

**PENGARUH DAYA JUANG (*ADVERSITY QUOTIENT*) TERHADAP  
KESIAPAN KERJA (*WORK READINESS*) CALON PEKERJA  
MIGRAN INDONESIA DI P3MI FLAMBOYAN  
GEMAJASA LAWANG**

**SKRIPSI**



Oleh:

Mahdania Tsarwah Rofiana

NIM. 210401110078

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2025**

**PENGARUH DAYA JUANG (*ADVERSITY QUOTIENT*) TERHADAP  
KESIAPAN KERJA (*WORK READINESS*) CALON PEKERJA MIGRAN  
INDONESIA DI P3MI FLAMBOYAN GEMAJASA LAWANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada  
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam  
memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh

Mahdania Tsarwah Rofiana

NIM. 210401110078

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2025**

## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH DAYA JUANG (*ADVERSITY QUOTIENT*) TERHADAP KESIAPAN KERJA (*WORK READINESS*) CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI P3MI FLAMBOYAN GEMAJASA LAWANG

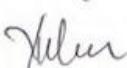
#### SKRIPSI

Oleh

Mahdania Tsarwah Rofiana

NIM. 210401110078

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
<b>Dosen Pembimbing 1</b>  Ermita Zakiyah, M.Th.I NIP. 198701312019032007		29 September 2025
<b>Dosen Pembimbing 2</b>  Dr. Yulia Sholichatun, M.Si NIP. 197007242005012003		26 September 2025

Malang, 29 September 2025  
Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dr. Fina Hidayati, M.A.  
NIP. 198610092015032002

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH DAYA JUANG (*ADVERSITY QUOTIENT*) TERHADAP KESIAPAN KERJA (*WORK READINESS*) CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI P3MI FLAMBOYAN GEMAJASA LAWANG

#### SKRIPSI

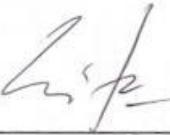
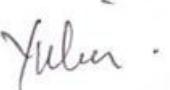
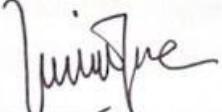
Oleh

Mahdania Tsarwah Rofiana

NIM. 210401110078

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis  
Sidang Skripsi pada tanggal, 5 November 2025

#### DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji  Ermita Zakiyah, M.Th.I NIP. 198701312019032007		28 November 2025
Ketua Penguji  Dr. Yulia Sholichatun, M.Si NIP. 197007242005012003		28 November 2025
Penguji Utama  Dr. Retno Mangestuti, M.Si NIP. 197502202003122004		28 November 2025



Dr. Siti Mahmudah, M.Si  
NIP. 19671029199403200

## **NOTA DINAS**

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

### **PENGARUH DAYA JUANG (*ADVERSITY QUOTIENT*) TERHADAP KESIAPAN KERJA (*WORK READINESS*) CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI P3MI FLAMBOYAN GEMAJASA LAWANG**

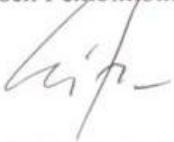
Yang ditulis oleh:

Nama : Mahdania Tsarwah Rofiana  
NIM : 210401110078  
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 29 September 2025  
Dosen Pembimbing 1



Ermita Zakiyah, M.Th.I  
NIP. 198701312019032007

## **NOTA DINAS**

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**PENGARUH DAYA JUANG (*ADVERSITY QUOTIENT*) TERHADAP  
KESIAPAN KERJA (*WORK READINESS*) CALON PEKERJA MIGRAN  
INDONESIA DI P3MI FLAMBOYAN GEMAJASA LAWANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Mahdania Tsarwah Rofiana  
NIM : 210401110078  
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 29 September 2025  
Dosen Pembimbing 2



Dr. Yulia Sholichatun, M.Si.  
NIP. 197007242005012003

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mahdania Tsarwah Rofiana

NIM : 210401110078

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **PENGARUH DAYA JUANG (*ADVERSITY QUOTIENT*) TERHADAP KESIAPAN KERJA (*WORK READINESS*) CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI P3MI FLAMBOYAN GEMAJASA LAWANG**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi

Malang, 25 November 2025

Penulis



Mahdania Tsarwah Rofiana

NIM. 210401110078

## **MOTTO**

“ Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah”

**-BJ Habibie-**

## **PERSEMBAHAN**

Dengan segala kerendahan, Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Rasa syukur sebesar-besarnya penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan kesehatan, kemudahan, kelancaran dan pelajaran yang berharga bagi penulis.
2. Teruntuk orang tua saya yang sangat luar biasa. Terima kasih atas kesabaran, selalu memberi dukungan apa pun yang terjadi baik secara materi maupun mental, serta selalu mendoakan sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Teruntuk adik kembar dan Mas Kiki yang selalu menemani saat melakukan penelitian dan selalu memberi dukungan kepada saya sampai saat ini.
4. Teruntuk Bu Tati dan Pak Santo dari P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang yang sangat bersemangat dan mendukung saya dalam penelitian skripsi ini hingga selesai.
5. Teruntuk Bu Sari dan Bu Endang yang selalu membimbing, memberi arahan dan mendukung saya saat melakukan penelitian.
6. Teruntuk Fauzi, Fahiya, Mutiara dan Della yang membantu dan mendukung saya saat merasa kesulitan dalam mengerjakan skripsi.
7. Teruntuk teman-teman saya pada saat sekolah yaitu Febi, Azza, Sofi dan Icha yang selalu memberi bantuan dan dukungan dalam proses penggerjaan skripsi ini.

8. Teruntuk seluruh teman-teman saya yang tidak bisa disebutkan satu demi satu, terima kasih karena selalu mendukung, memberi semangat dan mendoakan saya sehingga saya termotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Terakhir untuk diri saya sendiri, terima kasih karena mampu bertahan hingga akhir, mau berproses dan memilih untuk tidak menyerah.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur Alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan judul “Pengaruh Daya Juang (*Adversity Quotient*) Terhadap Kesiapan Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang”. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadirat Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa’atnya kelak di hari akhir.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan, saran, motivasi dan juga *support* dari berbagai pihak yang telah terlibat. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati, penulis sampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fina Hidayati, M.A., selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Ermita Zakiyah, M.Th.I., selaku dosen wali dan dosen pembimbing utama.
5. Ibu Dr. Yulia Sholichatun, M.Si., selaku dosen pembimbing pendamping.
6. Ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si., selaku penguji utama dalam proses sidang hasil penelitian skripsi.

7. Seluruh bagian dari P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang yang telah memberi izin melakukan penelitian dan membantu penelitian saya dari awal hingga selesai.
8. Seluruh responden saya yaitu calon pekerja migran Indonesia yang telah mengisi kuesioner saya sesuai arahan.
9. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik moril maupun materiil.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca.

Malang, 25 November 2025

Peneliti

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
NOTA DINAS .....	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS.....	vi
MOTTO .....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
ABSTRAK .....	xviii
<i>ABSTRACT</i> .....	xix
تجريدي.....	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
1. Manfaat Teoritis .....	10
2. Manfaat Praktis .....	10
BAB II .....	11
KAJIAN TEORI.....	11
A. Kesiapan Kerja ( <i>Work Readiness</i> ).....	11
1. Pengertian Kesiapan Kerja ( <i>Work Readiness</i> ) .....	11
2. Aspek-aspek Kesiapan Kerja ( <i>Work Readiness</i> ) .....	12
3. Faktor-faktor Kesiapan Kerja ( <i>Work Readiness</i> ) .....	14
4. Kesiapan Kerja ( <i>Work Readiness</i> ) dalam Perspektif Islam.....	15
B. Daya Juang ( <i>Adversity Quotient</i> ) .....	17
1. Pengertian Daya Juang ( <i>Adversity Quotient</i> ) .....	17

2.	Faktor-faktor Daya Juang ( <i>Adversity Quotient</i> ) .....	18
3.	Tingkatan dalam Daya Juang ( <i>Adversity Quotient</i> ) .....	19
4.	Aspek-aspek Daya Juang ( <i>Adversity Quotient</i> ) .....	20
5.	Daya Juang ( <i>Adversity Quotient</i> ) dalam Perspektif Islam .....	21
<b>C.</b>	<b>Pengaruh Daya Juang (<i>Adversity quotient</i>) terhadap Kesiapan Kerja (<i>Work Readiness</i>) .....</b>	<b>23</b>
<b>D.</b>	<b>Kerangka Konseptual .....</b>	<b>24</b>
<b>E.</b>	<b>Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>25</b>
<b>BAB III.....</b>		<b>26</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>		<b>26</b>
<b>A.</b>	<b>Desain Penelitian .....</b>	<b>26</b>
<b>B.</b>	<b>Identifikasi Variabel Penelitian.....</b>	<b>26</b>
<b>C.</b>	<b>Definisi Operasional.....</b>	<b>27</b>
1.	Daya Juang ( <i>Adversity quotient</i> ) .....	27
2.	Kesiapan Kerja ( <i>Work Readiness</i> ).....	27
<b>D.</b>	<b>Partisipan .....</b>	<b>27</b>
1.	Populasi.....	27
2.	Sampel.....	28
<b>E.</b>	<b>Instrumen Pengukuran.....</b>	<b>28</b>
<b>F.</b>	<b>Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen .....</b>	<b>31</b>
<b>G.</b>	<b>Teknik Analisis Data .....</b>	<b>34</b>
<b>BAB IV .....</b>		<b>37</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>37</b>
<b>A.</b>	<b>Pelaksanaan Penelitian .....</b>	<b>37</b>
1.	Gambaran Lokasi Penelitian .....	37
2.	Waktu, Tempat dan Pelaksanaan Penelitian.....	38
3.	Subjek Penelitian .....	39
<b>B.</b>	<b>Hasil Penelitian.....</b>	<b>40</b>
1.	Analisis Deskriptif .....	40
2.	Uji Normalitas.....	46
3.	Uji Linieritas .....	47
4.	Uji Regresi Linear Sederhana .....	48

5. Uji Tambahan.....	48
<b>C. Pembahasan .....</b>	<b>50</b>
1. Tingkat Kesiapan Kerja ( <i>Work Readiness</i> ) Calon Pekerja Migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang.....	50
2. Tingkat Daya Juang ( <i>Adversity Quotient</i> ) Calon Pekerja Migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang.....	54
3. Pengaruh Daya Juang ( <i>Adversity Quotient</i> ) Terhadap Kesiapan Kerja ( <i>Work Readiness</i> ) Calon Pekerja Migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang.....	57
<b>BAB V.....</b>	<b>61</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Terjemah dan Tafsir Q.S. At-Taubah ayat 105 .....	16
Tabel 2. 2 Terjemah dan Tafsir Q.S. Al-Insyirah Ayat 7 .....	17
Tabel 2. 3 Terjemah dan Tafsir Q.S. Al-Insyirah ayat 5 .....	21
Tabel 2. 4 Terjemah dan Tafsir Q.S. At-Taubah ayat 105 .....	22
Tabel 3. 1 Skoring Item pada Skala .....	29
Tabel 3. 2 Blueprint Adversity Quotient .....	29
Tabel 3. 3 Blueprint Kesiapan Kerja .....	30
Tabel 3. 4 Validitas Variabel Adversity Quotient .....	32
Tabel 3. 5 Validitas Variabel Kesiapan Kerja .....	33
Tabel 3. 6 Reliabilitas.....	34
Tabel 4. 1 Data Demografi Subjek Penelitian.....	39
Tabel 4. 2 Deskripsi Data Penelitian .....	41
Tabel 4. 3 Rumus Kategorisasi.....	41
Tabel 4. 4 Kategorisasi Data Adversity Quotient.....	41
Tabel 4. 5 Kategorisasi <i>Adversity Quotient</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4. 6 Aspek Pembentuk Variabel <i>Adversity Quotient</i> .....	43
Tabel 4. 7 Kategorisasi Data Kesiapan Kerja.....	44
Tabel 4. 8 Kategorisasi Kesiapan Kerja Menurut Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4. 9 Aspek Pembentuk Variabel Kesiapan Kerja.....	45
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	47
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas .....	47
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	48
Tabel 4. 13 Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Varian Variabel <i>Adversity Quotient</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Varian Variabel Kesiapan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4. 1 Grafik Skor Adversity Quotient .....	43
Gambar 4. 2 Grafik Skor Kesiapan Kerja .....	46

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Angket Penelitian.....	71
Lampiran 2 : Reabilitas Penelitian .....	74
Lampiran 3 : Validitas Skala Penelitian .....	75
Lampiran 4 : Kategorisasi Data Penelitian .....	82
Lampiran 5 : Uji Normalitas .....	83
Lampiran 6 : Uji Linieritas.....	84
Lampiran 7 : Uji Regresi Linier Sederhana .....	85
Lampiran 8 : Uji Tambahan .....	86
Lampiran 9 : Tabulasi Data Responden .....	88

## ABSTRAK

Rofiana, Mahdania Tsarwah. 2025. *Pengaruh Daya Juang (Adversity Quotient) Terhadap Kesiapan Kerja (Work Readiness) Calon Pekerja Migran Indonesia Di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang*. Skripsi. Jurusan Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

---

---

**Pembimbing :** Ermita Zakiyah, M. Th. I; Dr. Yulia Sholichatun, M.Si

**Kata Kunci :** *Adversity Quotient*, Kesiapan Kerja, Calon Pekerja Migran

Semakin ketatnya persaingan dan spesifikasi kerja membuat sebagian tenaga kerja kesulitan memperoleh pekerjaan di dalam negeri, sehingga memilih menjadi calon pekerja migran Indonesia. Calon pekerja migran yang akan bekerja di luar negeri dihadapkan dengan berbagai tantangan, permasalahan dan adaptasi terhadap perbedaan lingkungan dan budaya, sehingga diperlukan kesiapan kerja yang kuat agar mampu beradaptasi dan mencapai keberhasilan di dunia kerja. Kemampuan seseorang bertahan dalam menghadapi tantangan dan mengatasinya untuk mencapai kesuksesan disebut dengan daya juang atau *adversity quotient*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kesiapan kerja (*work readiness*) calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang, untuk mengetahui tingkat daya juang (*adversity quotient*) calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang, dan untuk mengetahui pengaruh daya juang (*adversity quotient*) terhadap kesiapan kerja (*work readiness*) calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 221 orang. Alat ukur yang digunakan yaitu skala *adversity quotient* oleh Stoltz dan kesiapan kerja diukur menggunakan skala kesiapan kerja oleh Caballero et al. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS for Windows versi 26.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 71% (157 responden), Sedangkan tingkat daya juang (*adversity quotient*) calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang sebesar 84,6% (187 responden). Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara daya juang (*adversity quotient*) terhadap kesiapan kerja (*work readiness*) dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dengan R-Square 28,4% yang menunjukkan bahwa jika *adversity quotient* tinggi maka kesiapan kerja semakin meningkat, begitupun sebaliknya. Hasil penelitian juga menunjukkan perbedaan yang signifikan antara daya juang (*adversity quotient*) pada laki-laki ( $M=40,82$  dan perempuan ( $M=42,28$ ). Kemudian, pada variabel kesiapan kerja (*work readiness*) juga terdapat perbedaan yang signifikan antara laki-laki ( $M=46,80$ ) dan perempuan ( $M=43,94$ ).

## ***ABSTRACT***

*Rofiana, Mahdania Tsarwah. 2025. The Effect of Adversity Quotient on the Work Readiness of Prospective Indonesian Migrant Workers at P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang. Thesis. Psychology Major. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang.*

---

---

**Supervisor:** Ermita Zakiyah, M. Th. I; Dr. Yulia Sholichatun, M.Si

**Keywords:** Adversity Quotient, Work Readiness, Prospective Migrant Workers

*The increasingly fierce competition and work specifications make it difficult for some workers to find jobs in the country, so they choose to become prospective Indonesian migrant workers. Prospective migrant workers who will work abroad are faced with various challenges, problems and adaptation to environmental and cultural differences, so strong work readiness is needed to be able to adapt and achieve success in the world of work. A person's ability to endure challenges and overcome them to achieve success is called adversity quotient. The purpose of this study is to determine the level of work readiness of prospective Indonesian migrant workers at P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang, to determine the level of adversity quotient of prospective Indonesian migrant workers at P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang, and to determine the influence of adversity quotient on the work readiness of prospective Indonesian migrant workers at P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang.*

*This study uses a quantitative approach method. Sampling was carried out using the purposive sampling technique with a total of 221 samples. The measurement tools used were the adversity quotient scale by Stoltz and work readiness was measured using the work readiness scale by Caballero et al. Data analysis used simple linear regression with the help of the SPSS for Windows version 26.0 program.*

*The results of the study showed that the work readiness of prospective Indonesian migrant workers at P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang was in the high category with a percentage of 71% (157 respondents), while the adversity quotient of prospective Indonesian migrant workers at P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang was 84.6% (187 respondents). In addition, the results of the study showed that there was a significant influence between adversity quotients on work readiness with a sig value.  $0.000 < 0.05$  with an R-Square of 28.4% which indicates that if the adversity quotient is high, work readiness is increasing, and vice versa. The results of the study also showed a significant difference between the adversity quotient in men ( $M=40.82$ ) and women ( $M=42.28$ ). Then, in the variable of work readiness, there was also a significant difference between men ( $M=46.80$ ) and women ( $M=43.94$ ).*

## تجريدي

روفيانا ، مهانيا تساورة. 2025. تأثير حاصل الشدائد على الاستعداد الوظيفي للعمال المهاجرين الإندونيسيين المحتملين في P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang. اطروحة. تخصص علم النفس. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية ، مالانغ.

**المشرف:** إرميتا زكية ، ماجستير في الدراسات الإسلامية، د. يوليا صلحة، الماجستير .

**الكلمات المفتاحية:** حاصل الشدائد، الاستعداد للعمل، العمال المهاجرون المحتملين

تحتل المنافسة الشرسة المتزايدة ومواصفات العمل من الصعب على بعض العمال العثور على وظائف في البلاد ، لذلك يختارون أن يصبحوا عمالاً مهاجرين إندونيسيين محتملين. يواجه العمال المهاجرون المحتملون الذين سيعملون في الخارج تحديات ومشاكل مختلفة والتكيف مع الاختلافات البيئية والثقافية ، لذلك هناك حاجة إلى استعداد قوي للعمل ليكونوا قادرين على التكيف وتحقيق النجاح في عالم العمل. تسمى قدرة الشخص على تحمل التحديات والتغلب عليها لتحقيق النجاح حاصل الشدائد. الغرض من هذه الدراسة هو تحديد مستوى الاستعداد الوظيفي للعمال المهاجرين الإندونيسيين المحتملين في P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang ، لتحديد مستوى حاصل الشدائد للعمال المهاجرين الإندونيسيين المحتملين في P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang ، وتحديد تأثير حاصل الشدائد على الاستعداد للعمل للعمال المهاجرين الإندونيسيين المحتملين في P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang .

تستخدم هذه الدراسة طريقة النهج الكمي. تمأخذ العينات باستخدام تقنية أحد العينات الهدافه بإجمالي 221 عينة. أدوات القياس المستخدمة هي مقاييس حاصل الشدائد بواسطة ستولتز وتم قياس الجاهزية الوظيفية باستخدام مقاييس الاستعداد للوظيفة بواسطة Caballero et al. استخدم تحليل البيانات الانحدار الخطى البسيط بمساعدة برنامج SPSS للنظام التشغيل Windows الإصدار 26.0.

أظهرت نتائج الدراسة أن الاستعداد للعمل للعمال المهاجرين الإندونيسيين المحتملين في P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang كان في الفئة العالية بنسبة 71٪ (157 مستجيباً) ، في حين أن حاصل الشدائد للعمال المهاجرين الإندونيسيين المحتملين في P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang كان 84.6٪ (187 مستجيباً). بالإضافة إلى ذلك ، أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثيراً كبيراً بين حاصل الشدائد على الاستعداد الوظيفي بقيمة  $R-Square = 0.284$  مع  $sig. < 0.05$  . مما يشير إلى أنه إذا كان حاصل الشدائد مرتفعاً ، فإن الاستعداد الوظيفي يتزايد ، والعكس صحيح. كما أظهرت نتائج الدراسة فرقاً معنوياً بين حاصل الشدائد لدى الرجال ( $M = 40.82$ ) والنساء ( $M = 42.28$ ). ثم في متغير الاستعداد الوظيفي كان هناك أيضاً فرقاً معنوياً بين الرجال ( $M = 46.80$ ) والنساء ( $M = 43.94$ ).

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada masa kini persaingan kerja semakin ketat, hal ini disebabkan karena jumlah pencari kerja lebih banyak daripada lapangan pekerjaan yang tersedia. Berdasarkan data dari Satu data ketenagakerjaan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI pada Januari 2023 berjumlah 24.042, kemudian pada Februari 2024, total penempatan PMI (Pekerja Migran Indonesia) berjumlah 79.940 orang. Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa tenaga kerja yang memilih untuk menjadi pekerja migran Indonesia mengalami peningkatan. Menurut Tarigan, (2020), menyatakan bahwa kondisi kesejahteraan perekonomian yang kurang membuat seseorang mengambil keputusan untuk bekerja ke luar negeri menjadi tenaga kerja Indonesia (TKI). Hal tersebut dikarenakan upah yang dijanjikan di luar negeri lebih tinggi daripada upah yang dijanjikan di dalam negeri untuk menaikkan taraf hidupnya.

Menurut UU No. 18 Tahun 2017 Pasal 1 ayat 2, pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia (Shaleh et al., 2020). Kemudian, calon pekerja migran Indonesia adalah warga negara Indonesia pencari kerja yang akan bekerja ke luar negeri dan telah memenuhi syarat serta terdaftar di instansi pemerintah kabupaten atau kota bidang ketenagakerjaan sebagai penanggung jawabnya (Tarigan, 2020). Berdasarkan pada UU Nomor 39 Tahun 2004, istilah tenaga kerja Indonesia (TKI) digantikan dengan pekerja migran Indonesia (PMI).

Seseorang yang bekerja di luar negeri dihadapkan dengan berbagai tantangan dan adaptasi adanya perbedaan budaya dan lingkungan (Aldini, 2023). Perbedaan tersebut juga mencakup norma, kebiasaan serta nilai-nilai yang berbeda dari negara Indonesia. Budaya seperti kedisiplinan dan

kecekatan harus dimiliki oleh calon pekerja migran agar dapat memaksimalkan kinerja di luar negeri. Selain itu, perbedaan lingkungan juga memengaruhi seperti kelemahan dalam tubuh, adaptasi dengan cuaca seperti musim dingin, penyesuaian makanan yang berbeda dari negara asal serta bahasa. PMI berhadapan dengan budaya kerja, bahasa, iklim dan kebiasaan dari masyarakat yang berada di negara tujuan kerja (Fitriani et al., 2024a). Dalam perbedaan tersebut diperlukan keahlian khusus atau kompetensi sebagai bekal calon pekerja migran dalam menghadapi perbedaan budaya serta lingkungan, sehingga dapat memiliki kesiapan kerja.

Kesiapan kerja merupakan hal penting bagi calon PMI maupun dunia kerja yang akan dihadapi di negara tujuan. Sebagaimana pendapat dari Winda et al., (2022) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kesiapan kerja calon tenaga kerja yang menjalani pelatihan dapat mencapai keberhasilan dengan memperhatikan keterampilan digital sehingga calon tenaga kerja siap seseorang dalam memasuki dunia kerja, pengajaran dalam keterampilan yang memanfaatkan teknologi digital, dan kompetensi yang dimiliki oleh instruktur. Instruktur berperan penting dalam perkembangan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh pekerja migran melalui pendidikan, pengajaran, pembimbing, pengarah latihan, penilai dan evaluasi dalam calon pekerja migran sebagai bahan pertimbangan bagi lembaga untuk memproses calon pekerja migran ke luar negeri (Darmawan, 2016).

Berdasarkan data pengaduan pekerja migran Indonesia oleh Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, pada Januari hingga Desember 2023 terdapat 1.995 orang memberikan pengaduan tentang permasalahan yang timbul baik CPMI/PMI. Kemudian, pada Desember 2024 terdapat 1.500 pengaduan dan pada Desember 2025 terdapat 1.090 pengaduan. Pengaduan yang paling banyak berasal dari Malaysia disusul dengan Taiwan, Saudi Arabia, Hong Kong dan Kamboja. Kategori kasus yang terjadi pada PMI yaitu ingin dipulangkan, gagal berangkat, gaji tidak dibayar, jaminan sosial, meninggal

dunia di negara tujuan, deportasi/repatriasi dan lainnya. Pengaduan PMI tertinggi dari Tahun 2023 hingga Tahun 2025 adalah PMI ingin dipulangkan dengan jumlah secara berturut-turut yaitu 521, 316 dan 607 pengaduan.

Permasalahan yang sering dihadapi PMI menurut Kantor Dagang dan ekonomi Indonesia (KDEI) di Taiwan yaitu gaji tidak dibayar/tidak lunas, kecelakaan kerja, pemulangan PMI, penganiayaan dan PMI illegal/kabur. KDEI seringkali memberikan informasi untuk para pekerja agar lebih berhati-hati terhadap penipuan lowongan kerja dan pentingnya pemahaman bagi calon PMI mengenai potensi dan tantangan kerja. Sosialisasi dan kegiatan pembinaan dilakukan sebagai upaya preventif untuk meningkatkan pengetahuan PMI. Hal ini dapat mengurangi kasus dan risiko berdasarkan pengalaman kasus yang terjadi dengan memberikan pelatihan mengenai hukum, kontrak dan budaya kerja.

Menurut Majalah Senta Kemnaker (2025), Malaysia merupakan negara dengan penerimaan PMI terbesar. Namun, laporan mengenai penganiayaan masih terus muncul seperti beban kerja berat, tidak menerima gaji, kondisi hidup yang buruk hingga kekerasan fisik. Pemerintah Republik Indonesia telah memutuskan untuk menghentikan penempatan PMI yang masuk Malaysia melalui via turis menjadi visa kerja saat direkrut. Hal tersebut dapat membahayakan PMI karena bekerja tanpa melalui pelatihan. Situasi ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja menjadi hal yang sangat penting bagi PMI.

Menurut InfoPublik (2024) dengan Kementerian Koordinator Bidang Politik Hukum dan Keamanan, Irjen Pol Andry Wibowo, menyatakan bahwa PMI di Hong Kong menghadapi berbagai tantangan, seperti *overstay*, pelanggaran kontrak kerja, hingga keterlibatan dalam tindak kriminal. Pembinaan telah dilakukan Satgas Perlindungan PMI di Hongkong dengan berbagai pihak untuk memberikan wawasan kebangsaan, peluang kerja dan pencegahan tindak kriminal. *Overstay* dan pelanggaran kontrak berawal dari minimnya literasi hukum dan ketidakmampuan bernegoisasi saat menghadapi

kondisi kerja tidak sesuai atau adanya tekanan di tempat kerja, kemudian memicu keputusan untuk melarikan diri dari majikan (kaburan) atau mencari pekerjaan illegal.

Terdapat pekerja migran yang belum siap bekerja, hal tersebut dikarenakan adanya pekerja yang memutuskan untuk kabur saat telah bekerja ke luar negeri.

*“Waktu itu saya mendapat kasus dari agensi ada pekerja migran yang kabur, dia main handphone terus sehingga membuat dia kurang fokus dan mendapat penilaian buruk dari majikan. Juga ada pengaruh dari teman-temannya jadi dia bekerja kurang maksimal.”* (hasil dari wawancara dengan MS , 13 Oktober 2024).

Perlu usaha-usaha dalam mempersiapkan diri penempatan ke luar negeri sehingga dapat mengurangi permasalahan atau kasus yang telah terjadi. Sebagaimana pendapat dari Muspawi & Lestari, (2020) menyatakan bahwa calon tenaga kerja harus membekali diri dengan kompetensi yang terbaik agar mendapat pekerjaan yang diinginkan. PMI dituntut untuk berkompeten agar mereka dianggap layak dan siap dalam bekerja. Ketidakmampuan pekerja migran ini dapat menyebabkan tindakan yang tidak diinginkan. Calon PMI juga dihadapkan dengan kekhawatiran tentang kasus-kasus yang tidak diinginkan yang terjadi pada luar negeri seperti kekerasan dan pelanggaran hak asasi manusia contohnya upah yang tidak sesuai, beban kerja yang tidak sesuai kontrak dan sebagainya (Febriyanto & Rohman, 2018). Kemudian, masalah lain yang dapat terjadi ialah terjadinya diskriminasi, eksplorasi manusia, dan terjadinya penipuan. Hal tersebut membuat pekerja migran Indonesia harus memiliki kemampuan serta keterampilan yang memadai dalam upaya bertahan di dunia kerja (Fitriani et al., 2024c)

Sebagaimana hasil wawancara dari salah satu calon pekerja migran di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang

*“Saya merasa siap, mau tidak mau, bagaimanapun juga harus berangkat demi memenuhi kebutuhan hidup dan memperbaiki perekonomian keluarga”* (hasil wawancara dengan P, 13 Oktober 2024).

Kompetensi harus diberikan pada pekerja migran Indonesia harus sesuai dengan standar yang di telah ditetapkan untuk penyesuaian fungsi dalam memenuhi kebutuhan kerja (Fitriani et al., 2024b). Sebagai sarana untuk menyesuaikan kompetensi tersebut, pekerja harus memiliki kompetensi dalam hal keterampilan yang diperlukan. Kompetensi yang dibutuhkan yaitu mahir berbahasa asing, memahami situasi, paham dengan bagaimana kondisi lingkungan kerja di negara tujuan, serta memahami hak serta kewajibannya sebagai pekerja migran Indonesia. Terdapat hal-hal yang perlu dipersiapkan sebelum bekerja di luar negeri, yang pertama adalah persiapan mental dan fisik. Hal ini dilakukan untuk menghadapi perbedaan-perbedaan yang ada pada negara tujuan sehingga calon pekerja migran dapat meningkatkan produktivitas kerja dan melakukan kontrak kerja sesuai dengan kesepakatan. Kedua, persiapan bahasa dan keterampilan yang sesuai dengan negara tujuan. Ketiga, persiapan dokumen, biaya dan pengetahuan negara tujuan bekerja. Hal ini dilakukan untuk kelengkapan calon tenaga kerja di penampungan serta sebagai syarat untuk penempatan di negara tujuan (Murniati et al., 2019)

Adapun indikator tenaga kerja memiliki kesiapan kerja yaitu; (1) Keterampilan, yang artinya calon PMI harus memiliki kemampuan yang dibutuhkan berdasarkan dari pelatihan dan pengalaman sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Keterampilan tersebut bersifat praktis, kemudian keterampilan interpersonal dan intrapersonal, inovatif, kreatif, mampu beradaptasi, meningkatkan kemampuan memecahkan masalah dan melatih kerja sama tim. (2) Ilmu pengetahuan, calon PMI dapat menerapkan dasar teoritis yang ada pada pendidikan yang sesuai dengan bidangnya. (3) Pemahaman, calon PMI memiliki kemampuan untuk memahami dan mengerti apa yang telah diketahui dan kemudian diingat, sehingga terdapat kepuasan kerja dan keinginan. (4) Atribut kepribadian, calon PMI dapat ter dorong untuk memunculkan potensi yang ada pada dirinya (Dacre Pool & Sewell, 2007)

Tenaga kerja luar negeri dihadapkan dengan situasi sulit seperti komunikasi, masalah keuangan dan tantangan tak terduga yang ada di

lingkungan kerja (Bautista & Tamayo, 2020). Usaha diperlukan oleh calon tenaga kerja untuk meminimalkan kesulitan yang akan terjadi di masa depan. Seseorang yang berusaha akan membawa dirinya ke jalan kesuksesan. Kesuksesan hidup dan pekerjaan ditentukan oleh usaha dan kegigihan yang dilakukan oleh seseorang guna mewujudkan gagasan, ide, cita-cita, dan keinginan apa yang sudah direncanakan sebelumnya (Stoltz, 2000). Hal ini berhubungan dengan teori yang dikemukakan oleh Stoltz (2000) tentang daya juang (*adversity quotient*) yang merupakan inovasi baru dalam pemahaman terhadap manusia untuk mengetahui sesuatu yang dibutuhkan untuk mencapai kesuksesan.

Stoltz (2000) menyatakan bahwa daya juang (*adversity quotient*) adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengamati dan mengolah kesulitan yang dialami dengan kecerdasan bawaan sehingga masalah tersebut menjadi suatu tantangan yang harus diselesaikan. Dalam usaha untuk keberhasilan hidup serta karier, seseorang harus memiliki daya juang yang tinggi. Hal ini juga merupakan salah satu aspek yang membentuk karakter dan potensi seseorang. Aspek yang ada dalam otak kanan dan merupakan kecerdasan berlandaskan Tuhan, hati dan perasaan adalah kecerdasan daya juang atau *adversity quotient* (Noviriani, 2021).

Seseorang dengan AQ tinggi dengan sebutan *climbers* akan selalu menemukan cara untuk mengatasi suatu rintangan dan terus mendaki, sementara orang dengan AQ rendah dengan sebutan *quitters* atau *campers* akan berhenti atau menyerah saat berhadapan dengan kesulitan. AQ yang tinggi mencerminkan ketahanan diri yang kuat dengan aspeknya yaitu *control*, *ownership*, *reach*, dan *endurance* dimana individu mampu yakin bahwa mereka memiliki kendali atas segala situasi, memiliki kemampuan untuk tanggung jawab dalam memperbaiki masalah, membatasi kesulitan yang dimiliki agar tidak menyebar ke area lain dan meyakini bahwa kesulitan tersebut hanya sementara, sehingga perlu adanya penyelesaian. AQ memastikan bahwa kesulitan tidak menghalangi seseorang untuk mencapai

potensi maksimal, melainkan hal tersebut menjadi bahan bakar untuk mencapainya (Stoltz, 2000).

Aminah, (2015) yang membahas tentang pengaruh daya juang, manajemen diri, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja, menunjukkan bahwa semakin tinggi daya juang yang dimiliki karyawan, maka kinerja pada karyawan semakin tinggi. Sama halnya dengan pekerja migran yang bekerja di luar negeri dengan daya juang yang mereka miliki tersebut akan menjadi tantangan tersendiri dalam menghadapi dunia kerja. Selain itu, kecemasan juga dapat memengaruhi kondisi psikologis dari pekerja sehingga hal tersebut berdampak pada daya juang dari pekerja. Tenaga kerja yang memiliki daya juang tinggi cenderung mampu untuk melalui tantangan yang ada pada dunia kerja (Hutabarat, 2017). Pekerja migran yang memiliki keterampilan, pengetahuan serta sikap akan mampu untuk menghadapi tantangan dalam menghadapi kesulitan baik budaya, bahasa dan keadaan lingkungan sosial di tempat kerja khususnya saat nanti di luar negeri.

Sebagaimana yang dikatakan subjek MY sebagai berikut :

*“Dulu saya bekerja di Arab Saudi selama 6 tahun, saya memutuskan pergi ke luar negeri demi perekonomian keluarga. Alhamdulillah tidak ada kendala apa pun. Secara budaya dan sosial saya bisa menyesuaikan diri, bahasa arab dasar telah diajarkan di lembaga saya dulu.”* (MY, 13 Mei 2025)

Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan & Krisnawati, 2019) yang berkaitan dengan *adversity quotient* dengan stres kerja dan mendapatkan hasil bahwa tingginya *adversity quotient* pegawai dapat menurunkan tingkat stres kerja. Terdapat penelitian dengan judul “ Pengaruh Efikasi Diri, *Adversity Quotient*, dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada *Fresh Graduate*” yang dilakukan oleh Yufi (2023) menyimpulkan bahwa dalam menghadapi dan menuntaskan suatu permasalahan, seseorang harus melihat dari berbagai sudut pandang sehingga masalah tersebut dapat diselesaikan serta melibatkan beberapa aspek seperti dari segi kognitif maupun emosional. Manusia memiliki kemampuan-kemampuan yang khas seperti pemikiran, emosi, kognitif dan sebagainya. Adanya kemampuan tersebut menjadi sumber

kekuatan atau daya juang bagi seseorang ditengah persaingan dunia kerja yang semakin ketat. Efikasi diri dan *adversity quotient* mampu untuk menurunkan kecemasan yang ada pada calon pekerja termasuk *fresh graduate*.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Anggara et al., 2021) yang berjudul “Hubungan *Adversity Quotient* dengan kinerja karyawan *De Chicken* di Kota Malang”, dimana responden pada penelitian merupakan karyawan dari *De Chicken*, hasil dari penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara *adversity quotient* dengan kinerja karyawan sehingga mereka memiliki kesiapan kerja. Individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi lebih mudah berkembang dan berbenah menjadi seseorang yang lebih baik dari sebelumnya sehingga memiliki hasil kerja yang semakin meningkat. Penelitian lain yang dilakukan Violinda et al., (2023) yang berjudul “Pengaruh Career Planning, Self Efficacy dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 di Semarang” memiliki hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *career planning*, *self efficacy* dan *adversity quotient* secara bersamaan terhadap kesiapan kerja mahasiswa S1 di Semarang.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh (Dewantari & Soetjiningsih, 2022) yang berjudul “*Adversity Quotient* dan Kecemasan Menghadapi dunia Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir” mendapatkan hasil bahwa semakin tinggi *adversity quotient*, maka tingkat kecemasan yang dialami semakin rendah. Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *adversity quotient* individu dengan tingkat kecemasan. Penelitian ini penting untuk diteliti karena kesiapan kerja merupakan hal yang dapat menentukan calon pekerja migran dapat menguasai bidang pekerjaan yang dibutuhkan, kemudian dapat mengurangi risiko permasalahan saat bekerja seperti kabur, kekerasan, beban kerja yang tidak sesuai dan sebagainya.

Pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah fokus pada daya juang (*adversity quotient*) secara spesifik dapat memengaruhi kesiapan kerja pada calon pekerja migran Indonesia. Berbeda dengan

penelitian sebelumnya yang berfokus pada populasi lain, seperti pelajar, mahasiswa atau karyawan, penelitian ini memiliki kebaruan tentang calon pekerja migran Indonesia. Kemudian, penelitian ini bisa menjadi pendekatan baru yang mengeksplorasi tentang bagaimana daya juang (*adversity quotient*) dapat mempengaruhi kesiapan kerja dalam lintas budaya dan tantang unik lain yang dihadapi pekerja migran.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh daya juang (*adversity quotient*) terhadap kesiapan kerja calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang. Subjek pada penelitian ini yaitu calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang yang akan bekerja ke luar negeri.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan oleh peneliti di atas, berikut rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kesiapan kerja (*work readiness*) calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang?
2. Bagaimana tingkat daya juang (*adversity quotient*) calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang?
3. Bagaimana pengaruh daya juang (*adversity quotient*) terhadap kesiapan kerja (*work readiness*) calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat kesiapan kerja (*work readiness*) calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang.
2. Untuk mengetahui tingkat daya juang (*adversity quotient*) calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang,

3. Untuk mengetahui pengaruh daya juang (*adversity quotient*) terhadap kesiapan kerja (*work readiness*) calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dicapai, maka manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori tentang daya juang (*adversity quotient*) dan kesiapan kerja (*work readiness*).
- b. Penelitian ini dapat menjadi pendukung untuk penelitian-penelitian selanjutnya tentang daya juang (*adversity quotient*) dan kesiapan kerja (*work readiness*).

##### **2. Manfaat Praktis**

###### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat mengidentifikasi tingkat daya juang (*adversity quotient*) dan kesiapan kerja (*work readiness*) sehingga perusahaan dapat menyusun program pelatihan dan pengembangan yang sesuai standar.

###### b. Bagi Lembaga Pelatihan dan Pendidikan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi lembaga pelatihan dan pendidikan dalam menyusun program pelatihan atau kurikulum sehingga calon pekerja migran Indonesia siap bersaing di pasar kerja.

###### c. Bagi Calon Pekerja Migran

Penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya memiliki daya juang (*adversity quotient*) yang tinggi dalam memasuki dunia sehingga memiliki kesiapan kerja (*work readiness*).

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kesiapan Kerja (*Work Readiness*)**

##### **1. Pengertian Kesiapan Kerja (*Work Readiness*)**

Kesiapan kerja berasal dari dua kata, yaitu kesiapan dan kerja. Kesiapan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang baik secara fisik berupa tenaga dan kesehatan yang baik serta mental berupa minat serta motivasi berkecukupan dalam melakukan kegiatan (Dalyono, 2005, dalam Muspawi & Lestari, 2020). Menurut Slameto (2013:59) dalam Setyaningrum et al., (2018) pada bukunya mendefinisikan kesiapan sebagai "*readiness to respond or react*", yang berarti kesediaan seseorang untuk memberikan respon atau reaksi. Kesediaan ini muncul dari dalam diri individu dan juga berhubungan dengan kematangan fisik maupun mental, karena kematangan dapat diartikan sebagai kesiapan untuk melaksanakan kecakapan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang membuatnya siap untuk memberikan respon atau reaksi di dalam cara tertentu terhadap situasi tertentu. Kesiapan adalah status yang merepresentasikan mentalitas dan sifat yang membuat calon tenaga kerja untuk mengatur serta memposisikan dirinya di lingkungan kerja untuk beradaptasi dan meraih kesuksesan (Winda et al., 2022)

Kesiapan kerja adalah kondisi individu yang mencapai kematangan mental dan fisik melalui pengalaman dalam belajar yang relevan dengan pekerjaan yang sesuai dengan pilihan (Muspawi & Lestari, 2020). Kesiapan kerja dapat diibaratkan sebagai tanaman yang telah melalui berbagai proses penyiraman dan pemupukan (pengalaman dan ilmu yang cukup) dan memiliki potensi bawaan yang baik (memiliki kematangan fisik dan mental). Kemudian, menurut Suyanti et al., (2024) menyatakan

bahwa kesiapan kerja dapat dikatakan sebagai niat awal untuk usaha pengembangkan diri dalam persiapan menjadi calon tenaga kerja yang unggul. Dalam upaya pengembangan diri, seseorang dapat menerima ilmu dari sosial media maupun pelatihan.

Kesiapan kerja dapat diartikan sebagai kemampuan kerja yang dimiliki oleh setiap individu, mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (UU No. 13 tentang Ketenagakerjaan). Terdapat pendapat lain dari Haq & Adiwati, (2024) mengatakan kesiapan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas kerja. Kesiapan kerja diartikan seberapa siap lulusan dapat dianggap memiliki sikap dan atribut yang membuat mereka meraih kesuksesan di lingkungan kerja (Caballero et al., 2011). Sikap dan atribut yang dimiliki saling melengkapi sehingga dapat melaksanakan tugas secara efektif sesuai dengan keahliannya. Hal tersebut juga dapat bertambahnya koneksi dalam berkolaborasi dan berintegrasi dalam tim serta lingkungan kerja.

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan oleh para ahli, maka dapat diketahui bahwa kesiapan kerja adalah kondisi individu yang mencakup kematangan fisik, mental, serta kemampuan dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mempersiapkannya untuk merespon dan beradaptasi di lingkungan kerja dengan efektif.

## 2. Aspek-aspek Kesiapan Kerja (*Work Readiness*)

Kesiapan kerja mengarah pada bagaimana kemampuan seorang individu untuk memasuki dunia kerja dengan berbagai usaha yang dilakukan dengan efektif sehingga mencapai keberhasilan. Menurut Brady (2010) terdapat 6 (enam) aspek dari kesiapan kerja yaitu :

- a. Tanggung jawab, pekerja memiliki tanggung jawab untuk datang ke tempat kerja tepat waktu dan bekerja hingga waktu kerja berakhir,

- b. Fleksibilitas, pekerja yang fleksibel mampu untuk beradaptasi terhadap perubahan dan tuntutan yang ada di tempat kerja,
- c. Keterampilan, pekerja yang siap bekerja dapat mengetahui kemampuan serta keahlian yang dimiliki sebagai bekal serta menghadapi situasi untuk melakukan pekerjaan yang baru. Individu juga bersedia untuk memperoleh keterampilan baru sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan berpartisipasi dalam pelatihan maupun program pendidikan yang berkelanjutan,
- d. Komunikasi, individu yang siap bekerja memiliki kemampuan untuk berkomunikasi yang memungkinkan untuk melakukan hubungan interpersonal di tempat kerja. Individu mampu untuk meminta bantuan sesama, mengikuti arahan dan menerima umpan balik serta kritik. Kemudian, individu mampu untuk menghormati dan bergaul dengan rekan kerja,
- e. Pandangan diri, berkaitan dengan hubungan intrapersonal dimana individu memiliki keyakinan tentang diri sendiri dan pekerjaan. Individu yang memiliki kesiapan kerja menyadari adanya kecukupan, penerimaan dan kepercayaan diri terhadap diri sendiri.
- f. Kesehatan & keselamatan, individu dapat menjaga kebersihan dan merawat dirinya sendiri. Individu menyadari akan kebugaran secara fisik dan waspada secara mental. Kemudian, individu memerhatikan perlengkapan dan keselamatan yang tepat pada dunia kerja sesuai dengan ketentuan.

Pendapat lain oleh Permana et al., (2023) menyatakan bahwa terdapat empat aspek yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja seseorang yaitu: (1) aspek perkembangan mental, emosional, dan fisik; (2) kematangan jasmiani dan rohani; (3) pengalaman positif dan bekerja dan penguasaan dalam bidang tersebut. Terdapat pendapat dari Caballero et al., (2011) yang menyatakan dimensi kesiapan kerja meliputi :

- a. *Personal characteristic* yaitu karakteristik personal atau pribadi dari individu. Indikator dalam dimensi ini adalah memiliki keterampilan pribadi, pengarahan diri, pengetahuan pribadi, kemampuan adaptabilitas dan fleksibilitas.
- b. *Organizational acumen* yaitu kemampuan individu dalam memahami suatu organisasi yang juga disebut sebagai kecerdasan organisasi. Indikator dari dimensi ini mencakup profesionalisme atau etos kerja, tanggung jawab sosial dan pengetahuan umum, memiliki motivasi kerja dan kemauan belajar seumur hidup.
- c. *Work competence* yaitu kompetensi kerja yang individu miliki. Indikator dari dimensi ini di antaranya, kemampuan akan berorganisasi, mampu untuk berpikir kritis, mampu untuk memecahkan masalah, kreatif dan inovatif.
- d. *Social intelligence* yaitu kecerdasan sosial individu. Indikator dari dimensi ini di antaranya mampu bekerja dalam tim atau berkolaborasi, memiliki keterampilan sosial, mampu beradaptasi, dan memiliki keterampilan dalam komunikasi.

### **3. Faktor-faktor Kesiapan Kerja (*Work Readiness*)**

Kesiapan kerja memiliki beberapa faktor yang membentuk seseorang dapat dikatakan siap untuk terjun ke dunia kerja. Menurut Winkel (dalam Muspawi & Lestari, 2020), faktor-faktor kesiapan kerja yaitu :

- a. Taraf intelegensi, kemampuan seseorang dalam menggapai prestasi yang mana di dalamnya berpikir memegang peranan yang dimiliki,
- b. Bakat, kemampuan menonjol pada seseorang baik segi kognitif, keterampilan, atau kesenian,
- c. Minat, kecenderungan agak menetap berupa ketertarikan seseorang pada bidang tertentu dan merasa senang ketika mengikuti bidang yang diminati,
- d. Pengetahuan, informasi yang telah dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan diri sendiri

- e. Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang secara fisik seperti tinggi badan, berat badan, dan sebagainya,
- f. Sifat-sifat, kepribadian unik atau khas yang dimiliki seseorang seperti ketulusan, keramahan, ketelitian, sikap terbuka atau tertutup, maupun kecenderungan untuk ceroboh,
- g. Nilai-nilai kehidupan, individu dapat memengaruhi pilihan pekerjaan yang diambilnya, serta berkontribusi terhadap kinerja dan prestasi dalam pekerjaannya.

Menurut Tentama & Riskiyana, (2020) mengungkapkan bahwa terdapat banyak faktor yang memengaruhi kesiapan kerja salah satunya yaitu dukungan sosial. Dukungan sosial mampu untuk memberikan fasilitas terhadap proses pengambilan keputusan dalam mengeksplor karir individu. Kemudian, faktor lainnya adalah *self-regulation* atau regulasi diri dimana hal ini dapat melengkapi atau menjadi media bagi seorang individu dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja dengan mengatur karir, menetapkan tujuan dan mengimplementasikannya.

#### **4. Kesiapan Kerja (*Work Readiness*) dalam Perspektif Islam**

Allah SWT telah menciptakan manusia guna untuk beribadah serta khalifah di muka bumi. Kerja memiliki dimensi spiritual yang tinggi dimana manusia bekerja bukan hanya sekedar untuk *survive* pada kehidupan, melainkan juga untuk mencerminkan kekhilafahan sesuai dengan bagaimana tujuan dari penciptaan-Nya (Ichsan, 2015). Manusia diberikan amanat serta kesadaran untuk bekerja termasuk calon pekerja migran Indonesia dalam memasuki dunia kerja yang harus memiliki kesiapan kerja yang mumpuni sehingga memperoleh pekerjaan yang sesuai atas ridho Allah SWT. Allah SWT berfirman dalam Q.S. At-Taubah ayat 105 dengan penjelasan sebagai berikut :

No.	Lafadz	Arti	Teori Psikologi
1.	وَقُلْ أَعْمَلُوا	Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah!”	<b>Bekerja</b> dalam psikologi sebagai <b>persepsi, perasaan, kepribadian dan motivasi seseorang</b> (Aisyah et al., 2014).
2.	فَسَيَرِي اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ	Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu.	Pekerja akan <b>mengembangkan identitas, martabat dan nilai seseorang</b> (Anshori dan Yuwono, 2013). Nilai tersebut berupa amalan baik.
3.	وَسَتُرَدُونَ إِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ	Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata.	Apapun pekerjaan yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan. Tanggung jawab merupakan <b>kewajiban seseorang untuk menanggung perbuatan yang ia lakukan</b> (Aisyah et al., 2014)
4.	فَبِئْتُكُمْ بِمَا كُنْתُمْ تَعْمَلُونَ	Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan	Amalan manusia dikembalikan sesuai dengan yang ia kerjakan. <b>Penghargaan atau imbalan diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan</b> (Safitri, 2014)

Tabel 2. 1 Terjemah dan Tafsir Q.S. At-Taubah ayat 105

Q.S. At-Taubah ayat 105 menunjukkan Allah SWT telah memerintahkan kepada Rasul-Nya yang kemudian disampaikan kepada umat Islam untuk bertaubat dan membersihkan diri dari dosa-dosa dengan sedekah dan berzakat serta melakukan amal shalih sebanyak-banyaknya. Umat Islam bersedekah, mengeluarkan zakat serta melakukan amalan, seseorang harus bekerja untuk mendapatkan rezeki dari Allah SWT. Allah SWT meminta mereka untuk mencari rezekinya dengan bekerja di bidang yang diridhoi-Nya, dengan diiringi kesiapan kerja yang matang sehingga seseorang memperoleh pekerjaan yang diimpikan dan sesuai dengan

kebutuhan hidupnya (Safitri, 2014). Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Insyirah ayat 7 dengan penjelasan sebagai berikut :

No.	Lafadz	Arti	Teori Psikologi
1.	فَإِذَا فَرَغْتُ	Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan)	Menurut Alwisol (2016), keyakinan seseorang akan <b>kemampuan dalam menyelesaikan tugas untuk mengatasi hambatan dan mencapai tujuan</b> disebut dengan <b>self-efficacy</b> .
2.	فَانْصَبْ	Kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain	<b>Semangat dalam bekerja</b> dapat membuat seseorang menerima dan mampu dalam <b>mengatasi hambatan serta tuntutan dalam bekerja</b> . (Safitri, 2014)

**Tabel 2. 2 Terjemah dan Tafsir Q.S. Al-Insyirah Ayat 7**

Berdasarkan ayat-ayat di atas, diketahui bahwa seseorang yang telah menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh keyakinan, maka tujuan dari pekerjaan tersebut akan tercapai. Kerjakanlah sesuatu tersebut dengan sungguh-sungguh dan semangat sehingga dapat mengatasi hambatan serta tuntutan dalam bekerja. Seseorang yang memiliki tekad kuat akan terus berkembang dengan pribadi yang memiliki kompetensi, tangguh dan siap bekerja (Safitri, 2014).

## B. Daya Juang (*Adversity Quotient*)

### 1. Pengertian Daya Juang (*Adversity Quotient*)

*Adversity quotient* atau dalam bahasa Indonesia daya juang berasal dari kata *adversity* yang berarti kesengsaraan atau kemalangan, kemudian *quotient* yang berarti cerdas atau pandai. Terdapat pendapat dari Stoltz (2000) mengungkapkan bahwa *adversity quotient* merupakan kemampuan seseorang mengamati suatu kesulitan, kemudian mengolah kesulitan yang dialami dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga terdapat tantangan untuk menyelesaikan kesulitan tersebut. *Adversity*

*quotient* digunakan untuk mengetahui kecerdasan seorang individu dalam menghadapi dan kesulitan yang dialami secara teratur sehingga dapat diketahui bagaimana seseorang mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dengan kemampuan yang dimilikinya. Seseorang yang memiliki daya juang yang tinggi akan lebih berpeluang untuk sukses dalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya. *Adversity quotient* dapat digunakan untuk membantu individu dalam memperkuat kemampuan dan ketekunan dalam menghadapi tantangan hidup, sambil memegang prinsip dan impian individu tersebut tanpa memedulikan apa yang terjadi.

Menurut Chiawa & Opara, (2023) berpendapat bahwa *adversity quotient* adalah kemampuan untuk menghadapi kesulitan dengan berbagai tingkat kecerdasan seperti *climbers* (tinggi), *campers* (sedang), dan *quitters* (tertinggal). AQ berperan dalam memberi gambaran terkait kemampuan seseorang bertahan dalam kesulitan serta upaya seseorang dalam menyelesaikan masalah tersebut.

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* adalah kemampuan seseorang untuk menghadapi, mengolah, dan mengatasi kesulitan dengan kecerdasan yang dimilikinya, yang menentukan ketekunan serta daya tahan dalam menghadapi tantangan hidup.

## 2. Faktor-faktor Daya Juang (*Adversity Quotient*)

Menurut Stoltz (2000) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *adversity quotient* yaitu :

- a. Genetik, genetika merupakan kemungkinan yang mendasari perilaku seseorang,
- b. Keyakinan, individu yang memiliki keyakinan dalam menghadapi permasalahan serta mampu untuk mencapai tujuan hidupnya,
- c. Bakat, bakat ini potensi atau gabungan dari kompetensi, pengetahuan, pengalaman serta keterampilan yang dimiliki sejak lahir.

- d. Hasrat atau kemauan, individu perlu memiliki hasrat dan kemauan dalam mencapai suatu kesuksesan berupa dorongan, gairah, motivasi, ambisi, antusiasme dan semangat,
- e. Karakter, individu memiliki karakter yang baik, penuh semangat, tangguh serta cerdas dalam meraih kesuksesan,
- f. Kinerja, individu melakukan kegiatan nyata pada dunia kerja yang dapat dievaluasi serta dinilai,
- g. Kecerdasan, terdapat *multiple intelligence* atau berbagai macam bentuk kecerdasan yang mempengaruhi karir, pekerjaan, pelajaran serta hobi seseorang,
- h. Kesehatan, individu memiliki kesehatan secara fisik maupun emosi yang berpengaruh pada kondisi dirinya.

### **3. Tingkatan dalam Daya Juang (*Adversity Quotient*)**

Stoltz (2000) berpendapat bahwa dalam menempuh studi atau karir, individu akan mengalami kemajuan. Seseorang yang memiliki daya juang tinggi akan lebih mampu untuk mencapai keinginan dan cita-citanya dibandingkan dengan seseorang yang memiliki daya juang rendah. Gambaran yang diambil Stoltz berdasarkan terminologi pendaki gubung. Stoltz mengelompokkan individu berdasarkan daya juangnya dengan tiga kategori yaitu *quitter*, *camper* dan *climber*. Dalam bukunya, Stoltz menjelaskan ketiga kategori tersebut sebagai berikut :

- a. *Quitters*, yaitu seseorang yang dalam awal pendakian memilih untuk keluar, menghindar dari kewajibannya serta berhenti. Individu cenderung memilih jalan yang lebih mudah dan datar. Mereka memilih untuk berhenti dalam usaha meraih sesuatu, meninggalkan dorongan diri untuk berusaha, tidak berani mengambil risiko yang ada, semangat kerja kurang sehingga individu dengan kategori ini meninggalkan banyak hal yang dirasa bagi mereka sulit.
- b. *Campers*, yaitu seseorang yang dalam pendakian memilih untuk berhenti dan tinggal di pendakian. Individu yang berkategori ini telah

berusaha sedikit dan merasa puas dengan pencapaiannya sehingga fokusnya berpaling karena telah menemukan posisi nyaman. Individu dengan kategori ini merasa dirinya sukses sehingga merasa tidak perlu untuk melakukan perbaikan atau evaluasi diri sehingga masih banyak potensi diri yang belum dieksplor lebih atau dapat dikatakan menyia-nyiakan pendakian yang belum selesai.

- c. *Climbers*, yaitu seseorang yang berhasil mencapai puncak dengan usaha yang dilakukan sepanjang hidupnya. Mereka terus melangkah maju tanpa menghiraukan latar belakang, keuntungan dan kerugian pada nasib buruk atau baik yang akan dialaminya. *Climbers* yakin bahwa ada suatu hal yang lebih besar daripada diri sendiri sehingga timbul jiwa bertahan dan memiliki tantangan tersendiri dalam menaklukan puncak.

#### **4. Aspek-aspek Daya Juang (*Adversity Quotient*)**

Berikut dimensi-dimensi *adversity quotient* menurut Stoltz (2000) yaitu :

- a. *Control* (Kendali), kemampuan seseorang untuk mengendalikan dan mengelola peristiwa yang menyebabkan masalah di masa mendatang,
- b. *Origin and Ownership* (Asal-usul dan Pengakuan), asal-usul menunjukkan sejauh mana seseorang mempermasalkan dirinya ketika menghadapi kesulitan yang asalnya dari dirinya sendiri atau sejauh mana seseorang mempermasalkan orang lain dan lingkungan yang menjadi asal-usul atau sumber kegagalan dan kesulitan seseorang. Pengakuan menunjukkan sejauh mana seseorang mengakui akibat dari kesulitan dan sejauh mana seseorang siap untuk bertanggung jawab terhadap hal tersebut,
- c. *Reach* (Jangkauan), sejauh mana tantangan yang dilalui seseorang akan mengganggu kehidupan dan menunjukkan seberapa banyak suatu masalah dapat menganggu aktivitas lainnya, bahkan jika itu tidak terkait dengan masalah yang sebenarnya.

d. *Endurance* (Daya Tahan), daya tahan merupakan aspek ketahanan individu yang menunjukkan seberapa cepat dan tepat seseorang dapat memecahkan masalah, hal ini mementukan berapa lama kesulitan akan bertahan dan apa alasan mengapa kesulitan tersebut dapat atau akan bertahan.

### 5. Daya Juang (*Adversity Quotient*) dalam Perspektif Islam

Allah SWT senantiasa memberikan ujian pada hamba-hamba-Nya berupa kebahagiaan maupun kemalangan. Ujian yang diberikan tidak semata-mata menyusahkan, tetapi sebagai sarana untuk menguji sejauh mana keimanan, kesabaran, serta kebersyukuran manusia. Setiap kesulitan yang dihadapi selalu ada tantangan, sehingga bagaimana cara manusia untuk bertahan dan menyelesaikan masalah tersebut (Triani et al., (2023). Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Insyirah ayat 5 :

No	Lafadz	Arti	Teori Psikologi
1.	فَإِنْ مَعَ الْأَعْسُرْ	Maka, sesungguhnya beserta kesulitan	Kesulitan ialah kondisi yang ditandai dengan <b>hambatan seseorang dalam mencapai tujuannya</b> (Triani et al., (2023)
2.	يُسْرًا	Ada kemudahan	Suatu kondisi yang mudah untuk tercapai, dilakukan, diperoleh dan sebagainya.

Tabel 2. 3 Terjemah dan Tafsir Q.S. Al-Insyirah ayat 5

Ayat tersebut memiliki arti setiap kesulitan ada kemudahan, hal tersebut saling berkesinambungan dengan teori *adversity quotient* yaitu kemampuan individu dalam menghadap kesulitan dan cobaan yang

dialaminya. Pada *adversity quotient* terdapat empat dimensi yang menjadi bagian untuk menghadapi kesulitan, namun dalam pandangan islam seorang muslim sabar harus sabar dalam menjalani cobaan (Mahmudah & Zuriah, 2021). Allah SWT berfirman dalam Q.S. Thaha ayat 130 :

No	Lafadz	Arti	Teori Psikologi
1.	فَاصْبِرْ عَلَىٰ مَا يَقُولُونَ	Maka, bersabarlah engkau (Nabi Muhammad) atas apa yang mereka katakan	Sabar ialah upaya individu dalam <b>mengendalikan diri, tabah, gigih, mampu menerima kenyataan dan tenang</b> (Subandi, 2011)
2.	وَسَبِّحْ بِحَمْدِ رَبِّكَ قَبْلَ طُلُوعِ الشَّمْسِ وَقَبْلَ عُرُوبِهَا	bertasbihlah dengan memuji Tuhanmu sebelum matahari terbit dan sebelum terbenam.	Bertasbih sebagai refleksi diri dalam <b>bersyukur dalam menerima apapun</b> hal yang dimiliki sekarang (Subandi, 2011).
3.	وَمِنْ أَنَاءِ الَّذِي فَسَطَحَ وَأَطْرَافَ النَّهَارَ لِعَالَكَ تَرْضِي	Bertasbihlah (pula) pada waktu tengah malam dan di ujung siang hari agar engkau merasa tenang	Tenang dengan <b>tidak terburu-buru</b> dalam melakukan sesuatu (Subandi, 2011).

**Tabel 2. 4 Terjemah dan Tafsir Q.S. At-Taubah ayat 105**

Nabi Muhammad SAW diperintahkan untuk dapat mengendalikan diri, bersabar dan tabah dalam segala omongan dan cemoohan. Hal ini juga berhubungan dengan bagaimana individu dapat memiliki pengendalian diri dalam menghadapi kesulitan. Sikap sabar menunjukkan ketangguhan mental seseorang serta bagaimana seseorang harus sabar dan tawakal dalam menghadapi segala bentuk kesulitan (Miskahuddin, 2020)

### C. Pengaruh Daya Juang (*Adversity quotient*) terhadap Kesiapan Kerja (*Work Readiness*)

Kesiapan kerja merupakan kesiapan individu dalam menghadapi lingkungan kerja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh (Muspawi & Lestari, 2020) menyatakan bahwa pada faktanya di lapangan bahwa tidak sedikit calon tenaga kerja yang memiliki kesiapan kerja yang kurang baik, mereka mengandalkan keberuntungan dan bantuan kerabatnya. Calon tenaga kerja harus terus mengembangkan pendidikan serta keterampilan atau keahlian yang sesuai kebutuhan bidangnya, sehingga mendapat pekerjaan yang diinginkan. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu karakteristik pribadi, kesadaran organisasi, kompetensi kerja dan kecerdasan sosial (Caballero et al., 2011).

Sehubungan dengan sulitnya mencari pekerjaan di masa sekarang, seseorang harus mampu dan memiliki daya tahan dalam persaingan kerja yang semakin ketat. Individu yang memiliki *adversity quotient* yang tinggi dapat bertahan dalam melewati tahapan-tahapan mencari pekerjaan yang sulit seperti tes kerja serta persaingan yang ketat (Kamilah, 2024). Hal tersebut harus disertai dengan memperbaiki kemampuan serta kualitas dalam penyelesaian masalah.

Adapun teori yang telah dikemukakan oleh Stoltz (2000), *adversity quotient* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengamati dan mengolah kesulitan yang dialami dengan kecerdasan yang dimiliki individu sehingga hal tersebut berubah menjadi tantangan dalam upaya untuk menyelesaikan kesulitannya. Individu yang memiliki ketahanan, ketangguhan dan kemampuan untuk bangkit dari kegagalan atau tantangan cenderung mudah berkembang. Paparan di atas sesuai dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Violinda et al., (2023) bahwa tingginya daya juang atau *adversity quotient* mampu memperkuat seseorang dalam kemampuan untuk menghadapi tantangan serta masalah yang dihadapi dengan berpegang teguh pada prinsip, impian dan tujuannya. Pendapat lain dari Rokayah et al., (2021) juga menyatakan bahwa *adversity quotient* merupakan salah satu

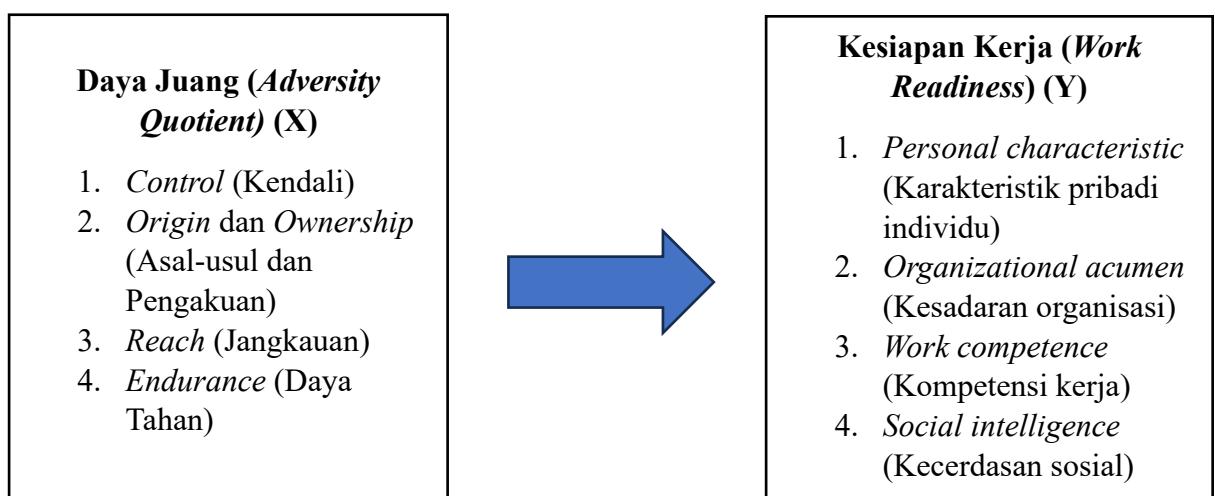
faktor kesiapan diri dimana individu yang memiliki kondisi psikologis dalam keyakinan untuk mampu bekerja dan siap terjun ke dunia kerja, yang kemudian faktor penunjangnya turut serta seperti keterampilan, *skills*, pengetahuan serta pengalaman yang dimiliki oleh individu.

Penelitian serupa yang berjudul “Pengaruh Soft Skills dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar” yang diteliti oleh Nasrullah et al., (2023). Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif *soft skills* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar dan terdapat pengaruh positif *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar. Mahasiswa dengan AQ yang tinggi cenderung memiliki daya juang dan motivasi kuat dengan adanya dorongan dari dalam diri untuk mencapai tujuan yang dicapai, mengatasi rintangan dan memiliki usaha keras terhadap pekerjaan. AQ yang tinggi juga memungkinkan mahasiswa untuk dapat mudah beradaptasi, tuntutan baru, pergeseran tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *adversity quotient* yang tinggi dapat membuat seseorang mampu bertahan dalam kesulitan dan tantangan yang sulit pada dunia kerja sehingga memiliki kesiapan kerja dengan performa optimal dan profesional.

#### D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut :



## E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dipaparkan, maka uraian hipotesis sementara pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh antara daya juang (*adversity quotient*) dengan kesiapan kerja (*work readiness*) pada calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang memenuhi kaidah-kaidah ilmiah seperti konkret/empiris, terukur, rasional, obyektif dan sistematis. Metode ini menggunakan data penelitian yang berupa angka-angka dan analisisnya berupa statistik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian menggunakan pendekatan korelasional. Penelitian korelasional digunakan untuk menemukan korelasi atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Widodo, 2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *adversity quotient* (variabel X) terhadap kesiapan kerja (variabel Y) pada calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang.

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2011) merupakan suatu atribut, sifat, nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini terdiri dari 2 yaitu variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) sebagai berikut :

##### **1. Variabel Terikat (Y)**

Variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari variabel independen. Pada penelitian ini, variabel terikat (Y) ditunjukkan dengan kesiapan kerja.

##### **2. Variabel Bebas (X)**

Variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan variabel dependen berubah. Pada penelitian ini, variabel bebas (X) ditunjukkan dengan *adversity quotient*.

### C. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam variabel penelitian sebagai berikut :

#### 1. Daya Juang (*Adversity quotient*)

*Adversity quotient* adalah kemampuan seseorang untuk menghadapi, mengolah, dan mengatasi kesulitan dengan kecerdasan yang dimilikinya, yang menentukan ketekunan serta daya tahan dalam menghadapi tantangan hidupnya. Teori daya juang (*adversity quotient*) yang digunakan dikemukakan oleh Paul G. Stoltz (2000) dengan aspek-aspek yaitu *control* (kendali), *origin and ownership* (asal-usul dan pengakuan), *reach* (jangkauan), dan *endurance* (daya tahan).

#### 2. Kesiapan Kerja (*Work Readiness*)

Kesiapan kerja adalah kondisi individu yang mencakup kematangan fisik, mental, serta kemampuan dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mempersiapkannya untuk merespon dan beradaptasi di lingkungan kerja dengan efektif. Teori kesiapan kerja yang digunakan dikemukakan oleh Caballero et al., (2011) dengan dimensi atau aspek-aspek yaitu *personal characteristics* (karakteristik personal), *work competence* (kompetensi kerja), *organisational acumen* (kecerdasan organisasi), dan *social intelligence* (kecerdasan sosial).

### D. Partisipan

#### 1. Populasi

Menurut Arikunto (2019) menyatakan bahwa populasi merupakan sekelompok, benda atau hal lain yang menjadi sumber pengambilan dari sampel, kemudian juga bisa dikatakan sebagai kumpulan yang memenuhi beberapa persyaratan tertentu yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang berjumlah 225 orang. Untuk memastikan hasil dari data yang maksimal, peneliti berupaya mengikutsertakan hampir seluruh populasi sebagai sampel.

## 2. Sampel

Menurut Arikunto (2019) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Kemudian, menurut Abubakar (2021) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian yang mewakili populasi atau contoh dari populasi penelitian yang sedang diteliti. Dapat disimpulkan, bahwa sampel adalah sebagian atau mewakili dari banyaknya populasi yang akan diteliti.

Sampel pada penelitian ini berjumlah 221 calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang. Teknik sampling menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota dari populasi yang dipilih menjadi sampel. Teknik sampel diambil menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Soegiyono, 2011). Pertimbangan tersebut didapat berdasarkan ciri atau sifat tertentu dari populasi dilakukannya penelitian. Pengambilan sampel dilakukan pada calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang. Adapun karakteristik sampel pada penelitian ini yaitu :

1. Calon pekerja yang sudah terdaftar di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang,
2. Laki-laki/perempuan berusia 18-45 tahun.

## E. Instrumen Pengukuran

Pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian sebagai teknik pengumpulan data yang berbentuk skala psikologi. Model skala psikologi yang digunakan adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan peneliti secara spesifik yang disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2013). Partisipan diminta untuk mengisi pertanyaan dengan *checklist* sebagai jawaban yang dianggap sesuai dengan dirinya. Berikut jawaban yang akan dipilih responden, Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan bobot berikut:

**Tabel 3. 1 Skoring Item pada Skala**

<b>Pertanyaan Favorable</b>	<b>Skor</b>	<b>Pertanyaan Unfavorable</b>
Sangat Sesuai (SS)	4	Sangat Tidak Sesuai (STS)
Sesuai (S)	3	Tidak Sesuai (TS)
Tidak Sesuai (TS)	2	Sesuai (S)
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	Sangat Sesuai (SS)

**1. Instrumen Skala *Adversity Quotient***

Pada variabel *adversity quotient*, peneliti menggunakan skala *adversity quotient* yang disusun dengan model skala likert, kemudian dimodifikasi dari skala yang dibuat oleh Rosyidah, 2021. Skala *adversity quotient* didasarkan pada teori yang disampaikan oleh Stoltz (2000) dengan dimensi-dimensi *adversity quotient* meliputi *control, ownership, origin, reach, endurence*. Skala disusun dengan dua jenis aitem yaitu favorable berjumlah 12 dan unfavorable berjumlah 3 dengan total 15 item.

**Tabel 3. 2 Blueprint Adversity Quotient**

<b>Aspek</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>		<b>Jumlah</b>
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<b>Control (Pengendalian diri)</b>	Respon terhadap kesulitan dan kendali terhadap kesulitan yang dihadapi	1, 2	3	3
<b>Origin &amp; Ownership (Asal-usul dan Pengakuan)</b>	Menganggap kesulitan berasal dari luar dan bertanggung jawab	4, 5, 6	7	4
<b>Reach (Jangkauan)</b>	Sejauh manakah kesulitan menjangkau kehidupan yang lain	8, 9, 10	-	3

<b><i>Endurance</i></b> <b>(Daya Tahan)</b>	Menganggap kesulitan tidak akan berlangsung lama Mampu beradaptasi	11, 12, 13, 14 15	5
<b>Jumlah Item</b>			15

## 2. Instrumen Skala Kesiapan Kerja

Pada variabel kesiapan kerja, peneliti menggunakan skala kesiapan kerja. Skala ini disusun dengan model skala likert yang dimodifikasi dari skala yang dibuat oleh Wijayanti, 2019. Skala kesiapan kerja didasarkan pada teori yang disampaikan oleh Caballero et al., 2011 dengan dimensi atau aspek-aspek yaitu *personal characteristics* (karakteristik personal), *organisational acumen* (kecerdasan organisasi), *work competence* (kompetensi kerja), dan *social intelligence* (kecerdasan sosial). Skala disusun dengan dua jenis aitem yaitu *favorable* berjumlah 10 dan *unfavorable* berjumlah 5 dengan total 15. Berikut *blueprint* kesiapan kerja :

**Tabel 3. 3 Blueprint Kesiapan Kerja**

<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>		<b>Jumlah</b>
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<b><i>Personal characteristics</i></b> <b>(Karakteristik personal)</b>	Mengetahui keterampilan pribadi, pengarahan diri, pengetahuan diri, kemampuan adaptasi, dan fleksibilitas baik terhadap situasi sosial maupun diri sendiri		1, 2, 3, 4, 5	5
<b><i>Work competence</i></b> <b>(Kompetensi kerja),</b>	Mengetahui profesionalisme atau etika kerja, penilaian etika,	6, 7, 8	-	3

	tanggung jawab sosial dan pengetahuan global dan pembelajaran seumur hidup atau pengarahan diri			
<i><b>Organisational acumen (Kecerdasan organisasi)</b></i>	Mengetahui kemampuan organisasi, berpikir kritis, pemecahan masalah dan kreativitas atau inovasi.	9, 10, 11	-	3
<i><b>Social intelligence (Kecerdasan sosial).</b></i>	Dapat melakukan kerja sama tim atau kolaborasi, keterampilan interpersonal atau sosial, kemampuan beradaptasi dan keterampilan komunikasi.	12, 13, 14, 15	-	4
<b>Jumlah</b>				<b>15</b>

## F. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel yang akan diukur. Uji ini berkaitan dengan tepat dan cermatnya suatu alat ukur (instrumen) dalam melakukan fungsinya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana item-item (pertanyaan-pertanyaan) dalam kuisioner mampu untuk mengungkap variabel yang akan di ukur. Uji validitas konstruk digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen pada penelitian dapat mengukur konstruk (konsep teoritis) yang dimaksud. Pada penelitian ini, peneliti

menggunakan rumus *corrected item total correlation* dengan bantuan perangkat lunak SPSS 26.0 untuk melakukan uji validitasnya. Berdasarkan nilai kritis (*r*-tabel) dari korelasi *Pearson Product Moment* dengan jumlah responden (*n*) = 30 dan taraf signifikansi 5% maka nilai *corrected item correlation total* > 0,361 dapat dikatakan valid (Sugiyono, 2013). Hasil uji validitas pada variabel *adversity quotient* yakni sebagai berikut :

**Tabel 3. 4 Validitas Variabel Adversity Quotient**

<b>Aspek</b>	<b>No. Item</b>		<b>Total</b>	<b>Indeks Validitas</b>
	<b>Valid</b>	<b>Gugur</b>		
<b><i>Control</i> (pengendalian diri)</b>	1, 2	3		
<b><i>Ownership and Origin</i> (asal usul dan pengakuan)</b>	4, 6	5	12	0,505 - 0,927
<b><i>Reach</i> (jangkauan)</b>	7, 8, 9, 10	-		
<b><i>Endurance</i> (daya tahan)</b>	11,12, 13, 14	15		

Pada tabel 3.4 dapat diketahui bahwa terdapat 3 item yang dinyatakan tidak memenuhi syarat validitas. Item yang gugur berasal dari *control* pada item nomor 3, *ownership and origin* pada item nomor 5, dan *endurance* pada item nomor 15. Dengan demikian, 12 item dinyatakan memenuhi syarat validitas dan tetap digunakan pada skala *adversity quotient*, dengan rentang indeks validitas yaitu 0,505 sampai 0,927. Kemudian, hasil uji validitas pada variabel kesiapan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. 5 Validitas Variabel Kesiapan Kerja**

<b>Dimensi</b>	<b>No. Item</b>		<b>Total</b>	<b>Indeks Validitas</b>
	<b>Valid</b>	<b>Gugur</b>		
<b>Karakteristik Personal</b>	1, 2, 3, 4, 5	-		
			14	0,397 – 0,760
<b>Kecerdasan Organisasi</b>	6, 7, 8	-		
<b>Kompetensi Kerja</b>	9, 10, 11	-		
<b>Kecerdasan Sosial</b>	13, 14, 15	12		

Pada tabel 3.5 dapat diketahui bahwa terdapat 1 item yang dinyatakan tidak memenuhi syarat validitas. Item yang gugur berasal dari dimensi kecerdasan sosial pada item nomor 12. Dengan demikian, 14 item dinyatakan memenuhi syarat validitas dan tetap digunakan pada skala kesiapan kerja, dengan rentang indeks validitas yaitu 0,397 sampai 0,760.

## 2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah ukuran atau indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya dan memberikan hasil yang konsisten. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika saat instrumen tersebut digunakan berulang kali untuk mengukur hal yang sama, hasil yang diperoleh akan tetap stabil atau tidak jauh berbeda. Instrumen yang memiliki reliabilitas sangat baik dapat mencapai 0,90 karena hal tersebut menunjukkan bahwa alat ukur dibuat dengan standar tinggi dan profesional (sangat reliabel).

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha, baik dalam bentuk esai, angket maupun kuisioner. Kemudian, nilai antara 0,80 hingga 0,90 maka nilai reliabilitas tergolong tinggi. Nilai 0,70 sampai 0,80 dinyatakan dapat diterima, nilai 0,60 sampai 0,70 menunjukkan reliabilitas dipertanyakan, nilai 0,50 sampai 0,60 dinyatakan reliabilitas rendah dan nilai di bawah 0,50 menandakan reliabilitas tidak dapat diterima. Sebuah

kuisioner dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha-nya lebih dari 0,60 (Sugiyono, 2013). Reliabilitas pada setiap variabel ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 3. 6 Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Jumlah Item</b>	<b>Jumlah Item</b>	<b>Koefisien</b>	<b>Ket.</b>
	<b>Awal</b>	<b>Valid</b>	<b>Alpha</b>	
<b><i>Adversity</i></b>	15	12	0,933	Reliabel
<b><i>Quotient</i></b>				
<b>Kesiapan kerja</b>	15	14	0,841	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.6 dapat disimpulkan bahwa kedua variabel pada penelitian ini yaitu *adversity quotient* (X) dengan nilai 0,933 dan kesiapan kerja (Y) dengan nilai 0,834. Dengan demikian, kedua variabel dapat dikatakan reliabel sehingga memenuhi syarat sebagai instrumen penelitian.

## **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan saat data telah terkumpul yang kemudian diolah dengan statistik dan hasilnya akan dideskripsikan dan disimpulkan. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS 26.0 for Windows. Tahapan dalam analisis data yaitu sebagai berikut :

### **1. Analisis Deskriptif**

#### a. Mean Hipotetik

Mean adalah rata-rata yang diperoleh dengan menjumlahkan seluruh angka, kemudian membaginya sesuai jumlah banyaknya data yang dijumlahkan. Rumus mencari *mean* hipotetik :

$$M = \frac{1}{n} ( i_{\text{Max}} - i_{\text{Min}} ) \times \Sigma \text{Item}$$

Keterangan:

*M* = *mean hipotetik*

*i Max* = skor tertinggi aitem

*i Min* = skor terendah aitem

$\Sigma I_{item}$  = jumlah aitem dalam skala

b. Mencari Standar Deviasi

Setelah mean diketahui, langkah selanjutnya mencari standar deviasi.

Rumus mencari SD :

$$SD = 1/6 (i \text{ Max} - i \text{ Min})$$

Keterangan :

SD = Standar deviasi

i Max = Skor tertinggi item

i Min = Skor terendah item

c. Mencari Kategorisasi

Kategorisasi digunakan untuk mengelompokkan tingkat daya juang (*adversity quotient*) terhadap kesiapan kerja. Berikut rumus kategorisasi :

Kategori	Skor
Tinggi	$X \geq (M+1 SD)$
Sedang	$(M-1SD) \leq X \leq (M+1SD)$
Rendah	$X < (M-1SD)$

Keterangan :

X = Skor yang diperoleh subjek pada skala

M = Mean

SD = Standar Deviasi

## 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menganalisis pengaruh daya juang (*adversity quotient*) dan kesiapan kerja, peneliti menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y : variabel terikat (dependent)

X : variabel bebas (independent)

e : error term (faktor penganggu) atau residu

a : intercept (konstanta)

b : koefisien regresi

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Gambaran Lokasi Penelitian**

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Flamboyan Gemajasa Lawang atau bisa disebut sebagai P3MI Flamboyan Gemajasa merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa penempatan tenaga kerja yang mengirimkan tenaga kerja Indonesia atau yang sekarang disebut pekerja migran Indonesia (PMI). Perusahaan ini beralamat di Jl. Inspol Suwoto No.95B, Klosot, Sidodadi, Kec. Lawang, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2001. P3MI Flamboyan Gemajasa bertujuan untuk mencetak tenaga kerja yang akan dikirim ke luar negeri secara profesional dan diharapkan dapat sesuai dengan negara tujuannya. Perusahaan ini menerima tenaga kerja baik laki-laki maupun perempuan menuju negara Asia seperti Taiwan, Hong Kong dan Malaysia.

Visi dari P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang adalah menjadi perusahaan pekerja migran Indonesia yang terpercaya dan terkemuka di Indonesia, khususnya untuk penempatan pekerja migran Indonesia ke Taiwan. Kemudian, misi dari perusahaan ini yaitu :

- a. Memberikan layanan terbaik kepada pekerja migran Indonesia agar mereka dapat bekerja di luar negeri dengan aman dan nyaman.
- b. Membantu meningkatkan kesejahteraan pekerja migran Indonesia dan keluarga.
- c. Menjadi mitra yang terpercaya bagi pekerja migran Indonesia, perusahaan pengguna jasa, dan pemerintah.

- d. Menyediakan jasa untuk memproses secara cepat dan mudah, khususnya untuk proses visa dan dokumen lainnya yang diperlukan.
- e. Mengembangkan program latihan yang komprehensif dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di Taiwan.
- f. Meningkatkan kerja sama dengan pemerintah dan pihak-pihak terkait lainnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

## 2. Waktu, Tempat dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang pada tanggal 10 Mei -21 Juni 2025. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner penelitian yang telah dibuat. Pengisian kuisioner dilakukan dengan pengisian melalui media cetak dan bantuan dari *google form*. Pengisian disesuaikan dengan kondisi dan keadaan dari calon pekerja migran dan P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang. Pengambilan data ini dilakukan secara tatap muka yang kemudian dikerjakan serentak pada waktu yang ditentukan dan *online* melalui *google form* yang dibagikan di grup *WhatsApp* untuk responden yang di rumahkan.

Penelitian ini menggunakan subjek calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang yang berjumlah 221 orang. Penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa tahap, yaitu survei awal, uji coba skala dan uji pakai skala. Survei awal dilakukan untuk mengetahui kondisi dan keadaan di lokasi penelitian pada bulan Oktober 2024. Kemudian, peneliti juga melakukan observasi pada salah satu calon pekerja migran dan pemilik dari P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji coba skala dilakukan pada bulan Mei 2025 yang dilakukan secara langsung pada calon pekerja migran Indonesia dengan subjek sebanyak 30 orang. Setelah melakukan uji coba instrumen, selanjutnya melakukan uji pakai

kepada subjek yaitu calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang.

### 3. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang berjumlah 221 orang dengan rincian jumlah subjek berjenis kelamin perempuan sebanyak 139 orang (63%) dan laki-laki sebanyak 82 orang (37%). Distribusi subjek berdasarkan usia menurut Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (2022) dibagi menjadi beberapa jenis yaitu usia muda pada usia 15-24 tahun, yang kemudian disesuaikan dengan karakteristik sampel tempat penelitian menjadi 18-24 tahun berjumlah 74 orang (34%) , usia pekerja awal pada usia 25-34 tahun berjumlah 108 orang (49%), usia paruh baya pada usia 35-44 tahun berjumlah 34 orang (15%), dan usia pra-pensiun pada usia 45 tahun ke atas berjumlah 5 orang (2%). Berdasarkan pendidikan terakhir, distribusi subjek dengan pendidikan terakhir SD/MI berjumlah 13 orang (6%), SMP/MTS berjumlah 33 orang (15%), SMA/MA/SMK berjumlah 142 orang (64%) dan Sarjana/Diploma berjumlah 33 orang (15%).

**Tabel 4. 1 Data Demografi Subjek Penelitian**

Keterangan	Kategori	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>	Laki-laki	82	37%
	Perempuan	139	63%
<b>Usia</b>	Usia muda (18-24 tahun)	74	34%
	Usia pekerja awal (25-34 tahun)	108	49%
	Usia paruh baya (35-44 tahun)	34	15%
	Usia pra-pensiun (45 tahun ke atas)	5	2%
<b>Pendidikan Terakhir</b>	SD/MI	13	6%
	SMP/MTS	33	15%
	SMA/MA/SMK	142	64%
	Sarjana/Diploma	33	15%

## B. Hasil Penelitian

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai data atau meringkas data yang telah dikumpulkan. Pengujian hipotetik dilakukan dengan menggunakan *Microsoft Office Excel 2019*. Diagram lingkaran digunakan sebagai visualisasi data dengan kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Berikut hasil analisis deskriptif :

#### a. Mean Hipotetik

##### 1) Skala *Adversity Quotient*

Berdasarkan tabel 4.2 pada variabel *adversity quotient*, dapat diketahui bahwa skor hipotetik pada variabel terdiri dari 12 aitem dengan kategori terendah setiap aitem = 1 dan kategori tertinggi = 4. Berdasarkan dari jumlah aitem tersebut, diketahui bahwa skor terendah adalah 12 yang diperoleh dari  $1 \times 12 = 12$  ( $X_{\text{min}}$ ). Kemudian, skor tertinggi adalah 48 ( $X_{\text{maks}}$ ) yang diperoleh dari  $4 \times 12 = 48$ . Sehingga, rentang skor yang diperoleh adalah  $48 - 12 = 36$ , kemudian dapat diketahui nilai rata-rata hipotetik  $\mu = (12 + 48) / 2 = 30$ . Kurva distribusi normal memiliki deviasi standar berjumlah 6, yang berarti setiap deviasi standar memiliki nilai  $36 / 6 = 6$  dimana 36 diperoleh dari rentang skor.

##### 2) Skala Kesiapan Kerja

Berdasarkan tabel 4.2 pada variabel kesiapan kerja, dapat diketahui bahwa skor hipotetik pada variabel terdiri dari 14 aitem dengan kategori terendah setiap aitem = 1 dan kategori tertinggi = 4. Berdasarkan dari jumlah aitem tersebut, diketahui bahwa skor terendah adalah 14 yang diperoleh dari  $1 \times 14 = 14$  ( $X_{\text{min}}$ ). Kemudian, skor tertinggi adalah 56 ( $X_{\text{maks}}$ ) yang diperoleh dari  $4 \times 14 = 56$ . Sehingga, rentang skor yang diperoleh adalah  $56 - 14 = 42$ , kemudian dapat

diketahui nilai rata-rata hipotetik  $\mu = (14 + 56) / 2 = 35$ . Kurva distribusi normal memiliki deviasi standar berjumlah 6, yang berarti setiap deviasi standar memiliki nilai  $42 / 6 = 7$  dimana 42 diperoleh dari rentang skor.

**Tabel 4. 2 Deskripsi Data Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Hipotetik</b>		<b>Mean</b>	<b>Standar Deviasi</b>
	<b>Min</b>	<b>Max</b>		
<i>Adversity Quotient</i>	12	48	30	6
Kesiapan Kerja	14	56	35	7

### b. Deskripsi Kategori Data

Setelah menemukan nilai rata-rata (*Mean*) dan standar deviasi (SD) dari dua variabel yang diteliti, peneliti melakukan pengkategorian skor untuk pengelompokan data yang sesuai dengan kategorinya. Berikut rumus dari kategorisasi skor :

**Tabel 4. 3 Rumus Kategorisasi**

<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>
Tinggi	$X \geq M + 1.SD$
Sedang	$M - 1.SD \leq X \leq M + 1.SD$
Rendah	$X < M - 1.SD$

#### 1) Kategorisasi *Adversity Quotient*

**Tabel 4. 4 Kategorisasi Data *Adversity Quotient***

<b>Kategori</b>	<b>Rumus</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Rendah	$X < 24$	-	-
Sedang	$24 \leq X \leq 35$	34	15,4%
Tinggi	$X \geq 36$	187	84,6%
Total		221	100%

Berdasarkan pada tabel 4.4 kategorisasi skor *adversity quotient* menunjukkan bahwa terdapat 187 subjek atau 84,6%

dari total 221 subjek yang memiliki kategori skor *adversity quotient* tinggi. Terdapat 34 subjek atau 15,4% yang memiliki kategori sedang dan tidak terdapat subjek yang berkategori rendah. Penelitian ini melibatkan 221 subjek yang dominan memiliki tingkat *adversity quotient* yang tinggi.

**Tabel 4. 5 Kategorisasi *Adversity Quotient* Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Kategori</b>	<b>Laki-laki</b>		<b>Perempuan</b>	
	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Rendah	-	-	-	-
Sedang	7	8,5%	4	2,9%
Tinggi	75	91,5%	135	97,1%

Berdasarkan tabel 4.5 kategorisasi *adversity quotient* menurut jenis kelamin dapat diketahui bahwa tidak terdapat responden laki-laki yang berkategori rendah, kemudian 7 responden laki-laki yang berkategori sedang dengan persentase 8,5% dan terdapat 75 responden dengan persentase 91% yang berkategori tinggi. Sedangkan, tidak terdapat responden perempuan yang berkategori rendah, terdapat 4 responden dengan persentase 2,9% berkategori sedang dan 135 responden dengan persentase 97,1% berkategori tinggi.

Berdasarkan aspek-aspek yang digunakan, faktor yang membentuk variabel kesiapan kerja yakni:

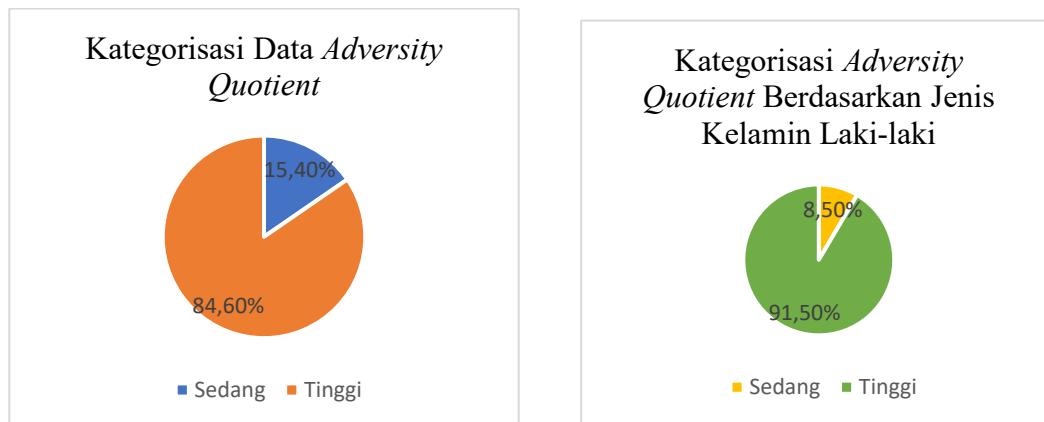
- a) *Control* =  $2.255 \div 9.226 \times 100\% = 24,5\%$
- b) *Origin and Ownership* =  $2.241 \div 9.226 \times 100\% = 24,2\%$
- c) *Reach* =  $2.341 \div 9.226 \times 100\% = 25,3\%$
- d) *Endurance* =  $2.389 \div 9.226 \times 100\% = 25,8\%$

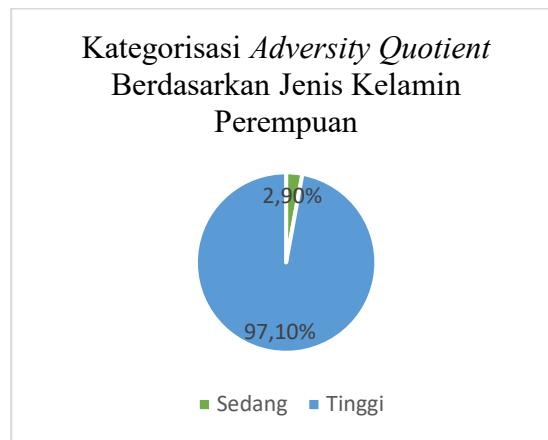
**Tabel 4. 6 Aspek Pembentuk Variabel *Adversity Quotient***

Aspek	Skor Total	Persentase
<i>Control</i>	2.255	24,45%
<i>Origin and Ownership</i>	2.241	24,28%
<i>Reach</i>	2.341	25,38%
<i>Endurance</i>	2.389	25,89%

Berdasarkan tabel 4.6, variabel *adversity quotient* memiliki 4 aspek pembentuk yaitu *control* (kontrol), *origin and ownership* (asal-usul dan pengakuan), *reach* (jangkauan) dan *endurance* (daya tahan). Aspek yang memiliki persentase tertinggi adalah aspek *endurance* (daya tahan), dengan persentase 25,89%. Sedangkan, aspek yang memiliki persentase terendah adalah aspek *origin and ownership* (asal-usul dan pengakuan) yang memiliki persentase 24,28%.

**Gambar 4. 1 Grafik Skor *Adversity Quotient***





## 2) Kategorisasi Kesiapan Kerja

**Tabel 4. 7 Kategorisasi Data Kesiapan Kerja**

Kategori	Rumus	Frekuensi	Presentase
Rendah	$X < 28$	-	-
Sedang	$28 \leq X \leq 42$	64	29%
Tinggi	$X \geq 42$	157	71%
<b>Total</b>		<b>221</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan pada tabel 4.7 kategorisasi skor kesiapan kerja menunjukkan bahwa terdapat 157 subjek atau 71% dari total 221 subjek yang terdapat dalam kategori kesiapan kerja tinggi. Sementara itu, terdapat 64 responden atau 29% yang termasuk dalam kategori sedang.

**Tabel 4. 8 Kategorisasi Kesiapan Kerja Menurut Jenis Kelamin**

Kategori	Laki-laki		Perempuan	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Rendah	-	-	-	-
Sedang	13	15,9%	63	45,3%
Tinggi	69	84,1%	76	54,7%

Berdasarkan tabel 4.8 kategorisasi kesiapan kerja menurut jenis kelamin dapat diketahui bahwa tidak terdapat responden laki-laki yang berkategori rendah, kemudian 13 responden laki-laki yang berkategori sedang dengan persentase 15,9% dan 69 responden dengan persentase 84,1%

berkатегорi tinggi. Sedangkan, pada responden perempuan diketahui tidak terdapat responden yang berkатегорi rendah, 63 responden dengan persentase 45,3% berkатегорi sedang dan 76 responden dengan 54,7% berkатегорi tinggi.

Berdasarkan aspek-aspek yang digunakan, faktor yang membentuk variabel kesiapan kerja yakni:

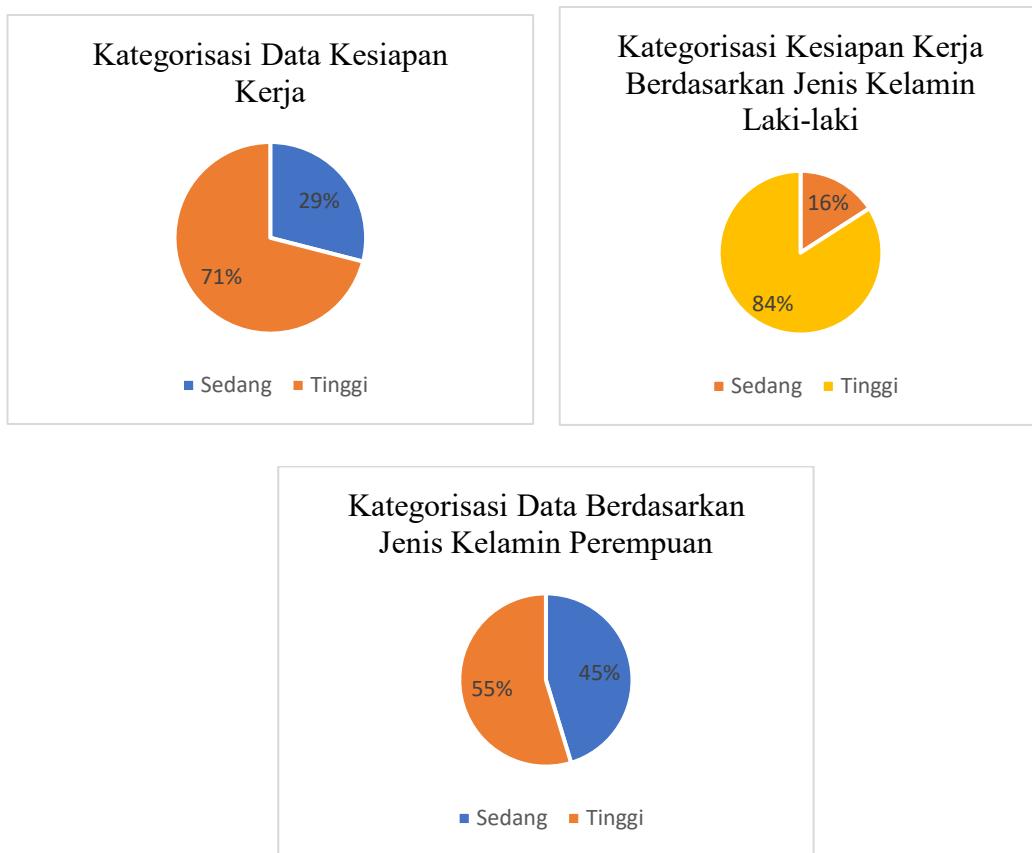
- a)  $Personal characteristic = 1.885 \div 9.947 \times 100\% = 18,9\%$
- b)  $Organizational acumen = 2.225 \div 9.947 \times 100\% = 22,7\%$
- c)  $Work competence = 2.187 \div 9.947 \times 100\% = 21,9\%$
- d)  $Social intelligence = 3610 \div 9.947 \times 100\% = 36,3\%$

**Tabel 4. 9 Aspek Pembentuk Variabel Kesiapan Kerja**

Aspek	Skor Total	Persentase
<i>Personal characteristic</i>	1.885	18,94%
<i>Organizational acumen</i>	2.265	22,77%
<i>Work competence</i>	2.187	21,98%
<i>Social intelligence</i>	3.610	36,31%

Berdasarkan tabel 4.9, variabel kesiapan kerja memiliki 4 aspek yaitu *personal characteristic* (karakteristik personal), *organizational acumen* (kecerdasan organisasi), *work competence* (kompetensi kerja) dan *social intelligence* (kecerdasan sosial). Aspek yang memiliki persentase tertinggi adalah aspek *social intelligence* (kecerdasan sosial), dengan persentase 36,31%. Sedangkan, aspek yang memiliki persentase terendah adalah aspek *personal characteristic* (karakteristik personal) yang memiliki persentase 18,94%

**Gambar 4. 2 Grafik Skor Kesiapan Kerja**



## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dalam penelitian dinyatakan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas penting dilakukan untuk menentukan apakah data yang digunakan memenuhi asumsi normalitas yaitu parametris. Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) melalui bantuan perangkat lunak SPSS 26.0 *Microsoft for Windows*. Uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) menguji apakah sampel berasal dari populasi yang terdistribusi normal. Uji statistik ini memiliki ketentuan jika nilai  $p$  (signifikansi)  $> 0,05$ , maka data dianggap berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai  $p < 0,05$ , maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas pada penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test***

<b>Variabel</b>	<b>N</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Adversity quotient</i> Kesiapan kerja	221	0,200	Normal

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel *adversity quotient* dan variabel kesiapan kerja adalah 0,200. Hasil dari nilai signifikansi variabel *adversity quotient* dan nilai signifikansi variabel kesiapan kerja  $0,200 < 0,05$  yang artinya populasi berdistribusi normal.

### 3. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak, sebagai salah satu asumsi dalam analisis regresi linier. Dalam penelitian ini, uji linearitas akan dianalisis menggunakan *Deviation from Linearity* dengan bantuan program *SPSS 26.0 Microsoft for Windows*. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi (*p*)  $> 0,05$ , maka hubungan antara dua variabel dapat dinyatakan linear. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 11 Hasil Uji Linearitas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig. <i>Deviation from Linearity</i></b>	<b><i>Deviation from Linearity</i></b>	<b>Keterangan</b>
<i>Adversity Quotient</i> <i>Kesiapan Kerja</i>	$>0,05$	0,267	Linear

Hasil uji linearitas pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi antar variabel adalah 0,267 yang artinya *p*  $> 0,05$ , maka dapat

disimpulkan bahwa antara variabel *adversity quotient* dengan kesiapan kerja terdapat hubungan yang linear.

#### 4. Uji Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh linier dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel X dalam memengaruhi perubahan pada variabel Y.

**Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

Variabel	R	R Square	F	Sig.
<i>Adversity Quotient</i> Kesiapan Kerja	0,533	0,284	86,955	0,000

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 86,955 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *Adversity Quotient* (*x*) terhadap variabel Kesiapan Kerja (*y*). Selain itu, diperoleh R Square atau koefisien determinasi 0,284 menunjukkan bahwa variabel bebas (*Adversity Quotient*) terhadap variabel terikat (Kesiapan Kerja) adalah sebesar 28,4%.

#### 5. Uji Tambahan

##### a. Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

Analisis uji tambahan dilakukan untuk mengetahui perbedaan *adversity quotient* dan kesiapan kerja berdasarkan jenis kelamin. Pengujian dilakukan dengan uji *independent sample t-test* dengan bantuan *software* yaitu SPSS 26.0 Microsoft for Windows. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed). Apabila nilai Sig  $< 0,05$  maka terdapat perbedaan *adversity quotient* antara laki-laki dan perempuan. Begitu pun sebaliknya, bila nilai Sig.  $> 0,05$  maka tidak

terdapat perbedaan signifikan antara laki-laki dan perempuan. Berikut hasil dari uji beda *adversity quotient* berdasarkan jenis kelamin :

**Tabel 4. 13 Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Variabel</b>	<b>F</b>	<b>Sig. 2-tailed</b>	
				<b>L</b>	<b>P</b>
Laki-laki	82	<i>Adversity Quotient</i>	0,000	0,013	0,008
Perempuan	139	Kesiapan Kerja	0,095	0,000	0,000

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diketahui bahwa terdapat 82 orang responden laki-laki dan 139 responden perempuan. Pada variabel *adversity quotient* diketahui nilai Sig. 2-tailed pada laki-laki sebesar  $0,013 < 0,05$  dan pada perempuan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada variabel *adversity quotient* terhadap jenis kelamin. Sedangkan, pada variabel kesiapan kerja, diketahui nilai Sig. 2-tailed pada laki-laki sebesar  $0,000 < 0,05$  dan pada perempuan  $0,000 < 0,05$ . Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada variabel kesiapan kerja berdasarkan jenis kelamin.

### b. Analisis Varian

Analisis ini dilakukan untuk melihat nilai rata-rata (mean) pada setiap variabel penelitian. Pada penelitian ini, analisis varian digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata berdasarkan jenis kelamin. Berikut hasil dari perbandingan nilai mean antara subjek laki-laki dan perempuan :

**Tabel 4. 14 Hasil Analisis Varian Variabel *Adversity Quotient* Berdasarkan Jenis Kelamin**

	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>N</b>	<b>Mean</b>
<i>Adversity Quotient</i>	Laki-laki	82	40,8293
	Perempuan	139	42,2878

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa rata-rata nilai *adversity quotient* pada laki-laki sebesar 40,82 dan pada perempuan sebesar 42,28. Hal ini menunjukkan bahwa *adversity quotient* pada perempuan lebih tinggi daripada laki-laki.

**Tabel 4. 15 Hasil Analisis Varian Variabel Kesiapan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Jenis Kelamin	N	Mean
Kesiapan Kerja	Laki-laki	82	46,8049
	Perempuan	139	43,9496

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa rata-rata nilai kesiapan kerja pada laki-laki sebesar 46,80 dan pada perempuan sebesar 43,94. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja pada laki-laki lebih tinggi daripada perempuan.

### C. Pembahasan

#### 1. Tingkat Kesiapan Kerja (*Work Readiness*) Calon Pekerja Migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang

Kesiapan kerja adalah sejauh mana seseorang dapat dianggap memiliki sikap dan atribut yang membuat mereka siap untuk meraih kesuksesan di lingkungan kerja nanti (Caballero et al., 2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi dengan persentase 71% atau 157 responden. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ramadan & Huriyyati (2025) yang menyatakan bahwa seseorang dengan kesiapan kerja yang tinggi memiliki atribut pribadi yang lebih matang, kompetensi secara teknis yang relevan dan memiliki keterampilan sosial yang baik seperti adaptasi dan komunikasi. Mayoritas calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang memiliki kategori tinggi.

Seseorang yang termasuk dalam kategori tinggi mampu untuk mengarahkan dirinya sendiri untuk beradaptasi, memiliki pengetahuan pribadi yang sesuai dengan pekerjaan, profesional atau etos kerja, bertanggung jawab, memiliki motivasi kerja dan kemauan belajar dimana hal tersebut dapat mendukung kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam QS At-Taubah ayat 105 yang artinya “Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” Bekerja adalah amalan yang dikerjakan manusia untuk mencapai kemakmuran dan kesuksesan dan kegagalan merupakan hasil dari perjuangan serta kerja keras dari seseorang (Mela dan Zilsafil, 2023)

Terdapat 29% atau 64 responden calon pekerja migran Indonesia yang memiliki tingkat kesiapan kerja sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mereka telah memiliki sebagian dari keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja, beberapa aspek perlu ditingkatkan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azky & Mulyana (2024) menyatakan bahwa kesiapan kerja pada setiap individu itu berbeda, sehingga aspek-aspeknya pun tidak semuanya terpenuhi. Namun, hal tersebut dapat terus meningkat seiring berjalannya waktu melalui pelatihan, pembelajaran dan pengalaman. Sementara itu, dalam penelitian ini tidak terdapat responden yang memiliki kesiapan kerja yang rendah. Hal tersebut menandai bahwa calon pekerja telah memiliki bekal awal yang memadai untuk memasuki dunia kerja, setidaknya pada tingkat sedang. Individu dengan kesiapan kerja rendah menunjukkan individu belum memiliki keterampilan, pengetahuan dan sikap yang cukup untuk memasuki dunia kerja. Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Maramis & Waas (2023) yang hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa kesiapan kerja berada pada kategori sedang dan tinggi, dan tidak ditemukan responden berkategori rendah.

Aspek yang memberikan kontribusi dalam penelitian ini adalah *sosial intelligence* (kecerdasan sosial individu). Mayoritas responden memiliki kecerdasan sosial individu dimana mereka mampu untuk berkomunikasi dengan baik dan mampu beradaptasi di lingkungan tempat bekerja. Temuan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ramadan & Hurriyati (2025) menyatakan bahwa aspek *sosial intelligence* berperan penting dalam kesiapan kerja terutama dalam hal komunikasi dan tim. Kecerdasan sosial individu yang rendah menjadi hambatan seseorang dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sehingga mudah terjadi kesalahpahaman dan sulit membangun relasi.

Srihaset et al., (2023) menyatakan bahwa aspek kecerdasan sosial individu menjadi faktor kuat pada kesiapan kerja. Kecerdasan sosial yang dapat dilakukan salah satunya adalah menumbuhkan rasa empati antar sesama manusia. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa ayat 8 yang artinya “Apabila (saat) pembagian itu hadir beberapa kerabat, anak-anak yatim dan orang-orang miskin, berilah mereka sebagian dari harta itu, dan ucapkanlah kepada mereka perkataan yang baik”. Ayat ini mengisyaratkan adanya rasa sosial untuk saling membantu dan membina hubungan baik antar sesama manusia, baik itu secara materi maupun non materi (Hamid et al., 2023). Selama proses persiapan bekerja di luar negeri, CPMI membutuhkan dukungan sosial, bimbingan dan kerja sama dengan sesama calon pekerja maupun pendamping.

Kategorisasi berdasarkan jenis kelamin pada penelitian pada kesiapan kerja calon pekerja migran Indonesia yang telah dilakukan, diketahui bahwa terdapat 69 responden laki-laki dengan persentase 84,1% dengan kategori tinggi. Sedangkan, pada responden

perempuan terdapat 76 responden perempuan dengan persentase 54,7% kategori tinggi. Seseorang dengan kategori kesiapan kerja yang tinggi memiliki keterampilan dan kemampuan yang mumpuni sehingga dapat mengerjakan serta menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.

Terdapat 13 responden laki-laki berkategori sedang dengan persentase 15,9% dan 63 responden perempuan dengan persentase 45,3% berkategori sedang. Tingkat kesiapan kerja yang sedang menandakan bahwa individu sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan, namun belum optimal. Agar kesiapan kerja terus berkembang, diperlukan bimbingan atau *mentoring* melalui pelatihan dan refleksi diri. Kemudian, tidak terdapat responden laki-laki dan perempuan berkategori rendah. Hal ini menandakan bahwa mayoritas calon pekerja migran sudah siap untuk memasuki dunia kerja. Calon pekerja migran telah memiliki keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan serta secara tidak langsung individu menunjukkan motivasi diri dan kesiapan mental dalam menghadapi dunia kerja.

Pada penelitian ini dilakukan uji tambahan yang bertujuan untuk melihat apakah terdapat perbedaan tingkat kesiapan kerja antara laki-laki dan perempuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai sig. pada laki-laki sebesar  $0,000 < 0,05$  dan pada perempuan  $0,000 < 0,05$  yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara kesiapan kerja laki-laki dan perempuan di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang. Pada analisis varian, hasil dari responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 46,80 dan pada perempuan sebesar 43,94. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja pada laki-laki lebih tinggi daripada perempuan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2025) bahwa kesiapan kerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan kesiapan kerja perempuan. Kemudian, Julianti et al., (2023) juga menyatakan bahwa

pada penelitian dilihat dari kategori jenis kelamin, laki-laki memiliki kesiapan kerja yang lebih tinggi dibandingkan perempuan.

Penelitian yang dilakukan Strager et al., (2012) terdapat perbedaan hasil pada penelitian yang dilakukan pada negara dengan tingkat ekonomi dan budaya yang berbeda. Kemudian, Dewi & Prasetya (2019) menyatakan bahwa perempuan bekerja didorong oleh kebutuhan akan dukungan sosial dan emosional, sedangkan laki-laki bekerja dengan motivasi untuk menafkahi keluarga yang dipengaruhi oleh agama Islam. Meskipun begitu, keduanya sama-sama merasakan dampak psikologis yang negatif bila kehilangan pekerjaannya.

## **2. Tingkat Daya Juang (*Adversity Quotient*) Calon Pekerja Migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang**

*Adversity quotient* atau kecerdasan daya juang merupakan kemampuan seseorang mengamati suatu kesulitan, kemudian mengolah kesulitan yang dialami dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga terdapat tantangan untuk menyelesaikan kesulitan tersebut (Stoltz, 2000). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa mayoritas calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang memiliki daya juang atau *adversity quotient* yang tinggi dengan persentase 84,6% atau 187 responden. Hal tersebut dapat diartikan setiap individu telah mampu dalam menghadapi tekanan, tantangan dan hambatan dengan sikap yang positif dan berusaha untuk mencari solusi. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Lu et al., (2024) menyatakan bahwa seseorang dengan AQ tinggi lebih mudah beradaptasi, menemukan makna dari tantangan dan tidak mudah menyerah.

Calon pekerja migran memiliki kemampuan untuk bangkit dari kesulitan dan mempertahankan motivasi yang telah dimiliki, sehingga mereka mampu untuk mencapai tujuan. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam QS. Az-Zumar ayat 53 yang artinya

“Wahai hamba-hamba-Ku yang melampaui batas (dengan menyalimi) dirinya sendiri, janganlah berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya Allah mengampuni dosa semuanya. Sesungguhnya Dialah Yang Maha Pengampun lagi maha Penyayang.” Berdasarkan ayat tersebut, manusia diharapkan tidak mudah menyerah dalam hidupnya dan ingat bahwa Allah selalu menunggu dan menemani walau dalam kondisi terpojok sekalipun, selama ia mau untuk kembali kepada-Nya (Setiady dan Ghofur, 2025). Calon pekerja migran diharapkan tidak mudah merasa putus asa ketika menghadapi tantangan seleksi, pelatihan maupun saat proses pemberangkatan sehingga dapat menjalani setiap tahap dengan kesiapan mental dan spiritual yang lebih matang.

Terdapat 15,4% atau 34 responden calon pekerja migran Indonesia yang berkategori sedang. Hal ini menandakan terdapat calon pekerja migran Indonesia yang memiliki cukup dalam menghadapi tantangan, namun belum sepenuhnya stabil atau konsisten dalam memberikan respon terhadap tekanan atau kesulitan. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Maramis & Waas (2023) yang menyatakan bahwa responden dengan tingkat sedang memiliki rasa puas dengan apa yang telah dicapai. Mereka mampu menghadapi tantangan, namun mungkin akan berhenti di titik tertentu bahkan jika masih ada kesempatan untuk berkembang. Kelompok ini mungkin membutuhkan penguatan lebih lanjut dalam mengendalikan dan mengelola permasalahan baik dari diri sendiri maupun lingkungannya sehingga mampu menghadapi tantangan dan mampu bertahan dalam permasalahan tersebut. Sementara itu, tidak terdapat calon pekerja migran Indonesia yang memiliki kategori rendah. Secara umum responden memiliki ketahanan yang cukup baik dalam menghadapi kesulitan.

Aspek yang memberikan kontribusi dalam penelitian ini adalah *endurance* (daya tahan). Mayoritas calon pekerja migran memiliki

daya tahan diri dalam menentukan hal apa yang harus dilakukan saat mereka menghadapi permasalahan, alasan mengapa mereka harus bertahan dan beradaptasi dengan tantangan yang ada. Daya tahan berperan sebagai kemampuan mempertahankan kinerja dalam keadaan tertentu seperti tugas yang memakan waktu, keadaan yang penting dan tekanan baik secara fisik maupun psikologis (Cham et al., 2021). Seseorang dengan daya tahan yang rendah akan sulit menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam QS. Al-Insyirah ayat 5-6 yang artinya “Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan” dan “Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”. Berdasarkan ayat tersebut, penting bagi manusia untuk bersabar dan tawakal kepada Allah SWT. Dengan tawakal, seseorang akan merasa lebih tenang, tidak mudah goyah dan fokus menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya, sehingga daya tahan dalam menghadapi kesulitan semakin kuat (Wulandari et al, 2024). Proses keberangkatan sering kali penuh tekanan seperti pelatihan intensif, khawatir akan adaptasi budaya dan khawatir akan kondisi pekerjaan. Calon pekerja dapat menerapkan sikap tawakal untuk ketenangan batin dan mental yang stabil, sehingga secara psikologis CPMI mampu untuk menghadapi tantangan mulai dari proses penempatan hingga saat berada di negara tujuan.

Dalam kategorisasi *Adversity Quotient* berdasarkan jenis kelamin, terdapat 75 responden dengan persentase 91% laki-laki berkategori tinggi dan 135 responden dengan 97,1% perempuan berkategori tinggi. Pada hasil tersebut, baik laki-laki atau perempuan memiliki *adversity quotient* yang tinggi. Terdapat 7 responden dengan persentase 8,5% laki-laki berkategori sedang dan 4 responden dengan persentase 2,9% perempuan berkategori sedang. Kelompok dengan kategori sedang perlu melakukan penguatan mental dan

pengalaman agar lebih tangguh. Kemudian, tidak ada kategori laki-laki dan perempuan yang berkategori rendah.

Penelitian ini melakukan uji tambahan guna mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat *adversity quotient* antara laki-laki dan perempuan. Hasil uji tambahan menunjukkan nilai Sig. *2-tailed* pada laki-laki sebesar  $0,013 < 0,05$  dan pada perempuan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut diketahui terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat *adversity quotient* terhadap jenis kelamin. Pada hasil analisis varian, nilai rata-rata responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 40,82 dan pada perempuan sebesar 42,28. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *adversity quotient* pada perempuan lebih tinggi daripada laki-laki.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina & Suniasih (2021) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan tingkat *adversity quotient* yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan, dimana perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Perbedaan tersebut dapat terjadi disebabkan oleh perbedaan responden, baik dari karakteristik, latar belakang, pengalaman maupun lingkungan suatu penelitian. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lee (2023) menyatakan bahwa laki-laki cenderung memiliki skor yang lebih tinggi daripada perempuan, terutama pada dimensi *reach* dan *endurance*. Kemampuan menghadapi kesulitan dan tantangan tidak hanya dialami oleh salah satu jenis kelamin saja, tetapi juga terhadap siapa pun itu. Antara kedua jenis kelamin memiliki daya juang yang selisihnya 1,46 sehingga sebenarnya di antara keduanya memiliki potensi yang sama.

### **3. Pengaruh Daya Juang (*Adversity Quotient*) Terhadap Kesiapan Kerja (*Work Readiness*) Calon Pekerja Migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat Daya Juang (*Adversity Quotient*) dan Kesiapan Kerja (*Work Readiness*) serta

pengaruh Daya Juang (*Adversity Quotient*) terhadap Kesiapan Kerja (*Work Readiness*) calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang dengan 221 responden yang telah diperoleh. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana diperoleh bahwa nilai  $F$  hitung = 86,955 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan *R-Square* 28,4% yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *adversity quotient* yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *adversity quotient* yang dimiliki seseorang, maka semakin rendah kesiapan kerjanya. Berdasarkan hal tersebut, model regresi yang digunakan dapat dinyatakan signifikan sehingga H1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan yang dilakukan oleh Abidin (2021) yang menunjukkan bahwa *adversity quotient* memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja dengan perolehan tingkat *adversity quotient* sebesar 51%. Hal tersebut menunjukkan bahwa jika *adversity quotient* meningkat, maka kesiapan kerja juga ikut meningkat. Selanjutnya, Munawaroh et al., (2023) menyatakan bahwa *adversity quotient* memiliki keterkaitan dengan kesiapan kerja. Individu yang memiliki *adversity quotient* yang rendah cenderung memiliki kesiapan kerja yang rendah. Kondisi tersebut dapat menghambat seseorang dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

*Adversity quotient* memiliki peran penting dalam kesiapan kerja, namun *adversity quotient* bukan satu-satunya yang memengaruhi kesiapan kerja. Basuki et al., (2023) menyatakan bahwa pengaruh *adversity quotient* terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja memiliki efek tidak langsung terhadap kesiapan kerja. Pengaruhnya semakin optimal apabila didukung oleh faktor psikologis lain seperti motivasi kerja dan efikasi diri. *Adversity quotient* yang tinggi menjadi landasan bagi seseorang untuk

mengembangkan profesionalisme mereka dalam memenuhi tuntutan di dunia kerja dan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Efikasi diri membantu seseorang bagaimana menangani tantangan yang akan muncul.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ramadan & Hurriyati (2023) terhadap karyawan menyatakan bahwa *adversity quotient* berjalan dengan *self-efficacy*. Studi menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki *adversity quotient* yang baik. Karyawan mampu melihat hambatan yang terjadi sebagai peluang, bertahan dalam menghadapi kesulitan dan mengelola tekanan di tempat kerja. Selanjutnya, Violinda (2023) juga menyatakan bahwa *adversity quotient* berjalan dengan perencanaan karir yang matang. Tingkat *adversity quotient* yang tinggi cenderung lebih proaktif dalam merencanakan karir jangka panjang. Hal tersebut dikarenakan mereka memiliki kemampuan mengubah kecerdasan yang dimiliki menjadi peluang untuk mengembangkan diri, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan ketahanan dan pencapaian diri.

Pada penelitian ini terdapat tiga implikasi yaitu implikasi teoritis, praktis dan sosial. Penelitian ini memberikan implikasi teoritis berupa penguatan teori daya juang (*adversity quotient*) yang merupakan salah satu faktor psikologis yang memiliki peran penting dalam proses terbentuknya kesiapan kerja calon pekerja migran Indonesia dalam menghadapi, menyikapi dan bangkit dari kesulitan. Implikasi praktis pada penelitian ini yaitu sebagai dasar penyusunan program untuk pelatihan yang dapat meningkatkan daya juang dari calon tenaga kerja dan turut serta meningkatkan kualitas dari tenaga kerja yang kompeten. Implikasi sosial pada penelitian ini yaitu kesiapan kerja memiliki pengaruh positif terhadap tenaga kerja. Individu yang memiliki *adversity quotient* tinggi cenderung memiliki peran aktif dalam lingkungan sosial maupun pekerjaan.

Penelitian ini telah dilaksanakan secara optimal, namun terdapat beberapa keterbatasan yang patut menjadi perhatian. Pertama, penelitian bersifat kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 221 orang, namun responden aktif selama pengumpulan data mengalami perubahan karena subjek penelitian memiliki mobilitas yang tinggi dikarenakan pemberangkatan kerja ke luar negeri. Kedua, pendekatan penelitian ini hanya menggunakan metode kuantitatif, padahal penggunaan penelitian metode kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam. Hal tersebut belum dapat dilakukan karena keterbatasan waktu dan padatnya aktivitas responden sehingga wawancara secara intensif sulit dilakukan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diperoleh kesimpulan :

1. Tingkat kesiapan kerja (*work readiness*) calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang berada dalam kategori tinggi dan tidak terdapat calon pekerja yang berkategori rendah. Besarnya pengaruh yang diberikan variabel kesiapan kerja adalah 71%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa calon pekerja migran Indonesia dengan kesiapan kerja tinggi mampu untuk beradaptasi, memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan, profesional atau etos kerja, bertanggung jawab, dan memiliki motivasi kerja.
2. Tingkat daya juang (*adversity quotient*) calon pekerja migran Indonesia di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang berada pada kategori tinggi dan tidak terdapat responden dengan kategori rendah. Besarnya pengaruh yang diberikan variabel *adversity quotient* adalah 84,6%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa calon pekerja migran Indonesia mampu untuk menghadapi tekanan, tuntutan pekerjaan, dan hambatan pekerjaan dengan sikap positif dengan mencari solusinya.
3. Berdasarkan hasil penelitian, variabel daya juang (*adversity quotient*) memiliki pengaruh positif terhadap kesiapan kerja (*work readiness*) di P3MI Flamboyan Gemajasa Lawang. Besarnya pengaruh yang diberikan daya juang (*adversity quotient*) terhadap kesiapan kerja sebesar 28,4%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat daya juang (*adversity quotient*) yang dimiliki seseorang, semakin tinggi kesiapan kerjanya (*work readiness*). Begitupun sebaliknya, semakin rendah daya juang yang dimiliki seseorang, maka semakin rendah kesiapan kerjanya.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti menyadari adanya kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, terdapat saran dari peneliti sebagai berikut :

### 1. Bagi Subjek

Bagi calon pekerja migran Indonesia diharapkan untuk mengembangkan daya juang atau *advesity quotient* melalui kegiatan pelatihan kompetensi, pengalaman lapangan dan menyelesaikan seluruh proses sesuai dengan prosedur. Kemudian, calon pekerja migran dapat meningkatkan *social intelligence* seperti melalui pelatihan bahasa dengan diskusi bersama sesama calon pekerja migran, berteman dengan sesama calon pekerja, dan belajar lebih banyak tentang budaya pada negara tujuan melalui program yang diadakan lembaga pelatihan kerja. Agar kesiapan kerja maksimal, calon pekerja migran dapat meningkatkan aspek *personal characteristic* dengan mengembangkan kompetensi yang dimiliki, menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instruktur, disiplin waktu dan mampu mengendalikan diri dan manajemen emosi.

### 2. Bagi Perusahaan

Untuk perusahaan diharapkan mampu menjadi lembaga dan sarana untuk calon pekerja migran Indonesia dalam mempersiapkan diri untuk bekerja ke luar negeri. Kemudian, dari hasil tes psikologi yang sesuai dengan ketentuan pemerintah, perusahaan bekerja sama dengan lembaga pelatihan kerja (LPK) untuk memberikan pendampingan dan pelatihan yang tepat sehingga memiliki kesiapan kerja saat bekerja di luar negeri. Perusahaan dapat mengadakan kegiatan-kegiatan interaktif yang berhubungan dengan kerja sama tim dan adanya peningkatan *monitoring* melalui ujian untuk setiap calon pekerja migran yang berisi tentang bagaimana kompetensi dan sikap setiap individu.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan metode penelitian atau pendekatan yang berbeda seperti kualitatif, pendekatan

eksperimen dan *mixed methods* (campuran kuantitatif dan kualitatif) agar fenomena kesiapan kerja dapat dibahas dengan berbagai paradigma. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada variabel daya juang (*adversity quotient*), sedangkan masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kesiapan kerja, seperti efikasi diri, motivasi kerja, kecerdasan emosional maupun resiliensi psikologis yang juga berpotensi memengaruhi kesiapan kerja, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan faktor lain yang berbeda. Kemudian, peneliti selanjutnya dapat melibatkan lokasi penelitian yang lain agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan tidak hanya menggambarkan kondisi pada satu tempat saja. Penelitian ini dibatasi pada Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang sedang mengikuti proses pelatihan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas subjek penelitian pada Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang telah bekerja di luar negeri agar memperoleh gambaran mengenai kondisi nyata di lapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, R. M. (2021). *Pengaruh Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2017*. [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Agustina, P. N. S. S., & Suniasih, N. W. (2021). *Adversity Quotient (AQ) Ditinjau dari Jenis Kelamin Siswa Kelas VI SD*. Mimbar Ilmu, 26(1), 118–127. <https://doi.org/10.23887/mi.v26i1.32284>
- Aldini, D. (2023). *Komunikasi Adaptasi pada Tenaga Kerja Indonesia dalam Mengatasi Culture Shock*. Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi, XIII(1).
- Amelia, N. S. P., Alzahrah, N. a. P., & Safira, N. D. (2024). *Pengaruh persyaratan usia terhadap peluang kerja bagi tenaga kerja di Indonesia*. Terang : Jurnal Kajian Ilmu Sosial, Politik dan Hukum, 1(3), 66–75. <https://doi.org/10.62383/terang.v1i3.363>
- Aminah. (2015). *Pengaruh Daya Juang, Manajemen Diri, dan Motivasi Berprestasi, terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Psikostudia Universitas Mulawarman, 4, 85–104.
- Anggara, T., Hidayat, F., & Bisri, M. (2021). *Hubungan Adversity Quotient dengan kinerja karyawan De Chicken di Kota Malang*. Flourishing Journal, 1(4), 280–288. <https://doi.org/10.17977/um070v1i42021p280-288>
- Azky, A., & Maulana, F. (2021). *Hubungan antara Adversity Quotient dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surakarta*. Jurnal Psikologi, 17(2), 125–135. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.125-135>
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. (2022). *Kelompok Usia*. Bappenas. [https://sepakat.bappenas.go.id/wiki/Kelompok\\_Usia](https://sepakat.bappenas.go.id/wiki/Kelompok_Usia).
- Basuki, A., Amala, P. R., & Albar, B. M. Y. (2023). *The Effect of Self-Efficacy and Adversity Quotient on Work Readiness through Work Motivation in College Students*. In Advances in economics, business and management research/Advances in Economics, Business and Management Research (pp. 72–77). [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-302-3\\_10](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-302-3_10)
- Bautista, A. G., & Tamayo, V. T. (2020). Life Challenges of Overseas Filipino Workers. Open Access Library Journal, 7(e6854).
- Caballero, C. L., 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(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>

- Cham, B. S., Boeing, A. A., Wilson, M. K., Griffin, M. A., & Jorritsma, K. (2021). *Endurance in Extreme Work Environments*. *Organizational Psychology Review*, 11(4), 343–364. <https://doi.org/10.1177/20413866211006441>
- Chiawa, N., & Opara, I. M. (2023). *Influence of Gender on the Adversity Quotient (AQ) of Inmates in Delta State, Nigeria*. *British Journal of Psychology Research*, 11(1), 37–52. <https://doi.org/10.37745/bjpr.2023vol11n13752>
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). *The key to employability: developing a practical model of graduate employability*. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Damayanti, N. F. (2025). *Kesiapan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin pada Taruna/i Tingkat III Politeknik Penerbangan Medan* [Skripsi]. Universitas Medan Area.
- Dewantari, A. G., & Soetjiningsih, C. H. (2022). *Adversity Quotient dan Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir*. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 10(3), 629. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3.8631>
- Dewi, D. A. K., & Prasetya, B. E. A. (2019). *Kebermaknaan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin pada Karyawan PT Primayudha*. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 4(1), 348–266.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi'i, M. A. (2023). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umur, Jenis Kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia*. *Sahmiyya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 198-204.
- Febriyanto, T., & Rohman, A. T. (2018). *Perlindungan Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang Bekerja di Luar Negeri*. *Lex Scientia Law Review*, 2(2), 139–154. <https://doi.org/10.15294/lesrev.v2i2.27586>
- Fitriani, D., Ramdhan, D., & Hapsari, A. (2024). *Strategi Peningkatan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia*. *Masyarakat Indonesia*, 49(2), 191–202. <https://doi.org/10.14203/jmi.v49i2.1367>
- Hamid, M. A., Galib, M., & Mahfudz, M. (2023). *Kecerdasan sosial dalam Al-Qur'an (Kajian tematik terhadap term تعاون)*. *Jurnal Diskursus Islam*, 11(2), 147–170. <https://doi.org/10.24252/jdi.v11i2.41326>
- Haq, D. A., & Adiwati, M. R. (2024). *The Influence of Field Work Practices, Motivation, and Self-Efficacy on Work Readiness*. *International Journal of Economics (IJEC)*, 3(2), 1047–1054. <https://doi.org/10.55299/ijec.v3i2.1019>
- Hutabarat, Y. (2017). *Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi (1st ed.)*. Media Nusa Creative.

- Ichsan, N. (2015). *Kerja, Bisnis dan Sukses Menurut Islam*. In The Journal of Tauhidinomics (Vol. 1, Issue 2).
- Indosuara. (2024, 23 Desember). *Tingginya Biaya Penempatan ke Taiwan Menciptakan Masalah Sosial Bagi PMI*. Indosuara. <https://www.indosuara.com/berita/tingginya-biaya-penempatan-ke-taiwan-menciptakan-masalah-sosial-bagi-pmi>
- Jasak, F., Sugiharsono, S., & Sukidjo, S. (2020). *The Role of Soft Skills and Adversity Quotient on Work Readiness among Students in University*. Dinamika Pendidikan, 15(1), 26–39. <https://doi.org/10.15294/dp.v15i1.23530>
- Julianti, D., Iramadhani, D., & Amalia, I. (2023). *Gambaran Kesiapan Kerja pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Malikussaleh yang Terkena Dampak Pandemi COVID-19*. INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi, 1(4), 732–743. <https://doi.org/10.29103/uhjpm.v2i1.13420>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2025, 23 November). *Perlindungan Hak PMI di Malaysia dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. SENTA-SeputaranBinapenta <https://majalahsenta.kemnaker.go.id/artikel/perlindungan-hak-pmi-di-malaysia-dalam-perspektif-hak-asasi-manusia>
- Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan RI. (2024, 18 September). *Satgas PMI Hongkong Berikan Perlindungan Komprehensif Bagi Pekerja Migran Indonesia*. InfoPublik. <https://infopublik.id/kategori/nasional-politik-hukum/871060/satgas-pmi-hongkong-berikan-perlindungan-komprehensif-bagi-pekerja-migran-indonesia>
- Kurniawan, I., & Krisnawati, E. (2019). *Adversity Quotient (AQ) dan Stres Kerja Pegawai Bagian Protokol Pemerintah Provinsi Jambi*. Jurnal Studia Insania, 7(2), 144. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i2.3084>
- Lee, M. F. (2023). *Psychological Resilience of Employees in Adversity Quotient: Malaysian Perspective in Facing Challenges*. Journal of Technical Education and Training, 15(1). <https://doi.org/10.30880/jtet.2023.15.01.009>
- Lu, L., Ye, C., Xu, R., Feng, H., & Liu, B. (2024). *Psychological Resilience and Perceived Stress among Chinese Medical Students: Mediation between Optimistic Intelligence Quotient and Adversity Quotient*. BMC Medical Education, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-024-06287-0>
- Mahmudah, & Zuriah, F. (2021). *Konsep Adversity Quotient (AQ) Dalam Menghadapi Cobaan: Ditinjau dari Perspektif Al-Qur'an dan Hadis*. Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam , 11(1), 13–29. <https://doi.org/10.18592/jtipai.v11i1.4781>

- Maramis, J., & Waas, Q. G. T. (2023). *Assessing the Impact of Adversity Quotient on the Academic Achievement of Nursing Students*. Klabat Journal of Nursing, 5(2). <https://doi.org/10.37771/kjn.v7i1>
- Mela, D. A., & Zilsafil, Z. I. (2023). *Implementasi nilai Al-Qur'an terhadap etos kerja di IAIN Kendari (Studi Living Qur'an pada QS. At-Taubah ayat 105)*. Al-Fahmu: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, 2(2), 122–129. <https://doi.org/10.58363/alfahmu.v2i2.38>
- Munawaroh, U., & Masrifah, M. (2023). *Kesiapan Kerja Pada Sarjana Fresh Graduate Di Bangkalan*. In Prosiding Seminar Nasional Psikologi (Vol. 9).
- Murniati, D., Sinaga, R. M., & Susanto, H. (2019). *Bekerja di Luar Negeri: Persiapan Calon Tenaga Kerja Indonesia di Pekon Pujodadi*.
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). *Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja*. Jurnal Literasiologi, 4(1). <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138>
- Nasrullah, Mariana, L., Marsuni, N. S., & Dharma, S. (2023). *Pengaruh Soft Skills dan Adversity Quotient terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar*. Economos :Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 6(3).
- Noviriani, E. (2021). *Eksplorasi Kecerdasan Daya Juang (Adversity Quotient) Mahasiswa Akuntansi dalam Tinjauan Fenomenologi*. Sebatik, 25(2), 418–425. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i2.1670>
- Permana, A. Y., Fitriani, F., & Aulia, T. (2023). *Analysis of Students' Work Readiness Based on Self-Efficacy of Vocational High School in The Building Information ModellingTechnology Era*. Journal of Technical Education and Training, 15(1). <https://doi.org/10.30880/jtet.2023.15.01.017>
- Ramadan, R., & Hurriyati, D. (2023). *The Role of Self-Efficacy in Improving the Adversity Quotient of Employees*. Philanthropy: Journal of Psychology, 7(2), 181-189. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v7i2.7881>
- Rosyidah, D. (2021). *Hubungan Antara Adversity quotient Dengan Prokratinasi Akademik Pada Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang). <http://etheses.uin-malang.ac.id/30489/1/16410173.pdf>
- Rokayah, C., Apriliani, S., & Jayanti, T. N. (2023). The relationship between adversity quotient and learning outcomes of nursing students. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 5(2), 249-256.

- Sagita, M. P., Hami, A. E., & Hinduan, Z. R. (2020). *Development of Indonesian Work Readiness Scale on Fresh Graduate in Indonesia*. Jurnal Psikologi, 19(3), 296–313. <https://doi.org/10.22146/jpsi.56216>
- Setiady, D., & Ghofur, A. (2025). *Resiliensi Jiwa dalam Pendidikan Islam: Interpretasi QS. Az-Zumar ayat 53 pada Optimisme Harapan Hidup Penuntut Ilmu*. TARLIM: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 8(1), 57–66. <https://doi.org/10.32528/tarlim.v8i1.2965>
- Shaleh, A. I., Pertiwi, D. A. A., & Shalihah, F. (2020). *The Role Of BP2MI and The Department of Manpower & Transmigration in The Protection of Indonesian Migrant Workers (PMI) In The Era of Covid 19 in Central Java Province*. Khazanah: Jurnal Mahasiswa, 12(2). <https://doi.org/10.20885/khazanah.vol12.iss2.art38>
- Soegiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Srihaset, A., Vongurai, K., & Sompop, C. (2023). *Adversity Quotient and Job Readiness of College Students: A Case Study of Thai University*. Journal of Education and Social Sciences, 4(2), 125–134. <https://doi.org/10.38081/jess.v4i2.288>
- Steger, F., Dik, B. J., dan Duffy, R. D. (2012). *Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)*. Journal of Career Assessment, 20 (3), 322-337.
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity quotient: Mengubah Hambatan menjadi Peluang (Terjemahan Hermaya)*. Jakarta: PT Grasindo
- Suyanti, A., Subiyanto, D., & Chandra, K. (2024). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Program Magang, dan Pelatihan Online terhadap Kesiapan Calon Tenaga Kerja : Studi Pada Mahasiswa Anggota Organisasi Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa*. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(1), 126–133. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.211>
- Tarigan, T. M. (2020). *Permasalahan TKI di Luar Negeri dan Sejenisnya*. Journal of Gender and Social Inclusion in Muslim Societies, 1(2), 70. <https://doi.org/10.30829/jgsims.v1i2.8720>
- Tirtarahardja, U & La Sulo. (2005). *Pengantar Pendidikan*.
- Tentama, F., & Riskiyana, E. R. (2020). *The role of social support and self-regulation on work readiness among students in vocational high school*. International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE), 9(4), 826. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20578>

- Utami, D. N. (2020). *Upaya Indonesia dalam menyelesaikan permasalahan Pekerja Migran Indonesia di Taiwan 2018–2020*. eJournal Ilmu Hubungan Internasional, 8(2), 428–440. <https://ejurnal.fisip-unmul.ac.id>
- Violinda, , Qristin, Wahyuningsih, S., & Meiriyanti, R. (2023). *Pengaruh Career Planning, Self Efficacy dan Adversity Quotient Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa S1 di Semarang*. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.639>
- Wijayanti , S. F. S. (2019). *Pengaruh Modal Psikologi, Kompetensi Karir dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri syarif Hidayatullah Jakarta). [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/48385/1/SINND\\_Y%20FITRIANI%20SEKAR%20WIJAYANTI-FPSI.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/48385/1/SINND_Y%20FITRIANI%20SEKAR%20WIJAYANTI-FPSI.pdf)
- Winda, R. G., Yulihasri, & Lukito, H. (2022). *Mediator Kompetensi Instruktur: Digital Skill dan Industri 4.0 Skills-Sets Terhadap Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia dalam Menghadapi Dunia Kerja Masa Depan*. JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 13(2), 238-258. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.013.2.04>
- Yufi, C. F. (2023). *Pengaruh Efikasi Diri dan Adversity Quotient Terhadap Kecemasan Menghadapi Dunia Kerja pada Fresh Graduate*

## **LAMPIRAN**

**Lampiran 1 : Angket Penelitian****KUISIONER PENELITIAN SKRIPSI**

Perkenalkan, saya adalah mahasiswi Program Studi Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai bagian dari tugas akhir (skripsi) untuk menyelesaikan studi S-1. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisioner ini dengan jujur dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dirasakan. Seluruh jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

**I. IDENTITAS**

- a. Nama : .....
- b. Usia : .....
- c. Jenis Kelamin : .....
- d. Pendidikan terakhir : .....
- e. Pekerjaan yang dipilih : .....
- f. Negara tujuan bekerja : .....

**II. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER**

Berikan tanda (✓) pada pilihan jawaban yang telah tersedia, kemudian pilih yang sesuai dengan keadaan bapak/ibu/saudara/saudari. Jawaban berupa skala *likert* yaitu antara 1-4 dengan bobot berikut :

- 1 = Sangat tidak sesuai (STS)
- 2 = Tidak sesuai (TS)
- 3 = Sesuai (S)
- 4 = Sangat Sesuai (SS)

### A. *Adversity Quotient (AQ)*

No.	Pertanyaan	Penilaian			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya akan tetap semangat bekerja meskipun saya dikucilkan oleh rekan saya				
2.	Saya yakin mampu mengerjakan suatu hal baru meskipun saya belum berpengalaman				
3.	Meskipun banyak permasalahan yang muncul, saya mampu menyelesaikan setiap masalah dengan baik				
4.	Saya bertanggung jawab atas hal yang menjadi kewajiban saya				
5.	Apapun yang terjadi saya berani mengakui kesalahan yang telah saya lakukan				
6.	Saya akan meninggalkan tugas yang merepotkan				
7.	Pola pikir saya menjadi dewasa seiring dengan pengalaman hidup yang telah saya lewati				
8.	Saya mampu mengambil pelajaran dari kegagalan yang pernah saya alami				
9.	Saya tetap bangkit meskipun telah gagal berkali-kali				
10.	Saya yakin akan ada kemudahan setelah kesulitan				
11.	Saya yakin masa depan saya akan lebih baik dari masa sekarang				
12.	Saya berani mengambil resiko terhadap hal yang menjadi keputusan saya				

### B. Kesiapan kerja

No.	Pertanyaan	Penilaian			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya sering merasa kesulitan memahami instruksi yang diberikan pengajar saya				

2.	Sulit bagi saya untuk membangun kepercayaan dan hubungan dengan orang lain			
3.	Saya tidak menyukai suatu perubahan			
4.	Saya selalu bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan yang telah saya lakukan			
5.	Saya mematuhi peraturan yang ada di tempat kerja saya			
6.	Saya menjadikan umpan balik sebagai peluang dalam belajar			
7.	Tetap tenang dibawah tekanan adalah salah satu kemampuan saya			
8.	Saya mampu menerapkan pengetahuan yang saya miliki ke dalam pekerjaan saya			
9.	Saya dapat menemukan solusi untuk menyelesaikan masalah saat bekerja			
10.	Saya senang bekerja dalam kelompok			
11.	Membangun hubungan dengan orang lain adalah salah satu kekuatan saya			
12.	Orang lain mengatakan saya terbuka dan mudah berteman			
13.	Saya mampu beradaptasi dengan situasi sosial yang berbeda-beda			
14.	Saya berani mengemukakan pendapat saya dalam bekerja			

**Lampiran 2 : Reabilitas Penelitian****Reabilitas X****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,933	15

**Reabilitas Y****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,841	15

### Lampiran 3 : Validitas Skala Penelitian

#### Validitas Daya Juang (*Adversity Quotient*)

		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07
P01	Pearson Correlation	1	,687**	0,119	,534**	0,244	,791**	,403*
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,530	0,002	0,194	0,000	0,027
	N	30	30	30	30	30	30	30
P02	Pearson Correlation	,687**	1	0,273	,458*	,521**	,716**	,457*
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,145	0,011	0,003	0,000	0,011
	N	30	30	30	30	30	30	30
P03	Pearson Correlation	0,119	0,273	1	-0,061	-0,065	0,266	0,077
	Sig. (2-tailed)	0,530	0,145		0,751	0,732	0,155	0,686
	N	30	30	30	30	30	30	30
P04	Pearson Correlation	,534**	,458*	-0,061	1	,382*	,512**	0,264
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,011	0,751		0,037	0,004	0,159
	N	30	30	30	30	30	30	30
P05	Pearson Correlation	0,244	,521**	-0,065	,382*	1	,383*	-0,004
	Sig. (2-tailed)	0,194	0,003	0,732	0,037		0,037	0,985
	N	30	30	30	30	30	30	30
P06	Pearson Correlation	,791**	,716**	0,266	,512**	,383*	1	,523**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,155	0,004	0,037		0,003
	N	30	30	30	30	30	30	30
P07	Pearson Correlation	,403*	,457*	0,077	0,264	-0,004	,523**	1
	Sig. (2-tailed)	0,027	0,011	0,686	0,159	0,985	0,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30
P08	Pearson Correlation	0,269	,399*	0,360	0,031	-0,021	,451*	,671**
	Sig. (2-tailed)	0,151	0,029	0,051	0,871	0,914	0,012	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P09	Pearson Correlation	,676**	,688**	0,242	,587**	0,346	,843**	,575**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,198	0,001	0,061	0,000	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	,688**	,707**	0,260	,485**	,386*	,742**	,493**

		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,165	0,007	0,035	0,000	0,006
		N	30	30	30	30	30	30	30
<b>P11</b>	Pearson Correlation		,619**	,606**	0,333	,510**	0,273	,795**	,661**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,072	0,004	0,144	0,000	0,000
<b>P12</b>	Pearson Correlation		,658**	,601**	0,239	,568**	0,355	,817**	,552**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,204	0,001	0,055	0,000	0,002
<b>P13</b>	Pearson Correlation		,676**	,688**	0,242	,488**	0,346	,843**	,512**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,198	0,006	0,061	0,000	0,004
<b>P14</b>	Pearson Correlation		,688**	,707**	0,347	,485**	0,322	,890**	,617**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,061	0,007	0,083	0,000	0,000
<b>P15</b>	Pearson Correlation		0,035	0,146	,454*	-0,201	-0,076	0,107	0,173
	Sig. (2-tailed)		0,856	0,440	0,012	0,286	0,692	0,573	0,362
<b>P16</b>	Pearson Correlation		,751**	,805**	,361*	,558**	,417*	,903**	,663**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,050	0,001	0,022	0,000	0,000
	N		30	30	30	30	30	30	30

P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
<b>0,269</b>	,676**	,688**	,619**	,658**	,676**	,688**	0,035	,751**
<b>0,151</b>	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,856	0,000
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>,399*</b>	,688**	,707**	,606**	,601**	,688**	,707**	0,146	,805**
<b>0,029</b>	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,440	0,000
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>0,360</b>	0,242	0,260	0,333	0,239	0,242	0,347	,454*	,361*
<b>0,051</b>	0,198	0,165	0,072	0,204	0,198	0,061	0,012	0,050
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>0,031</b>	,587**	,485**	,510**	,568**	,488**	,485**	-0,201	,558**



,417*	<b>0,229</b>	<b>0,251</b>	<b>0,183</b>	<b>0,069</b>	<b>0,126</b>	<b>0,150</b>	<b>1</b>	<b>0,266</b>
<b>0,022</b>	0,225	0,181	0,334	0,717	0,506	0,428		0,156
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>,590**</b>	,939**	,880**	,903**	,884**	,903**	,915**	0,266	1
<b>0,001</b>	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,156	
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Validitas Kesiapan Kerja (*Work Readiness*)

		<b>P01</b>	<b>P02</b>	<b>P03</b>	<b>P04</b>	<b>P05</b>	<b>P06</b>	<b>P07</b>
<b>P01</b>	Pearson Correlation	1	,447*	,424*	,447*	0,211	0,299	0,299
	Sig. (2-tailed)		0,013	0,019	0,013	0,263	0,109	0,109
	N	30	30	30	30	30	30	30
<b>P02</b>	Pearson Correlation	,447*	1	0,095	,449*	0,236	0,267	,401*
	Sig. (2-tailed)	0,013		0,618	0,013	0,209	0,153	0,028
	N	30	30	30	30	30	30	30
<b>P03</b>	Pearson Correlation	,424*	0,095	1	0,313	0,349	0,019	-0,076
	Sig. (2-tailed)	0,019	0,618		0,092	0,058	0,921	0,689
	N	30	30	30	30	30	30	30
<b>P04</b>	Pearson Correlation	,447*	,449*	0,313	1	0,337	0,027	0,027
	Sig. (2-tailed)	0,013	0,013	0,092		0,069	0,889	0,889
	N	30	30	30	30	30	30	30
<b>P05</b>	Pearson Correlation	0,211	0,236	0,349	0,337	1	0,139	0,139
	Sig. (2-tailed)	0,263	0,209	0,058	0,069		0,465	0,465
	N	30	30	30	30	30	30	30
<b>P06</b>	Pearson Correlation	0,299	0,267	0,019	0,027	0,139	1	,866**
	Sig. (2-tailed)	0,109	0,153	0,921	0,889	0,465		0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
<b>P07</b>	Pearson Correlation	0,299	,401*	-0,076	0,027	0,139	,866**	1
	Sig. (2-tailed)	0,109	0,028	0,689	0,889	0,465	0,000	

	N	30	30	30	30	30	30	30
<b>P08</b>	Pearson Correlation	0,325	0,218	-0,124	-0,120	-0,031	,467**	,612**
	Sig. (2-tailed)	0,079	0,247	0,513	0,528	0,871	0,009	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
<b>P09</b>	Pearson Correlation	0,150	0,067	0,249	,400*	,530**	0,279	0,279
	Sig. (2-tailed)	0,428	0,724	0,185	0,029	0,003	0,136	0,136
	N	30	30	30	30	30	30	30
<b>P10</b>	Pearson Correlation	0,316	0,141	0,201	0,282	0,067	0,236	,378*
	Sig. (2-tailed)	0,089	0,456	0,286	0,130	0,726	0,209	0,039
	N	30	30	30	30	30	30	30
<b>P11</b>	Pearson Correlation	,497**	0,222	,411*	,549**	0,220	,423*	,423*
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,238	0,024	0,002	0,242	0,020	0,020
	N	30	30	30	30	30	30	30
<b>P12</b>	Pearson Correlation	-0,291	-,391*	-0,056	-0,241	-0,006	,383*	0,252
	Sig. (2-tailed)	0,119	0,033	0,770	0,200	0,974	0,037	0,179
	N	30	30	30	30	30	30	30
<b>P13</b>	Pearson Correlation	0,139	0,000	0,265	0,062	,410*	0,083	0,207
	Sig. (2-tailed)	0,465	1,000	0,157	0,745	0,025	0,663	0,272
	N	30	30	30	30	30	30	30
<b>P14</b>	Pearson Correlation	,400*	0,179	,476**	0,265	0,301	0,247	0,247
	Sig. (2-tailed)	0,028	0,344	0,008	0,157	0,106	0,188	0,188
	N	30	30	30	30	30	30	30
<b>P15</b>	Pearson Correlation	0,267	0,060	0,289	0,212	,572**	,510**	,391*
	Sig. (2-tailed)	0,154	0,754	0,122	0,262	0,001	0,004	0,033
	N	30	30	30	30	30	30	30
<b>P16</b>	Pearson Correlation	,581**	,397*	,501**	,510**	,572**	,586**	,600**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,030	0,005	0,004	0,001	0,001	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30

P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
<b>0,325</b>	0,150	0,316	,497**	-0,291	0,139	,400*	0,267	,581**
<b>0,079</b>	0,428	0,089	0,005	0,119	0,465	0,028	0,154	0,001

	<b>30</b>								
<b>0,218</b>	0,067	0,141	0,222	-,391*	0,000	0,179	0,060	,397*	
<b>0,247</b>	0,724	0,456	0,238	0,033	1,000	0,344	0,754	0,030	
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>-0,124</b>	0,249	0,201	,411*	-0,056	0,265	,476**	0,289	,501**	
<b>0,513</b>	0,185	0,286	0,024	0,770	0,157	0,008	0,122	0,005	
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>-0,120</b>	,400*	0,282	,549**	-0,241	0,062	0,265	0,212	,510**	
<b>0,528</b>	0,029	0,130	0,002	0,200	0,745	0,157	0,262	0,004	
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>-0,031</b>	,530**	0,067	0,220	-0,006	,410*	0,301	,572**	,572**	
<b>0,871</b>	0,003	0,726	0,242	0,974	0,025	0,106	0,001	0,001	
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>,467**</b>	0,279	0,236	,423*	,383*	0,083	0,247	,510**	,586**	
<b>0,009</b>	0,136	0,209	0,020	0,037	0,663	0,188	0,004	0,001	
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>,612**</b>	0,279	,378*	,423*	0,252	0,207	0,247	,391*	,600**	
<b>0,000</b>	0,136	0,039	0,020	0,179	0,272	0,188	0,033	0,000	
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>1</b>	0,161	,463**	0,145	0,341	0,271	0,143	0,117	,414*	
	0,394	0,010	0,443	0,065	0,148	0,450	0,538	0,023	
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>0,161</b>	1	0,238	,605**	0,280	0,334	0,285	,598**	,661**	
<b>0,394</b>		0,206	0,000	0,134	0,071	0,127	0,000	0,000	
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>,463**</b>	0,238	1	,471**	0,184	,482**	,591**	0,211	,602**	
<b>0,010</b>	0,206		0,009	0,330	0,007	0,001	0,263	0,000	
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>0,145</b>	,605**	,471**	1	0,065	0,310	,537**	,457*	,760**	
<b>0,443</b>	0,000	0,009		0,733	0,095	0,002	0,011	0,000	
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>0,341</b>	0,280	0,184	0,065	1	0,283	0,132	0,295	0,240	

<b>0,065</b>	<b>0,134</b>	<b>0,330</b>	<b>0,733</b>		<b>0,130</b>	<b>0,487</b>	<b>0,113</b>	<b>0,201</b>
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>0,271</b>	0,334	,482**	0,310	0,283	1	,629**	0,296	,568**
<b>0,148</b>	0,071	0,007	0,095	0,130		0,000	0,112	0,001
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>0,143</b>	0,285	,591**	,537**	0,132	,629**	1	,530**	,715**
<b>0,450</b>	0,127	0,001	0,002	0,487	0,000		0,003	0,000
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>0,117</b>	,598**	0,211	,457*	0,295	0,296	,530**	1	,700**
<b>0,538</b>	0,000	0,263	0,011	0,113	0,112	0,003		0,000
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30
<b>,414*</b>	,661**	,602**	,760**	0,240	,568**	,715**	,700**	1
<b>0,023</b>	0,000	0,000	0,000	0,201	0,001	0,000	0,000	
<b>30</b>	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Lampiran 4 : Kategorisasi Data Penelitian

##### Variabel Daya Juang (*Adversity Quotient*)

<b>Kategori</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	34	15,4	15,4	15,4
	Tinggi	187	84,6	84,6	100,0
	Total	221	100,0	100,0	

##### Variabel Kesiapan Kerja (*Work Readiness*)

<b>Kategori</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	64	29,0	29,0	29,0
	Tinggi	157	71,0	71,0	100,0
	Total	221	100,0	100,0	

## Lampiran 5 : Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		221
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,21016922
Most Extreme Differences	Absolute	,052
	Positive	,052
	Negative	-,039
Test Statistic		,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

## Lampiran 6 : Uji Linieritas

**ANOVA Table**

			Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
			Squares				
Kesiapan Kerja * Adversity Quotient	Between Groups	(Combined)	1886,360	17	110,962	6,324	,000
		Linearity	1548,366	1	1548,366	88,251	,000
		Deviation from Linearity	337,993	16	21,125	1,204	,267
	Within Groups		3561,622	203	17,545		
	Total		5447,982	220			

### Lampiran 7 : Uji Regresi Linier Sederhana

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,533 <sup>a</sup>	,284	,281	4,220

a. Predictors: (Constant), Adversity Quotient

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1548,366	1	1548,366	86,955	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3899,615	219	17,806		
	Total	5447,982	220			

a. Dependent Variable: Kesiapan Kerja

b. Predictors: (Constant), Adversity Quotient

## Lampiran 8 : Uji Tambahan

### 1. Uji Beda Daya Juang (*Adversity quotient*) Berdasarkan Jenis Kelamin

#### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
				F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
										95% Confidence Interval of the Difference
Hasil AQ	Equal variances assumed	17,414	0,000	- 2,494		219	0,013	-1,45850	0,58490	-2,61126 -0,30574
	Equal variances not assumed			- 2,699		209,222	0,008	-1,45850	0,54033	-2,52369 -0,39331

#### Group Statistics

		Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hasil AQ	Laki-laki	82	40,8293	3,36945	,37209	
	Perempuan	139	42,2878	4,61919	,39179	

### 2. Kesiapan Kerja (*Work Readiness*) Berdasarkan Jenis Kelamin

#### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
				F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
										95% Confidence Interval of the Difference
Hasil AQ	Equal variances assumed	2,805	0,095	4,280		219	0,000	2,85524	0,66717	1,54034 4,17013
	Equal variances not assumed			4,438		189,282	0,000	2,85524	0,64339	1,58610 4,12438

**Group Statistics**

	Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hasil KK	Laki-laki	82	46,8049	4,36439	,48197
	Perempuan	139	43,9496	5,02504	,42622

## **Lampiran 9 : Tabulasi Data Responden**

### **Skala Daya Juang (*Adversity Quotient*)**

<b>29</b>	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	<b>40</b>
<b>30</b>	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	<b>38</b>
<b>31</b>	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	<b>39</b>
<b>32</b>	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	<b>39</b>
<b>33</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>48</b>
<b>34</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>36</b>
<b>35</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>36</b>	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	<b>37</b>
<b>37</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	<b>38</b>
<b>38</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>48</b>
<b>39</b>	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>44</b>
<b>40</b>	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	<b>43</b>
<b>41</b>	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>46</b>
<b>42</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	<b>39</b>
<b>43</b>	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	<b>43</b>
<b>44</b>	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>46</b>
<b>45</b>	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	3	<b>42</b>
<b>46</b>	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>45</b>
<b>47</b>	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	<b>39</b>
<b>48</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>49</b>	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	<b>43</b>
<b>50</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	<b>35</b>
<b>51</b>	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	<b>43</b>
<b>52</b>	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	<b>39</b>
<b>53</b>	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	<b>38</b>
<b>54</b>	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	<b>32</b>
<b>55</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>48</b>
<b>56</b>	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>42</b>
<b>57</b>	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	<b>42</b>
<b>58</b>	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	<b>40</b>
<b>59</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	<b>38</b>
<b>60</b>	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	<b>42</b>

<b>61</b>	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	<b>44</b>
<b>62</b>	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	<b>36</b>
<b>63</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>48</b>
<b>64</b>	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>35</b>
<b>65</b>	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>44</b>
<b>66</b>	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	<b>45</b>
<b>67</b>	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	<b>43</b>
<b>68</b>	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	<b>45</b>
<b>69</b>	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	<b>45</b>
<b>70</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>36</b>
<b>71</b>	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	<b>44</b>
<b>72</b>	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	<b>38</b>
<b>73</b>	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>74</b>	3	3	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3	<b>41</b>
<b>75</b>	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>46</b>
<b>76</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>77</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>78</b>	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	<b>42</b>
<b>79</b>	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>80</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>48</b>
<b>81</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>82</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>83</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>84</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>85</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>86</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>87</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>88</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>89</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>90</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	<b>38</b>
<b>91</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>92</b>	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	<b>42</b>



<b>125</b>	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	<b>44</b>
<b>126</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>36</b>
<b>127</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>36</b>
<b>128</b>	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>129</b>	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>45</b>
<b>130</b>	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	<b>42</b>
<b>131</b>	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	<b>36</b>
<b>132</b>	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	<b>42</b>
<b>133</b>	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	<b>39</b>
<b>134</b>	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	<b>41</b>
<b>135</b>	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	<b>43</b>
<b>136</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	<b>39</b>
<b>137</b>	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	<b>43</b>
<b>138</b>	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>34</b>
<b>139</b>	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	<b>44</b>
<b>140</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>141</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>36</b>
<b>142</b>	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	<b>44</b>
<b>143</b>	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>144</b>	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	<b>40</b>
<b>145</b>	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	1	2	2	<b>24</b>
<b>146</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>48</b>
<b>147</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>48</b>
<b>148</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>36</b>
<b>149</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>48</b>
<b>150</b>	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	<b>46</b>
<b>151</b>	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	<b>42</b>
<b>152</b>	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	<b>40</b>
<b>153</b>	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	<b>34</b>
<b>154</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>155</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>36</b>
<b>156</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	<b>38</b>

<b>157</b>	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	<b>43</b>
<b>158</b>	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	<b>44</b>	
<b>159</b>	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	<b>44</b>	
<b>160</b>	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	<b>43</b>	
<b>161</b>	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	<b>42</b>	
<b>162</b>	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	<b>45</b>
<b>163</b>	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	<b>42</b>	
<b>164</b>	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	4	<b>41</b>
<b>165</b>	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	<b>44</b>	
<b>166</b>	4	3	3	4	3	1	3	3	4	3	4	3	<b>38</b>	
<b>167</b>	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	<b>42</b>	
<b>168</b>	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	<b>42</b>	
<b>169</b>	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	4	<b>39</b>	
<b>170</b>	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	<b>41</b>	
<b>171</b>	4	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	4	<b>38</b>	
<b>172</b>	3	3	3	4	3	1	3	3	3	4	4	3	<b>37</b>	
<b>173</b>	3	4	4	3	3	1	3	3	4	4	3	4	<b>39</b>	
<b>174</b>	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	<b>40</b>	
<b>175</b>	3	4	3	3	4	1	3	3	4	3	4	3	<b>38</b>	
<b>176</b>	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	<b>41</b>	
<b>177</b>	3	2	3	2	3	1	4	4	3	2	3	3	<b>33</b>	
<b>178</b>	2	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	<b>37</b>	
<b>179</b>	3	2	3	3	4	1	3	2	3	3	4	4	<b>35</b>	
<b>180</b>	3	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	2	<b>38</b>	
<b>181</b>	3	3	3	4	2	2	4	4	3	2	3	2	<b>35</b>	
<b>182</b>	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	<b>41</b>	
<b>183</b>	3	2	1	2	3	1	3	4	4	4	3	3	<b>33</b>	
<b>184</b>	3	4	4	3	2	2	2	3	3	4	3	4	<b>37</b>	
<b>185</b>	2	4	3	4	4	2	2	3	3	4	4	3	<b>38</b>	
<b>186</b>	3	2	2	3	4	1	3	2	3	4	4	3	<b>34</b>	
<b>187</b>	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	<b>43</b>	
<b>188</b>	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	<b>40</b>	

<b>189</b>	4	3	3	2	4	1	3	3	4	3	4	4	<b>38</b>
<b>190</b>	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	3	<b>42</b>
<b>191</b>	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	<b>43</b>
<b>192</b>	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	4	<b>41</b>
<b>193</b>	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	4	<b>42</b>
<b>194</b>	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	<b>40</b>
<b>195</b>	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	<b>42</b>
<b>196</b>	4	4	4	3	3	1	4	3	4	3	4	4	<b>41</b>
<b>197</b>	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	<b>42</b>
<b>198</b>	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	<b>43</b>
<b>199</b>	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	<b>43</b>
<b>200</b>	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	<b>40</b>
<b>201</b>	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	<b>41</b>
<b>202</b>	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	<b>42</b>
<b>203</b>	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	<b>42</b>
<b>204</b>	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	<b>42</b>
<b>205</b>	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	<b>43</b>
<b>206</b>	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	<b>41</b>
<b>207</b>	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	<b>41</b>
<b>208</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>48</b>
<b>209</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>48</b>
<b>210</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>48</b>
<b>211</b>	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	<b>43</b>
<b>212</b>	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>213</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>48</b>
<b>214</b>	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>44</b>
<b>215</b>	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>45</b>
<b>216</b>	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	<b>41</b>
<b>217</b>	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>45</b>
<b>218</b>	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>46</b>
<b>219</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>48</b>
<b>220</b>	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>46</b>

**221** | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | **45**

## **Skala Kesiapan Kerja (*Work Readiness*)**



<b>80</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	<b>54</b>
<b>81</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>43</b>
<b>82</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>43</b>
<b>83</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>43</b>
<b>84</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>43</b>
<b>85</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>43</b>
<b>86</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>43</b>
<b>87</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>43</b>
<b>88</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>43</b>
<b>89</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>43</b>
<b>90</b>	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>39</b>
<b>91</b>	2	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>49</b>
<b>92</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	<b>43</b>
<b>93</b>	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	<b>47</b>
<b>94</b>	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	<b>47</b>
<b>95</b>	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	<b>45</b>
<b>96</b>	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	<b>41</b>
<b>97</b>	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	<b>40</b>
<b>98</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>42</b>
<b>99</b>	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	<b>38</b>
<b>100</b>	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>51</b>
<b>101</b>	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>51</b>
<b>102</b>	2	2	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	<b>44</b>	
<b>103</b>	2	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	<b>46</b>
<b>104</b>	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	<b>36</b>	
<b>105</b>	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>50</b>
<b>106</b>	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>53</b>
<b>107</b>	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>41</b>
<b>108</b>	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	<b>38</b>
<b>109</b>	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>41</b>
<b>110</b>	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	<b>46</b>
<b>111</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>42</b>
<b>112</b>	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>113</b>	3	2	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	<b>41</b>
<b>114</b>	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	<b>48</b>
<b>115</b>	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>53</b>
<b>116</b>	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>50</b>
<b>117</b>	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>40</b>
<b>118</b>	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	<b>43</b>
<b>119</b>	2	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	4	3	<b>38</b>
<b>120</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	<b>43</b>
<b>121</b>	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>51</b>
<b>122</b>	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	<b>35</b>	





<b>209</b>	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	<b>50</b>
<b>210</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>56</b>
<b>211</b>	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	<b>41</b>
<b>212</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>56</b>
<b>213</b>	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>53</b>
<b>214</b>	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	<b>51</b>
<b>215</b>	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	<b>46</b>
<b>216</b>	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	<b>37</b>
<b>217</b>	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	<b>52</b>
<b>218</b>	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>52</b>
<b>219</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>56</b>
<b>220</b>	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	<b>42</b>
<b>221</b>	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	<b>47</b>