

## **FUTURE ORIENTATION MENINGKATKAN WORK READINESS MAHASISWA MENGHADAPI PEMINDAHAN IBU KOTA**

**1) Fajar Tabrani, 2) Rabiatul Adhawiyah, 3) Zenia Sofie Afifah, 4) Ali Adriansyah**

<sup>1)</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Samarinda  
email: fjrtbrni@gmail.com

<sup>2)</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Samarinda  
email: rabiatuladwyh@gmail.com

<sup>3)</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Samarinda  
email: zeniassofie@gmail.com

<sup>4)</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman Samarinda  
email: ali.adriansyah@gmail.com

### **Abstract**

*This study aims to determine the effectiveness of the influence of future orientation training to improve work readiness of students facing capital transfer. The study design used was a pre-test post-test control group design. The research subjects were 40 students divided into 20 experimental group students and 20 control group students. Work readiness is measured using a work readiness scale that is adapted and modified by researchers from Ayuningtyas (2015). Data analysis using Wilcoxon and Mann-Whitney U Test using SPSS 21 for Windows. The results of the analysis using the Wilcoxon test comparing work readiness scores in the experimental group between before and after training showed a value of  $Z = -3,808$ ,  $p = 0,000$  ( $p < 0.05$ ) meaning that there were differences in work readiness scores before and after being given future orientation training, so that there were a significant increase in work readiness after being given the treatment of future orientation training. The results of the analysis using the Mann-Whitney U Test showed a value of  $Z = -4,031$ ,  $p = 0,000$  ( $p < 0.05$ ) meaning that there were differences in the level of work readiness between the experimental group that was given future orientation training treatment with the control group that were not given future orientation training treatment.*

**Keywords:** *future orientation, work readiness, training*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pengaruh pelatihan orientasi masa depan untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa menghadapi pemindahan ibu kota. Rancangan penelitian yang digunakan adalah *pre test-post test control group design*. Subjek penelitian sebanyak 40 mahasiswa yang terbagi ke dalam 20 mahasiswa kelompok eksperimen dan 20 mahasiswa kelompok kontrol. Kesiapan kerja diukur dengan menggunakan skala kesiapan kerja yang diadaptasi dan dimodifikasi peneliti dari Ayuningtyas (2015). Analisis data menggunakan *Wilcoxon* dan *Mann-Whitney U Test* dengan menggunakan *Software SPSS 21 for Windows*. Hasil analisis menggunakan uji *Wilcoxon* yang membandingkan skor kesiapan kerja pada kelompok eksperimen antara sebelum dan sesudah pelatihan menunjukkan nilai  $Z = -3.808$ ,  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) artinya ada perbedaan skor kesiapan kerja sebelum dan sesudah diberikan perlakuan pelatihan orientasi masa depan, sehingga terdapat peningkatan kesiapan kerja yang signifikan setelah diberikan perlakuan pelatihan orientasi masa depan. Hasil analisis menggunakan *Mann-Whitney U Test* menunjukkan nilai  $Z = -4.031$ ,  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ) artinya ada perbedaan tingkat kesiapan kerja antara kelompok eksperimen yang diberikan perlakuan pelatihan orientasi masa depan dengan kelompok kontrol yang tidak diberikan perlakuan pelatihan orientasi masa depan.

**Kata kunci:** orientasi masa depan, kesiapan kerja, pelatihan

Submitted: 15 Januari 2020

Revision: 20 Februari 2020

Accepted: 10 Maret 2020

## 1 PENDAHULUAN

Ibu kota negara adalah pusat kegiatan pemerintahan yang mencakup administrasi atau eksekutif, legislatif dan yudikatif. Ketiga kegiatan pemerintahan tersebut bisa berlokasi dalam satu kota (*classic capital*) ataupun di beberapa kota (*split capital*). Sebagian besar negara-negara di dunia, termasuk Indonesia, memiliki satu ibu kota (Rukmana, 2019).

Indonesia merupakan negara kepulauan yang memiliki satu ibu kota yaitu DKI Jakarta. Menurut Yahya (2018) ibu kota merupakan sebuah kota yang dirancang sebagai pusat pemerintahan suatu negara; secara fisik ibu kota negara umumnya difungsikan sebagai pusat perkantoran dan tempat berkumpul para pimpinan pemerintahan. Berasal dari bahasa Latin *caput* yang berarti kepala (*head*) kemudian dikaitkan dengan kata *capitol* yang berarti letak bangunan pusat pemerintahan utama dilakukan. Ibu kota terbentuk melalui suatu penaklukan atau penggabungan. Ibu kota sebagai pusat per-ekonomian utama dari suatu wilayah juga senantiasa dijadikan titik pusat dari kekuatan politik, sehingga mempunyai daya tarik tersendiri yang diperlukan untuk efisiensi administrasi pemerintahan seperti ahli hukum, jurnalis dan peneliti kebijakan publik. Ibu kota merupakan pusat ekonomi, budaya atau intelektual (Yahya, 2018)

Hal di atas sejalan dengan pernyataan Rukmana (2019) bahwa peran Jakarta sebagai ibu kota negara tidak terlepas dari proses sejarah, sejak awal penjajahan Belanda dulu yang menempatkan Jakarta sebagai pusat keluar masuk barang-barang dari dan ke Indonesia. Selain sebagai pusat pemerintahan RI, juga sebagai pusat perdagangan, keuangan, jasa, hiburan, olahraga, budaya, transportasi, dan penelitian. Namun meski sebagai ibu kota negara, Jakarta yang terletak di belahan barat kepulauan Indonesia juga tidak terlepas dari sebuah permasalahan.

Menurut Suryanto (2009) posisi geografis Jakarta yang berada di belahan barat kepulauan Indonesia mengakibatkan ketimpangan pembangunan yang berat ke barat. Pada bidang ekonomi, wilayah Indonesia timur menjadi lebih tertinggal dibanding Indonesia bagian barat. Ketertinggalan ini kemudian merembet

ke semua indikator pembangunan. Padahal, dari sudut ketersediaan sumber daya, wilayah Indonesia timur menyimpan potensi yang besar.

Posisi Jakarta yang tidak berada di tengah cakupan wilayah Indonesia menyebabkan pula kurangnya semangat kebangsaan dari penduduk yang letaknya sangat jauh dari pusat kekuasaan ini, seperti misalnya yang terjadi pada daerah terdepan, terluar dan perbatasan. Apabila dibiarkan, hal semacam ini akan sangat berbahaya terutama bagi persatuan dan kesatuan NKRI (Suryanto, 2009).

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Taufiq (2019) bahwa isu ketimpangan pembangunan antar wilayah di tanah air kian sering didengungkan. Tingginya disparitas pertumbuhan antar wilayah menjadi alasan mengapa selalu ada gejolak di daerah-daerah. Ketimpangan perekonomian cenderung sebagai penyebab tingginya animo masyarakat untuk lebih konsen terhadap bagaimana menciptakan perekonomian yang lebih merata.

Selain itu, menurut Suryanto (2009) Jakarta merupakan salah satu kota dengan permasalahan yang sangat kompleks. Salah satu permasalahan adalah adanya urbanisasi dalam jumlah yang besar setiap tahunnya. Keadaan ini pada akhirnya dapat memicu tingginya tingkat kriminalitas, pengangguran, tingkat kesehatan dan pendidikan yang rendah, serta permasalahan lain yang diakibatkan beban populasi yang tinggi.

Pesatnya urbanisasi tersebut ternyata tidak dapat diimbangi oleh tersedianya fasilitas dan infrastruktur perkotaan yang memadai, sehingga berbagai masalah seperti, banjir, kemacetan lalu lintas dan permukiman kumuh menjadi semakin sulit diatasi. Ketidakberdayaan Jakarta untuk mengatasi masalah banjir dan kemacetan seringkali dijadikan salah satu pertimbangan untuk memindahkan ibu kota dari Jakarta (Rukmana, 2019).

Menurut Yahya (2018) pemindahan ibu kota di NKRI sangat dimungkinkan karena di dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia dan Amandemennya tidak diatur secara tegas. Dengan demikian terdapat fleksibilitas yang tinggi dalam mengatur termasuk memindah ibu kota negara. Dalam

pemindahan ibu kota negara, tentu saja diperlukan alasan yang kuat dan mendasar tentang efektifitas fungsinya.

Hingga akhirnya pada tanggal 26 Agustus 2019, Presiden RI Joko Widodo dalam konferensi pers di Istana Merdeka Jakarta, mengatakan bahwa beban Jakarta dan pulau Jawa yang semakin berat ini menjadi salah satu alasan khusus perlunya dilakukan pemindahan ibu kota baru ke sebagian Kabupaten Penajam Paser Utara dan sebagian Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur.

Menurut Soebhan & Yunia (2007) kelebihan dari Kalimantan adalah lokasinya merupakan pusat dari wilayah Nusantara. Lahan masih sangat luas, sehingga dapat menyusun tata ruang ibu kota negara yang sangat ideal. Kelemahannya adalah prasarana dan sarana belum memadai, sebagian besar harus membangun yang baru, berarti biaya mahal, serta penyediaan air bersih, kebakaran hutan, banjir dan longsor merupakan bahaya yang perlu dijadikan dasar pertimbangan.

Setelah adanya pertimbangan tersebut, tidak menutup kemungkinan bahwa pemindahan ibu kota juga akan berdampak pada masyarakatnya. Menurut Taufiq (2017) perlu adanya kesiapan dari daerah tujuan pemindahan ibu kota baru dalam memenuhi kebutuhan konsumtif seperti pangan, sandang, dan papan, serta kesediaan penduduk dan etnis lokal untuk dapat berinteraksi positif.

Menurut Taufiq (2017) dampak sosial kemasyarakatan yang akan terjadi adalah dapat terbentuk masyarakat metropolitan yang pluralis. Penduduk lokal harus siap dengan situasi pertukaran budaya (kultur) karena norma-norma yang ada selama ini dapat saja berintegrasi dengan masyarakat yang lebih pluralis (bercampur) membentuk norma yang lebih berwawasan keanekaragaman yang berbhinneka tunggal ika. Adapun penduduk lokal yang juga dapat merasakan dampaknya adalah mahasiswa Kalimantan Timur.

Sebagai cendekiawan bangsa, mahasiswa yang berasal dari Kalimantan Timur tentu juga dapat menilai wacana pemindahan ibu kota baru tersebut. Berdasarkan data awal hasil *screening* yang telah dilakukan oleh peneliti kepada mahasiswa Kalimantan Timur, sebanyak 79,85% merasa bahwa masyarakat

Kalimantan Timur belum siap dengan pemindahan ibu kota.

Kemudian data awal hasil *screening* yang telah dilakukan oleh peneliti kepada mahasiswa Kalimantan Timur, sebanyak 94% menyetujui bahwa semakin padatnya penduduk di Kalimantan Timur, maka semakin tinggi pula tingkat kriminalitas yang akan terjadi. Berdasarkan data awal hasil *screening* yang telah dilakukan oleh peneliti kepada mahasiswa Kalimantan Timur, yaitu sebanyak 94% dari responden menyetujui bahwa semakin padatnya penduduk di Kalimantan Timur, maka akan semakin sulit pula mendapatkan sebuah pekerjaan. Serta sebanyak 93% dari responden menyetujui bahwa pemindahan ibu kota ke Kalimantan Timur akan berdampak pada banyaknya lapangan pekerjaan yang dibuka, namun persaingan kerja juga semakin ketat.

Tak sedikit pula dari responden *screening* yaitu sebanyak 28,4% menyetujui bahwa karena berita pemindahan ibu kota ke Kalimantan Timur tersebut mereka merasa kesiapan diri untuk bersaing di dunia pekerjaan menjadi menurun, yang berarti responden kurang yakin terhadap pekerjaannya suatu saat nanti. Adapun kesiapan kerja dianggap menggambarkan individu yang berhasil meyakinkan dirinya tentang kemungkinan mereka mendapatkan pekerjaan dan mempertahankan pekerjaan (Coetzee & Schreuder, 2011).

Menurut Poll & Sewell (2007) kesiapan kerja ialah memiliki keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman, dan kepribadian yang membuat seseorang bisa memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa seseorang dikatakan memiliki kesiapan kerja jika telah memiliki keahlian serta ilmu dan pemahaman yang dapat digunakan dalam sebuah pekerjaan.

Sedangkan menurut Bandaranaike & Willison (2015) kesiapan kerja ini bukan hanya tentang mendapatkan pekerjaan tetapi mengembangkan atribut, teknik atau pengalaman seumur hidup. Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa untuk menjadikan seseorang memiliki kesiapan kerja (*work readiness*) juga perlu dilaksanakannya pelatihan agar dapat mengembangkan atribut

(kemampuan) yang dapat menunjang kesiapan kerja di masa depan.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Nafisah (2017) menjelaskan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara orientasi masa depan dengan kesiapan kerja. Semakin tinggi orientasi masa depan maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah orientasi masa depan maka akan semakin rendah pula tingkat kesiapan kerja.

Menurut Ani (2018) orientasi masa depan adalah gambaran yang dimiliki seseorang tentang masa depan mereka, dengan demikian seseorang menyiapkan dasar untuk menetapkan tujuan, rencana, membuat pilihan dan komitmen, dan berakibat pada perkembangan seseorang. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa seseorang dapat memiliki gambaran mengenai pekerjaannya di masa yang akan datang serta dapat memiliki kesiapan kerja apabila memiliki telah orientasi masa depan yang jelas.

Berdasarkan penjelasan di atas, besar kemungkinan orientasi masa depan (*future orientation*) dapat meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa Kalimantan Timur dalam menghadapi pemindahan ibu kota, karena penelitian yang dilakukan oleh Maslihah (2011) didapatkan data bahwa pelatihan orientasi masa depan secara signifikan berperan terhadap peningkatan kemampuan menyusun orientasi masa depan peserta di bidang pekerjaan.

Kemudian data awal hasil *screening* mengungkapkan sebanyak 99.25% menyatakan perlu adanya pelatihan pengembangan pengetahuan dan keterampilan agar penduduk asli Kalimantan Timur khususnya mahasiswa agar tetap mampu bersaing dalam dunia pekerjaan serta memiliki kesiapan kerja yang memadai.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan pelatihan dengan metode kuantitatif eksperimen yang berjudul "*Future orientation* Guna Meningkatkan *Work readiness* Mahasiswa Menghadapi Pemindahan Ibu Kota di Kalimantan Timur".

## 2 METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksperimen. Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa Kalimantan Timur. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2006). Dalam hal ini peneliti menggunakan metode penentuan sampel yaitu *purposive sampling*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a) Mahasiswa, menurut Hurlock (2011) merupakan individu yang berada pada masa dewasa awal dengan tugas perkembangan untuk memenuhi harapan masyarakat dengan bekerja sesuai studi yang ditempuh dan mendapat upah untuk memenuhi keperluan sehari-hari.
- b) Remaja Akhir, Hurlock (2011) menjelaskan bahwa tahapan perkembangan remaja ada 3 yaitu awal, tengah, dan akhir. Remaja akhir berusia 18-21 dan pada masa ini remaja memasuki masa ketakutan dan kebingungan
- c) Mahasiswa yang memiliki hasil skor *pretest* skala kesiapan kerja dengan tingkat rendah dan sedang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala kesiapan kerja diadaptasi dari skala kesiapan kerja yang dikembangkan oleh Ayuningtyas pada tahun 2015 dengan nilai reliabilitas sebesar 0.914 yang berarti reliabel. Skala ini terdiri dari 37 item setelah tryout yang mengukur kesiapan kerja dan memiliki empat alternatif jawaban yang digunakan yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skala tersebut terdiri dari dua kelompok aitem bagi setiap aspek yaitu aitem yang mendukung (*favorable*) dan aitem yang tidak mendukung (*unfavorable*).

**Tabel 1.**  
**Blue Print Skala Kesiapan Kerja**

No	Aspek	Aitem		Total
		Favorable	Unfavorable	
1	Tanggung Jawab	1, 18, 26 34	17, 25, 32	7
2	Fleksibilitas	16, 24	2, 7	4
3	Keterampilan	3, 8, 19	15, 27, 31	6
4	Komunikasi	14, 28, 33, 37	4, 9, 23, 35	8
5	Pandangan Diri	5, 10, 20, 22	13, 29	6
6	Kebersihan Diri dan Keselamatan	12, 30, 36	6, 11, 21	6
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>17</b>	<b>37</b>

Analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis non parametrik dengan menggunakan *Wilcoxon*, yang memiliki pengertian sebagai uji beda dua sampel berpasangan. Kaidahnya adalah jika  $p < 0.05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, tetapi jika  $p > 0.05$  maka  $H_1$  ditolak  $H_0$  diterima. Kemudian untuk melakukan uji beda dua sampel yang tidak berpasangan digunakan *Mann-Whitney U Test* untuk mengetahui perbedaan hasil antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Kaidahnya adalah jika  $p < 0.05$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, tetapi jika  $p > 0.05$  maka  $H_1$  ditolak  $H_0$  diterima. Adapun analisis non parametrik digunakan karena jumlah data kurang dari batas normal setelah dilakukan analisis normalitas. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS 21 for *Windows*.

### 3 HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Karakteristik Responden

Individu yang menjadi subjek penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Mulawarman. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 40 orang. Adapun karakteristik subjek penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.**

<b>Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin</b>			
No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	17	42.5
2	Perempuan	23	57.5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa anggota terdiri dari mahasiswa dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang mahasiswa (42.5 persen) dan perempuan berjumlah 23 orang mahasiswa (57.5 persen). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di Universitas Mulawarman didominasi oleh mahasiswa dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 23 siswa (57.5 persen).

**Tabel 3.**  
**Karakteristik Subjek Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	18 tahun	1	2.5
2	19 tahun	4	10
3	20 tahun	24	60
4	21 tahun	7	17.5
5	22 tahun	2	5
6	23 tahun	2	5
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa subjek penelitian ini terdiri dari mahasiswa dengan usia 18 tahun berjumlah 1 mahasiswa (2.5 persen), usia 19 tahun berjumlah 4 mahasiswa (10 persen), usia 20 tahun berjumlah 24 mahasiswa (60 persen), usia 21 tahun berjumlah 7 mahasiswa (17.5 persen), usia 22 tahun berjumlah 2 mahasiswa (5 persen) dan usia 23 tahun berjumlah 2 mahasiswa (5 persen). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di Universitas Mulawarman didominasi oleh mahasiswa dengan usia 20 tahun berjumlah 24 mahasiswa (60 persen).

**Tabel 4.**

<b>Karakteristik Subjek Berdasarkan Angkatan</b>			
No.	Angkatan	Frekuensi	Persentase
1	2016	4	10
2	2017	21	52.5
3	2018	9	22.5
4	2019	6	15
<b>Jumlah</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa subjek penelitian ini terdiri dari mahasiswa angkatan 2016 berjumlah 4 mahasiswa (10 persen), angkatan 2017 berjumlah 21 mahasiswa (52.5 persen), angkatan 2018 berjumlah 9 mahasiswa (22.5 persen), angkatan 2019 berjumlah 6 mahasiswa (15 persen). Sehingga, dapat diambil kesimpulan bahwa subjek penelitian di

Universitas Mulawarman didominasi oleh mahasiswa angkatan 2017 berjumlah 21 mahasiswa (62.5 persen).

### 3.2 Hasil Uji Deskriptif

Analisis deskriptif sebaran frekuensi dan histogram dilakukan untuk mendapatkan gambaran demografi subjek dan deskriptif mengenai variabel penelitian, yaitu penelitian untuk meningkatkan kesiapan kerja melalui pelatihan *future orientation*. Hal ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan tingkat kesiapan kerja sebelum dan sesudah pelatihan *future orientation* mahasiswa Universitas Mulawarman.

*Pretest* yang diberikan pada subjek penelitian berfungsi untuk mengetahui tingkat kesiapan kerja pada sebelum pelatihan yang kemudian dibandingkan dengan hasil *posttest*. Pelatihan *future orientation* dianggap efektif jika skor *posttest* lebih tinggi daripada skor *pretest*. Berdasarkan hasil uji deskriptif sebaran frekuensi dan histogram, maka diperoleh rentang skor dan kategori untuk masing-masing subjek penelitian sebagai berikut:

**Tabel 5.**  
**Rangkuman Data Skor dan Klasifikasi Tingkat Kesiapan Kerja Kelompok Eksperimen**

No.	Subjek	Pre-test	Klasifikasi	Post-test	Klasifikasi	Status
1	JH	99	Sedang	110	Tinggi	Naik
2	AARA	100	Sedang	136	Sangat Tinggi	Naik
3	IDS	101	Sedang	120	Tinggi	Naik
4	ADF	89	Sedang	111	Tinggi	Naik
5	KA	99	Sedang	104	Tinggi	Naik
6	FU	100	Sedang	108	Tinggi	Naik
7	DSK	82	Rendah	117	Tinggi	Naik
8	ZNB	98	Sedang	138	Sangat Tinggi	Naik
9	AN	100	Sedang	130	Sangat Tinggi	Naik
10	FFH	99	Sedang	93	Sedang	Tetap
11	SPK	91	Sedang	116	Tinggi	Naik
12	RB	99	Sedang	103	Tinggi	Naik
13	ARD	93	Sedang	116	Tinggi	Naik
14	NR	80	Rendah	115	Tinggi	Naik
15	AF	90	Sedang	119	Tinggi	Naik
16	AR	91	Sedang	98	Sedang	Tetap
17	RA	92	Sedang	125	Sangat Tinggi	Naik
18	FA	82	Rendah	120	Tinggi	Naik
19	IG	101	Sedang	129	Sangat Tinggi	Naik
20	EL	91	Sedang	125	Sangat Tinggi	Naik

Berdasarkan tabel 5 di atas, maka diketahui bahwa terdapat perbedaan hasil skor *pretest* dan *posttest* pada kelompok eksperimen setelah diberikan perlakuan *future orientation training* yaitu sebanyak 18 subjek mengalami peningkatan kesiapan kerja dan sebanyak 2

subjek tidak mengalami peningkatan kesiapan kerja (tetap).

**Tabel 6.**  
**Rangkuman Data Skor dan Klasifikasi Tingkat Kesiapan Kerja Kelompok Kontrol**

No.	Subjek	Pre-test	Klasifikasi	Post-test	Klasifikasi	Status
1	CB	100	Sedang	99	Sedang	Tetap
2	APP	72	Rendah	65	Rendah	Tetap
3	VR	99	Sedang	99	Sedang	Tetap
4	NK	80	Rendah	78	Rendah	Tetap
5	HRY	100	Sedang	100	Sedang	Tetap
6	DING	101	Sedang	101	Sedang	Tetap
7	EZ	100	Sedang	99	Sedang	Tetap
8	LTF	95	Sedang	98	Sedang	Tetap
9	JK	100	Sedang	100	Sedang	Tetap
10	R	74	Rendah	76	Rendah	Tetap
11	Z	100	Sedang	100	Sedang	Tetap
12	SA	68	Rendah	67	Rendah	Tetap
13	PLP	99	Sedang	100	Sedang	Tetap
14	AB	100	Sedang	100	Sedang	Tetap
15	OP	101	Sedang	101	Sedang	Tetap
16	AHM	96	Sedang	96	Sedang	Tetap
17	FT	101	Sedang	100	Sedang	Tetap
18	RK	98	Sedang	97	Sedang	Tetap
19	IR	101	Sedang	102	Tinggi	Naik
20	BA	99	Sedang	103	Tinggi	Naik

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka diketahui bahwa terdapat perbedaan hasil skor *pretest* dan *posttest* pada kelompok kontrol yang tidak diberikan perlakuan *future orientation training* diketahui bahwa sebanyak 18 subjek tidak mengalami peningkatan kesiapan kerja (tetap) dan sebanyak 2 subjek mengalami peningkatan kesiapan kerja.

### 3.3 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat penyimpanan frekuensi observasi yang diteliti dari frekuensi teoritik. Uji asumsi normalitas menggunakan teknik statistik analitik uji normalitas Shapiro-Wilk dikarenakan subjek kurang dari 50. Kaidah yang digunakan adalah jika  $p > 0.05$  maka sebarannya normal dan jika  $p < 0.05$  maka sebarannya tidak normal (Santoso, 2015).

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Normalitas**

Kelompok	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.
Eksperimen	0.858	20	0.007
Kontrol	0.636	20	0.000

Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel kesiapan kerja pada kelompok eksperimen menghasilkan nilai  $p = 0.007$  ( $p < 0.05$ ) dan pada kelompok kontrol menghasilkan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Hasil uji berdasarkan kaidah menunjukkan sebaran butir-butir variabel kesiapan kerja *pretest* pada kelompok eksperimen dan kontrol adalah tidak normal. Berdasarkan tabel 7 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki sebaran data yang tidak normal. Dengan demikian analisis data dilakukan secara non parametrik.

### 3.4 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Dalam penelitian ini, diuji homogenitas antara kelompok rendah dan kelompok tinggi, agar diketahui bahwa data kedua kelompok tersebut bervariasi sama. Kaidah uji homogenitas adalah, data variabel dianggap homogen, bila nilai  $p > 0.05$ .

**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Homogenitas**

Levene's Test For Equality Of Variance	
Sig	Keterangan
0.147	Homogen

Berdasarkan tabel 8 di atas, hasil perhitungan menunjukkan nilai hasil pada kelompok eksperimen dan kontrol  $p = 0.147$  ( $p > 0.05$ ) yang berarti bahwa data variabel kesiapan kerja bersifat homogen.

### 3.5 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian adalah untuk mengetahui perbedaan tingkat kesiapan kerja pada kelompok eksperimen mahasiswa Universitas Mulawarman sebelum dan sesudah *future orientation training*.

**Tabel 9.**  
**Hasil Uji Wilcoxon Pretest – Posttest Kesiapan Kerja pada Kelompok Eksperimen dan Kontrol**

Kelompok	Nilai Z	Sig	Mean		Ket.
			Pretest	Posttest	
Eksperimen	-3.808	0.000	93.85	116.65	Signifikan
Kontrol	-0.120	0.904	94.20	94.05	Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa pada skor *pretest* dan *posttest* pada kelompok eksperimen diperoleh hasil statistik hitung (Z) sebesar -3.808 dengan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya ada perbedaan skor kesiapan kerja sebelum dan sesudah diberikan perlakuan *future orientation training*, sehingga terdapat peningkatan kesiapan kerja yang signifikan setelah diberikan perlakuan *future orientation training*.

Sedangkan pada pada skor *pretest* dan *posttest* pada kelompok kontrol diperoleh hasil statistik hitung (Z) sebesar -0.120 dengan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0.904 ( $p > 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tidak perbedaan skor kesiapan kerja sebelum dan sesudah pada kelompok kontrol yang tidak diberikan perlakuan *future orientation training*.

Hipotesis kedua dalam penelitian adalah untuk mengetahui perbedaan tingkat kesiapan kerja pada subjek sesudah (*posttest*) diberikan perlakuan berupa *future orientation* yaitu kelompok eksperimen dan *posttest* kelompok kontrol yang tidak diberikan perlakuan.

**Tabel 10.**  
**Hasil Uji Mann-Whitney U Test Kesiapan Kerja pada Kelompok Eksperimen dan Kontrol**

Kelompok	Nilai Z	Sig	Keterangan
Eksperimen-Kontrol	-4.031	0.000	Signifikan

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat diketahui bahwa skor *posttest* pada kelompok eksperimen dan kontrol diperoleh hasil statistik hitung (Z) sebesar -4.031 dengan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya ada perbedaan tingkat kesiapan kerja antara kelompok eksperimen yang diberikan perlakuan *future orientation training* dengan kelompok kontrol yang tidak diberikan perlakuan *future orientation training*.

### 3.6 Pembahasan

Hipotesis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan tingkat kesiapan kerja antara sebelum dan sesudah pelatihan *future orientation* pada kelompok eksperimen mahasiswa Universitas Mulawarman. Berdasarkan hasil analisis hipotesis dengan menggunakan uji *wilcoxon*, diperoleh hasil statistik hitung ( $Z$ ) = -3.808 dengan nilai signifikansi (2-tailed) = 0.000 ( $p < 0.05$ ).

Hal di atas menunjukkan bahwa  $H_{10}$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya ada perbedaan skor kesiapan kerja sebelum dan sesudah diberikan perlakuan *future orientation training*, sehingga terdapat peningkatan kesiapan kerja yang signifikan setelah diberikan perlakuan *future orientation training*. Peningkatan skor mean dapat dilihat dari nilai *mean pretest* = 93.85 dan *mean posttest* = 116.65. Artinya pelatihan *future orientation* terbukti efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa Universitas Mulawarman dalam menghadapi pemindahan ibu kota.

Hal tersebut berbanding dengan hasil yang didapatkan antara *pretest* dan *posttest* pada kelompok kontrol diperoleh hasil statistik hitung ( $Z$ ) = -0.120 dengan nilai signifikansi (2-tailed) = 0.904 ( $p > 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kelompok kontrol yang tidak diberikan perlakuan berupa pelatihan *future orientation* tidak memiliki perbedaan tingkat skor kesiapan kerja sebelum (*pretest*) dan sesudah (*posttest*).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nafisah (2017) menjelaskan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara orientasi masa depan dengan kesiapan kerja. Semakin tinggi orientasi masa depan maka akan semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah orientasi masa depan maka akan semakin rendah pula tingkat kesiapan kerja.

Hal di atas sesuai dengan teori perkembangan yang dikemukakan oleh Hurlock (2011), tahapan perkembangan remaja ada 3 yaitu awal, tengah dan akhir. Subjek dalam penelitian ini mayoritas berusia 18 tahun ke atas yaitu masuk dalam kategori remaja akhir menuju masa dewasa awal. Pada masa ini remaja memasuki masa ketakutan dan

kebingungan. Salah satu kebingungan tersebut adalah mengenai pekerjaan di masa depan sehingga berpengaruh dengan kesiapan kerja mahasiswa. Terlebih lagi Kalimantan Timur akan menjadi daerah ibu kota baru Indonesia, tentu saja persaingan lapangan kerja akan semakin berat.

Bagi mahasiswa pada umumnya, masa depan khususnya di bidang pekerjaan merupakan bayangan yang masih kurang jelas orientasinya. Terlebih bagi mahasiswa asal Kalimantan Timur yang daerahnya akan menjadi ibu kota baru, hal yang dilakukan mahasiswa saat ini cenderung belum berorientasi ke masa depan. Oleh sebab itu tentu diperlukannya pelatihan orientasi masa depan untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maslihah (2011) bahwa pelatihan orientasi masa depan yang menggunakan pendekatan *experiential learning* memiliki pengaruh terhadap peningkatan kemampuan remaja dalam menyusun orientasi masa depan di bidang pekerjaan. Meningkatnya kemampuan menyusun orientasi masa depan di bidang pekerjaan dapat meningkatkan kesiapan untuk memasuki dunia kerja.

Kesiapan kerja seperti memiliki keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman, dan kepribadian membuat mahasiswa bisa memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya nanti. Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa seseorang dikatakan memiliki kesiapan kerja jika telah memiliki keahlian serta ilmu dan pemahaman yang dapat digunakan dalam sebuah pekerjaan (Poll & Sewell, 2007).

Sedangkan menurut Bandaranaike & Willison (2015) kesiapan kerja ini bukan hanya tentang mendapatkan pekerjaan tetapi mengembangkan atribut, teknik atau pengalaman seumur hidup. Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa untuk menjadikan seseorang memiliki kesiapan kerja (*work readiness*) juga perlu dilaksanakannya pelatihan agar dapat mengembangkan atribut (kemampuan) yang dapat menunjang kesiapan kerja mahasiswa di masa depan.

Mahasiswa dalam mengembangkan kemampuan ataupun potensi yang dimiliki dirinya, dapat dilakukan dengan fokus terhadap



tujuan tentang masa depannya. Menurut Ani (2018) orientasi masa depan mahasiswa berupa gambaran yang dimiliki tentang masa depan mereka, dengan demikian mahasiswa menyiapkan dasar untuk menetapkan tujuan, rencana, membuat pilihan dan komitmen, dan berakibat pada perkembangan diri. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa mahasiswa dapat memiliki gambaran mengenai pekerjaannya di masa yang akan datang serta dapat memiliki kesiapan kerja apabila memiliki telah memiliki orientasi masa depan yang jelas.

Hipotesis kedua dalam penelitian adalah untuk mengetahui perbedaan tingkat kesiapan kerja pada subjek sesudah (*posttest*) diberikan perlakuan berupa *future orientation* yaitu kelompok eksperimen dan *posttest* kelompok kontrol yang tidak diberikan perlakuan. Berdasarkan hasil analisis hipotesis dengan menggunakan uji mann whitney u, dapat diketahui bahwa skor *posttest* pada kelompok eksperimen dan kontrol diperoleh hasil statistik hitung ( $Z$ ) = -4.031 dengan nilai signifikansi (2-tailed) = 0.000 ( $p < 0.05$ ).

Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya ada perbedaan tingkat kesiapan kerja antara kelompok eksperimen yang diberikan perlakuan berupa pelatihan *future orientation* dengan kelompok kontrol yang tidak diberikan perlakuan pelatihan *future orientation*. Artinya pelatihan *future orientation* terbukti efektif untuk meningkatkan kesiapan bekerja mahasiswa menghadapi pemindahan ibu kota.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kendhawati & Jatnika (2010) menemukan bahwa untuk meningkatkan kesiapan kerja pada mahasiswa agar mampu bersaing dalam dunia kerja harus memiliki orientasi masa depan, kemampuan yang baik, dan kepercayaan yang tinggi, terlebih lagi dengan adanya pemindahan ibu kota.

Mahasiswa harus mampu memiliki kesiapan kerja yang baik untuk menghadapi pemindahan ibu kota. Mahasiswa harus berfokus pada sifat-sifat pribadi, seperti sifat pekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi lebih dari itu yaitu mempertahankan suatu pekerjaan (Brady, 2010).

Mahasiswa dalam mendapatkan pekerjaan di masa depan tentunya tidak mudah, sehingga harus mempersiapkan terlebih dahulu. Salah satu caranya adalah dengan memiliki orientasi masa depan. Orientasi masa depan dapat dikatakan sebagai gambaran yang dimiliki mahasiswa tentang masa depan mereka, dengan demikian mahasiswa menyiapkan dasar untuk menetapkan tujuan, rencana, membuat pilihan, komitmen yang berakibat pada kesiapan kerja mahasiswa (Ani, 2018).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan *future orientation* terbukti efektif untuk meningkatkan kesiapan bekerja pada mahasiswa dalam menghadapi pemindahan ibu kota. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah tidak adanya tindak lanjut (*follow up*) untuk mengetahui seberapa lama bertahan peningkatan kesiapan kerja mahasiswa yang diberikan pelatihan *future orientation* karena keterbatasan waktu dalam penelitian.

## 4 KESIMPULAN DAN SARAN

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada perbedaan tingkat kesiapan kerja antara mahasiswa sebelum dan sesudah diberikan perlakuan *future orientation training*.
2. Ada perbedaan tingkat kesiapan kerja antara mahasiswa yang mengikuti *future orientation training* dengan mahasiswa yang tidak mengikuti *future orientation training*.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan *future orientation* terbukti efektif untuk meningkatkan kesiapan bekerja pada mahasiswa dalam menghadapi pemindahan ibu kota.

### 4.2 Saran

Terdapat beberapa hal yang perlu disempurnakan agar pelaksanaan penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih optimal, antara lain yaitu:

1. Bagi subjek penelitian  
Subjek penelitian sebaiknya mampu mempertahankan kesiapan kerja yang telah dimiliki agar tetap dapat menghadapi dunia kerja di masa depan terlebih lagi dengan adanya pemindahan ibu kota ke daerah Kalimantan Timur, mengingat kesiapan kerja sangat diperlukan oleh mahasiswa agar mampu menghadapi persaingan di dunia pekerjaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengkaji lebih luas lagi mengenai apa yang dapat meningkatkan kesiapan kerja serta dapat melakukan penelitian dengan waktu yang lebih agar dapat menggunakan tindak lanjut (*follow up*) untuk mengetahui seberapa lama bertahan peningkatan kesiapan kerja mahasiswa yang diberikan pelatihan, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat menemukan temuan yang lebih efektif meningkatkan kesiapan kerja dari penelitian yang telah dilakukan.

## 5 DAFTAR PUSTAKA

- Ani, A. (2018). *Pengaruh Cognitive Style dan Orientasi Masa Depan Terhadap Pengelolaan Keuangan UKM*. Skripsi. Makassar: Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Anwar, S. (2009). *Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interview, Kuesioner dan Sosiometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ayuningtyas, T. D. (2015). Hubungan antara Kemandirian dan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir. Yogyakarta: Psikologi Universitas Sanata Dharma.
- Bandaranaike, S., & Willison, J. W. (2015). Building Capacity For Work-Readiness: Bridging The Cognitive and Affective Domains. *Journal of Cooperative Education*. 16(3): 223-233.
- Brady, R. P. (2010). Work Readiness Inventory, an Administrator's Guide. *Journal of International*. 5(1): 141-160.
- Chaniago, A. A., Yustika, A. E., Siregar, M. J., & Mutasya, T. (2009). *Pemindahan Ibukota ke Kalimantan*. Tim Visi Indonesia 2033.
- Chaplin, J. P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Coetzee & Schreuder. (2011). The Relation Between Career Anchors, Emotional Intelligence and Employability Satisfaction Among Workers In The Service Industry. *Southern African Business Review*. 15(3): 76-97.
- Fitriyanto, A. (2006). *Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research II*. Jakarta: Andi Ofset.
- Hurlock, E. B. (2011). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga
- Kementrian PPN/Bappenas. (2019). *Dampak Ekonomi dan Skema Pembiayaan Pemindahan Ibu Kota Negara*. Dialog Nasional II.
- Kendhawati & Jatnika, R. (2010). Model Pembinaan Remaja Dalam Rangka Mempersiapkan Diri Memasuki Dunia Kerja. *Journal Psychology*. 6(3): 201-210.
- Kolb, D. (1984). *Experiential Learning*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Kusumaputri, R. Y. (2018). *Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.
- Majid, A. (2015). *Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslihah, R. (2011). Pelatihan Orientasi Masa Depan untuk Meningkatkan Kemampuan Remaja dalam Menyusun Orientasi Masa Depan Bidang Pekerjaan. *Jurnal Abmas*. 11(11): 1-11.
- Nafisah, S. A. (2017). *Hubungan antara Orientasi Masa Depan dengan Kesiapan Kerja Siswa SMK*. Naskah Publikasi Ilmiah. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Negeri Surakarta.

- Nurmi, J. (2004). Socialization and Self-development. Channeling, Selection Adjustment, and Reflection. *Handbook of Adolescent Psychology*. 23(2): 85-124.
- Poll, L. D., & Sewell, P. (2007). The Key To Employability: Developing A Practical Model of Graduate Employability. *Journal of Education and Training*. 49(4): 25-30.
- Rukmana, D. (2019). *Pemindahan Ibukota Negara*. AS: Savannah State University.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi/* Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Seginer, R. (2009). *Future Orientation of Developmental and Ecological Perspective*. Israel: Springer.
- Setiyowati, E. (2015). *Hubungan Efektivitas Bimbingan Karir dan Orientasi Masa Depan dengan Keputusan Karir Remaja*. Thesis. Magister Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Soebhan, S. R., & Yunia, L. (2007). *Diskursus Pemindahan Ibu Kota Negara di Indonesia*. Jakarta: Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Suryanto, A. (2009). *Pemindahan Ibukota dalam Perspektif Administrasi Negara*. Surabaya: New Capital City Needs Consideration.
- Susanti, R. (2016). Gambaran Orientasi Masa Depan Remaja Dalam Bidang Pekerjaan Ditinjau Dari Religiusitas dan Motivasi Berprestasi Pada Remaja Desa Sei Banyak Ikan Kelayang. *Jurnal Psikologi*. 12(1): 109-116.
- Taufiq, M. (2017). *Pemindahan Ibu Kota dan Potensi Konektivitas Pemerataan Ekonomi*. Program Pendidikan Vokasi Universitas Indonesia: Prosiding Semnas Pemindahan Ibu Kota Negara. 99-116.
- Toun, N. R. (2018). Analisis Kesiapan Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dalam Wacana Pemindahan Ibu Kota Negara Republik Indonesia ke Kota Palangkaraya. *Jurnal Academia Praja*. 1 (1): 129-148.
- Yahya, H. M. (2018). Pemindahan Ibu Kota Negara Maju dan Sejahtera. *Jurnal Studi Agama dan Masyarakat*. 14 (1): 21-30.