

EFEKTIVITAS PELATIHAN PEMAHAMAN ETIKA KERJA UNTUK MENINGKATKAN KESIAPAN KERJA PADA SISWA MAGANG

Leanisafanera Rachmatul Praja

Program studi Magister Profesi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945

leanisafanera2@gmail.com

Abstrak

Pemahaman mengenai etika kerja merupakan hal yang cukup penting dalam menjalankan suatu pekerjaan. Etika kerja penting karena tidak hanya menyangkut kepentingan bagi diri sendiri namun hal tersebut juga terkait hubungan seseorang dengan orang lain dan posisi seseorang dalam pekerjaannya. Siswa magang terkadang kurang memahami apa yang harus dilakukan dan bingung dengan situasi baru, sedangkan ditempat magang ataupun di sekolah tidak diajarkan secara rinci mengenai etika kerja yang harus mereka pahami sebagai kunci dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk melihat efek pelatihan tentang pemahaman etika kerja dengan peningkatan kesiapan kerja pada siswa. Pelatihan merupakan salah satu teknik untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, sedangkan Etika kerja merupakan semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hipotesis dalam penelitian ini adalah pelatihan etika kerja dapat meningkatkan kesiapan kerja pada siswa magang. Subjek dalam penelitian ini adalah 14 siswa siswi magang di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. Pelatihan pemahaman etika ini dilakukan selama 3 hari. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya peningkatan kesiapan kerja siswa magang sehingga penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan pemahaman etika kerja efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja pada siswa magang.

Kata kunci: Efektivitas Etika Kerja, Etika Kerja, Kesiapan Kerja

Abstrak

Understanding of work ethics are quite important at work. Work ethics is important because it does not only concern the interests of oneself but it also relates to the relationship between someone and other people and the position of someone in their work. Internships sometimes don't understand what to do and are confused about new situations, while at the place of internship or at school it is not taught in detail about work ethics that they must understand as the key to work. This study aims to look at the effect of training on understanding work ethics by increasing work readiness for students. Training is one technique to improve the quality of Human Resources, while Work Ethics is a work spirit that is based on certain values or norms. The hypothesis in this study is that work ethics training can improve work readiness for apprentice students. The subjects in this study were 14 female student internships at the Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. This ethics understanding training is carried out for 3 days. The results of this study indicate an increase in job readiness of apprentice students so that this study proves that training in understanding work ethics is effective to improve work readiness in apprentice students.

Keywords: Effectiveness of Work Ethics, Work Ethics, Work Readiness

Pekerjaan merupakan kebutuhan hampir setiap orang untuk mendapatkan penghasilan ataupun memberdayakan diri untuk meraih prestasi tertentu yang ingin dicapai dalam kehidupan seseorang. Dalam pekerjaan terkadang memiliki perbedaan dengan teori atau pada saat seseorang duduk di bangku sekolah. Kesiapan kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kinerja seseorang. Seseorang yang memiliki kesiapan kerja diharapkan akan mampu mengerjakan tugas-tugas baru dan bisa menempatkan diri sebagai pegawai atau karyawan baru di suatu tempat kerja. Pada kenyataannya yang terjadi pada siswa magang di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur adalah

kurangnya kesiapan kerja sehingga para siswa yang sedang magang kurang mengerti apa yang harus dilakukan dan tidak mengerti tugas-tugas yang perlu dibantu. Keadaan seperti itu membuat para siswa magang lebih sering terlihat berdiam tidak melakukan apa-apa dan kurang proaktif dalam kegiatan magang. Hal-hal seperti demikian akan sangat berpengaruh terhadap kinerja ketika siswa-siswi tersebut masuk dalam dunia kerja secara utuh namun masih tidak ada kesiapan kerja. Djohar (2007:1285) mengemukakan pendidikan kejuruan adalah suatu program pendidikan yang menyiapkan individu peserta didik menjadi tenaga kerja yang professional. Pendidikan menengah kejuruan

mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional. Sesuai dengan bentuknya, sekolah menengah kejuruan menyelenggarakan program-program pendidikan yang disesuaikan dengan jenis-jenis lapangan kerja. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP RI) No. 29 Tahun 1990 tentang pendidikan menengah kejuruan pasal 1 yang menegaskan bahwa: "Pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu". Siswa SMK seharusnya memiliki pengetahuan yang luas mengenai dunia kerja karena sasaran lulusan SMK. Kesiapan kerja adalah kapasitas seseorang dalam meningkatkan kemampuan bekerjanya yang terdiri dari ilmu pengetahuan dan keahlian serta sikap seseorang tersebut (Agusta, 2015). Adapun aspek-aspek dari kesiapan kerja dikemukakan oleh Brady (dalam Ayuningtyas, 2015) meliputi tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan diri, kebersihan diri dan keselamatan. Kesiapan kerja yang dibentuk dari awal akan sangat menguntungkan bagi pribadi masing-masing pekerja dan menguntungkan juga bagi berjalannya instansi/ industri. Kesiapan kerja akan berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan/ pegawai. Kesiapan kerja yang dimiliki sedini mungkin atau sebelum terjun ke dunia kerja secara utuh, akan meringankan beban instansi/ industri dalam membangun Sumber Daya Manusia di dalamnya. Menurut Dewa Ketut (1993:15), Kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi siswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya. Dewa Ketut (1993:44), mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi: kemampuan intelegensi, bakat, minat, sikap, kepribadian, nilai, hobi atau kegemaran, prestasi, keterampilan, penggunaan waktu senggang, aspirasi dan pengetahuan sekolah atau pendidikan sambungan, pengalaman kerja, pengetahuan tentang dunia kerja, kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah, masalah dan keterbatasan pribadi. Faktor eksternal meliputi peran masyarakat, keluarga, sarana prasarana, dan sekolah. Untuk mendapatkan kesiapan kerja peserta didik yang maksimal, maka pihak sekolah harus

berusaha untuk memberikan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang maksimal serta memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja peserta didik.

Dari kedua dimensi faktor yang mempengaruhi yaitu eksternal dan internal tersebut, dalam faktor internal yang dipandang cukup penting adalah sikap (kepribadian) untuk menjadi dasar kesiapan kerja. Dasar menjadi pekerja yang berkualitas adalah memiliki sikap yang baik. Memiliki sikap yang baik memiliki kecenderungan akan berpengaruh terhadap tanggung jawab dan lain-lain dalam pekerjaannya.

Rumusan Masalah

Apakah pelatihan pemahaman etika kerja efektif meningkatkan kesiapan kerja?

Tujuan Penelitian

Untuk menguji bahwa pelatihan pemahaman etika kerja efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja.

Tinjauan Pustaka

Etika Kerja

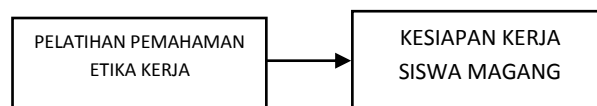
Etika berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011). Menurut Bertens (2013), etika adalah norma-norma moral yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya. Kreitner & Kinichi (2014) berpendapat bahwa etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral. Menurut Pelly (dalam Sukardewi, 2013) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah perilaku positif yang mempelajari mengenai norma-norma suatu kelompok pada suatu paradigma kerja.

Kesiapan Kerja

Menurut Ward dan Riddle (2002) kesiapan kerja dapat merupakan kemampuan dalam menyesuaikan pekerjaan yang dibutuhkan juga dikehendaki. Poll dan Sewell (2007) mengutarakan bahwa kesiapan kerja merupakan keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman, dan kepribadian yang membuat seseorang bisa memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Menurut Fitriyanto (2006) kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Kesiapan kerja merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil maksimal, dengan target yang telah ditentukan (Slameto, 2010). Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi keserasian antara kematangan kemampuan secara fisik, mental dan pengalaman dengan kapasitas seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel yaitu etika kerja (X) dan variable kesiapan kerja (Y). Berdasarkan definisi kesiapan kerja yaitu kondisi keserasian antara kematangan kemampuan secara fisik, mental dan pengalaman dengan kapasitas seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan, hal tersebut memiliki kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor etika kerja yang merupakan kemampuan secara fisik atau yang tampak pertama kali pada seorang pegawai atau karyawan. Etika kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam melakukan pekerjaan karena akan sangat terkait dengan berbagai hal. Etika kerja merupakan salah satu *skill* dasar yang harus dimiliki oleh semua pekerja. Bila siswa magang diberikan suatu pelatihan mengenai pemahaman etika kerja, mereka akan lebih mampu menempatkan diri dalam suatu pekerjaan bukan hanya mampu menyelesaikan tugas bila ada perintah. Dengan dasar yang demikian, peneliti meyakini bahwa pelatihan pemahaman etika kerja mampu mempengaruhi kesiapan kerja pada siswa magang di BPSDM Provinsi Jawa Timur.



Gambar 1. Hubungan antara pelatihan pemahaman etik kerja dengan kesiapan kerja siswa magang

METODE

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur untuk mengetahui efektivitas pelatihan pemahaman etika kerja untuk meningkatkan kesiapan kerja pada siswa magang.

Subjek dalam penelitian ini adalah siswa magang yang ada di BPSDM Prov. Jatim berjumlah 14 siswa. Penelitian dilaksanakan 3 hari berturut-turut. Hari pertama peneliti memberikan pretest yang dilanjutkan penyampaian materi selama 5 jam yang diselingi dengan *ice breaking*, hari kedua peneliti melanjutkan materi selama 3 jam dan melakukan roleplay (bermain peran) selama 2 jam yang dilakukan secara bergiliran dengan membuat tim, hari ketiga melakukan *game*, evaluasi dan posttest.

Untuk mendapatkan data penelitian, peneliti menggunakan pre test dan post test untuk mengukur efektifitas pelatihan pemahaman etika kerja untuk meningkatkan kesiapan kerja pada siswa magang. Aitem yang digunakan untuk mengukur pre test dan post test berjumlah 20 yang berbentuk kuesioner terbuka.

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian adalah uji *non parametric test* dengan metode uji Wilcoxon.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
pretest	.220	15	.048	.820	15	.007

a. Lilliefors Significance Correction

Nilai signifikansi (p) pada uji kolmogorov-smirnov adalah 0.048 ($p < 0.05$), sehingga berdasarkan uji normalitas kolomogorov-smirnov data tidak berdistribusi normal. Nilai signifikansi (p) pada uji shapiro-wilk adalah 0.007 ($p > 0.05$), sehingga berdasarkan uji normalitas shapiro-wilk data tidak berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Tabel 2. Uji Hipotesis

		Ranks		
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
pretest -	Negative	1 ^a	1.00	1.00
posttest	Ranks			
	Positive	14 ^b	8.50	119.00
	Ranks			
	Ties	0 ^c		
	Total	15		

Hasil dari negative ranks menunjukkan bahwa mean rank adalah 1 sehingga dapat dikatakan ada penurunan yang terjadi pada post test dari nilai pretest. Hasil mean rank pada positive ranks adalah 8.5, sehingga dapat dikatakan rata-rata peningkatan nilai pretest ke nilai post test adalah sebesar 8.5, sedangkan jumlah rangking positif atau sum of ranks adalah sebesar 119.00.

Tabel 3. Uji Wilcoxon

Test Statistics ^a	
Posttest - pretest	
Z	-3.363 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on negative ranks.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini adalah H_0 diterima dengan asumsi bahwa pelatihan pemahaman etika kerja efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dalam uji Wilcoxon nilai Asymp Sig (2-tailed) yaitu 0.001, sehingga dapat dikatakan signifikan karena nilai tersebut kurang dari 0.05.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh pelatihan pemahaman etika kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan pemahaman etika kerja efektif meningkatkan kesiapan kerja siswa magang di BPSDM Provinsi Jawa Timur.

Saran

a. Pihak instansi/ perusahaan/ sekolah

Dari hasil penelitian ini dimungkinkan dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan terkait pemberian pelatihan tentang etika

kerja, sehingga dapat membantu siswa pada khususnya dan masyarakat pada umumnya yang ingin bekerja setelah lulus Sekolah Menengah Atas/ kejuruan untuk lebih memiliki kesiapan kerja.

b. Pihak peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan sehingga perlu dievaluasi secara berlanjut oleh peneliti-peneliti selanjutnya, sehingga dapat menyempurnakan tujuan dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Djohar, A. 2007. Pendidikan Teknologi dan Kejuruan. Dalam Ilmu dan Aplikasi Pendidikan. Bandung: Pedagogiana Press. Hal. 1285-1300.
- Dewa Ketut. 1993. Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Fitriyanto, A. (2006). Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Poll, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Journal of Education and Training*, 49(4).
- Slameto. (2010). Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ward, V. G dan Riddle, D. I. (2002). Ensuring effective employment services. NATCON Papers. <http://contactpoint.ca/natcon-conat/2003/pdf>. Diakses tanggal 10 Februari 2019.