



INDONESIAN WORK READINESS SCALE DEVELOPMENT ON CONTRACT EMPLOYEE

Liza Yudhita Widyastuti¹, Puspita Dian Arista², Rozala Ria², Sari Amanda², Yulius Fransisco Angkawaijaya²

Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta¹, 13220, Indonesia
Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok², 16424, Indonesia

Email: lizayudhitaw@unj.ac.id

p-ISSN: 2337-4845

e-ISSN: 2620-7486



Received	Revised	Accepted	Published
30 Juni 2023	7 Agustus 2023	12 September 2023	25 Oktober 2023

Abstract

There are two types of employees in industries and organisations: permanent and contract. Permanent employees have advantages like higher abilities, more substantial commitment, job satisfaction, and innovative behaviour. On the other hand, many contract employees in Indonesia insist on being permanent employees. However, in reality, institutions in Indonesia need help in converting their contract employees into permanent employees. Considerations of commitment and the costs involved, as well as doubts about the readiness of contract employees to work, become issues in this matter. There is a need for proper selection to assess the readiness of employees to predict their capabilities in work. Therefore, this study aims to develop a work readiness measurement tool suitable for Indonesia. Using a quantitative method, the development of this measurement tool involves 320 contract employees as participants, resulting in an Indonesian Work Readiness Scale. The coefficient α of the Indonesian Work Readiness Scale was 0.919, while RMSEA was 0.067. In conclusion, this measurement tool is generally reliable and valid.

Keywords: Contract, employee, selection, scale, work readiness

Abstrak

Sebagai bagian penting dari industri dan organisasi, terdapat dua jenis karyawan yakni karyawan tetap dan kontrak. Karyawan tetap memiliki kelebihan dari karyawan kontrak misalnya dalam hal kemampuan, komitmen, kepuasan kerja, dan perilaku inovatif yang lebih tinggi. Di satu sisi, banyak karyawan kontrak di Indonesia menuntut dijadikan karyawan tetap. Akan tetapi, pada kenyataannya, instansi di Indonesia memiliki kesulitan untuk mengangkat karyawan kontraknya menjadi karyawan tetap. Pertimbangan akan komitmen serta biaya yang harus dikeluarkan, serta keraguan instansi akan kesiapan bekerja dari para karyawan kontraknya menjadi masalah dalam hal ini. Perlu adanya seleksi tepat untuk mengukur kesiapan bekerja karyawannya agar dapat memprediksi kemampuan seseorang dalam bekerja. Untuk itu, penelitian ini bertujuan mengembangkan alat ukur work readiness yang sesuai dengan Indonesia. Alat ukur ini dikembangkan dengan metode kuantitatif dan melibatkan 320 karyawan kontrak sebagai partisipan, sehingga dihasilkan alat ukur Indonesian Work Readiness Scale. Hasil koefisien α Indonesian Work Readiness Scale adalah sebesar 0.919, sedangkan analisis *goodness of fit* dari alat ukur ini ialah RMSEA 0.067. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa alat ukur ini secara keseluruhan dinilai cukup reliabel dan valid.

Kata kunci: Alat ukur, karyawan, kesiapan kerja, kontrak, seleksi

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan kunci utama pemegang kendali industri dan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Elnaga & Imran (2013) yang menyatakan bahwa karyawan adalah aset paling berharga karena perannya yang mampu memberikan pengaruh ke reputasi maupun pencapaian tujuan, serta profitabilitas industri

dan organisasi. Dari jenisnya, menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, karyawan dibedakan menjadi dua jenis yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Di Indonesia beberapa institusi industri dan organisasi masih menggunakan sistem karyawan kontrak, namun tak jarang penerapan sistem tersebut ditentang. Sebagai contoh, ribuan karyawan kontrak Transjakarta yang berunjuk rasa menuntut pengangkatan sebagai karyawan tetap (Rios, Saragih, & Teresia, 2018). Tuntutan serupa muncul di berbagai industri, termasuk dalam industri garmen (Hadi, 2022) hingga pendidikan (Islam & Muhammad, 2023) yang menuntut adanya pengangkatan karyawan tetap. Kasus unjuk rasa bermula dari institusi yang tidak taat pada UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa karyawan kontrak bekerja dengan waktu maksimal 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun, serta maksimal 3 tahun untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara. Berdasarkan contoh kasus di atas, institusi perlu menyadari pentingnya melakukan proses pengangkatan karyawan kontrak untuk menjadi karyawan tetap sebagaimana hukum yang berlaku.

Selain untuk menaati hukum mengenai ketenagakerjaan, institusi mendapatkan beberapa keuntungan dari karyawan yang berstatus tetap. Karyawan tetap memberikan pengetahuan dan keterampilan yang membantu institusi tetap kompetitif (Naufalia, 2022) Karyawan tetap memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi (Putra & Turangan, 2020), perilaku inovatif yang lebih baik (Djazilan & Darmawan, 2023), tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi (Wenno, 2018), serta tingginya nilai kesejahteraan psikologis (Ayu & Nurani, 2023). Akan tetapi, di sisi lain institusi perlu mengalokasikan dana lebih besar untuk karyawan tetap dibandingkan karyawan kontrak karena karyawan tetap memiliki hak akan fasilitas dan benefit lebih besar (Robbin & DeFatta, 1997).

Dengan besarnya dana yang dikeluarkan untuk karyawan tetap, institusi perlu mempertimbangkan seleksi yang tepat dalam proses pengangkatan status karyawan. Salah satu hal yang perlu diukur adalah *work readiness*, yang dapat mengindikasikan potensi seseorang dalam hal performansi kerja jangka panjang dan peningkatan karir (Caballero & Walker, 2010). *Work readiness* juga dapat memprediksi *job satisfaction* dan *work engagement* (Walker & Campbell, 2013). Menurut Hersey & Blanchard (1993), ketika seseorang tidak siap bekerja, maka ia tidak akan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik, tidak mampu memimpin, melakukan prokrastinasi, tidak menyelesaikan atau menghindari pekerjaan, dan merasa tidak nyaman dalam lingkungan kerjanya.

Untuk mengukur *work readiness*, sebelumnya telah dibuat Work Readiness Inventory oleh Brady (2010) dan Work Readiness Scale oleh Caballero, Walker, & Fuller-Tyszkiewicz (2011). Akan tetapi, alat ukur tersebut masih memiliki kekurangan. Work Readiness Inventory I Brady, dinilai kurang mencakup karakteristik seseorang yang dinyatakan siap bekerja. Versi kedua dari Work Readiness Inventory sudah semakin mencakup *work readiness* yang sesungguhnya (terdiri dari dimensi *responsibility, flexibility, skill, communication, self-view, health and safety*), namun masih perlu disempurnakan dengan kondisi tuntutan kerja dan budaya di Indonesia. Selain itu, Work Readiness Scale dari Caballero, Walker, & Fuller-Tyszkiewicz (2011) masih perlu disempurnakan lebih lanjut karena faktor yang mendasari alat ukur tersebut kurang lengkap dalam menggambarkan *work readiness*. Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan pembuatan alat ukur *work readiness* yang baru dan sesuai dengan budaya di Indonesia. Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah "Bagaimana struktur penyusunan Indonesian Work Readiness Scale?".

2. Metode Penelitian

Partisipan

Populasi penelitian ini adalah karyawan kontrak dan sampel diambil dari instansi industri dan organisasi swasta maupun pemerintahan. Variasi ini diharapkan dapat merepresentasikan karyawan kontrak di berbagai bidang. Teknik sampel *non-probability sampling* diaplikasikan untuk memilih sampel dari sekelompok karyawan kontrak yang memiliki pengalaman kerja. Penelitian ini melibatkan 320 partisipan.

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan tujuan penyusunan alat ukur yang terdiri dari lima tahap, yaitu konseptualisasi, konstruksi, uji coba, analisis item, dan revisi alat ukur (Cohen & Swerdlik, 2009). Tahap konseptualisasi dilakukan berdasarkan definisi konseptual dan dimensi *work readiness* yang digunakan. Kemudian dilakukan tahap konstruksi alat ukur dimana terdapat target item yang dikembangkan oleh seluruh peneliti terlebih dahulu dengan mempertimbangkan jumlah item yang sama di tiap dimensi. Peneliti mengembangkan item-item sesuai dengan konteks karyawan kontrak di Indonesia sebagaimana berikut.

Tabel 1. Pengembangan Alat Ukur

Dimensi	Dasar Teori (Brady, 2010)	Hasil Analisis	Contoh Item Indonesian Work Readiness Scale
<i>Responsibility</i>	Tanggung jawab bukan hanya pada pekerjaantetapi	Karyawan kontrak berbeda dengan karyawan tetap karena	Saya membuat target dalam menyelesaikan

	juga pada rekan kerja dan tempat kerja tanpa pemantauan orang lain	dipekerjakan di jangka waktu atau protek tertentu, Karena status tersebut mereka tidak dilibatkan dalam keputusan atau partisipasi jangka panjang (Asmara, 2018)	tugas
<i>Flexibility</i>	Penyesuaian diri dengan peran dan situasi kerja baru yang berubah	Karyawan kontrak umumnya memiliki fleksibilitas lebih tinggi dari karyawan tetap karena seringkali mereka dipekerjakan untuk proyek-proyek atau jangka waktu tertentu (Hertati et al., 2020)	Siapapun rekan kerja dalam tim tidak menjadi masalah bagi saya
<i>Skill</i>	Keterampilan terkait pekerjaan dan juga dorongan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru	Karyawan kontrak dipekerjakan untuk pekerjaan yang lebih spesifik sesuai tugas mereka dengan tanggung jawab lebih terbatas (Amin & Pancasasti, 2021)	Saya bersemangat datang ke training yang berkaitan dengan pekerjaan
<i>Communication</i>	Kemampuan sosial di tempat kerja yang bisa membangun hubungan dengan rekan kerja maupun atasan sebagai prediktor kinerja dan masa kerja	Karyawan kontrak memiliki akses komunikasi yang terbatas daripada karyawan tetap, sehingga diperlukan komunikasi efektif dan berinteraksi di tempat kerja (Fachrezi & Khair, 2020)	Saya kesulitan dalam memahami instruksi atasan
<i>Self-View</i>	Persepsi individu terhadap dirinya dalam bekerja di suatu peran dan organisasi	<i>Self-view</i> dalam hal ini <i>self-efficacy</i> memiliki hubungan dengan kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, dan kontrak psikologis.	Saya tersinggung saat dikritik orang lain
<i>Health & Safety</i>	Kemauan individu dalam menerapkan perilaku sehat dan selamat (fisik dan mental), serta kesediaannya mengikuti kebijakan di tempat kerja terkait keselamatan dan kesehatan	Kesehatan dan keamanan merupakan hal yang penting bagi karyawan kontrak maupun tetap, sehingga tetap akan diikutsertakan dalam alat ukur ini (Annisa et al., 2023)	Saya menyempatkan waktu untuk brekreasi di sela-sela kesibukan

Dari item yang sudah terbentuk peneliti pun meminta *judgement* alat ukur dari dua orang *expert* yang merupakan ahli Konstruksi Alat Ukur di Fakultas Psikologi Universitas Indonesia yang dilakukan secara paralel. Tabel di bawah ini menjelaskan contoh dari hasil *expert judgment* tersebut.

Tabel 2. Contoh Hasil Expert Judgment (Sumber Bukti Isi)

Dimensi	Indikator	Item	Komentar	Analisis	Item Perbaikan
<i>Responsibility</i>	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai instruksi	Saya seringkali terlambat menyelesaikan tugas dengan alasan yang jelas*	Hapus kata "seringkali" "	Item diterima dengan menghapus kata "seringkali"	Saya terlambat menyelesaikan tugas dengan alasan yang jelas
<i>Flexibility</i>	Mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja	Saya merasa tertekan saat beban pekerjaan sedang tinggi*	-	Item diterima dengan melakukan paraphrase	Saya kerepotan dalam menyelesaikan pekerjaan yang banyak
<i>Skill</i>	Terbuka pada ilmu pengetahuan baru yang menunjang pekerjaan	Saya bersemangat datang ke acara yang membahas bidang pekerjaan saya	Kemungkinan <i>faking</i> tinggi Seminar? workshop?	Item diterima dengan melakukan refrase	Saya bersemangat datang ke training yang terkait bidang pekerjaan

Selain itu, *judgement* juga dilakukan ke 15 karyawan kontrak terhadap 72 item yang sudah dikembangkan. Dimana terdapat beberapa saran mengenai item pada dimensi *health & safety* yang dianggap tidak berhubungan dengan item lainnya. Kemudian, pada dimensi *responsibility* yang perlu disesuaikan karena adanya perbedaan jam kerja antar institusi. Bentuk item yang digunakan yakni menggunakan skala likert, dimana skala ini dapat digunakan untuk memilih tingkat persetujuan dan pernyataan yang diberikan (Kaplan & Saccuzzo, 2009). Secara keseluruhan, seluruh partisipan mampu memahami instruksi dengan baik. Adapun berikut beberapa catatan dari hasil *judgment* yaitu (1) hapus kata yang ambigu dan permisalan seperti “akan”, “seringkali”, “bila”, “jika”, “hal-hal”, “cenderung”, “terkadang”, (2) penyesuaian konteks pekerjaan pada karyawan kontrak di Indonesia misalnya “karyawan kontrak tidak dipindahkan, lebih tepatnya dirotasi atau mutasi, sehingga kata dipindahkan diganti”, (3) memperjelas maksud kalimat di item. Berikutnya adalah tahap uji coba, dimana alat ukur dicek mengenai reliabilitasnya menggunakan aplikasi SPSS dan dilakukan *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan aplikasi SPSS AMOS. Berdasarkan hasil tersebut, tim peneliti melakukan analisis item dari alat ukur untuk menentukan kelayakan faktor internal dan kemudian dilakukan revisi agar mencapai alat ukur yang dapat diandalkan

Instrumen

Dalam penelitian pengembangan alat ukur ini, konstruk yang digunakan ialah *work readiness* yang bersifat multidimensional. Teori yang digunakan yaitu mengacu pada teori Brady (2010). Dari definisi konseptualnya, *work readiness* adalah sekumpulan kemampuan dan perilaku yang penting dan diperlukan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut seperti kemampuan menyesuaikan diri dalam budaya kerja, mengetahui kemampuan diri sendiri, memiliki keinginan dan kapasitas untuk belajar hal-hal baru, dapat bekerja dalam tim, memiliki fleksibilitas terhadap perubahan, memahami apa yang diharapkan dari dirinya, menjaga kesehatan fisik dan mental serta memiliki etika dalam bekerja. Dari teorinya, Brady (2010) membagi *work readiness* ke dalam 6 dimensi, yaitu *responsibility*, *flexibility*, *skill*, *communication*, *self-view*, dan *health and safety* yang tertera rinciannya dalam Tabel 3. Dalam Tabel 3 diuraikan pula jumlah item dari tiap indikatornya yang kemudian diujicobakan. Item dalam alat ukur ini berbentuk *favorable* dan *unfavorable* dengan metode respon *self-rating*, dimana partisipan dapat memilih salah satu dari 4 pilihan respon likert (Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju). Item awal yang dikembangkan pada alat ukur ini berjumlah 72 item yang merupakan pengembangan item baru dari teori Brady (2010) dan kemudian akan diujicobakan kelayakan penggunaannya, sehingga didapatkan 62 item terpilih.

Analisis Statistik

Analisis reliabilitas penelitian ini menggunakan *Coefficient Alpha* karena item-item berbentuk non-dikotomi yang memiliki skor variasi dari 1 (satu) hingga 4 (empat). Reliabilitas *Coefficient Alpha* merupakan indeks untuk melihat konsistensi internal atau homogenitas test suatu alat ukur yang non dikotomi (Cohen & Swerdlik, 2009). *Coefficient Alpha* dinilai cukup baik bila berada di kisaran 0.7 sampai 0.8 (Kaplan & Saccuzzo, 2009), dimana akan selalu ada kemungkinan bahwa reliabilitas tes yang sebenarnya bernilai lebih tinggi daripada *Coefficient Alpha*.

Analisis uji validitas penelitian ini menggunakan *construct validity*, dengan teknik analisis faktor atau lebih spesifiknya *confirmatory factor analysis* (CFA). Analisis ini digunakan untuk mengukur kesesuaian dimensi-dimensi dalam konstruk *work readiness*. Indeks *goodness of fit model* yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai RMSEA 0.05-0.08 (Schumacker & Lomax, 2010), nilai CFI > 0.95 (Thompson, 2004), nilai GFI > 0.90 (Schumacker & Lomax, 2010), dan nilai NFI > 0.90 (Schumacker & Lomax, 2010). Akan tetapi menurut Schumacker & Lomax (2010), standar indeks tersebut seperti GFI, AGFI, TLI, NFI, dan PNFI masih bisa diterima (*acceptable level*) bila berkisar dari 0 (*no fit*) hingga 1 (*perfect fit*).

Analisis yang digunakan berikutnya yaitu analisis item dengan perhitungan *corrected item-total correlation* dan juga analisis kualitatif terhadap bentuk item yang tersaji (Anastasi & Urbina, 1997). Analisis item berguna untuk mengidentifikasi item yang perlu direvisi, sehingga reliabilitas dan validitas sebuah tes secara keseluruhan dapat meningkat (Friedenberg, 1995). Selain meningkatkan validitas dan reliabilitasnya, analisis item juga bisa memperpendek alat ukur (Anastasi & Urbina, 1997). Alat ukur dapat dikembangkan dengan penambahan, pengurangan, maupun penulisan ulang item (Friedenberg, 1995).

Tabel 3. Rincian Konstruk Indonesian Work Readiness Scale Awal (Sebelum Uji Coba)

Dimensi	Indikator	Jumlah Item per Indikator
Responsibility Pekerja yang bertanggung jawab datang bekerja tepat waktu dan bekerja hingga jam kerja berakhir. Mereka mematuhi peraturan peralatan dan perlengkapan kerja, memenuhi standar kualitas kerja, mengontrol <i>waste and loss</i> , (tidak boros) dan menjaga kerahasiaan kebijakan perusahaan	Mengikuti jadwal kerja sesuai peraturan	3
	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kualitas	3
	Menggunakan fasilitas perusahaan sesuai kebutuhan	3
	Mampu menjaga rahasia perusahaan	3
Flexibility Pekerja yang fleksibel mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan tempat kerjanya. Mereka menerima bahwa banyak situasi kerja yang tidak tentu atau berubah-ubah yang merupakan hasil prediksi dari pertumbuhan atau pengurangan tenaga kerja, fluktuasi permintaan produk atau jasa, dan kekuatan pasar. Mereka menyadari bahwa mereka mungkin perlu untuk lebih <i>mobile</i> dan siap untuk beradaptasi dengan perubahan jadwal kerja, tugas, jabatan, lokasi kerja, dan jam kerja.	Mampu bekerja sama dengan berbagai tipe rekan kerja/ atasan/ bawahan	3
	Bersedia ditempatkan/ dipindahkan sesuai kebutuhan	3
	Mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja	3
	Dapat mengikuti peraturan perusahaan yang berubah	3
Skill Pekerja yang siap bekerja mengetahui kemampuan dan keahlian mereka pada situasi kerja. Mereka mampu mengidentifikasi kekuatan mereka dan memenuhi kriteria yang dibutuhkan tempat kerjanya. Pada saat yang sama, mereka bersedia untuk memperoleh keterampilan baru sebagai tuntutan pekerjaan dan berpartisipasi dalam pelatihan karyawan dan program pendidikan yang berkelanjutan.		6
	Terbuka pada keahlian baru yang menunjang pekerjaan Memiliki penguasaan terhadap bidang ilmunya	6
Communication Pekerja yang siap bekerja memiliki kemampuan komunikasi untuk membina hubungan interpersonal di tempat kerja. Mereka mampu mengikuti arahan, meminta bantuan, dan menerima umpan balik serta kritik. Mereka juga saling menghormati dan rukun dengan rekan kerja.	Mampu mengikuti arahan dari atasan	3
	Memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja/ atasan/ bawahan	3
	Mampu menerima kritik	3
	Mampu menyampaikan permintaan bantuan pada rekan kerja/ atasan/ bawahan	3
Self-View Pekerja yang siap bekerja mengenal diri mereka terkait penerimaan dirinya, kepercayaan pada diri sendiri dan kemampuan diri sendiri atau <i>self-efficacy</i> . <i>Self-efficacy</i> umum yang tinggi dikaitkan dengan individu yang berkinerja kuat di organisasi dan <i>self-efficacy</i> khusus dikaitkan dengan kesuksesan dalam ranah tertentu, seperti tugas kerja dan peran kerja.		6
	Memiliki keyakinan untuk menyelesaikan tugas Menerima kekurangan diri	6
Health and Safety Pekerja yang siap bekerja menjaga kebersihan diri dan merawat diri. Mereka tetap sehat secara fisik dan mental agar performanya maksimal. Mereka mengikuti prosedur keselamatan kerja seperti menggunakan peralatan keselamatan atau pakaian kerja yang sesuai. Mereka juga mematuhi peraturan larangan merokok dan larangan menggunakan obat-obatan terlarang di tempat kerja		3
	Menjaga kebersihan diri	3
	Menjaga kesehatan	3
	Menjalankan prosedur keselamatan kerja Tidak mengonsumsi zat berbahaya bagi tubuh	3

3. Hasil dan Diskusi

Data Demografis

Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini merupakan karyawan kontrak dari 10 instansi swasta maupun pemerintahan dengan berbagai bidang (media, konsultan, IT dan telekomunikasi, perbankan, perguruan tinggi, manufaktur, *advertising agency*, minyak dan gas, properti, dan otomotif). Jumlah partisipan yang terlibat dalam

penelitian ini yaitu 320 partisipan. Dari keseluruhan partisipan tersebut, 44,69% berjenis kelamin perempuan dan 55,31% laki-laki. Rentang umur dibawah dan sama dengan 20 tahun sebesar 6,25%, 21-25 tahun 71,56%, 26-30 tahun 15%, 31-35 tahun 5%, 36-40 tahun 1,56%, dan diatas sama dengan 40 tahun 0,63%. Partisipan yang terlibat memiliki usia rata-rata 25 tahun.

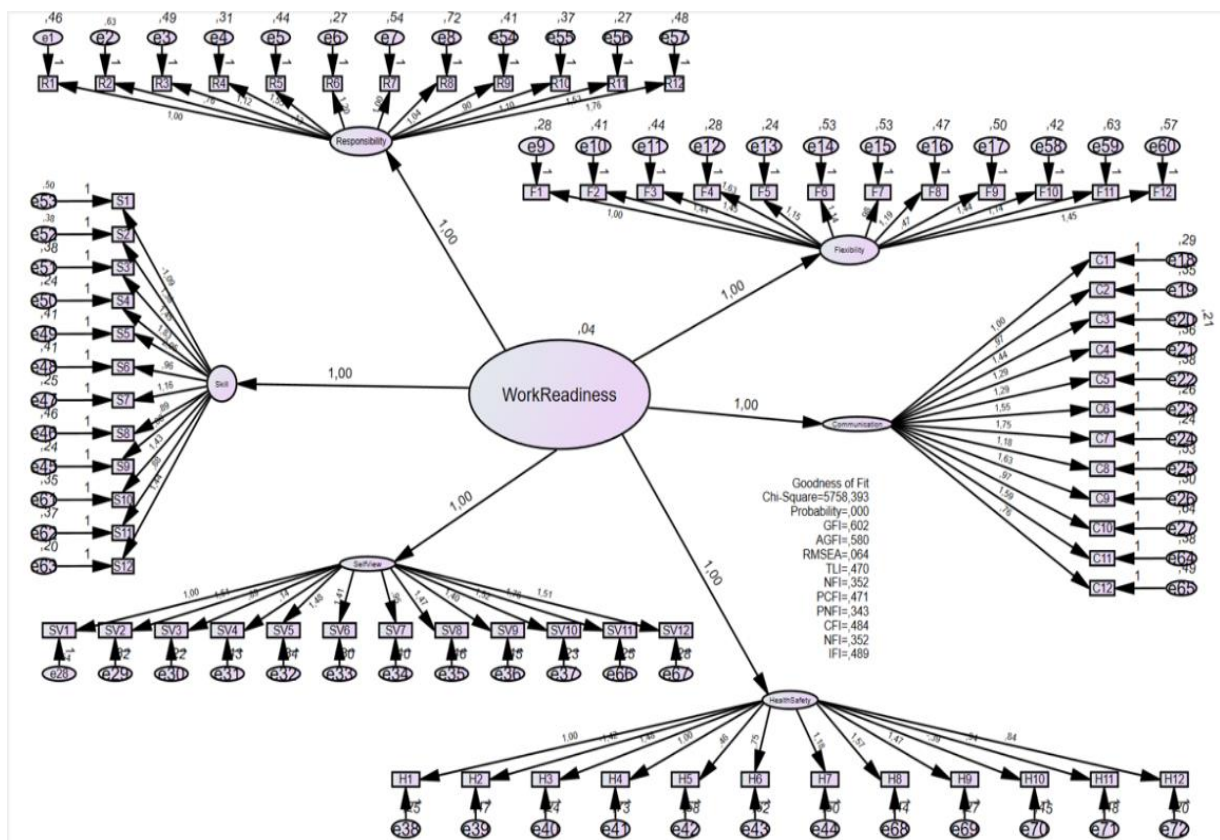
Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

Alat ukur Indonesian Work Readiness Scale ini diuji reliabilitasnya berdasarkan 6 dimensi, yaitu *responsibility*, *flexibility*, *skill*, *communication*, *self-view*, dan *health and safety*. Pada versi awal, terdapat 6 dimensi yang masing-masing memiliki 12 item, sehingga terdapat total 72 item. Berdasarkan uji reliabilitas, didapatkan koefisien α untuk keseluruhan alat ukur sebesar 0.900 yang merupakan perhitungan koefisien α dari skor total seluruh partisipan. Nilai estimasi reliabilitas dikatakan cukup baik bila berada pada rentang 0.7 hingga 0.8 (Kaplan & Saccuzzo, 2009). Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur ini secara keseluruhan telah memenuhi standar reliabilitas. Adapun perhitungan koefisien α per dimensi terlihat secara rinci pada Tabel 4. Pada Tabel 4 di bawah ini, setiap dimensi memiliki reliabilitas yang cukup baik dan hanya dimensi *health and safety* yang masih di bawah standar.

Tabel 4. Koefisien Reliabilitas Tiap Dimensi Indonesian Work Readiness Scale Awal (Sebelum Penyesuaian)

Dimensi	Σ item	Koefisien α
<i>Responsibility</i>	12	0.632
<i>Flexibility</i>	12	0.729
<i>Skill</i>	12	0.672
<i>Communication</i>	12	0.719
<i>Self-View</i>	12	0.688
<i>Health & Safety</i>	12	0.430

Kemudian untuk mengetahui kesesuaian model dilakukan pengujian CFA sebagai berikut.



Gambar 1. Path Diagram CFA Alat Ukur Indonesian Work Readiness Scale Awal (Sebelum Penyesuaian)

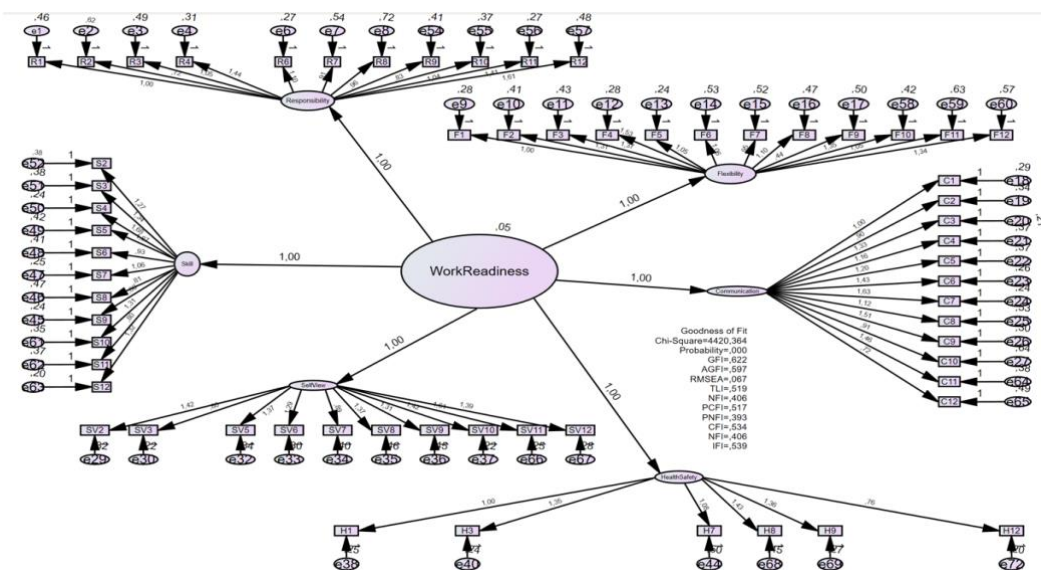
Dari hasil CFA pada Gambar 1 diketahui bahwa nilai RMSEA 0.064 (<0.08) yang berarti terdapat kesesuaian data pada model. Dengan melihat adanya nilai reliabilitas yang masih di bawah standar, analisis item lebih lanjut perlu dilakukan dengan melihat *factor loading* dan nilai *corrected item-total correlation* yang nantinya akan disebut sebagai nilai r_{it} . Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk menghapus item yang memiliki *factor loading* serta r_{it} di bawah standar sebagaimana paparan pada Tabel 5 berikut. Berdasarkan teorinya, Brady (2010) menyebutkan terdapat 6 dimensi yang menyusun konstruk *work readiness*, sehingga peneliti perlu lebih berhati-hati dalam memilih item agar tetap terdapat item yang mewakili di tiap dimensinya. Adapun berikut merupakan keterangan analisis penyesuaian item di tiap dimensi.

Tabel 5. Analisis Penyesuaian Item

Dimensi	Item Akan Dihapus	Factor Loading Item Akan Dihapus	r_{it} - Dimensi	r_{it} - Skala
Responsibility	R5	0.039	.293**	.118*
Flexibility	Tidak ada	-	-	-
Skill	S1	-0.303	-.055	-.260**
Communication	Tidak ada	-	-	-
Self-View	SV1	0.27	.221**	.038
	SV4	0.043	.245**	0.085
Health and Safety	H2	-0.393	-.101	.330**
	H4	0.235	.341**	.256**
	H5	0.124	.328**	.165**
	H6	0.193	.508**	.195**
	H10	-0.066	.346**	.023
	H11	0.27	.511**	.324**

Dari analisis tersebut didapatkan item terpilih yang memiliki daya diskriminasi baik dengan nilai >0.2 (Garret, 1969) dan dapat meningkatkan nilai reliabilitas. Setelah itu, terdapat peningkatan kualitas dengan melihat reliabilitas alat ukur ini secara keseluruhan setelah dilakukan penyesuaian/pengurangan item dengan *factor loading* dan r_{it} di bawah standar. Awalnya nilai reliabilitas alat ukur ini secara keseluruhan sebesar 0.900, kemudian meningkat menjadi 0.919. Selain itu, beberapa dimensi yang mengalami pemilihan dan penghapusan item pun mengalami peningkatan reliabilitas, misalnya reliabilitas dimensi *responsibility* yang awalnya 0.632 menjadi 0.637, dimensi *skill* yang awalnya 0.672 menjadi 0.745, dimensi *self-view* yang awalnya 0.688 menjadi 0.740, serta dimensi *health and safety* yang awalnya 0.425 menjadi 0.659.

Kemudian untuk mengetahui kesesuaian model dari alat ukur yang sudah disesuaikan, peneliti melakukan pengujian CFA kembali dengan hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Path Diagram CFA Alat Ukur Indonesian Work Readiness Scale (Setelah Penyesuaian)

Dari pengujian CFA pada Gambar 2, terhadap item terpilih didapatkan nilai RMSEA 0.067 (<0.08) yang berarti terdapat kesesuaian pada model. Adapun sebenarnya dengan kesesuaian nilai RMSEA <0.08 tersebut, indeks GFI, AGFI, TLI, PCFI, PNFI, CFI, NFI, dan IFI memiliki nilai kisaran 0-1 dimana dapat diartikan masih bisa diterima (Schumacker & Lomax, 2010) dan nilai lebih tinggi adalah lebih baik (Junaidi, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa model ini cukup bisa diterima. Pernyataan tersebut juga didukung oleh pernyataan Xia & Yang (2018) bahwa dengan nilai RMSEA <0.08 model masih dapat diterima dan alat ukur dapat digunakan. Oleh karena itu, alat ukur Indonesian Work Readiness Scale setelah penyesuaian (62 item) dapat diterima untuk digunakan dalam mengukur *work readiness*.

Berikut merupakan contoh dari item yang terpilih di tiap dimensi alat ukur Indonesian Work Readiness Scale.

Tabel 6. Contoh Item Tiap Dimensi Indonesian Work Readiness Scale

Dimensi	Indikator	Pernyataan
<i>Responsibility</i>	Mengikuti jadwal kerja sesuai peraturan	Saya keluar kantor saat jam kerja untuk keperluan pribadi
<i>Flexibility</i>	Mampu bekerja sama	Saya merasa terganggu berada dalam satu tim dengan rekan kerja yang berbeda pandangan
<i>Skill</i>	Terbuka pada keahlian baru yang menunjang pekerjaan	Saya bersemangat datang ke training yang terkait bidang pekerjaan
<i>Communication</i>	Mampu mengikuti arahan dari atasan	Saya dapat menjalankan tugas sesuai arahan yang diberikan
<i>Self-View</i>	Memiliki keyakinan untuk menyelesaikan tugas	Saya menghindari pekerjaan yang sulit
<i>Health & Safety</i>	Menjaga kebersihan diri	Saya memperhatikan kebersihan pakaian sehari-hari

4. Diskusi

Berdasarkan hasil penyusunan alat ukur Indonesian Work Readiness Scale, terdapat beberapa hal yang dapat didiskusikan. Pertama, alat ukur ini awalnya terdapat dimensi yang memiliki reliabilitas rendah, yaitu *health and safety* sebesar 0.425. Kemudian, peneliti memilih beberapa item saja yang memiliki *factor loading* dan r_{it} sesuai standar pada dimensi *health and safety*, sehingga didapatkan reliabilitas 0.659 yang cukup dapat diterima. Selain itu, peneliti menemukan beberapa item pada dimensi *skill* dan *self-view* yang memiliki *factor loading* dan r_{it} bernilai negatif atau <0.2. Item-item tersebut pun dihapus dan memberikan peningkatan nilai reliabilitas, baik itu per dimensi ataupun alat ukur secara keseluruhan. Dari pengujian CFA pun terlihat adanya nilai RMSEA yang tergolong fit (<0.08) yaitu 0.067 dan beberapa indeks *goodness of fit* lainnya yang masih masuk dalam kategori dapat diterima (*acceptable*). Oleh karena itu, alat ukur ini dapat digunakan dalam mengukur *work readiness* pada karyawan kontrak di Indonesia. Hanya saja diperlukan adanya penyesuaian item pada pengembangan alat ukur berikutnya agar dicapai alat ukur yang dapat memenuhi standar indeks *goodness of fit* lainnya, penyesuaian sampel menjadi lebih besar, serta dilakukan pengujian kembali. Selain melihat dari indeks *goodness of fit*, alat ukur ini juga menyesuaikan ke teori asal (Brady, 2010). Di dalam teori tersebut terdapat beberapa dimensi yang menyusun konstruk *work readiness*, sehingga tidak ada perubahan dalam penyusunan dimensi, mengingat hasil *goodness of fit* alat ukur ini masih dapat diterima.

Berkaitan dengan sampel guna meningkatkan kualitas pengembangan alat ukur, diharapkan dalam penelitian berikutnya dapat ditambahkan jumlah partisipan. Jumlah partisipan yang merupakan sampel dapat menyesuaikan aturan 10 kali lipat dari yang item yang ingin dilihat (Hair et al., 2017). Oleh karena itu, setidaknya bila item awal yang dikembangkan sebanyak 72 item, maka diperlukan 720 partisipan yang terlibat.

Kemudian, penelitian berikutnya perlu mempertimbangkan data kontrol mengenai pengalaman kerja dan juga lingkungan kerja partisipan. Menurut Pacha (2013), pengalaman kerja memiliki dampak positif terhadap *work readiness*. Pengambilan data yang dilakukan di berbagai lingkungan kerja, membuat item-item yang dibuat dalam alat ukur perlu dibuat lebih umum dan dapat diterapkan pada pekerjaan saat ini di berbagai bidang industri. Pendalaman terkait teori *work readiness* serta pengetahuan yang mendalam mengenai dunia kerja juga dapat menjadi perhatian bagi peneliti berikutnya. Hal ini diharapkan dapat membantu dalam penelitian pengembangan alat ukur *work readiness* berikutnya, terutama dalam pengembangan item.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa alat ukur Indonesian Work Readiness Scale ini cukup valid dan reliabel dalam mengukur konstruk *work readiness*. Alat ukur ini memiliki item berjumlah 62 yang telah teruji. Selain itu, item-item Indonesian Work Readiness Scale yang berjumlah 62 item ini dapat membedakan karyawan kontrak yang memiliki kesiapan kerja tinggi dengan karyawan kontrak dengan kesiapan kerja rendah.

6. Referensi

- Amin, R. A. & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh job insecurity terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervering. *Technomedia Journal*, 2(6), 176-187. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1753>
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing* (7th ed.). USA: Prentice-Hall Inc.
- Annisa, I., Lumbanraja, P., Absah, Y. (2023). Effect of conflict management together occupational health and safety on work productivity through work motivation at pt. Karya muda nasional in mandailing natal regency. *Journal of Production, Operations Management and Economics*, 33, 36-43. <https://doi.org/10.55529/jpome.32.36.43>
- Asmara, A. P. (2018). Pengaruh turnover intention terhadap kinerja karyawan di rumah sakit bedah surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 2(5), 123. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.123-129>
- Ayu, R., & Nurani, G. (2023). Peran kepuasan kerja terhadap kesejahteraan subjektif pada karyawan borong & harian. *JPTT*, 1(14), 12-22. <https://doi.org/10.26740/jppt.v14n1.p12-22>.
- Brady, R. P. (2010). Work readiness inventory: Administrator's guide. *Job Information Seeking and Training (JIST) Works*, 1-16.
- Caballero & Walker. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection : A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*.
- Caballero, C., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41 - 54.
- Cohen, R.J., & Swerdlik, M. (2009). *Psychological testing and assessment: An introduction to test and measurement* (7th ed.). USA: McGraw Hill Primis.
- Djazilan, M., & Darmawan, D. (2023). Kajian tentang innovative behaviour ditinjau dari knowledge sharing dan keadilan organisasi. *J. Manaj. Adm.*, 2(5), 78-87. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i2.82>
- Elnaga, A. & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4): 137-47.
- Fachrezi, H. and Khair, H. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. angkasa pura ii (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(3), 107-119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Friedenberg, L. (1995). *Psychological testing: Design, analysis, and issue*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hadi, D. (2022). "Tuntut Pengangkatan Karyawan Tetap, Ribuan Buruh Garmen di Sukabumi Mogok Kerja". Berita 3 Januari 2022. *Jabar iNews*. Diakses 29 Juni 2023 pada <https://jabar.inews.id/berita/tuntut-pengangkatan-karyawan-tetap-ribuan-buruh-garmen-di-sukabumi-mogok-kerja>
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). *An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research*. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 442–458. doi:10.1108/imds-04-2016-0130
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (6th ed.). Prentice-Hall, Inc.
- Hertati, L., Syafarudin, A., Safkaur, O., Fery, I. (2020). Peran manajemen perubahan pada akuntansi manajemen strategis akibat virus corona. *I-Finance: A Research Journal on Islamic Finance*, 2(6), 106-124. <https://doi.org/10.19109/ifinance.v6i2.6355>
- Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Islam, M. F. N. & Muhammad, M. (2023, 31 Mei). Guru honorer negeri masa kerja di atas 10 tahun menuntut diangkat PPPK tanpa tes. *JPNN*. <https://m.jpnn.com/news/guru-honorer-negeri-masa-kerja-di-atas-10-tahun-menuntut-diangkat-pppk-tanpa-tes>
- Junaidi. (2018). *Aplikasi AMOS dan structural equalition model (SEM)*. Makassar: UNHAS Press.
- Kaplan, R.M., & Saccuzzo, D. P. (2009). *Psychological testing: Principles, applications, and issue* (7th ed). USA: Wadsworth.
- Naufalia, S. (2022). Pengaruh quality of work life, total kualitas manajemen dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan. *JTEAR*, 4(2), 114-120. <https://doi.org/10.47065/jtear.v2i4.281>
- Pacha, J. K. (2013). *The effect of structured work experience on the work-readiness skills of students with*

- disabilities*. [Doctoral dissertation, Texas A&M University]. <http://hdl.handle.net/1969.1/149382>
- Putra, R., & Turangan, J. (2020). Pengaruh job satisfaction dan organizational commitment terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan pt. Indec diagnostics jakarta. *JMK*, 4(2), 1070. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9892>
- Riso, N., Saragih, S. E. E., & Teresia, A. (2018, 17 April). Pegawai TransJakarta temui Sandi, keluhkan pengangkatan karyawan tetap. *Kumparan News*. <https://kumparan.com/kumparannews/pegawai-transjakarta-temui-sandi-keluhkan-pengangkatan-karyawan-tetap/full>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modelling third edition*. Taylor & Francis Group, LLC.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using Multivariate Statistics (3rd ed.)*. New York: Harper Collins.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Walker, A., & Campbell, K. (2013). Work readiness of graduate nurses and the impact on job satisfaction, work engagement and intention to remain. *Nurse Education Today*, 33, 1490-1495.
- Wenno, M. (2018). Hubungan antara work life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di pt pln persero area ambon. *Jurnal Maneksi*, 1(7), 47. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Xia, Y., & Yang, Y. (2019). RMSEA, CFI, and TLI in structural equation modeling with ordered categorical data: The story they tell depends on the estimation methods. *Behavior Research Methods*, 51, 409-428. <https://doi.org/10.3758/s13428-018-1055-2>