

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Experiential Learning

1. Pengertian Experiential Learning

Experiential learning merupakan suatu pendekatan pendidikan yang menekankan pada proses pembelajaran melalui pengalaman langsung. Konsep ini dikembangkan secara mendalam oleh David A. Kolb pada tahun 1984 melalui teorinya yang dikenal dengan Experiential Learning Theory (ELT). Menurut Kolb, experiential learning didefinisikan sebagai proses di mana pengetahuan diciptakan melalui transformasi pengalaman. Pengetahuan dihasilkan dari kombinasi antara memperoleh pengalaman dan mentransformasikan pengalaman tersebut menjadi pembelajaran yang bermakna.¹⁰ Dalam konteks yang lebih luas, experiential learning dapat dipahami sebagai suatu proses holistik yang melibatkan seluruh aspek individu—intelektual, emosional, sosial, dan fisik. Pendekatan ini mengakui bahwa pembelajaran tidak terbatas pada lingkungan formal seperti ruang kelas, tetapi dapat terjadi dalam berbagai konteks kehidupan sehari-hari.¹¹ Pembelajaran berbasis

¹⁰ Kolb, D. A. (2017). *Experiential Learning: Pengalaman sebagai Sumber Pengetahuan dan Perkembangan* (Terjemahan). Pustaka Pelajar. 32-88

¹¹ Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2020). *Model Pembelajaran Experiential: Teori dan Praktik* (Terjemahan). Parama Publishing. 56-102

pengalaman ini menghargai keunikan setiap individu dalam memproses dan menginternalisasi pengalaman.

Experiential learning juga dipengaruhi oleh teori multiple intelligence dari Howard Gardner yang mengakui adanya berbagai jenis kecerdasan pada manusia.¹² Pendekatan ini memberikan ruang bagi individu untuk belajar sesuai dengan kecenderungan dan kekuatan mereka, apakah itu melalui aktivitas fisik, interaksi sosial, refleksi pribadi, atau eksplorasi konseptual.

Experiential learning dapat dimaknai sebagai pendekatan pembelajaran transformatif yang menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik.¹³ Pendekatan ini mengakui kompleksitas proses belajar manusia dan memberikan kerangka kerja yang memungkinkan individu untuk mengembangkan pemahaman yang mendalam, keterampilan yang relevan, dan kapasitas untuk belajar sepanjang hayat melalui pengalaman langsung dan refleksi kritis.

Secara umum *experiential learning* (pembelajaran berdasarkan pengalaman) didefinisikan sebagai bentuk pembelajaran dari pengalaman hidup; sering dengan ceramah dan pembelajaran dalam kelas. Keeton dan Tate (1978) mendefinisikan *experiential learning* sebagai suatu pembelajaran dimana pembelajar bersentuhan langsung dengan realitas

¹² Gardner, H. (2019). *Kecerdasan Majemuk: Teori dalam Praktik* (Terjemahan). Interaksara. (hal. 112-145)

¹³ Pradina, L., & Sudarmo, P. (2022). *Pembelajaran Berbasis Pengalaman: Teori dan Aplikasi*. Jurnal Pendidikan Indonesia, 11(2), 123-138

yang dipelajari.¹⁴ Senada dengan definisi itu, beberapa para ahli pun juga mendefinisikan *experiential learning* itu sebagai metode pembelajaran yang berpusat pada pengalaman langsung. Dalam metode ini, pengetahuan dan pemahaman diperoleh melalui pengalaman yang dilakukan oleh individu.

Sederhananya, *experiential learning* adalah pendekatan pembelajaran yang melibatkan pengalaman langsung dan praktik di dunia nyata. ¹⁵Saat seseorang terlibat dalam pengalaman langsung, seseorang dapat belajar dari pengalaman tersebut dan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang di peroleh ke dalam kehidupan sehari-hari .

Experiential learning merupakan pembelajaran yang berbasis pengalaman yang di mana dalam prosesnya setiap individu semestinya bersentuhan langsung dengan praktik nyata untuk kemudian menciptakan pengalaman bagi setiap individu tersebut.¹⁶ Pengalaman langsung, memainkan peran sentral dalam pembelajaran. Individu belajar melalui pengalaman yang mereka alami secara langsung baik dalam situasi nyata maupun simulasi. Selain itu, *experiential learning*

¹⁴Muchlisin Riadi, "Model Pembelajaran Experiential Learning," Kajian Pustaka, 2023.

¹⁵ Rahayu, D. (2017). Penerapan Model Experiential Learning Kolb untuk Meningkatkan Keterampilan Berpikir Kritis. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(1), 67-81.

¹⁶ Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as The Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs 38.

mendorong pembelajaran yang aktif dan partisipatif.¹⁷ Setiap individu terlibat secara langsung dalam pengalaman, melakukan refleksi dan menerapkan konsep dalam tindakan sehingga hal ini memungkinkan setiap individu dapat mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam dan relevan.

Experiential learning dapat dimaknai sebagai pendekatan pembelajaran transformatif yang menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik.¹⁸ Pendekatan ini mengakui kompleksitas proses belajar manusia dan memberikan kerangka kerja yang memungkinkan individu untuk mengembangkan pemahaman yang mendalam, keterampilan yang relevan, dan kapasitas untuk belajar sepanjang hayat melalui pengalaman langsung dan refleksi kritis.

2. Jenis-jenis Experiential Learning

Jenis adalah kategori atau kelompok yang digunakan untuk membedakan sesuatu berdasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang sama. Dalam pembelajaran *experiential learning* juga rupanya memiliki jenis-jenis dalam pembelajarannya.

¹⁷ Widodo, S. (2016). Pengembangan Pembelajaran Experiential Learning Berbasis Pemecahan Masalah. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 23(2), 127-138.

¹⁸ Pradina, L., & Sudarmo, P. (2022). *Pembelajaran Berbasis Pengalaman: Teori dan Aplikasi*. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 11(2), 123-138

Hal ini kemudian dikemukakan oleh Hardini dan Puspitasari, yakni:¹⁹

- a. Case Method. Metode kasus merupakan suatu jenis pembelajaran yang berkaitan dengan suatu kasus nyata atau kasus yang telah direkonstruksi dan mempunyai prinsip-prinsip tertentu yang berkaitan dengan masalah tersebut. Teknik ini menyajikan materi pembelajaran berdasarkan kasus siswa dan permasalahan yang dibahas bersama untuk mencari solusinya.
- b. Problem Based Learning. Pembelajaran berbasis masalah merupakan model pembelajaran dimana siswa dihadapkan pada suatu masalah sejak awal, dilanjutkan dengan proses pencarian informasi yang berpusat pada siswa untuk menyelesaikannya. Pembelajaran berbasis proyek melibatkan peserta didik dalam penyelesaian proyek yang kompleks dan bermakna. Dalam pendekatan ini, peserta didik bekerja selama periode waktu tertentu untuk menghasilkan produk, presentasi, atau kinerja yang dapat diukur.

Peserta didik mengidentifikasi masalah, melakukan penelitian, mengembangkan solusi, dan menghasilkan hasil akhir yang mencerminkan pemahaman mereka terhadap konsep dan keterampilan yang dipelajari. Contohnya adalah siswa yang merancang dan membangun model kota berkelanjutan setelah mempelajari konsep

¹⁹ Riadi, "Model Pembelajaran Experiential Learning."

keberlanjutan lingkungan, atau mahasiswa manajemen yang mengembangkan rencana bisnis lengkap untuk startup hipotetis.

- a. Simulation Games and Role Playing. Simulasi permainan adalah permainan bermain peran di mana siswa dapat menggunakan permainan untuk mencapai tujuan tertentu dengan mengikuti aturan yang ditentukan.
- b. Role-playing merupakan suatu metode pembelajaran yang berhubungan dengan simulasi yang bertujuan untuk menciptakan kembali peristiwa sejarah, peristiwa nyata, atau peristiwa yang mungkin terjadi di masa depan untuk memahami suatu konsep atau prinsip dan memecahkan masalah relevan.

3. Dasar Alkitabia

Musa dalam Perjalanan dari Istana Menuju Kepemimpinan Kehidupan Musa menawarkan pelajaran mendalam tentang kesiapan memasuki dunia kerja dan pelayanan yang melibatkan proses panjang pembentukan karakter.²⁰ Dilahirkan dalam situasi kritis ketika bayi laki-laki Ibrani dibunuh oleh Firaun, Musa diselamatkan dan justru dibesarkan di istana Mesir.²¹ Pendidikan yang ia terima di istana Firaun memberikannya keahlian dalam kepemimpinan, strategi, dan

²⁰ Goldingay, J. (2010). Teologi Perjanjian Lama: Kehidupan Israel. InterVarsity Press, hal. 215-243.

²¹ Alkitab

pengetahuan tentang sistem pemerintahan Mesir.²² Namun, kesadaran akan identitasnya sebagai orang Ibrani menggugah hatinya untuk membela bangsanya, yang berujung pada pembunuhan seorang pengawas Mesir dan pelariannya ke tanah Midian.

Kehidupan yang jauh berbeda dari kemewahan istana mengajarkannya tentang kesabaran, ketahanan, dan kerendahan hati. Di padang gurun inilah Musa mengalami perjumpaan dengan Allah melalui semak yang menyala tetapi tidak terbakar. Awalnya, Musa merasa tidak siap dan tidak mampu ketika Allah memanggilnya untuk memimpin bangsa Israel keluar dari perbudakan.²³ Keberatannya mengenai kemampuan berbicara menunjukkan kerendahan hatinya, namun juga ketidakyakinannya akan penyertaan Allah.

Tuhan memanggilnya untuk memimpin bangsa Israel keluar dari perbudakan. Musa, yang saat itu berusia 80 tahun, awalnya merasa tidak yakin dan mencoba menolak panggilan tersebut dengan alasan tidak fasih berbicara. Namun, dengan dorongan dan bantuan dari Tuhan, ia akhirnya menerima tanggung jawab tersebut. Ini mengajarkan bahwa keraguan diri adalah tantangan umum ketika menghadapi kesempatan baru dalam karier. Seperti Musa, kita perlu belajar mengenali kekuatan kita, mengakui kelemahan, dan mencari dukungan yang tepat. Musa

²² Williams, M. E. (2015). Pendamping Pencerita untuk Alkitab: Keluaran-Yosua. Abingdon Press, hal. 45-89.

²³ Alkitab

tidak menjalankan misinya sendirian tetapi didampingi oleh saudaranya, Harun, yang memiliki kemampuan berbicara lebih baik. Ini menunjukkan pentingnya membangun tim dan jaringan profesional yang melengkapi keterampilan kita.

Kepemimpinan Musa selama perjalanan di padang gurun menunjukkan bahwa kesuksesan dalam dunia kerja memerlukan visi jangka panjang dan kemampuan untuk bertahan melalui kesulitan. Selama 40 tahun memimpin bangsa Israel, Musa menghadapi berbagai tantangan: keluhan dari rakyatnya, konflik internal, kekurangan sumber daya, dan berbagai hambatan perjalanan.²⁴ Dalam menghadapinya, Musa menunjukkan kualitas penting bagi dunia kerja modern: kemampuan menyelesaikan konflik, manajemen stres, pengambilan keputusan strategis, dan kepemimpinan yang adaptif.

Salah satu aspek penting dari kepemimpinan Musa adalah kemampuannya untuk mendelegasikan. Atas saran mertuanya, Yitro, Musa membentuk struktur kepemimpinan berjenjang untuk menangani persoalan-persoalan bangsa Israel. Ini mengajarkan pentingnya mengenali batasan diri dan mendelegasikan tugas secara efektif—keterampilan krusial dalam lingkungan kerja modern yang kompleks. Musa juga memperlihatkan kejujuran dan integritas dalam

²⁴ Wright, C. J. H. (2006). *Etika Perjanjian Lama untuk Umat Allah*. IVP Academic, hal. 134-172.e

kepemimpinannya, hidup sesuai dengan hukum yang diajarkannya. Dalam dunia kerja kontemporer, integritas tetap menjadi kualitas yang sangat dihargai dan sering menjadi faktor pembeda dalam jenjang karier.

Pelajaran penting lainnya dari kehidupan Musa adalah kemampuannya untuk bangkit dari kegagalan. Meskipun ia memimpin bangsa Israel selama puluhan tahun, ia sendiri tidak diizinkan untuk memasuki Tanah Perjanjian karena kesalahannya di Meriba.²⁵ Namun, Musa tidak membiarkan kekecewaan ini menghentikan pekerjaannya. Ia terus mempersiapkan generasi berikutnya, khususnya Yosua, untuk melanjutkan misi. Ini mengajarkan pentingnya mengelola kekecewaan profesional, mentoring, dan perencanaan suksesi—aspek penting dalam perjalanan karier jangka panjang.

Kehidupan Musa juga mencerminkan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan spiritual.²⁶ Meskipun tugasnya sangat menuntut, Musa tetap menjaga hubungan dekat dengan Tuhan melalui doa dan meditasi. Dalam konteks modern, ini mengingatkan akan pentingnya kesehatan mental dan spiritual dalam menjaga produktivitas dan kepuasan kerja jangka panjang.

Musa, dengan semua kelebihan dan kelemahannya, memberikan gambaran tentang persiapan holistik yang diperlukan untuk memasuki

²⁵ rueggemann, W. (2002). Gema Iman: Buku Pegangan Teologis Tema-tema Perjanjian Lama. Westminster John Knox Press, hal. 123-145.

²⁶ Burns, R. J. (2012). Keluaran, Imamat, Bilangan. Collegeville: Liturgical Press, hal. 35-87.

dan berhasil dalam dunia kerja. Melalui pendidikan yang berkelanjutan, pengembangan karakter, penerimaan tantangan, kemampuan bekerja sama, integritas, resiliensi, dan keseimbangan hidup, kita dapat mengikuti jejaknya dalam mempersiapkan diri menghadapi tantangan profesional. Kisah Musa mengingatkan bahwa perjalanan karier bukanlah tentang keberhasilan instan, melainkan pengembangan diri yang berkelanjutan dan ketekunan dalam menghadapi berbagai tantangan.

4. Tujuan Experiential learning

Tujuan pembelajaran Experiential learning dalam kemauan untuk memasuki dunia kerja setelah Kolb, pembelajaran Experiential learning yang dikembangkan oleh David A. Kolb adalah pendekatan pembelajaran yang menekankan pengalaman sebagai inti dari proses pembelajaran.²⁷ Dalam konteks kemauan untuk memasuki pekerjaan pekerjaan, Kolb percaya bahwa pengalaman belajar memiliki tujuan mendasar untuk menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik

a. Meningkatkan Pemahaman Konsep melalui *Experiental Learning*

Pemahaman konsep merupakan fondasi penting dalam proses pembelajaran yang efektif. *Experientiall learning* (pembelajaran berbasis pengalaman) menawarkan pendekatan yang kuat untuk meningkatkan pemahaman konsep melalui keterlibatan aktif peserta

²⁷ Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall.

dalam pengalaman langsung.²⁸ Berikut adalah penjelasan mendalam tentang bagaimana *experiental earning* dapat meningkatkan pemahaman konsep.

Pemahaman konsep merujuk pada kemampuan seseorang untuk tidak hanya mengingat informasi, tetapi juga memahami makna yang mendasarinya, hubungan antar konsep, dan penerapannya dalam berbagai konteks.

Transformasi Teori menjadi Pengalaman Nyata *Experiental learning* menjembatani kesenjangan antara teori abstrak dan aplikasi praktis.²⁹ Ketika peserta mengalami langsung bagaimana konsep bekerja dalam situasi nyata, mereka dapat membangun representasi mental yang lebih kuat tentang konsep tersebut. Misalnya, alih-alih hanya membaca tentang prinsip fisika, peserta dapat melakukan eksperimen yang mendemonstrasikan prinsip tersebut, sehingga konsep menjadi lebih konkret dan bermakna. Pembelajaran Multi-Indera Pengalaman langsung melibatkan berbagai indera (penglihatan, pendengaran, sentuhan, dll.) yang memperkuat jalur neural di otak dan meningkatkan retensi pengetahuan.³⁰ Pembelajaran multi-indra ini sangat penting untuk membangun pemahaman yang mendalam,

²⁸Rahmawati, F. (2019). Pembelajaran reflektif dalam meningkatkan keterampilan berpikir kritis siswa. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia*, 4(2), 12-24

²⁹ Adnan, M., & Anwar, K. (2020). Penerapan model reflective learning dalam pelatihan guru: Studi kasus pada guru sekolah menengah di Jawa Barat. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 9(1), 45-60.

³⁰ Ibid 29

karena setiap indera dapat memberikan informasi unik yang melengkapi pemahaman holistik tentang konsep.

Experintatal learning menempatkan konsep dalam konteks yang bermakna, membantu peserta memahami relevansi dan aplikasi praktis dari konsep tersebut.³¹ Kontekstualisasi ini memperkuat motivasi belajar dan memungkinkan peserta untuk melihat bagaimana konsep tertentu berhubungan dengan dunia nyata dan pengetahuan yang sudah mereka miliki.

Pemecahan Kesalahpahaman Konseptual Melalui pengalaman langsung, peserta sering dihadapkan pada situasi yang menantang pemahaman awal mereka, memungkinkan identifikasi dan koreksi kesalahpahaman konseptual.³² Ketika hasil pengalaman bertentangan dengan ekspektasi, terciptalah ketidakseimbangan kognitif yang mendorong restrukturisasi pengetahuan dan pemahaman yang lebih akurat.

Strategi Implementasi untuk Meningkatkan Pemahaman Konsep

Desain Pengalaman Terarah,, Pengalaman pembelajaran harus dirancang secara sengaja untuk menyoroti konsep-konsep

³¹ Putra, I. D. G. A. P. (2016). Model pembelajaran reflektif untuk meningkatkan kesadaran metakognitif mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 49(2), 72-79

³² Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. Jossey-Bass. [Diterjemahkan oleh Widodo, A. (2015). *Dimensi Transformatif dalam Pembelajaran Orang Dewas*

kunci yang ingin dipahami.³³ Fasilitator perlu mengidentifikasi konsep target dan merancang aktivitas yang memungkinkan peserta untuk mengeksplorasi konsep tersebut dari berbagai sudut pandang.

Integrasi Pengetahuan Sebelumnya, Kaitkan pengalaman baru dengan pengetahuan dan pengalaman yang sudah dimiliki peserta. Hubungan ini membantu memperkuat jaringan konseptual dan mendorong pembelajaran yang lebih integratif dan bermakna.

b. Memperkuat Keterampilan Refleksi

Keterampilan refleksi merupakan komponen kritis dalam siklus pembelajaran berbasis pengalaman.³⁴ Refleksi yang efektif memungkinkan peserta didik untuk mengekstrak makna dari pengalaman mereka, mengidentifikasi pelajaran berharga, dan menerapkan wawasan tersebut pada situasi masa depan.

Refleksi dalam Pembelajaran Refleksi adalah proses kognitif dan afektif yang melibatkan penggalan makna dari pengalaman, pemeriksaan asumsi yang mendasari, dan integrasi wawasan baru ke dalam kerangka pemahaman yang sudah ada. Dalam konteks *experiential learning*, refleksi berfungsi sebagai jembatan kritis yang

³³ Widiastuti, A. (2019). Jurnal reflektif sebagai strategi pengembangan keprofesian berkelanjutan guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 10(2), 135-146.

³⁴ ibbs, G. (1988). *Learning by Doing: A Guide to Teaching and Learning Methods*. Further Education Unit. [Diadaptasi oleh Saputra, D. (2017)]

menghubungkan pengalaman konkret dengan konseptualisasi abstrak.

Keterampilan pengalaman belajar bertujuan untuk memelihara orang yang dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks.³⁵ Proses pembelajaran ini memungkinkan individu untuk mengalami situasi nyata, mencerminkan pengalaman mereka, merancang pembelajaran mereka, dan menerapkannya dalam situasi baru. Siklus pembelajaran ini mempersiapkan individu dengan pengetahuan teoretis serta individu dengan keterampilan yang sesuai yang dibutuhkan di dunia kerja.

Kolb percaya bahwa keterampilan pengalaman belajar dalam konteks motivasi kerja bertujuan untuk mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah.³⁶ Melalui pengalaman langsung dalam situasi yang mirip dengan kondisi kerja yang sebenarnya, individu belajar mengidentifikasi masalah, menganalisis berbagai solusi alternatif dan membuat keputusan yang tepat - keterampilan yang sangat dihargai oleh pengusaha. bahwa tujuan dari pengalaman belajar adalah untuk mempromosikan pengembangan keterampilan

³⁵ Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005). "Learning Styles and Learning Spaces: Enhancing Experiential Learning in Higher Education." *Academy of Management Learning & Education*, 4(2), 193-212.194-198.

³⁶ Kolb, D. A. (2014). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (Edisi kedua). Pearson Education, Inc. 31-49.

interpersonal dan komunikasi.³⁷ Pengalaman belajar sering melibatkan kerja tim dan kolaborasi, memungkinkan individu untuk berinteraksi dengan berbagai karakter dan latar belakang dan mengembangkan kemampuan untuk mengomunikasikan ide dan solusi secara efektif.

Kolb juga menekan bahwa pengalaman belajar bertujuan untuk mempromosikan adaptasi dan fleksibilitas.³⁸ Dunia kerja terus berubah dengan cepat, dan individu yang dapat beradaptasi dengan perubahan ini lebih siap menghadapi tantangan profesional.³⁹ Pengalaman belajar digunakan untuk menangani situasi baru yang tidak terduga yang meningkatkan resistensi dan fleksibilitas yang diperlukan untuk navigasi karir. Menurut Kolb, pengalaman belajar sama pentingnya untuk membangun kepercayaan diri dan refleksi kritis.⁴⁰ Proses refleksi siklus Kolb memungkinkan individu untuk mengenali kekuatan dan kelemahan mereka, menentukan tujuan pembangunan yang realistis, dan mengembangkan strategi untuk pertumbuhan profesional yang

³⁷ Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall, Inc. 25-38.

³⁸ Kolb, D. A. (2014). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (Edisi kedua). Pearson Education, Inc. 49-60.

³⁹ Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005). "Learning Styles and Learning Spaces: Enhancing Experiential Learning in Higher Education." *Academy of Management Learning & Education*, 4(2), 193-212. 199-203

⁴⁰ Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall, Inc. 133-144

berkelanjutan.⁴¹ Kepercayaan diri ini adalah dasar untuk pembelajaran seumur hidup yang dibutuhkan dalam dunia kerja yang berkembang.

Dari perspektif yang lebih luas, Kolb melihat fakta bahwa tujuan utama dari pengalaman adalah untuk menumbuhkan profesional holistik dalam konteks pekerjaan yang ingin tidak hanya memiliki keterampilan teknis.⁴² tetapi juga keterampilan sosial, emosional dan kognitif yang diperlukan untuk berhasil.

5. Tahapan Tahapan Experiential Learning

David A. Kolb mengembangkan model Experiential Learning yang terdiri dari empat tahapan utama yang membentuk siklus pembelajaran. Berikut adalah penjelasan tentang keempat tahapan tersebut:

a. Concrete Experience (Pengalaman Konkret)

Pengalaman konkret adalah pengalaman yang dialami secara langsung oleh seseorang melalui interaksi nyata dengan lingkungan atau situasi tertentu. Pengalaman ini melibatkan keterlibatan langsung dengan peristiwa, orang, atau aktivitas, bukan sekadar membaca, mendengar, atau membayangkan sesuatu.⁴³

Pengalaman ini melibatkan keterlibatan langsung dengan peristiwa,

⁴¹ Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2009). "The Learning Way: Meta-cognitive Aspects of Experiential Learning." *Simulation & Gaming*, 40(3), 297-327. 305-312

⁴² Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall, Inc. 203-217.

⁴³ kolb, D. A., & Kolb, A. Y. (2009). The Learning Way: Meta-Cognitive Aspects of Experiential Learning. *Simulation & Gaming*, 40(3), 297-327

orang, atau aktivitas, bukan sekadar membaca, mendengar, atau membayangkan sesuatu. Pada tahap ini, peserta didik akan menerima insentif untuk mendorong untuk melakukan aktivitas.⁴⁴ Aktivitas ini biasanya dimulai pada Ini adalah pengalaman yang telah dialami sebelumnya, baik dalam formal maupun dalam situasi informal atau realistik.⁴⁵

Tujuan pengalaman konkret adalah untuk memberikan pengalaman langsung kepada seseorang agar mereka dapat memahami, merasakan, dan belajar dari situasi nyata sebelum melakukan refleksi dan analisis lebih lanjut.⁴⁶ Dalam pembelajaran, pengalaman konkret bertujuan untuk membantu seseorang menghubungkan teori dengan praktik, sehingga mereka bisa lebih memahami dan menguasai suatu keterampilan atau konsep secara lebih mendalam.

b. Reflective Observation (Observasi Reflektif)

Setelah mengalami pengalaman konkret, tahap kedua adalah Observasi Reflektif. Observasi Reflektif adalah proses berpikir dan menganalisis pengalaman setelah mengalaminya secara langsung. Tahap ini penting dalam pembelajaran karena membantu seseorang

⁴⁴ Abdul Majid, Belajar dan pembelajaran, 188

⁴⁵ Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005), 193-212

⁴⁶ Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005). Learning Styles and Learning Spaces: Enhancing Experiential Learning in Higher Education. *Academy of Management Learning & Education*, 4(2), 194-196

memahami, menarik pelajaran, dan mempersiapkan langkah yang lebih baik di masa depan.⁴⁷ Penerapan observasi reflektif membantu seseorang untuk terus belajar dan berkembang dengan memahami pengalaman yang telah dialami, menganalisisnya, serta menerapkan perbaikan untuk masa depan.⁴⁸ Semakin sering seseorang melakukan refleksi, semakin baik pula ia dalam mengembangkan diri.

Dan juga Observasi reflektif bertujuan untuk membantu seseorang belajar dari pengalaman, meningkatkan pemahaman, dan membuat perbaikan yang berkelanjutan. Dengan melakukan refleksi secara rutin, seseorang dapat terus berkembang dan menjadi lebih baik dalam berbagai aspek kehidupan⁴⁹ Pada tahap ini, pembelajar melakukan refleksi dan pengamatan terhadap pengalaman yang telah dialami. Reflective Observation merupakan tahap penting dalam proses pembelajaran experiential yang dikembangkan oleh David Kolb.⁵⁰ Dalam tahap ini, individu melakukan pengamatan terhadap pengalaman yang telah dialami dan merefleksikannya secara mendalam.⁵¹ Observasi reflektif mengharuskan seseorang untuk melihat kembali pengalaman dari berbagai sudut pandang.

⁴⁷ Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, 21

⁴⁸ Kolb, D. A. (1984).

⁵⁰ Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005). Learning styles and learning spaces: Enhancing experiential learning in higher education. *Academy of Management Learning & Education*, 4(2), 193-212

⁵¹ Kolb, D. A. (2014).

Selama proses ini, individu mengambil waktu untuk merenungkan apa yang telah terjadi, memperhatikan perbedaan antara pengalaman dan pemahaman mereka, serta mengevaluasi tindakan yang telah dilakukan.

Dalam konteks pembelajaran, observasi reflektif memungkinkan seseorang untuk memahami makna dari pengalaman. Proses ini melibatkan kesadaran diri yang tinggi dan kemampuan untuk meninjau berbagai situasi dengan objektif.⁵² Individu yang menguasai observasi reflektif cenderung menunjukkan keterampilan mendengarkan yang baik, kesabaran, dan kemampuan untuk menilai sesuatu dengan berbagai perspektif.

Observasi reflektif bertindak sebagai jembatan penting antara pengalaman konkret dan konseptualisasi abstrak.⁵³ Melalui refleksi yang mendalam, seseorang dapat mengubah pengalaman mentah menjadi wawasan bermakna yang kemudian dapat diterapkan dalam situasi masa depan.⁵⁴ Individu dengan kecenderungan reflektif lebih suka mengamati daripada bertindak, dan mereka sangat menghargai pemahaman yang mendalam.

⁵² Mezirow, J. (1990). *How critical reflection triggers transformative learning. Fostering Critical Reflection in Adulthood*, 1(20), 1-6.

⁵³ Rogers, R. R. (2001). *Reflection in higher education: A concept analysis. Innovative Higher Education*, 26(1), 37-57.

⁵⁴ Mulyana, A., Hidayat, S., & Sholih. (2016). Penerapan Model Experiential Learning untuk Meningkatkan Keterampilan Berpikir Kreatif. *Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains*, 4(2), 1-14.

Penerapan observasi reflektif dapat dilakukan melalui jurnal pribadi, diskusi kelompok, atau sesi umpan balik. Aktivitas ini mendorong seseorang untuk bertanya "apa yang terjadi?", "mengapa itu terjadi?", dan "apa yang dapat saya pelajari dari pengalaman ini?" Dengan melakukan refleksi secara konsisten, seseorang dapat meningkatkan kesadaran diri dan memperdalam pemahaman mereka tentang berbagai situasi dan konteks pembelajaran.

Kemampuan observasi reflektif yang baik mendukung pemikiran kritis dan pengembangan diri yang berkelanjutan.⁵⁵ Dalam dunia profesional modern, keterampilan ini sangat dihargai karena memungkinkan individu untuk terus belajar dari pengalaman dan beradaptasi dengan perubahan situasi.

Karakteristik tahap ini meliputi:

- Memikirkan kembali apa yang telah dialami
- Mengamati pengalaman dari berbagai perspektif
- Meninjau dan merenungkan apa yang terjadi
- Mengidentifikasi apa yang berhasil dan apa yang tidak
- Menghubungkan pengalaman dengan pengetahuan yang sudah dimiliki
- Mempertanyakan asumsi-asumsi yang ada

⁵⁵ Faridah, N., & Aeni, A. N. (2019). Penerapan Model Experiential Learning untuk Meningkatkan Kemampuan Koneksi Matematis Siswa. *Jurnal Pena Ilmiah*, 4(1), 221-230

Tahap ini memungkinkan individu untuk memaknai pengalaman mereka dan mengidentifikasi pola-pola serta hubungan.

c. Abstract Conceptualization (Konseptualisasi Abstrak)

Tahap ketiga adalah Konseptualisasi Abstrak. Konseptualisasi Abstrak adalah tahap ketiga dalam Model Pembelajaran Experiential Learning dari David Kolb.⁵⁶ Eksperimentasi Aktif adalah proses penting dalam pembelajaran karena memungkinkan seseorang untuk menguji teori, menemukan strategi yang efektif, serta beradaptasi dengan situasi nyata.⁵⁷ Dengan pendekatan ini, seseorang dapat belajar secara lebih mendalam dan mengembangkan keterampilan praktis yang lebih baik. Pada tahap ini, seseorang mulai menghubungkan pengalaman yang telah dialami dengan teori, konsep, atau prinsip umum untuk memahami dan menjelaskan apa yang telah terjadi.

Setelah melakukan refleksi, pembelajar mulai membentuk konsep dan teori berdasarkan pengalaman dan refleksi mereka. Konseptualisasi abstrak merupakan tahap ketiga dalam siklus experiential learning yang dikembangkan oleh David Kolb.⁵⁸ Tahap ini mengikuti pengalaman konkret dan observasi reflektif, serta mendahului eksperimentasi aktif. Pada tahap konseptualisasi

⁵⁶ Kolb, 2005, 193

⁵⁷ Ibid 44

⁵⁸ A. Majid,. (2018). "Strategi Pembelajaran Berbasis Pengalaman." Jakarta: Bumi Aksara.

abstrak, individu melakukan proses mental yang kompleks untuk mengubah pengalaman dan hasil refleksi menjadi konsep, teori, dan prinsip yang dapat diterapkan dalam situasi baru.⁵⁹ Ketika seseorang berada pada tahap konseptualisasi abstrak, mereka mengintegrasikan berbagai informasi yang telah dikumpulkan dan direfleksikan ke dalam kerangka pengetahuan yang lebih luas. Proses ini melibatkan pemikiran logis, analisis sistematis, dan perencanaan yang rinci untuk membangun pemahaman konseptual.⁶⁰ Individu mulai mencari pola, hubungan sebab-akibat, dan menciptakan model mental yang dapat menjelaskan pengalaman mereka secara lebih komprehensif.

Konseptualisasi abstrak juga melibatkan kemampuan untuk menggeneralisasi, di mana pembelajaran dari pengalaman spesifik ditransformasikan menjadi prinsip umum yang dapat diterapkan dalam konteks yang berbeda.⁶¹ Ini memungkinkan individu untuk memahami pengalaman mereka dalam kerangka yang lebih luas dan mengantisipasi bagaimana konsep tersebut dapat berfungsi dalam situasi yang belum dialami. Dalam tahap ini, pemikiran kritis

⁵⁹ Mulyana, A., & Ridwan, M. (2017). "Pengembangan Model Pembelajaran Experiential Kolb untuk Meningkatkan Tahap Konseptualisasi Abstrak dan Kreativitas Berpikir." *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 17(2), 130-142

⁶⁰ Nuraini, F., & Kristanto, A. (2021). "Peningkatan Kemampuan Konseptualisasi Abstrak Siswa melalui Model Experiential Learning pada Mata Pelajaran Ekonomi." *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 9(1), 45-58.

⁶¹ Rahmawati, D., & Sajidan. (2020). "Analisis Kemampuan Konseptualisasi Abstrak Mahasiswa dalam Pembelajaran Berbasis Experiential Learning." *Jurnal Pendidikan Biologi*, 7(3), 225-237.

menjadi sangat penting.⁶² Individu harus mampu mengevaluasi berbagai perspektif, menganalisis informasi secara objektif, dan membuat kesimpulan berdasarkan bukti yang tersedia. Mereka mengembangkan hipotesis dan teori untuk menjelaskan fenomena yang mereka amati dan refleksikan, kemudian menggunakan kerangka konseptual ini untuk memandu tindakan mereka selanjutnya.

Tahap konseptualisasi abstrak juga ditandai dengan kemampuan seseorang untuk melepaskan diri dari aspek emosional pengalaman dan beralih ke pendekatan yang lebih rasional dan analitis.⁶³ Individu mungkin merujuk pada teori-teori yang sudah ada, mencari literatur yang relevan, atau berkonsultasi dengan para ahli untuk memperkaya pemahaman konseptual mereka. Penerapan konseptualisasi abstrak dapat bervariasi tergantung pada konteks pembelajaran. Dalam pendidikan formal, ini mungkin melibatkan kuliah, diskusi teoretis, atau pembacaan literatur ilmiah.⁶⁴ Dalam pengaturan bisnis, tahap ini mungkin mencakup pertemuan strategi, analisis data, atau pengembangan model bisnis. Dalam konteks

⁶² Warsono & Hariyanto. (2016).

⁶³ Suparno, P. (2019).

⁶⁴ Wahyuni, S. (2018). "Penerapan Model Experiential Learning untuk Meningkatkan Pemahaman Konsep dan Kemampuan Konseptualisasi Abstrak Siswa pada Pembelajaran IPA." *Jurnal Pendidikan Sains Indonesia*, 6(2), 57-64.

pengembangan pribadi, konseptualisasi abstrak dapat melibatkan refleksi mendalam tentang nilai-nilai, prinsip, dan tujuan hidup.

Kemampuan untuk mengembangkan konseptualisasi abstrak yang kuat sangat penting untuk pembelajaran yang efektif.⁶⁵ Tanpa tahap ini, pengalaman dan refleksi mungkin tetap terisolasi, tanpa diintegrasikan ke dalam kerangka pengetahuan yang lebih luas atau diterjemahkan menjadi prinsip yang dapat diterapkan. Konseptualisasi abstrak memungkinkan individu untuk menghubungkan pengalaman baru dengan pengetahuan yang sudah ada, memperdalam pemahaman mereka, dan mempersiapkan mereka untuk menerapkan pembelajaran dalam tindakan di masa depan.

Kolb menjelaskan bahwa individu yang memiliki kecenderungan kuat pada gaya belajar konseptualisasi abstrak sering kali fokus pada logika, ide, dan konsep.⁶⁶ Mereka cenderung menggunakan pendekatan sistematis untuk memecahkan masalah dan lebih tertarik pada teori yang masuk akal secara logis daripada pendekatan yang didasarkan pada nilai praktis atau intuisi. Orang-orang ini sering unggul dalam perencanaan sistematis, manipulasi

⁶⁵ Firmansyah, H., & Widodo, S. (2019), 11-22.

⁶⁶ Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005, 193-212

simbol abstrak, dan analisis kuantitatif. ⁶⁷Tantangan dalam tahap konseptualisasi abstrak termasuk menghindari generalisasi yang berlebihan, memastikan bahwa teori yang dikembangkan benar-benar mencerminkan realitas pengalaman, dan menjaga keseimbangan antara abstraksi teoretis dan relevansi praktis. Penting juga untuk menyadari bahwa tidak semua pengalaman dapat atau perlu dikonseptualisasikan secara abstrak dengan cara yang sama, dan bahwa beberapa domain pembelajaran mungkin lebih mengandalkan bentuk pengetahuan tacit atau intuitif

Karakteristik tahap ini meliputi:

- Membuat generalisasi dan kesimpulan
- Memformulasikan teori atau model untuk menjelaskan pengalaman
- Mengintegrasikan pengamatan ke dalam kerangka konseptual
- Menghubungkan dengan teori dan pengetahuan yang sudah ada
- Menafsirkan dan memahami pola-pola yang ditemukan
- Mengembangkan hipotesis untuk diuji

Tahap ini membantu pembelajar mengembangkan pemahaman konseptual yang lebih dalam tentang apa yang telah mereka alami.

d. Active Experimentation (Eksperimentasi Aktif)

⁶⁷ Morris, T. H. (2020) 1064-1077

Active Experimentation adalah proses di mana pembelajar menerapkan konsep, teori, dan kesimpulan yang telah mereka peroleh untuk menguji ide dan hipotesis dalam situasi nyata. Dalam tahap ini, pembelajar bertindak sebagai eksperimentalis yang aktif mencoba mengimplementasikan pemahaman konseptual mereka untuk melihat apakah teori tersebut dapat diaplikasikan dalam praktik. Kolb (1984) menjelaskan bahwa pada tahap ini, individu menggunakan teori untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah.⁶⁸ Penekanannya adalah pada aspek praktis dan aplikasi dari teori daripada pemahaman abstrak semata. Active Experimentation merupakan tahap keempat dalam siklus experiential learning. Tahap ini mengikuti Concrete Experience (pengalaman konkret), Reflective Observation (observasi reflektif), dan Abstract Conceptualization (konseptualisasi abstrak).⁶⁹ Active Experimentation berperan sebagai jembatan yang menghubungkan pemahaman teoritis dengan realitas praktis, sehingga memungkinkan terjadinya pembelajaran yang mendalam dan bermakna.

McLeod menekankan bahwa tahap ini membantu pembelajar untuk mengintegrasikan pengetahuan baru ke dalam skema kognitif yang ada, sehingga memperkaya pemahaman mereka tentang

⁶⁸ Kolb, D. A. (1984)

⁶⁹ Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005) 192-212

konsep yang dipelajari.⁷⁰ Kolb juga menjelaskan bahwa *active experimentation* menjadi sangat penting karena memberikan kesempatan bagi pembelajar untuk mentransformasi pemahaman konseptual mereka menjadi tindakan nyata.⁷¹ Proses ini kemudian menghasilkan pengalaman baru yang memulai siklus pembelajaran eksperiensial berikutnya. Dengan demikian, *active experimentation* tidak hanya menjadi tahap akhir, tetapi juga menjadi katalis untuk pengalaman belajar selanjutnya.

Cara *Active Experimentation* dalam konteks pembelajaran dapat dilakukan melalui berbagai strategi. Beard dan Wilson (2018) mengusulkan beberapa pendekatan yang efektif untuk memfasilitasi tahap ini. Proyek berbasis masalah menawarkan kesempatan bagi pembelajar untuk menerapkan konsep teoritis dalam menyelesaikan masalah nyata. Simulasi dan permainan peran menciptakan lingkungan yang aman untuk mengujicobakan ide dan strategi tanpa risiko yang signifikan.⁷² Eksperimen lapangan memungkinkan individu untuk menguji hipotesis dalam konteks yang otentik. Studi kasus mengembangkan kemampuan analitis dan aplikatif dalam menangani situasi kompleks. Proyek penelitian tindakan memadukan riset dengan praktik untuk mengatasi masalah spesifik.

⁷⁰ McLeod, S. A. (2017)

⁷¹ Ibid 1

⁷² Hedin, N. (2010). *Experiential learning: Theory and challenges*. *Christian Education Journal*, 7(1), 107-117.

Magang dan praktik kerja memberikan pengalaman langsung dalam lingkungan profesional yang sebenarnya.

Moon (2004) menambahkan bahwa pendekatan pembelajaran kolaboratif sangat sesuai untuk tahap active experimentation. Melalui kolaborasi, pembelajar dapat berbagi ide, mendapatkan umpan balik, dan bersama-sama mencoba menerapkan konsep yang telah dipelajari.⁷³ Pendekatan ini juga membantu mengembangkan keterampilan interpersonal yang penting dalam konteks profesional.

Active Experimentation memberikan beberapa tujuan yang signifikan dalam proses pembelajaran. Pertama, tahap ini meningkatkan pemahaman konseptual dengan menunjukkan bagaimana teori beroperasi dalam praktik. Kedua, active experimentation mengembangkan keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam dunia nyata. Ketiga, keberhasilan dalam menerapkan teori membangun kepercayaan diri pembelajar. Keempat, bereksperimen dengan konsep dalam berbagai konteks mengembangkan kemampuan adaptasi. Kelima, tahap ini menghubungkan teori dengan praktik, menjembatani kesenjangan antara pengetahuan abstrak dan aplikasi konkret. Keenam, active

⁷³ Suryani, N. (2016). Pengembangan Model Pembelajaran Sejarah Berbasis Pendidikan Karakter melalui Model Experiential Learning. *Paramita: Jurnal Kajian Sejarah dan Pendidikan Sejarah*, 26(2), 206-215.

experimentation meningkatkan keterlibatan dan motivasi belajar dengan memberikan relevansi praktis pada materi yang dipelajari.

Active experimentation juga berperan penting dalam pembelajaran transformatif, di mana individu tidak hanya memperoleh pengetahuan baru tetapi juga mengubah perspektif dan kerangka berpikir mereka.⁷⁴ Melalui pengujian aktif terhadap asumsi dan keyakinan, pembelajar dapat mencapai pemahaman yang lebih dalam dan bermakna. Meskipun bermanfaat, implementasi Active Experimentation juga menghadapi beberapa tantangan. Keterbatasan waktu dan sumber daya sering menjadi kendala utama dalam menyediakan kesempatan yang memadai untuk eksperimentasi. Kesulitan mengelola risiko juga menjadi pertimbangan penting, terutama dalam konteks di mana kesalahan dapat berdampak signifikan. Hambatan institusional dan prosedural terkadang membatasi fleksibilitas yang dibutuhkan untuk bereksperimen secara efektif. Perbedaan gaya belajar di antara peserta didik juga perlu diperhatikan, karena tidak semua individu sama nyamannya dengan pendekatan eksperimental. Terakhir, kesulitan mengukur hasil pembelajaran dari active experimentation dapat menimbulkan tantangan dalam evaluasi dan penilaian.

⁷⁴ Wahyuni, S. (2017). Implementasi Model Pembelajaran Experiential Learning untuk Meningkatkan Keterampilan Berpikir Kritis Siswa. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 2(9), 1220-1228.

Tahap terakhir dalam siklus adalah Eksperimentasi Aktif

Karakteristik tahap ini meliputi:

- Menggunakan teori dan konsep untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah
- Menguji hipotesis dalam situasi nyata
 - Melakukan percobaan dan mengaplikasikan pembelajaran baru
 - Melaksanakan rencana dan tindakan berdasarkan konseptualisasi
- Mempraktikkan keterampilan dalam konteks baru
 - Mengubah dan menyesuaikan pendekatan berdasarkan hasil

Kolb menekankan bahwa keempat tahapan ini membentuk siklus yang berkelanjutan. Setelah tahap Eksperimentasi Aktif, individu memperoleh pengalaman konkret baru, yang kemudian menjadi bahan untuk refleksi, konseptualisasi, dan eksperimentasi berikutnya. Siklus pembelajaran ini tidak selalu dimulai dari tahap Pengalaman Konkret; individu dapat masuk ke dalam siklus di tahap mana pun tergantung pada gaya belajar dan situasi mereka.

Menurut Kolb, pembelajaran yang efektif terjadi ketika individu dapat bergerak melalui seluruh siklus, mengembangkan kemampuan di

setiap tahapan⁷⁵. Pendekatan ini menekankan pentingnya keseimbangan antara pengalaman, refleksi, konseptualisasi, dan aplikasi aktif dalam proses pembelajaran

B. Experiential Learning Dalam dunia kerja

Dunia kerja adalah lingkungan di mana individu bekerja untuk memperoleh penghasilan dan mengembangkan karier dalam berbagai bidang atau profesi. Dunia kerja mencakup berbagai sektor, mulai dari pemerintahan, perusahaan swasta, wirausaha, hingga pekerjaan lepas,⁷⁶ Memahami konsep experiential learning atau pembelajaran berbasis pengalaman menjadi sangat krusial ketika seseorang bersiap memasuki dunia kerja. Konsep yang dikembangkan oleh David Kolb ini menekankan bahwa pembelajaran yang paling efektif terjadi ketika individu secara aktif terlibat dalam proses pengalaman, refleksi, konseptualisasi, dan eksperimentasi. ⁷⁷Dalam konteks persiapan memasuki dunia kerja, experiential learning memberikan fondasi yang kuat bagi para pencari kerja untuk mengembangkan keterampilan praktis dan pemahaman mendalam tentang dinamika dunia profesional.⁷⁸ Berbeda dengan pendekatan

⁷⁵ Kolb, A. Y., & Kolb, D. A. (2005). Learning styles and learning spaces: Enhancing experiential learning in higher education. *Academy of Management Learning & Education*, 4(2), 193-212.

⁷⁶ Sirsa, I. M., Dantes, N., & Sunu, I. G. K. A. (2014). Kontribusi Ekspektasi Karir, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 2 Seririt. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Indonesia*, 4(1), 1-12.

⁷⁷ Kolb, D. A. (2014)

⁷⁸ Prasetyo, Y. (2021). *Teknologi Digital dalam Pembelajaran Berbasis Pengalaman*. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 15(2), 78-92.

pembelajaran konvensional yang lebih berfokus pada teori, experiential learning mengedepankan pentingnya pengalaman langsung sebagai sumber pengetahuan yang berharga.

Experiential learning dimulai dengan keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan yang relevan dengan bidang pekerjaan yang diminati.⁷⁹ Magang menjadi salah satu bentuk implementasi yang paling efektif. Melalui program magang, individu dapat mengalami secara langsung bagaimana teori yang dipelajari di bangku pendidikan diterapkan dalam situasi kerja nyata.⁸⁰ Mereka berinteraksi dengan profesional berpengalaman, mengamati praktik terbaik, dan bahkan menghadapi tantangan yang mungkin tidak diantisipasi sebelumnya. Proyek kolaboratif dengan industri juga menjadi sarana penting dalam experiential learning.

⁸¹Ketika mahasiswa atau pencari kerja berkesempatan untuk bekerja sama dengan perusahaan dalam menyelesaikan proyek nyata, mereka tidak hanya mengasah kemampuan teknis tetapi juga mengembangkan keterampilan kolaborasi, manajemen waktu, dan pemecahan masalah.⁸² Pengalaman semacam ini memberikan wawasan berharga tentang ekspektasi dunia kerja

⁷⁹ Ratnawulan, T. (2023). *Simulasi dan Role-Playing dalam Pembelajaran Vokasi*. Jurnal Pendidikan Kejuruan, 8(2), 112-128

⁸⁰ Husna, F. (2022). *Implementasi Experiential Learning dalam Mempersiapkan Lulusan Siap Kerja*. Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 29(1), 45-57.

⁸¹ Suherman, E. (2022). *Program Magang sebagai Implementasi Experiential Learning dalam Persiapan Karir*. Jurnal Bimbingan Karir, 11(1), 34-48.

⁸² Widodo, J. (2023). *Kolaborasi Industri-Akademik dalam Mempersiapkan Tenaga Kerja*. Jurnal Administrasi Bisnis, 14(3), 201-215.

dan mempersiapkan individu untuk menghadapi tuntutan profesional dengan lebih baik.

Simulasi kerja menjadi alternatif yang efektif ketika akses ke pengalaman kerja nyata terbatas. Dalam simulasi, individu dihadapkan pada skenario yang menggambarkan situasi kerja aktual.⁸³ Mereka dituntut untuk membuat keputusan, menyelesaikan konflik, dan mengelola sumber daya dalam lingkungan yang terkontrol namun realistis. Melalui simulasi, individu dapat bereksperimen dengan berbagai pendekatan dan belajar dari konsekuensi pilihan mereka tanpa risiko yang signifikan. Refleksi menjadi komponen vital dalam experiential learning.⁸⁴ Tidak cukup hanya mengalami, individu perlu merefleksikan pengalaman tersebut untuk mengekstrak pembelajaran yang bermakna. Praktik menulis jurnal reflektif, diskusi kelompok, atau mentoring dapat memfasilitasi proses refleksi ini. Melalui refleksi yang terstruktur, individu mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan area pengembangan mereka, yang pada gilirannya menginformasikan rencana aksi untuk pengembangan profesional selanjutnya.

Konseptualisasi abstrak melibatkan integrasi pengalaman dan refleksi ke dalam pemahaman teoretis yang lebih luas. Dalam konteks persiapan karir, ini berarti menghubungkan pengalaman praktikal dengan

⁸³ Uno, H. B. (2021)

⁸⁴ Asrori, M. (2019). *Psikologi Pembelajaran: Pendekatan Experiential Learning*. CV Wacana Prima.

konsep dan prinsip yang mendasari bidang tersebut.⁸⁵ Proses ini memungkinkan individu untuk membangun kerangka kerja konseptual yang kuat, yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks kerja di masa depan.

Eksperimentasi aktif merupakan tahap terakhir dalam siklus experiential learning, di mana individu menerapkan pemahaman baru mereka dalam situasi berbeda.⁸⁶ Dalam persiapan karir, ini dapat berupa partisipasi dalam proyek independen, kegiatan sukarela, atau bahkan memulai usaha kecil. Melalui eksperimentasi, individu menyempurnakan keterampilan mereka dan membangun kepercayaan diri dalam menerapkan pengetahuan dalam situasi baru. Mentoring dan jaringan profesional juga berperan penting dalam implementasi experiential learning. Interaksi dengan mentor berpengalaman memberikan akses ke pengetahuan tacit yang sulit diperoleh melalui pendidikan formal.⁸⁷ Mentor dapat memberikan bimbingan, umpan balik yang berharga, dan wawasan tentang norma dan nilai industri yang mungkin tidak terlihat oleh pemula. Membangun jaringan profesional juga membuka pintu untuk kolaborasi, peluang kerja, dan pembelajaran berkelanjutan. Teknologi digital telah memperluas kemungkinan implementasi experiential learning. Platform pembelajaran

⁸⁵ Budiman, A. (2022). *Experiential Learning dalam Konteks Kesiapan Kerja Mahasiswa*. Jurnal Pendidikan Vokasi, 10(2), 157-170.

⁸⁶ Handayani, S. (2023). *Mentoring dan Jaringan Profesional dalam Pengembangan Karir*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(3), 225-241

⁸⁷ Prasetyo, Y. (2021). *Teknologi Digital dalam Pembelajaran Berbasis Pengalaman*. Jurnal Teknologi Pendidikan, 15(2), 78-92.

online, simulasi virtual, dan realitas augmented menawarkan pengalaman imersif yang dapat diakses tanpa batasan geografis. Individu dapat mengembangkan keterampilan teknis dan soft skill melalui kursus interaktif, proyek virtual, dan simulasi berbasis web. Meskipun tidak sepenuhnya menggantikan pengalaman langsung, teknologi ini memperkaya rangkaian alat experiential learning yang tersedia bagi pencari kerja.

Dalam menerapkan experiential learning untuk persiapan karir, penting untuk mengadopsi pendekatan terintegrasi yang menyelaraskan pengalaman praktis dengan tujuan karir jangka panjang. Individu perlu secara strategis memilih kegiatan yang tidak hanya memperkuat keterampilan teknis tetapi juga mengembangkan atribut profesional yang dicari oleh pemberi kerja.⁸⁸ Pendekatan yang disengaja ini memastikan bahwa investasi waktu dan energi dalam experiential learning menghasilkan pengembalian yang optimal dalam bentuk kesiapan kerja dan prospek karir.

Experiential learning menawarkan kerangka kerja yang komprehensif untuk persiapan memasuki dunia kerja. Dengan mengalami, merefleksikan, mengkonseptualisasikan, dan bereksperimen, individu membangun fondasi pengetahuan dan keterampilan yang kuat, yang sangat meningkatkan prospek keberhasilan mereka dalam transisi ke dunia profesional. Dalam lanskap karir yang terus berevolusi, kemampuan untuk

⁸⁸ Ratnawulan, T. (2023). *Simulasi dan Role-Playing dalam Pembelajaran Vokasi*. Jurnal Pendidikan Kejuruan, 8(2), 112-128

belajar dari pengalaman dan beradaptasi dengan tuntutan baru menjadi aset yang tak ternilai bagi para profesional di semua tahap karir mereka.

C. Kesiapan Masuk Dalam Dunia Kerja

Kesiapan kerja merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Secara konseptual, kesiapan kerja dapat dipahami sebagai kondisi seseorang yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, dan nilai-nilai yang dibutuhkan untuk sukses dalam pekerjaan yang diinginkan.⁸⁹ Seseorang yang memiliki kesiapan kerja yang baik akan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja, memenuhi tuntutan pekerjaan, dan mengembangkan karir sesuai dengan potensi yang dimiliki. Definisi konseptual kesiapan kerja mencakup beberapa dimensi utama. Pertama, dimensi kognitif yang meliputi pengetahuan tentang bidang pekerjaan, pemahaman terhadap prosedur kerja, dan kemampuan berpikir kritis serta pemecahan masalah. Kedua, dimensi teknis yang mencakup keterampilan khusus yang relevan dengan bidang pekerjaan tertentu. Ketiga, dimensi non-teknis yang meliputi keterampilan komunikasi, kerja sama tim, manajemen waktu, dan adaptabilitas. Keempat, dimensi individual yang mencakup kepercayaan diri, motivasi, inisiatif, dan tanggung jawab. Kelima,

⁸⁹ Sirsa, I. M., Dantes, N., & Sunu, I. G. K. A. (2014). Kontribusi Ekspektasi Karir, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 2 Seririt. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan Indonesia*, 4(1), 1-12.

dimensi sosial yang meliputi kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain, membangun hubungan profesional, dan memahami etika kerja.⁹⁰

Sementara itu, definisi operasional kesiapan kerja merujuk pada penjabaran lebih spesifik tentang bagaimana konsep kesiapan kerja tersebut dapat diukur atau diamati dalam konteks yang lebih konkret. Dalam pengukuran kesiapan kerja, beberapa indikator operasional yang dapat digunakan antara lain penguasaan kompetensi dasar dalam bidang pekerjaan yang dibuktikan melalui tes keterampilan atau sertifikasi. Selain itu, kemampuan menyusun dokumen aplikasi kerja seperti educational modules vitae dan surat lamaran yang baik juga menjadi indikator penting.

Kesiapan mental dan emosional dapat diukur melalui kuesioner evaluasi diri atau asesmen psikologi. Pengalaman kerja sebelumnya, baik itu magang atau paruh waktu, juga menjadi indikator operasional yang substantial dalam menilai kesiapan kerja seseorang.

Dalam konteks pendidikan dan pelatihan, definisi operasional kesiapan kerja sering dikaitkan dengan pencapaian standar kompetensi tertentu. Misalnya, seseorang dianggap siap kerja jika telah menyelesaikan program pendidikan atau pelatihan dengan nilai negligible tertentu, memiliki portofolio yang memadai, lulus uji kompetensi yang

⁹⁰ Alfian, M. Z. (2014). Pengaruh Bimbingan Karir dan Lingkungan Sekolah melalui Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 2 Magelang. *Economic Education Analysis Journal*, 3(1), 114-123.

diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi, atau mendapatkan rekomendasi positif dari pembimbing atau pengajar.

Penting untuk dipahami bahwa kesiapan kerja bukanlah kondisi yang statis, melainkan proses berkelanjutan yang terus berkembang seiring dengan perubahan tuntutan dunia kerja. Oleh karena itu, upaya pengembangan kesiapan kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pendidikan formal, pelatihan, magang, dan pembelajaran mandiri. Dengan memahami definisi konseptual dan operasional kesiapan kerja, seseorang dapat lebih terarah dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja dan mengembangkan karir secara optimal.

Sementara itu, definisi operasional kesiapan kerja merujuk pada penjabaran lebih spesifik tentang bagaimana konsep kesiapan kerja tersebut dapat diukur atau diamati dalam konteks yang lebih konkret. Dalam pengukuran kesiapan kerja, beberapa indikator operasional yang dapat digunakan antara lain penguasaan kompetensi dasar dalam bidang pekerjaan yang dibuktikan melalui tes keterampilan atau sertifikasi. Selain itu, kemampuan menyusun dokumen aplikasi kerja seperti educational modules vitae dan surat lamaran yang baik juga menjadi indikator penting.

Ketrampilan teknologi informasi dapat diukur melalui tes praktik penggunaan perangkat lunak tertentu. Kemampuan memecahkan masalah dapat dinilai melalui studi kasus atau skenario pemecahan masalah. Kesiapan mental dan emosional dapat diukur melalui kuesioner evaluasi

diri atau asesmen psikologi. Pengalaman kerja sebelumnya, baik itu magang atau paruh waktu, juga menjadi indikator operasional yang substantial dalam menilai kesiapan kerja seseorang.

Penting untuk dipahami bahwa kesiapan kerja bukanlah kondisi yang statis, melainkan proses berkelanjutan yang terus berkembang seiring dengan perubahan tuntutan dunia kerja. Oleh karena itu, upaya pengembangan kesiapan kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pendidikan formal, pelatihan, magang, dan pembelajaran mandiri. Dengan memahami definisi konseptual dan operasional kesiapan kerja, seseorang dapat lebih terarah dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja dan mengembangkan karir secara ideal.

1. Dimensi kesiapan kerja

Dimensi kesiapan kerja adalah berbagai aspek yang menentukan sejauh mana seseorang siap untuk memasuki dan beradaptasi dalam dunia kerja. Kesiapan kerja mencakup keterampilan teknis, sikap, kompetensi sosial, serta mentalitas yang dibutuhkan untuk sukses dalam pekerjaan.

a. Dimensi Hard Skill dan soft Skill

Hard skill merupakan keterampilan teknis yang spesifik dan terukur yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, atau pengalaman praktis. Keterampilan ini berhubungan dengan pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan

tugas-tugas tertentu dalam suatu bidang pekerjaan. Hard skill biasanya dapat dibuktikan melalui sertifikat, ijazah, atau portfolio hasil kerja yang menunjukkan kompetensi dalam bidang tertentu.

Pengembangan hard skill dilakukan melalui jalur pendidikan formal seperti sekolah atau universitas yang menawarkan program studi khusus sesuai bidang yang diminati. Selain itu, pengembangan hard skill dapat ditempuh melalui pelatihan profesional, workshop, atau sertifikasi khusus yang diakui oleh industri. Praktek langsung dan pengalaman kerja juga berperan penting dalam mengasah hard skill. Belajar mandiri melalui buku, kursus online, atau tutorial dapat menjadi cara efektif untuk meningkatkan hard skill sesuai dengan kebutuhan individu. Penting untuk terus memperbarui hard skill seiring dengan perkembangan teknologi dan standar industri yang selalu berubah.

Tujuan utama pengembangan hard skill adalah untuk meningkatkan kompetensi teknis yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas-tugas spesifik dalam pekerjaan. Hard skill memungkinkan seseorang untuk melaksanakan fungsi dasar dari suatu profesi dengan efektif dan efisien. Pengembangan hard skill bertujuan untuk memenuhi kualifikasi dasar yang dipersyaratkan oleh pemberi kerja dan memungkinkan seseorang untuk bersaing di pasar kerja yang kompetitif. Selain itu, hard skill yang baik dapat

meningkatkan produktivitas kerja, memungkinkan inovasi dalam bidang teknis, dan membuka peluang untuk kemajuan karir yang lebih baik. Dalam jangka panjang, pengembangan hard skill bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang selalu berkembang.

Dunia kerja terus berevolusi dengan cepat, ditandai dengan perubahan teknologi, globalisasi, dan transformasi computerized yang mengubah lanskap karir di berbagai industri. Kesiapan kerja menjadi faktor krusial bagi individu yang ingin sukses di pasar tenaga kerja yang kompetitif ini. Dimensi kesiapan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu *difficult abilities* dan *delicate abilities*, yang keduanya sama pentingnya dalam menentukan keberhasilan profesional seseorang.⁹¹ *Difficult aptitudes* merujuk pada kemampuan teknis spesifik dan pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, atau pengalaman kerja langsung.

Soft skill adalah keterampilan non-teknis yang berkaitan dengan bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain dan

⁹¹ udana, I. M., & Apriyani, D. (2020). Pentingnya pengembangan soft skill dan hard skill dalam meningkatkan kualitas kerja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 12(1), 148-157

mengelola dirinya sendiri.⁹² Berbeda dengan hard skill yang mudah diukur, soft skill lebih bersifat subjektif dan berhubungan dengan kecerdasan emosional, sikap, dan perilaku seseorang. Soft skill mencakup kemampuan berkomunikasi efektif, bekerja dalam tim, menyelesaikan konflik, beradaptasi dengan perubahan, mengelola waktu, dan memecahkan masalah secara kreatif.⁹³ Soft skill juga meliputi sifat-sifat personal seperti kepemimpinan, etika kerja, motivasi, dan kemampuan berpikir kritis. Keterampilan ini tidak terbatas pada profesi tertentu dan dapat diterapkan dalam berbagai konteks kehidupan, baik profesional maupun personal.

Pengembangan soft skill membutuhkan kesadaran diri dan refleksi secara berkelanjutan. Berbeda dengan hard skill, pengembangan soft skill seringkali melibatkan perubahan perilaku dan kebiasaan yang membutuhkan waktu dan konsistensi.⁹⁴ Cara efektif untuk mengembangkan soft skill antara lain dengan mencari umpan balik dari rekan kerja, atasan, atau mentor tentang area yang perlu ditingkatkan. Mengikuti pelatihan pengembangan kepribadian, workshop komunikasi, atau seminar manajemen stres juga dapat

⁹² Putri, E. K., & Martono, S. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional, minat kerja dan kepribadian terhadap kesiapan kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 792-806.

⁹³ usmin, R., & Astuti, E.S. (2018). "Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(1), 70-77

⁹⁴ Sudana, I.M. (2017). "Peran Pengembangan Hard Skills dan Soft Skills dalam Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa." *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 5(2), 105-118.

membantu meningkatkan soft skill⁹⁵. Eksposur terhadap situasi sosial yang beragam dan pengalaman bekerja dalam tim dengan latar belakang berbeda dapat memperkaya soft skill seseorang. Mencoba peran baru yang menantang, seperti memimpin proyek atau menjadi sukarelawan, juga memberikan kesempatan untuk mengasah soft skill dalam konteks nyata

Tujuan pengembangan soft skill adalah untuk melengkapi hard skill dengan kemampuan interpersonal dan intrapersonal yang membuat seseorang menjadi profesional yang efektif dan adaptif.⁹⁶ Soft skill yang baik memungkinkan seseorang untuk berkomunikasi dengan jelas, bekerja secara kolaboratif, dan mengelola konflik dengan konstruktif. Dalam lingkungan kerja yang semakin beragam dan dinamis, soft skill menjadi faktor pembeda yang memungkinkan seseorang untuk bernavigasi dalam kompleksitas hubungan manusia dan tuntutan organisasi.⁹⁷ Tujuan lain dari pengembangan soft skill adalah untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan, membangun jaringan profesional yang kuat, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dalam jangka panjang, pengembangan soft skill bertujuan untuk membentuk profesional yang tidak hanya

⁹⁵ Sailah, I. (2018). "Pengembangan Soft Skills di Perguruan Tinggi." *Jurnal Pendidikan Tinggi*, 12(2), 120-134.

⁹⁶ Wibowo. (2018).

⁹⁷ Pratama, A., & Arifin, Z. (2016). "Analisis Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai Administratif." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 3(2), 117-124.

kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kecerdasan emosional dan kemampuan adaptasi yang tinggi.

Jadi Kesiapan kerja tidak hanya tentang memiliki keterampilan yang tepat tetapi juga tentang mengetahui bagaimana dan kapan menerapkannya. Ini adalah tentang menjadi pembelajar yang adaptif, kolaborator yang efektif, dan pemikir yang inovatif. Dalam ekonomi pengetahuan saat ini, mereka yang dapat menggabungkan keahlian teknis dengan kecerdasan sosial dan emosional akan berada pada posisi terbaik untuk berkembang di dunia kerja yang terus berevolusi.

b. Dimensi Mental

Dimensi mental merupakan aspek psikologis yang mencakup keseluruhan proses berpikir, merasakan, dan berperilaku yang membentuk kesadaran dan fungsi kognitif seseorang.⁹⁸ Dimensi mental berkaitan dengan kemampuan otak dalam memproses informasi, memecahkan masalah, membuat keputusan, serta mengatur emosi dan pikiran. Dimensi ini meliputi berbagai fungsi mental seperti persepsi, atensi, memori, pemikiran logis, kreativitas, dan kecerdasan.⁹⁹ Kesehatan mental menjadi bagian penting dari dimensi ini, yang menggambarkan kondisi kesejahteraan psikologis

⁹⁸ Yuliana, S. (2019). "Pentingnya Pengembangan Dimensi Mental dalam Meningkatkan Kualitas Hidup." *Jurnal Psikologi Sosial*, 5(2), 87-96.

⁹⁹ Dewi, K. S. (2017). "Kesehatan Mental dalam Perspektif Perkembangan." *Jurnal Psikologi*, 3(1), 45-55.

seseorang dalam menghadapi tantangan kehidupan. Dimensi mental juga mencakup aspek emosional yang melibatkan kemampuan seseorang dalam mengenali, mengekspresikan, dan mengelola emosi dengan cara yang konstruktif.¹⁰⁰ Fungsi mental yang optimal memungkinkan seseorang untuk beradaptasi dengan perubahan, mengatasi stres, dan mempertahankan keseimbangan dalam menghadapi tekanan hidup.

Pengembangan dimensi mental dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan yang bertujuan untuk meningkatkan fungsi kognitif dan kesehatan psikologis.¹⁰¹ Latihan otak secara teratur melalui aktivitas yang menantang seperti permainan strategi, teka-teki, membaca, dan belajar hal baru dapat membantu menjaga ketajaman kognitif. Praktik mindfulness dan meditasi berperan penting dalam meningkatkan kesadaran diri dan kemampuan mengelola stres. Terapi kognitif-perilaku dan konseling psikologis menyediakan kerangka kerja untuk mengidentifikasi pola pikir yang tidak sehat dan mengembangkan strategi koping yang lebih adaptif. Menjaga pola hidup seimbang dengan nutrisi yang baik, aktivitas fisik teratur, dan tidur yang cukup juga sangat mendukung kesehatan mental. Hubungan sosial yang positif dan dukungan dari

¹⁰⁰ Rahayu, S. M. (2017). "Konseling Krisis: Sebuah Pendekatan dalam Mereduksi Masalah Traumatik pada Anak dan Remaja." *Jurnal Pendidikan*, 2(1), 56-62.

¹⁰¹ Haryanto, H.C., & Subandi, M.A. (2019). "Latihan Meditasi untuk Meningkatkan Kesehatan Mental: Sebuah Meta-Analisis." *Buletin Psikologi*, 27(1), 43-55.

lingkungan sekitar memberikan landasan emosional yang kuat untuk pengembangan mental yang sehat. Pengembangan dimensi mental juga memerlukan kesadaran untuk mengelola stres secara efektif dan memiliki waktu untuk relaksasi dan pemulihan. Mengembangkan keterampilan regulasi emosi membantu seseorang menghadapi tantangan dengan lebih tenang dan rasional.

Tujuan utama pengembangan dimensi mental adalah mencapai kesejahteraan psikologis dan fungsi kognitif yang optimal. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan ketahanan mental dalam menghadapi tekanan dan tantangan hidup, sekaligus memungkinkan seseorang untuk pulih dengan cepat dari pengalaman yang menekan.¹⁰² Dimensi mental yang berkembang dengan baik membantu seseorang membuat keputusan yang lebih baik, menyelesaikan masalah secara efektif, dan berpikir kreatif dalam berbagai situasi. Selain itu, pengembangan dimensi mental bertujuan untuk mencegah gangguan psikologis seperti depresi dan kecemasan, serta meningkatkan kemampuan mengelola emosi dalam situasi yang menantang.¹⁰³ Dalam konteks profesional, pengembangan dimensi mental bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, fokus, dan kemampuan beradaptasi dengan tuntutan

¹⁰² Purnamasari, A., & Rahayu, M.S. (2020). "Terapi Mindfulness untuk Meningkatkan Regulasi Emosi pada Remaja." *Jurnal Psikologi Proyeksi*, 12(2), 172-184.

¹⁰³ Putri, A.W., & Widhiarso, W. (2020). "Efektivitas Intervensi Mindfulness dalam Meningkatkan Fungsi Kognitif pada Dewasa Muda." *Jurnal Psikologi*, 47(2), 161-174.

pekerjaan yang berubah. Tujuan jangka panjang dari pengembangan dimensi mental adalah menciptakan kualitas hidup yang lebih baik dengan keseimbangan antara pikiran, perasaan, dan perilaku yang mendukung kesehatan mental secara menyeluruh

Dimensi mental dan kepribadian merupakan aspek essential yang membentuk fondasi kesuksesan seseorang dalam dunia kerja. Berbeda dengan difficult abilities yang terukur atau delicate aptitudes yang berfokus pada interaksi sosial, dimensi mental dan kepribadian berkaitan dengan kondisi psikologis, pola pikir, dan karakteristik intrinsik yang membentuk identitas profesional seseorang.¹⁰⁴ Kesehatan mental menjadi komponen krusial dalam kesiapan kerja yang sering terabaikan. Dunia kerja present day dengan tekanan due dates, ekspektasi kinerja tinggi, dan keseimbangan kehidupan kerja yang semakin kabur dapat menciptakan lingkungan yang menantang bagi kesejahteraan mental.¹⁰⁵ Kemampuan mengelola stres, kecemasan, dan tekanan menjadi prediktor signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. Individu dengan kesehatan mental yang baik mampu

¹⁰⁴ Utaminingsih, S. (2017). Urgensi kompetensi soft skill dan hard skill dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan Dasar PerKhasa*, 3(2), 464-473.

mempertahankan fokus, mengelola emosi secara konstruktif, dan memulihkan diri dari kemunduran dengan lebih cepat.

Ketahanan mental atau resiliensi merupakan atribut penting dalam dimensi mental. Ini adalah kemampuan untuk bangkit kembali dari kegagalan, beradaptasi terhadap perubahan, dan tetap efektif meskipun menghadapi ketidakpastian.¹⁰⁶ Pasar kerja yang terus berubah membutuhkan profesional yang tidak hanya bertahan dalam menghadapi tantangan, tetapi juga mampu berkembang di tengah adversitas. Resiliensi ditandai dengan pola pikir yang melihat hambatan sebagai peluang pertumbuhan, bukan sebagai penghalang permanen.¹⁰⁷ Kecerdasan emosional, meskipun terkadang dikategorikan sebagai delicate ability, memiliki komponen kepribadian yang signifikan. Kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi diri sendiri serta merespons dengan tepat terhadap emosi orang lain sangat penting untuk kesuksesan profesional, terutama dalam peran yang melibatkan kepemimpinan atau negosiasi.

¹⁰⁵ Fitri, S., & Hartati, S. (2018). "Pengaruh Terapi Kognitif Perilaku terhadap Penurunan Tingkat Stres pada Mahasiswa." *Jurnal Psikologi Insight*, 2(1), 88-97.

¹⁰⁶ Marwiyah, S., & Kamil, M. (2018). Pengembangan soft skills dalam meningkatkan daya saing lulusan pendidikan tinggi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(2), 85-94.

¹⁰⁷ Purwanto, P., & Evanita, S. (2018). Pelatihan soft skills dan hard skills dalam meningkatkan kompetensi kerja pemuda pada lembaga kursus dan pelatihan. *Jurnal Penelitian & Evaluasi Pendidikan*, 21(3), 303-312.

Nilai dan etika kerja juga membentuk dimensi kepribadian yang berpengaruh pada kesiapan kerja. Integritas, kejujuran, keandalan, dan komitmen terhadap kualitas adalah karakteristik yang sangat dihargai oleh pemberi kerja. Individu dengan etika kerja yang kuat biasanya menunjukkan inisiatif, bertanggung jawab atas tindakan mereka, dan melebihi ekspektasi bahkan tanpa pengawasan langsung.¹⁰⁸ Dalam dunia kerja yang semakin kompleks dan terus berubah, dimensi mental dan kepribadian tidak boleh dipandang sebagai elemen statis, melainkan sebagai kapasitas dinamis yang dapat dikembangkan seiring waktu. Dengan menumbuhkan ketahanan mental, kultivasi mentality pertumbuhan, pengembangan kecerdasan emosional, dan pemanfaatan kekuatan kepribadian, individu dapat meningkatkan kesiapan kerja mereka dan mencapai kesuksesan berkelanjutan dalam karir mereka.

c. Faktor eksternal dan internal

Kesiapan kerja merupakan kondisi yang menunjukkan adanya keselarasan antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman sehingga individu mampu melaksanakan aktivitas atau pekerjaan tertentu. Dalam dunia yang semakin kompetitif, kesiapan

¹⁰⁸ Sailah, I. (2017). *Pengembangan soft skills di perguruan tinggi*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

kerja menjadi faktor krusial yang menentukan kesuksesan individu dalam memasuki dan bertahan di dunia kerja. Kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi faktor inner dan eksternal.

Faktor internal merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu yang memengaruhi kesiapan kerja mereka. Faktor-faktor ini bersifat personal dan seringkali dapat dikembangkan melalui upaya sadar dari individu tersebut. Kompetensi hard skills menjadi faktor internal pertama yang memengaruhi kesiapan kerja. Hard skills adalah keterampilan teknis spesifik yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Ini mencakup penguasaan pengetahuan teoretis, keterampilan praktis, dan keahlian teknis yang relevan dengan bidang pekerjaan. Misalnya, seorang calon akuntan perlu menguasai prinsip-prinsip akuntansi, regulasi perpajakan, dan penggunaan software akuntansi. Tingkat penguasaan hard skills ini akan sangat memengaruhi kemampuan individu untuk melaksanakan tugas-tugas spesifik dalam pekerjaan.

Kompetensi soft skills juga merupakan faktor internal penting yang memengaruhi kesiapan kerja. Soft skills meliputi keterampilan interpersonal, komunikasi, kerja sama tim, penyelesaian masalah, dan kemampuan beradaptasi. Dalam dunia kerja modern, soft skills

ini sering kali sama pentingnya dengan hard skills, bahkan terkadang lebih penting. Individu dengan soft skills yang baik akan lebih mudah berinteraksi dengan rekan kerja, melakukan negosiasi, menyelesaikan konflik, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis.

Nilai dan etika kerja yang dimiliki individu juga memengaruhi kesiapan kerja. Integritas, kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme merupakan nilai-nilai yang membentuk etika kerja positif. Individu dengan etika kerja yang kuat cenderung lebih dapat diandalkan, konsisten dalam memberikan performa baik, dan membangun reputasi positif. Nilai dan etika ini juga membantu individu dalam membuat keputusan yang tepat ketika menghadapi dilema etis di tempat kerja. Pengalaman dan pembelajaran sebelumnya berperan penting sebagai faktor inner kesiapan kerja. Pengalaman kerja sebelumnya, magang, proyek akademis, atau keterlibatan dalam organisasi memberikan pembelajaran berharga tentang dinamika dunia kerja. Pengalaman ini mengembangkan pemahaman praktis tentang tuntutan pekerjaan, budaya organisasi, dan aplikasi pengetahuan dalam konteks nyata. Pembelajaran dari kesuksesan maupun kegagalan masa lalu juga membangun resiliensi dan kebijaksanaan dalam menghadapi situasi kerja.

Selain faktor inner, kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang berada di luar kendali langsung individu. Faktor-faktor eksternal ini membentuk konteks dan lingkungan di mana individu mengembangkan dan menerapkan kesiapan kerjanya. Sistem pendidikan dan pelatihan menjadi faktor eksternal utama yang memengaruhi kesiapan kerja. Kualitas, relevansi, dan metode pendidikan formal yang diterima individu sangat memengaruhi pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Kondisi ekonomi dan pasar tenaga kerja merupakan faktor eksternal yang signifikan dalam memengaruhi kesiapan kerja. Tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat pengangguran, dan permintaan tenaga kerja di sektor tertentu memengaruhi peluang kerja yang tersedia. Dalam kondisi ekonomi yang sulit dengan tingkat persaingan tinggi, individu mungkin perlu tingkat kesiapan kerja yang lebih tinggi untuk menonjol di antara kandidat lain. Tren pasar kerja, seperti automasi, digitalisasi, dan pergeseran ke ekonomi gig, juga mengubah jenis keterampilan yang dibutuhkan dan membentuk cara individu mempersiapkan diri untuk dunia kerja.