

**KESIAPAN KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA
TARUNA/I TINGKAT III POLITEKNIK PENERBANGAN
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

NADYA FARHA DAMAYANTI

20.860.0130



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/3/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/3/25

**KESIAPAN KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA
TARUNA/ I TINGKAT III POLITEKNIK PENERBANGAN MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Program Studi Psikologi



OLEH :

NADYA FARHA DAMAYANTI

20.860.0130

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/3/25

Access From (repository.uma.ac.id)24/3/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Kesiapan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin Pada Taruna/I Tingkat
III Politeknik Penerbangan Medan

Nama : Nadya Farha Damayanti

NPM : 208600130

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Endang Harvati, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S. Psi, M.Psi, Psikolog

Dekan

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Ketua Prodi Psikologi

Tanggal disetujui : 08 Januari 2025

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam Penelitian skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika Penelitian ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 08 Januari 2025



Nadya Farha Damayanti

Nadya Farha Damayanti
20.860.0130

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

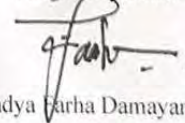
Nama : Nadya Farha Damayanti
NPM : 20.860.0130
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/ skripsi/ tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai Peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 08 Januari 2025

Yang Menyatakan



Nadya Farha Damayanti
20.860.0130

ABSTRAK

KESIAPAN KERJA DITINJAU DARI JENIS KELAMIN PADA TARUNA/I TINGKAT III POLITEKNIK PENERBANGAN MEDAN

Nadya Farha Damayanti
20.860.0130

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui perbedaan kesiapan kerja taruna/i Tingkat III Politeknik Penerbangan Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif non-eksperimen dengan membedakan kesiapan kerja berdasarkan jenis kelamin. Sampel dalam penelitian ini 66 orang Taruna/I Tingkat III Politeknik Penerbangan Medan. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini yaitu *non-probability sampling* yang dilakukan dengan teknik pengambilan yaitu Total Sampling. Analisis data menggunakan rumus t-test yang dibantu dengan *software* JASP. Berdasarkan hasil yang telah dianalisis sebelumnya dengan rumus t-tes untuk membedakan kesiapan kerja antara laki-laki dan perempuan dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Terdapat perbedaan antara pria dan wanita secara signifikan, dengan nilai signifikansi $p=0.008$ sehingga berdasarkan hasil perbedaan dari statistik maupun visualisasi dengan nilai rata-rata skor kesiapan karir pada laki-laki sebesar 66,909 dibandingkan rata-rata kesiapan karir perempuan sebesar 64,333 dapat disimpulkan bahwa perbedaan kesiapan kerja pria lebih tinggi daripada wanita.

Kata Kunci : Kesiapan Kerja; Jenis Kelamin; Taruna/i

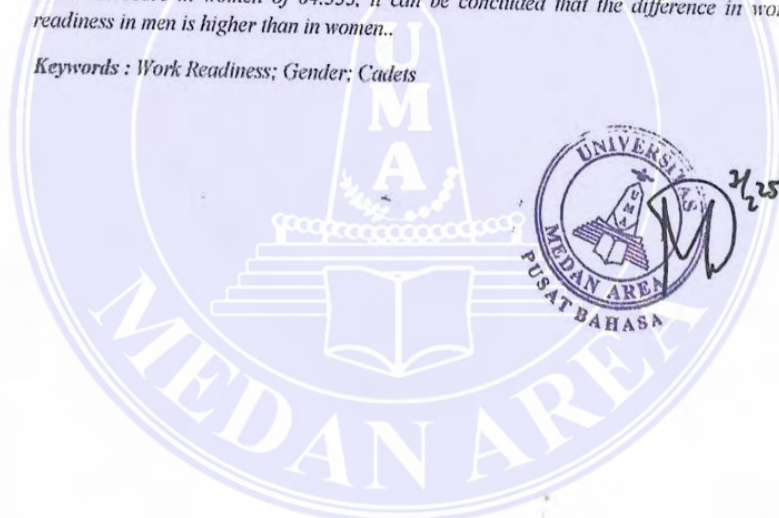
ABSTRACT

**WORK READINESS REVIEWED BY GENDER FOR THIRD-YEAR CADETS OF
MEDAN AVIATION POLYTECHNIC**

Nadya Farha Damayanti
20.860.0130

The purpose of this study was to determine the differences in work readiness of Level III male:female cadets of Medan Aviation Polytechnic. This study used a non-experimental quantitative method by differentiating work readiness based on gender. The sample in this study was 66 Level III Taruna/ Taruni of Medan Aviation Polytechnic. The sampling technique in this study was non-probability sampling which was carried out with a Total Sampling technique. Data analysis used the t-test formula assisted by JASP software. Based on the results previously analyzed using the t-test formula to differentiate work readiness between men and women, it can be concluded that the hypothesis is accepted. There is a significant difference between men and women, with a significance value of $p=0.008$ so that based on the results of the differences in statistics and visualization with an average career readiness score in men of 66.909 compared to an average career readiness score in women of 64.333, it can be concluded that the difference in work readiness in men is higher than in women..

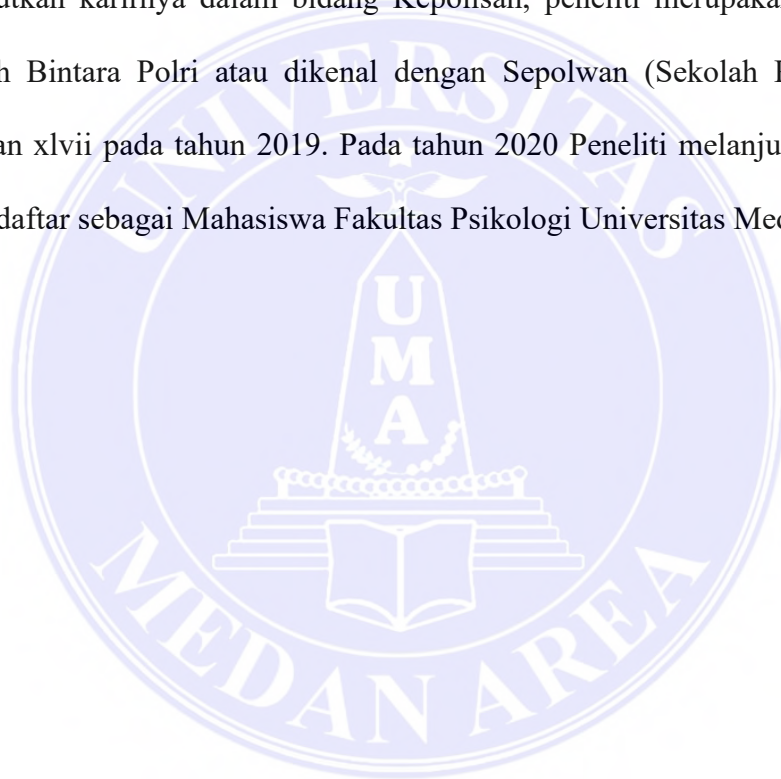
Keywords : Work Readiness; Gender; Cadets



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti dilahirkan di Aek Nabara pada 25 April 1998 dari pasangan Bapak Sutoro dan Ibu Widyastuti. Peneliti merupakan anak pertama dari tiga bersaudara, adik perempuannya bernama drg. Berliana Julianti dan adik laki-lakinya bernama Satria Farha Nanda.

Peneliti lulus dari Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 dan melanjutkan karirnya dalam bidang Kepolisian, peneliti merupakan lulusan dari Sekolah Bintara Polri atau dikenal dengan Sepolwan (Sekolah Polisi Wanita) angkatan xlvi pada tahun 2019. Pada tahun 2020 Peneliti melanjutkan studinya dan terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



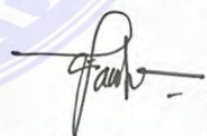
KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas kehendak-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Kesiapan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin pada Taruna/I Tingkat III Politeknik Penerbangan Medan” ini dapat di selesaikan dengan baik.

Pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak yang selalu memberikan dukungan kepada peneliti dalam menyelesaikan laporan akhir, ucapan terima kasih kepada Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang sudah selalu memberikan ilmu, arahan dan waktu kepada peneliti. Kepada ketua penguji Ibu Findy Suri N S.Psi, M.Si, kepada dosen pembimbing Bapak Dr. M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi dan kepada sekretaris sidang Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi yang telah memberikan arahan dan masukan.

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada orang tua dan keluarga yang memberikan dukungan moral maupun moril dalam setiap langkah dalam menjalani perkuliahan. Kepada Poltekbang Medan, pengasuh dan anak asuh course TNU XX, serta seluruh Taruna/i Politeknik Penerbangan Medan. Dalam penelitian tugas akhir skripsi ini tentu masih terdapat banyak kekurangan. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang menjadi bahan perbaikan bagi peneliti, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak.

Medan, 08 Januari 2025



Nadya Farha Damayanti
20.860.0130

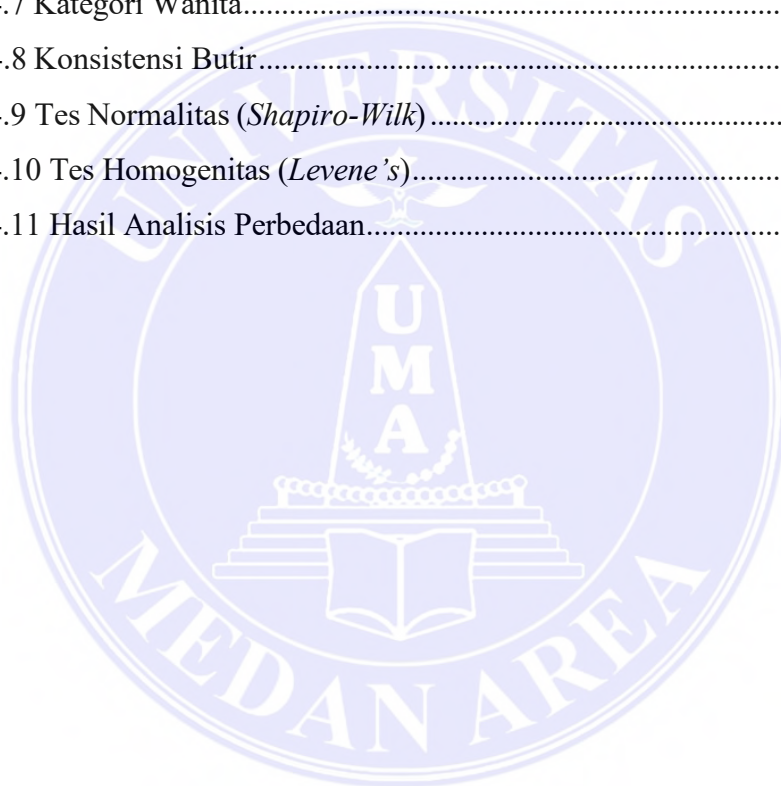
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Hipotesis Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kesiapan Kerja.....	10
2.1 .1 Pengertian Kesiapan Kerja	10
2.1 .2 Faktor-Faktor Kesiapan Kerja	12
2.1 .3 Aspek-Aspek Kesiapan Kerja	14
2.1 .4 Ciri-Ciri Kesiapan Kerja	18
2.2 Jenis Kelamin.....	20
2.2 .1 Pengertian Jenis Kelamin	20
2.3 Perbedaan Kesiapan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	21
2.4 Kerangka Konseptual.....	24

BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	25
3.2 Bahan dan Alat	25
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
3.4 Metodologi Penelitian	26
3.4 .1 Metode Pengumpulan Data	26
3.4 .2 Validitas dan Reliabilitas	28
3.4 .3 Metode Analisis Data	28
3.5 Populasi dan Sampel	30
3.5 .1 Populasi	30
3.5 .2 Sampel	30
3.6 Prosedur Penelitian	31
3.6 .1 Persiapan Penelitian	31
3.6 .2 Persiapan Alat Ukur Penelitian	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Hasil Penelitian	32
4.1 .1 Sejarah Singkat Politeknik Penerbangan Medan	32
4.1 .2 Uji Deskriptif	35
4.1 .3 Kategorisasi	37
4.1 .4 Uji Validitas	39
4.1 .5 Uji Reliabilitas	39
4.1 .6 Uji Asumsi	40
4.1 .7 Uji Hipotesis	41
4.2 Pembahasan	42
BAB V KESIMPULAN	48
5.1 Simpulan	48
5.2 Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	50

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	25
Tabel 4.1 Persentasi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.2 Persentasi Berdasarkan Program Studi.....	36
Tabel 4.3 Deskripsi Kesiapan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Tabel 4.4 Kategorisasi Hipotetik.....	38
Tabel 4.5 Kategorisasi Empirik.....	38
Tabel 4.6 Kategori Pria.....	38
Tabel 4.7 Kategori Wanita.....	39
Tabel 4.8 Konsistensi Butir.....	40
Tabel 4.9 Tes Normalitas (<i>Shapiro-Wilk</i>).....	40
Tabel 4.10 Tes Homogenitas (<i>Levene's</i>).....	41
Tabel 4.11 Hasil Analisis Perbedaan.....	42



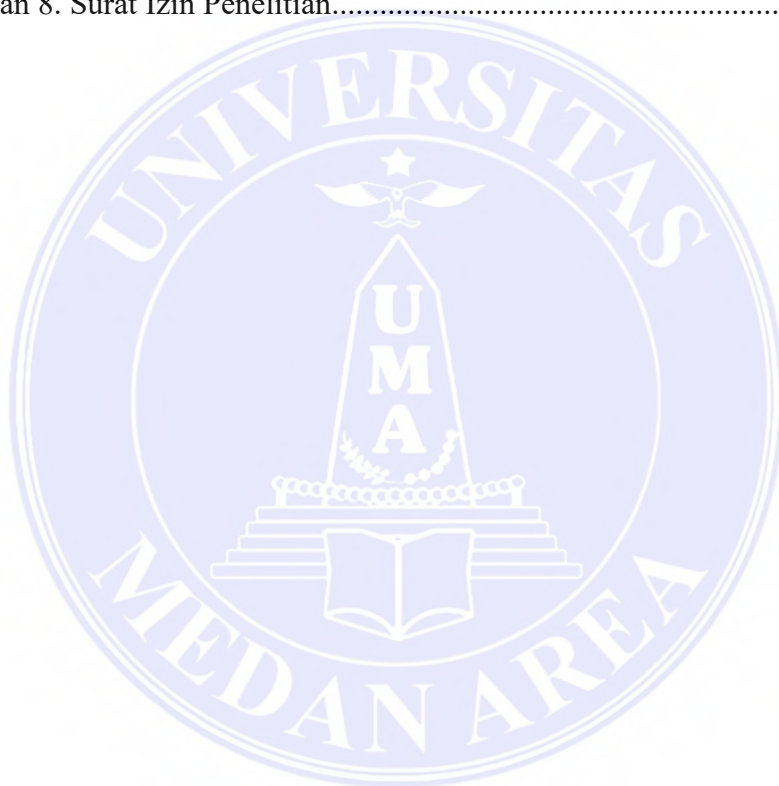
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1 Visualisasi Perbedaan.....	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Alat Ukur Lembar Skala.....	54
Lampiran 2. Tabulasi Data Mentah.....	58
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	61
Lampiran 4. Uji Deskriptif.....	66
Lampiran 5. Uji Hipotesis	68
Lampiran 6. Uji Asumsi.....	70
Lampiran 7. Kategorisasi	72
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian.....	74



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, ini adalah sekolah, keberadaan sumber daya manusia memegang peranan penting, sehingga sumber daya manusia harus dimanfaatkan secara maksimal, sehingga dicari kelompok yang paling efektif dan terbaik dan terbentuklah kelompok orang-orang yang berbakat dan sumber daya manusia. Individu dan organisasi ingin melakukan pekerjaan dan pekerjaannya. Memahami ekspektasi pekerjaan terhadap sumber daya yang dimilikinya akan meningkatkan motivasi perencanaan bisnis dan karenanya meningkatkan kesiapan kerja.

Dunia kerja pada saat ini terdapat banyak persaingan ketat dalam memperoleh pekerjaan. Terdapat beberapa pergeseran penting yang terjadi membuat adanya peningkatan pengangguran terdidik baik pengangguran terbuka maupun terselubung sebagai akibat dari massifikasi pendidikan tinggi, berubahnya struktur sosio-ekonomi dan politik global yang mempengaruhi pasar dunia kerja dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat. Hal ini dikarenakan, lapangan pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah peningkatan sarjana setiap tahunnya dari seluruh universitas di Indonesia. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah pengangguran sarjana atau lulusan universitas pada februari 2021 mencapai 999.543 orang.

Joyoatmojo (2020) berpendapat bahwa tidak akan ada pendidikan tanpa inovasi, oleh karena itu lahirlah lulusan baru, diperlukan inovasi untuk

memberikan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhannya, dan pembelajaran baru memerlukan pembelajaran baru. Dapatkan keterampilan, kelola kelas, dan banyak lagi. Persiapan karir sangat penting terutama setelah taruna/i lulus dari perguruan tinggi. Rencana seorang taruna/i memasuki dunia bisnis dipengaruhi oleh banyak faktor. Universitas memiliki tanggung jawab untuk mempersiapkan taruna/i nya memasuki dunia kerja. Yang perlu diperhatikan adalah tantangan dan kebutuhan dunia usaha dan industri terus berubah.

Hebatnya lagi, setelah melalui proses pendidikan dan proses pelatihan kerja, individu dapat memasuki dunia kerja dengan kesiapan karir yang tinggi. Wiraswasta adalah suatu keadaan yang memungkinkan seseorang langsung bekerja sepulang sekolah tanpa harus berganti pekerjaan dalam jangka waktu yang lama. Namun kenyataannya masih banyak lulusan yang bekerja setelah lulus, tidak dapat mengenyam pendidikan dasar di sekolah dan melamar pekerjaan yang diinginkan perusahaan semoga beruntung.

Dalam dunia kerja saat ini, taruna/i harus siap menghadapi perubahan dan situasi yang menghadirkan tantangan baru setiap hari. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada keberhasilan organisasi tersebut tetapi juga pada faktor-faktor seperti karyawan dan etos kerja.

Menurut Slameto (2016), kesiapan adalah segala keadaan yang memungkinkan seseorang siap untuk merespon/bereaksi terhadap suatu keadaan dengan cara tertentu. Sedangkan menurut Anoraga (2015), yang diinginkan masyarakat adalah pekerjaan. Beberapa orang bekerja karena ingin mencapai sesuatu, dan bekerja memberikan mereka rasa puas. Oleh karena itu,

dapat dikatakan bahwa latihan perencanaan adalah tentang bagaimana seseorang mempersiapkan dirinya untuk bereaksi terhadap situasi tertentu untuk memenuhi kebutuhannya.

Taruna/i tingkat akhir harus siap bekerja, karena taruna/i harus mampu memenuhi kualifikasi keterampilannya sebelum lulus, misalnya mengembangkan ilmu dan keterampilan yang dimilikinya untuk menghadapi tantangan di kemudian hari. Begitu orang mendapat pekerjaan, mereka juga akan bisa mengelola bisnisnya.

Taruna adalah sebutan untuk siswa laki-laki, sedangkan taruni untuk perempuan, terutama yang sedang menempuh pendidikan di akademi seperti, militer, kepolisian, pelayaran atau sekolah kedinasan. Politeknik Penerbangan Medan merupakan perguruan tinggi negeri di lingkungan Kementrian Perhubungan yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan. Politeknik Penerbangan Medan memiliki lambang, pataka, dan mars, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini. Politeknik Penerbangan Medan melaksanakan tugas menyelenggarakan program pendidikan vokasi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di bidang penerbangan serta Diklat Transportasi Udara.

Fenomena pada penelitian ini diambil dari taruna/i Tingkat III Politeknik Penerbangan Medan. Hasil wawancara dengan beberapa taruna/i Tingkat III mengungkapkan bahwa taruna/i terdapat perbedaan latar belakang SMA/SMK; beberapa taruna memang berlatar belakang sekolah penerbangan atau juga teknik sehingga mereka sudah terbiasa berhadapan dengan mesin, pesawat

maupun bidang penerbangan itu sendiri, berbeda dengan taruni yang sebagian besar masuk Poltekbang hanya ingin mencoba dan masuk kedalam sekolah kedinasan, tidak mengetahui tentang apa itu jurusan yang ada pada Poltekbang Medan, yang menyebabkan mereka kaget dengan pelajaran dan pekerjaan di lapangan, walaupun tak jarang juga di temui pada beberapa taruna yang memiliki cerita yang sama juga, namun tidak mendominasi seperti taruni.

Taruna/i mempunyai kemampuan yang berbeda dalam beberapa bidang, namun hasil karya taruna/i nya sama, padahal pria dan wanita tidak memiliki kemampuan yang sama pada bidang tertentu. Hal ini juga menjadi salah satu masalah pada lokasi penelitian ini, dimana para taruni merasa kurang tepat pada tugas tertentu yang dirasa lebih cocok dilakukan oleh taruna. Hasil tersebut, sebagaimana dikemukakan Waskito dan Irmawati (2007), pengembangan karir perempuan selalu berbeda dengan laki-laki. Dampak perbedaan tersebut terhadap perkembangan karir perempuan. Bagaimanapun juga, jalur karir yang dirancang untuk laki-laki tidak berlaku untuk perempuan. Dari penelitian tersebut lahirlah istilah “perbedaan” perkembangan laki-laki dan perempuan. Perbedaan-perbedaan ini berkaitan dengan kapan dan bagaimana mereka mencoba menyelesaikan konflik antara tugas dan tanggung jawab yang seharusnya mereka miliki pada setiap tahap perkembangan atau sepanjang hidup. Ketika taruna/i telah siap dan mampu menghadapi dunia kerja, maka diasumsikan taruna/i tersebut juga memahami apa yang diharapkan dari dirinya dan pekerjaan yang akan ditekuninya di masa depan. Agar berhasil dalam suatu karir, taruna/i perlu mendalami suatu bidang ilmu untuk mengembangkan

kemampuan pribadi mereka dan menjadi sadar secara mandiri terhadap karir yang berhubungan dengan pekerjaan.

Kartini (2020) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir meliputi karakteristik pribadi (*intern*) dan karakteristik pribadi lainnya (*eksternal*). Faktor internal tersebut meliputi kecerdasan, keterampilan dan kemampuan, kecerdasan, gender, keterampilan dan minat, motivasi, kesehatan, kemampuan kecerdasan emosional, karakter, moralitas dan tujuan, sedangkan faktor lainnya meliputi lingkungan keluarga (rumah), tempat kerja, keamanan dan dukungan rekan kerja, hubungan dengan pimpinan dan menjalani kehidupan yang baik dengan gaji yang didapat.

Jenis kelamin, menentukan tinggi rendahnya adaptabilitas karir. Pada dewasa awal perempuan dan laki-laki memiliki pola pembentukan identitas yang berbeda. Pérez-Quintana dan Hormiga (2015) yang menemukan bahwa laki-laki dan perempuan menunjukkan keefektifannya dalam pekerjaannya sebagai wirausaha (*non-employment*). Ketegasan ketika bekerjasama dengan investor lain serta sabar dan peduli dalam memahami kebutuhan mitra bisnis terbukti mampu membuat individu efektif dalam pekerjaannya sebagai wirausaha (Muller & Data-On, 2008).

Menurut Ivztan dan Conneely (2009) menemukan bahwa individu dengan tipe peran androgini mampu mencapai aktualisasi diri, salah satunya melalui peran kerjanya. Namun kenyataannya, Gadassi dan Gati (2009) menemukan bahwa perempuan dan laki-laki mengalami bias gender dikarenakan hadirnya stereotip gender terkait preferensi karier. Laki-laki cenderung memilih okupasi yang berorientasi maskulin, sedangkan perempuan memilih okupasi yang

berorientasi feminim. Stereotip gender merupakan keyakinan individu terkait atribut yang perempuan (feminitas) dan laki-laki (maskulinitas) harusnya miliki (Baron & Branscombe, 2012). Stereotip gender tersebut membentuk kategori sosial yang mewakili pikiran lingkungan atau yang melahirkan konseptualisasi terkait perempuan dan laki-laki (Brannon, 2017).

Menurut Schulz dan Enslin (2014) mengemukakan bahwa perempuan mengalami *double-bind*, yakni dilema terkait perilaku stereotip gender. Perempuan yang nurturing dan penuh kasih (*feminim*) akan dimaknai sebagai orang yang terlalu lembut. Sebaliknya, perempuan yang berupaya untuk tegas (*maskulin*) akan dianggap terlalu keras. Hal ini menyebabkan perempuan mengalami hambatan pada perencanaan dan kemajuan kariernya. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiesenberg dan Aghakhani (2007) yang mengemukakan bahwa perempuan mengalami perasaan yang bertentangan dengan ekspektasi budaya akan peran kerja yang sesuai. Penelitian tentang perbedaan kesiapan kerja antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan masih samar-samar.

Dalam hal ini, tingkat persiapan kerja antara taruna/i memiliki kesiapan kerja yang berbeda, laki-laki lebih mudah dalam menjalani karir di manapun berada tanpa banyak pertimbangan, tidak seperti perempuan yang banyak pertimbangan disaat menghadapi permasalahan dan menjalani karirnya.

Menurut Ismail et al. (2020) menghasilkan temuan bahwa siswa laki-laki lebih siap bekerja daripada perempuan jika ditinjau dari aspek sikap, kepemimpinan, komunikasi, kemampuan interpersonal, pemecahan masalah, tingkat pengetahuan, dan kecerdasan emosional. Meski begitu, penelitian

tersebut juga mengatakan bahwa siswa perempuan unggul pada aspek pemikiran, kolaborasi dan kerja sama tim, serta pengalaman dibanding siswa laki-laki.

Taruna/i di masa dewasa awal terlibat dalam pengembangan karir yang mempersiapkan mereka menghadapi dunia kerja (Santrock, 2011). Hal ini merupakan dasar bagi pengembangan karir laki-laki, yang akan mempersiapkan mereka untuk peran-peran dewasa yang mereka perlukan. Menerima bahwa tanggung jawab pekerjaan adalah pekerjaan laki-laki akan meningkatkan keinginan laki-laki untuk bekerja (Desmita, 2009). Laki-laki yang berpikir dengan baik akan fokus pada kebenaran ketika mengatasi masalah, laki-laki juga akan memikirkan cara dan membutuhkan solusi. Ibarat bicara, kalau laki-laki mau ngomong, dia akan jujur pada orang lain.

Hal ini yang menjadikan laki-laki mampu bertahan dalam situasi pekerjaan yang rumit. Selain itu laki-laki bisa bekerja sama dengan orang yang tidak disukainya. Dikarenakan laki-laki dapat memilah urusan pekerjaan harus dilaksanakan secara profesional dan tidak disangkutpautkan dengan urusan pribadi (Kustono, 2011).

Dalam kategori *skills* laki-laki memiliki jiwa *leadership*, karena laki-laki cenderung memiliki emosi yang stabil dalam beberapa keadaan dan bisa berfikir jernih dalam suasana yang keruh. Harus diakui pula bahwa laki-laki memiliki kecenderungan untuk mempengaruhi ketimbang dipengaruhi, oleh karena itu, laki-laki menjadi syarat utama seorang pemimpin. Hal-hal di atas menjadikan laki-laki mendominasi peran-peran penting dalam setiap pekerjaan (Putri, 2010).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Kesiapan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin pada Taruna/I Tingkat III Politeknik Penerbangan Medan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian diatas dapat dirumuskan permasalahan penelitian, yaitu : “Apakah ada perbedaan Kesiapan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin pada Taruna/I Tingkat III Politeknik Penerbangan Medan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menguji secara empiris Kesiapan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Taruna/I Tingkat III Politeknik Penerbangan Medan.

1.4 Hipotesis Penelitian

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada perbedaan kesiapan kerja ditinjau dari jenis kelamin. Dengan asumsi kesiapan kerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan kesiapan kerja perempuan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan tentang Kesiapan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Taruna/I Tingkat III Politeknik Penerbangan Medan dan perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti berikutnya terkait dengan Kesiapan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi intansi dalam membina Taruna/I Politeknik Penerbangan Medan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kesiapan Kerja

2.1.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Menurut (Kartini, 2020), kesiapan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa. Menurut (Othman, 2018), 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 diterapkan.

Wagner (dalam Firdaus 2012) mengatakan bahwa kesiapan kerja adalah seperangkat keterampilan dan perilaku yang dibutuhkan untuk bekerja dalam jenis pekerjaan apapun. Kesiapan kerja diperlukan untuk mencetak calon tenaga kerja yang berkualitas dan mampu bersaing dalam tuntutan persaingan global. Dirwanto (2008) kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan. Sugihartono (2007) menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental serta pengalaman bekerja, sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungan pekerjaan.

Kesiapan kerja menurut Caballero et al, adalah suatu sikap, keterampilan serta pengetahuan yang harus dimiliki oleh setiap individu untuk mencapai keberhasilan dalam dunia kerja. Boden dan Nedeva, mengatakan bahwa tidak semua pelaku usaha puas akan kesiapan kerja para lulusan perguruan tinggi dalam dunia kerja (Rona & Roswiyani 2022). Menurut Baiti et al., dalam (Maulidiyah et al, 2024) menyatakan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu faktor mendasar mengenai kinerja seseorang yang sudah matang ditunjang dari usaha untuk mengasah kemampuan yang meliputi kesiapan fisik, mental dan pengalaman untuk terjun ke dalam dunia kerja.

Menurut Cabrera dalam (Mitra & Attiq, 2024) kesiapan kerja merupakan faktor yang tak terhindarkan bagi mahasiswa yang akan melangkah ke dalam dunia kerja, hal ini membawa sejumlah manfaat yang tak bisa diabaikan, Pertama, kesiapan kerja membantu mengklarifikasi standar kerja dan ekspektasi yang harus dicapai oleh individu yang baru memasuki lingkungan kerja. Kedua, ini merupakan kriteria penting dalam proses seleksi karyawan, memungkinkan perusahaan untuk memilih individu yang memiliki tingkat kesiapan yang sesuai dengan tugas yang ditawarkan. Ketiga, karyawan yang telah mempersiapkan diri secara baik cenderung lebih produktif karena mereka telah membangun fondasi mental dan fisik yang kuat. Keempat, kesiapan kerja juga dapat menjadi dasar dalam mengembangkan sistem penggajian yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan. Kelima, individu yang memiliki kesiapan kerja cenderung lebih mudah beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja

yang cepat. Terakhir, kesiapan kerja membantu menyalurkan perilaku karyawan dengan nilai-nilai dan budaya perusahaan, menjadikan mereka sebagai aset yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mengembangkan kesiapan kerja sebagai bagian integral dalam mempersiapkan individu untuk dunia kerja yang kompetitif.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, kesiapan kerja adalah kombinasi keterampilan, sikap, pengetahuan, dan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik dan mental, serta pengalaman.

2.1 .2 Faktor-Faktor Kesiapan Kerja

Adapun dua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja antara lain, (Kartini, 2020) :

- a. Faktor dari dalam diri (intern). meliputi, kecerdasan, ketrampilan dan kecakapan, bakat, jenis kelamin, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja.
- b. Faktor dari luar diri (ekstern). Melingkupi, latar belakang keluarga dan dunia kerja, rasa aman dalam pekerjaannya, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sekerja, hubungan dengan dengan orang lain atau pimpinan dan gaji.

Sedangkan menurut (Capuzzi, 2018) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu:

- a. Faktor Sosial, yang meliputi bimbingan dari orang tua, keadaan teman sebaya, keadaan masyarakat sekitar dan lain-lain.

- b. Faktor yang berasal dari individu, yang melingkupi kapabilitas pengetahuan, bakat, ketertarikan, dorongan, kelakuan, budi pekerti, nilai, hasil prestasi, penggunaan waktu senggang, aspirasi dan pengetahuan sekolah, pengetahuan tentang dunia kerja, pengalaman kerja, kemampuan dan keterbatasan fisik, masalah dan keterbatasan pribadi.

Menurut (Winkel, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja sebagai berikut :

- a. Taraf intelegensi atau kecerdasan, kemampuan untuk mencapai prestasi yang di dalamnya berfikir memegang peranan.
- b. Minat, mengandung makna kecenderungan yang agak menetap pada seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti berbagai kegiatan.
- c. Pengetahuan dan pengalaman, informasi beserta pengalaman yang dimiliki pada bidang-bidang pekerjaan.
- d. Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang, seperti tinggi badan, tampan, dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, dan pendengaran baik dan kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah dan jenis kelamin.
- e. Sifat kepribadian yang sama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, teliti, terbuka, tertutup, dan ceroboh.
- f. Nilai-nilai kehidupan, individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja antara lain, faktor dari dalam diri (*intern*) dan faktor dari luar diri (*ekstern*).

2.1.3 Aspek-Aspek Kesiapan Kerja

Kulsum (2016) menyatakan bahwa secara keseluruhan kesiapan kerja terdiri dari empat aspek utama, yaitu: keterampilan, kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman yang didapat. Keterampilan bersifat praktis, keterampilan interpersonal, kreatif, berbikir kritis dan mampu memecahkan masalah, bekerja sama, dapat menyesuaikan diri, dan keterampilan berkomunikasi. Ilmu pengetahuan, yang menjadikan pendidikan sebagai dasar secara teoritis sehingga memiliki kemampuan untuk menjadi ahli sesuai dengan bidangnya.

Sebagai calon sarjana harus memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas. Pemahaman, kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu yang telah diketahui dan diingat, sehingga pekerjaannya bisa dilakukan dan diperoleh kepuasan sekaligus mengetahui apa yang menjadi keinginannya.

Memahami pengetahuan yang telah dipelajari, menentukan, memperkirakan, dan mempersiapkan yang akan terjadi, dan mampu mengambil keputusan. Atribut kepribadian, mendorong seseorang dalam memunculkan potensi yang ada dalam diri. Kepribadian dalam lingkup sarjana adalah etika kerja, bertanggung jawab, semangat berusaha,

manajemen waktu, memiliki kemampuan berpikir kritis, berkomunikasi, dan mampu bekerja sama.

Menurut (Robbins, 2017), terdapat dua aspek dalam kesiapan kerja, yaitu :

- a. Kemampuan. Kemampuan adalah kadar sejauh mana seseorang memiliki keterampilan, mampu, bisa, serta dapat menyelesaikan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya sehingga memberikan hasil dan mencapai tujuan kerjanya.
- b. Kemauan. Kemauan adalah kematangan psikologis atau kematangan *soft skill*, yang dikaitkan dengan tanggung jawab, komitmen, integritas, dan motivasi, untuk melakukan suatu tugas pekerjaan.

Sedangkan menurut (Othman, 2018), terdapat enam aspek kesiapan kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Tanggung Jawab (*Responsibility*). Tanggung jawab merupakan bentuk kesadaran individu dalam berperilaku untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas selama berada ditempat kerja meskipun tanpa adanya pengawasan dari orang lain. Individu yang siap untuk bekerja maka, memiliki perasaan atau keinginan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab melibatkan integritas pribadi, kejujuran, dan kepercayaan.
- b. Fleksibilitas (*Flexibility*). Fleksibilitas merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan di tempat kerja. Individu yang mampu memiliki fleksibilitas dapat menerima perubahan yang terjadi, baik itu perubahan yang dapat

diprediksikan ataupun perubahan yang tidak dapat diprediksikan. Selain itu, individu dapat lebih aktif dan siap untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pada jadwal kerja, jam kerja dan tugas- tugas dari tempat kerja.

- c. Keterampilan (*Skills*). Individu yang siap bekerja mengetahui mengenai kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk dibawa ke dalam situasi kerja baru. Mereka mampu mengidentifikasi keterampilan yang dimiliki sebagai kekuatan untuk mengerjakan tugas ditempat kerja. Selain itu, mereka juga harus bersedia untuk mendapatkan keterampilan baru sesuai tuntutan pekerjaan dan berpartisipasi dalam pelatihan karyawan serta program pendidikan berkelanjutan.
- d. Komunikasi (*Communication*). Individu yang siap kerja memiliki kemampuan komunikasi yang dapat digunakan untuk berhubungan secara interpersonal ditempat kerja. Apabila individu mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Selain itu, individu mampu untuk mengikuti perintah atau petunjuk, memahami bagaimana cara meminta bantuan, dapat menerima kritik dan masukan serta individu juga saling menghormati dan berhubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja.
- e. Pandangan diri (*Self View*). Pandangan diri (*self view*) berkaitan dengan proses intrapersonal individu, mengenai keyakinan tentang dirinya dan pekerjaan. Pandangan diri (*self view*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam komponen kesiapan kerja, karena teori diri memiliki

peranan yang penting dalam pemahaman terhadap individu dan bagaimana setiap orang memandang dirinya dalam hidup dan situasi kerja. Individu yang siap bekerja maka, mereka menyadari dengan kemampuan yang dimilikinya, penerimaan, keyakinan, dan rasa kepercayaan diri yang ada dalam diri mereka.

- f. Kesehatan dan Keselamatan (*Health & Safety*). Individu yang siap kerja dapat menjaga kebersihan dan mampu merawat diri serta sehat secara fisik dan mental. Melalui jiwa yang sehat maka, individu dapat menggunakan atau mengoperasikan peralatan mesin yang terdapat ditempat kerja secara tepat sesuai dengan prosedur yang ada. Selain itu, individu dapat bersedia mengikuti kebijakan atau peraturan yang terdapat ditempat kerja untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dengan memakai perlengkapan atau pakaian yang telah disediakan.

Walaupun demikian, aspek kesiapan kerja yang lebih tepat digunakan dalam penelitian ini telah dijelaskan oleh Wardani, dkk. (2021) yang menjelaskan bahwa aspek kesiapan kerja terdiri dari 4 aspek, yaitu resiliensi, kematangan, motivasi, dan kemampuan interpersonal.

Berdasarkan penjelasan dari aspek-aspek yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat aspek kesiapan kerja yang meliputi kemauan, kemampuan, tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan diri dan kesehatan. Namun aspek yang digunakan adalah resiliensi, kematangan, motivasi, dan kemampuan interpersonal.

2.1.4 Ciri-Ciri Kesiapan Kerja

Menurut (Sofyan, 2016), terdapat tiga ciri-ciri yang menunjukkan seseorang memiliki kesiapan kerja, yaitu:

- a. Tingkat kematangan. Tingkat menunjukkan pada proses perkembangan atau pertumbuhan yang sempurna, dalam arti siap digunakan. Kesiapan dibedakan menjadi kesiapan fisik yang berhubungan dengan pertumbuhan fisik dan kesiapan mental yang berhubungan dengan aspek kejiwaan.
- b. Pengalaman. Pengalaman merupakan pengalaman-pengalaman yang diperoleh berkaitan dengan lingkungan, kesempatan-kesempatan yang tersedia, dan pengaruh dari luar yang tidak sengaja. Pengalaman merupakan salah satu faktor penentu kesiapan karena dapat menciptakan suatu lingkungan yang dapat dipengaruhi perkembangan kesiapan seseorang.
- c. Keadaan mental dan emosi yang serasi. Keadaan mental dan emosi yang serasi meliputi keadaan kritis, memiliki pertimbangan-pertimbangan yang logis, objektif, bersikap dewasa dan emosi terkendali, kemauan untuk bekerja dengan orang lain, mempunyai kemampuan untuk menerima, kemauan untuk maju serta mengembangkan keahlian yang dimiliki.

Sedangkan menurut (Anoraga, 2019), ciri-ciri seseorang memiliki kesiapan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Memiliki motivasi. Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan

tertentu. Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

- b. Memiliki kesungguhan atau keseriusan. Kesungguhan atau keseriusan dalam bekerja turut menentukan keberhasilan kerja. Sebab tanpa adanya itu semua suatu pekerjaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan, supaya pekerjaannya berjalan dan selesai sesuai dengan target yang diinginkan. Memiliki keterampilan yang cukup. Keterampilan diartikan cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu atau penguasaan individu terhadap suatu perbuatan. Jadi untuk memasuki pekerjaan sangat dibutuhkan suatu keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dipilihnya, yaitu keterampilan dalam mengambil keputusan sendiri tanpa pengaruh dari orang lain dengan alternatif-alternatif yang akan dipilih.
- c. Memiliki kedisiplinan. Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu tertib terhadap suatu tata tertib. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan sikap disiplin sangat diperlukan demi peningkatan prestasi kerja. Seorang pekerja yang disiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang pada waktunya dan selalu taat pada tata tertib.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri kesiapan kerja adalah kematangan, pengalaman, keadaan mental, motivasi, kesungguhan, dan kedisiplinan.

2.2 Jenis Kelamin

2.2.1 Pengertian Jenis Kelamin

Menurut Sarwono (2007) dalam masyarakat tradisional atau yang hidup dalam lingkungan praindustri, kecenderungan memang lebih besar. Anak laki-laki cenderung akan menumbuhkan sifat maskulinnya, sedangkan anak perempuan cenderung lebih feminim. Akan tetapi dalam kehidupan yang modern, makin besar kemungkinan timbulnya tipe-tipe androgin dan undifferentiated. Istilah androgin berasal dari bahasa Yunani. Andro berarti laki-laki dan gyne berarti perempuan. Demikianlah, di dalam masyarakat modern banyak dijumpai wanita yang mampu melakukan profesi pria. Sebaliknya, pria mampu mengambil ahli tugas wanita. Kepribadian androgin dikatakan sebagai kepribadian yang luwes dan mudah menyesuaikan diri. Berbeda dari kepribadian androgin, kepribadian undifferentiated lebih kaku dan lebih sulit menyesuaikan diri kepada tugas-tugas kepribadian maupun tugas-tugas kewanitaan.

Bekerja mencari nafkah masih didominasi laki-laki sebagai kepala keluarga, untuk pekerjaan rumah atau domestik didominasi perempuan. Ada kecenderungan makin tinggi lapisan ekonomi keluarga makin besar curahan hari kerja mencari nafkah baik untuk suami ataupun istri. Dari semua faktor yang mempengaruhi perbedaan waktu kerja, faktor imbalan kerja yang berpengaruh nyata dan positif menarik untuk dibahas. Karena dari segi nilai ekonomi keluarga, kontribusi kerja relative dapat diukur dari berapa besar imbalan kerja tiap anggota keluarga terhadap pendapatan total keluarga dalam periode tertentu. Makin tinggi angka-angka makin besar kontribusi

kerja absolute dan relative tiap anggota keluarga dalam kegiatan ekonomi keluarga (Sarwono, 2007).

Perempuan pada umumnya mendominasi pola pengambilan keputusan bidang pengeluaran keluarga, laki-laki dalam pengeluaran produksi, sedangkan untuk bidang pembentukan keluarga dan kegiatan sosial pengambilan keputusan secara bersamaan dan setara. Perbedaan alokasi waktu alam kegiatan produktif dan reproduktif berkorelasi dengan pola pengambilan keputusan yang terjadi pada keluarga, pada kegiatan reproduktif cenderung berpola pada perempuan dan laki-laki dominan pada kegiatan produktif (Sarwono, 2007).

Berdasarkan uraian dapat dilihat bahwa jenis kelamin ialah adanya perbedaan peran jenis kelamin terlihat jelas dimasyarakat tradisional, dimana laki-laki cenderung lebih maskulin dan perempuan lebih feminim.

2.3 Perbedaan Kesiapan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Kesiapan kerja pada jenjang perguruan tinggi, khususnya pada mahasiswa akhir seperti mahasiswa semester 6, 7 dan 8 haruslah mulai terbentuk, hal ini bisa didukung oleh universitas sebagai wadah sekaligus fasilitator mahasiswa dalam memenuhi kebutuhan ilmu pendidikan yang telah dipilih guna melanjutkan ke dunia pekerjaan nantinya. Apabila kesiapan kerja masih belum bisa terbentuk maka berakibat pada kualitas mahasiswa yang belum siap terjun kedalam dunia pekerjaan. Kenyataan yang diperoleh dari data peneliti, setiap tahunnya perguruan tinggi di Indonesia meluluskan sebanyak 1,2 juta mahasiswa, sedangkan lapangan pekerjaan yang tersedia setiap tahunnya sebesar 300-400 ribu (Republika, 2022).

Data kemenaker juga menunjukkan bahwa sebanyak 12% lulusan sarjana dan diploma masih mengalami fase menganggur. Kellerman dan Sagmeister (2000) menyatakan bahwa di dunia kerja angka pengangguran banyak dialami oleh calon lulusan perguruan tinggi. Hal ini menjadi referensi penguat data bagaimana fenomena terkait permasalahan dan tantangan bagi mahasiswa yang menjadi calon angkatan pekerja untuk bisa memiliki kesiapan kerja yang nantinya mampu bersaing secara kompetensi di sektor lapangan pekerjaan.

Adanya transformasi industry berdampak pada angka serapan lulusan yang akan masuk kedalam dunia pekerjaan, oleh karenanya mahasiswa yang telah lulus dari setiap universitas diupayakan untuk mampu dan menguasai potensi dan kompetensi yang nantinya menjadi indikator kesiapan kerja oleh setiap mahasiswa.

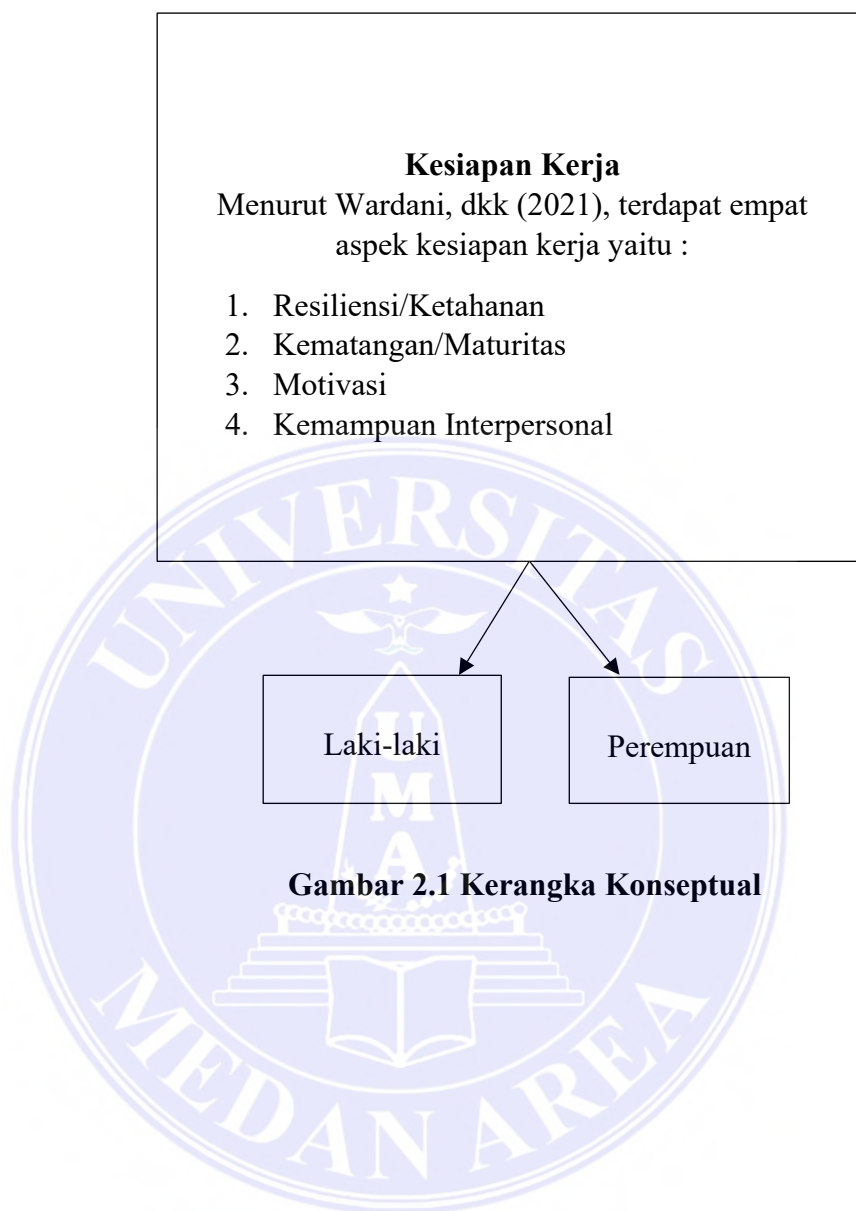
Rokhmansyah (2016) menambahkan bahwa dengan adanya pernyataan bahwa perempuan adalah makhluk nomor dua membuatnya tidak memiliki hak sebanyak yang dimiliki oleh laki-laki bahkan dalam istilah klasik disebutkan bahwa tugas perempuan hanya sebatas di dapur, sumur dan kasur. Namun pada kenyataannya kini perempuan Jawa Tengah bekerja, bahkan ada yang berperan sebagai pencari nafkah. Peran yang tidak sesuai tersebut diasumsikan peneliti sebagai salah satu faktor yang memengaruhi kebermaknaan kerja karyawan laki-laki dan perempuan menjadi berbeda.

Penelitian tentang perbedaan kesiapan kerja antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan didapatkan oleh penelitian yang dilakukan Mansor & Tan (2009), dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa siswa laki-laki lebih siap bekerja dari pada perempuan. Lebih lanjut, penelitian lain dilakukan oleh

Ismail et al. (2020) menghasilkan temuan bahwa siswa laki-laki lebih siap bekerja dari pada perempuan jika ditinjau dari aspek sikap, kepemimpinan, komunikasi, kemampuan interpersonal, pemecahan masalah, tingkat pengetahuan, dan kecerdasan emosional. Meski begitu, penelitian tersebut juga mengatakan bahwa siswa perempuan unggul pada aspek pemikiran, kolaborasi dan kerja sama tim serta pengalaman dibanding siswa laki-laki.

Dapat disimpulkan bahwa, mahasiswa tingkat akhir perlu mempersiapkan diri dengan baik untuk menghadapi dunia kerja, dengan dukungan perguruan tinggi. Namun, terdapat kesenjangan antara jumlah lulusan dan lapangan pekerjaan, menyebabkan angka pengangguran yang signifikan. Transformasi industri menuntut penguasaan kompetensi agar lulusan dapat bersaing. Selain itu, terdapat perbedaan kesiapan kerja antara laki-laki dan perempuan, di mana laki-laki lebih unggul dalam aspek kepemimpinan dan keterampilan teknis, sementara perempuan lebih unggul dalam kolaborasi dan kerja tim.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2024 sampai dengan September 2024. Penelitian ini dilakukan di Politeknik Penerbangan Medan.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sept	Okt	Nov	Des
1.	Penyusunan Proposal	✓	✓	✓									
2.	Seminar Proposal				✓								
3.	Pengumpulan Data									✓			
4.	Seminar Hasil										✓		
5.	Sidang Meja Hijau												

3.2 Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis skala penelitian yang berfungsi untuk mendapatkan data dari sampel penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala kesiapan kerja. Menurut Wardani dkk (2021), terdapat empat aspek kesiapan kerja yaitu: resiliensi/ketahanan, kematangan/maturitas, motivasi dan kemampuan interpersonal.

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian ini digunakan agar pengukuran variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian yaitu :

a. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kombinasi keterampilan, sikap, pengetahuan, dan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik dan mental, serta pengalaman.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin ialah adanya perbedaan peran jenis kelamin terlihat jelas dimasyarakat tradisional, dimana laki-laki cenderung lebih maskulin dan perempuan lebih feminim.

3.4 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif komparatif. Jenis pendekatan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain dan disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2014) mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguak angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Sedangkan dikatakan sebagai penelitian komparatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel ada perbedaan dalam suatu aspek yang diteliti.

3.4.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Menurut (Sugiyono, 2019) skala ini digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, persepsi seseorang atau individu tentang fenomena sosial. Skala ini membuat peringkat atau skor pada masing-masing pertanyaan. Jawaban yang tidak mendukung diberi skor rendah

sedangkan untuk jawaban setuju akan diberikan skor tinggi. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kesiapan kerja dengan menggunakan skala likert.

Dalam penelitian ini terdapat skala ukur yaitu, skala kesiapan kerja.

a. Skala Kesiapan Kerja

Skala kesiapan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan empat aspek kesiapan kerja yang dibuat oleh Wardani, dkk (2021). Skala disusun dalam bentuk skala likert, dalam skala likert responden diminta untuk mengisi pernyataan-pernyataan yang mengharuskan mereka menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pernyataan. Skala likert yang digunakan adalah skala likert dengan enam kategori yaitu: 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= agak tidak setuju, 4= agak setuju, 5= setuju, 6= sangat setuju

Dalam mengukur kesiapan kerja terdapat empat aspek yang menjadi pedoman pengembangan alat ukur kesiapan kerja yaitu: resiliensi/ketahanan, kematangan/maturitas, motivasi, dan kemampuan interpersonal.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah baku terhadap skala likert yang memiliki aitem sebanyak 24 butir, terdapat uji validitas dan reliabilitas dari seluruh aitem yang dinyatakan sah tersebut dan kemudian ditemukan hasil :

- a) Indeks reliabilitas : 0,938 menunjukkan memiliki nilai reliabilitas baik/tinggi.

- b) Jumlah aitem yang valid adalah 24 aitem. Aitem tersebut dinyatakan valid karena nilainya diatas 0,3.

3.4 .2 Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Ghozali (2018) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali.

3.4 .3 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu penelitian komparatif dengan menggunakan teknik uji independent t-test yang bertujuan untuk mengukur perbedaan antara dua kelompok yang berbeda. Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan JASP.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu prosedur yang dilakukan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi

normal atau tidak. menggunakan Analisis skewness dan kurtosis, atau visualisasi, atau analisis statistik. Untuk mengetahui variabel dengan ketentuan sebagai berikut, (Nuryadi et al, 2017) :

1. Apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi $<0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas adalah suatu prosedur uji statistik dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel pada populasi memiliki varian yang sama.

c. Uji *Independent t-test*

Secara ringkas dapat dijelaskan bahwa uji independent t-test, (biasa juga ditulis uji-t atau t-test) digunakan dalam penelitian kuantitatif jika kita memiliki dua kelompok variable (misalnya, jenis kelamin laki-laki dan perempuan, lokasi responden di kota dan desa) atau dua set data yang diperoleh dalam waktu yang berbeda dari responden yang sama, lalu membandingkan rata-rata skor nilai pada masing-masing variable dependen kelompok variable atau data set tersebut. independent t-test pada umumnya dibagi menjadi student t-test bila data berdistribusi normal, sedangkan rumus Mann-whitney digunakan ketika data tidak berdistribusi normal.

Independent t-test digunakan ketika kita memiliki dua kelompok independent (laki- laki dan perempuan) yang berbeda dan

si peneliti tertarik untuk membandingkan rata-rata nilai/skor kedua kelompok independent tersebut. Dalam konteks ini, pengumpulan data atau tes hanya dilakukan sekali, tetapi melibatkan dan/atau berasal dari dua kelompok independen yang berbeda (Budiastuti, 2022).

Jadi, dapat disimpulkan pada penelitian ini peneliti menggunakan uji independent t- tes karena peneliti ingin melihat perbedaan antara dua kelompok yang berbeda.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Ada banyak cara untuk mengartikan sebuah populasi, namun demikian secara substansi bermakna sama. Populasi yaitu kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Arikunto, 2014). Pada penelitian ini peneliti memilih populasinya adalah 66 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2010) mengemukakan bahwa sampel dipilih dengan hati-hati sehingga dengan melalui cara demikian peneliti akan dapat melihat karakteristik total populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini 66 orang, dalam hal ini 33 orang Taruni dan 33 Orang Taruna. Pada Taruna/I Tingkat III Politeknik Penerbangan Medan. Penentuan subjek yang menjadi sampel penelitian menggunakan total Sampling.

Adapun alasan menggunakan total sampling adalah karena seluruh taruna/i tingkat III ikut berpartisipasi dalam penelitian ini.

3.6 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian atau langkah pada penelitian ini yang akan dilakukan yaitu :

3.6 .1 Persiapan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan persiapan terlebih dahulu yaitu persiapan administrasi, peneliti mempersiapkan surat izin penelitian yang didapatkan dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area kemudian akan diserahkan ke Politeknik Penerbangan Medan.

3.6 .2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala kesiapan kerja, dalam mengukur kesiapan kerja terdapat empat aspek Wardani, dkk (2021) yang menjadi pedoman pengembangan alat ukur kesiapan kerja yakni: resiliensi/ketahanan, kematangan/maturitas, motivasi dan kemampuan interpersonal.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis sebelumnya dengan menggunakan uji sample t-test untuk membedakan rencana kerja laki-laki dan perempuan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini diterima. Terdapat perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan, sehingga berdasarkan statistik dan perbedaan visual dapat disimpulkan bahwa perbedaan kesiapan kerja lebih tinggi pada laki-laki dibandingkan perempuan.

Apabila data dianalisis, hasilnya menunjukkan rata-rata skor kesiapan karir laki-laki sebesar 66,909, sedikit lebih tinggi dibandingkan rata-rata kesiapan karir perempuan sebesar 64,333. Walaupun selisih antar variabelnya kecil, namun simpangan baku menunjukkan selisih pekerjaan persiapan kerja laki-laki sebesar 8,327 lebih besar dibandingkan selisih pekerjaan persiapan kerja perempuan (nilai 6,618). Hal ini menunjukkan kesenjangan yang lebih besar antara laki-laki yang mempersiapkan diri untuk bekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran :

1. Untuk Taruna/I

Perlu meningkatkan kepercayaan diri dengan mengembangkan kemampuan teknis maupun logis agar dapat secara langsung meningkatkan kesiapan kerja yang akan berguna dimasa akan datang.

2. Untuk Politeknik Penerbangan Medan

Disarankan untuk mengembangkan *hardskill* dan *softskill* di lapangan dan dalam diri dengan cara mengadakan seminar untuk pengembangan diri mereka dan semakin membuka secara luas tempat-tempat di seluruh Indonesia maupun luar negeri untuk taruna/i melakukan *On the Job Training*, supaya taruna/i semakin mahir pada bidang perhubungan khususnya penerbangan.

3. Untuk Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan penelitian dengan metode kualitatif agar dapat mengungkap kesiapan kerja lebih jauh pada setiap taruna/i. Karena penggunaan kuesioner dianggap belum mampu melihat perasaan yang lebih dalam dari setiap taruna/i.

DAFTAR PUSTAKA

- Angela, G. &. (2021). Hubungan Antara Dukungan Orang Tua Dengan Adaptabilitas Karier Pada Siswa SMA Di Jakarta. *Humanitas*, 5(2), 232-248. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v5i2.3637>
- Anoraga. (2019). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arlinkasari, F. A. (2017). Hubungan antara School Engagement, Academic Self Efficacy dan Academic Burnout pada Mahasiswa. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 80-102. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i2.418>
- Astikawati, H. Husna, A.N. (2021). The Construction of Work Readiness Scale. The 14th University Research Colloquium 2021 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap. LPPM PTMA.
- Baron, R. A. (2012). *Social psychology 13th ed*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Brannon, L. (2017). *Gender Psychological Perspectives 7th Edition*. New York: Routledge.
- Brown, E. A., Thomas, N. J., & Bosselman, R. H. (2015). Are they leaving or staying: A qualitative analysis of turnover issues for Generation Y hospitality employees with a hospitality education? *International Journal of Hospitality Management*, 46(130-137).
- Capuzzi, D. (2018). *Career Counseling Foundations, Perspective and Applications Second Edition*. New York: Routledge.
- Creed, P. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (), 219-229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Diba, A. (2017). Pengaruh Persepsi Siswa Dan Interaksi Teman Sebaya Terhadap Minat Studi Ke SMK Siswa SMP Negeri 1 Pleret Bantul.
- Dursun, M. T. (2017). Does Personality Affect Career Adaptability. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, 107-115. <http://dx.doi.org/10.20431/2349-0381.0410014>

- Dutta, D. K., Gwebu, K. L., & Wang, J. (2015). Personal innovativeness in technology, related knowledge and experience, and entrepreneurial intentions in emerging technology industries: a process of causation or effectuation? *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(3), 529-555.
- Farahiyah, N. (2002). Career Adaptability pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Hasanuddin Ditinjau dari Orientasi Peran Gender Non Tradisional. http://repository.unhas.ac.id/13548/2/Q11116009_skripsi_04-02-2022%20Bab%201-2.pdf
- Gati, I. G. (2009). Emotional and personality-related aspects of career decisionmaking difficulties. Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 3. DOI:10.1177/1069072710382525
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2000). Metodologi Research. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Hirschi, A. (2015). Career Adaptivity, Adaptability, and Adapting A Conceptual and Empirical Investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87 (), 1-10. DOI:10.1016/j.jvb.2014.11.008
- Holder, S. &. (2018). Mid-Career Librarians. *Managing the Multigenerational Librarian Workforce*, 49–62.
- Hurlock, E. B. (2011). Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Jakarta : Erlangga.
- <http://bpsdm.dephub.go.id/sekolah-kedinasan/politeknik-penerbangan-medan>
- https://poltekbangmedan.ac.id/?page_id=112
- Ivtzan, I. &. (2009). Androgyny in the mirror of self-actualisation and spiritual health. *The Open Psychology Journal*, 2, 58-70. DOI:10.2174/1874350100902010058
- Ismail, M.E., Hashim, S, Zakaria, A.F., Ariffin, A., Amiruddin, M.H., Rahim, M.B.,
- Joyoatmojo, S. (2020). Pembelajaran Efektif: Upaya Peningkatan Kualitas Lulusan Menuju Penyediaan Sumber Daya Insani yang Unggul, Pidato Pengukuhan Guru Besar Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret. Surakarta: UNS Press.
- Kartini, K. (2017). Menyiapkan dan Memandu Karier. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.

- Mansor, A. T., & Tan, K. A. (2009). Influence of Gender on Career Readiness among Malaysian Undergraduates. *Australian Journal of Career Development*, 18(2), 33-44. <https://doi.org/10.1177/103841620901800206>
- Maulidiyah, R., Ubaidillah, H., & Sidoarjo, M. (2024). Pengaruh Soft Skills, Hard Skills dan Motivasi Pada Kesiapan Kerja Mahasiswa Sebagai Generasi Z Dalam Menghadapi Era Digital.
- Mitra, T., Attiq, K., Bank, S., & Jateng, B. (2024). Kerja, M. K., Ditinjau, M., Pelatihan, D., Sosial, D., Diri, D. E., Building College Student Work Readiness Reviewed From Training, Social Support And Self-Efficacy. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Mei Kulsum, T. (2016). Hubungan antara Kemandirian dengan Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Semester Akhir. Skripsi Fakultas Psikologi dan Kesehatan. UIN Sunan Ampel.
- Muller, J. (2008). Authentic Assasment Toolbox. North Central Collage. *Journal of Learning through Online Faculty Development* , Vol.1, No.1. https://jolt.merlot.org/documents/vol1_no1_mueller_001.pdf
- Othman, R. K. (2018). Positive Psychological Traits and Career Adaptability among Millennials. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, , 1420-1433. DOI:10.6007/IJARBS/v8-i9/4706
- Patton, W. &. (2001). Perspectives on Donald Super's Construct of CareerMaturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, , 1(1-2), 31-48. <https://doi.org/10.1023/A:1016964629452>
- Pérez-Quintana, A. &. (2015). The role of androgynous gender stereotypes in entrepreneurship. *UB Business Working Papers*, 1-32.
- Razali, N., Ismail, I.M., Sa'adan, N. (2020). Gender analysis of work readiness among vocational students: a case study. *journal of technical education and training*. 12(1). 270-277. <https://doi.org/10.30880/jtet.2020.12.01.029>
- Robbins, P. S. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rottinghaus, P. D. (2015). The Career Future Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24. DOI:10.1177/1069072704270271
- Rudolph, C. W. (2017). Career adaptability: A metaanalysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, , 98 (1), 17– 34. DOI:10.1016/j.jvb.2016.09.002

- Rona Saragi Sitio, D. & Roswiyani (2022). HUBUNGAN CAREER SELF-EFFICACY DAN KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI MASA PANDEMI COVID-19. *Versi Cetak*, 6(3), 667–675. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i3.19439>
- Santrock, J. W. (2007). *Adolescence [Remaja] (Jilid 2)*. Jakarta: (Alih Bahasa :B. Widyasinta) : Erlangga.
- Sarwono, J. (2007). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Savickas, M. &. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schulz, D. J. (2014). The female executive's perspective on career planning and advancement in organizations: experiences with cascading gender bias, the double-bind, and unwritten rules to advancement, *SAGE Open*, 4(4). 1-9. DOI:10.1177/2158244014558040
- Sofyan, H. (2016). *Kesiapan Kerja Siswa STM seJawa*. apran Penelitian FPTK IKIP Yogyakarta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Waskito, J. & Irmawati. (2007). perbedaan gender dan sikap terhadap peran pekerjaan-keluarga: implikasinya pada perkembangan karir wanita. *Benefit*, 11(1). 68-86. DOI:10.23917/benefit.v11i1.1261
- Wade, C. d. (2007). *Psikologi Edisi Kesembilan Jilid 2*. Jakarta: Erlangga. Wardani, F.K. Isnain, A. Alifah, A.N. Khasanah, P.U. Nabila, F.A. Ika P.S.
- Wen, L., Yang, H., Bu, D., Diers, L., & Wang, H. . (2018). Public accounting vs private accounting, career choice of accounting students in China. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 8(1), 124-140.
- Wiesenberg, F. &. (2007). An exploration of graduate students' career transition experiences. *Canadian Journal of Counselling*, 41(2), 107-123. <https://cjc-rcc.ualgary.ca/article/view/58812/44289>
- Wiesenberg, F. &. (2007). An exploration of graduate students' career transition experiences. *Canadian Journal of Counselling*, 41(2), 107-123. <https://cjc-rcc.ualgary.ca/article/download/58812/44289/>

Winkel, W. &. (2014). Bimbingan Dan Konseling Di Institusi Pendidikan.
Yogyakarta: Media Abadi.





LAMPIRAN 1

ALAT UKUR LEMBAR SKALA

DATA DEMOGRAFI

Silahkan menuliskan dan melingkari angka yang sesuai dengan data pribadi anda, data ini tidak disebarluaskan atau diperjual belikan dan sepenuhnya berada di bawah kendali peneliti utama yang tertera pada lembar sebelumnya. Silahkan menghubungi peneliti utama bilamana terjadi penyimpangan data pribadi yang kemudian akan dipertanggung jawabkan dalam badan hukum. Terima kasih telah mengisi data ini dengan baik dan benar.

1. Jenis kelamin: 1. Pria 2. Wanita
2. Prodi :
3. No tlp (wa) :

**Sebaiknya setiap data yang anda isi tidak ditunjukkan pada teman anda*

BAGIAN A

KK-1

Petunjuk pengisian: Silahkan anda coret atau lingkari pilihan jawaban yang ada pada sebelah kanan anda yang benar-benar sesuai dengan keadaan anda saat ini. Pilihlah dengan jujur karena tidak ada jawaban yang salah.

Kode jawaban: (STS) = sangat tidak setuju, (TS) = tidak setuju, (ATS) = Agak tidak Setuju, (AS) = Agak Setuju, (S) = setuju, (SS) = sangat setuju

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					
		STS	TS	ATS	AS	S	STS
1	Saya akan memperbaiki kesalahan yang saya lakukan pada pekerjaan saya.						
2	Mencari informasi mengenai macam-macam pekerjaan kurang perlu dilakukan, karena akan semakin membingungkan.						
3	Saya mudah terpengaruh oleh pendapat orang lain dalam memilih pekerjaan.						
4	Saya tidak suka dikritik jika pekerjaan yang sudah saya lakukan benar menurut saya.						
5	Saya siap menerima tantang dari perusahaan meskipun saya lulusan baru.						
6	Saya siap berada dibawah tuntutan perusahaan.						
7	Saya siap dengan kondisi apapun meski itu diluar prediksi saya.						
8	Saya tidak ingin belajar lebih dari apa yang perusahaan berikan.						
9	Saat hendak akan menyelesaikan tugas, saya mampu menentukan pekerjaan mana yang harus saya selesaikan terlebih dahulu.						
10	Saat saya akan menyelesaikan tugas, saya menerima keputusan dari orang yang saya sukai saja tanpa memikirkan keputusan itu baik atau tidak dalam tim.						
11	Saya mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan lebih dalam tentang keputusan tersebut.						
12	Saya akan menelan pendapat mentah-mentah dari orang lain tanpa saya pertimbangkan lebih dahulu.						
13	Saya semangat bekerja agar tidak membebani orang lain.						
14	Kurang semangat bekerja karena tidak ada dukungan.						

15	Saya bekerja untuk mendapat pengakuan dari orang lain.						
16	Gaji yang sedikit membuat saya tidak semangat bekerja.						
17	Saya bersedia membantu anggota tim saya yang sedang kesulitan.						
18	Membangun hubungan yang baik dengan semua anggota tim.						
19	Saya akan menyerahkan semua pekerjaan saya kepada anggota tim.						
20	Saya tidak dapat menerima pendapat/opini yang berbeda dengan saya.						
21	Saya merasa antusias dengan apapun yang saya dapatkan di lingkungan saya						
22	Saya mampu menyesuaikan diri saya diantara orang-orang dengan berbagai latar belakang.						
23	Saya butuh waktu lama untuk merasa nyaman di lingkungan baru.						
24	Saya merasa nyaman bergaul dengan teman satu ras saya saja.						

Terima Kasih Telah Menjadi Responden Dalam Penelitian Ini Semoga Masukan Anda Menjadi Ibadah dan Bermanfaat Bagi Ilmu Pengetahuan



LAMPIRAN 2

TABULASI DATA MENTAH

1. Data primer kesiapan kerja

No	Jenis Kelamin	Prodi	2	4	6	7	8	9	10	11	13	14	15	16	17	20	kesiapan kerja
1	Pria	TLB	6	6	6	6	6	5	6	4	4	5	2	6	5	4	71
2	Pria	TLB	3	3	5	3	5	5	4	4	2	5	4	6	2	6	57
3	Pria	TLB	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	2	62
4	Pria	TLB	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	66
5	Pria	TLB	3	6	4	4	3	4	5	4	5	5	5	6	3	2	59
6	Pria	TLB	5	5	5	5	5	6	6	5	4	4	5	5	6	2	68
7	Pria	TLB	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
8	Pria	TLB	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	67
9	Pria	TLB	4	5	5	5	6	6	6	4	5	6	5	6	5	2	70
10	Pria	TLB	5	6	6	5	6	6	5	4	4	5	4	6	6	2	70
11	Pria	TLB	6	4	4	6	4	4	6	5	5	5	5	5	5	5	69
12	Pria	TLB	5	6	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	69
13	Pria	TLB	6	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	65
14	Pria	TLB	3	3	6	5	5	3	5	5	5	6	5	5	5	5	66
15	Pria	TLB	4	6	4	4	4	4	4	5	4	6	4	6	6	1	62
16	Pria	TLB	6	4	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	3	1	73
17	Pria	TLB	5	6	5	5	6	4	6	5	5	5	5	6	5	1	69
18	Pria	TLB	5	6	6	5	6	4	6	5	5	5	5	5	6	2	71
19	Pria	TLB	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	6	4	73
20	Pria	TLB	6	6	6	5	6	5	6	6	5	6	5	6	6	1	75
21	Pria	TLB	5	6	6	6	6	6	6	5	4	6	6	6	6	1	75
22	Pria	TNU	5	5	6	6	6	5	6	6	5	6	4	6	6	2	74
23	Pria	TNU	4	6	6	5	6	5	6	6	5	5	5	6	6	1	72
24	Pria	TNU	1	5	2	2	1	3	4	4	4	2	2	3	2	5	40
25	Pria	TNU	1	5	5	2	1	3	1	4	4	2	2	3	2	5	40
26	Pria	TNU	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	63
27	Pria	TNU	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	67
28	Pria	TNU	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	1	75
29	Pria	TNU	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	66
30	Pria	TNU	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
31	Pria	TNU	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
32	Pria	TNU	5	5	6	6	6	5	6	6	5	4	4	2	5	3	68
33	Pria	TNU	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	1	77
34	Wanita	TNU	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	66
35	Wanita	TNU	5	5	5	5	6	6	6	4	5	5	5	5	4	2	68
36	Wanita	TNU	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	68
37	Wanita	TNU	5	5	4	4	5	5	4	6	5	5	5	5	5	2	65
38	Wanita	TNU	5	6	6	5	5	5	5	6	5	6	5	5	5	4	73
39	Wanita	TNU	5	6	5	4	5	6	6	4	5	5	5	5	5	1	67

40	Wanita	TNU	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	62
41	Wanita	TNU	6	5	4	5	5	4	6	6	2	4	4	5	4	4	64
42	Wanita	TNU	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	6	80
43	Wanita	TNU	4	6	6	5	5	5	6	5	4	2	5	6	6	2	67
44	Wanita	TNU	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	62
45	Wanita	TNU	3	5	4	5	5	5	4	6	5	5	5	5	5	2	64
46	Wanita	TNU	6	5	2	5	5	5	5	5	3	6	5	5	5	2	64
47	Wanita	TNU	6	6	5	5	5	6	6	6	5	6	5	5	6	2	74
48	Wanita	TNU	3	4	6	4	6	5	5	5	4	4	5	4	5	4	64
49	Wanita	TNU	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
50	Wanita	TNU	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	67
51	Wanita	TNU	5	6	2	4	4	4	4	5	4	5	2	5	4	2	56
52	Wanita	TNU	4	4	2	2	4	5	4	2	4	4	4	5	3	2	49
53	Wanita	TNU	4	4	2	2	3	5	4	2	4	4	4	5	3	2	48
54	Wanita	TNU	4	4	2	2	3	5	4	2	4	4	4	5	3	2	48
55	Wanita	TNU	6	6	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	64
56	Wanita	TLB	6	6	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	66
57	Wanita	TLB	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	63
58	Wanita	TLB	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	66
59	Wanita	TLB	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	67
60	Wanita	TLB	5	5	6	5	5	4	5	5	4	5	4	6	5	2	66
61	Wanita	TLB	6	4	5	4	5	4	5	4	4	6	6	6	6	4	69
62	Wanita	TLB	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	66
63	Wanita	TLB	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	2	63
64	Wanita	TLB	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	1	68
65	Wanita	TLB	5	5	6	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	67
66	Wanita	TLB	5	4	4	5	5	6	5	4	3	5	4	5	5	1	61



2. VALIDITAS

n	Ahli 1	Ahli 2	Ahli 3	Ahli 4	Ahli 5	$\sum S$	V	Keterangan
V1	3	2	3	2	3	13	0,87	Valid
V2	3	3	3	3	3	15	1	Valid
V3	2	3	2	3	3	13	0,87	Valid
V4	3	3	3	3	2	14	0,93	Valid
V5	3	3	3	2	3	14	0,93	Valid
V6	3	3	3	3	3	15	1	Valid
V7	2	3	2	3	3	13	0,87	Valid
V8	3	3	3	3	3	15	1	Valid
V9	2	3	2	3	3	13	0,87	Valid
V10	3	3	3	3	2	14	0,93	Valid
V11	3	3	3	2	3	14	0,93	Valid
V12	3	3	3	3	3	15	1	Valid
V13	2	3	3	3	3	14	0,93	Valid
V14	3	2	3	3	3	14	0,93	Valid
V15	3	3	3	3	3	15	1	Valid
V16	3	3	2	3	3	14	0,93	Valid
V17	3	3	3	3	2	14	0,93	Valid
V18	3	2	3	2	3	13	0,87	Valid
V19	3	3	3	3	3	15	1	Valid
V20	2	3	2	3	3	13	0,87	Valid
V21	3	3	3	3	2	14	0,93	Valid
V22	3	3	3	2	3	14	0,93	Valid
V23	3	3	3	3	3	15	1	Valid
V24	2	3	2	3	3	13	0,87	Valid

3. RELIABILITAS

Reliabilitas sebelum gugur

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.829
95% CI lower bound	0.763
95% CI upper bound	0.881

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped		
	Cronbach's α	Item-rest correlation	mean
V1	0.828	0.216	4.167
V2	0.814	0.575	4.788
V3	0.837	0.045	4.394
V4	0.823	0.371	5.091
V5	0.832	0.126	4.394
V6	0.817	0.490	4.833
V7	0.809	0.674	4.636
V8	0.807	0.739	4.879
V9	0.818	0.490	4.758
V10	0.810	0.663	5.076
V11	0.817	0.493	4.833
V12	0.831	0.164	4.909
V13	0.825	0.306	4.439
V14	0.811	0.642	4.955
V15	0.816	0.513	4.545
V16	0.819	0.472	5.152
V17	0.809	0.694	4.833
V18	0.833	0.110	4.970
V19	0.826	0.336	4.409
V20	0.820	0.457	4.197
V21	0.834	0.122	4.561
V22	0.844	-0.246	2.455
V23	0.832	0.202	3.561
V24	0.828	0.296	4.121

Reliabilitas setelah gugur

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.882
95% CI lower bound	0.834
95% CI upper bound	0.918

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped		
	Cronbach's α	Item-rest correlation	mean
V2	0.871	0.630	4.788
V4	0.883	0.355	5.091
V6	0.874	0.510	4.833
V7	0.865	0.722	4.636

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped		
	Cronbach's α	Item-rest correlation	mean
V8	0.863	0.787	4.879
V9	0.876	0.505	4.758
V10	0.865	0.742	5.076
V11	0.876	0.483	4.833
V13	0.884	0.312	4.439
V14	0.870	0.628	4.955
V15	0.874	0.534	4.545
V16	0.877	0.481	5.152
V17	0.866	0.726	4.833
V19	0.886	0.290	4.409
V20	0.882	0.369	4.197

Reliabilitas setelah gugur2

Frequentist Scale Reliability Statistics

Estimate	Cronbach's α
Point estimate	0.886
95% CI lower bound	0.839
95% CI upper bound	0.921

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped		
	Cronbach's α	Item-rest correlation	mean
V2	0.877	0.589	4.788
V4	0.888	0.350	5.091
V6	0.878	0.551	4.833
V7	0.869	0.741	4.636
V8	0.867	0.806	4.879
V9	0.881	0.511	4.758
V10	0.869	0.747	5.076
V11	0.879	0.541	4.833
V13	0.888	0.334	4.439
V14	0.874	0.632	4.955
V15	0.878	0.557	4.545
V16	0.882	0.475	5.152
V17	0.871	0.717	4.833
V20	0.889	0.312	4.197



LAMPIRAN 4

UJI DESKRIPTIF

4. DESKRIPTIF

Descriptive demografi

Descriptive Statistics

	Valid
Jenis Kelamin	66
Prodi	66

Frequency Tables

Frequencies for Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent Valid	Percent Cumulative	Percent
Pria	33	50.000	50.000	50.000
Wanita	33	50.000	50.000	100.000
Missing	0	0.000		
Total	66	100.000		

Frequencies for Prodi

Prodi	Frequency	Percent Valid	Percent Cumulative	Percent
TLB	32	48.485	48.485	48.485
TNU	34	51.515	51.515	100.000
Missing	0	0.000		
Total	66	100.000		

Descriptive Statistics umum

Descriptive Statistics

	Valid	Missing	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
kesiapan kerja	66	0	65.621	7.575	40.000	80.000

Descriptive Statistics berdasarkan jenis kelamin

Descriptive Statistics

	Valid	Missing	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
kesiapan kerja Pria	33	0	66.909	8.327	40.000	77.000
kesiapan kerja Wanita	33	0	64.333	6.618	48.000	80.000

Descriptive Statistics berdasarkan prodi

Descriptive Statistics

	Valid	Missing	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
kesiapan kerja TLB	32	0	67.156	4.281	57.000	75.000
kesiapan kerja TNU	34	0	64.176	9.558	40.000	80.000



LAMPIRAN 5

UJI HIPOTESIS

5. UJI HIPOTESIS

Independent Samples T-Test - jenis kelamin

Independent Samples T-Test

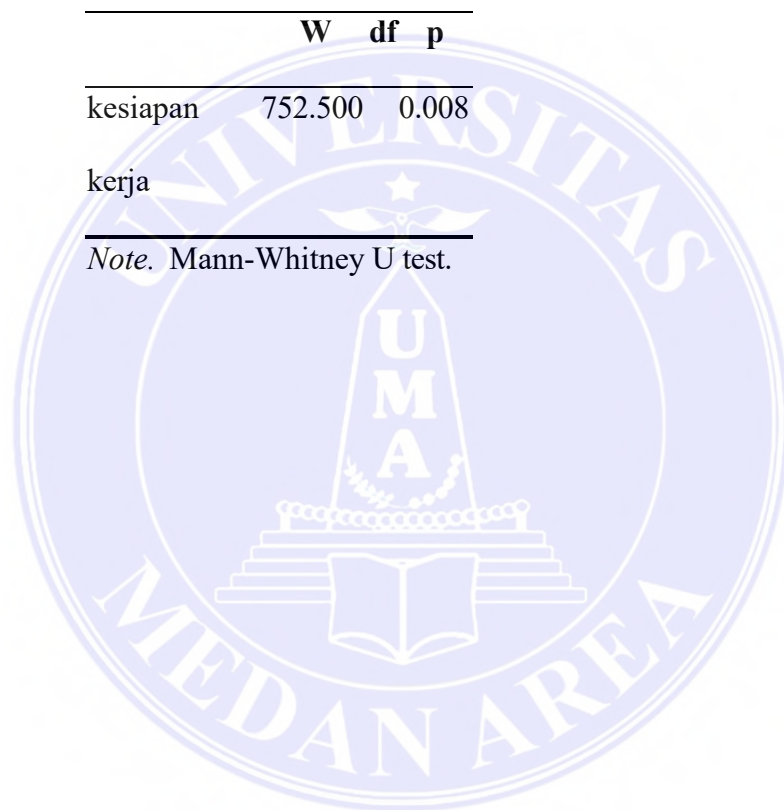
	W	df	p
--	----------	-----------	----------

Independent Samples T-Test

	W	df	p
kesiapan	752.500		0.008

kerja

Note. Mann-Whitney U test.





LAMPIRAN 6

UJI ASUMSI

6. UJI ASUMSI

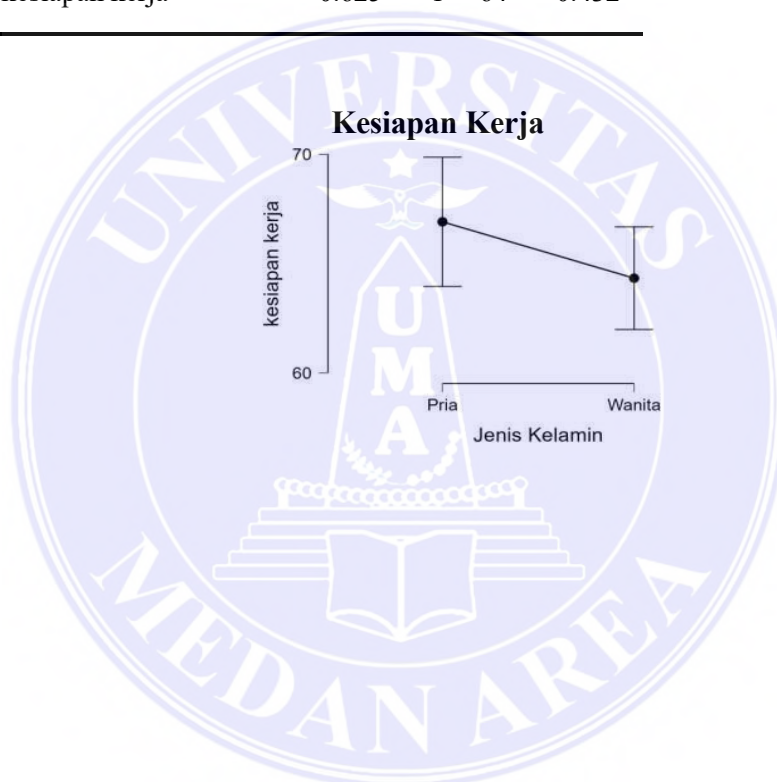
Test of Normality (Shapiro-Wilk)

		W	p
kesiapan kerja	Pria	0.777	< .001
	Wanita	0.870	< .001

Note. Significant results suggest a deviation from normality.

Test of Equality of Variances (Levene's)

	F	df₁	df₂	p
kesiapan kerja	0.625	1	64	0.432





7. KATEGORI KESIAPAN KERJA

HIPOTETIK				
Kategori	Rumus	Hasil	Frekuensi	Persentasi Hipotetik
Rendah	$X \leq M - 1SD$ $X < 49 - 23$	$X \leq 26$	0	0%
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$ $49 - 23 < X < 49 + 23$	$26 \leq X \leq 72$	55	83%
Tinggi	$M + 1SD \geq X$ $49 + 23 > X$	$72 \geq X$	11	17%

EMPIRIK				
Kategori	Rumus	Hasil	Frekuensi	Persentasi Empirik
Rendah	$X \leq M - 1SD$ $X < 65.621 - 7.575$	$X \leq 58.046$	7	11%
Sedang	$M - 1SD \leq X \leq M + 1SD$ $65.621 - 7.575 < X < 65.621 + 7.575$	$58.046 \leq X \leq 73.196$	49	74%
Tinggi	$M + 1SD \geq X$ $65.621 + 7.575 > X$	$73.196 \geq X$	10	15%



LAMPIRAN 8

SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 2746/FPSI/01.10/VIII/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

12 Agustus 2024

Yth. Bapak/Ibu Direktur
Politeknik Penerbangan Medan
di -

Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Nadya Farha Damayanti**
NPM : **208600130**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Politeknik Penerbangan Medan, Jl. Penerbangan No. 85 Jamin Ginting Km 8,5, Padang Bulan, Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Kesiapan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Taruna/i Tingkat III Politeknik Penerbangan Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Politeknik yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN
BADAN LAYANAN UMUM
POLITEKNIK PENERBANGAN MEDAN**

Jalan Penerbangan No.85 | Telp : (061) 8360675, ext.1000 | Fax : (061) 8367965
Jamin Ginting Km.8,5 | Email : sekretariat@poltekbangmedan.ac.id
Padang Bulan | humas.poltekbangmdn@gmail.com
MEDAN - 20131 | Home Page : www.poltekbangmedan.ac.id

Nomor : LT.106/1/6/POLTEKBANG.MDN/2024 Medan, 19 September 2024
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Hal : Selesai Pelaksanaan Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area nomor
2746/FPSI/01.10/VIII/2024 tanggal 12 Agustus 2024 hal Penelitian atas nama :

Nama : Nadya Farha Damayanti
NPM : 208600130
Prodi : Ilmu Psikologi
Judul Penelitian : Kesiapan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Taruna/i
Tingkat III Politeknik Penerbangan Medan".

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, disampaikan bahwa pelaksanaan
Penelitian yang dimulai pada tanggal 7 s/d 18 September 2024 telah selesai
dilaksanakan dengan baik di Lingkungan Politeknik Penerbangan Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Catra Indra Cahyadi
NIP. 198209162005021004

