sering kali melihat ke arah depan menggerakkan kedua tangannya untuk menggambarkan hal yang sedang dijelaskannya. DH lebih sering mencondongkan badannya ke depan meja, sehingga peneliti tidak mengalami kesulitan dalam mendengarkan jawaban dari DH. Kemudian, DH sering kali menggunakan kata “*apa yaa*”, “*apa namanya*”, saat menjawab pertanyaan dari peneliti. Ketika peneliti menanyakan mengenai deskripsi diri kepada DH, DH membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menjawab dan meminta untuk diberikan pertanyaan lain terlebih dahulu. Sese kali DH memberikan candaan kepada peneliti. Pada saat pertengahan wawancara, DH meminta kepada peneliti untuk meluruskan kedua kakinya. DH juga meminta izin kepada peneliti untuk memesan makanan dan minuman kepada pelayan di tempat wawancara berlangsung. Ketika wawancara selesai, DH menyangkan badannya ke kursi dan meluruskan kedua kakinya. Setelah itu, peneliti dan DH kembali berbincang mengenai hal lain di luar topik wawancara.

Pada saat wawancara kedua, DH menggunakan kemeja berwarna putih, celana panjang dan sandal berwarna hitam. Wawancara kedua ini memakan waktu yang lebih singkat dibandingkan dengan wawancara yang pertama,

karena wawancara dilakukan di tempat kerja DH dan di sela-sela waktu istirahat. Pada wawancara kedua ini, DH masih terlihat antusias sama seperti ketika wawancara pertama. Dalam menjawab pertanyaan dari peneliti, DH terlihat beberapa kali melihat ke arah sekitar dan beberapa kali pun ada teman mahasiswa dan rekan kerja DH yang menyapa. Setelah wawancara selesai, DH meminta izin kepada peneliti untuk pergi ibadah dan kembali bekerja.

b. Deskripsi Responden 2 (TB)

Nama (inisial) : TB

Jenis Kelamin : Laki-laki

Usia : 22 tahun

Pekerjaan : *Shadow Teacher* (Guru TK)

Lama Bekerja : ± 8 bulan

Responden kedua berinisial TB, TB merupakan seorang laki-laki yang berasal dari Tulungagung, Jawa Timur dan saat ini berusia 22 tahun. Ciri fisik yang dimiliki oleh TB adalah berkulit sawo matang, rambut pendek berwarna hitam dengan sedikit poni menyamping dan memiliki postur tubuh berisi. TB merupakan anak kedua dari dua bersaudara, kakaknya juga berjenis kelamin laki-laki. Ayah TB merupakan seorang wirausaha kebun jambu dan ibunya bekerja sebagai guru SMK. TB mengatakan bahwa sejak kecil TB lebih dekat dengan ibu dan kakaknya dibandingkan dengan ayahnya, karena TB dengan ayahnya sering mengalami konflik. TB lebih banyak menceritakan keluh kesah hidupnya kepada ibu dan kakaknya.

TB menjalani kuliah psikologi di Universitas Islam Indonesia dimulai pada tahun 2013. TB datang ke Jogja seorang diri dan tinggal di sebuah kos-kosan mahasiswa. Pada awalnya, jurusan psikologi tidak menjadi pilihan utama TB, akan tetapi TB ingin mengambil jurusan kedokteran hewan atau farmasi. Ketika TB tidak mendapatkan kedua jurusan tersebut, TB akhirnya memilih jurusan psikologi. Selama menjalani kuliah sebagai mahasiswa psikologi, TB sedikit demi sedikit merasa tertarik dengan ilmu psikologi, terutama psikologi pendidikan. Selama menjalani kuliah, TB kurang berpartisipasi aktif dalam kegiatan mahasiswa di kampusnya.

TB menyelesaikan kuliahnya kurang lebih selama 3,5 tahun, tepatnya pada bulan Juli 2017. Setelah menjadi seorang sarjana psikologi, TB berencana untuk bekerja terlebih dahulu selama setahun hingga dua tahun dan kemudian melanjutkan kuliahnya ke magister profesi untuk menjadi seorang psikolog pendidikan. Hal tersebut dikarenakan TB ingin mendapatkan pengalaman bekerja terlebih dahulu sebelum menjadi seorang psikolog pendidikan nantinya. Sebelum melaksanakan kelulusannya, TB mendapatkan tawaran pekerjaan untuk menjadi guru TK pada salah satu taman kanak-kanak di Yogyakarta. Sebelumnya, TB telah menjadi relawan di sana dan rencananya ketika kontraknya sebagai relawan sudah habis, TB ingin mencari pekerjaan di biro psikologi. Setelah berpikir panjang, akhirnya TB menerima tawaran tersebut. TB bekerja sebagai *shadow teacher* yang bertugas untuk mengawasi anak-anak dengan berkebutuhan khusus. TB merasakan banyak kesulitan ketika pertama kali bekerja, seperti kesulitan beradaptasi, baik

dengan anak-anak, rekan kerja dan lingkungan sekitar. Seiring berjalannya waktu, TB perlahan-lahan mulai merasa nyaman dan menyukai anak-anak, bahkan TB merasa senang. Saat ini TB telah diterima sebagai mahasiswa magister profesi. Setelah kontrak kerjanya telah habis, TB akan melanjutkan pendidikannya ke magister profesi.

Adapun dari hasil pengamatan peneliti saat pengambilan data wawancara pertama, TB menggunakan kaos pendek berwarna biru dan celana pendek berwarna abu-abu. Sebelum dimulainya wawancara, peneliti dan TB berbincang-bincang terlebih dahulu. Pada saat awal dimulainya wawancara TB terlihat tenang dan antusias dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Di sela-sela wawancara, TB sering kali memberikan candaan kepada peneliti dan banyak menceritakan hal-hal mengenai dirinya. TB juga sesekali meminum minuman di depannya. Ketika menjawab pertanyaan, TB sering kali menggunakan bahasa Jawa. Sesekali, TB menggerakkan kedua tangannya di atas meja untuk memberikan gambaran mengenai jawaban yang diberikannya. Saat wawancara selesai, peneliti dan TB berbincang-bincang mengenai hal lain di luar topik wawancara dan masih memberikan candaan kepada peneliti.

Pada saat wawancara kedua, TB menggunakan kaos berwarna biru dongker, jaket berwarna abu-abu dan celana jeans pendek. Sebelum dilakukannya wawancara, peneliti dan TB berbincang-bincang terlebih dahulu cukup lama. Ketika wawancara dimulai, TB menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ditanyakan oleh peneliti dengan antusias. Saat menjawab

pertanyaan, TB menyandarkan badannya ke kursi dan beberapa kali menggerakkan tangannya untuk menunjukkan gambaran mengenai hal yang sedang dijelaskan. Di sela-sela wawancara, TB beberapa kali meminum minuman di depannya. Ketika wawancara selesai, peneliti dan TB berbincang-bincang kembali sebelum akhirnya berpamitan.

c. Deskripsi Responden 3 (RD)

Nama (inisial) : RD

Jenis Kelamin : Perempuan

Usia : 23 tahun

Pekerjaan : Staf HRD (*Human Resource Department*) dan GA (*General Affair*) pada bidang perhotelan

Lama Bekerja : ± 2 bulan

Responden ketiga berinisial RD yang saat ini berusia 23 tahun. RD merupakan seorang perempuan yang berasal dari Purwokerto dengan ciri fisik rambut sebau berwarna hitam, mata besar, bibir tebal dan memiliki postur tubuh yang tinggi dan ramping. Ayah RD bekerja sebagai fotografer dan ibunya adalah ibu rumah tangga. RD merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, kedua adik RD berjenis kelamin laki-laki. Salah satu adiknya mengikuti profesi ayahnya sebagai fotografer, sedangkan adik yang paling terakhir, tahun ini baru akan melanjutkan kuliah.

RD menjalani kuliah psikologi di Universitas Islam Indonesia dimulai pada tahun 2013. Di Jogja, RD tinggal seorang diri di sebuah kos-kosan mahasiswa. Pada awalnya, RD memilih jurusan psikologi hanya untuk coba-

coba, karena sebenarnya RD memiliki keinginan untuk menjadi karyawan kantor. Atas dasar itu, selama menjadi mahasiswa psikologi, RD lebih tertarik pada psikologi industri dan organisasi dan RD bercita-cita untuk menjadi seorang HRD. Selama masa kuliahnya, RD merupakan mahasiswa yang cukup aktif, RD beberapa kali menjadi asisten praktikum.

RD menyelesaikan kuliahnya kurang lebih selama 4 tahun, tepatnya pada bulan September 2017. Setelah menjadi sarjana psikologi, RD berencana untuk langsung mencari pekerjaan. RD juga memiliki keinginan untuk melanjutkan pendidikannya ke magister profesi, namun karena faktor biaya dan ingin mencoba hal baru, RD memutuskan untuk bekerja terlebih dahulu. Setelah kelulusan, RD melamar pekerjaan ke berbagai perusahaan di Yogyakarta, Semarang dan Jakarta. Pada akhirnya, RD diterima di salah satu perusahaan yang berjalan di bidang perhotelan dan *lifestyle* di Yogyakarta. RD bekerja di sana sebagai staf HRD (*Human Resource Department*) dan GA (*General Affair*). Tugas yang dikerjakan oleh RD adalah segala hal yang berhubungan dengan karyawan. Sebagai seorang staf HRD, RD bertanggung jawab atas segala sesuatu yang berkaitan dengan karyawan, mulai dari membuat iklan lowongan pekerjaan, proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan karyawan, penilaian kinerja karyawan, karyawan *resign*, membuat peraturan perusahaan, hingga undang-undang ketenagakerjaan. Sedangkan, tugasnya sebagai GA adalah mengurus segala sesuatu yang berhubungan dengan kebutuhan karyawan, seperti alat tulis kantor, inventaris kantor dan lain-lain. Pada awalnya, RD mengalami kesulitan dalam

menjalankan tugas-tugasnya tersebut, meskipun sebenarnya sudah mempelajari dasar ilmunya ketika kuliah. Hal tersebut membuat RD kesulitan untuk berinteraksi dengan rekan kerjanya. RD juga mengalami kesulitan untuk berinteraksi dan dalam menggunakan teknologi yang berkaitan dengan absensi karyawan. Meskipun begitu, RD bekerja keras untuk terus belajar, bahkan dalam waktu satu tahun pertamanya bekerja RD ingin bekerja dengan sebaik-baiknya agar mampu mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih tinggi lagi.

Adapun dari hasil pengamatan peneliti saat pengambilan data wawancara pertama, RD menggunakan kaos berwarna biru dan celana *jeans* pendek berwarna biru. Sebelum dimulainya wawancara, RD mengatakan bahwa dirinya sedang mendapatkan tugas mendadak dari atasannya, sehingga peneliti menunggu cukup lama. Saat wawancara dimulai, beberapa kali RD memeriksa *handphonenya*, membalas *chat* dan menjawab telepon dari atasannya, sehingga beberapa kali wawancara harus dihentikan terlebih dahulu. Dalam menjawab pertanyaan, RD terlihat antusias dan bersemangat untuk menceritakan hal-hal mengenai dirinya. Sesekali RD menyandarkan badannya ke dinding dan memainkan barang-barang disekitarnya ketika menjawab pertanyaan dari peneliti. Ketika akhir wawancara, RD masih bersemangat menceritakan mengenai pekerjaannya dan menunjukkan beberapa foto mengenai dirinya, rekan kerja dan atasannya kepada peneliti.

Pada saat wawancara kedua, RD menggunakan blazer batik berwarna hijau dan kuning, kaos berwarna hitam, rok pendek berwarna hitam dan *heels*

berwarna hitam. Sebelum melakukan wawancara, RD belum selesai bekerja, sehingga peneliti menunggu cukup lama. Ketika wawancara kedua ini, RD tidak seperti biasanya, RD mengatakan bahwa dirinya sedang lelah, karena pekerjaan. Saat wawancara berlangsung, RD meletakkan kedua tangannya di meja sebagai penopang kepalanya. Pada saat menjawab pertanyaan, RD menjawab dengan lancar dan jelas. Wawancara berlangsung dalam waktu yang cukup singkat, karena mengingat RD terlihat agak kurang fit pada saat itu, namun informasi yang diperlukan telah terpenuhi. Setelah wawancara selesai, peneliti dan RD sedikit berbincang dan kemudian memutuskan untuk pamit.

d. Deskripsi Responden 4 (AR)

Nama (inisial) : AR

Jenis Kelamin : Perempuan

Usia : 22 tahun

Pekerjaan : Staf *marketing* pada bidang industri garmen

Lama Bekerja : ± 10 bulan

Responden keempat merupakan seorang perempuan berusia 22 tahun dengan inisial AR. AR memiliki ciri fisik dengan bentuk wajah oval, rambut panjang dan tebal berwarna hitam, mata sipit dan memiliki postur tubuh yang tinggi. AR tinggal bersama keluarganya di Yogyakarta. AR merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, kakak AR berjenis kelamin perempuan dan telah bekerja, sedangkan adik AR berjenis kelamin laki-laki dan masih bersekolah sebagai murid SMP. Ayah AR bekerja sebagai wiraswasta di salah satu

perusahaan industri garmen di Yogyakarta dan ibu AR merupakan ibu rumah tangga.

AR menjalani kuliah psikologi di Universitas Islam Indonesia dimulai pada tahun 2013. Pada awalnya, jurusan psikologi tidak menjadi pilihan utama AR, akan tetapi AR ingin mengambil jurusan ilmu komunikasi. Ketika AR tidak mendapatkan kedua jurusan tersebut, AR memilih jurusan psikologi. Selama menjalani kuliah sebagai seorang mahasiswa psikologi, AR belajar untuk memahami dirinya sendiri dari ilmu-ilmu psikologi yang dipelajarinya. Dari berbagai ilmu psikologi yang dipelajari, AR memiliki ketertarikan pada ilmu psikologi industri dan organisasi yang membuat AR berkeinginan untuk menjadi seorang HRD. AR mengatakan bahwa dirinya senang melakukan banyak hal. Selama kuliah, AR pernah menjadi asisten praktikum. AR juga beberapa kali bekerja sebagai karyawan *part time*, seperti menjadi admin *online shop*, penjaga butik dan membantu temannya berjualan baju. Hal tersebut dilakukannya, karena ingin meringankan orang tuanya dengan memiliki penghasilan sendiri.

AR menyelesaikan kuliahnya kurang lebih selama 3,5 tahun, tepatnya pada bulan Juli 2017. Setelah menjadi sarjana psikologi, AR berencana untuk langsung mencari pekerjaan. AR juga memiliki keinginan untuk melanjutkan ke jenjang magister profesi, namun karena faktor biaya dan ingin mencoba hal baru, AR memutuskan untuk bekerja terlebih dahulu. Sebelum kelulusan, AR telah disarankan oleh teman kakaknya untuk mendaftarkan diri di salah satu perusahaan industri garmen di Yogyakarta yang memproduksi pakaian

dalam. Kemudian, AR mencoba untuk melamar pekerjaan di sana dan pada akhirnya diterima sebagai staf *marketing*. AR bertugas sebagai admin yang menghubungkan antara *buyer* dan *supplier*. Ketika hari pertama dan kedua bekerja, AR mengalami kesulitan, karena pada dasarnya AR kurang memahami ilmu *marketing*. Hal tersebut membuat AR merasa tertekan dan ingin berhenti kerja. Meskipun begitu, AR memutuskan untuk tetap bertahan dan akhirnya AR mampu menyesuaikan diri. Saat ini AR masih mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan ilmu yang telah dipelajarinya ketika kuliah, yaitu menjadi seorang HRD.

Adapun dari hasil pengamatan peneliti saat pengambilan data wawancara pertama, AR menggunakan *blouse* berwarna putih dan celana *jeans* panjang berwarna biru. Sebelum dimulainya wawancara, AR memesan minum terlebih dahulu dan berbincang-bincang dengan peneliti. Saat itu, AR terlihat agak kurang sehat, namun AR mengatakan kepada peneliti bahwa masih mampu untuk diwawancara, sehingga wawancara tetap dilakukan. Saat diwawancara, AR menjawab pertanyaan dengan tenang dan menggunakan suara yang cukup pelan. Selain itu, AR juga sesekali menggerakkan kedua tangannya untuk menggambarkan hal yang sedang dijelaskannya. AR sesekali meminum minuman di depannya ketika sedang menjawab pertanyaan dari peneliti. Ketika wawancara telah selesai, AR dan peneliti masih berbincang-bincang cukup lama mengenai hal di luar topik wawancara.

Pada saat wawancara kedua, AR menggunakan kaos panjang berwarna abu-abu tua, celana *jeans* panjang dan tas berwarna coklat. AR datang

bersama kakaknya. Sebelum dimulai wawancara peneliti berkenalan dengan kakak AR dan berbincang-bincang terlebih dahulu. Saat wawancara dimulai, AR meletakkan tangan kanannya di atas meja untuk menopang wajahnya. Ketika menjawab pertanyaan dari peneliti sesekali AR melihat ke arah depan dan memainkan minuman di depannya. Wawancara berlangsung dalam waktu yang cukup singkat. Setelah wawancara selesai, peneliti kembali berbincang-bincang dengan AR dan kakaknya sebelum akhirnya berpamitan.

2. Hasil Analisis Data Penelitian

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah diperoleh selama proses pengambilan data, hal yang dilakukan selanjutnya adalah melakukan analisis data. Analisis data dilakukan untuk memperoleh gambaran utuh mengenai hasil data yang telah diperoleh selama penelitian, yaitu dengan mengelompokkan data berdasarkan tema-tema yang telah ditentukan. Berikut gambaran mengenai analisis data dalam penelitian ini:

a. Responden 1 (DH)

Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan *employability skills* pada responden 1 adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individual

a) Usia

DH tidak menentukan pada usia berapa dirinya akan mencapai kesuksesan. Baginya, usia tidak menjadi penghalang dalam mewujudkan harapan dan tujuan hidupnya, sehingga DH menjalaninya dengan santai.

(1) Tidak menentukan target usia

“...tapi kalau target yang harus umur yang dua, dua, misalkan umur dua tujuh sukses, itu kayak jalan dulu gitu loh hmm aku ngejalanin dulu, baru apa pun rezekinya udah aku dapatin dari hasil proses, karena aku kalau apa yaa kayak menargetkan gitu terkadang aku malah kayak terburu-buru jadinya, jadinya terburu-buru, karena ya itu aku tipenya ya santai yang let it flow apa pun jalannya sekarang ada ya jalanin dulu, ya gitu ngga pernah kepikiran aku kayak umur tiga puluh harus punya apa gitu, umur tiga lima harus apa, itu ngga apa yaa ngga, entahlah sekarang ngga terpikir” (W1, DH, L, B2147-2158)

“He’eh, ada planningsnya, tapi kalau misalkan aku umur sekian harus udah jadi ini, udah jadi ini dia belum pernah bilang sih, belum pernah ngasih tau juga” (W1, AD, L, B296-299)

b) Motivasi Diri

Sesulit apapun kondisi dan pekerjaannya, DH selalu memotivasi dirinya sendiri untuk tetap berusaha menyelesaikan pekerjaannya.

(1) Memotivasi diri

“Oh, balik lagi sih ke ini, ke prinsip, aku tuh.. jangan mempersulit apa yang sudah sulit” (W1, DH, L, B1945-1946)

“Apa yang ada ya kerjain aja, mau itu susah mau itu gampang, toh nanti selesai sendiri, prinsipku itu. Ya balik lagi kayak gitu. Mau sejelek apapun, maksudnya sejelek apapun moodnya atau pun kadang ngerjainnya kadang malas, udah kerjain dulu aja paling nanti selesai juga” (W1, DH, L, B1950-1955)

“Bismillah kerjain, nanti juga selesai, nanti ada hikmahnya juga” (W1, DH, L, B1968-1969)

c) Kepercayaan Diri

Dengan menyerahkan segala sesuatunya kepada Allah SWT dan mensyukuri apa yang telah dicapainya saat ini membuat DH merasa percaya diri mampu untuk mewujudkan tujuan dan harapan ke depan.

(1) Percaya diri akan tujuan ke depan

“Aku apa yang ada aja lah, aku disyukuri gitu loh, Alhamdulillah ya apa yang ada sekarang syukurin jalanin, kalau emang ada rezeki nanti ya nanti gitu loh..” (W1, DH, L, B2163-2166)

IR : Istilahnya tujuannya pingin ini, ini, ini, tapi jalanin aja gitu?

DH : He’eh, jalanin aja.. (W1, DH, L, B2186)

“Iya, meskipun Allah yang jalankan, itu yang aku kerjakan gitu.

“Kalau Allah jalankan ke sini, yaudah aku jalanin gitu, jalan ke sini yaudah jalan..” (W1, DH, L, B2187-2190)

“Dia bilang cuman bilang “ah santai aja, semua itu udah diatur kok, kalau emang rezeki yaudah dapet, kalau emang ngga rezeki yaudah biarin aja”, dia selalu bilang kayak gitu soalnya” (W1, AD, L, B260-263)

“Jadi dia ngga pernah bingung sih, mau ngga dapet yaa berarti belum rezeki gitu kan, kalau dapet ya Alhamdulillah berarti rezekinya” (W1, AD, L, B265-267)

DH percaya diri akan kompetensi dirinya, terutama keterampilan secara praktik di bidang psikologis. Menurutnya, jika hanya bermodal ilmu secara teoritis saja kurang cukup. DH juga percaya diri akan keterampilan teknis dan yang berkaitan dengan pekerjaannya saat ini.

(2) Percaya diri akan kompetensi diri

“Hmm kurang sih, kalau pengetahuan itu, karena gini tipeku tuh eh orang yang praktikal jadi yang pengetahuannya tuh berdasarkan pengalaman, pertama praktek kita, karena gini kalau kita hanya berpatokkan sama teori gitu ya hanya pengetahuan di otak gitu lah cuman pengetahuan, tapi ngga dipraktekkan itu kadang ngga bisa matching” (W1, DH, L, B867-873)

“Penyebutannya itu aku kurang, karena secara teori blablabla tapi secara prakteknya aku tau bentuknya cuman lupa namanya gitu, tapi menurutku sih itu kayak ngga masalah gitu, asalkan kita tau maksud dan fungsinya itu apa, kita bisa ngakalin gimana cara menyampaikannya dengan orang lain. Kurangnya ya mungkin di sana aja” (W1, DH, L, B884-890)

“Keterampilan, uhh PD banget aku sangat yakin” (W1, DH, L, 893-894)

“Misalkan A, tapi namanya apa, cocoknya dapat intervensi apa, lebih ke sana, itu aku yakin” (W1, DH, L, B904-906)

“Kalau tekno.. kalau secara umum ya mungkin teknologi iya aku Alhamdulillah paham lah beberapa, tapi walaupun ngga seahli beberapa yang apa ngga seahli orang lain, tapi yang secara umumnya Alhamdulillah bisa” (W1, DH, L, B913-917)

“Komunikasi ya aku bilang tadi aku bisa dengan yang lebih tua, yang lebih muda, yang sepantaran itu bisa istilahnya bisa pendekatan PDKTnya tuh bisa enak” (W1, DH, L, B917-920)

IR : Tapi secara umum, kompetensi secara umum, eh salah.. keterampilan secara umum itu PD juga yakin juga?

DH : Iya yakin.. (W1, DH, L, B924)

“Hmm apa ya, hmm bisa ya dibilang sih bisa dibilang cukup yakin, karena ya bidang yang aku suka bidang yang akan aku coba untuk jalani itu hanya apa ya ngga semua orang bisa gitu loh, jadi yang benar-benar mau di situ dan yang benar-benar concernnya di situ yang bisa” (W1, DH, L, B1256-1261)

“Yaudah aku ngerasa ya yakin, yakin banget gitu, udah dapat selama tujuh bulan belakangan, tentang proses administrasi, hmm apa namanya pengajuan dana” (W1, DH, L, B1282-1285)

d) Kecenderungan untuk Belajar

DH mempraktikkan secara langsung ilmu psikologi yang dipelajarinya ketika kuliah, yaitu dengan memposisikan dirinya sebagai seorang psikolog. Seperti mendengarkan dan memberikan nasihat kepada orang lain, memahami dan menganalisa permasalahan orang lain. Hal tersebut dilakukannya agar lebih mudah mengingat ilmu yang dipelajarinya dan melatih kemampuan dirinya.

(1) Mempraktikkan ilmu yang dipelajari saat kuliah

“...apa namanya untuk menjadi psikolog itu kan istilahnya belajar tiap hari gitu lah ya, kita belajar dari orang lain, kita hmm berusaha untuk apa namanya mendengarkan orang lain, selama kuliah itu aku udah coba mempraktekkan itu gitu, memposisikan istilahnya menjadi seorang psikolog gitu, tapi walaupun hanya sekedar mendengarkan, hanya sekedar ngasih apa namanya ya cuman nasihat walaupun belum bisa ya sekedar cuman omongan aja gitu, mencoba untuk menguatkan orang lain, jadi itu udah aku coba praktekkan sejak di S1” (W1, DH, L, B172-182)

“...setahun pertama mungkin masih belum, tapi tiga tahun belakangan terakhir kuliah itu banyak mempraktekkan kayak gitu

apa yang aku dapat di kuliah, gimana cara mendengarkan orang lain, gimana kita memahami orang lain, menganalisa permasalahannya, itu sampai nanti akutnya hmm dia dapat gejalanya” (W1, DH, L, B898-904)

“Apa yang aku temukan langsung aku praktekan..” (W1, DH, L, B983-984)

“Lebih mudah diingat lebih mudah, karena kita bisa langsung ngerasain, ketimbangannya teori di otak itu udah” (W1, DH, L, B986-988)

DH pernah mengikuti *workshop* mengenai alat tes psikologi.

(2) Mengikuti *workshop*

“Seminar.. ngga pernah deh kayaknya ngga pernah hehehe paling workshop alat tes juga” (W1, DH, L, B223-224)

DH belajar dari pengalaman orang lain. DH menganggap bahwa untuk menjadi lebih baik dan menjadi seorang psikolog ke depannya, dirinya harus mampu mengambil pelajaran dan hikmah positif dari pengalaman orang lain.

(3) Belajar dari pengalaman orang lain

“Kenal orang baru, karena dari mereka juga aku bisa apa yaa mengambil pelajaran, “oh kalau kasus mereka kayak gini, berarti ada beberapa hal yang bisa aku buang” gitu dan ambil positifnya” (W1, DH, L, B561-564)

“Nah itu yang salah satu yang aku anggap itu tadi balik ke awal itu tadi bisa jadi jalan untuk ehh bisa menjadi seorang psikolog, kita harus mudah, harus bisa untuk mengambil apa ya.. hikmah, mengambil pelajaran dari orang lain kayak gitu agar ehh apa ya di diri kita sendiri juga ngga akan menjadi seperti mereka gitu loh terutama hal yang buruknya, tapi kalau hal yang baiknya itu kita ambil, pelajaran-pelajaran itu kita ambil agar kita ngga seperti mereka..” (W1, DH, L, B564-573)

“Itu bisa apa yaa salah satu modal yang bagus sih, modal yang baik untuk kita menjadi ehh apa ya menjadi orang yang lebih baik kayak gitu” (W1, DH, L, B583-586)

“Berbagi.. nah iyaa berbagi pengalaman gitu lah dari pengalaman orang” (W1, DH, L, B589-590)

“Kebanyakan nasihat, lebih banyak hmm ilmu, karena aku juga apa ya senang gitu dengan orang yang lebih tua, karena hmm apa

namanya dari mereka kita bisa belajar banyak pengalaman, pengalaman hidupnya mereka, apa yang udah mereka lalui selama hidupnya gitu dan itu bisa apa ya bisa jadi semacam pedoman lah buat kita hidup ke depannya” (W1, DH, L, 1519-1226)

e) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Ketika kuliah, DH beberapa kali mengikuti penelitian. DH juga pernah magang di biro psikologi. Di biro psikologi, DH mempelajari hal-hal mengenai administrasi alat tes, bagaimana menangani anak usia dini dan anak berkebutuhan khusus secara langsung. Berhubungan dengan pekerjaannya saat ini, DH beranggapan bahwa ilmu yang telah didapatkannya ketika kuliah tidak sepenuhnya berkaitan, terutama secara teknis.

(1) Dasar pendidikan dan pengalaman kerja

“Hmm apa yaa kemarin sih sempat magang di biro juga” (W1, DH, L, B194-195)

“Biro itu yaa di sana hmm terutama belajar hmm bukan belajar ini ya, ini kan kita kalau psikologi kan ngga hanya belajar teori, ada praktek, nah prakteknya itu di biro itu kayak hmm apa sih namanya administrasi alat tes, jadi kita tau beberapa alat tes kayak gitu, selain di praktikum juga di kampus, di biro itu kita benar-benar dihadapkan langsung di lapangan itu gimana...” (W1, DH, L, B195-202)

“Nah itu di situ belajar juga gimana nanganin anak kecil, gimana kita apa namanya ngobrol dengan orang tuanya gitu yang notabennya, beberapa sih kemarin aku pernah nanganin anak ABK, nah itu gimana kita menjaga agar orang tuanya tidak merasa tersinggung lah ya dengan anaknya yang ABK, nah itu yang kayak gitu lah yang udah pernah ku dapatkan di magang biro itu, biro psikologi” (W1, DH, L, B211-218)

“Hmm kalau secara teknis itu ngga, sama sekali ngga, karena ya beda gitu loh psikologi dengan administrasi itu beda ngga ada sama sekali, tapi kalau secara balik lagi kayak tadi interpersonal itu memang iya, gimana kita cara berkomunikasi sama orang gitu, gimana apa yaa etika, belajar etika kayak gitu, kita ber apa tamu yang datang mahasiswa atau pun yang lebih tua gitu gimana cara menghadapinya itu ya lebih ke sana” (W1, DH, L, B1543-1551)

IR : Ohh, lebih ke perilaku ya?

DH : Perilakunya, bukan ke teknis atau ke pekerjaannya. (W1, DH, L, B1553-1554)

“Jadi magang, terus hmm apa ya hmm mungkin kayak penelitian juga kayaknya bikin penelitian lah gitu misalkan kayak selama kuliah kemarin itu beberapa kali bikin penelitian” (W1, DH, L, B1702-1705)

“Dia kerja ini kan cuman cari pengalaman doang kan gimana kalau kerja kantoran gitu loh. Dia juga pernah magang di CMT juga, itu sih itu” (W1, AD, L, B279-282)

f) Kesehatan Fisik

Ketika DH dalam kondisi tidak fit dan lelah, pekerjaannya akan lebih terhambat.

(1) Rasa lelah menghambat pekerjaan

“...maksudnya entah karena mungkin cukup banyak atau entah karena aku lagi cape gitu kali ya, jadi tuh ngerasa agak malas ngerjainnya “duh malas banget”, nah itu mungkin karena kondisi akunya sendiri kali” (W1, DH, L, B1800-1803)

“Sebenarnya itu cuman skoring doang, skoring terus diinput di excel dibikin perhitungan ada rumusnya gitu, sebenarnya udah ada di excel untuk rumus-rumusnya tinggal diinput aja, cuman kadang mungkin karena kondisi cape kali ya, biasanya cape ngga hanya mikirin tentang di dekanat tapi ada yang lain yang dikerjakan gitu, itu kadang berpengaruh juga” (W1, DH, L, B1804-1810)

g) Minat

DH minat pada pekerjaan yang secara langsung berhubungan dengan orang lain, maka dari itu DH ingin menjadi psikolog. Berkaitan dengan pekerjaannya saat ini, sebenarnya DH tidak berminat untuk menjadi karyawan kantoran. DH bekerja pada pekerjaannya saat ini hanya sekedar sembari menunggu pendaftaran S2.

(1) Ketidaksesuaian antara minat dengan pekerjaan

“Yaa administrasi, administrasi itu loh harus laporan, nah itu kan ngga aku banget gitu loh istilahnya.” (W1, DH, L, B544-546)

“Lebih ke akunya sebenarnya, mungkin karena ini, terutama mungkin bukan passionnya di kerja kantoran, terutama itu mungkin, jadi entah apa ya dari dulu tuh ngga ada niatan kerja kantoran sebenarnya, ini karena Alhamdulillah rezekinya di situ ya, tak terima itu awalnya, terus hmm ya itu mungkin, kadang beberapa kali sih ngerasain agak malas kerja tuh karena alasannya passion tadi, passionnya ngga di sana, namanya juga passion yaa ngga passion kan apa-apa kadang malas” (W1, DH, L, B1833-1843)

“Tapi tak coba kerjain aja lah, coba kerjain aja yang penting selesai gitu” (W1, DH, L, B1845-1846)

“Memang ada punya keinginan lain, bukan apa bukan apa yaa untuk mengajar itu memang bukan passionnya. Kan memang passionnya lebih ke apa ya personal apa yaa hubungan dengan orang lain lah bukan ngajar, jadi dosen atau guru, lagian apa ya bervariasi gitu lah di keluarga gitu, ada guru, ada dosen, mungkin nanti psikolog, apa gitu” (W2, DH, L, B198-204)

h) IPK

DH memiliki IPK *cumlaude*, walaupun begitu, sebenarnya DH tidak memiliki target untuk mencapai IPK *cumlaude*, karena dirinya beranggapan bahwa IPK bukan penentu untuk mendapatkan pekerjaan.

(1) Pengaruh IPK

“IPK itu bukan penentu dapat kerjaan bagus, aku udah sadar dan dari situ sejak saat itu aku udah ngga ngincer cumlaude yang penting aku bisa apa namanya dapat ilmu baru dan aku mencoba untuk apa ya hmm mengerjakan sungguh-sungguh di situ, niatnya di situ” (W1, DH, L, B1605-1610)

IR : Jadi sebenarnya cumlaude itu karena hmm spontan aja ya? maksudnya ikutin alur?

DH : Ikutin alur aja, kalau kita di suruh tugas, tugas.. kerjakan baik-baik, kerjakan baik-baik.. (W1, DH, L, B1614-1615)

2) Faktor Relasi Sosial

a) Pola Asuh Orang Tua

Sejak kecil DH dididik oleh kedua orang tuanya untuk menjadi individu yang mandiri. Hal tersebut menjadi alasan mengapa DH menjalani kuliah di Jawa, jauh dari tempat asalnya yaitu Sumatera Barat dan tinggal seorang diri di sebuah kos-kosan.

(1) Dididik agar mandiri

“He’eh explore sendiri, karena ya dari dulu hmm apa namanya hmm adik-beradik terutama yang cowo ya itu memang didikannya kayak gitu dari orang tua apa lagi kita pas udah kuliah, kuliahnya tuh.. yang uniknya tuh aku adik-beradik berlima yang cowok kuliah di Jawa semuanya yang cewek kuliah di Sumatera dan di Sumatera itu di rumah saudara, sedangkan yang cowok itu ngekos bebas, apa maksudnya tinggal sendiri gitu loh, nah pola pendidikannya kayak gitu” (W1, DH, L, B2052-1061)

“Hmm ya dari kecil juga dan hmm apa ya kayak hmm kalau aku ngerasain kayak disuruh mandiri terutama yang cowok, karena memang orang tuaku kan dari Sumbar, Sumatera Barat dua-duanya dan tipikal orang Sumatera Barat itu didikannya itu harus hmm apa namanya ya anak tuh harus mandiri, terutama yang cowok, kalau yang cewek memang harus ngurus rumah pekerjaan rumah segala macam” (W1, DH, L, B2063-1071)

b) Motivasi Eksternal

Keluarga menjadi sumber motivasi utama bagi DH, dimana seluruh anggota keluarganya memberikan kebebasan kepada DH dalam pengambilan keputusan kehidupan kariernya, sehingga DH lebih santai dan tidak merasa terbebani. Kemudian, ibu dan ayah DH berpesan agar pekerjaannya saat ini menjadi pengalaman baginya. Pekerjaan saat ini juga menjadi sarana DH untuk mampu membiayai dirinya sendiri agar tidak membebani kedua orang tuanya.

(1) Motivasi dari keluarga

“...karena pesan ibu ku juga gitu, “udah ini pekerjaan ini dijadikan pengalaman aja, dikerjakan sebaik-baiknya aja, tunjukkan kalau kita emang bisa kerja di situ” (W1, DH, L, B481-44)

“Jadi kalau orang tua pasti dari ibu ya, aku kan lumayan dekat sama ibu, ya kalau ibu kadang di kerjaan sering apa namanya kadang nelpon gitu kan, nelpon sama ibu, ngga curhat sih kadang orang tua sering bilang, “yaudah jalanin dulu aja, ini jadiin pengalaman, nanti juga selesai” itu sama ibu, kadang sama ayah juga kasih support” (W1, DH, L, B1978-1984)

“Salah satu faktor kenapa aku pingin S2, selain itu juga yaa faktor utamanya sih orang tua eh apa keluarga” (W1, DH, L, B2003-2005)

“Kayak mensupport dan ya ngga ada semacam ngga ngejang gitu loh” (W1, DH, L, B2042-2044)

“Pengaruhnya hmm yaa sek jadi lebih enjoy aja sih, lebih tenang gitu, ngga ada beban gitu loh” (W1, DH, L, B2100-2201)

“He’eh, jadi yaa jatohnya jadi lebih santai, yaudah. Selain itu juga aku juga emang mencoba untuk membuat apa pun itu jadi lebih santai, santai tuh dalam arti kata hmm dibikin selow lah maksudnya ya” (W1, DH, L, B2006-2109)

“Jalanin aja, ya karena itu tadi karena pengaruh pikiran itu sangat kuat gitu loh. Pengaruh motivasi atau pengaruh di dalam diri kita tuh sangat kuat dengan dampaknya ke perilaku, performance itu kuat, jadi aku mencoba untuk rileks, santai, yaudah jalanin aja gitu” (W1, DH, L, B2111-2116)

“...karena mikirnya ya ngga pingin bebanin orang tua gitu kan, karena kita udah punya penghasilan sendiri, walaupun ya ngga cukup lah buat sebulan, ya tetep aja gitu ada pengaruhnya” (W2, DH, L, B58-61)

“Ngga mau ngebebanin orang tua, karena udah punya penghasilan sendiri, kalau bisa caranya itu handle itu sendiri, kalau bisa ngga usah dikirimin” (W2, DH, L, B182-185)

DH juga mendapatkan motivasi dari rekan kerja dan atasannya.

Pengalaman yang dialami oleh teman-temannya membuat DH termotivasi untuk meneruskan pendidikannya ke jenjang S2. Motivasi tersebut membuat DH menjadi lebih bersemangat.

(2) Motivasi dari teman dan rekan kerja

“Dari teman, teman ya ada dari teman kerja rekan kerja juga ada”

(W1, DH, L, B1984-1986)

“Terus pernah hmm ya denger cerita teman-teman gitu lah, ya mereka dan kalau apa namanya dari denger cerita mereka tuh malah justru lebih menguatkan aku gitu untuk menjadi apa untuk akhirnya memilih untuk hmm kuliah lagi di mapro” **(W1, DH, L, B2026-2031)**

“Hmm pasti bersemangat ya, jadi keliatan dari wajahnya tuh kayak dia lebih semangat gitu loh, jadi ada ekspresi wajahnya tuh keliatan agak lebih bersemangat, bukan agak sih yaa bersemangat lah, jadi kayak secapek apapun dia” **(W1, AD, L, B693-697)**

DH pernah bertemu dengan orang asing yang DH anggapnya dalam keadaan depresi. Kondisi yang dialami oleh orang asing tersebut memotivasi DH untuk meneruskan pendidikan S2, karena dirinya ingin dapat membantu orang-orang yang memiliki kondisi yang serupa.

(3) Termotivasi dari orang asing

“Lingkungan sekitar juga, maksudnya ngelihat apa sih namanya, aku pernah ketemu sama orang depresi” **(W1, DH, L, B2007-2009)**

“Ya itu udah pernah ketemu orang depresi” **(W1, DH, L, B2025-2026)**

3) Faktor Kontekstual

a) Tuntutan Pekerjaan

DH merasa tertekan karena tuntutan pekerjaannya yang terlalu sedikit. Hal tersebut membuat DH merasa lebih lelah dan bosan. Ketika bosan DH lebih sering bermain *game*, mendengarkan musik, menonton video, bahkan keluar dari ruangan kerjanya.

(1) Minimnya tugas yang dikerjakan

“Aku ada perasaan tertekan sih, tertekannya tuh karena aku tipenya ngga bisa diam kayak gitu ngga ada kerjaan, harus ada yang dikerjakan” (W1, DH, L, B1036-1043)

“He’eh dengerin lagu atau nonton youtube, kadang “ah kok gini banget”, kadang ehh apa namanya ngerasa sedikit tertekannya ya itu, karena ya apa yaa karena ngga ada kerjaan gitu” (W1, DH, L, B1046-1049)

“He’eh sedikit gitu, walaupun apa namanya ya itu tadi dikit, kadang ada kadang ngga, malah seharian itu aku nonton youtube aja, ngga ada nginiin itu tuh ngga ada” (W1, DH, L, B1051-1054)

“Aku lebih senang ada kerjaan dan walaupun itu belum selesai hari itu, tapi kan besok masih ada, masih ada waktu, aku lebih senang kayak gitu ketimbang ngga ada kerjaan apa-apa kayak gitu” (W1, DH, L, B1058-1062)

“Nonton youtube, kadang kalau udah males banget duduk gitu pergi keluar entah kemana gitu” (W1, DH, L, B1069-1070)

“Kadang jalan-jalan ke kantin, ke sa duduk, ketemu orang lebih mending ketemu orang dari pada ketemu komputer ngga ngapain” (W1, DH, L, B1071-1073)

“Itu lebih capeeee, pulang-pulang kadang aduh aku cape banget padahal cuman duduk doang” (W1, DH, L, B1079-1080)

“Ngga tau juga yaa, soalnya dia, dia seringnya bilang sering nganggur sih, sering cuman duduk di depan laptop doang eh di komputer doang” (W1, AD, L, B596-598)

“He’eh, dia bilangnya gabut banget, cuman duduk di depan komputer gitu, kadang kalau aku ke sana tuh dia yang malah main game entah ngapain gitu” (W1, AD, L, B605-607)

b) Budaya Kerja

DH sering kali menggunakan sandal ketika bekerja, padahal di dalam tata tertib wajib menggunakan sepatu. Alasannya karena tidak terlalu suka menggunakan sepatu dan lebih merasa nyaman menggunakan sandal. Suasana tempat DH bekerja pun juga mendukung. Beberapa rekan kerja DH juga ada yang menggunakan sandal. Selain itu, DH juga sering kali keluar ruangan sebelum waktu istirahat.

(1) Melanggar aturan yang berlaku di tempat kerja

“Tiap hari hahaha ada soalnya kan biasanya di kantor kan pake sepatu ya, karena aku tipenya malas pake sepatu, aku pake sandal”
(W1, DH, L, B595-597)

“Ngga boleh, hmm pertama ya karena harus kelihatan apa yaa rapih gitu, cuman aku lihat beberapa, karena emang yang lain juga kayak gitu..” (W1, DH, L, 599-561)

“Sama, “oh ada yang pake sandal, aku juga deh” (W1, DH, L, B603-604)

“Hmm apa yaa hmm ya kayak jam apa, jam-jam gitu, karena jam istirahat jam 12 kan harusnya, nah itu aku biasanya makan siang jam segitu, tapi kadang aku jam 11 udah makan ke kantin hehehe”
(W1, DH, L, B606-609)

“...tapi kalau pake sepatu kan ya kadang eh.. accidental eh accidental.. kayak misalkan harus ikut rapat atau kayak harus ikut kayak pembukaan acaranya mahasiswa gitu kan yang pembukaan acara itu kan harus rapi, formal, itu kalau pake” (W1, DH, L, B612-617)

“Kadang-kadang beberapa minggu belakangan itu kayak aku pake sandal” (W1, DH, L, B617-619)

“...ehh apa ini karena ini sih karena aku ngga nyaman gitu loh pake sepatu, karena apa yaa.. ngga tau ya mungkin dari dulu entah kenapa rasanya ngga nyaman pake sepatu” (W1, DH, L, B640-643)

“Emang ngga suka, sukanya pake sandal, karena pake sepatu ribet harus gini lah...” (W1, DH, L, B645-646)

“Karena tiap hari pake sandal, sandal gunung, karena ngelihat ada bapak-bapak yang pake sandal, soalnya apa yaa atmosfernya pun ehh ngedukung gitu loh, bukan atmosfer kantor yang harus rapi banget harus formal gitu ngga, atmosfernya itu kayak santai, kayak kita di rumah gitu, kayak kita sama keluarga sendiri” (W1, DH, L, B663-668)

“...eh dia sering pake sandal” (W1, AD, L, B347)

DH tidak mendapatkan sanksi, tetapi hanya mendapatkan teguran dari rekan kerjanya. Walaupun telah mendapatkan teguran, DH tetap menggunakan sandal.

(2) Tidak mendapatkan sanksi

“Hehehe dari kos pake sandal, yaa walaupun pernah sih ditegur sama mas W, “eh DH, lain kali pake sandal ya”, “eh iya mas”..”
(W1, DH, L, B623-625)

“... “oiya mas”, besok-besoknya pake sendal lagi” (W1, DH, L, 628-628)

IR : Tapi selama ini paling cuman ditegur doang?

DH : Ditegur doang. (W1, DH, L, B630)

IR : Hukuman, maksudnya kayak sanksi-sanksi..

DH : Sanksi berat kayak ngga, belum-belum.. (W1, DH, L, B632)

IR : SP kayak gitu-gitu ngga?

DH : Ngga ada. (W1, DH, L, B634)

IR : Berarti selama ini hmm mas DH sampai sekarang masih suka kayak gitu ngga?

DH : Iya masih hehehe sampai kemarin masih seharian.. (W1, DH, L, B652-653)

c) Teknologi

DH kesulitan menggunakan beberapa fitur pada program *excel*, karena belum pernah menggunakannya. Walaupun begitu, DH tetap berusaha belajar dan bertanya kepada rekan kerjanya.

(1) Kesulitan dalam menggunakan teknologi

“Ada sih kayak *excel* ada beberapa yakan banyak fitur ya, banyak hmm kayak beberapa fitur itu aku belum pernah make gitu, itu memang agak kesulitan, karena kita harus kerja cepat dan efisien gitu kan dan terus itu butuh pengetahuan yang lebih gitu nah, ya pernah sih” (W1, DH, L, B2199-2204)

“Soalnya he’eh masih bisa dihandle sendiri atau pun mentok ya nanya mas W, kayak apa *excel* tadi kan harus ada yang fitur-fitur yang belum ku kenal familiar lah gitu” (W1, DH, L, B2264-2257)

Tabel 4. 3 Hasil Kategorisasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pembentukan *Employability Skills* pada Responden 1

Faktor Individual		
Kategori	Sub Kategori	Tema
Usia	Tidak menentukan target usia	- Tidak menargetkan usia (W1, DH, L, B2147-2158) - Tidak menargetkan usia (W1, AD, L, B296-299)
Motivasi Diri	Memotivasi diri	- Motivasi diri (W1, DH, L, B1945-1946) - Motivasi diri (W1, DH, L, B1950-1955)

		- Motivasi diri (W1, DH, L, B1968-1969)
Kepercayaan Diri	Percaya diri akan tujuan ke depan	- Bersyukur (W1, DH, L, B2163-2166) - Santai (W1, DH, L, B2186) - Santai (W1, DH, L, B2187-2190) - Santai (W1, AD, L, B260-263) - Santai (W1, AD, L, B265-267)
	Percaya diri akan kompetensi diri	- Kurang yakin (W1, DH, L, B867-873) - Kurang yakin (W1, DH, L, B884-890) - Sangat yakin (W1, DH, L, 893-894) - Yakin (W1, DH, L, B904-906) - Memahami penggunaan teknologi (W1, DH, L, B913-917) - Yakin (W1, DH, L, B917-920) - Yakin (W1, DH, L, B924) - Yakin (W1, DH, L, B1256-1261) - Yakin (W1, DH, L, B1282-1285)
Kecenderungan untuk Belajar	Mempraktikkan ilmu yang dipelajari saat kuliah	- Mendengarkan dan memberikan nasihat (W1, DH, L, B172-182) - Mempraktikkan (W1, DH, L, B898-904) - Mempraktikkan (W1, DH, L, B983-984) - Mudah diingat (W1, DH, L, B986-988)
	Mengikuti <i>workshop</i>	- Mengikuti <i>workshop</i> (W1, DH, L, B223-224)
	Belajar dari pengalaman orang lain	- Mengambil pelajaran (W1, DH, L, B561-564) - Mengambil hikmah (W1, DH, L, B564-573) - Menjadi lebih baik (W1, DH, L, B583-586) - Berbagi pengalaman (W1, DH, L, B589-590) - Belajar dari orang yang lebih tua (W1, DH, L, 1519-1526)

Pendidikan dan Pengalaman Kerja	Dasar pendidikan dan pengalaman kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Magang di biro (W1, DH, L, B194-195) - Ilmu yang dipelajari (W1, DH, L, B195-202) - Ilmu yang dipelajari (W1, DH, L, B211-218) - Kurang sesuai (W1, DH, L, B1543-1551) - Kurang sesuai (W1, DH, L, B1553-1554) - Magang dan mengikuti penelitian (W1, DH, L, B1702-1705) - Magang (W1, AD, L, B21-282)
Kesehatan Fisik	Rasa lelah menghambat pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan terhambat (W1, DH, L, B1800-1803) - Pekerjaan terhambat (W1, DH, L, B1804-1810)
Minat	Ketidaksesuaian antara minat dengan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak tertarik (W1, DH, L, B544-546) - Malas bekerja (W1, DH, L, B1833-1843) - Tetap mengerjakan (W1, DH, L, B1845-1846) - Minat menjadi psikolog (W2, DH, L, B200-204)
IPK	Pengaruh IPK	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak berpengaruh (W1, DH, L, B1605-1610) - Mengikuti alur (W1, DH, L, B1614-1615)
Faktor Relasi Sosial		
Pola Asuh Orang Tua	Dididik agar mandiri	<ul style="list-style-type: none"> - Diarahkan untuk mandiri (W1, DH, L, B2052-1061) - Diarahkan untuk mandiri (W1, DH, L, B2063-1071)
Motivasi Eksternal	Motivasi dari keluarga	<ul style="list-style-type: none"> - Pesan ibu (W1, DH, L, B481-484) - Motivasi dari orang tua (W1, DH, L, B1978-1984) - Faktor utama (W1, DH, L, B2003-2005) - Motivasi dari kakak (W1, DH, L, B2042-2044) - Tidak terbebani (W1, DH, L, B2100-2101)

		<ul style="list-style-type: none"> - Santai (W1, DH, L, B2106-2109) - Rileks dan santai (W1, DH, L, B2111-2116) - Tidak ingin membebani (W2, DH, L, B58-61) - Tidak ingin membebani (W2, DH, L, B182-185)
	Motivasi dari teman dan rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi dari teman dan rekan kerja (W1, DH, L, B1984-1986) - Termotivasi dari pengalaman teman (W1, DH, L, B2026-2031) - Lebih bersemangat (W1, AD, L, B693-697)
	Termotivasi dari orang yang asing	<ul style="list-style-type: none"> - Termotivasi dari orang depresi (W1, DH, L, B2007-2009) - Bertemu orang depresi (W1, DH, L, B2025-2026)
Faktor Kontekstual		
Tuntutan Pekerjaan	Minimnya tugas yang dikerjakan	<ul style="list-style-type: none"> - Tertekan (W1, DH, L, B1036-1038) - Mendengarkan lagu dan menonton video (W1, DH, L, B1046-1049) - Sehari-hari menonton video (W1, DH, L, B1051-1054) - Senang (W1, DH, L, B1058-1062) - Menonton <i>youtube</i> (W1, DH, L, B1069-1070) - Jalan-jalan (W1, DH, L, B1071-1073) - Lelah (W1, DH, L, B1079-1080) - Lebih banyak menganggur (W1, AD, L, B596-598) - Bermain <i>game</i> (W1, AD, L, B605-607)
Budaya Kerja	Melanggar aturan yang berlaku di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan sandal (W1, DH, L, B595-597) - Tidak diperbolehkan (W1, DH, L, 599-561) - Menggunakan sandal (W1, DH, L, B603-604)

		<ul style="list-style-type: none"> - Makan sebelum jam istirahat (W1, DH, L, B606-609) - Menggunakan sepatu (W1, DH, L, B612-617) - Menggunakan sandal (W1, DH, L, B617-619) - Tidak nyaman (W1, DH, L, B640-643) - Lebih suka menggunakan sandal (W1, DH, L, B645-646) - Suasana kantor mendukung (W1, DH, L, B663-668) - Sering menggunakan sandal (W1, AD, L, B347)
	Tidak mendapatkan sanksi	<ul style="list-style-type: none"> - Mendapatkan teguran (W1, DH, L, B623-625) - Tetap menggunakan sandal (W1, DH, L, 628-628) - Mendapat teguran (W1, DH, L, B630) - Tidak mendapatkan sanksi berat (W1, DH, L, B632) - Tidak mendapatkan SP (W1, DH, L, B634) - Tetap menggunakan sandal (W1, DH, L, B652-653)
Teknologi	Kesulitan dalam menggunakan teknologi	<ul style="list-style-type: none"> - Kesulitan (W1, DH, L, B2199-2204) - Bertanya (W1, DH, L, B2264-2257)

Dinamika psikologis pembentuk *employability skills* pada responden 1 adalah sebagai berikut:

Responden menyelesaikan pendidikan sarjana psikologi kurang lebih selama 4 tahun lamanya. Setelah kelulusan, rencananya responden ingin melanjutkan pendidikannya ke jenjang magister profesi psikologi. Hal tersebut dikarenakan responden bercita-cita untuk menjadi seorang psikolog, khususnya pada bidang klinis dan salah satu hal untuk mewujudkannya adalah menyelesaikan pendidikan magister profesi psikologi. Di magister

profesi psikologi, responden ingin mengembangkan ilmu dan kompetensi dirinya lebih dalam lagi, khususnya secara praktik. Pada saat awal ingin masuk kuliah, responden memang telah menentukan dirinya untuk mengambil jurusan psikologi dan tertarik pada bidang psikologi klinis. Alasan responden ingin menjadi seorang psikolog adalah karena dirinya berkeinginan untuk dapat membahagiakan serta membantu permasalahan yang dialami oleh orang lain, khususnya secara psikologis. Selain itu, alasan lainnya adalah karena profesi psikolog di tempat asalnya masih terbilang cukup sedikit, sehingga responden ingin menjadi salah satu psikolog di sana. Responden menuliskan catatan mengenai keinginannya tersebut di kamarnya. Namun, saat ini responden masih merasa belum yakin mampu mewujudkan cita-citanya tersebut, karena responden baru saja menyelesaikan pendidikan sarjana dan belum melanjutkan pendidikannya ke jenjang magister profesi. Responden beranggapan bahwa dirinya akan merasa yakin dengan sendirinya ketika telah mampu menyelesaikan pendidikan magister profesi nantinya. Responden juga mencoba untuk selalu berpikir positif bahwa dirinya mampu, selalu berusaha, berdoa kepada Allah SWT dan mensyukuri apa yang telah dicapainya saat ini.

Ketika kuliah, responden selalu mempraktikkan secara langsung ilmu yang telah dipelajarinya dengan mencoba untuk memposisikan dirinya sebagai layaknya seorang psikolog, seperti mencoba untuk mendengarkan dan mencoba untuk memahami permasalahan orang lain, menganalisa permasalahan yang terjadi hingga mampu menemukan gejala yang dialami

serta memberikan nasihat-nasihat tertentu. Hal tersebut dilakukan responden agar memudahkan dirinya untuk mengingat apa yang telah dipelajarinya ketika kuliah, karena responden mendapatkan gambaran secara langsung di kehidupan nyata. Selain itu, responden juga mengambil pelajaran dan hikmah positif dari pengalaman yang dialami oleh orang lain tersebut, sebagai modal penting bagi dirinya untuk menjadi individu yang lebih baik lagi ke depannya dan untuk menjadi seorang psikolog nantinya. Responden merupakan seorang penyabar, perhatian dan mudah mendengarkan orang lain. Atas dasar itu, dengan membantu permasalahan orang lain, responden mendapatkan kepuasan dan kesenangan tersendiri bagi dirinya. Responden juga beberapa kali mengikuti penelitian dan menjadi asisten praktikum. Selain itu, responden juga mengikuti kegiatan di luar kuliah, yaitu mengikuti *workshop* mengenai alat tes psikologi dan magang di biro psikologi. Di sana, responden mempelajari bagaimana tata cara administrasi alat tes psikologi, bagaimana menangani anak usia dini dan anak berkebutuhan khusus secara langsung.

Dua bulan sebelum waktu kelulusan, responden mendapatkan tawaran pekerjaan. Responden mendapatkan tawaran pekerjaan dari dosennya yang dimana saat ini telah menjadi atasannya. Responden dihubungi oleh dosennya secara langsung untuk menggantikan karyawan sebelumnya yang kontrak kerjanya telah habis. Responden telah cukup dekat mengenal dosennya sejak dirinya masih menjadi mahasiswa. Responden bekerja sebagai staf administrasi pada salah satu perguruan tinggi swasta di Yogyakarta. Saat menerima tawaran pekerjaan tersebut, responden sempat berdiskusi terlebih

dahulu dengan kedua orang tuanya yang pada akhirnya menyetujuinya. Responden menerima tawaran pekerjaan tersebut, karena kebetulan mendapatkan tawaran pekerjaan ketika menunggu kelulusan dan pendaftaran magister profesi psikologi, sehingga pada akhirnya responden ingin mendapatkan pengalaman kerja terlebih dahulu.

Pada saat awal bekerja, secara keseluruhan responden mampu beradaptasi secara baik. Berkaitan dengan hubungan interpersonal, responden tidak merasa kesulitan untuk membangun hubungan dengan rekan kerja maupun atasannya, walaupun sebagian besar memiliki usia yang lebih tinggi darinya. Hal tersebut dikarenakan responden merupakan seseorang yang senang membangun hubungan dengan orang baru dari berbagai usia. Responden selalu menyesuaikan dirinya dengan keadaan lawan bicaranya terlebih dahulu agar memudahkan dirinya dalam berkomunikasi. Sebagai contoh, ketika dirinya berinteraksi dengan atasannya yang dimana memiliki usia, jabatan dan kemampuan yang lebih tinggi darinya, responden akan merendahkan nada bicaranya agar terdengar lebih sopan. Satu-satunya hal yang membuat responden kesulitan adalah berkaitan dengan pekerjaannya sebagai staf administrasi. Responden belum terbiasa mengerjakan pekerjaan yang berkaitan dengan administrasi, seperti laporan pengarsipan. Dimana memang pada dasarnya ilmu yang telah dipelajari responden ketika kuliah tidak sepenuhnya berkaitan dengan pekerjaannya saat ini, terutama secara teknis. Akan tetapi, hal tersebut tidak menghalanginya untuk tetap bekerja,

karena dirinya selalu mencoba untuk bertanya kepada rekan kerja atau atasannya mengenai tugas yang belum dipahaminya tersebut.

Seiring berjalannya waktu, responden sedikit demi sedikit mampu memahami seperti apa pekerjaannya, bahkan responden mempelajari keterampilan dan hal-hal baru yang sebelumnya belum pernah dipelajarinya ketika kuliah. Responden juga selalu menerima saran dan ide yang diberikan oleh rekan kerja dan atasannya. Begitu pun sebaliknya, ketika responden memiliki pendapat atau ide tertentu yang menurutnya sesuai dengan keadaan saat itu, responden akan menyampaikannya secara langsung kepada rekan kerja ataupun atasannya. Selain itu, responden juga menawarkan dirinya untuk membantu rekan kerja atau atasannya ketika mereka dalam kesulitan, walaupun pekerjaan tersebut di luar tanggung jawabnya. Bahkan, responden membawa pekerjaan tersebut untuk dikerjakan dirumahnya agar dapat diselesaikan lebih cepat. Kemudian, berbeda ketika dalam kerjasama tim, responden akan memberikan pendapat atau idenya ketika memang benar-benar diperlukan saja. Responden lebih sering mendengarkan pendapat anggota kelompok lainnya terlebih dahulu, bahkan ketika adanya perbedaan pendapat, responden lebih sering mengalah. Alasannya, responden ingin menghindari perselisihan dari perbedaan pendapat tersebut. Namun, dengan adanya perbedaan pendapat, responden mendapatkan informasi baru.

Responden merasa kurang percaya diri akan kompetensi dirinya secara teoritis. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, hal tersebut justru mendorong responden untuk selalu mencoba untuk mempraktikkannya secara

langsung. Selain memudahkan dirinya untuk mengingat apa yang telah dipelajarinya, hal tersebut membuat responden merasa lebih percaya diri akan keterampilan dirinya, khususnya di bidang psikologi. Seperti keterampilan komunikasi, kemampuan mendengarkan dan kemampuan berempati. Responden juga merasa puas dengan keterampilannya tersebut, karena dirinya sering berlatih. Kemudian, responden juga percaya diri akan keterampilan umum lainnya, seperti penguasaan teknologi. Berkaitan dengan pekerjaannya saat ini, responden juga sudah merasa percaya diri akan keterampilannya yang berhubungan dengan proses administrasi.

Secara keseluruhan, berkaitan dengan pekerjaannya, responden mampu menghadapinya secara baik. Sesulit apapun kondisinya, responden akan selalu berusaha untuk menyelesaikannya. Bahkan, ketika responden sedang menghadapi permasalahan pribadi, responden akan mencoba untuk terus fokus pada pekerjaannya. Kemudian, hubungan yang terjalin antara responden dengan rekan kerja dan atasannya juga terbilang cukup baik. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, responden merupakan seseorang yang mudah untuk membangun hubungan dengan orang baru. Bahkan, sesekali responden mendapatkan motivasi dan apresiasi dari rekan kerja dan atasannya atas pekerjaan yang telah diselesaikannya. Kemudian, dengan pekerjaannya saat ini responden masih tetap dapat mewujudkan keinginannya untuk membahagiakan orang lain, yaitu dengan membantu proses kegiatan mahasiswa dan rekan kerjanya. Hal tersebut membuat dirinya merasa senang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *employability skills* pada responden adalah usia, kondisi fisik, minat, IPK, pola asuh orang tua, motivasi diri, sumber motivasi eksternal, budaya kerja, tuntutan pekerjaan dan teknologi. Berkaitan dengan usia, responden tidak menentukan secara spesifik pada usia berapa dirinya akan mencapai kesuksesan, karena responden ingin menjalani kehidupan kariernya dengan santai tanpa terburu-buru. Bagi dirinya, kesuksesan dapat dicapai pada usia berapa pun. Dari hal tersebut, responden dapat memaksimalkan kompetensi dirinya tanpa ada perasaan terbebani, karena adanya target usia. Kemudian, kondisi fisik yang kurang baik juga mempengaruhi *employability skills* responden. Ketika dalam kondisi lelah, responden akan merasa lebih malas untuk mengerjakan pekerjaannya, sehingga pekerjaannya akan lebih terhambat. Walaupun begitu, responden selalu memotivasi dirinya sendiri agar tetap mengerjakan pekerjaannya tersebut, bahkan dalam kondisi sesulit apapun. Dengan begitu, responden lebih bersemangat, santai dan rileks.

Berkaitan dengan pekerjaannya saat ini, sebenarnya responden tidak memiliki minat untuk bekerja sebagai karyawan kantoran. Responden memiliki minat pada pekerjaan yang secara langsung dapat berhubungan dengan orang lain, dimana dirinya ingin menjadi psikolog. Responden bekerja pada pekerjaannya saat ini hanya karena kebetulan dirinya mendapatkan tawaran pekerjaan sebelum waktu kelulusan, sehingga dirinya ingin mendapatkan pengalaman bekerja terlebih dahulu sembari menunggu pendaftaran S2. Ketidaksesuaian antara minat dan pekerjaan, menyebabkan

responden merasa kesulitan ketika awal bekerja. Responden merasa kesulitan dalam pengarsipan. Atas dasar itu juga, responden dapat mempelajari hal-hal baru yang sebelumnya belum dipelajarinya ketika kuliah.

Kemudian, faktor yang mempengaruhi *employability skills* responden selanjutnya adalah berkaitan dengan IPK. Ketika kuliah, responden menyadari bahwa memiliki IPK *cumlaude* tidak terlalu penting bagi dirinya, sehingga DH tidak menargetkan dirinya untuk mendapatkan IPK *cumlaude*. Hal tersebut dikarenakan responden beranggapan bahwa IPK bukan penentu untuk mendapatkan pekerjaan. Walaupun begitu, berkat kesungguhan dirinya untuk belajar, responden mendapatkan IPK *cumlaude*.

Faktor lain yang mempengaruhi *employability skills* pada responden adalah pola asuh orang tua. Sejak kecil, responden dan ketiga kakaknya telah diarahkan oleh kedua orang tuanya untuk menjadi anak yang mandiri, khususnya DH dan kedua kakak laki-lakinya. Sebagai seorang laki-laki, DH dan kedua kakaknya diarahkan untuk menjalankan pendidikannya di luar provinsi tempat tinggalnya, yaitu Sumatera Barat. Dimana, DH dan kedua kakak laki-lakinya kuliah di Jawa dan tinggal seorang diri di sebuah kos-kosan mahasiswa, sedangkan kakak perempuannya kuliah di Sumatera dan tinggal di rumah saudaranya. Hal tersebut membentuk DH menjadi individu yang lebih mandiri. Keluarga DH juga menjadi sumber motivasi utama bagi dirinya. Kedua orang tua dan ketiga kakaknya selalu memberikan kebebasan kepadanya dalam pengambilan keputusan kehidupan kariernya. Dengan begitu, responden merasa lebih santai dan tidak terbebani, serta termotivasi

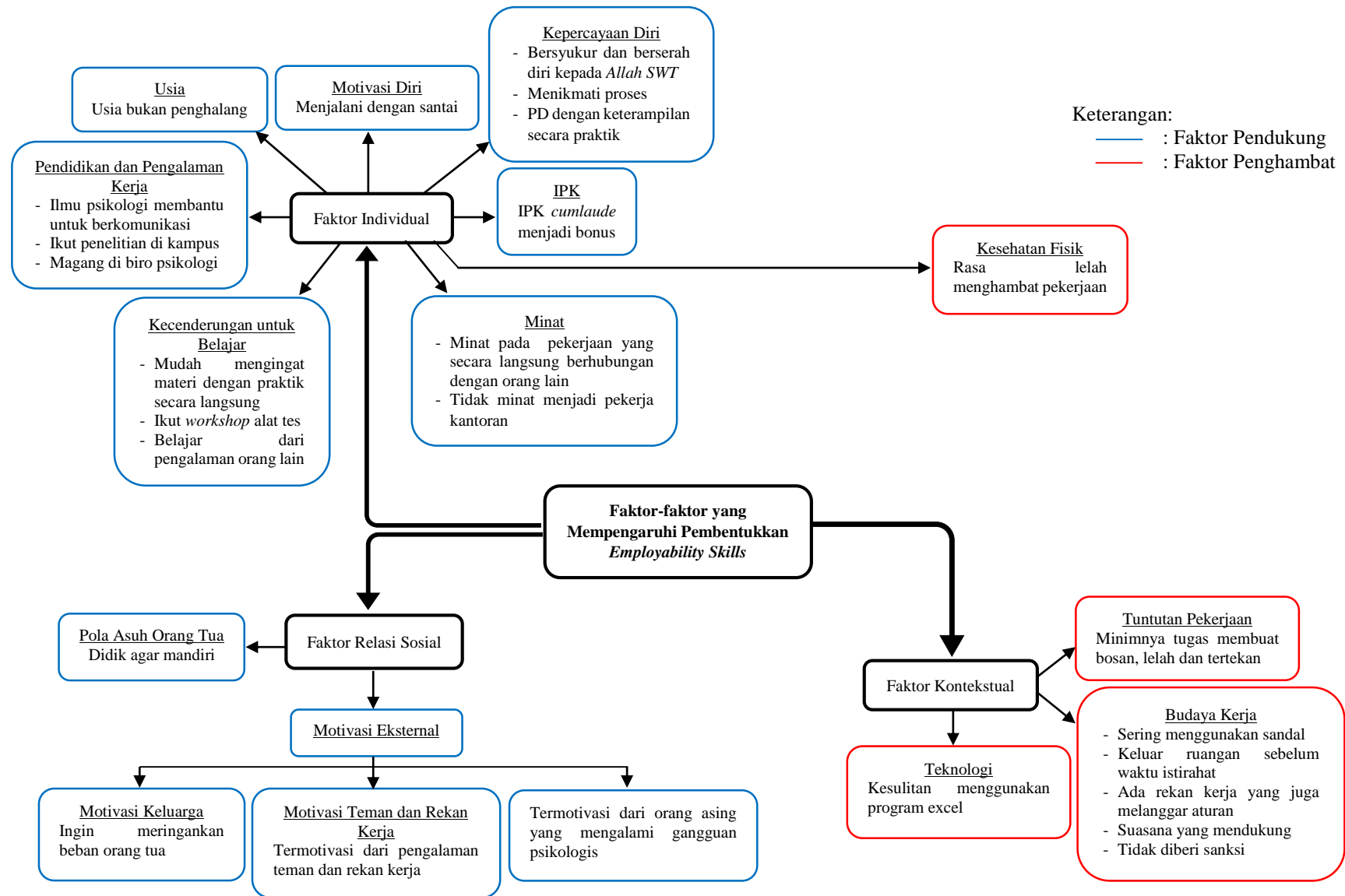
untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan minat dan kemampuan dirinya. Pekerjaan saat ini juga menjadi sarana responden untuk meringankan beban kedua orang tuanya, yaitu dengan membiayai kebutuhan dirinya sendiri.

Kemudian, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, rekan kerja dan atasan responden juga memberikan motivasi dan apresiasi kepadanya atas pekerjaan yang telah diselesaikannya. Hal tersebut mendorong responden menjadi lebih bersemangat untuk bekerja. Selain keluarga, rekan kerjanya dan atasannya, pengalaman yang dialami oleh teman-teman responden juga menguatkan dirinya untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang magister profesi psikologi. Selain itu juga karena sebelumnya responden pernah bertemu dengan orang asing yang dianggapnya sedang dalam kondisi depresi. Atas dasar itu, responden ingin dapat membantu orang-orang yang memiliki kondisi serupa yang dialami oleh teman-teman dan orang depresi tersebut.

Selama bekerja, responden juga sering melanggar tata tertib yang berlaku di tempat kerjanya. Responden sering menggunakan sandal, padahal di dalam tata tertib wajib untuk menggunakan sepatu. Alasannya, responden merasa lebih nyaman ketika menggunakan sandal. Selain itu, suasana tempat kerja responden juga mendukung, dimana suasananya santai dan beberapa rekan kerjanya pun ada yang menggunakan sandal. Responden hanya menggunakan sepatu ketika memang ada kegiatan formal saja. Selama ini, responden belum mendapatkan sanksi terkait dengan hal itu, dirinya hanya mendapatkan teguran dari rekan kerjanya. Walaupun begitu, responden tetap

menggunakan sandal. Kemudian, dari awal bekerja hingga saat ini, tuntutan pekerjaan di tempat responden bekerja terbilang cukup sedikit. Hal tersebut membuat responden merasa tertekan, karena dirinya merasa bosan dan lelah. Bahkan, responden memiliki waktu luang untuk bermain *game*, mendengarkan musik, menonton video dan berjalan-jalan di sekitar ruang kerjanya. Adanya waktu luang tersebut juga mendorong responden untuk membantu pekerjaan rekan kerjanya yang lain. Selain itu, responden juga dapat keluar ruangan kerja untuk makan sebelum jam istirahat.

Berkaitan dengan teknologi, selain responden merasa kesulitan dalam pengarsipan, responden juga merasa kesulitan dalam menggunakan beberapa fitur yang menjadi penunjang utama dalam melaksanakan pekerjaannya. Walaupun responden sudah merasa percaya diri akan kemampuan teknologinya, ternyata responden masih perlu untuk mengembangkannya. Responden berusaha untuk mempelajari hal tersebut dengan banyak bertanya kepada rekan kerja atau atasannya. Lama kelamaan, responden dapat mengerti dengan sendirinya. Hal tersebut membuat responden mampu mempelajari hal-hal baru yang sebelumnya belum pernah dipelajarinya, khususnya dalam kemampuan teknologi.



Gambar 4. 1 Kerangka Hasil Penelitian Responden 1

b. Responden 2 (TB)

Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan *employability skills* pada responden 2 adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individual

a) Usia

TB ingin dapat mencapai kesuksesan sebelum berusia 30 tahun. Pada usia tersebut, TB sudah ingin dapat menyelesaikan S2, memiliki pekerjaan yang layak, menikah dan memenuhi segala keinginannya. Hal tersebut mendorong TB bekerja keras di usianya yang masih muda saat ini.

(1) Target usia

“Perlu sih pertimbangan kalau misalnya aku nih usianya 22 jalan, mau 23 nah itu kalau masih muda kamu tuh harus ngelakuin apa yang kamu pingin gitu loh, tapi ngelakuinnya yang hal positif sih, soalnya kayak mau ke jenjang kalau udah mau tua 30 udah mau punya anak itu kamu mau punya ngelakuin apa yang mau kamu capai itu ngga bisa loh, kamu punya tanggungan istri sama anak gitu itu pengaruh sih, makanya aku salah satu bentuk itu aku ngambil kesempatan ibuku untuk S2 itu” (W1, TB, L, B1467-1476)

“Ya aku juga mikir planning misalkan lulus kuliah itu paling ya 23, 24, 25an lah 25, 26 nah itu kan aku harus mikir kehidupan yang lain untuk nyari calon istri atau apa itu atau setidaknya usia 30 itu udah mapan, udah punya keluarga sendiri gitu nah kalau ditunda-tunda nanti malah makin mundur apa yang kita pinginin malah ketunda juga” (W1, TB, L, B1476-1483)

“Sukses ya sekitar 27 atau 28 gitu sih..” (W1, TB, L, B1486)

“Oiya iya bener sih, pingin nikah sih ya 25, 26 yo paling setahun dua tahun habis nikah itu pencapaian tertinggiku lah kalau bisa, ngga di bawah 30 kalau bisa sih..” (W1, TB, L, B1491-1494)

b) Motivasi Diri

Sumber motivasi terkuat TB adalah dari dalam dirinya. Tantangan dan kegagalan yang dialami TB memotivasinya untuk mampu keluar dari zona nyaman dan mencoba hal baru. TB juga sering mengkritik dirinya sendiri dan tidak lupa, TB juga selalu berusaha dan berdo'a.

(1) Memotivasi diri sendiri

“Aku suka trial and error sih orangnya, jadi ya itu sehubungan sama aku yang suka sama tantangan juga sih, jadi kalau misalkan errornya banyak ya gapapa namanya belajar kan kan proses kalau belajar kayak gitu, jadi yang buat motivasiku tuh aku harus bisa kalau ngga bisa kapan bisanya” (W1, TB, L, B1345-1351)

“Dari gagal itu kita bisa bangkit, bisa punya kesempatan yang lain gitu, itu sih buat motivasiku..” (W1, TB, L, B1353-1355)

“Kita kah usaha dulu dan do'a, takdirnya kan nanti yang nentuin di atas kan, kita juga harus usaha” (W1, TB, L, B1356-1358)

“Motivasi terkuat ya dari diriku sendiri sih, aku tuh apa yaa aku baru-baru pas habis kuliah itu ada pikiran break the limit gitu loh, kayak tembus lah apa limit.. apa ya limitku tuh pingin aku tembus gitu loh, karena aku tuh ngga kaku, aku tuh ngga selalu cuman di posisi kotak ini aja, aku harus bisa menembus tembok limitku itu, itu yang baru-baru ini sih motivasiku itu yang terbesar sih dalam diriku, karena kalau ngga dalam diri sendiri ya ngga bisa, kalau cuman orang lain kan hmm eksternalnya itu buat support aja toh pengaruhnya ke kita itu ya cuman berapa persen yang kuat kalau kita dimotivasi sama orang lain kalau kitanya ngga gerak sama aja” (W1, TB, L, B1367-1379)

“Aku kayak mengaca sendiri gitu loh, aku tuh setiap ada masalah aku cerita aku mikirnya lama, aku mikirnya sering bengong juga, mikir.. di jalan mikir, gimana ya aku juga sering mengkritik diriku sendiri juga pas bengong tuh mengkritik “ini aku kok gini kenapa sih ada yang salah kayaknya” gitu” W1, TB, L, B1409-1414)

c) Kepercayaan Diri

TB merasa kurang percaya diri ketika pertama kali mendaftarkan diri sebagai relawan sebagai guru TK. TB merasa takut dan ragu, karena

belum terbiasa berhubungan dengan anak usia dini secara langsung. Sebenarnya, TB merasa tidak cocok menangani anak usia dini, tetapi lebih tertarik menangani remaja. Sehingga, memakan waktu yang cukup lama bagi TB untuk beradaptasi dan dirinya juga sempat ingin mengundurkan diri.

(1) Ketidakyakinan dapat bekerja sebagai guru TK

“Takut, kalau tidak yakin ada sih, tidak yakin itu muncul pas aku daftar di situ, memang kayak apa ya, dunia baru banget gitu loh, aku adaptasinya juga lama, nah karena dunia baru itu aku sempat mau mundur itu, “ih ngga banget ini kayak gini”, iya aku pendidikan, pinginnya tuh yang remaja kayak gitu loh, aku tertariknya yang remaja-remaja, soalnya udah bisa diajak ngomong kan, kalau sama anak kecil kan harus mendasar banget dan harus sabar nah itu” (W1, TB, L, B 311-319)

“Oiya itu aku adaptasinya itu karena aku yang ragu itu, karena aku ngga cocok juga, “gila masa di PAUD ngga banget” gitu, aku bilanganya gitu sih dulu ngga banget, ternyata juga ngga mudah gitu kerja di situ, “oiya aku kemakan omongan sendiri” kayak gitu” (W1, TB, L, B563-568)

TB percaya diri akan pengetahuan yang dimiliki, karena pada dasarnya pekerjaan saat ini berkaitan dengan bidang studi yang telah digelutinya. Dasar pengetahuan yang dimiliki memudahkan TB untuk memahami dan menjalani pekerjaannya. Terkait dengan keterampilan, TB masih merasa kurang yakin, karena masih membutuhkan banyak waktu untuk berlatih. Salah satunya adalah keterampilan berbicara di depan umum. Meskipun begitu, TB tetap merasa percaya diri akan kompetensi dirinya.

(1) Kepercayaan diri atas kompetensi diri

“Ya yakin sih, yakin kalau misalkan, pengetahuan nih” (W1, TB, L, B849-850)

“Aku yaudah yakin aja kalau misalkan aku belum pernah menangani kayak gini yowis aku dengan keyakinanku aku paham ada tuntunan cara kayak gini yowis aku jalanin aja” (W1, TB, L, B855-858)

“Yakin sih dari ilmu psikologinya yo ngena banget, kayak menggunakan kalimat positif itu kan di psikologi pendidikan ada, di psikologi perkembangan juga ada gitu” (W1, TB, L, B858-862)

“Sebenarnya keterampilan public speakingku itu apa yaa kayak pas-pasan lah ya ngga jelek ya ngga bagus kayak gitu” (W1, TB, L, B885-887)

“Itu sih keterampilanku ya yakin ngga yakin, ya yakin sih yakin tapi butuh waktu” (W1, TB, L, B897-899)

“Percaya diri, buktinya kenapa aku percaya diri aku berani ngobrol sama orang-orang baru banyak banget di sana” (W1, TB, L, B1019-1024)

d) Kecenderungan untuk Belajar

TB merasa kesulitan berkomunikasi dengan anak muridnya, karena belum pernah berhadapan secara langsung dengan anak usia dini sebelumnya. Meskipun begitu, TB mendorong dirinya untuk belajar agar dapat berkomunikasi dengan anak muridnya, yaitu dengan menggunakan kalimat positif.

(1) Berkomunikasi dengan anak murid

“Nah dari awalnya emang ngga bisa ngomong sama anak, karena aku ngga punya adik, tetanggaku juga jarang punya anak kecil, jadi aku sulit mau latihan sama anak-anak itu kayak gimana, nah terus harapan jangka pendeknya itu ya aku pingin bisa memahami anak sih, memahami anak gimana sih komunikasi dengan anak yang dari usia 2 tahun sampai 7 tahun siap SD tuh kayak gimana, ternyata ada cara-caranya, kita juga harus menggunakan kalimat-kalimat positif..” (W1, TB, L, B167-176)

“Pingin memahami anak dengan lebih, dengan lebih jadi ketika aku melihat anak yang lain, aku bisa komunikasi dan anak itu bisa happy dengan keberadaanku, kayak gitu” (W1, TB, L, B187-190)

“Ya itu ilmunya buat jangka panjang juga pas aku udah berkeluarga ya aku tau lah nanganin anak kayak gimana” (W1, TB, L, B302-304)

TB mencoba untuk mempraktikkan secara langsung ilmu yang dipelajarinya sebagai *shadow teacher* kepada anak-anak di lingkungan sekitarnya.

(2) Mempraktikkan ilmu yang didapat sebagai *shadow teacher*

“..kan kalau sama anak-anak di TK ku itu kan udah biasa, udah hafal, nah aku mau dipraktekkan sendiri di rumahku” (W1, TB, L, B244-246)

“Itu sih buat memahami anak dengan lebih aku praktekan sih dari PAUD, aku praktekan keluar, ternyata semua anak sama saja, dengan kita lihat tahapan perkembangannya tuh kayak gimana dari dua tahun, tiga tahun, lima tahun..” (W1, TB, L, B258-263)

Saat ingin mendaftar S2, TB mengulang kembali materi-materi yang telah dipelajarinya ketika S1.

(3) Mempelajari kembali materi S1

“Hmm.. kalau S2 tuh yang aku lakuin itu musti belajar lagi kan, buka-buka materi S1 lagi” (W1, TB, L, B220-222)

TB belajar dari buku-buku mengenai psikologi pendidikan untuk melihat perkembangan anak dan masalah pendidikan. TB juga sempat meminjam buku kepada teman dekatnya.

(4) Belajar dari buku psikologi

“...terus aku juga belajar dari buku baca-baca buku, di sana juga ada referensi buku tentang psikologi juga banyak, perkembangan anak, “oh ternyata kayak gini” ternyata sama gitu...” (W1, TB, L, B1649-1657)

“..dia mulai baca lagi sih materi-materi psikologi pendidikan, kayak dia minjem buku psikologi pendidikan aku gitu” (W1, ZN, P, B837-843)

TB pernah mengikuti seminar mengenai anak dengan gangguan autis dan hiperaktif.

(5) Mengikuti seminar

“..kemarin ikut seminar di Semarang, pas tahun 2017 itu tentang anak autis..” (W1, TB, L, B1650-1651)

“Seminar-seminar kayak gitu sih” (W1, TB, L, B1670)

TB berdiskusi dengan teman-temannya dan bertanya kepada temannya yang lebih tahu. Sejak dirinya bekerja, TB juga sering membagi pengalamannya sebagai *shadow teacher*. Padahal sebelumnya ketika kuliah, TB merupakan mahasiswa yang cukup pasif dan jarang berpendapat.

(6) Belajar bersama teman

“...terus aku tanya temanku yang lebih pintar dari aku” (W1, TB, L, B1657-1658)

“..dia jadinya dia malah sharing ke kita ilmu yang dia dapat tuh apa gitu loh istilahnya..” (W1, ZN, P, 732-733)

TB berencana untuk ikut dalam komunitas dan mempelajari bahasa isyarat.

(7) Ingin mempelajari bahasa isyarat

“...atau ngga ikut komunitas, aku kan pingin belajar bahasa isyarat gitu, aku datang ke seminar bahasa isyarat terus aku juga ikut komunitasnya itu gimana sih kayak gitu” (W1, TB, L, 1663-1666)

e) Minat

TB tidak berkeinginan untuk menjadi dosen. TB beranggapan bahwa dirinya tidak memiliki kemampuan untuk dapat menyampaikan informasi kepada orang lain.

(1) Ketidaksesuaian antara minat dengan pekerjaan

“Kalau jadi dosen sih bukan passionku sih dari dulu, aku orangnya kalau nyampein sesuatu itu ngga nyampe gitu loh hehehe kurang

bisa menyampaikan sesuatu nyampein ke orang gitu tuh. Nah terus kalau awal-awal ya yowis sambal jalan, kalau aku habis kuliah ya cari kerja, entar sedapatnya kayak gitu” (W1, TB, L, B83-89)

TB memiliki ketertarikan pada musik dan basket. Kedua bidang tersebut menjadi penyalur hobinya. Hampir setiap hari, TB rutin bermain basket. TB juga memiliki grup band bersama teman-temannya.

(2) Minat pada musik dan olahraga

“Aku kan tertarik sama musik..” (W1, TB, L, B203)

“TB tuh seneng basket sama musik, tapi dia bilang sih itu salah satu mimpi yang kayaknya ngga mungkin bisa dikejar lagi sekarang” (W1, ZN, P, B267-270)

“..cuman paling dia menyalurkan tuh dia punya band sih” (W1, ZN, P, B281)

f) IPK

TB memiliki target untuk mencapai IPK di atas 3. Baginya, IPK *cumlaude* memang menjadi kebanggaan, namun TB tidak memaksa dirinya untuk mencapai IPK *cumlaude*. TB mensyukuri berapa pun hasil nilai yang dicapainya. TB beranggapan bahwa menjadi mahasiswa bukan hanya belajar secara akademis, namun juga belajar bersosialisasi.

(1) Pengaruh IPK

“Kalau kuliah itu kan namanya cumlaude kebanggaan sendiri lah ya” (W1, TB, L, B1692-1693)

“Aku realistis aku tuh kalau ngejar cumlaude ya jadi orangnya perfeksionis kayak akademis banget gitu loh, sebenarnya kalau kuliah kan juga usaha akademik banget, kita tuh belajarnya ngga cuman belajar buku doang loh, kita juga belajar sosialisasi, kita belajar kayak usaha, kita belajar kehidupan juga, kan perantauan gitu kan belajar kehidupan juga, jadi kuliah tuh ngga cuman kita belajar tok, kita belajar dewasa juga, belajar mandiri” (W1, TB, L, B1694-1702)

“Aku tipe mahasiswa yang belajar pingin cari tau, kalau masalah nilai itu bonus, nilaiku a, b atau b plus itu kan Alhamdulillah, kalau

ada nilai c atau b min, itu mungkin ada kesalahan yang aku ngga sadar” (W1, TB, L, B1702-1706)

“Kalau targetku sih 3 ke atas, pinginnya cumlaude ya pingin tapi kalau ngga dapat cumlaude ya gapapa, itu kayak usahaku segitu tak curahkan hasilnya segitu ya aku syukurin yang penting di atas 3” (W1, TB, L, B1710-1714)

2) Faktor Relasi Sosial

a) Pola Asuh Orang Tua

Sejak kecil TB diajarkan oleh orang tuanya untuk menjadi anak yang mandiri. TB diberikan kebebasan untuk dapat merasakan sendiri perjalanan hidupnya agar dapat lebih memahami pengalaman, manfaat dan resiko yang didapatkan. Ketika SMA, TB sudah diarahkan oleh ibunya untuk menjadi apa dan apa tujuan ke depannya. Ibu TB merupakan individu yang penuh target dan dari situ pula TB belajar untuk menjadi individu yang selalu merencanakan masa depan.

(1) Dididik agar mandiri

“He’eh soalnya dulu tuh didikannya ayahku itu biar tau sendiri gitu loh, kayak ibuku tuh anakku biar tau sendiri gitu, biar ngerasain sendiri sih, kalau cuman tak kasih contoh kan kesannya cuman mendikte toh nah jadi biar aku ngalamin sendiri, biar aku tau sendiri oh ternyata kalau aku ngambil air itu resikonya kayak gini, nah jadi aku belajar pengalaman juga dari resiko yang ku dapat” (W1, TB, L, B1422-1429)

“..tapi juga ngga terlalu, ngga maksa sih, yaa untuk anakku passionnya dimana dulu, jadi kayak difasilitasi sama di apa namanya di arahkan kayak gitu, biar nanti aku ngga terlalu buta banget kayak gitu. Kalau misalkan aku ngga cocok yaa, aku ngga jalanin, tapi kalau aku kayaknya “oh kayaknya aku mau tertarik sama profesi ini”, yaudah nanti orang tuaku mendukung secara penuh kayak gitu“ (W2, TB, L, B59-67)

“Ajaran dari ibuku sih, emang ibuku kan orangnya penuh target kan, planning, dari kakakku juga memang dulu dari pas aku mau kuliah ehh mau SMA eh setelah SMA mau kuliah terus mau lulus juga diskusi sama ibuku, “kamu nanti mau kemana, kamu mau apa, tujuanmu apa?”, ditanyain biar nanti itu nanti kan kita ngga tau

kan kita sesuai target atau ngga yaa, nah kan kalau nyeleweng dikit juga gapapa yaa” (W2, TB, L, B190-198)

b) Motivasi Eksternal

Ibu menjadi panutan utama, kemudian kakaknya dan ayahnya. Ibu menjadi motivasi TB dalam menjalani kehidupan kariernya. TB termotivasi oleh pengalaman ibunya sebagai seorang guru SMK. TB beranggapan bahwa dalam bidang pendidikan terdapat banyak hal yang perlu diperbaiki lagi. TB juga sering kali menceritakan masalah yang sedang dialami kepada ibunya dan mendapatkan kalimat-kalimat solutif yang membangun dirinya. Kemudian, kakaknya juga menjadi panutan sejak kecil. Sama seperti kepada ibunya, TB juga sering meminta pendapat kepada kakaknya. Ketika TB sedang menyelesaikan tugas akhir, kakak TB menjadi motivasi TB agar dapat menyelesaikan tugas akhirnya dengan cepat. Sedangkan, ayah TB menjadi motivasi dirinya terkait dengan kehidupan. Secara keseluruhan, pengalaman yang dialami oleh ibu, kakak dan ayahnya memotivasi TB untuk dapat menjadi lebih baik ke depannya. Motivasi dari keluarga membuat TB mampu berubah menjadi lebih baik, seperti menjadi individu yang tidak mudah marah lagi.

(1) Motivasi dari keluarga

“Orang tua lebih ke ibu sih yang paling ibu sama kakakku, karena kakakku itu kayak panutanku banget lah dari kecil, jadi apa-apa dia berkata itu udah pasti benar itu kalau ke aku dan membuat aku berubah juga, ibu, kakak” (W1, TB, L, B1383-1387)

“Ayah tuh malah yang ketiga, soalnya dulu tuh aku sering konflik sama ayahku ya berantem-berantem ngga jelas waktu masih pubertas gitu sih masih remaja, terus sekarang juga tau ayahku tuh

ternyata berjuang hebat, aku juga punya motivasi aku harus kayak ayahku, kan namanya orang ada sisi negatif sama positif, ternyata positifnya ayah aku setelah itu banyak banget, aku harus menuruni itu dari ayahku” (W1, TB, L, B1387-1395)

“Kalau aku ada masalah nih curhat sih sama ibuku curhat sama mamaku dari situ ngga langsung “kamu semangat” gitu ngga jadi tersirat gitu loh, dikasih tau tuh runtutannya aku punya masalah gini mah, mestinya solutif banget namanya ibu kan ya, dari solusi itu aku nyerap sendiri ngambil hikmahnya he’eh dari hikmahnya sih itu, jadi aku ngambil hikmah dari omongannya mamaku, kakakku, ayahku” (W1, TB, L, B1401-1409)

“Kalau ke keluarga gitu lebih ke pesan tersirat kayak gitu, jadi biar tau sendiri lah aku tuh mau bakal kayak gimana, itu ngga langsung “mas kamu tuh gini..” nda, aku memahami sendiri gitu loh dari omongannya ibuku “oh iya benar ya” (W1, TB, L, B1416-1420)

“Pengaruhnya aku bisa merubah perilaku ku yang negatif gitu sih, bisa berubah total, misalkan yang pamarah itu aku baru ngerasain” (W1, TB, L, B1432-1433)

“Pengalaman-pengalaman dari ibuku tuh aku jadiin motivasi juga dari langkahku ke depan yaudah aku memutuskan buat bekerja” (W2, TB, L, B101-103)

“Ayah tuh lebih memberikan motivasi ke segi kehidupan yaa..” (W2, TB, L, B115-116)

“Kalau ibu lebih ke ranah hmm karierku lah” (W2, TB, L, B125-126)

“Dari ibu ke karier, kalau ayah ke segi kehidupan gimana” (W2, TB, L, B126-127)

“Semua dari pengalaman jadi dari tiga orang itu aku ambil kesimpulan gitu loh buat aku ke depannya” (W2, TB, L, B140-142)

“Motivasinya aku harus ke arah yang benar, berarti jurang-jurang yang telah dilalui ibu, ayah dan kakakku itu ya jangan kamu lewati lagi gitu harapannya sih ke generasi penerusnya paling muda aku ya, kalau bisa nanti insha Allah bisa mengangkat tinggi derajat keluarga ini, gitu” (W2, TB, L, B157-162)

“Kalau dari ibuku yo aku tau kisah hidupnya ibuku, kan kalau pas aku gede kan ibu sering cerita, ayah juga kayak gini perjuangannya, terus kakakku kayak gini perjuangannya, susahnyanya nyari kerja minta ampun dulu” (W2, TB, L, B167-171)

“Kakakku kayak gini, aku juga hmm aku kan perbandingannya sama kakakku dulu pas lulus kuliah sampai dapat kerja beneran itu lama buanget kan sampai bertahun-tahun, nah aku setelah lulus kuliah langsung dapet kerja ini ya alhamdulillah langsung kan, yaa kayak gitu” (W2, TB, L, B171-176)

“Ya itu sih biar nanti aku ngga kaget ke depannya dikasih tau nih, resiko-resiko “gini loh TB, gini loh TB, kamu harus ngambil keputusan kayak gini, biar nanti ngga kayak mamahmu, ngga kayak ayahmu, ngga kayak ini, kamu bisa memperbaiki kualitas hidupmu lebih naik lagi” kayak gitu” (W2, TB, L, B176-183)

“Aku punya target, kalau bisa tuh aku udah lulus sebelum kakakku nikah, nah ternyata itu do’a itu terkabul, aku udah lulus duluan, baru kakakku nikah” (W2, TB, L, B201-204)

“TB tuh termasuk anak nurut yang patuh sama orang tua yaa, yaa jadi yaa karena cowo tapi kangenan rumah juga, kalau disuruh pulang ya pulang gitu dan itu jadi salah satu dia mungkin mengiyakan dia untuk tetep lanjut gitu” (W1, ZN, P, B953-958)

Teman TB selalu menyemangati dirinya, baik secara verbal ataupun nonverbal, seperti menemani TB ketika membutuhkan bantuan. Terkait dengan pekerjaannya, teman TB memotivasi dirinya agar mensyukuri berapa pun hasil yang diperoleh. TB merasa lebih senang dan semangat bekerja ketika mendapatkan motivasi dari teman-temannya. Menurut TB, teman juga menjadi sumber opsi solusi ketika dirinya menghadapi suatu permasalahan.

(2) Motivasi dari teman

“Kalau yang lebih ke kayak support secara verbal “kamu semangat” ya teman-teman yang lain sih” (W1, TB, L, 1414-1416)

“Teman-teman pengaruhnya jadi kayak sumber opsiku gitu loh” (W1, TB, L, B1449-1450)

“..jadi yaudah kita saling menguatkan sih kayak “ya it’s okay lah kita gaji segini”, “iya kita dapat hal lain kok selain ini” kayak gitu istilahnya” (W1, ZN, P, B411-413)

“Kalau sama kita yaa dia ngga secara langsung bilang kita motivasi sih, cuman ya kita tuh kayak hadir kalau emang dia ada apa-apa stress “wes sini kita temenin” gitu istilahnya” (W1, ZN, P, B958-961)

“Biasanya sih makin seneng sih” (W1, ZN, P, B970-984)

“Mungkin kalau lebih apa ya lebih ke misalnya kalau misalnya dia udah kita main bareng atau apa kalau masalah kerja bukannya mengeluh, tapi “yowis udah besok pagi aku harus bangun pagi” gitu istilahnya” (W1, ZN, P, B1009-1013)

Rekan kerja TB memotivasi dan memberikan bantuan kepada TB ketika dirinya mengalami kesulitan. Selain itu juga saling berbagi informasi dan pengalaman yang membuat TB dan rekan kerjanya semakin saling terbuka satu sama lain.

(3) Motivasi dari rekan kerja

“Kalau teman kerja kan kalau kita kesusahan gini kita dibantu atau mungkin di luar kerjaan dia punya usaha ya kita support kayak gitu, kita saling bertukar informasi, kita saling support, kita juga dapat pengalaman baru, kita main ke rumahnya, kita tau kehidupan teman kita gitu lah lebih terbuka aja” (W1, TB, L, B1336-1341)

3) Faktor Kontekstual

a) Tuntutan Pekerjaan

Pekerjaan yang harus dikerjakan oleh TB cukup banyak, selain mengawasi murid-muridnya, TB juga menjadi penanggung jawab akan kegiatan di luar kelas. Banyaknya tugas yang harus dikerjakan tersebut membuat TB merasa lelah.

(1) Banyaknya kegiatan

“Banyak banget gitu loh dan kita bekerja sama anak kita ngajar anak aja udah lelah kan apalagi ditambah rapotan itu terus ditambah sama kita PJ kalau di sana nyebutnya penanggung jawab buat event-event kayak gitu” (W1, TB, L, B1174-1178)

b) Budaya Kerja

Selama bekerja, TB sering datang terlambat. Terkadang, TB juga pernah berperilaku yang seharusnya tidak dilakukan di depan anak muridnya. Selain itu, TB juga pernah menggunakan *handphone* saat

sedang mengajar. TB menyadari bahwa dirinya bersalah dan menyesali perbuatannya tersebut.

(1) Melanggar aturan yang berlaku di tempat kerja

“Aku sering banget telat itu sih tata tertib yang itu” (W1, TB, L, B654-655)

“Bercandanya suka lepas..” (W1, TB, L, B663)

“Selama berkegiatan itu ngga boleh megang hp ngga boleh apa-apa, nah aku pernah itu..” (W1, TB, L, B664-666)

“Nda sih, soalnya aku tau diri juga, aku menyadari kesalahan, jadi pas mainan hp biasanya kalau pas di kelas itu aku taro di meja” (W1, TB, L, B697-699)

“Paling telat datang aja sih..” (W1, ZN, P, 566)

Selama ini, TB mendapatkan teguran dari rekan kerjanya atas pelanggaran yang telah diperbuatnya.

(2) Mendapat teguran

“Dari rekan yang lain sih, soalnya kan kalau makan bekal kan beberapa kelas jadi satu kan, jadinya TK kecil, PG besar, TK besar kayak gitu, jadi teman rekan edu yang melihat gitu loh, “TB ngga boleh gitu” (W1, TB, L, B676-679)

“Kalau yang terlambat itu sanksinya, uniknya tuh ngga ada hehehe ya tapi kalau udah terlambat yang kelewatan banget gitu ya ditegur sih sama direktur atau kepala sekolah, itu paling 5 menit 10 menit kayak gitu” (W1, TB, L, B681-684)

c) Teknologi

Secara keseluruhan, teknologi yang digunakan untuk menunjang pekerjaan TB adalah teknologi yang umum digunakan. TB tidak kesulitan dalam menggunakannya.

(1) Tidak kesulitan dalam menggunakan teknologi

“Laptop, proyektor, komputer, buat ngeprint-ngeprint kayak gitu” (W1, TB, L, B1928-1930)

“Hp, laptop itu, kalau hp banyak grup kan sekarang nah buat koordinasi rapat, kalau laptop, komputer buat ngerjain rapat kayak gitu. Terus mungkin sebar info di instagram kek kan di sana

punya akun sosial media udah cuman itu” (W1, TB, L, B1935-1939)

IR : Kesulitan ngga menjalankan itu?

TB : Nda, lancar-lancar saja.. (W1, TB, L, B1941)

Tabel 4. 4 Hasil Kategorisasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pembentukan Employability Skills pada Responden 2

Faktor Individual		
Kategori	Sub Kategori	Tema
Usia	Target usia	<ul style="list-style-type: none"> - Pertimbangan usia (W1, TB, L, B1467-1476) - Target usia sukses (W1, TB, L, B1476-1483) - Target usia sukses (W1, TB, L, B1486) - Target usia menikah (W1, TB, L, B1491-1494)
Motivasi Diri	Memotivasi diri sendiri	<ul style="list-style-type: none"> - Belajar dari kegagalan (W1, TB, L, B1345-1351) - Belajar dari kegagalan (W1, TB, L, B1353-1355) - Berusaha dan berdoa (W1, TB, L, B1356-1358) - Motivasi diri (W1, TB, L, B1367-1379) - Mengkritik diri sendiri (W1, TB, L, B1409-1414)
Kepercayaan Diri	Kurang percaya diri dapat bekerja sebagai guru TK	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak yakin (W1, TB, L, B 311-319) - Ragu (W1, TB, L, B563-568)
	Kpercayaan diri akan kompetensi diri	<ul style="list-style-type: none"> - Yakin (W1, TB, L, B849-850) - Yakin (W1, TB, L, B855-858) - Yakin (W1, TB, L, B858-862) - Kurang yakin (W1, TB, L, B885-887) - Yakin (W1, TB, L, B897-899) - Percaya diri (W1, TB, L, B1019-1024) - Belum yakin (W1, ZN, P, B817)
Kecenderungan untuk Belajar	Berkomunikasi dengan anak murid	<ul style="list-style-type: none"> - Memahami anak usia dini (W1, TB, L, B167-176) - Memahami anak usia dini (W1, TB, L, B187-190)

		- Bermanfaat (W1, TB, L, B302-304)
	Mempraktikkan ilmu yang didapat sebagai <i>shadow teacher</i>	- Praktik secara langsung (W1, TB, L, B244-246) - Praktik secara langsung (W1, TB, L, B258-263)
	Mempelajari kembali materi S1	- Mengulang materi S1 (W1, TB, L, B220-221)
	Belajar dari buku psikologi	- Baca buku (W1, TB, L, B1660-1662) - Baca buku (W1, TB, L, B1670) - Pinjam buku (W1, ZN, P, B840-842)
	Mengikuti seminar	- Ikut seminar (W1, TB, L, B1650-1651) - Ikut seminar (W1, TB, L, B1670)
	Belajar bersama teman	- Bertanya ke teman (W1, TB, L, B1657-1658) - Berbagi ilmu (W1, ZN, P, 732-733)
	Ingin mempelajari bahasa isyarat	- Belajar bahasa isyarat (W1, TB, L, 1663-1666)
Pendidikan dan Pengalaman Kerja	Dasar pendidikan dan pengalaman kerja	- Menunjang (W1, TB, L, B1588-1591) - Berkaitan (W1, TB, L, B1594-1603) - Berkaitan (W1, TB, L, B1605-1611) - Berkaitan (W1, TB, L, B1621-1625) - Berkaitan (W1, TB, L, B1628-1631) - Menambah ilmu (W1, ZN, P, B312-315)
Minat	Ketidaksesuaian antara minat dengan pekerjaan	- Tidak minat menjadi dosen (W1, TB, L, B83-89)
	Minat pada musik dan olahraga	- Menyukai musik (W1, TB, L, B203) - Menyukai basket dan musik (W1, ZN, P, B267-270) - Menyalurkan hobi (W1, ZN, P, B281)
IPK	Pengaruh IPK	- Menjadi kebanggaan (W1, TB, L, B1692-1693)

		<ul style="list-style-type: none"> - Mempelajari kehidupan (W1, TB, L, B1694-1702) - Nilai adalah bonus (W1, TB, L, B1702-1706) - Target <i>cumlaude</i> (W1, TB, L, B1710-1714)
Faktor Relasi Sosial		
Pola Asuh Orang Tua	Dididik agar mandiri	<ul style="list-style-type: none"> - Diarahkan untuk mandiri (W1, TB, L, B1422-1429) - Diarahkan oleh orang tua (W2, TB, L, B59-67) - Menyusun target (W2, TB, L, B190-198)
Motivasi Eksternal	Motivasi dari keluarga	<ul style="list-style-type: none"> - Ibu dan kakak (W1, TB, L, B1383-1387) - Ayah (W1, TB, L, B1387-1395) - Memberikan solusi (W1, TB, L, B1401-1409) - Pesan dari keluarga (W1, TB, L, B1416-1420) - Apresiasi dari ibu (W1, TB, L, B1432-1434) - Termotivasi dari pengalaman ibu (W2, TB, L, B101-103) - Motivasi kehidupan (W2, TB, L, B115-116) - Motivasi karier (W2, TB, L, B125-126) - Motivasi dari orang tua (W2, TB, L, B126-127) - Pengalaman hidup keluarga (W2, TB, L, B140-142) - Belajar dari kesalahan (W2, TB, L, B157-162) - Pengalaman hidup keluarga (W2, TB, L, B167-171) - Pengalaman kakak (W2, TB, L, B171-176) - Pesan dari orang tua (W2, TB, L, B176-183) - Motivasi untuk segera lulus (W2, TB, L, B201-204) - Patuh pada orang tua (W1, ZN, P, B953-958)

	Motivasi dari teman	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi dari teman (W1, TB, L, 1414-1416) - Sumber opsi pilihan (W1, TB, L, B1449-1450) - Motivasi dari teman (W1, ZN, P, B411-413) - Kehadiran teman (W1, ZN, P, B958-961) - Senang (W1, ZN, P, B970-984) - Bersemangat (W1, ZN, P, B1009-1013)
	Motivasi dari rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Saling membantu (W1, TB, L, B1336-1341)
Faktor Kontekstual		
Tuntutan Pekerjaan	Banyaknya tugas yang dikerjakan	<ul style="list-style-type: none"> - Banyak kegiatan (W1, TB, L, B1174-1178)
Budaya Kerja	Melanggar aturan yang berlaku di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Datang terlambat (W1, TB, L, B654-655) - Bercanda (W1, TB, L, B663) - Menggunakan <i>handphone</i> (W1, TB, L, B664-666) - Tidak mengulangi kesalahan (W1, TB, L, B697-699) - Datang terlambat (W1, ZN, P, 566)
	Mendapat teguran	<ul style="list-style-type: none"> - Mendapat teguran (W1, TB, L, B676-679) - Mendapat teguran (W1, TB, L, B681-684)
Teknologi	Tidak kesulitan dalam menggunakan teknologi	<ul style="list-style-type: none"> - Teknologi yang digunakan (W1, TB, L, B1928-1930) - Teknologi yang digunakan (W1, TB, L, B1935-1939) - Tidak kesulitan (W1, TB, L, B1941)

Dinamika psikologis pembentuk *employability skills* pada responden 2 adalah sebagai berikut:

Responden menyelesaikan pendidikan sebagai seorang sarjana psikologi kurang lebih selama 3,5 tahun. Tidak seperti kebanyakan teman-temannya yang lain, responden telah menyusun tujuan hidup ke depannya

secara pasti ketika dirinya telah menjadi seorang sarjana psikologi. Setelah lulus kuliah, responden berencana ingin bekerja terlebih dahulu selama kurang lebih satu hingga dua tahun lamanya sebelum melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, yaitu magister profesi psikologi. Alasan responden ingin langsung bekerja adalah karena ingin mendapatkan pengalaman baru sebagai seorang pekerja dengan mengaplikasikan secara langsung ilmu yang telah didupatkannya selama kuliah ke dunia kerja, dimana pengalaman baru tersebut menjadi modal bagi responden agar lebih siap bekerja setelah menyelesaikan pendidikan magister psikologi nantinya. Kemudian, responden juga telah memikirkan rencana ke depan untuk menikah. Sebenarnya, sejak kecil responden bercita-cita menjadi seorang musisi, karena dirinya memiliki ketertarikan pada bidang musik. Namun, karena tidak mendapatkan dukungan dan fasilitas yang lebih dari kedua orang tuanya, responden hanya dapat menyalurkan ketertarikannya tersebut sebagai hobi saja. Untuk menyalurkan hobinya tersebut responden bersama teman-temannya membentuk sebuah grup *band* musik. Selain musik, responden juga hobi bermain basket. Hampir setiap sore di setiap harinya, responden selalu menyempatkan diri untuk bermain basket bersama teman-temannya.

Sejak menggeluti bidang psikologi, responden bercita-cita menjadi seorang psikolog pendidikan. Pada awalnya, responden tertarik pada bidang psikologi klinis, namun seiring berjalannya waktu responden ternyata lebih tertarik pada bidang psikologi pendidikan. Responden sendiri telah cukup memahami bagaimana kondisi pendidikan di sekitarnya. Selain mengetahui

dari proses pembelajaran, kebetulan ibu responden adalah seorang guru SMK. Dari profesi ibunya, responden beranggapan bahwa kondisi pendidikan di sekitarnya masih belum optimal. Dengan merefleksikan dirinya juga saat masih duduk di bangku sekolah, responden menyadari bahwa adanya masalah mengenai sistem komunikasi yang digunakan oleh para pengajar. Responden berkeinginan untuk dapat membantu memperbaiki hal tersebut, dimana dengan memperhatikan dan menyesuaikan bentuk komunikasi dengan tahapan perkembangan dari masing-masing peserta didik. Masalah tersebut menjadi salah satu alasan responden ingin menjadi seorang psikolog pendidikan.

Ketika kuliah, tepatnya di semester 5, responden sempat mengikuti kegiatan kuliah lapangan ke salah satu sekolah inklusi taman kanak-kanak di Yogyakarta. Pada saat itu, responden diajak oleh teman-temannya untuk menjadi relawan di sana. Untuk mengisi waktu luang sembari menyelesaikan tugas akhir, responden memutuskan untuk mendaftarkan diri menjadi relawan di sana. Tugas responden sebagai relawan adalah untuk membantu proses pembelajaran dan menggantikan guru yang sedang berhalangan hadir. Pertama kali menjadi relawan di sana, responden merasa kaget, takut dan ragu, dirinya tidak yakin dapat berhadapan secara langsung dengan anak usia dini. Responden beranggapan bahwa dirinya lebih cocok menangani remaja dibandingkan dengan anak usia dini. Saat itu, cukup memakan waktu yang lama bagi responden untuk dapat menyesuaikan dirinya, bahkan responden sempat ingin mengundurkan diri. Kemudian, rencananya setelah kelulusan

dan setelah kontrak kerjanya sebagai relawan telah habis, responden ingin mencari pekerjaan di biro psikologi. Akan tetapi, responden mendapatkan tawaran secara langsung dari direktornya sendiri untuk menjadi pekerja tetap di sana dan pada akhirnya responden memutuskan untuk menerima tawaran tersebut.

Responden bekerja sebagai *shadow teacher* yang memiliki tugas khusus untuk mendampingi satu hingga dua anak usia dini dengan berkebutuhan khusus, dimana responden bertugas untuk mengamati perilaku dan menyusun laporan perkembangan, serta program rencana individual yang dikhususkan untuk anak berkebutuhan khusus. Walaupun sebelumnya responden telah menjadi relawan di sana, dirinya masih belum sepenuhnya dapat menyesuaikan diri. Sebenarnya, responden juga tidak ingin bekerja sebagai guru TK, karena menurutnya pekerjaan tersebut tidaklah mudah dan bertolak belakang dengan karakter dirinya yang mudah marah dan kurang sabar. Namun, hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi responden. Responden memiliki prinsip bahwa dirinya menyukai tantangan dan akan selalu menghadapi tantangan apapun dalam hidupnya. Responden berkeinginan untuk dapat keluar dari zona nyamannya tersebut agar dapat berkembang ke depan. Atas dasar itu, responden berusaha untuk dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Responden menghadapi tantangan tersebut dengan penuh keberanian, tanpa terlalu memikirkan hasil yang akan didapatkannya nanti. Responden beranggapan bahwa apabila mengalami kegagalan, dirinya akan tetap berusaha bangkit kembali.

Sebagai seorang sarjana psikologi, ilmu yang telah dipelajari responden sebagian besar cukup menunjang pekerjaannya saat ini. Seperti cara berkomunikasi, baik dengan anak usia dini, rekan kerja, maupun orang tua murid, cara menghadapi anak usia dini sesuai dengan tahapan perkembangannya masing-masing, penyusunan laporan perkembangan hingga sistem organisasi yang berjalan di sana. Walaupun begitu, responden tetap mencoba untuk mengembangkan ilmu dan kemampuan dirinya lebih dalam lagi. Seperti belajar dari buku-buku mengenai perkembangan anak. Tidak hanya dari buku miliknya, responden juga sempat meminjam buku kepada temannya, bahkan dirinya juga sering berdiskusi dengan teman-temannya. Padahal sebelumnya ketika kuliah, responden merupakan mahasiswa yang cukup pasif dan jarang meminta pendapat kepada temannya. Selain itu, responden juga pernah mengikuti seminar mengenai anak berkebutuhan khusus dan hiperaktif. Bahkan, responden juga berencana untuk mengikuti seminar bahasa isyarat dan bergabung di dalam komunitasnya.

Walaupun begitu, responden masih mengalami kesulitan pada saat awal bekerja, yaitu berkaitan dengan hal komunikasi. Responden cukup jarang berkomunikasi secara langsung dengan anak usia dini, karena dirinya pun tidak memiliki adik dan di lingkungan sekitarnya tidak terdapat anak usia dini. Padahal pekerjaannya tersebut mengharuskan responden untuk mampu berkomunikasi secara langsung dengan anak usia dini. Maka dari itu, responden mencoba untuk mengenali satu persatu semua anak muridnya, baik

anak dengan berkebutuhan khusus dan juga anak lainnya. Dengan mengenali nama-nama anak muridnya, responden menjadi lebih mudah untuk memulai komunikasi. Ketika berkomunikasi dengan anak murid, responden memperhatikan perilaku dan tata bicaranya. Responden menggunakan kalimat-kalimat yang mudah dimengerti, yaitu dengan menggunakan kalimat-kalimat positif dan sederhana. Responden juga membiasakan dirinya untuk selalu tersenyum dan menyesuaikan posisi tubuhnya agar sejajar dengan anak muridnya. Kemudian, ketika ingin melakukan suatu kegiatan tertentu, responden menyusun kesepakatan terlebih dahulu dengan anak muridnya. Hal tersebut dilakukan agar responden dapat lebih mudah berkomunikasi dan mengontrol tingkah laku anak muridnya. Biasanya, ketika terdapat konflik di antara anak muridnya, responden mencoba untuk mengkomunikasikannya secara langsung dengan memberikan pemahaman mengenai perilaku yang sebaiknya diterapkan. Kemudian, untuk melatih keterampilan dirinya dalam berkomunikasi dengan anak usia dini, responden mempraktikkan ilmu yang didapatkannya sebagai *shadow teacher* kepada anak-anak usia dini lain di lingkungan sekitarnya. Menurut responden, terdapat hal-hal yang harus diperhatikan ketika berkomunikasi dengan anak usia dini, dimana harus memperhatikan tahapan perkembangan dari masing-masing anak agar dapat benar-benar mengenal anak-anak tersebut. Dengan begitu, dapat lebih mudah untuk menentukan komunikasi seperti apa yang cocok untuk digunakan. Selain itu, dengan memahami perkembangan dari

anak muridnya akan memudahkan responden dalam menyusun laporan perkembangan dan program rencana individual.

Seiring berjalannya waktu, berkat kerja keras dan kesungguhan responden untuk terus belajar, perlahan-lahan responden mampu untuk membiasakan dirinya menjadi seorang *shadow teacher*. Kelekatan yang terbentuk menjadi salah satu bukti bahwa responden mampu untuk menyesuaikan dirinya dengan anak muridnya. Tidak hanya saat di sekolah saja, bahkan saat di luar sekolah juga. Salah satu teman dekat responden bercerita bahwa saat di luar sekolah pun anak muridnya dapat mengenali responden, bahkan mereka terlihat sudah sangat dekat. Kemudian, tidak seperti ketika awal bekerja, justru saat ini responden merasa lebih senang dan cocok dengan pekerjaannya, bahkan dapat merubah responden menjadi individu yang lebih baik dari yang sebelumnya. Kini, responden menjadi lebih dapat menurangi emosinya dan menjadi lebih sabar. Selain itu, sejak bekerja di sana, responden lebih sering berbagi pengalaman bahagiannya sebagai *shadow teacher* kepada teman-teman dekatnya. Responden beranggapan bahwa pengalamannya tersebut justru menjadi modal bagi dirinya sendiri untuk masa depannya kelak sebagai seorang ayah.

Selain kesulitan untuk berkomunikasi dengan anak murid, responden juga merasa kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerjanya. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan jenis kelamin yang tidak seimbang, rentang usia yang cukup jauh dan bidang yang digeluti sebelumnya. Di sana, pengajar laki-laki cukup sedikit dibandingkan dengan pengajar perempuan,

sehingga sebagian besar rekan kerja responden adalah ibu-ibu. Adanya perbedaan jenis kelamin dan usia tersebut membuat responden sering kali sulit untuk menyesuaikan topik pembicaraan yang sedang dibahas, sehingga terkadang dirinya kurang mengerti dan hanya sekedar mendengarkan saja. Selain itu, kondisi suasana hati yang tidak menentu dari pengajar perempuan juga mengharuskan responden untuk dapat lebih mengerti dan memahami kondisi rekan kerjanya. Kemudian, adanya perbedaan bidang yang digeluti sebelumnya membuat responden sulit untuk menyesuaikan pandangan dengan rekan kerjanya. Namun, dari perbedaan-perbedaan yang ada justru menjadi sumber informasi baru untuk membantu responden dalam mengembangkan dirinya sebagai *shadow teacher*, dimana responden juga sering bertanya, bertukar informasi dan berbagi pengalaman dengan rekan kerjanya agar lebih saling mengenal satu sama lain. Suasana kekeluargaan yang terjalin juga memudahkan responden untuk dapat lebih mudah beradaptasi. Walaupun adanya perbedaan usia, baik sesama rekan kerja maupun anak murid kepada pengajar menggunakan panggilan dengan sebutan “mas” dan “mbak”. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa keselarasan lebih diutamakan dari pada kesenioritasan. Biasanya, ketika hari libur, responden juga sesekali berkumpul bersama rekan kerjanya untuk melakukan suatu kegiatan tertentu di luar sekolah.

Kesulitan lain yang dialami adalah berkaitan dengan kegiatan sekolah dan upah. Sekitar sebulan hingga dua bulan awal bekerja, responden sempat mengeluhkan pekerjaannya yang cukup menguras energi. Di samping tugas

utamanya untuk mendampingi anak usia dini dengan berkebutuhan khusus, menyusun laporan perkembangan dan rencana program individual, responden juga menjadi penanggung jawab dari kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan di luar kelas. Hal itu membuat responden kewalahan dan mudah merasa lelah. Terkadang responden juga harus mengerjakan tugas rekan kerjanya yang sebenarnya bukan menjadi tanggung jawab dirinya, bahkan tugas dalam kerja sama tim juga dilimpahkan kepada responden. Walaupun begitu, responden tetap menerima dan berusaha menyelesaikannya. Selain itu, minimnya upah yang diperoleh juga dikeluhkan oleh responden, karena menurutnya tidak sebanding dengan pekerjaannya yang cukup berat. Namun, karena kepasrahan dirinya, lama kelamaan, responden mampu membiasakan dirinya dan mampu menerima berapa pun jumlah upah yang diperolehnya sebagai *shadow teacher*.

Dalam penyampaian pendapat, responden cenderung mengutamakan pendapat rekan kerjanya, karena kebanyakan memiliki usia, jabatan dan masa kerja yang lebih tinggi. Biasanya, responden akan menyampaikan pendapatnya ketika dirinya diminta untuk berpendapat saja. Ketika terjadi perselisihan pendapat, responden lebih cenderung untuk melakukan diskusi dan memilih pendapat terbaik atas keputusan bersama yang sesuai dengan kondisi saat itu. Selain itu, responden juga kurang dapat menerima kritik dari rekan kerjanya. Saat mendapat kritik, responden merasa tertekan. Kemudian, ketika terjadi konflik dengan rekan kerja, baik personal maupun kelompok, biasanya responden menanggapi dengan santai dengan tidak terlalu

memikirkan masalah yang terjadi. Akan tetapi, responden tetap mencari solusi dan mencoba untuk berdiskusi secara langsung dengan rekan kerjanya. Sempat pada awal bekerja, responden merasa tertekan karena adanya rekan kerja yang terlalu perfeksionis dan selalu menuntut responden untuk mengikuti segala perintahnya. Pada saat itu, responden perlahan-lahan mencoba untuk memahami dan berkomunikasi secara langsung dengan rekan kerjanya tersebut. Walaupun begitu, adanya permasalahan yang terjadi, baik masalah pribadi atau masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, tak dapat dipungkiri terkadang membuat kondisi suasana hati responden menjadi kurang baik. Hal tersebut membuat responden kurang dapat bekerja secara optimal yang akhirnya berpengaruh pada hasil pekerjaannya juga. Saat ini, responden masih berusaha untuk mencoba mengontrol suasana hatinya tersebut, dimana tidak ingin membawa permasalahannya ketika sedang bekerja. Biasanya responden bertemu dengan teman-temannya, bermain musik atau bermain basket.

Selanjutnya, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, responden akan melanjutkan pendidikan magister profesi psikologi saat dirinya telah memperbanyak pengalaman bekerja selama kurang lebih satu hingga dua tahun. Alasan lainnya adalah karena responden ingin membiayai seluruh biaya pendidikan dari hasil jerih payahnya sendiri agar tidak membebani kedua orang tuanya. Walaupun demikian, sebenarnya responden merasa takut dirinya tidak mampu membiayai pendidikan S2nya. Secara kebetulan, baru bekerja beberapa bulan, ibu responden memberikan kesempatan

kepadanya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 dengan menanggung seluruh biaya pendidikannya. Dikarenakan pendaftarannya berada pada pertengahan bulan kontrak kerjanya, responden sempat meminta izin terlebih dahulu kepada pihak sekolah. Responden juga berdiskusi dengan teman, kakak dan kedua orang tuanya. Kemudian, responden memutuskan untuk mendaftar S2. Dengan melanjutkan S2, responden dapat menambah kapasitas ilmunya sebagai bekal untuk dapat membantu masalah pendidikan. Untuk dapat diterima sebagai mahasiswa magister profesi psikologi, responden mengulang kembali materi-materi yang telah dipelajarinya ketika S1. Selain itu, responden juga belajar dari buku-buku mengenai psikologi pendidikan. Saat ini, responden telah diterima menjadi mahasiswa S2.

Secara keseluruhan, responden merasa yakin akan kompetensi dirinya, terutama dalam hal pengetahuan. Hal itu dikarenakan, pada dasarnya bidang studi yang telah digeluti responden sebagian besar memang berkaitan dengan pekerjaannya saat ini. Dengan begitu, responden telah memiliki dasar pemahaman akan pekerjaannya. Sedangkan, berkaitan dengan keterampilan, responden masih belum yakin akan keterampilan dirinya, terutama dalam hal keterampilan berbicara di depan umum. Dengan pekerjaannya saat ini membuat responden terdorong untuk melatih keterampilan dirinya, baik keterampilan berbicara di depan umum dan keterampilan-keterampilan lainnya. Saat ini, responden juga sudah merasa percaya diri ketika dirinya diharuskan untuk memimpin kelas. Atas keyakinan responden akan kompetensi dirinya tersebut, membuat responden merasa percaya diri untuk

terus berlatih dan bekerja dengan baik. Kemudian, pekerjaannya saat ini justru membuat responden menjadi diri yang lebih baik. Responden menjadi lebih dapat mengontrol emosi, lebih sabar, lebih terbuka dan lebih dapat menghargai dirinya sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *employability skills* pada responden dua adalah usia, minat, IPK, tingkah laku dan kebiasaan, pola asuh orang tua, motivasi diri, motivasi eksternal, budaya kerja, tuntutan pekerjaan dan teknologi. Berkaitan dengan usia, responden menargetkan bahwa sebelum usia 30 dirinya sudah dapat mencapai kesuksesan, dimana sudah dapat menyelesaikan pendidikan magister profesi psikologi, memiliki pekerjaan yang layak, menikah dan dapat memenuhi segala kebutuhan di masa depan. Hal tersebut mendorong responden untuk segera melakukan hal-hal yang dapat mengembangkan dirinya dalam mencapai kesuksesan tersebut di usianya yang masih muda saat ini. Berkaitan dengan minat, sebenarnya responden tidak tertarik untuk menjadi seorang pengajar. Responden beranggapan bahwa dirinya kurang memiliki kemampuan untuk dapat menyampaikan suatu hal kepada orang lain. Maka dari itu, responden bercita-cita menjadi seorang psikolog. Pekerjaannya sebagai *shadow teacher* merupakan suatu kebetulan dan hanya sekedar menjadi pengalaman bekerja bagi responden, dimana yang pada akhirnya responden menjadi sangat menyukai pekerjaan tersebut. Kemudian, berkaitan dengan cita-cita menjadi seorang musisi adalah karena sejak kecil responden senang bermain musik. Akan tetapi, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, responden tidak

mendapatkan fasilitas dan dukungan yang lebih dari kedua orang tuanya. Selain musik, responden juga senang bermain basket. Namun, kedua hal tersebut hanya sekedar menjadi hobi untuk melepaskan penat yang dirasakan oleh responden.

Faktor selanjutnya berkaitan dengan IPK. Ketika kuliah, responden menargetkan dirinya untuk mencapai IPK di atas 3. Bagi responden, IPK *cumlaude* memang menjadi kebanggaan bagi dirinya sendiri, namun responden tidak memaksakan dirinya untuk mendapatkan IPK *cumlaude*. Responden selalu bersyukur atas berapa pun hasil yang dicapai dari hasil usahanya. Responden beranggapan bahwa menjadi mahasiswa bukan hanya belajar secara akademis saja, namun juga belajar untuk bersosialisasi. Kemudian, sejak kuliah, responden memiliki kebiasaan untuk menunda-nunda pekerjaan, bahkan kebiasaan tersebut terbawa hingga dirinya telah bekerja. Responden beranggapan bahwa sebenarnya mengerjakan pekerjaan dalam tekanan membuat dirinya merasa panik, namun justru hal tersebut membuat dirinya menjadi lebih fokus dan pekerjaan menjadi lebih cepat diselesaikan. Sebenarnya, responden mengetahui bahwa kebiasaannya itu dapat mempengaruhi hasil dari pekerjaannya. Namun, secara kebetulan, selama ini hasil yang diperoleh oleh responden cenderung baik. Akan tetapi, jika responden dapat mengerjakan pekerjaannya lebih awal dari *deadline* yang diberikan, hasil yang diperoleh akan lebih baik lagi.

Faktor selanjutnya adalah pola asuh orang tua. Sejak kecil, responden sudah diajarkan oleh kedua orang tuanya untuk menjadi anak yang mandiri.

Hal tersebut dilakukan agar responden dapat merasakan sendiri manis pahitnya kehidupan. Dari situ, responden dapat belajar dari pengalaman, manfaat serta resiko yang didapatkan. Ibu responden juga mengajarkan responden untuk dapat selalu mengarahkan hidupnya ke depan. Ibu responden sendiri merupakan individu yang individu yang penuh target dan dari situ lah responden belajar untuk menjadi individu yang selalu merencanakan masa depan. Motivasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *employability skills* pada responden. Responden beranggapan bahwa motivasi terkuat berasal dari dalam dirinya sendiri, karena motivasi tersebut yang mampu menggerakkan dirinya sendiri. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, responden memiliki prinsip hidup untuk selalu menghadapi tantangan dan selalu bangkit dari kegagalan dalam hidupnya. Hal tersebut juga menjadi motivasi bagi dirinya untuk dapat keluar dari zona nyamannya sendiri dan mencoba hal-hal baru. Selain itu, responden juga sering kali memberikan kritik dan belajar untuk mengintropeksi dirinya. Responden juga tidak lupa untuk selalu berusaha dan berdo'a.

Selain itu, motivasi dari anggota keluarga juga menjadi penguat responden dalam menjalani kehidupannya. Ibu menjadi panutan utama responden dalam menjalani kehidupan kariernya. Pengalaman ibu responden sebagai guru SMK memotivasi responden. Dari profesi ibunya tersebut, responden memiliki anggapan bahwa dalam bidang pendidikan terdapat banyak hal yang perlu dipelajari lagi. Responden juga sering menceritakan masalah yang sedang dialami kepada ibunya dan responden mendapatkan

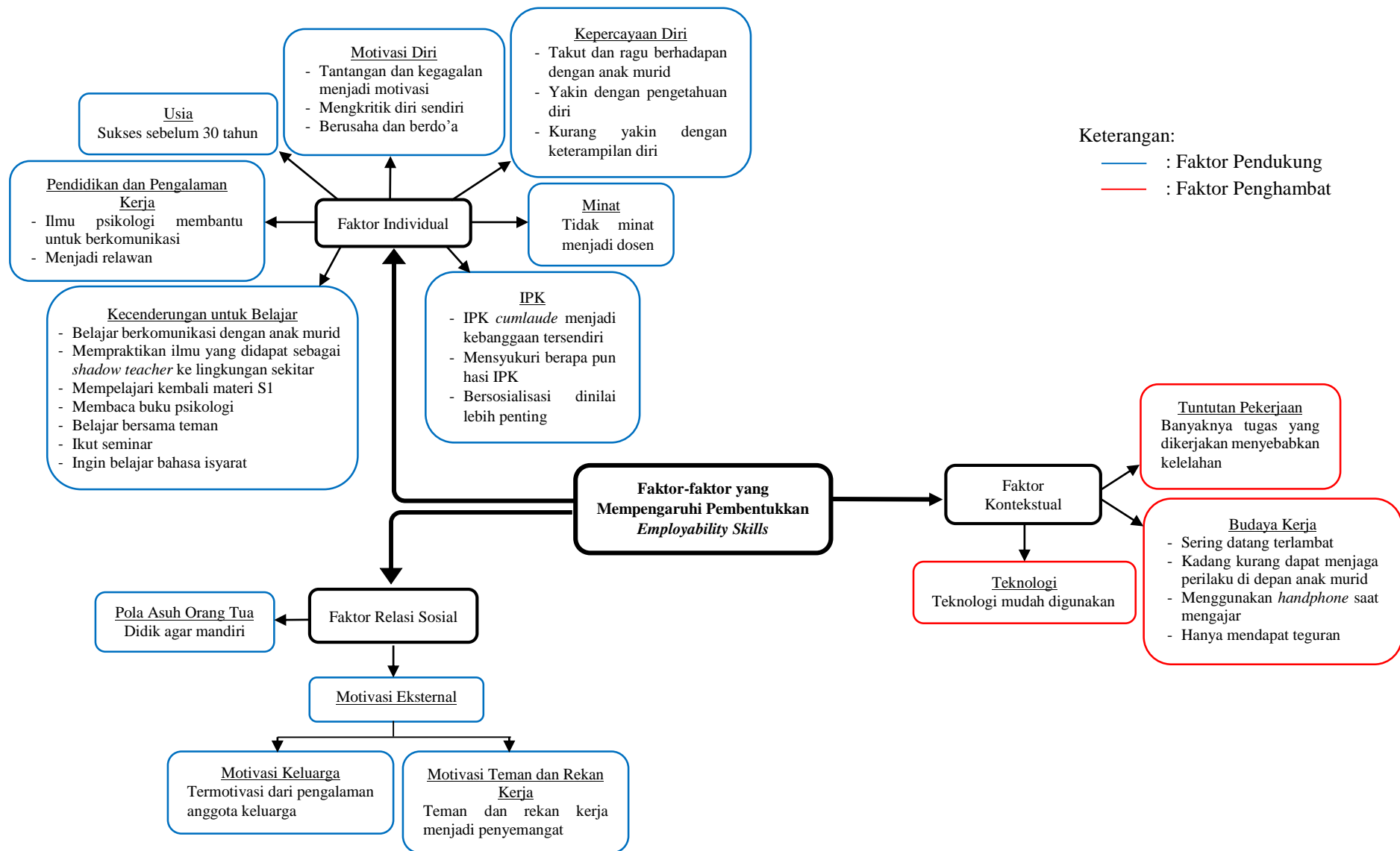
kalimat-kalimat solutif yang dapat membangun dirinya. Kemudian, kakaknya menjadi panutan responden sejak dirinya kecil. Sama seperti kepada ibunya, responden juga sering berdiskusi dan meminta pendapat kepada kakaknya. Pada saat sedang menyelesaikan tugas akhir, kakak responden juga menjadi motivasi dirinya agar dapat segera menyelesaikan tugas akhirnya. Sedangkan, ayah responden menjadi motivasi dirinya terkait dengan kehidupan di luar kehidupan karier. Secara keseluruhan, pengalaman hidup yang dialami ibu, ayah dan kakak responden memotivasi dirinya untuk dapat menjadi lebih baik ke depannya agar tidak jatuh pada jurang yang sama. Saat ini, motivasi dari keluarga membuat responden mampu merubah dirinya menjadi lebih baik lagi, terutama menjadi individu yang tidak mudah marah lagi.

Responden juga mendapatkan motivasi dari teman-temannya. Teman-teman responden selalu menyemangati dirinya, baik secara verbal maupun nonverbal. Ketika responden sedang terlihat kurang baik, biasanya teman-teman responden menemani dan menghibur dirinya, yaitu dengan mendengarkan cerita responden, memberikan solusi atas permasalahan yang terjadi ataupun mengajak responden untuk pergi keluar bersama. Menurut responden, teman juga menjadi sumber opsi pilihan bagi dirinya. Dari motivasi tersebut, responden merasa lebih senang dan semangat untuk bekerja. Kemudian, rekan kerja juga memotivasi responden, terutama berkaitan dengan pekerjaan. Dengan rekan kerja, responden saling berbagi pengalaman dan informasi, sehingga mendapatkan hal-hal baru. Sebenarnya, responden merasa sedikit minder dengan keterampilan rekan kerjanya yang

menurutnya lebih baik dari pada dirinya. Akan tetapi, rasa minder tersebut justru memotivasi responden untuk terus berusaha mengembangkan dirinya menjadi lebih baik lagi.

Budaya kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *employability skills* pada responden dua. Responden pernah beberapa kali melanggar tata tertib yang berlaku di tempat kerjanya. Hal yang sering dilanggar oleh responden adalah terlambat datang ke sekolah, karena kebetulan jarak dari tempat tinggal responden dengan tempat kerjanya cukup jauh. Kemudian, terkadang responden juga berperilaku yang seharusnya tidak dilakukan di depan anak muridnya. Selain itu, responden juga pernah menggunakan *handphone* pada saat proses pembelajaran berlangsung, padahal di dalam tata tertib hal tersebut dilarang. Selama ini, responden hanya mendapatkan teguran dari rekan kerjanya saja. Responden juga pernah ditegur oleh atasannya secara langsung, ketika terlambat lebih dari 10 menit. Responden juga pernah ditegur oleh orang tua murid, namun bukan karena melanggar tata tertib yang berlaku di tempat kerja. Akan tetapi, karena dianggap melakukan kesalahan ketika sedang mendampingi anak muridnya. Namun, pada saat itu, responden mencoba untuk bertanggung jawab dan mendamaikan situasi yang terjadi. Selain itu, tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak membuat responden mudah merasa lelah. Selain tugas utamanya untuk mendampingi anak berkebutuhan khusus, menyusun laporan perkembangan dan program rencana individual, responden juga menjadi penanggung jawab dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di luar kelas dan

terkadang juga responden diharuskan untuk mengerjakan tugas rekan kerjanya yang bukan menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut dapat mempengaruhi responden yang dimana juga akan berpengaruh pada hasil yang akan diperoleh. Kemudian, berkaitan dengan teknologi, responden tidak merasa kesulitan dalam menggunakannya, karena sebagian besar teknologi yang digunakan untuk menunjang pekerjaannya adalah teknologi yang sudah umum digunakan, seperti komputer, laptop, proyektor, *handphone* dan *printer*.



Gambar 4. 2 Kerangka Hasil Penelitian Responden 2

c. Responden 3 (RD)

Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan employability skills pada responden 3 adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individual

a) Usia

RD ingin mencapai kesuksesan sebelum pada usia 30, yaitu sekitar usia 28 atau 29 tahun. Saat ini usia RD 24 tahun, dimana lebih tinggi dari pada teman-temannya. Hal tersebut juga menjadi salah satu pertimbangan RD untuk menunda melanjutkan S2 dan segera mencari pekerjaan.

(1) Target usia sukses

“Sekarang untuk fresh graduate at least 25 tahun loh, makanya aku selalu menargetkan ketika aku mencari kerja, at least satu hari satu lowongan yang aku apply karena itu, aku mengejar pokoknya sampai aku tahun ini harus dapat kerja, aku tahun ini 24 tahun loh hehehe gitu. Makanya pertimbanganku buat ngga ngambil S2” (W1, RD, P, B1348-1354)

“Karena aku lebih tua satu tahun dari pada angkatanku, aku tahun ini 24, teman-temanku tahun ini 23, gitu dan buat berkarier sampai di posisiku yang aku memang pengen itu butuh waktunya ngga setahun 2 tahun loh” (W1, RD, P, B1357-1361)

IR : *Emang goalsnya kak RD pengen sukses di umur berapa?*

RD : *Di end of thirty, akhir 30.. akhir 20an.* (W1, RD, P, B1365)

IR : *29?*

RD : *28, 29an.* (W1, RD, P, B1367)

b) Motivasi Diri

Ketika dirinya merasa lelah, berada dalam tekanan ataupun ingin menyerah, RD selalu mengingat harapan dan tujuan hidupnya. Terkadang, RD juga berbicara kepada dirinya sendiri untuk tetap merasa bersemangat.

(1) Memotivasi diri sendiri

“Motivasiku sih satu, karena aku tau goalsku apa, jadi ketika aku merasa aku dalam tekanan, ketika aku tidak sanggup dan aku tidak bisa, aku ingat-ingat lagi, aku tuh di sini buat apa sih? Itu sih motivasiku” (W1, RD, P, B1304-1307)

“Aku tau apa yang aku mau dan aku masih mau itu, jadinya kenapa aku secapek-capekku, sepusing-pusingku dan sestres-stresku, itu aku tetap berusaha untuk bisa fight dan bertahan” (W1, RD, P, B1339-1342)

“..yaa pernah “ayoo RD pasti bisa” kayak gitu” (W1, SN, P, B1013-1014)

c) Kepercayaan Diri

Prinsip diri RD adalah menyelesaikan segala sesuatu yang telah diberjalan di hidupnya. Menurutnya, bekerja memang merupakan suatu hal yang sulit, namun selama pekerjaan tersebut positif dan sesuai dengan posisinya saat ini, RD akan terus bekerja keras untuk menjalankan pekerjaannya. RD pun percaya diri bahwa dirinya mampu mewujudkan tujuan hidupnya.

(1) Kepercayaan diri akan tujuan ke depan

“Kalau aku, prinsipku adalah aku harus bisa commit sama hal apapun yang sebelumnya sudah aku mulai, aku harus nyelesein, jadi ketika goalsku aku sampai batas ini nih, yaudah aku akan jalanin itu” (W1, RD, P, B1332-1336)

“Prinsipku gini hmm kalau lo ngga mau ribet ngga usah kerja, karena kerja itu ribet yang penting kita ngga bikin ribet aja” (W2, RD, P, B147-149)

“Kerja tuh pasti ribet, kalau lo beneran kerja sih maksudnya dan aku ya fine aja sih, soalnya apa ya semua yang aku kerjakan itu masih masuk akal untuk aku kerjakan, selama itu masuk akal untuk dikerjakan akan aku kerjakan dan kalau itu memang tugasku ya gitu..” (W2, RD, P, B152-157)

IR : Waktu pas takut itu sebenarnya ada ngga sih kayak hmm yakin atau tidak yakinnya bisa sampai yang sekarang?

RD : Aku yakin sih.. (W1, RD, P, B412)

Saat pertama kali bekerja, RD merasa sangat senang dan antusias, namun RD juga merasa takut dan kurang percaya diri, karena saat itu merupakan pengalaman pertamanya menjadi seorang pekerja.

(2) Kurang percaya diri ketika pertama kali bekerja

“Excited tapi banyak takutnya, karena itu aku kurang confidence..”
(W1, RD, P, B936-937)

“Nah iyaa, aku banyak deg-degan gitu loh, first job” (W1, RD, P, B940-941)

Memiliki pendidikan yang berkaitan erat dengan pekerjaannya membuat RD merasa percaya diri akan kompetensi dirinya. Kemudian, merangkap dua jabatan justru membuat RD menjadi lebih percaya diri, karena dapat lebih banyak belajar untuk mengembangkan diri yang dimana menjadi bekal bagi kariernya ke depan.

(3) Kepercayaan diri akan kompetensi diri

“Aku sih PD-PD aja, aku sih yakin-yakin aja, karena ya aku.. buktinya aku bisa melakukan apa yang seharusnya aku kerjakan gitu kan, mungkin memang aku masih belajar, tapi aku yakin sih apa yang aku pelajarin ketika aku kuliah, aku tau ilmunya gitu loh”
(W1, RD, P, B861-865)

“Cuman ya aku yakin aja sih, karena dari basic pengetahuan aku pegang, tinggal bagaimana aku bisa ngembangin itu sih” (W1, RD, P, B873-875)

“Aku sih PD-PD aja, karena hmm aku belajar untuk mengurus semuanya, gitu kan. Aku berusaha untuk bisa memahami semuanya gitu, ngga hanya HR secara psikologi, tapi secara hukumnya juga aku harus buat, sedangkan di tempat lain mungkin mereka masih dibagi perbagian kan” (W1, RD, P, B1170-1177)

“Aku sih PD di situ sih, karena aku percaya makanya.. memang pekerjaannya susah, tapi apapun yang aku kerjakan itu akan berdampak baik buat aku untuk pengembangan diriku sendiri dan untuk karierku di masa depan gitu” (W1, RD, P, B1179-1183)

d) Kecenderungan untuk Belajar

RD beranggapan bahwa ilmu yang telah dipelajarinya ketika kuliah dapat sangat berbeda praktiknya ketika di dunia kerja. Walaupun RD telah mempelajari pengetahuan dasar mengenai tugas seorang HRD, namun secara praktik dirinya masih merasa kurang puas. Atas dasar itu, RD mendorong dirinya sendiri untuk terus belajar guna meningkatkan kompetensi dirinya sebagai seorang HRD. Bekerja pada perusahaan yang belum berkembang justru membuat RD bersyukur, karena dapat secara langsung belajar dan ikut andil dalam perkembangan perusahaan.

(1) Kemauan untuk belajar

“Ya jelas kerja dengan sebaik mungkin hmm.. seefektif mungkin dan apa ya.. terus belajar sih, karena apa yang kita pelajari di kuliah itu bisa sangat berbeda pelaksanaannya ketika kita sudah bekerja, itu bener-bener buat aku yang lulusan baru” (W1, RD, P, B147-151)

“Gini aku tuh malah bersyukur adalah aku masuk di perusahaan yang memang sedang berbenah bukan perusahaan yang sudah settle, bukan perusahaan yang sudah enak.. gitu, jadinya aku di situ banyak belajarnya gitu” (W1, RD, P, B290-294)

“Aku sudah terbiasa menginterview kandidat, cuman kadang tuh aku merasa kayak aku kurang bisa menggali personalitynya, attitudenya, pengalaman dia bekerja bagaimana, kayak gitu untuk hal sekecil itu pun aku merasa kurang puas sama diriku gitu loh, apalagi buat hal yang lebih besar lagi gitu kan” (W1, RD, P, B1456-1462)

“Menurutku udah lebih baik dari yang lain sih, ya karena dia hmm fresh graduate, fresh graduate mau untuk belajar dan hmm berinovasi, adaptatif, komunikatif juga, ya dia bisa gitu, sedangkan misalnya sama-sama fresh graduate belum tentu loh bisa kayak RD, belum tentu loh mau untuk belajar, RD tuh mau untuk belajar” (W1, SN, P, B806-813)

Posisinya sebagai satu-satunya seorang HRD mengharuskan RD untuk menguasai berbagai ilmu baru yang sebelumnya belum pernah dipelajari ketika kuliah. Selain ilmu psikologi, RD juga harus mengerti akan ilmu hukum, seperti undang-undang ketenagakerjaan, ilmu pajak, kontrak kerja, bpjs dan lain-lain. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi RD, karena dengan menguasai berbagai ilmu tersebut, RD menjadi lebih percaya diri ketika mendapatkan posisi yang lebih tinggi nantinya. Biasanya, RD belajar dari jurnal, internet atau bertanya kepada teman-temannya.

(2) Mempelajari berbagai ilmu baru

“Kan aku sendirian jadi aku HR rekrutmen juga, aku HR training juga, HR personal juga, gitu.. jadi semua ilmu pajak, ilmu kontrak, ilmu bpjs, undang-undang, HRnya sendiri dari psychological juga itu aku harus nguasain dan aku cuman punya waktu sebentar untuk belajar itu” (W1, RD, P, B637-642)

“Itu tantangannya.. tapi aku ngambil posisi positifnya gini, ketika aku sudah, bisa di jabatan yang lebih tinggi, aku sudah menguasai semuanya” (W1, RD, P, B647-649)

“Kalau misalkan ilmu-ilmu di luar psikologi aku belajarnya dari nanya-nanya ke teman, nanya-nanya ke yang lebih paham sama google, jurnal-jurnal“ (W1, RD, P, B1440-1442)

RD juga banyak bertanya kepada orang-orang yang menurutnya memiliki pengetahuan yang lebih dari dirinya. Seperti kepada teman-temannya yang sedang menjalani S2. Selain itu, RD sempat diberikan bimbingan terlebih dahulu oleh supervisornya sebelum *resign*. Pada saat itu, RD banyak menanyakan hal-hal terkait dengan pekerjaannya. Dalam waktu yang cukup singkat tersebut, RD mencoba untuk menyerap sebanyak mungkin informasi mengenai pekerjaannya.

Sampai sekarang pun ketika RD kesulitan atau membutuhkan informasi mengenai pekerjaannya, dirinya masih bertanya ke supervisornya tersebut.

(3) Belajar dari profesional

“Ya untungnya sebelumnya supervisor aku resign aku sempat belajar sama dia walaupun ngga sampai satu minggu” (W1, RD, P, B162-164)

“Aku masih komunikasi sama supervisorku dulu yang ngajarin aku lima hari itu, ketika aku bingung, aku ngga tau, aku mentok, aku ngga paham ini aku harus apa, aku pasti hubungi dia..” (W1, RD, P, B876-879)

“Yang pertama ya jelas aku belajar dari orang yang lebih expert, dari orang yang lebih profesional, terus aku juga kadang ngobrol sama teman-teman aku yang kuliah S2, aku colong-colong ilmu lah dari mereka, kayak gitu” (W1, RD, P, B891-895)

“Untungnya aku masih ditrain dan aku absorb, aku menyerap sebanyak mungkin informasi yang harus aku tau gitu loh” (W1, RD, P, B973-975)

“Jadi bahkan ketika aku udah sampai kosan nih aku masih nanya aja sama supervisor ku, jadi aku lebih ke hmm ya nanya-nanya aja sama orang-orang yang ada di sana sih tentang pekerjaannya itu, lingkupnya seperti apa, apa yang harus aku kerjakan, caranya seperti apa.. gitu sih aku menghadapi kesulitan itu, karena ya mau ngga mau harus aku hadapi, harus aku kerjakan sesulit apapun dan sesusah apapun menurut ku, aku harus bisa. I should make everything works gitu loh, gimana pun caranya” (W1, RD, P, B975-985)

“Aku nanya banyak dari supervisor aku..” (W1, RD, P, B989-990)

RD juga banyak belajar melalui internet, khususnya *google* dan *youtube*. Dari *google*, RD mempelajari informasi yang berkaitan dengan undang-undang ketenagakerjaan, surat-menyurat, tata tulis dan tata tertib. Sedangkan dari *youtube*, RD mempelajari informasi yang berkaitan dengan produktivitas dan kreativitas karyawan.

(4) Belajar dari internet

“..aku sering buka youtube, sains of productivity?” (W1, RD, P, B903)

“Gimana caranya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, itu ada ilmunya, sains of productivity, sains of creativity, aku suka kalau nonton itu, aku belajar dari situ hehehe jadi gimana caranya seorang HR bisa jadi bikin kinerja hmm karyawannya jadi lebih produktif, biar dia lebih kreatif, di situ ada beberapa caranya, aku belajar dari situ sih..” (W1, RD, P, B905-911)

“Aku belajar dari google, gitu..” (W1, RD, P, B992)

“Aku belajar undang-undang itu dari aku belum bekerja di sana, karena memang aku tau di sana ngga cuman.. di sana HRnya itu mengurus semuanya dan aku tau tentang ketenagakerjaan itu HR kan, aku belajar itu dari sebelum aku kerja di sana, aku baca-baca sih awalnya terus ketika aku ngga ngerti aku googling, itu aku belajarnya dari google banget, soal administrasi juga surat-menyurat, yang namanya HR tuh pasti ngeluarin surat keterangan kerja, surat pengalaman kerja, surat rekomendasi kerja, kayak gitu-gitu kan, itu aku ngga tau sama sekali loh, itu aku belajarnya dari google juga” (W1, RD, P, B1418-1430)

“Aku juga belajar dari google, redaksi kalimatnya seperti apa, prosedur pemberiannya seperti apa, ketika nanti ada pelanggaran yang hmm kadang pelanggaran karyawan itu ngga cuman pelanggaran ketenagakerjaan, misalkan dia melanggar norma apa, dia melanggar pidana apa, itu juga aku harus belajar gitu, paling gitu sih” (W1, RD, P, B1433-1440)

Berkas-berkas perusahaan juga menjadi salah satu media pembelajaran RD.

(5) Mempelajari berkas perusahaan

“Dari file-file yang sudah ada pasti, file-file yang memang tadinya exist di perusahaan itu, di.. di.. dipergunakan sehari-harinya, aku belajar dari situ, belajar dari file-file yang sudah ada..” (W1, RD, P, B1430-1433)

Walaupun RD sudah memiliki pengetahuan dasar mengenai tugas sebagai seorang HRD, RD beranggapan bahwa dirinya masih perlu untuk mengembangkan kemampuan praktiknya, yaitu dengan banyak berlatih secara langsung.

(6) Belajar secara praktik

“Walaupun aku PD dengan pengetahuan yang aku punya, cuman balik lagi yang namanya dunia kerja itu, practicenya kita tetap harus belajar lagi, gitu” (W1, RD, P, B881-884)

“Terus aku belajar, yang pasti aku lakukan adalah belajar, learning by doing” (W1, RD, P, B895-896)

“Masih banyak yang harus aku pelajarin, meskipun aku fresh graduate, aku kuliah di psikologi dan aku punya ilmu, ilmu organisasi, perkembangan organisasi, design training, rekrutment selection aku taunya, tapi aku tetap harus bisa, ya itu mengembangkannya lagi ke dunia practice gitu loh” (W1, RD, P, B1462-1468)

“Aku tau nih interview kayak gini kita, harus ada probing, harus ada.. tapi ketika kita pelaksanaan sometimes aku masih merasa kayak aku kurang bisa mendalami dia ini orangnya seperti apa, probingku masih kurang yaa kayak gitu sih” (W1, RD, P, B1468-1472)

RD pernah mengikuti *workshop* mengenai keterampilan yang dibutuhkan oleh seorang HRD. RD berencana untuk mengikuti *workshop* atau seminar lagi, namun karena keterbatasan waktu, hingga saat ini RD masih belum sempat untuk mengikutinya.

(7) Mengikuti *workshop*

IR : Lainnya, misalnya kayak ikut seminar kayak gitu?

RD : Oh.. kalau yang itu aku belum.. (W1, RD, P, B902)

“.. karena untuk seminar ngga ada waktunya..” (W1, RD, P, B911-912)

“Sebenarnya aku tuh pengen ikut ini loh kayak seminar, workshop gitu kan, cuman karena waktunya dan memang belum ada ya aku belum realisasiin itu, pengen sebenarnya” (W1, RD, P, B1483-1486)

“Aku pernah ikut workshop buat itu human resource HRD skills namanya, HRD human resource skill itu, tapi sudah beberapa tahun lalu, jadi memang aku perlu untuk upgrade lah, cuman memang belum ada waktunya sih” (W1, RD, P, B1486-1490)

e) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Dasar pendidikan yang telah digeluti oleh RD sebagian besar menunjang pekerjaannya saat ini.

(1) Dasar pendidikan dan pengalaman kerja

“Ilmu psikologiku ke pake banget, soalnya di HR..” (W1, RD, P, B1410-1411)

“Kalau aku sih ngeliatnya, yaa aku litanya memang dia sesuai dengan titlenya dia kan HRD psikolog yang sebelumnya itu kan dari hukum, jadi ngga terlalu, belum terlalu kompeten gitu jadi HRD.” (W1, SN, P, B777-780)

“Nah kalau RD kan emang basednya dari psikolog, jadi yaa bisa lah, ya memang bisa makanya.” (W1, SN, P, B781-782)

f) Minat

RD ingin menjadi pegawai kantoran. Atas dasar itu, ketika kuliah, RD mempelajari bidang psikologi industri dan organisasi. Hingga pada akhirnya, RD tertarik pada bidang tersebut dan ingin menjadi seorang HRD.

(1) Minat menjadi pekerja kantoran

“Aku tuh dari dulu tertariknya pengen kerja di kantor kali ya hehehe jadi ketika aku masuk psikologi aku harus putar otak gimana caranya aku bisa kerja di kantor dengan aku kuliah di sini, yaudah aku masuk PIO dong, aku belajar-belajar aku suka, yaudah jadinya ya yaudah karena aku suka dengan ilmunya, goalsnya aku pengen kerja di kantor bisa lewat situ” (W1, RD, P, B136-142)

g) IPK

Alasan RD ingin mencapai IPK *cumlaude* adalah untuk memenuhi keinginan ibunya dan membahagiakan kedua orang tuanya, serta untuk memudahkan dirinya dalam mendapatkan pekerjaan. Atas dasar itu, RD mendorong dirinya untuk dapat menyelesaikan kuliahnya

dengan hasil yang memuaskan dan pada akhirnya RD dapat lulus dengan IPK *cumlaude*.

(1) Target mencapai IPK *cumlaude*

“Sebenarnya yang pengen cumlaude itu ibuku sih hehehe gitu sih jadi ya aku kuliah-kuliah saja, ikutin alur saja, eh dapatnya cumlaude, terus cumlaude terus, cumlaude terus, cumlaude terus, jadinya ya itu nilai plus sih hmm aku enjoy jalanin kuliahnya, aku paham, mungkin karena aku enjoy dan aku ngga hmm.. aku berusaha, gini karena aku, prinsipku aku harus menyelesaikan apa yang sudah aku mulai, jadi ketika aku sudah memulai untuk kuliah di sini, di UII, di psikologi, ya aku harus selesaiin itu dengan hasil yang memuaskan, cumlaude ya pengen lah cumlaude, berusaha juga untuk cumlaude, makanya kenapa aku kuliah masuk dan aku berusaha buat ngerjain tugas-tugas gitu, cuman kalau dari awal sih memang selain biar aku bisa enak dapat kerjanya sama pengen senangin orang tua saja sih “ (W1, RD, P, B1506-1521)

Lulus dengan IPK *cumlaude* justru mendorong RD untuk memiliki kompetensi yang sesuai dengan IPK yang telah dicapainya. Atas dasar itu pula, tempat kerjanya saat ini memberikan tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi kepada RD.

(2) Pengaruh IPK

“Sebenarnya cumlaude itu bebannya bukan.. eh bikin senang orang tua iya. Ketika kamu cumlaude, kamu harus bisa bertanggung jawabkan itu di pekerjaan de.. itu yang berat, makanya tuntutan dari perusahaan terhadap aku juga ya cukup tinggi, aku harus bisa menguasai keterampilan dan hmm kompetensi HRD itu lah” (W1, RD, P, B1524-1530)

2) Faktor Relasi Sosial

a) Motivasi Eksternal

Pekerjaan ayah RD sebagai fotografer menghasilkan penghasilan yang tidak menentu. Hal tersebut memotivasi RD untuk menunda melanjutkan S2 dan memutuskan untuk bekerja terlebih dahulu agar

dapat meringankan beban kedua orang tuanya. Dengan bekerja, RD dapat membiayai dirinya sendiri, karena pada saat yang sama adik RD juga ingin melanjutkan kuliah S1. Kemudian, ketika RD merasa jenuh dengan banyaknya tugas yang dikerjakan, RD menghubungi ibunya untuk berkeluh kesah. Ibu RD menyemangati RD untuk tidak menyerah dan terus berusaha.

(1) Motivasi dari keluarga

“Kalau aku lagi pusing stres banyak kerjaan kadang aku chat-chat sama ibuku kan, pasti ibuku kayak “sabar, namanya juga baru kerja, pasti bisa kok” kayak gitu “namanya juga masih cari pengalaman, masih belajar” gitu” (W1, RD, P, B1312-1316)

“Fotografer itu dia bukan pegawai negeri ya, jadinya yang namanya orang jasa bisnis kayak gitu penghasilannya kan ngga menentu ya..” (W2, RD, P, B20-23)

“Terus itu jadi salah satu motivasi aku kenapa aku juga pingin cepet-cepet kerja gitu loh, gimana aku berharap aku selesai kuliah aku bisa udah lah aku kerja aja dari pada aku kuliah, karena salah satu faktornya itu, maksudnya at least hmm keuangan orang tuaku yang tadinya dialokasikan ke aku, aku bisa handle itu sendiri gitu loh, aku lebih mikir ke situnya sih..” (W2, RD, P, B29-37)

“He’eh, karena ya gitu adik aku masih harus kuliah dan sekarang saingan tuh banyak gitu loh, jadinya apa yaa namanya main job jadinya ya gimana lagi, aku ngga ada pilihan selain aku harus cari kerja kan” (W2, RD, P, B42-47)

Teman dan rekan kerjanya memotivasi RD untuk terus semangat bekerja dan meyakinkan RD bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya, serta mewujudkan harapan dan tujuan hidupnya. Motivasi tersebut membuat RD menjadi lebih bersemangat dan percaya diri bahwa dirinya mampu.

(2) Motivasi dari teman dan rekan kerja

“Dari teman-teman juga kayak yang “semangat kak, bisa kok bisa” gitu kan.” (W1, RD, P, B1316-1318)

IR : Kalau dari rekan kerja juga?

RD : Iyaa.. “saya yakin kamu mampu” gitu.. (W1, RD, P, B1320)

“Lebih semangat sih yang jelas” (W1, RD, P, B1325)

“Lebih percaya diri, lebih yakin kalau aku bisa” (W1, RD, P, B1326-1327)

“Ketika ada penguatan atau support dari orang, motivasi dari orang itu benar-benar bisa bikin kita buat.. at least kita jadi semangat lagi buat belajar gitu loh, buat menyelesaikan apa yang sudah kita mulai.” (W1, RD, P, B1329-1332)

“Cuman dia apa namanya kita sih “ayok coba, ini ayok dicoba ini kamu langsung dihadapin sama kasus kayak gini, pasti bisa” kayak gitu” (W1, SN, P, B714-717)

“Hmm kalau setau ku ya seperti yang itu tadi, bilang “ayo RD pasti kamu bisa”, yaa kayak gitu sih ayo pasti bisa pasti bisa, gitu paling biasanya” (W1, SN, P, B1009-1010)

“Ya paling kalau aku sih ngga terus-terus, ya paling “semangat ya cyin semangat”, kayak gitu” (W1, SN, P, B1055-1056)

“Hmm senyum sih dia hahaha cape misalnya lagi cape “mangat ya cyin” (tersenyum memperagakan responden tersenyum) gitu hehehe” (W1, SN, P, B1062-1064)

“Jadi semangat aja..” (W1, SN, P, B1074)

3) Faktor Kontekstual

a) Tuntutan Pekerjaan

Dalam sehari, biasanya dari pagi hingga siang RD mengerjakan tugas sebagai staf HR, sedangkan sore hingga selesai jam kerja RD mengerjakan tugas sebagai staf GA. RD sendiri memiliki tugas bulanan yang dimana secara rutin setiap bulannya harus sudah diselesaikan, tetapi RD juga tidak boleh meninggalkan pekerjaan hariannya.

(1) Tingginya tuntutan pekerjaan

“He’eh ya gitu sih, karena di tempat kerjaan yang sekarang memang orangnya keras-keras, jadi dari interview udah dibilang kalau di sini pekerjaannya tuh berat, targetnya kita gila, aku ngga pernah ngerasain weekend yang bener-bener weekend” (W1, RD, P, B275-279)

“He’eh jadi tuh bener-bener aku crowded banget sih, jadi kalau biasanya pagi aku kerjain kerjaan HR, terus jam tiga ke belakang aku kerjain ya itu ngurusin GA” (W1, RD, P, B620-624)

“Kerjaan selalu banyak, bener kerjaan selalu banyak” (W2, RD, P, B96-97)

“Kayak gitu sih pekerjaan-pekerjaan itu memang pekerjaan monthly yang harus aku kerjakan, tapi di samping itu kan ada pekerjaan daily yang tiba-tiba aku harus mengerjakan hari itu juga” (W2, RD, P, B110-113)

RD bekerja *full time*, dari jam 9 pagi hingga jam 6 sore, namun sering kali RD pulang lebih larut. Biasanya, setiap pulang kerja, waktunya hanya digunakan untuk beristirahat. RD juga sering kali diharuskan untuk bekerja pada hari libur, karena banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Bahkan, saat di kantor pun, RD tidak dapat menyempatkan dirinya untuk makan siang dan melakukan hal lain selain menyelesaikan pekerjaannya.

(2) Minimnya waktu istirahat

“He’eh, karena kerja kan aku full time, dari jam, from nine to six, tapi kenyataannya aku kadang pulang sampai jam sembilan..” (W1, RD, P, B914-916)

“Sudah aku tuh kalau pulang kantor tuh, pulang, mandi, makan, sudah blek tidur, pagi jam 9 aku harus sudah di kantor lagi kan, itu terus, kadang seminggu tuh ngga kerasa sudah weekend lagi” (W1, RD, P, B1732-1735)

“Jadi pulang jam tujuh itu udah cepet buat aku, walaupun jam kerjaku sampai jam enam” (W2, RD, P, B130-132)

“Ngga pernah free, aku kalau di kantor jarang buka hp kecuali whatsapp dan itu juga kalau bukan whatsapp dari kantor aku ngga akan baca dulu, karena kepentinganku kan” (W2, RD, P, B137-140)

“Aku tuh dan RD itu dari awal masuk dia kalau pulang itu pasti malam. Apalagi kalau awal-awal itu sampai jam sembilan jam setengah sepuluh kayak gitu baru pulang..” (W1, SN, P, B261-264)

“Jadwalnya jam enam. Sampai jam enam. Ya memang kadang kan perlu discuss sama GM, mungkin ada apa-apa kayak gitu..” (W1, SN, P, B266-268)

“Sering. Sering pulang malam dan juga hari sabtu minggu harusnya libur gitu masuk kalau misalnya memang diperlukan dia harus” (W1, SN, P, B270-272)

“Paling yaa cumah itu tok, kayak yang “duh kerjaan aku banyak banget nih mbak”. Kayak makan “ayok makan yok keluar”, “duh mbak kerjaanku banyak, aku makan aja di kantor” kayak gitu” (W1, SN, P, B862-866)

“Kita juga ngga pernah deh, kayaknya RD tuh seringnya sabtu minggu tuh ke kantor sih seringnya he’eh. Misalnya disuruh sama atasannya gitu RD “ke kantor yaa”, yauda dia ke kantor” (W1, SN, P, B1048-1051)

RD sering kali merasa kelelahan karena banyaknya pekerjaan yang harus ditanggungnya. Walaupun merasa lelah RD tetap berusaha untuk bekerja, bahkan di saat kondisi fisiknya dalam keadaan kurang sehat sekali pun.

(3) Kelelahan

“Aku tuh kalau weekend tuh rasanya pengen tidur aja, kayak pengen main sebenarnya, tapi cape badan gitu loh, cape banget, aku sampai luka-luka loh, kan aku pake heels” (W1, RD, P, B918-921)

“Aku cape” kayak gitu, tapi ngga ngga ya apa ya ngalokroh, gitu loh. RD itu cuma ya aku cape gitu doang” (W1, SN, P, B251-253)

“Dia sakit aja muntah-muntah di kantor dia tetap masuk loh..” (W1, SN, P, B555-556)

“Cuman aku tanya itu padahal itu sudah disuruh, “RD sudah kamu istirahat aja”, dia tanggung jawab kan tanggung jawab terus dia bilang “kalau aku ngga masuk siapa yang gantiin aku, aku cuma sendiri” kayak gitu” (W1, SN, P, B561-565)

“Iyaa iya pernah lah secara manusiawi kan, hmm “ih capek” gitu” (W1, SN, P, B850-851)

b) Budaya Kerja

RD dan sebagian besar rekan kerjanya merangkap dua jabatan. RD sendiri merangkap sebagai staf HRD dan GA. Hal tersebut dilakukan sebagai efisiensi dari anggaran perusahaan, karena

perusahaan tempat RD bekerja saat ini masih dalam tahap perkembangan.

(1) Merangkap dua jabatan

“Jadi memang HR sama GA, memang biasanya HR diperusahaan itu dipisah, HR manajemen dan HR GA di perusahaan besar ya biasanya dan di perusahaan yang sudah settle lah yang departemennya dia karyawannya banyak, di HR di departemennya sendiri itu biasanya dipisah kan, personal sendiri, HR rekrutmen sendiri, kalau di tempat aku ngga..” (W1, RD, P, B629-635)

“Hmm kalau ini sih lebih untuk efisiensi anggaran sih, budget, pendanaan perusahaan emang ya masih kayak gini hehehe jadi masih kayak gitu kalau misalnya dua orang berarti budget untuk bayar gaji kan jadi dua kali kayak gitu, aku pun juga dua jobdesc, jadi emang banyak yang rangkap-rangkap jobdesc gitu untuk efisiensi anggaran” (W1, SN, P, B582-588)

c) Teknologi

Teknologi yang digunakan RD sebagian besar teknologi umum yang sudah biasa digunakan, seperti *printer*, komputer, mesin *foto copy* dan alat tes psikologi. Adapun teknologi yang baru pertama kali RD gunakan, yaitu *finger print*. Alat tersebut berfungsi sebagai alat absensi dan data *based* karyawan. RD sempat kesulitan dan kebingungan saat pertama kali menjalankan alat tersebut, RD karena belum pernah menggunakannya. Pada saat itu, RD mencoba untuk menjalankan alat tersebut dengan bertanya kepada supervisor dan karyawan IT di sana.

(1) Kesulitan dalam menggunakan teknologi

“Aku belajar pake finger print” (W1, RD, P, B1657)

“Kita absennya pake finger print” (W1, RD, P, B1659)

“..jadi ya aku belajar ngoperasiin mesin finger printnya” (W1, RD, P, B1661-1662)

“Aku belajar dari ini hm.. supervisorku sama orang IT” (W1, RD, P, B1676-1677)

“..kan aku tuh orangnya aku tuh jujur orangnya gaptek, aku ngga bisa, aku bisa pake finger print..” (W1, RD, P, B1679-1688)

“Kalau aku sih itu sih paling finger print, ya kalau yang lainnya sih standar ya kayak mesin foto copy, printer, komputer, mereka juga pake semua kan” (W1, RD, P, B1711-1714)

“Kayak ya aplikasi ya ikutnya kayak misalnya, jadi kan kita ikut di job street kan, nah di job street itu dia harus menguasai itu toh, terus mungkin sama alat-alat ukur gitu sih setau ku, alat-alat ukur apa sih namanya yang buat psikotes gitu” (W1, SN, P, B1110-1104)

Tabel 4. 5 Hasil Kategorisasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pembentukan Employability Skills pada Responden 3

Faktor Individual		
Kategori	Sub Kategori	Tema
Usia	Target usia sukses	<ul style="list-style-type: none"> - Pertimbangan usia (W1, RD, P, B1348-1354) - Jarak waktu mencapai kesuksesan (W1, RD, P, B1357-1361) - Target usia sukses (W1, RD, P, B1365) - Target usia sukses (W1, RD, P, B1367)
Motivasi Diri	Memotivasi diri sendiri	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi diri (W1, RD, P, B1304-1307) - Berusaha (W1, RD, P, B1339-1342) - Memotivasi diri (W1, SN, P, B1013-1014)
Kepercayaan Diri	Percaya diri akan tujuan ke depan	<ul style="list-style-type: none"> - Yakin (W1, RD, P, B412) - Prinsip diri (W1, RD, P, B1332-1336) - Prinsip diri (W2, RD, P, B147-149) - Bekerja keras (W2, RD, P, B153-158)
	Kurang percaya diri ketika pertama kali bekerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kurang percaya diri (W1, RD, P, B936-937) - Gugup (W1, RD, P, B940-941)
	Kepercayaan diri akan kompetensi diri	<ul style="list-style-type: none"> - Percaya diri (W1, RD, P, B861-865) - Yakin (W1, RD, P, B873-875) - Yakin akan kompetensi diri (W1, RD, P, B1170-1177)

		- Yakin akan kompetensi diri (W1, RD, P, B1179-1183)
Kecenderungan untuk Belajar	Kemauan untuk belajar	- Belajar (W1, RD, P, B147-151) - Bersyukur (W1, RD, P, B290-294) - Merasa kurang (W1, RD, P, B1456-1462) - Kemauan untuk belajar (W1, SN, P, B806-813)
	Mempelajari berbagai ilmu baru	- Mempelajari berbagai ilmu (W1, RD, P, B637-642) - Menjadi tantangan (W1, RD, P, B647-649) - Media pembelajaran (W1, RD, P, B1440-1442)
	Belajar profesional dari	- Dilatih oleh supervisor (W1, RD, P, B162-164) - Bertanya ke supervisor (W1, RD, P, B875-879) - Bertanya ke profesional (W1, RD, P, B891-895) - Menyerap ilmu (W1, RD, P, B973-975) - Banyak bertanya (W1, RD, P, B975-985) - Banyak bertanya (W1, RD, P, B989-990)
	Belajar dari internet	- Belajar dari <i>youtube</i> (W1, RD, P, B903) - Belajar dari <i>youtube</i> (W1, RD, P, B905-911) - Belajar dari <i>google</i> (W1, RD, P, B992) - <i>Googling</i> (W1, RD, P, B1418-1430) - Belajar dari <i>google</i> (W1, RD, P, B1433-1440)
	Mempelajari berkas perusahaan	- Belajar dari <i>file</i> perusahaan (W1, RD, P, B1430-1433)
	Belajar secara praktik	- Belajar secara praktik (W1, RD, P, B881-884) - Belajar secara praktik (W1, RD, P, B895-896) - Belajar secara praktik (W1, RD, P, B1462-1468)

		- Belajar secara praktik (W1, RD, P, B1468-1472)
	Mengikuti <i>workshop</i>	- Belum ikut seminar (W1, RD, P, B902) - Belum ada waktu (W1, RD, P, B911-912) - Berencana mengikuti seminar dan <i>workshop</i> (W1, RD, P, B1483-1486) - Mengikuti <i>workshop</i> (W1, RD, P, B1486-1490)
Pendidikan dan Pengalaman Kerja	Dasar pendidikan dan pengalaman kerja	- Menunjang (W1, RD, P, B1410-1411) - Kesesuaian bidang (W1, SN, P, B777-780) - Kesesuaian bidang (W1, SN, P, B781-782)
Minat	Minat menjadi pekerja kantoran	- Ingin bekerja di kantor (W1, RD, P, B136-142)
IPK	Target mencapai IPK <i>cumlaude</i>	- Target mencapai IPK <i>cumlaude</i> (W1, RD, P, B1506-1521)
	Pengaruh IPK	- Pengaruh IPK <i>cumlaude</i> (W1, RD, P, B1524-1530)
Faktor Relasi Sosial		
Motivasi Eksternal	Motivasi dari keluarga	- Motivasi dari ibu (W1, RD, P, B1312-1316) - Penghasilan tidak menentu (W2, RD, P, B20-23) - Ingin segera bekerja (W2, RD, P, B29-37) - Ingin segera bekerja (W2, RD, P, B42-47)
	Motivasi dari teman dan rekan kerja	- Motivasi dari teman (W1, RD, P, B1316-1318) - Motivasi dari rekan kerja (W1, RD, P, B1320) - Lebih bersemangat (W1, RD, P, B1325) - Lebih yakin dan percaya diri (W1, RD, P, B1326-1327) - Lebih bersemangat (W1, RD, P, B1329-1332) - Memotivasi (W1, SN, P, B714-717)

		<ul style="list-style-type: none"> - Memotivasi (W1, SN, P, B1009-1010) - Memotivasi (W1, SN, P, B1055-1056) - Tersenyum (W1, SN, P, B1062-1064) - Semangat (W1, SN, P, B1074)
Motivasi Kontekstual		
Tuntutan Pekerjaan	Tingginya tuntutan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Tuntutan kerja yang tinggi (W1, RD, P, B275-279) - Kegiatan yang dikerjakan (W1, RD, P, B620-624) - Banyaknya tugas (W2, RD, P, B96-97) - Pekerjaan yang dikerjakan (W2, RD, P, B110-113)
	Minimnya waktu istirahat	<ul style="list-style-type: none"> - Kerja <i>full time</i> (W1, RD, P, B914-916) - Kegiatan setelah pulang kerja (W1, RD, P, B1732-1735) - Kerja lembur (W2, RD, P, B130-132) - Jarang buka <i>handphone</i> (W2, RD, P, B137-140) - Pulang larut (W1, SN, P, B261-264) - Pulang larut (W1, SN, P, B266-268) - Kerja di hari libur (W1, SN, P, B270-272) - Mengeluh (W1, SN, P, B862-866) - Bekerja di hari libur (W1, SN, P, B1048-1051)
	Kelelahan	<ul style="list-style-type: none"> - Lelah (W1, RD, P, B918-921) - Lelah (W1, SN, P, B251-253) - Sakit (W1, SN, P, B555-556) - Bertanggung jawab (W1, SN, P, B561-565) - Mengeluh (W1, SN, P, B850-851)

Budaya Kerja	Merangkap jabatan dua	-Merangkap dua jabatan (W1, RD, P, B629-635) -Efisiensi anggaran perusahaan (W1, SN, P, B582-588)
Teknologi	Kesulitan dalam menggunakan teknologi	- Menggunakan <i>finger print</i> (W1, RD, P, B1657) - Menggunakan <i>finger print</i> (W1, RD, P, B1659) - Belajar mengoperasikan <i>finger print</i> (W1, RD, P, B1661-1662) - Belajar dari supervisor dan staf IT (W1, RD, P, B1676-1677) - Kesulitan (W1, RD, P, B1679-1688) - Teknologi yang digunakan (W1, RD, P, B1711-1714) - Teknologi yang digunakan (W1, SN, P, B1110-1104)

Dinamika psikologis pembentuk *employability skills* pada responden 3 adalah sebagai berikut:

Responden menyelesaikan pendidikan sebagai seorang sarjana psikologi kurang lebih selama 3,5 tahun lamanya. Setelah lulus, responden berencana untuk melanjutkan pendidikan S2. Akhirnya, responden memutuskan untuk bekerja terlebih dahulu, karena adanya beberapa alasan. Alasan pertama berkaitan dengan biaya, responden ingin meringankan beban kedua orang tuanya, karena pada saat yang bersamaan adiknya juga ingin melanjutkan kuliah. Selain itu, responden juga ingin mendapatkan pengalaman baru sebagai seorang pekerja dengan mengaplikasikan secara langsung ilmu yang telah dipelajarinya ketika kuliah ke dunia kerja. Responden sendiri sejak kecil tidak memiliki cita-cita secara spesifik, dirinya hanya ingin dapat bekerja sebagai pekerja kantoran. Ketika menjalani kuliah,

responden tertarik pada mata kuliah psikologi industri dan organisasi, sejak itu lah responden berkeinginan untuk dapat bekerja pada bidang HRD.

Setelah kelulusan, responden langsung mencari informasi-informasi mengenai lowongan pekerjaan. Responden sendiri berkeinginan untuk dapat bekerja pada salah satu perusahaan *retailer* di kota Jakarta, namun responden juga mencari pekerjaan di kota lainnya, seperti Yogyakarta dan Semarang. Tidak seperti yang dibayangkan oleh responden, ternyata mencari pekerjaan merupakan hal yang cukup sulit bagi dirinya. Selama kurang lebih dua bulan lamanya mencari pekerjaan, responden belum kunjung mendapatkan pekerjaan, walaupun dirinya sudah sempat sampai pada tahap wawancara. Pada saat itu, responden merasa stres, takut dan khawatir, karena kebanyakan dari teman-temannya sudah bekerja atau melanjutkan S2. Hingga orang tua responden juga sudah menyarankan agar dirinya melanjutkan S2 saja, akan tetapi responden tetap memilih untuk tetap mencari pekerjaan. Dikarenakan responden tidak ingin membebani kedua orang tuanya dan ingin membuktikan bahwa dirinya mampu untuk mendapatkan pekerjaan.

Hingga pada akhirnya responden menemukan lowongan pekerjaan dari salah satu situs lowongan pekerjaan yang kebetulan sedang mencari calon karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang akan resign. Responden melamar pekerjaan ke salah satu perusahaan *retailer* pada bidang *property* dan *lifestyle* di kota Yogyakarta. Saat itu responden melakukan beberapa tahap tes kerja, yaitu wawancara, presentasi diri dan psikotes. Setelah dinyatakan lolos berkas data diri, responden dipanggil untuk melakukan

wawancara tahap pertama oleh supervisor HRD di sana yang dimana akan segera *resign*. Setelah dinyatakan lulus responden dipanggil untuk melakukan wawancara tahap kedua oleh general manager HRD. Secara kebetulan, general manager tersebut merasa yakin dengan responden, sehingga responden diberikan kesempatan untuk melakukan presentasi diri di hadapan seluruh atasan di perusahaan tersebut. Pada saat itu, responden merasa sangat takut dan gugup. Meskipun begitu, responden tetap meyakinkan dirinya bahwa dirinya mampu. Setelah itu, responden melakukan tahap tes psikotes. Hingga pada akhirnya responden dinyatakan lolos menjadi satu-satunya kandidat terbaik yang mampu mengalahkan para kandidat lainnya. Tidak lama dari proses tes kerja tersebut, kurang lebih selama seminggu lamanya responden sudah mulai bekerja dalam masa percobaan satu bulan.

Saat ini, responden menjabat sebagai satu-satunya seorang staf HRD dan GA di sana. Kebijakan perusahaan mengharuskan responden dan sebagian besar rekan kerjanya untuk merangkap dua jabatan sebagai efisiensi dari anggaran perusahaan, karena perusahaan tempat responden bekerja masih berbenah untuk mencapai tujuan perusahaan, yaitu memajukan dan mengembangkan bisnisnya. Responden justru merasa bersyukur, karena dirinya pun memiliki tujuan yang sama, dimana juga sedang ingin mengembangkan diri. Sebagai lulusan baru dan baru pertama kali bekerja, tempat kerjanya saat ini menjadi tempat dimana dirinya dapat mengembangkan kompetensi diri. Baginya, bekerja pada perusahaan yang belum berkembang membuat dirinya dapat banyak belajar mengenai

bagaimana mengembangkan sebuah bisnis perusahaan dari awal, sehingga nilai-nilai perusahaan yang ada justru membantu responden untuk dapat mengembangkan dirinya. Bahkan, rekan kerja responden juga memiliki nilai-nilai diri yang sejalan, dimana saling mendukung satu sama lain untuk berkembang.

Ketika awal bekerja, responden merasa sangat senang dan antusias, tetapi responden juga merasa takut dan kurang percaya diri, karena saat itu merupakan kali pertama dirinya bekerja. Meskipun begitu, responden tetap merasa yakin bahwa dirinya mampu untuk bekerja dan mewujudkan tujuan dan harapannya ke depan. Responden sendiri memiliki target bahwa pada satu tahun pertamanya, dirinya ingin mampu mendapatkan kenaikan jabatan yang lebih tinggi. Responden ingin dapat mencapai posisi supervisor hingga manajer HRD di sana. Setelah responden sudah mampu mendapatkan posisi tertinggi, responden ingin mencari pekerjaan lain pada bidang yang berbeda dengan tempat kerjanya saat ini agar dapat mengembangkan dirinya lebih dalam lagi.

Berkaitan dengan tugas dalam pekerjaannya, pertama kali responden merasa kaget dan kewalahan, karena saat itu responden harus mampu langsung bekerja padahal belum benar-benar memahami pekerjaannya. Ditambah responden hanya mendapatkan bimbingan dari supervisornya selama kurang lebih lima hari sebelum resign. Keterbatasan waktu tersebut memaksa responden untuk segera menguasai pekerjaannya dalam waktu yang cukup singkat. Kondisi yang dialami saat itu membuat responden merasa

sangat lelah, bahkan hingga jatuh sakit. Kondisi tersebut juga menyebabkan responden kurang dapat berinteraksi secara optimal dengan rekan kerjanya. Meskipun begitu, sembari mempelajari pekerjaannya, responden juga perlahan-lahan mencoba untuk tetap mengamati, mengenali, mencoba untuk memulai pembicaraan, bercanda, bahkan mencoba untuk memahami rekan kerjanya. Walaupun merasa kesulitan, responden tidak merasa malu atau pun canggung.

Kesulitan yang dialami tersebut membuat responden menyadari bahwa ilmu yang telah dipelajarinya ketika kuliah dapat sangat berbeda praktiknya ketika di dunia kerja. Baginya, memiliki pengetahuan dasar saja tidak lah cukup, namun secara praktik juga harus mampu. Ditambah selain ilmu psikologi, responden juga harus dapat menguasai ilmu hukum yang sebelumnya belum pernah dipelajari ketika kuliah, seperti undang-undang ketenagakerjaan, ilmu pajak, kontrak kerja, bpjs dan lain-lain. Responden sendiri secara praktik dirinya masih merasa kurang puas. Sebagai contoh, saat wawancara responden masih kurang dapat menggali hal-hal penting yang seharusnya dipertanyakan kepada kandidat calon karyawan. Atas dasar itu, responden terdorong untuk terus belajar dan banyak berlatih. Seperti memperbanyak latihan secara langsung, membaca jurnal-jurnal atau pun mencari informasi lewat internet, khususnya *google* dan *youtube*. Di *google*, responden mencari informasi yang berkaitan dengan undang-undang ketenagakerjaan, surat menyurat, tata tulis dan tata tertib. Sedangkan di *youtube* berkaitan dengan produktivitas dan kreativitas karyawan. Responden

juga banyak bertanya kepada orang-orang yang menurutnya memiliki pengetahuan lebih dari dirinya, yaitu teman-temannya yang sedang menjalani S2 atau pun kepada supervisornya.

Kemudian, berkas-berkas perusahaan terdahulu juga menjadi salah satu media pembelajaran responden. Sebelumnya, responden pernah mengikuti suatu *workshop* mengenai keterampilan seorang HRD dan saat ini dirinya berencana untuk ikut lagi. Namun, karena keterbatasan waktu, hingga saat ini RD masih belum sempat untuk mengikutinya. Berkat ketangguhannya untuk terus belajar dan banyak berlatih membuat dirinya sedikit demi sedikit mampu memahami tugas-tugas dalam pekerjaannya, bahkan sudah lebih baik dari pada saat awal masuk bekerja. Walaupun cukup menguras energi, ketika menerima upah, responden menjadi merasa senang dan puas. Selain itu, mempelajari berbagai ilmu dan merangkap dua jabatan meningkatkan kepercayaan diri responden akan kompetensi dirinya.

Penyesuaian diri dengan lingkungan dan rekan kerjanya juga semakin membaik. Responden tidak segan untuk memberikan ide, bertanya, meminta saran atau pun pendapat kepada rekan kerja dan atasannya ketika mengalami kesulitan. Begitu pun sebaliknya, responden pun merasa senang menerima kritik atau pun saran dari rekan kerja dan atasannya, karena dapat mengetahui hal yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Responden juga selalu mematuhi dan menjalankan sebanyak atau sesulit apapun perintah dari atasannya. Kemudian, adanya perbedaan usia dengan kebanyakan rekan kerja tidak membuat responden merasa minder, bahkan dirinya tidak terlalu

memperdulikan hal tersebut. Justru responden dapat berbagi pengalaman dan bertukar informasi.

Dalam kerjasama tim, responden bersikap kooperatif dengan menampung dan mendiskusikan seluruh ide dari masing-masing rekan kerjanya, bahkan ketika memiliki ide tertentu, responden terbuka untuk menerima pendapat dari rekan kerjanya. Biasanya, diskusi tersebut dilakukan bersama-sama dengan atasannya ketika rapat. Selain ide, adanya perkembangan dan permasalahan yang terjadi pada pekerjaan juga di diskusikan secara langsung. Sempat terjadi beberapa kali miskomunikasi antara responden dengan rekan kerjanya, responden dan rekan kerjanya tersebut bersama-sama berdiskusi untuk mencari solusi dan bertanggung jawab atas kesalahan yang terjadi.

Responden juga cukup tegas menjalankan tugasnya dalam mendisiplinkan karyawan agar mematuhi tata tertib yang berlaku di tempat kerjanya. Responden tak segan dan dengan berani akan langsung menegur, memberi peringatan dan sanksi yang berlaku kepada karyawan yang melanggar. Bahkan, ketika ada karyawan yang izin terlambat atau berhalangan hadir pun harus menyertakan bukti yang benar-benar akurat. Menurutnya, mendisiplinkan karyawan bukan lah hal yang sulit, karena sudah terdapat landasan yang telah disetujui oleh masing-masing karyawan untuk mematuhi tata tertib yang berlaku, sehingga dirinya hanya perlu mengingatkan agar dapat menumbuhkan kesadaran dari masing-masing karyawan untuk mematuhi tata tertib yang berlaku.

Kemudian, responden cukup berani untuk mengutarakan ide atau pendapatnya, bahkan untuk menyampaikan ke atasan, hal sensitif, ide-ide baru atau pun melakukan inovasi. Biasanya responden akan memperhatikan kondisi terlebih dahulu agar dapat tersampaikan pada waktu yang tepat. Bagi rekan kerjanya, inovasi-inovasi yang dilakukan oleh responden dianggap lebih baik dari pada HRD yang sebelumnya. Seperti, ketegasannya dalam mendisiplinkan karyawan, meminimalisir pengeluaran perusahaan dengan mengontrol segala kebutuhan alat tulis kantor dan menerapkan beberapa teknik baru dalam merekrut karyawan baru. Responden juga cukup memiliki sikap inisiatif yang tinggi, dimana dirinya sering menawarkan bantuan kepada rekan kerjanya yang kesulitan. Ketika adanya penurunan produktivitas pada karyawan, responden turun langsung mencoba untuk mendengarkan, menganalisis permasalahan, serta membantu untuk mencari solusi.

Kemudian, modal manusia dan modal sosial juga menjadi aspek yang membantu responden dalam mencari dan mendapatkan pekerjaan dan menjalankan tugas dalam pekerjaannya. Responden mendapatkan pekerjaannya saat ini dari salah satu situs lowongan pekerjaan. Meskipun begitu, responden mampu untuk meyakinkan pihak perusahaan bahwa dirinya layak untuk dipekerjaan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hubungan timbal balik yang mampu dihasilkan oleh responden. Teguran, koreksi, kritik dan saran yang diterima, baik dari atasan atau rekan kerjanya membantu responden untuk terus berkembang ke depan. Menurut rekan kerjanya, responden juga dapat merubah banyak hal menjadi lebih baik dari pada

sebelumnya, dimana berkat ketegasan atas tata aturan yang dibuatnya, rekan kerja RD dapat belajar kedisiplinan darinya.

Menjalani pendidikan yang sebagian besar berkaitan erat dengan pekerjaan membuat responden merasa yakin dan percaya diri akan kompetensi dirinya dan dengan tingginya tuntutan pekerjaan yang dikerjakannya justru semakin meningkatkan kepercayaan dirinya, karena berkat hal tersebut responden mendapatkan kesempatan untuk banyak belajar guna meningkatkan kompetensi dirinya sebagai modal untuk kariernya ke depan. Kepercayaan dirinya tersebut membantu responden untuk memahami dan menjalankan tugasnya sebagai staf HRD dan GA. Sebagai staf HRD, responden bertugas dan bertanggung jawab untuk mengelola seluruh karyawan di sana. Mulai dari membuat iklan lowongan pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, penilaian karyawan, kontrak kerja, peraturan perusahaan, perpajakan, absensi dan data *based* karyawan hingga menganalisis permasalahan karyawan. Sedangkan sebagai staf GA, responden bertugas untuk mengurus segala kebutuhan karyawan di sana. Kebutuhan yang berkaitan dengan alat tulis kantor (ATK) dan rumah tangga konsumsi (RTK). RD bertugas untuk mengontrol segala kebutuhan dan juga biaya pengeluarannya.

Selanjutnya, cara responden dalam menghadapi suatu konflik yang sedang terjadi juga merupakan bagian dari modal manusia. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, saat responden belum kunjung mendapatkan pekerjaan dirinya merasa stres dan hampir menyerah. Hal yang dilakukan

responden saat itu adalah tetap berpikir positif dan menyusun target untuk mengirim minimal satu lowongan pekerjaan dalam satu hari di setiap harinya, bahkan dirinya juga mencari pekerjaan di beberapa kota. Responden tidak pernah memilih untuk gagal, kesalahan yang terjadi justru membuat responden merasa kecewa atas dirinya sendiri, sehingga dirinya selalu mencoba dan berusaha keras untuk menjadi lebih baik. Meskipun sedang mengalami masalah tertentu, baik pribadi maupun berkaitan dengan pekerjaan. Responden berusaha untuk tidak memikirkan masalah tersebut, karena dirinya tetap ingin bekerja dengan baik tanpa terdistraksi dari permasalahan yang terjadi. Ketika masalah tersebut benar-benar membuat kondisi suasana hatinya menjadi kurang baik, biasanya responden akan mendengarkan musik, datang ke kantor lebih pagi, meminum teh, *browsing* atau pun jalan-jalan di area kantor agar suasana hatinya menjadi baik kembali. Begitu pun masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya, seperti tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi. Responden sendiri memiliki daftar prioritas mengenai tugas-tugas yang harus diselesaikannya. Responden mengutamakan tugas yang harus segera diselesaikan dan tugas yang cukup sulit, tidak akan pulang sebelum tugas yang ada di daftar tersebut selesai. Walaupun terkadang mengeluh, responden tetap berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *employability skills* pada responden tiga adalah usia, kondisi fisik, minat, IPK, motivasi diri, motivasi eksternal, budaya kerja, tuntutan pekerjaan dan teknologi. Berkaitan dengan usia,

responden memiliki target untuk mencapai kesuksesan sebelum berusia 30 tahun, yaitu sekitar pada usia 28 atau 29 tahun. Saat ini usia responden adalah 24 tahun, dimana lebih tinggi satu tahun dibandingkan dengan teman-teman seangkatannya. Hal tersebut juga menjadi salah satu alasan mengapa responden memutuskan untuk menunda melanjutkan S2 dan memilih untuk bekerja terlebih dahulu. Faktor selanjutnya adalah berkaitan dengan minat. Pekerjaan ayah responden sebagai seorang fotografer tidak mendorong responden untuk memiliki profesi yang sama, karena responden beranggapan bahwa dirinya tidak memiliki bakat di bidang tersebut. Akan tetapi, responden lebih tertarik untuk menjadi seorang pekerja kantoran. Saat menjalani kuliah, responden memilih untuk mempelajari bidang psikologi industri dan organisasi yang pada akhirnya responden menyukai bidang tersebut dan berkeinginan untuk bekerja di bidang HRD.

Kemudian, IPK juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *employability skills* pada responden tiga. Responden sendiri lulus dengan IPK *cumlaude*. Sebenarnya alasan utama responden ingin mencapai IPK *cumlaude* adalah karena untuk memenuhi keinginan ibunya, membahagiakan kedua orang tuanya, serta memudahkan dirinya untuk mendapatkan pekerjaan. Akan tetapi, pencapaiannya tersebut justru menjadi tantangan tersendiri bagi responden untuk dapat membuktikan bahwa dirinya memiliki kompetensi yang sesuai dengan IPK yang telah dicapainya. Atas dasar itu pula, tempat kerjanya saat ini memberikan kepercayaan dengan memberikan tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi kepadanya. Dengan begitu, responden

mendorong dirinya untuk bekerja keras agar dapat menguasai kompetensi sebagai seorang HRD.

Faktor selanjutnya berkaitan dengan motivasi. Menurut responden, hal yang paling dapat memotivasi dirinya untuk terus maju ke depan adalah harapan dan tujuan hidupnya. Ketika responden sedang merasa lelah, berada dalam tekanan atau pun ingin menyerah, responden selalu mengingat kembali harapan dan tujuan hidup yang telah disusunnya. Dengan begitu, responden merasa lebih kuat, bersemangat dan percaya diri bahwa dirinya mampu. Terkadang, responden pun berbicara kepada dirinya sendiri untuk menyemangati dirinya. Selain itu, ketika responden merasa lelah akan pekerjaannya, biasanya responden akan menghubungi ibunya untuk berkeluh kesah. Ibu responden menyemangati dirinya agar tetap berusaha dan tidak menyerah. Dengan begitu, responden merasa lebih lega dan bersemangat kembali. Kemudian, penghasilan yang tidak menentu dari pekerjaan ayah responden sebagai seorang fotografer juga menjadi salah satu motivasi mengapa responden ingin meringankan beban kedua orang tuanya secara finansial. Maka dari itu, responden lebih memilih untuk bekerja terlebih dahulu dan melanjutkan S2 dengan biaya sendiri nantinya. Dengan bekerja, responden juga dapat membiayai dirinya sendiri, karena responden ingin keuangan orang tuanya dapat dialokasikan kepada adiknya saja, dimana pada saat yang bersamaan juga ingin melanjutkan kuliah.

Selain motivasi dari dalam diri dan keluarga, teman-teman dan rekan kerjanya juga memberikan motivasi kepada responden. Teman-teman dan

rekan kerjanya memotivasi responden untuk terus semangat bekerja dan meyakinkan responden bahwa dirinya mampu untuk bekerja dengan baik, menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya, serta mewujudkan seluruh harapan dan tujuan hidupnya ke depan. Dengan adanya motivasi tersebut responden menjadi lebih bersemangat, percaya diri dan lebih yakin bahwa dirinya mampu untuk mencapai harapan dan tujuan hidupnya. Bahkan, ketika dalam keadaan lelah karena pekerjaan, responden menjadi tersenyum kembali dan lebih bersemangat untuk bekerja.

Kemudian, faktor lainnya berkaitan dengan budaya kerja. Sebagai seorang staf HRD yang bertugas untuk mengontrol dan meundisplinkan karyawan agar mematuhi tata tertib yang berlaku di sana, mengharuskan responden untuk dapat menjadi contoh yang baik. Salah satunya adalah responden selalu datang ke kantor tepat pada waktunya. Responden dapat terbilang cukup jarang melanggar tata tertib yang berlaku, bahkan responden diketahui hanya pernah melanggar sebanyak satu kali. Dimana responden menggunakan seragam yang kurang sesuai dengan tata tertib yang berlaku. Saat itu, sebagai karyawan yang biasanya memberikan sanksi kepada karyawan lain yang melanggar tata tertib, responden hanya mendapatkan teguran dan candaan dari rekan kerjanya. Kemudian, dikarenakan masih dalam tahap perkembangan, perusahaan tempat responden bekerja menerapkan kebijakan yang dimana mengharuskan responden dan sebagian besar rekan kerjanya untuk merangkap dua jabatan. Kebijakan tersebut dilakukan sebagai efisiensi dari anggaran perusahaan. Responden sendiri

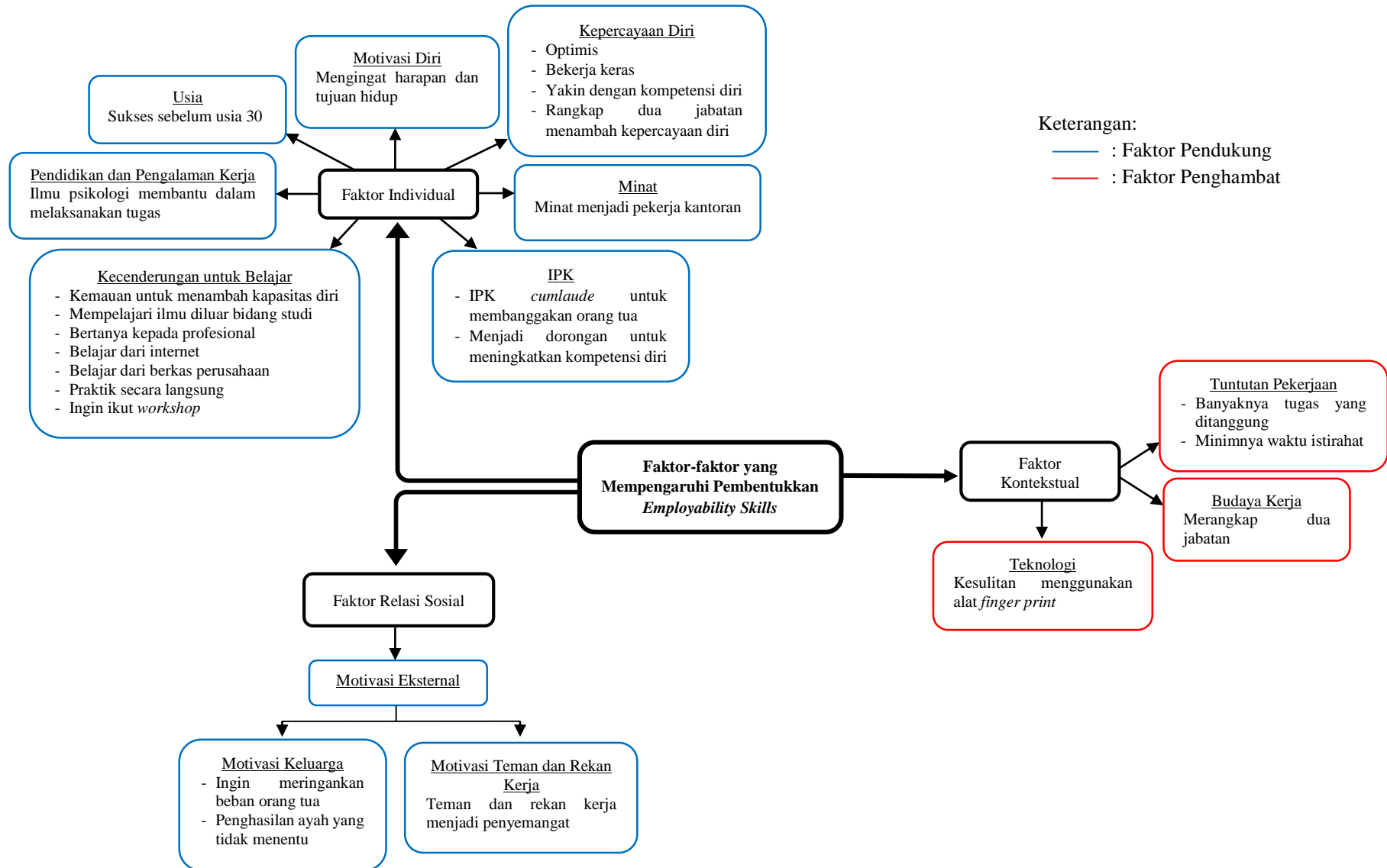
merangkap sebagai staf HRD dan GA. Sebenarnya, sejak pertama kali diwawancara, responden diberitahu oleh atasannya bahwa pekerjaan dan target yang harus dicapai cukup berat, karena dirinya akan menjadi satu-satunya karyawan yang merangkap jabatan sebagai staf HRD dan GA. Hal tersebut menuntut responden untuk dapat mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya seorang diri. Tingginya tuntutan pekerjaan tersebut juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *employability skills* pada responden tiga.

Responden sendiri memiliki pekerjaan harian dan bulanan. Pekerjaan bulanan adalah pekerjaan yang secara rutin sudah harus diselesaikan setiap bulannya, yaitu seperti merekap data absensi karyawan, memperbaharui data karyawan, data pembayaran kebutuhan karyawan dan menghitung persediaan di gudang. Dibalik itu, responden juga harus menyelesaikan tugas hariannya seperti, mengontrol absensi karyawan, mewawancarai kandidat calon karyawan baru dan lain-lain. Dalam satu hari, responden bekerja secara penuh dari jam 9 pagi hingga jam 6 sore. Biasanya dari pagi hingga siang responden mengerjakan tugas sebagai staf HRD dan siang hingga selesai jam kerja responden mengerjakan tugas sebagai staf GA, bahkan sering kali responden pulang lebih larut dari jam kerja dan bekerja di hari libur juga. Hal tersebut membuat waktu responden untuk beristirahat menjadi lebih sedikit, bahkan responden tidak dapat menyempatkan diri untuk makan siang di luar kantor bersama teman-temannya dan melakukan hal-hal lain selain menyelesaikan

pekerjaannya. Sehingga, ketika ada waktu luang seperti saat pulang kerja dan hari libur, responden menyempatkan diri untuk beristirahat.

Tingginya tuntutan pekerjaan juga menyebabkan kondisi fisik responden menjadi kurang baik. Kondisi fisik juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *employability skills* pada responden tiga. Responden sering kali merasa kelelahan akibat menanggung banyaknya pekerjaan. Walaupun begitu, responden selalu mencoba dan bertanggung jawab untuk tetap bekerja dengan baik, bahkan ketika dalam keadaan kurang sehat sekali pun. Meskipun tidak pernah mempengaruhi hasil dari pekerjaannya, akan lebih baik jika responden bekerja dalam kondisi yang baik dan sehat.

Selanjutnya, teknologi yang digunakan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *employability skills* pada responden tiga. Sebagian besar, teknologi yang digunakan untuk menunjang pekerjaannya adalah teknologi yang sudah biasa digunakan oleh responden, yaitu seperti komputer, *printer*, mesin *foto copy* dan alat-alat tes psikologi. Terdapat juga sebuah teknologi yang baru pertama kali digunakan oleh responden, yaitu *finger print*. Alat tersebut berfungsi sebagai alat absensi dan data *based* karyawan. Pada awalnya, responden sempat merasa kesulitan untuk menggunakan alat tersebut. Ketidaktahuannya untuk menggunakan alat tersebut sempat menghambat responden untuk menjalani pekerjaannya. Akan tetapi, responden terus belajar untuk menjalankan alat tersebut, bahkan responden juga bertanya dan meminta untuk diajarkan oleh atasan dan karyawan IT di sana.



Gambar 4. 3 Kerangka Hasil Penelitian Responden 3

d. Responden 4 (AR)

Faktor-faktor yang mempengaruhi pembentukan *employability skills* pada responden 4 adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individual

a) Usia

AR menargetkan bahwa pada usia 25 tahun dirinya sudah memiliki pekerjaan tetap, berpenghasilan dan dapat menabung dari hasil upah kerjanya.

(1) Target usia sukses

“Umur dua enam, dua tujuh lah itu mentok gitu, nah umur dua lima itu aku mau ngga mau harus sudah berpenghasilan tetap dan punya tabungan kayak gitu” (W1, AR, P, B1193-1196)

“Iya, kalau usia iya, kalau misalnya kita cari kerja juga kan batasnya umurnya dua tujuh atau dua lima, jadi kalau kerja ada umur maksimalnya, dua lima gitu” (W1, AR, P, B1198-1203)

b) Motivasi Diri

AR memotivasi dirinya sendiri bahwa dirinya mampu untuk maju seperti orang-orang lain disekitarnya.

(1) Memotivasi diri sendiri

“..kalau aku tuh sama ke diri aku bilang “yang lain saja bisa, kenapa kamu ngga” gitu, kayak gitu, jadi aku harus bisa” (W1, AR, P, B510-512)

“Ya itu, ya balik lagi kayak dulu lagi, kayak awal lagi “orang lain saja bisa, masa aku ngga bisa” gitu..” (W1, AR, P, B909-911)

c) Kepercayaan Diri

Walaupun merasakan rasa takut, AR tetap merasa yakin bahwa dirinya mampu, bahkan ketika mengalami kesalahan atau pun kegagalan, dirinya tetap bangkit untuk mencoba kembali.

(1) Keyakinan diri akan tujuan ke depan

“Kalau misalnya nanti jatuh di tengah jalan ya insha Allah bakal ada rezeki lagi gitu” (W1, AR, P, B83-85)

IR : Oh jadi caranya kak AR buat ngehadepin ketakutan itu tetep yakin..

AR : Optimis aja.. (W1, AR, P, 88)

Secara garis besar, AR yakin dan percaya diri akan kompetensi dirinya. Akan tetapi, terkadang AR masih takut untuk mencoba hal baru padahal sebenarnya dirinya mampu.

(2) Keyakinan akan kompetensi diri

“Kadang sih aku merasa, kadang ya kalau aku pingin sesuatu ya aku harus yakin, aku harus bisa gitu gimana pun caranya aku harus bisa gitu, walaupun nanti akhirnya ngga bisa yaudah nanti bakal aku coba lagi” (W1, AR, P, B128-132)

IR : Percaya diri ngga gitu? “oh gue nih kompetensinya baik gitu”

AR : He’eh, iyaa. (W1, AR, P, B838)

“He’eh, dia ngga PD, bisa tapi yaa cuman itu kurangnya dia cuman ngga PD..” (W1, EM, P, B782-783)

“Dia juga masih ngerasa “aku tuh ngga bisa”, padahal sebenarnya dia bisa gitu, kayak gitu sih..” (W1, EM, P, B827-829)

“Iyaa, dia lebih kompeten dari pada yang lain, cuman dia kurang begitu bisa apa yaa “ini loh aku”, maksudnya “aku punya kemampuan kayak gini”, dia kurang bisa berani nunjukkin kayak gitu” (W1, EM, P, B896-899)

d) Kecenderungan untuk Belajar

AR masih menyimpan materi-materi kuliahnya dulu terkait dengan alat-alat tes kerja, dirinya mempelajari kembali materi-materi tersebut.

(1) Mempelajari kembali materi kuliah

“Mungkin kayak baca-baca buku lagi, baca-baca buku alat tes kayak gitu, kan aku masih kayak nyimpen-nyimpen materi-materi lama gitu kan” (W1, AR, P, B853-856)

“Ya itu tadi baca-baca lagi, alat psikotes lagi, siapa tau kan nanti kalau misalnya, dulu kan aku kan pernah jadi asprak kan, pernah jadi asprak, terus dibaca lagi materinya, terus kan kalau pas tes siapa tau keluar lagi” (W1, AR, P, B1356-1361)

Menurutnya, dengan banyak melamar pada berbagai lowongan pekerjaan membuat AR dapat menambah pengetahuan dan banyak berlatih mengenai alat-alat tes kerja yang digunakan.

(2) Banyak berlatih

“Terus sudah gitu juga aku ngelamar di tempat-tempat lain, kalau misalnya ada panggilan gitu ya aku lakuin, yaa lumayan kan buat nambah-nambah ilmu buat apa kemarin tes di sini pake alat tes ini kayak gitu, terus nanti aku pelajarin lagi, kalau misalkan aku gagal ya aku pelajarin lagi kayak gitu” (W1, AR, P, B856-861)

“Latihan-latihan tes saja gitu..” (W1, AR, P, B863)

“Ya tetep dilakuin sih, tapi kayak misal daftar-daftar walaupun entar ngulang lagi atau apa ngga keterima yaa tetep dicoba yaa gitu dia tetep usaha juga sih” (W1, EM, P, B834-836)

Hingga saat ini AR belum pernah mengikuti seminar atau pun pelatihan tertentu. AR berencana untuk mengikuti suatu pendidikan singkat yang mempelajari ilmu-ilmu mengenai HRD.

(3) Mengikuti kursus

“Kalau seminar atau training aku ngga pernah ikut ya. Cuman kan aku lagi mau ikut kayak apa les, kayak les” (W1, AR, P, B873-874)

“Sama mau les yang itu tadi yang CHRP td itu” (W1, AR, P, B1361-1362)

e) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pendidikan yang telah digeluti oleh AR kurang menunjang pekerjaannya saat ini. Hal tersebut membuat AR merasa kurang puas, karena tidak dapat menyalurkan ilmu yang telah dipelajarinya.

(1) Dasar pendidikan

“Sebenarnya ngga sih ya hehehe karena kan aku jurusannya psikologi kerjanya di lebih ke purchasing, purchasing lebih ke manajemen ekonomi gitu kan, terus ya itu tadi beda, beda banget, makanya aku sering ngerasa ngga puas” (W1, AR, P, B1254-1258)

“Ngga di kayak sekarang kan beda jurusannya sama yang dulu kan ngga ada hubungannya kan sama kerjanya” (W1, EM, P, B129-131)

“..pernah cerita itu “kasian bapak ibuku udah nyekolahkan aku di jurusan ini, tapi ilmunya ngga pernah kepake gitu, kalau aku tetep di sini” dia bilanganya gitu sih” (W1, EM, P, B294-297)

IR : Ada ngga sih ilmu yang kak AR punya dari psikologi itu menunjang pekerjaannya yang sekarang?

EM : Apa yaa, ngga kepake sebenarnya. (W1, EM, P, B869)

AR merasa kurang nyaman berdiam diri di rumah dan lebih senang untuk berkegiatan di luar rumah, salah satunya adalah bekerja paruh waktu. Sejak SMA, AR sudah memiliki keinginan untuk berpenghasilan sendiri, hingga saat kuliah pun AR juga sambil bekerja paruh waktu. AR pernah bekerja menjaga butik, admin toko *online* dan membantu temannya berjualan baju. Penghasilan yang diperolehnya membuat AR dapat meringankan beban kedua orang tuanya, walaupun dalam jumlah yang tidak banyak.

(2) Pengalaman kerja

“Jadi waktu kuliah itu kadang aku suka part time-part time gitu atau jualan online shop gitu” (W1, AR, P, B52-53)

“Makanya kalau misalnya ada waktu luang mungkin aku lebih milih kayak ngegym atau pergi kemana, ke rumah teman atau apa atau bahkan ya tadi itu part time gitu, buat ngisi waktu luang saja, buat cari pengalaman juga gitu” (W1, AR, P, B103-107)

“Dari pada gabut kan mending “lah mending part time lah dapet duit” kan lumayan” (W1, AR, P, B109-110)

“Kalau dulu kan kalau pertama kerja, pertama kali kerja itu pas part time itu kan, cuman kan kalau part timenya kan aku cuman

jaga butik, di house of shopaholic itu, nah iu aku jaga butik di situ”
(W1, AR, P, B441-445)

“Dari kuliah itu aku sudah ngga pernah lagi minta sama orang tua gitu” (W1, AR, P, B1135-1136)

“Dari SMA aku sudah mulai jualan-jualan gitu, jualan entah nih teman aku punya jualan baju nih, nanti aku jualan aku dapet untung, lumayan buat jajan-jajan, paling orang tua aku ngasih buat bensin kayak gitu” (W1, AR, P, B1138-1142)

“Ya walaupun belum bisa balikin duit orang tua waktu kuliah kan, seenggaknya kita sudah bisa lah hidup buat diri sendiri gitu” (W1, AR, P, B1152-1154)

IR : Itu memang keinginan pribadi kayak gitu apa gimana?

AR : Keinginan pribadi, sendiri, kayak gitu. (W1, AR, P, B1157)

IR : Yang jaga butik sama?

AR : Sama jadi admin online. (W1, AR, P, B1208)

“He’eh, dulu kalau admin online malah pas kuliah kan aku dipegangin hp tuh, ya pas kuliah juga sambil balesin chat kayak gitu sembunyi-sembunyi” (W1, AR, P, B1210-1212)

f) Kesehatan Fisik

Setiap harinya, AR berangkat dan pulang kerja menggunakan sepeda motor, karena lokasi tempat tinggal dan tempat kerjanya cukup jauh. Hal tersebut membuat AR merasa kelelahan di jalan, sehingga kurang dapat bekerja secara optimal.

(1) Kelelahan

IR : Terus misalnya kak AR dari rumah kan di sini bulak-balik..

AR : Naik motor.. (W1, AR, P, B389)

“Capeknya sih capek apa yaa kalau capek fisik sih ngga ya capek di jalan kayaknya kan, gitu kalau capek fisik” (W1, AR, P, B401-403)

“Kalau sakit kan, aku tinggal izin saja sih kalau sakit gitu. Kalau kemarin kan posisinya kan sudah pulangny malam, terus hujan terus, terus kan kecapean, terus itu kan habis pergi, habis pergi dari Solo kan, kondangan acara kantor kan, jadi makanya capek banget, terus seninnya sudah langsung kerja” (W1, AR, P, B1467-1472)

IR : Ngaruh ke kerjaan?

AR : Kerjaan.. he’eh ngaruh juga, jadi kayak ngga maksimal gitu kerjanya. (W1, AR, P, B1474-1475)

g) IPK

AR memilih untuk tidak mengulang mata kuliah untuk mendapatkan IPK *cumlaude*. Akan lebih baik mencari pengalaman bekerja saja agar dapat meringankan beban kedua orang tuanya, karena tidak perlu membiayai biaya kuliah lagi.

(1) Target mencapai IPK *cumlaude*

“Nah kalau misalnya aku kemarin itu kan sebenarnya aku bisa cumlaude, tapi misalnya harus nambah mata kuliah satu semester, ada mata kuliah yang harus aku ulang kayak gitu, aku mikir lagi balik lagi ke orang tua gitu, balik lagi” (W1, AR, P, B1283-1287)
“He’eh, mendingan aku cumlaude aku ngabisin duit orang tua atau aku sudahan di sini tapi sudah cukup dan aku cari pengalaman kerja gitu” (W1, AR, P, B1289-1291)

Menurutnya, memiliki IPK *cumlaude* tidak memiliki pengaruh yang terlalu besar dalam mendapatkan pekerjaan, dimana hanya berguna pada saat berkas data diri. Akan lebih baik jika memiliki kompetensi yang baik.

(2) Pengaruh IPK

“Kalau aku ngga mentingin IPK sih, nanti kalau kamu sudah kerja pasti ngerti sih, IPK itu cuman ngelolosin berkas doang, cuman sekedar ngelolosin berkas kamu, mau kamu cumlaude mau kamu ngga, kalau misalnya kamu dalam diri kamu ngga punya kompetensi ya perusahaan ngga bakal hargain kamu kalau kamu ngga punya kompetensi ya walaupun IPK kamu tinggi kayak gitu” (W1, AR, P, B1276-1283)

“..karena kan orang kan ngga cuman lulus sekedar IPK yang dilihat kompetensinya” (W1, AR, P, B1308-1309)

“..IPK tuh cuman ngelolosin berkas, ini fakta beneran nih aku sudah ngalamin” (W1, AR, P, B1312-1313)

2) Faktor Relasi Sosial

a) Pola Asuh Orang Tua

Sejak kecil AR dididik oleh kedua orang tuanya untuk menjadi individu yang mandiri, dimana selalu berusaha untuk mencapai tujuan, harapan dan keinginan pribadi.

(1) Diarahkan agar mandiri

“Orang tua aku kan keras ya ngedidiknya, jadi kayak ya ngga boleh manja, kalau misalnya ngga ada yaudah ngga usah maksain kayak gitu, kalau misalnya kamu mau ya yaudah beli sendiri kayak gitu” (W1, AR, P, B1158-1161)

b) Motivasi Eksternal

Motivasi dari keluarga adalah motivasi terkuat AR. Jerih payah kedua orang tuanya untuk menyekolahkan AR hingga menjadi sarjana memotivasi dirinya untuk lebih giat bekerja agar dapat membahagiakan kedua orang tuanya dari hasil kerja kerasnya sendiri. Selain itu, kesuksesan yang telah dicapai oleh kakaknya juga memotivasi AR.

(1) Motivasi dari keluarga

“Hmm aku inget orang tua aku sih kalau kayak gitu, jadi ya inget saja waktu pertama kali orang tua aku nguliahin aku susahny kayak gimana, bayarnya mahal gitu” (W1, AR, P, B1094-1097)

“Jadi aku inget saja orang tua aku, jadi misalnya aku sudah capek kerja nih, pingin resign pingin resign gitu kan, terus yaudah balik lagi nanti inget orang tua, ya Allah dulu orang tua ngebiayain kuliah masa baru kayak gini saja sudah nyerah gitu” (W1, AR, P, B1098-1102)

“Iya balik lagi kan kalau misalkan sudah down, inget orang tua pasti inget..” (W1, AR, P, B1180-1181)

IR : Berarti selama ini motivasi terkuat kak AR itu inget orang tua ya?

AR : He'eh.. (W1, AR, P, B1184)

“..jadi yang bikin motivasi ya itu segi ekonomi, mau bahagiain orang tua juga” (W2, AR, P, B18-21)

IR : Hmm, jadi makanya kak AR memutuskan untuk bisa berpenghasilan sendiri gitu ya makanya kerja?

AR : He'eh.. (W2, AR, P, B25)

“Aku lihat dari kakak sih kan ya jadi termotivasi sih, sekarang dia gajinya udah gede, terus jabatannya udah tinggi, jadi termotivasi aja gitu, kakakku aja bisa masa aku ngga bisa gitu” (W2, AR, P, B37-41)

IR : Oh jadi ini ya buat termotivasi dalam hal apa ya namanya..

AR : Pencapaian kerja.. (W2, AR, P, B44)

“Yaa itu tadi sih balik ke keluarganya” (W1, EM, P, B978-979)

Teman-teman AR memotivasinya untuk terus semangat bekerja dan pantang menyerah dalam memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Rekan kerjanya juga memotivasi AR bahwa dirinya berkompeten untuk mencoba hal-hal baru dalam pekerjaannya. Motivasi tersebut membuat AR menjadi lebih bersemangat untuk bertahan pada pekerjaannya saat ini hingga nanti mendapatkan pekerjaan yang diinginkan dan lebih bersemangat untuk mencoba berbagai lowongan pekerjaan lain.

(2) Motivasi dari teman dan rekan kerja

“Ya itu mereka ngeyakini aku apa hmm.. kalau teman-teman aku bilang aku orangnya cepat belajar kan “bisa bisa lo pasti bisa” (W1, AR, P, B1113-1115)

“Kalau misalnya dari pacar aku dia sering lebih ngejutuhin aku sih kayak “aku pingin resign nih” “yaudah sih resign saja, lagian perusahaan kamu kayak gini gini gini, perusahaan kamu gini gini gini, mendingan pindah saja gitu, kamu tuh bisa dapat yang lebih, kamu tuh bisa dapat kerjaan yang lebih baik kayak gitu, ngga ngga di situ kayak gitu, dari pada kamu kerja di situ terkekang” (W1, AR, P, B1115-1123)

“Ya kadang aku termotivasinya “oiyaya iya juga sih aku bisa dapat kerjaan yang lebih baik gitu” (W1, AR, P, B1126-1127)

“Ya pengaruhnya aku jadi kayak lebih mikir aku bisa, aku termotivasi, aku bisa lebih lama lagi di kantor itu hehehe sampai aku dapat kerjaan baru kayak gitu” (W1, AR, P, B1168-1171)

“Kadang ngeliat temennya mungkin yaa, “bisa kerja di sini ya, temenku di sini”, dia termotivasi pingin jadi kayak temennya, bisa lebih dari yang di sini sekarang gitu” (W1, EM, P, B971-974)

*“Temen-temen iyaa, kadang kan sering ngomong, maksudnya “ya gapapa sih, mumpung masih muda, kamu juga baru ini kan baru kerja, coba hal baru itu ngga masalah” (W1, EM, P, B988-991)
“Iyaa dia tambah semangat lagi buat cari buat apa gitu” (W1, EM, P, B993)*

3) Faktor Kontekstual

a) Tuntutan Pekerjaan

AR merasa bahwa tuntutan pekerjaan di sana cukup tinggi, sehingga tingkat *turnover* juga cukup tinggi. Sebagai staf *marketing*, AR memiliki tanggung jawab dan resiko yang cukup besar dalam berjalannya sistem produksi di tempat kerjanya. AR sendiri bekerja dari pagi hingga sore di hari senin hingga jumat dan pagi hingga siang di hari sabtu. Terkadang juga diharuskan untuk bekerja lembur dihari sabtu atau pun hari libur. Menurutnya, jam kerja di sana melebihi jam kerja yang seharusnya.

(1) Tingginya tuntutan pekerjaan

“Di sana itu turnover-nya tinggi, jadi tuh orang keluar masuk keluar masuk gitu. Selama aku kerja saja ini kan sudah hampir satu tahun, sudah banyak yang ganti-ganti terus gitu” (W1, AR, P, B325-329)

“Terus kan kalau misalkan di garmen kan tekanannya kan lebih berat kan dari pada perusahaan lain” (W1, AR, P, 332-334)

“Biasanya berangkat.. kan aku masuk jam 8 tuh, biasanya berangkat jam 7 mentok-mentok 7.15, gitu” (W1, AR, P, B391-393)

“Jam.. pulang-nya jam 17.30.. setengah 6” (W1, AR, P, B395-396)

“Kalau weekend, kalau misalnya kondisinya urgent kayak gitu harus dikirim hari itu juga kan PO kita, yaa mungkin hari sabtu gitu pulang-nya sore, biasanya kan pulang-nya kan jam 1 kalau sabtu” (W1, AR, P, B422-425)

IR : Oh jadi kerjanya itu dari hari senin sampai jumat sampai sore, sabtu tuh sampai siang?

AR : He’eh, gitu. (W1, AR, P, B428)

“Kalau di tempat aku atasannya sebenarnya enak tapi kerjanya banyak” (W1, AR, P, B561-562)

“..undang-undang ketenagakerjaan tuh, kan maksimal berapa jam sih.. 50 jam apa berapa jam gitu kan, nah itu kantor aku dia sebenarnya dia sudah melebihi aturan, nah seharusnya kan sabtu libur kan gitu” (W1, AR, P, B641-645)

“Kerja juga ngga libur, waktu itu juga aku nyangkanya sabtu libur, tapi waktu aku kerja di sana sabtu ngga libur” (W1, AR, P, B647-649)

“Memang kita hubungannya langsung sama buyer, jadi kalau misalnya kita apa ngapa-ngapain gitu resikonya kan gede kan, produksi juga kita yang mantau gitu” (W1, AR, P, B667-670)

“Gara-gara hari sabtu masuk, terus hmm apa dari jam delapan, sampai jam setengah enam” (W1, EM, P, B925-926)

Tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi membuat AR merasa lelah dalam pikiran.

(2) Lelah pikiran

“Di kantor sebenarnya cuman duduk doang, cuman capeknya tuh capek pikiran gitu” (W1, AR, P, B403-405)

b) Budaya Kerja

Ketidakjelasan sistem pada tempat kerjanya membuat AR merasa kurang nyaman, dimana kesejahteraan karyawan kurang diperhatikan dan kejelasan karier ke depan kurang jelas. Selain itu, AR juga merasa kurang mendapatkan kepuasan secara psikologis.

(1) Ketidakjelasan sistem perusahaan

“Ngebuat aku ngga nyaman di kantor aku, kayak gitu, kalau misalnya di kantor aku itu, dia kurang perhatiin kesejahteraan karyawannya, kayak tadi kesenjangan gajinya ngga jelas, terus apa hmm karier ke depannya ngga jelas kita bakal jadi apa gitu” (W1, AR, P, B1330-1334)

“Mungkin di situ kan tiap tahun naik gaji, cuman kita untuk jabatan gitu, ngga jelas kita bakal jadi apa gitu” (W1, AR, P, B1336-1338)

“Kalau di kantor aku tuh memang sistemnya sih yang ngga jelas” (W1, AR, P, B1344-1345)

“Terus juga kan apa ngga ada benefitnya gitu aku ngerasa sampai saat ini, aku ngga ada benefitnya kerja di situ, cuman bpjs saja kayak gitu” (W1, AR, P, B1345-1348)

“Aku mungkin dapat kepuasan materi ya, cuman aku ngga dapat.. psikis aku masih ngga puas gitu loh hehehe karena aku bekerja bukan di bidang aku gitu” (W1, AR, P, B1348-1351)

AR sering melanggar aturan yang berlaku di tempat kerjanya, dimana sering terlambat datang ke kantor dan menggunakan seragam yang tidak sesuai dengan aturan.

(2) Melanggar aturan yang berlaku di tempat kerja

“Kalau di kantor, jujur saja sih aku pernah melanggar hehehe sering malah sering malah..” (W1, AR, P, B658-659)

“Aku biasanya kalau melanggar-melanggar kayak gitu sebenarnya datang kerjanya itu datang ke kantor jam 8 kurang 10, jam 8 kurang 10 harus sudah di kantor, harus sudah stay di kantor duduk gitu kan, nah karena rumahku jauh jadi aku sering datangnya tuh jam 8 lebih” (W1, AR, P, B676-680)

“He’eh terlambat sama baju juga, sebenarnya baju itu kita kan ngga boleh pake celana terang, harus celana gelap, harus celana warna gelap, ngga boleh pake rok, kayak gitu, cuman kalau di MD mau dia mau pake celana jeans warna terang, mau pake rok, itu terserah” (W1, AR, P, B690-695)

“Jadi kalau misalnya datang kesiangin aku datang jam 8 lebih yaudah bilang saja “bu saya izin terlambat” (W1, AR, P, B704-706)

“Kalau telat iyaa hehehe kalau telat iyaa, karena rumah dia jauh juga sih, telat” (W1, EM, P, B548-549)

Seharusnya AR membuat keterangan telah melanggar aturan, tetapi tidak dilakukannya. AR pun tidak mendapatkan sanksi atau teguran apapun. Hal tersebut dikarenakan tempat kerjanya tidak terlalu kaku pada tata tertib yang berlaku.

(3) Tidak mendapatkan sanksi

“Sebenarnya kayak gitu harus bikin memo gitu, memo alasan datang terlambat, cuman ya aku diajarin teman-teman aku juga “halah ngga usah ngapain sih bikin-bikin kayak gitu ngga

penting” gitu kan, yaudah aku ngga bikin juga” (W1, AR, P, B680-685)

“Ngga, ngga kena hukuman, kayak gitu” (W1, AR, P, B687)

“Ngga, ngga pernah, cuman dilihatin doang sih sama HRDnya..” (W1, AR, P, B697-698)

IR : Ohh.. karena memang ya kayak bebas gitu ya?

AR : He’eh, di sana enakngga ngga terikat gitu. (W1, AR, P, B708)

c) Teknologi

Teknologi yang digunakan adalah teknologi umum yang sudah biasa digunakan oleh AR, yaitu seperti komputer, email, program *excel* dan *scanner*. Akan tetapi yang membuat pekerjaannya terhambat adalah ketika menggunakan alat *scan* bersamaan dengan rekan kerja yang lain, sehingga pekerjaannya menjadi lebih lama untuk diselesaikan.

(1) Kesulitan dalam menggunakan teknologi

“Waktu kerja pernah sih, kayak di tempat di komputer dia kan ada scan, scanner gitu, nah kadang kan kalau scanner di tempatin buat satu scanner buat dua team kadang kan kayak gitu, jadi kan kayak keganggu lah buat scan nanti dia kerjanya jadi keganggu gitu pasti ada..” (W1, EM, P, B475-480)

“He’eh, scanner itu sih, kan kayak keganggu sih, jadi kayak macet kita mau apa, harusnya bisa cepet kan, terus nanti ada orang scan apa kan proses tuh kan, itu sih” (W1, EM, P, B489-493)

“Apa yaa yang penting kita ngerti komputer, ngerti email, ngerti excel..” (W1, EM, P, B1009-1010)

Tabel 4. 6 Hasil Kategorisasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pembentukan Employability Skills pada Responden 4

Faktor Individual		
Kategori	Sub Kategori	Tema
Usia	Target usia sukses	- Target usia (W1, AR, P, B1193-1196) - Usia maksimal bekerja (W1, AR, P, B1198-1203)
Motivasi Diri	Memotivasi diri sendiri	- Memotivasi diri (W1, AR, P, B510-512)

		- Memotivasi diri (W1, AR, P, B909-911)
Kepercayaan Diri	Kepercayaan diri akan tujuan ke depan	- Optimis (W1, AR, P, B83-85) - Optimis (W1, AR, P, 88)
	Percaya diri akan kompetensi diri	- Yakin (W1, AR, P, B128-132) - Percaya diri (W1, AR, P, B838) - Kurang percaya diri (W1, EM, P, B782-783) - Kurang yakin (W1, EM, P, B827-829) - Kompeten (W1, EM, P, B896-899)
Kecenderungan untuk Belajar	Mempelajari kembali materi kuliah	- Mengulang materi kuliah (W1, AR, P, B853-856) - Mengulang materi kuliah (W1, AR, P, B1356-1361)
	Banyak berlatih	- Melamar pekerjaan lain (W1, AR, P, B856-861) - Berlatih (W1, AR, P, B863) - Berusaha (W1, EM, P, B834-836)
	Mengikuti kursus	- Mengikuti kursus HR (W1, AR, P, B873-874) - Ikut kursus (W1, AR, P, B1361-1362)
Pendidikan dan Pengalaman Kerja	Dasar pendidikan	- Tidak sesuai (W1, AR, P, B1254-1258) - Tidak sesuai (W1, EM, P, B129-131) - Tidak sesuai (W1, EM, P, B294-297) - Kurang sesuai (W1, EM, P, B869)
	Pengalaman kerja	- Kerja paruh waktu (W1, AR, P, B52-53) - Bekerja paruh waktu (W1, AR, P, B103-107) - Kerja paruh waktu (W1, AR, P, B109-110) - Kerja di butik (W1, AR, P, B441-445) - Membiayai diri sendiri (W1, AR, P, B1135-1136) - Berjualan (W1, AR, P, B1138-1142)

		<ul style="list-style-type: none"> - Membiayai diri sendiri (W1, AR, P, B1152-1154) - Keinginan sendiri (W1, AR, P, B1157) - Pengalaman bekerja (W1, AR, P, B1208) - Admin <i>online shop</i> (W1, AR, P, B1210-1212)
Kesehatan Fisik	Rasa lelah menghambat pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Naik sepeda motor (W1, AR, P, B389) - Lelah fisik (W1, AR, P, B401-403) - Kelelahan (W1, AR, P, B1467-1472) - Kurang maksimal (W1, AR, P, B1474-1475)
IPK	Target mencapai IPK <i>cumlaude</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Menambah mata kuliah (W1, AR, P, B1283-1287) - Mencari pengalaman kerja (W1, AR, P, B1289-1291)
	Pengaruh IPK	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak berpengaruh (W1, AR, P, B1276-1283) - Mengutamakan kompetensi (W1, AR, P, B1308-1309) - Berkas lamaran kerja (W1, AR, P, B1312-1313)
Faktor Relasi Sosial		
Pola Asuh Orang Tua	Dididik agar mandiri	<ul style="list-style-type: none"> - Didikan orang tua (W1, AR, P, B1158-1161)
Motivasi Eksternal	Motivasi dari keluarga	<ul style="list-style-type: none"> - Ingat orang tua (W1, AR, P, B1094-1097) - Ingat orang tua (W1, AR, P, B1098-1102) - Ingat orang tua (W1, AR, P, B1180-1181) - Motivasi terkuat (W1, AR, P, B1184) - Membahagiakan orang tua (W2, AR, P, B18-21) - Berpenghasilan (W2, AR, P, B25) - Pekerjaan kakak (W2, AR, P, B37-41) - Pencapaian kerja kakak (W2, AR, P, B44)

		<ul style="list-style-type: none"> - Keluarga (W1, EM, P, B978-979)
	Motivasi dari teman dan rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi dari teman (W1, AR, P, B1113-1115) - Motivasi dari pasangan (W1, AR, P, B1115-1123) - Termotivasi (W1, AR, P, B1126-1127) - Termotivasi (W1, AR, P, B1168-1171) - Termotivasi dari teman (W1, EM, P, B971-974) - Motivasi dari rekan kerja (W1, EM, P, B988-991) - Lebih bersemangat (W1, EM, P, B993)
Faktor Kontekstual		
Tuntutan Pekerjaan	Tingginya tuntutan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat <i>turnover</i> tinggi (W1, AR, P, B325-329) - Tekanan kerja tinggi (W1, AR, P, 332-334) - Jam berangkat ke kantor (W1, AR, P, B391-393) - Jam pulang kerja (W1, AR, P, B395-396) - Kerja lembur (W1, AR, P, B422-425) - Waktu kerja (W1, AR, P, B428) - Banyaknya tugas (W1, AR, P, B561-562) - Melebihi jam kerja (W1, AR, P, B641-645) - Bekerja hingga sabtu (W1, AR, P, B647-649) - Besarnya resiko (W1, AR, P, B667-670) - Mengeluh (W1, EM, P, B925-926)
	Lelah pikiran	<ul style="list-style-type: none"> - Lelah pikiran (W1, AR, P, B403-405)
Budaya Kerja	Ketidakjelasan sistem perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> - Kurang nyaman (W1, AR, P, B1330-1334) - Kurangnya kejelasan karier (W1, AR, P, B1336-1338)

		<ul style="list-style-type: none"> - Sistem yang kurang jelas (W1, AR, P, B1344-1345) - Kurangnya manfaat (W1, AR, P, B1345-1348) - Tidak puas (W1, AR, P, B1348-1351)
	Melanggar aturan yang berlaku di tempat kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Sering melanggar (W1, AR, P, B658-659) - Datang terlambat (W1, AR, P, B676-680) - Seragam yang tidak sesuai (W1, AR, P, B690-695) - Izin terlambat (W1, AR, P, B704-706) - Datang terlambat (W1, EM, P, B548-549)
	Tidak mendapatkan sanksi	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak membuat memo (W1, AR, P, B680-685) - Tidak ada sanksi (W1, AR, P, B687) - Tidak ditegur (W1, AR, P, B697-698) - Tidak terikat (W1, AR, P, B708)
Teknologi	Kesulitan dalam menggunakan teknologi	<ul style="list-style-type: none"> - Kesulitan (W1, EM, P, B475-480) - Kesulitan (W1, EM, P, B489-493) - Teknologi yang digunakan (W1, EM, P, B1009-1010)

Dinamika psikologis pembentuk kemampuan employability skills pada responden 4 adalah sebagai berikut:

Responden menyelesaikan pendidikan sebagai seorang sarjana psikologi kurang lebih selama 3,5 tahun. Melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 bukan menjadi tujuan utama bagi responden, akan tetapi dirinya lebih memilih untuk bekerja terlebih dahulu. Menurut responden, tanggung jawab kedua orang tuanya untuk membiayai pendidikannya hingga sarjana sudah lah cukup. Menjadi seorang sarjana membuat responden ingin dapat

bertanggung jawab pada dirinya sendiri, yaitu dengan memiliki penghasilan dari hasil jerih payah sendiri. Hal tersebut dikarenakan responden ingin dapat meringankan beban kedua orang tuanya dengan membiayai kehidupannya sehari-hari, menabung untuk melanjutkan pendidikan dan untuk membuka usaha. Responden ingin memiliki sebuah butik atau cafe. Sebelumnya, responden juga sudah pernah beberapa kali bekerja sebagai pekerja paruh waktu. Responden sendiri ingin dapat bekerja sebagai seorang HRD. Menjalani kuliah di bidang psikologi dan mempelajari mata kuliah psikologi industri dan organisasi membuat responden tertarik untuk menjadi HRD. Saat ini responden sudah bekerja, tetapi bukan menjadi seorang HRD.

Awal mula responden bekerja dimulai pada saat dirinya mengikuti pameran mengenai lowongan pekerjaan di Yogyakarta. Namun, ibu responden kurang setuju, karena sebagian besar lowongan pekerjaan di sana adalah pekerjaan di bank. Responden sendiri ingin mencoba melamar pekerjaan di luar kota Yogyakarta, namun ibunya juga tidak mengizinkan. Responden sudah beberapa kali mencoba di berbagai lowongan pekerjaan. Hingga akhirnya, responden mendapatkan tawaran dari teman kakaknya untuk melamar sebagai staf marketing di tempatnya bekerja, yaitu pada salah satu industri garmen di Yogyakarta. Dalam satu hari yang sama responden memberikan data diri, dirinya juga langsung melakukan tes kerja yang terdiri dari wawancara, tes bahasa asing, tes hitungan dan psikotes. Responden merasa kesulitan pada saat tes bahasa asing dan hitungan, karena kurangnya persiapan dan latihan. Responden pun tidak mengetahui bahwa tes kerja

dilakukan bersamaan dalam satu hari. Namun, pada akhirnya responden mampu melewati serangkaian tes kerja tersebut dan berhasil lolos.

Dua hari pertama bekerja di sana responden merasa bingung, karena harus langsung bekerja padahal belum benar-benar mengetahui apa yang harus dikerjakan. Ditambah tugas yang dikerjakan sangat bertolak belakang dengan ilmu yang telah dipelajarinya ketika kuliah. Saat itu responden banyak melakukan kesalahan, sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sebagai contoh melewatkan suatu pesanan yang dipesan oleh pembeli. Ditambah lagi, pekerjaan yang dikerjakan mengharuskan responden harus selalu duduk di depan komputer yang membuat dirinya merasa tidak nyaman, karena tubuhnya merasa pegal. Kondisi tersebut membuat responden merasa stres, hingga mengeluh kepada ibu dan teman-temannya bahwa dirinya tidak sanggup dan ingin mengundurkan diri saja. Akhirnya, berkat upah yang cukup besar dibandingkan dengan pekerjaan lain, responden memilih untuk tetap bertahan. Walaupun sebenarnya merasa berat bertahan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang studi, responden tetap merasa yakin dan percaya diri bahwa dirinya mampu untuk bekerja dengan baik dan berusaha mencari pekerjaan lain yang diinginkan, yaitu menjadi seorang HRD. Responden juga menghadapi rasa takutnya dengan niat, usaha dan selalu berpikir positif. Responden ingin sekali menjadi seorang HRD, karena ingin menyalurkan ilmu yang telah dipelajarinya ketika kuliah. Sembari bekerja, responden juga berusaha untuk melamar pekerjaan lain. Menurutnya, mengikuti tes kerja di

berbagai lowongan pekerjaan membantu dirinya untuk terus berlatih dan menambah pengetahuan mengenai alat-alat tes kerja yang digunakan. Kemudian, responden juga mempelajari kembali materi-materi mengenai alat tes kerja yang dipelajarinya ketika kuliah. Selain mengulang materi dan banyak berlatih, responden masih menabung untuk mengikuti pendidikan tambahan yang secara khusus mempelajari ilmu HRD.

Berkaitan dengan hubungan sosial, pertama kali responden belum memiliki teman dan hal itu membuat dirinya semakin merasa tertekan. Hal tersebut disebabkan karena responden enggan untuk memulai pembicaraan dan pekerja lain pun tidak ada yang mengajaknya bicara. Kondisi tersebut mendorong responden untuk memberanikan diri memulai pembicaraan terlebih dahulu. Berada pada usia yang sama memudahkan responden untuk membangun hubungan dengan rekan kerjanya. Lama kelamaan, responden dan rekan kerjanya dapat saling mengenal dan membuka diri, seperti saling berbagi cerita, memberikan bantuan dan saran, serta pergi bersama. Akan tetapi, berkaitan dengan pekerjaan mereka juga saling bersaing satu sama lain. Kemudian, responden merasa bersyukur karena memiliki atasan yang selalu memberikan saran dan solusi kepada dirinya dan rekan kerjanya. Responden juga tidak merasa minder akan usia, kompetensi atau pun jabatan yang lebih tinggi darinya. Justru hal itu membuat responden merasa termotivasi untuk menjadi lebih dari dirinya saat ini. Responden juga tidak meremehkan rekan kerjanya yang memiliki usia, kompetensi atau pun jabatan yang lebih rendah darinya.

Dalam kerjasama tim, responden juga selalu bertanggung jawab akan pekerjaan yang dikerjakan, bahkan ketika terdapat anggota tim yang enggan menyelesaikan tugas tertentu responden dan anggota lainnya mencoba untuk menyelesaikannya. Kemudian, responden cukup berani untuk menyampaikan ide dan pendapatnya dan ketika ada perselisihan atau perbedaan pendapat, responden akan melakukan diskusi dan memberikan penjelasan secara mendetail mengenai pendapatnya. Selain itu, responden juga cukup tegas dalam membimbing karyawan baru, dimana dirinya mendorong karyawan baru tersebut untuk mampu mengerti apa yang dijelaskannya dan dapat cepat belajar, serta memiliki kemauan untuk belajar.

Secara keseluruhan, responden merasa yakin dan percaya diri akan kompetensi dirinya. Hal tersebut membuat responden mampu untuk terus belajar dan dapat bekerja pada pekerjaannya saat ini. Akan tetapi, terkadang responden juga masih takut untuk mencoba padahal sebenarnya dirinya mampu dan berkompeten. Selain itu, responden juga merasa belum puas akan kompetensi dirinya, karena belum dapat menyalurkan apa yang telah dipelajarinya ketika kuliah.

Modal sosial dan manusia yang dimiliki responden juga membantu dirinya dalam mencari dan mendapatkan pekerjaan, mengerjakan tugas pada pekerjaannya, serta mengembangkan diri. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, responden mendapatkan pekerjaannya saat ini karena mendapatkan tawaran dari teman kakaknya. Kemudian, hubungan yang terjalin antara responden dengan atasan maupun rekan kerjanya mampu

menghasilkan hubungan timbal balik. Responden mendapatkan kenaikan gaji, karena dirinya mampu bekerja dengan baik. Selain itu, responden dan rekan kerjanya saling berbagi cerita, pengalaman dan juga saling membantu satu sama lain. Kemudian, responden pernah beberapa kali bekerja paruh waktu, yaitu menjaga butik, menjadi admin toko *online* dan membantu temannya berjualan baju. Pengalaman bekerjanya tersebut membuat responden semakin kuat untuk bertahan menghadapi tekanan yang dihadapi. Responden juga merasa senang dan puas akan dirinya sendiri, karena mampu untuk meringankan beban kedua orang tuanya. Meskipun pendidikan yang telah digeluti oleh responden tidak sesuai dengan pekerjaannya saat ini, responden tetap berusaha belajar untuk memahami tugas yang dikerjakannya. Hingga saat ini, responden sudah dapat benar-benar memahaminya. Sebagai seorang staf marketing, responden bertugas sebagai jembatan antara pembeli dan pemasok barang. Responden bertugas untuk menghitung banyaknya bahan yang dibutuhkan, kemudian memesan ke pemasok barang yang kemudian oleh tempat kerjanya akan dikerjakan menjadi sebuah pakaian dan diberikan kepada pembeli.

Kemudian, sikap responden dalam menghadapi suatu permasalahan, tekanan atau pun kegagalan cukup baik. Ketika sedang mengalami masalah pribadi, responden tetap berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan tidak memikirkan masalah yang terjadi. Ketika mempengaruhi kondisi suasana hati, biasanya responden akan mengerjakan tugasnya sambil mendengarkan musik. Responden tetap menyelesaikan pekerjaan tersebut walaupun

membutuhkan waktu yang lebih lama. Kemudian, berkaitan dengan masalah pekerjaan, seperti ketika menghadapi banyaknya tugas atau tugas yang sulit, responden tetap berusaha untuk menyelesaikannya sesuai dengan *deadline*. Walaupun terkadang mengeluh, responden tetap bekerja keras hingga pekerjaannya benar-benar selesai, bahkan ketika sudah waktunya pulang kerja. Menurut rekan kerjanya, responden justru menjadi lebih fokus ketika mengerjakan tugas yang cukup banyak atau pun sulit. Responden sendiri sempat memiliki masalah terkait dengan perbedaan jumlah upah, dimana dirinya mendapatkan upah yang lebih rendah dari pada karyawan baru. Pada saat itu, responden bercerita kepada temannya. Lama kelamaan berkat kegigihannya bekerja juga, akhirnya responden mendapatkan kenaikan upah. Kemudian, ketika menghadapi tantangan atau hal baru, responden akan mencoba untuk menghadapinya. Begitu pun ketika mengalami kegagalan responden akan mengambil hikmah dan bangkit kembali.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *employability skills* pada responden empat adalah usia, kondisi fisik, IPK, motivasi diri, motivasi eksternal, pola asuh orang tua, budaya kerja, tuntutan pekerjaan dan teknologi. Berkaitan dengan usia, responden memiliki target bahwa pada usia 25 tahun dirinya sudah dapat memiliki pekerjaan dan berpenghasilan tetap, serta dapat menabung dari hasil upah kerjanya. Hal tersebut menjadi salah satu alasan responden memilih untuk bekerja terlebih dahulu. Kemudian, kondisi fisik yang kurang sehat membuat responden kurang dapat bekerja secara optimal seperti biasanya. Responden sering merasa kelelahan, karena setiap harinya

responden berangkat harus menempuh jarak yang cukup jauh dari rumah ke tempat kerjanya menggunakan sepeda motor.

Faktor selanjutnya berkaitan dengan IPK. Responden lebih memilih untuk mencari pengalaman bekerja dari pada mengulang mata kuliah untuk mendapatkan IPK *cumlaude*. Menurutnya, selain memakan waktu yang lebih lama, hal tersebut juga membutuhkan biaya yang lebih lagi. Sedangkan responden sudah tidak ingin membebani kedua orang tuanya. Responden sendiri berpendapat bahwa IPK *cumlaude* tidak berpengaruh besar dalam mendapatkan pekerjaan, dimana hanya berguna pada saat berkas data diri, tetapi lebih penting jika memiliki kompetensi yang baik.

Dalam mewujudkan tujuan dan harapan hidupnya, responden selalu memotivasi dirinya sendiri bahwa dirinya mampu maju dan berkembang seperti orang-orang disekitarnya. Kemudian, keluarga menjadi motivasi terkuat bagi diri responden. Dengan mengingat kedua orang tuanya yang telah bersusah payah membiayai pendidikannya hingga sarjana membuat responden bersemangat untuk bekerja agar dapat membahagiakan kedua orang tuanya dari hasil kerja kerasnya sendiri. Pola asuh orang tua juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *employability skills* pada responden. Sejak kecil responden dididik oleh kedua orang tuanya untuk menjadi anak yang mandiri agar selalu berusaha untuk memperoleh tujuan, harapan dan keinginan pribadi. Atas dasar itu, responden berinisiatif untuk bekerja dan memiliki penghasilan sendiri. Selain itu, kesuksesan yang telah dicapai oleh kakaknya juga memotivasi responden untuk terus berusaha

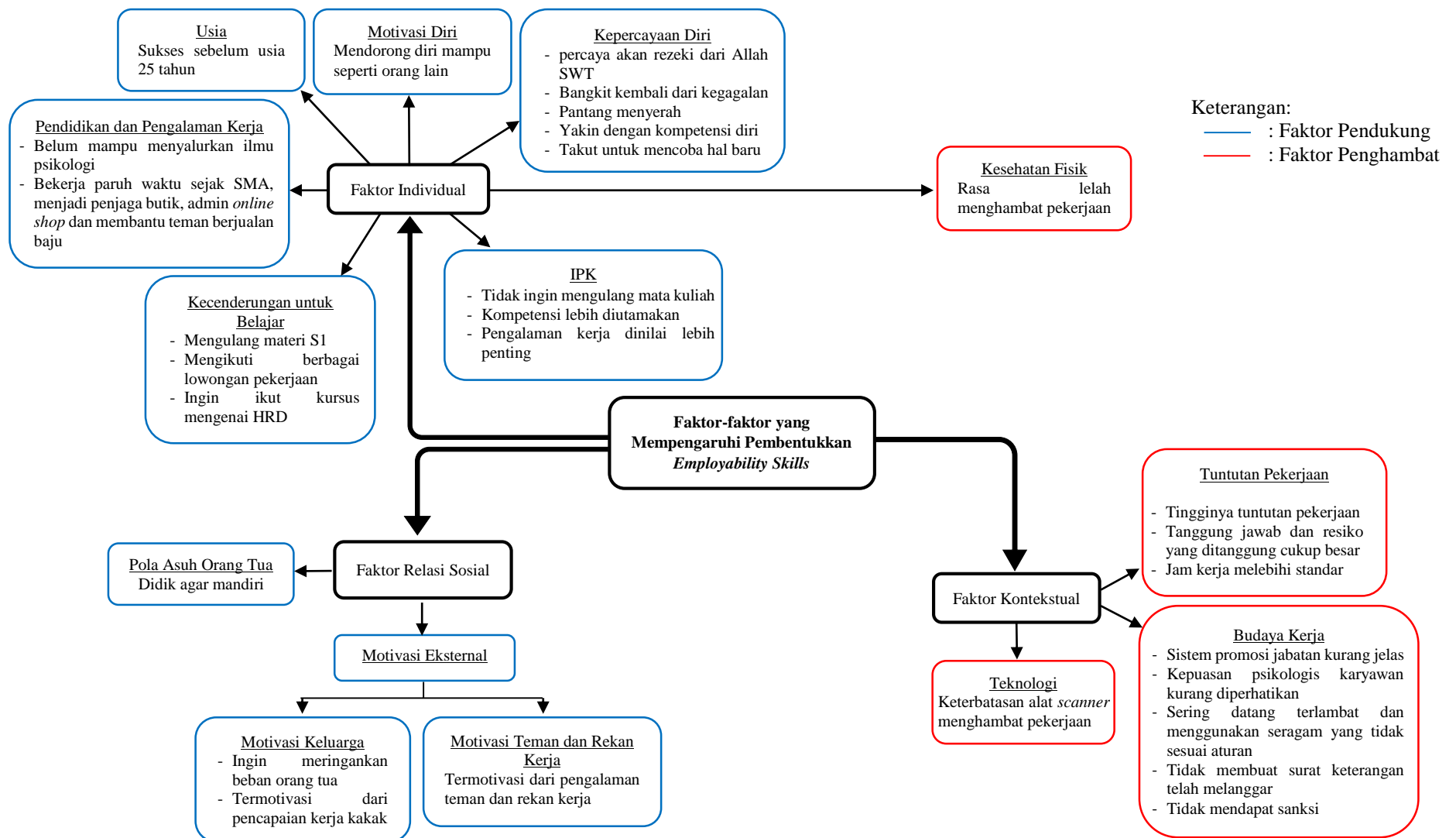
hingga mencapai kesuksesan. Selain dari dalam diri dan keluarga, responden juga mendapatkan motivasi dari teman dan rekan kerjanya. Mereka memotivasi responden agar terus bersemangat bekerja dan memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Mereka juga meyakinkan responden bahwa dirinya berkompeten untuk melakukan hal-hal baru dalam pekerjaannya dan mampu untuk menjadi seorang HRD. Berkat motivasi-motivasi tersebut, responden menjadi lebih bersemangat untuk bertahan pada pekerjaannya saat ini dan lebih bersemangat untuk mencoba berbagai lowongan pekerjaan lain yang diinginkan.

Faktor selanjutnya adalah budaya kerja. Menurut responden, tempat kerjanya saat ini kurang dapat memperhatikan kesejahteraan dirinya. Adanya kesenjangan upah, ketidakjelasan karier ke depan membuat responden merasa kurang nyaman. Sehingga, responden merasa kurang lumendapatkan kepuasan, khususnya secara psikologis. Ditambah pekerjaannya saat ini bertolak belakang dengan bidang studi yang telah digelutinya. Faktor ini menjadi salah satu alasan responden ingin segera *resign* dan mencari pekerjaan baru. Kemudian, berkaitan dengan tata tertib yang berlaku di sana, responden mengakui bahwa dirinya sering kali melanggar. Responden sering kali terlambat datang dan menggunakan seragam yang kurang sesuai dengan aturan yang seharusnya. Responden seharusnya membuat pernyataan mengenai keterangan telah melanggar aturan, namun tidak dilakukannya. Meskipun begitu, responden pun tidak mendapatkan teguran atau pun sanksi apapun. Menurut responden, hal tersebut dikarenakan tempat kerjanya tidak

terlalu kaku pada tata aturan yang berlaku. Seperti misalnya responden hanya perlu izin kepada atasannya, karena akan datang terlambat. Akan tetapi, hal tersebut justru menyebabkan responden dan rekan kerjanya menjadi kurang disiplin. Seperti mengulang-ulang kembali pelanggaran yang telah dilakukan dan menyepelekannya dengan tidak membuat pernyataan mengenai keterangan telah melanggar.

Selanjutnya, responden responden mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan di sana cukup tinggi, sehingga tingkat *turnover* juga cukup tinggi. Responden sendiri memiliki peranan yang cukup penting di tempat kerjanya. Sebagai staf marketing yang bertanggung jawab besar atas berjalannya sistem produksi di tempat kerjanya membuat responden menanggung resiko yang cukup besar pula. Responden bekerja dari pagi hingga sore di hari senin hingga jumat dan pagi hingga siang di hari sabtu. Terkadang responden juga diharuskan untuk bekerja lembur dihari sabtu atau pun hari libur. Menurutnya, jam kerja di sana sudah melebihi jam kerja yang seharusnya. Tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi membuat responden merasa lelah dalam pikiran.

Berkaitan dengan tekonologi, secara keseluruhan responden tidak merasa kesulitan dalam menggunakannya, karena tekonologi yang digunakan sudah biasa digunakan oleh responden, yaitu komputer, email, program *excel* dan *scaner*. Akan tetapi, karena keterbatasan jumlah alat *scaner* yang digunakan secara bersamaan membuat pekerjaannya terhambat dan membutuhkan waktu yang lebih lama untuk diselesaikan.



Gambar 4. 4 Kerangka Hasil Penelitian Responden 4

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, keempat responden yang berstatus sebagai lulusan baru S1 (Strata-1) prodi psikologi Universitas Islam Indonesia cenderung mampu mencari hingga mendapatkan pekerjaan, berkontribusi dalam pekerjaan, serta berkembang di tempat kerja. Kondisi ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Rasul dkk (2013) bahwa *employability skills* merupakan kemampuan seseorang untuk dapat memperoleh pekerjaan, mempertahankan pekerjaan, serta meraih kesuksesan dalam kehidupan karier. Kemudian, dinamika psikologis mengenai *employability skills* dari keempat responden menyangkut tiga dimensi seperti yang diungkapkan oleh Fugate, Kinicki & Ashforth (2004), yaitu identitas karier, adaptasi personal dan modal sosial dan manusia. Ketiga dimensi tersebut berhubungan langsung dengan karakteristik pribadi dari masing-masing responden. Dalam hal ini, masing-masing responden memiliki dinamika psikologis yang berbeda-beda.

Identitas karier dapat dilihat dari harapan dan tujuan seseorang, ditunjukkan oleh responden pertama yang bercita-cita menjadi psikolog klinis. Responden berkeinginan untuk memiliki profesi yang dapat membantu permasalahan dan membahagiakan orang lain. Atas dasar itu, responden ingin melanjutkan pendidikannya ke magister profesi psikologi. Meskipun, responden mendapatkan tawaran pekerjaan sebelum mendaftarkan diri untuk menjadi mahasiswa S2, responden tetap memiliki pendirian untuk melanjutkan pendidikannya. Kondisi yang hampir serupa juga ditunjukkan oleh responden kedua yang bercita-cita menjadi psikolog pendidikan. Responden cukup memahami bagaimana

permasalahan yang terjadi pada sistem pendidikan di Indonesia berkat profesi ibunya sebagai guru SMK. Sejak itu responden tertarik untuk dapat berkontribusi dalam bidang pendidikan di Indonesia. Ditambah pengalamannya sebagai relawan pengajar TK semakin membulatkan tekadnya untuk melanjutkan pendidikannya ke magister profesi psikologi.

Kemudian, responden ketiga yang memiliki keinginan untuk bekerja sebagai pekerja kantoran. Menggeluti bidang psikologi membuat responden tertarik pada bidang psikologi industri dan organisasi, sehingga ingin menjadi seorang HRD. Responden ingin bekerja terlebih dahulu dibandingkan dengan melanjutkan pendidikannya, karena ingin meringankan beban orang tua. Sementara itu, kondisi yang hampir serupa juga ditunjukkan oleh responden keempat yang berkeinginan untuk menjadi seorang HRD, karena menyukai bidang psikologi industri dan organisasi. Meskipun, saat ini responden bekerja sebagai staf *marketing* yang dimana tidak sesuai dengan keinginannya, responden tetap berusaha keras untuk dapat menjadi seorang HRD. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa adanya perbedaan orientasi karier berdasarkan perbedaan jenis kelamin, dimana responden pertama dan kedua orientasi kariernya lebih cenderung ke arah pendidikan, sedangkan pada responden ketiga dan keempat lebih cenderung ke arah pekerjaan. Kondisi ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Hapsari (2010) bahwa laki-laki lebih cenderung memiliki aspirasi karier yang lebih tinggi dari pada perempuan yang dimana responden pertama dan kedua lebih memilih untuk melanjutkan pendidikan ke arah yang lebih tinggi untuk memperoleh profesi dan pekerjaan yang lebih pasti nantinya.

Identitas karier juga dilihat dari bagaimana seseorang dapat menghadapi ketakutan dalam diri. Kecemasan dialami oleh responden pertama, karena belum dapat menjalani pendidikan S2. Responden tetap berpikir positif dan bersikap santai dengan menikmati proses yang sedang berjalan. Responden kedua merasa takut tidak mampu mewujudkan keinginannya untuk dapat melanjutkan pendidikan S2 dengan biaya sendiri. Ketakutan tersebut hilang ketika adanya kesempatan yang diberikan oleh orang tua responden untuk membiayai pendidikan S2nya. Kemudian, responden ketiga sempat merasa takut, khawatir dan stres saat belum kunjung mendapatkan pekerjaan. Responden sempat ingin menyerah, namun akhirnya responden berpikir positif dan berusaha bahwa dirinya mampu mendapatkan pekerjaan. Sementara itu, responden keempat menghadapi ketakutannya dengan rasa niat dan usaha yang besar.

Kemudian, kepribadian dari masing-masing responden juga mencerminkan identitas karier ke depan. Responden pertama merupakan individu yang penyabar, senang mendengarkan orang lain, perhatian dan tidak mudah mengeluh, serta tertutup mengenai kehidupan pribadi. Hal tersebut mendukung keinginan responden untuk menjadi seorang psikolog. Responden kedua merupakan individu yang cenderung pesimis, ragu dan takut akan kritikan. Hal tersebut membuat responden akan mengalami kesulitan dalam pengambilan keputusan dan berkembang ke depan. Sementara itu, responden ketiga merupakan individu yang pantang menyerah, meskipun terkadang kurang percaya diri. Responden juga cenderung perfeksionis dan memiliki suasana hati yang berubah-ubah. Hal tersebut mempengaruhi responden dalam performansi kerjanya. Kemudian, responden

keempat merupakan individu yang cenderung aktif dan menyukai melakukan kegiatan tertentu. Hal tersebut terlihat bahwa responden sejak SMA sudah beberapa kali bekerja paruh waktu dan keinginannya untuk segera bekerja juga.

Gaya interaksi mencerminkan cara seseorang untuk berinteraksi dengan orang lain dalam identitas kariernya. Responden pertama cenderung menyesuaikan kondisi lawan bicaranya, baik usia, pengalaman maupun jabatan. Responden kedua lebih cenderung mencoba untuk mengenal lawan bicaranya dengan mengajukan beberapa pertanyaan dasar, seperti asal, pengalaman kerja dan lain-lain. Kemudian, responden ketiga cenderung memperhatikan, perlahan-lahan mendekati dan mengenal lawan bicaranya. Gaya interaksi ketiga responden memudahkan responden untuk dapat membuka diri dan beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan kerja. Sementara itu, responden keempat lebih cenderung enggan memulai interaksi terlebih dahulu. Akan tetapi, pekerjaannya saat ini mendorong responden untuk memulai interaksi dengan rekan kerjanya.

Selanjutnya, adaptasi personal dapat tercermin dari rasa percaya diri dan pandangan positif mengenai peristiwa di masa mendatang. Dimana responden pertama merasa yakin, karena selalu mencoba untuk mensyukuri apapun pencapaiannya saat ini dan bersikap santai dengan menikmati proses yang sedang berjalan. Responden kedua, awalnya merasa ragu dan kurang yakin mampu berhadapan secara langsung dengan anak usia dini, karena sebelumnya belum pernah menangani anak usia dini. Namun, hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi responden, sehingga responden mencoba untuk menyesuaikan dirinya dengan anak usia dini. Kemudian, responden ketiga memiliki prinsip diri bahwa akan selalu

menghadapi hal apapun yang sudah dimulainya, selalu bekerja keras dan yakin bahwa dirinya mampu. Hal tersebut membuat responden merasa yakin dan percaya diri bahwa dirinya mampu mewujudkan tujuan dan harapannya. Sementara itu, responden keempat yakin dan percaya akan rezeki dari Allah SWT, sehingga mendorong responden untuk terus berusaha hingga berhasil, kalau pun mengalami kegagalan, responden tetap merasa yakin dan berusaha kembali. Dari penjelasan di atas dapat dilihat bahwa keempat responden merasa yakin dan percaya diri mampu mewujudkan tujuan dan harapannya ke depan, serta mampu menghadapi tantangan yang dihadapi. Hal ini sesuai dengan penjelasan yang diungkapkan oleh Fugate, Kinicki & Ashforth (2004) bahwa seseorang yang optimis memiliki pandangan positif mengenai peristiwa yang akan terjadi di masa mendatang dan menunjukkan kepercayaan diri akan kemampuan untuk mengontrol tantangan-tantangan secara objektif dan afektif.

Keempat responden cenderung memiliki keinginan untuk belajar yang cukup tinggi. Responden pertama memilih untuk mempraktikkan secara langsung ilmu yang telah dipelajarinya saat kuliah, mengikuti *workshop* alat tes psikologi dan juga belajar dari hikmah yang diambil dari pengalaman orang lain. Responden kedua mencoba untuk memahami anak usia dini dengan mempelajari kembali materi S1, mempraktikkan secara langsung ilmu yang didapatkannya sebagai *shadow teacher* ke lingkungan sekitar, membaca buku mengenai perkembangan anak, berdiskusi bersama teman, ikut seminar dan berencana ingin belajar bahasa isyarat. Kemudian, responden ketiga yang berkeinginan kuat untuk mengembangkan kompetensi diri sebagai seorang sarjana dengan mempelajari berbagai ilmu baru, praktik secara

langsung dan belajar melalui media tertentu, seperti internet, buku dan berkas perusahaan. Responden juga berencana ingin menambah pengalamannya untuk mengikuti seminar. Sementara itu, responden keempat demi mendapatkan pekerjaan sebagai seorang HRD, responden mengulang kembali materi S1, banyak berlatih dengan banyak mengikuti lowongan pekerjaan dan berencana untuk mengikuti suatu kursus yang secara khusus mempelajari ilmu HRD.

Keterbukaan terhadap pekerjaan juga mencerminkan adaptasi personal dari keempat responden. Keempat responden merasa bingung, takut dan ragu pada awalnya. Kesulitan untuk beradaptasi, baik dengan pekerjaan maupun lingkungan kerja juga dialami oleh keempat responden. Responden pertama menghadapinya dengan berani bertanya dengan rekan kerjanya. Selain itu, responden juga merasa senang bertemu dengan orang baru, tidak merasa minder dan mengutamakan anggota lain dalam kerjasama tim. Namun, responden merasa segan dengan atasannya yang dimana memiliki jabatan, usia dan pengalaman yang lebih darinya. Responden kedua menunjukkan keterbukaannya dengan berani keluar dari zona nyaman, menerima berapa pun jumlah upah, mencoba berkomunikasi dengan anak murid dengan menggunakan kalimat positif dan sederhana, mensejajarkan posisi tubuh, serta menjaga tata bicara dan perilaku. Selain itu juga tidak merasa minder, memahami kondisi rekan kerja wanita yang juga berperan sebagai seorang ibu dan secara sukarela membantu menyelesaikan tugas rekan kerjanya. Kemudian, responden ketiga menunjukkannya dengan berani bertanya, memulai interaksi, selalu menjalankan perintah atasan, tidak merasa minder, senang menerima kritik dan saran, kooperatif dalam kerjasama tim. Sementara itu,

responden keempat menunjukkannya dengan kemampuan dirinya untuk cepat belajar dan beradaptasi dalam keterampilan aritmatika dan bahasa asing, memulai interaksi, tidak minder dan kooperatif dalam kerjasama tim.

Keempat responden cenderung memiliki *internal locus of control*. Ditunjukkan oleh responden pertama oleh keberaniannya dalam menyampaikan ide dan pendapat pribadi, berinisiatif membantu rekan kerja dan membawa pekerjaan ke rumah untuk diselesaikan lebih cepat. Responden kedua menunjukkan dengan kemampuannya dalam mengontrol kelas. Berkaitan dengan penyampaian ide dan pendapat, responden lebih cenderung mengutamakan rekan kerjanya yang lain. Kemudian, responden ketiga yang secara berani memberikan pendapat dan menciptakan inovasi baru, ikut andil dalam menyelesaikan permasalahan rekan kerja dan tegas dalam mengontrol karyawan. Sementara itu, responden keempat juga berani dalam menyampaikan ide dan pendapat pribadi, serta ketegasannya dalam membimbing karyawan baru.

Kemudian, keempat responden cenderung memiliki keyakinan dan percaya diri bahwa dengan kompetensi yang dimiliki mampu mewujudkan tujuan ke depan. Responden pertama merasa sangat yakin akan keterampilan dirinya, terutama dalam bidang psikologis. Bahkan, responden sudah merasa puas akan kompetensinya. Kebalikan dari responden pertama, responden kedua justru lebih merasa yakin akan pengetahuan dirinya dibandingkan dengan keterampilan diri. Hal tersebut membuat responden belum merasa puas dan ingin banyak berlatih. Sementara itu, responden ketiga merasa yakin karena sudah memiliki dasar ilmu yang berkaitan erat dengan pekerjaannya. Selain itu, dengan merangkap dua jabatan

kepercayaan diri responden semakin meningkat. Kemudian, responden keempat merasa yakin akan kompetensi dirinya, akan tetapi masih merasa takut untuk mencoba hal-hal baru, padahal sebenarnya dirinya mampu.

Dimensi ketiga adalah modal sosial dan manusia. Terdiri dari jaringan sosial, pendidikan dan pengalaman kerja, pemahaman dan kemampuan kognitif dan kecerdasan emosi. Jaringan sosial mencerminkan akses untuk mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan dan hubungan timbal balik yang dihasilkan. Responden pertama bekerja pada pekerjaannya saat ini, karena mendapatkan tawaran pekerjaan dari dosennya secara langsung. Responden pertama mampu menciptakan hubungan timbal balik yang terjalin dengan lingkungan kerjanya, yaitu saling membantu sama lain, mendapatkan apresiasi dan mendapatkan saran. Responden kedua juga mendapatkan tawaran pekerjaan dari atasannya untuk menjadi karyawan tetap saat dirinya masih menjadi relawan. Hubungan timbal balik yang dihasilkan seperti saling berbagi pengalaman dan informasi. Kemudian, responden ketiga mendapatkan informasi mengenai pekerjaannya saat ini melalui salah satu situs lowongan pekerjaan. Pada saat wawancara responden mampu menciptakan kepercayaan pihak perusahaan kepada dirinya, hingga dipilih menjadi satu-satunya kandidat terbaik. Hubungan timbal balik yang dihasilkan seperti mendapat koreksi, kritik dan saran, serta mampu merubah kondisi lingkungan pekerjaan menjadi lebih positif. Sementara itu, responden keempat mendapatkan tawaran pekerjaan dari teman kakaknya. Hubungan timbal balik yang dihasilkan adalah kenaikan upah, berbagi pengalaman dan saling membantu satu sama lain.

Kemudian, pendidikan dan pengalaman kerja menjadi pendukung keempat responden dalam menjalankan tugas dalam pekerjaannya. Bagi responden pertama, ilmu psikologi membantunya untuk dapat berkomunikasi dengan orang baru. Gi Responden juga terbilang cukup aktif dalam kegiatan di kampusnya. Responden pernah mengikuti berbagai penelitian, menjadi asisten praktikum dan magang di biro psikologi. Bagi responden kedua dan ketiga yang dimana bekerja pada pekerjaan yang sesuai dengan ilmu psikologi, sangat membantu responden ketika bekerja. Sementara itu, responden keempat merasa kurang puas, karena belum dapat menyalurkan ilmu psikologi pada pekerjaannya saat ini. Responden beberapa kali bekerja sebagai pekerja paruh waktu, yaitu menjadi admin *online shop*, penjaga butik dan membantu temannya berjualan baju. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa kesesuaian dasar ilmu yang telah digeluti dengan pekerjaan cukup memiliki peran yang cukup penting untuk menjalankan tugas dalam pekerjaan. Sedangkan, pengalaman kerja tidak terlalu berpengaruh terhadap pekerjaan keempat responden saat ini. Selanjutnya, pemahaman dan kemampuan kognitif dari keempat responden terlihat dari kemampuan untuk memahami tugas-tugas dalam pekerjaannya. Kemudian, kecerdasan emosi dari keempat responden ditunjukkan oleh kemampuan dalam memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan, mampu bekerja dalam tekanan, memperbaiki suasana hati dan bangkit dari kegagalan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *employability skills* pada keempat responden terdiri dari faktor individual, keadaan personal dan eksternal. Faktor individual terdiri dari usia, kesehatan fisik, ketekunan, minat, IPK dan motivasi diri.

Usia menjadi pertimbangan keempat responden dalam mencapai kesuksesan. Bagi responden pertama, usia tidak menjadi penghalang dalam mencapai kesuksesan. Menurutnya, kesuksesan dapat dicapai pada usia berapa pun. Hal tersebut membuat responden bersikap santai dan tidak terburu-buru dalam mengembangkan dirinya. Sedangkan, responden kedua, ketiga dan keempat memiliki target pada usia tertentu dalam mencapai kesuksesan. Target tersebut mendorong responden untuk terus berusaha dan bekerja keras dalam mencapai kesuksesan.

Kesehatan fisik mempengaruhi responden dalam mengerjakan pekerjaannya, dimana ketika dalam keadaan lelah dan kurang fit membuat responden kurang dapat bekerja secara optimal dan pekerjaan akan lebih terhambat. Kemudian, ketekunan juga mempengaruhi responden dalam mengerjakan pekerjaannya, seperti pada responden kedua yang memiliki kebiasaan untuk menunda pekerjaan. Kebiasaan tersebut terbawa hingga dirinya sudah bekerja saat ini. Hal tersebut menyebabkan hasil yang dihasilkan kurang maksimal, karena dikerjakan secara terburu-buru. Kemudian, minat berpengaruh terhadap harapan dan cita-cita keempat responden. Responden pertama memiliki minat untuk bekerja pada pekerjaan yang secara langsung berhubungan dengan orang lain, maka dari itu responden ingin menjadi psikolog. Responden kedua sejak kecil memiliki minat pada bidang musik dan basket. Kedua bidang tersebut menjadi media responden untuk memperbaiki suasana hati responden. Responden ketiga yang memiliki minat untuk bekerja sebagai pekerja kantoran membuat responden ingin menjadi HRD.

Faktor individual selanjutnya adalah IPK. Uniknya, IPK yang dimana menjadi salah satu karakteristik dalam pemilihan responden penelitian justru tidak

memiliki pengaruh yang besar. Bagi keempat responden, mendapatkan IPK *cumlaude* menjadi bonus dan kebanggaan untuk diri sendiri atau pun orang tua. Keempat responden justru lebih mengutamakan kompetensi diri dan pengalaman kerja. Berbeda dengan IPK, motivasi diri memiliki pengaruh yang cukup besar dalam diri keempat responden, dimana motivasi dalam diri membuat responden tergerak untuk terus berusaha dan pantang menyerah.

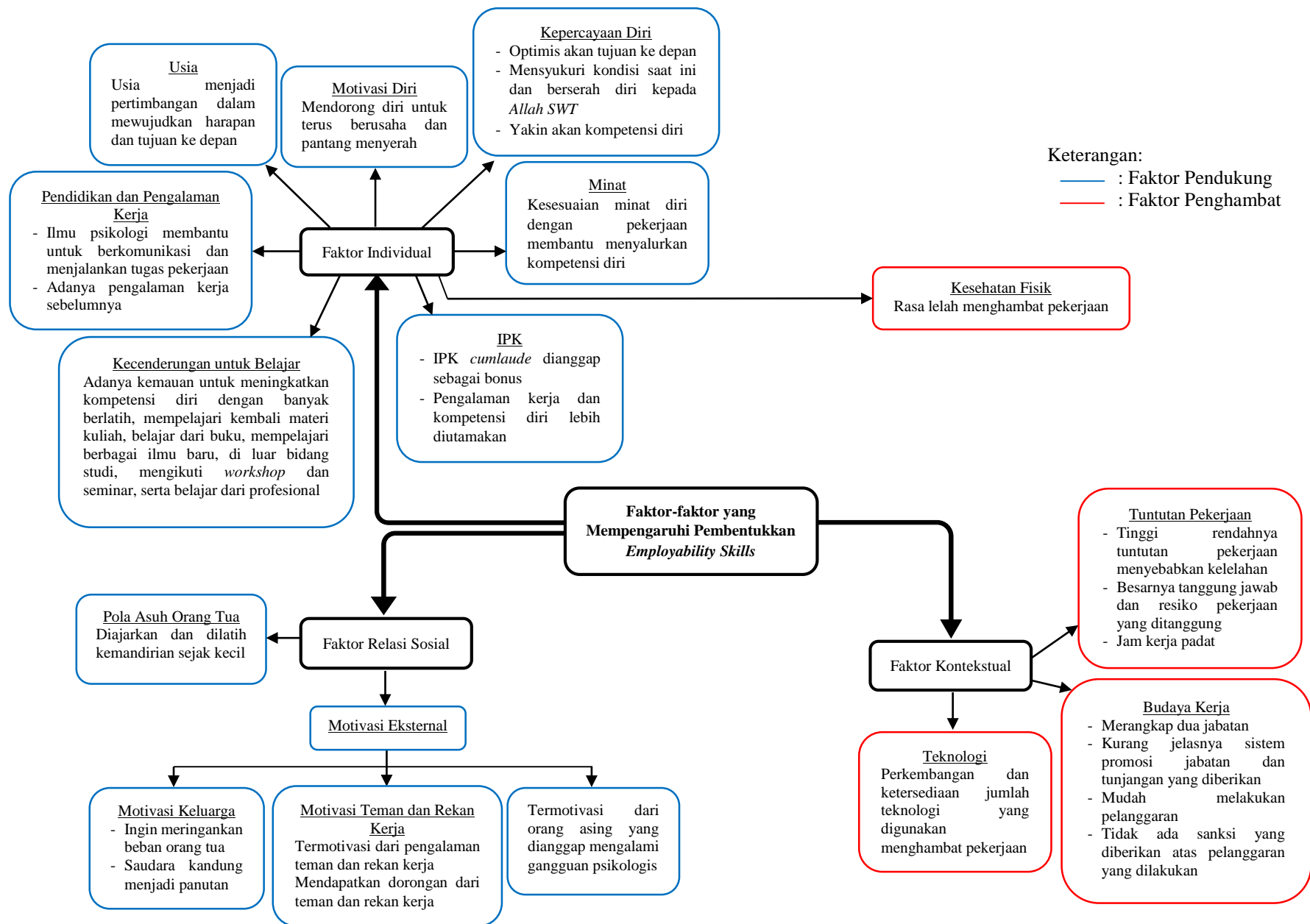
Faktor relasi sosial terdiri dari pola asuh orang tua, motivasi eksternal dan budaya kerja. Bagi responden pertama, kedua dan keempat, dari pola asuh yang diterapkan oleh masing-masing orang tua responden, responden dapat belajar kemandirian yang berpengaruh pada keputusan karier responden. Kemudian, motivasi eksternal yang juga memiliki pengaruh yang cukup besar seperti motivasi diri. Pada responden pertama, motivasi terkuat adalah dari keluarganya, dimana responden ingin meringankan beban orang tuanya, selain itu responden juga termotivasi dari pengalaman teman dan orang asing dengan gangguan psikologis untuk segera melanjutkan S2 agar dapat membantu orang lain dengan kondisi serupa. Pada responden kedua, pengalaman yang dialami oleh keluarganya menjadi gambaran bagi dirinya dalam mencapai tujuan hidupnya ke depan. Responden juga memiliki teman yang selalu memberikan motivasi kepada dirinya. Sementara itu, responden ketiga termotivasi dari pekerjaan ayahnya sebagai fotografer yang dimana memiliki penghasilan yang tidak menentu. Responden ingin segera bekerja dan memiliki penghasilan sendiri agar meringankan beban orang tuanya. Kemudian, motivasi yang diberikan oleh ibu, teman dan rekan kerjanya membuat responden menjadi lebih bersemangat untuk bekerja. Sama halnya dengan

responden ketiga, responden keempat memutuskan untuk bekerja, karena ingin meringankan beban orang tuanya. Motivasi dari teman dan rekan kerjanya membuat responden mampu bertahan pada pekerjaannya saat ini dan terus berusaha dalam mencari pekerjaan lain untuk menjadi seorang HRD.

Faktor selanjutnya adalah budaya kerja. Budaya kerja yang berlaku berpengaruh pada kedisiplinan keempat responden dalam mematuhi aturan dan komitmen sebagai seorang karyawan. Responden pertama cukup sering melanggar aturan dan mengulanginya kembali. Hal tersebut dikarenakan responden hanya sekedar mendapatkan teguran, tidak mendapatkan sanksi, suasana yang mendukung dan adanya rekan kerja lain yang juga melanggar aturan. Lain halnya, responden kedua juga cukup sering melanggar aturan dan tidak mendapatkan sanksi, namun karena kesadaran diri, responden tidak ingin mengulanginya lagi. Kemudian, responden ketiga yang diharuskan merangkap dua jabatan sekaligus sebagai efisiensi dari anggaran perusahaan. Sebagai seorang sarjana yang belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya membuat responden merasa kewalahan pada awalnya. Sementara itu, sama halnya dengan responden pertama, responden ketiga juga cukup sering melanggar aturan dan mengulanginya kembali, karena tidak mendapatkan sanksi apapun.

Faktor kontekstual terdiri dari tuntutan pekerjaan dan teknologi. Pada responden pertama, rendahnya tuntutan pekerjaan justru membuatnya cepat merasa lelah dan bosan. Berbeda halnya dengan responden pertama, responden kedua, ketiga dan keempat justru merasa lelah karena tingginya tuntutan pekerjaan.

Kemudian, Pemahaman akan teknologi dan keterbatasan jumlah teknologi yang dimiliki berpengaruh pada jalannya pekerjaan dari keempat responden.



Gambar 4. 5 Kerangka Hasil Penelitian Keempat Responden