

BAB II
KERANGKA TEORITIK, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS
PENELITIAN

2.1. Kerangka Teoritik

2.1.1. Pengalaman Praktik Kerja Industri

Menurut Hamalik, pengalaman adalah sumber pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh karena adanya interaksi antara individu dengan lingkungannya. Dalam dunia kerja istilah pengalaman juga digunakan untuk merujuk pada pengetahuan dan keterampilan tentang sesuatu yang diperoleh lewat keterlibatan atau berkaitan dengannya selama periode tertentu.³

Dalyono menyatakan bahwa pengalaman dapat mempengaruhi fisiologi perkembangan individu yang merupakan salah satu prinsip perkembangan kesiapan (readiness) peserta didik SMK dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja⁴. Pengalaman merupakan pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu. Jadi seseorang baru dapat dikatakan berpengalaman jika memiliki tingkat penguasaan dan keterampilan yang banyak serta sesuai dengan bidang pekerjaannya.

³ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008) , hlm. 29

⁴ Dalyono, *Psikologi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 167

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman adalah suatu tingkat penguasaan dan pemahaman seseorang berdasarkan bidang yang diamatinya dan dapat diukur dari lamanya belajar serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Praktik Kerja Industri merupakan suatu komponen yang penting dalam sistem pelatihan manajemen untuk mengembangkan wawasan dan keterampilan manajemen pesertanya. Dalam kesempatan itu, peserta dapat memadukan antara teori proses yang telah diperolehnya di kelas dengan pengalaman praktis, mereka mengalami secara langsung kehidupan lingkungan organisasi, bertindak dan berperan sebagai tenaga unsur manajemen dalam bidang tertentu di lingkungan organisasi.⁵

Berdasarkan pengertian tersebut, beberapa hal yang berkaitan dengan praktik kerja yaitu:

- 1) Praktik kerja merupakan suatu tahap dalam rangka membentuk tenaga manajemen yang profesional,
- 2) Praktik kerja wajib diikuti oleh para peserta pelatihan manajemen yang telah mempelajari teori-teori yang relevan dengan bidang pekerjaan manajemen,
- 3) Praktik kerja dilaksanakan dalam jangka waktu yang telah ditentukan sesuai dengan kebutuhan pelatihan itu,
- 4) Praktik kerja tersebut bertujuan mengembangkan kemampuan profesional aspek keterampilan manajemen sesuai dengan tujuan program pelatihan yang hendak dicapai,

⁵ Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 90

- 5) Praktik kerja berlangsung di lapangan, misalnya di lingkungan perusahaan, institusi masyarakat, sesuai dengan jenjang dan jenis manajemen yang dilatihkan itu,
- 6) Para peserta dibimbing oleh administrator/supervisor yang telah berpengalaman dan ahli dalam bidang pekerjaannya.

Syarat dan tuntutan terhadap suatu jenis pekerjaan yang semakin beragam menyebabkan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia menerapkan kebijakan *Link and Match*. Secara harfiah, *Link* berarti terkait, menyangkut proses yang harus interaktif, dan *Match* berarti cocok, menyangkut hasil yang harus sesuai atau sepadan. Kebijakan *Link and Match* mengimplikasikan wawasan sumber daya manusia, wawasan masa depan, wawasan mutu dan wawasan keunggulan, wawasan profesionalisme, wawasan nilai tambah dan wawasan ekonomi dalam penyelenggaraan pendidikan, khususnya pendidikan kejuruan.

Konsep *Link and Match* merupakan dasar pembaruan pada sekolah kejuruan yang didasari pemikiran bahwa kebijakan tersebut:

- mengharapkan perbaikan yang mendasar dan menyeluruh, mengangkat perbaikan konsep, program, dan perilaku operasionalnya;
- membuka wawasan dan pola pikir (*mind set*) yang mampu memahami perubahan yang terjadi dan fenomena baru yang timbul;
- membuka dan mendorong hubungan kemitraan antara pendidikan kejuruan dengan dunia usaha/industri yang pada dasarnya mendekatkan *supply* dan *demand*;

- meliputi spektrum internal (yaitu keterkaitan dan kesepadanan dalam internal sistem pendidikan itu sendiri) dan spektrum eksternal (yakni keterkaitan dan kesepadanan dengan sistem-sistem lain seperti ekonomi, ketenagakerjaan, sosial, politik, dan sebagainya);
- bermaksud menempatkan pendidikan menengah kejuruan dalam kedudukan, fungsi, dan peran yang seharusnya;
- bermaksud meningkatkan efisiensi dan relevansi semua sub-sistem pendidikan dalam satu sistem pendidikan nasional yang handal, mulai pendidikan dasar, pendidikan menengah sampai pendidikan tinggi sehingga artikulasi antar jenis dan jenjang pendidikan mendapatkan perhatian dan pendidikan pengembangan pendidikan kejuruan pun tidak bersifat *dead-end*;
- menghendaki perubahan sistem nilai, pola pikir, sikap mental, dan perilaku para pelaku pendidikan untuk memahami, menyadari, peduli dan memiliki komitmen terhadap perubahan dari kepercayaan “pendidikan demi pendidikan” menjadi pendidikan kejuruan sebagai wahana pengembangan sumber daya manusia.⁶

Dalam laporan “Keterampilan Menjelang 2020 Untuk Era Global”, Mendiknas menjelaskan bahwa kebijakan *link and match* merupakan alat atau wahana untuk membangun kemitraan dengan industri dalam menentukan prioritas serta menyusun bentuk dan materi program pendidikan dan pelatihan kejuruan. Tujuannya adalah agar perencanaan program pendidikan dan pelatihan kejuruan harus memperhatikan kecenderungan sinyal pasar kerja, sehingga para siswa dapat meraih kesempatan yang maksimal dalam memperoleh lapangan

⁶ Tim Penulis, *Sejarah Pendidikan Teknik dan Kejuruan Indonesia*, (Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan, 2002), hlm. 238-239

kerja yang tersedia dan memiliki keterampilan dasar yang dapat digunakan untuk mengembangkan karier kerjanya.⁷

Salah satu implementasi dari kebijakan *Link and Match* ialah penyelenggaraan Pendidikan Sistem Ganda (PSG). PSG adalah suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian kejuruan, yang memadukan secara sistematis dan sinkron program pendidikan di sekolah dan program belajar melalui kegiatan bekerja langsung pada bidang pekerjaan yang relevan, terarah untuk mencapai penguasaan kemampuan keahlian tertentu.

Departemen Pendidikan Nasional membuat pengertian PSG sebagai satu bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian profesional yang memadukan secara sistematis dan sinkron program pendidikan formal dan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui kegiatan bekerja berlangsung di dunia kerja, terarah untuk mencapai suatu tingkat keahlian profesional tertentu.⁸

PSG di SMK dilaksanakan mengacu pada Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tentang Penyelenggaraan Pendidikan Sistem Ganda Pada Sekolah Menengah Kejuruan. PSG berusaha menyatukan kepentingan dunia pendidikan dengan dunia industri. Tujuan yang ingin dicapai ialah meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya SMK, baik pengetahuan, keterampilan, maupun etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan kerja, sehingga siap masuk ke dunia kerja. Melalui PSG,

⁷ Ibid., hlm 284

⁸ Anwar, *Pendidikan Kecakapan Hidup*, (Bandung: Alfabet, 2004), hlm. 46

diharapkan ada kesesuaian antara mutu dan kemampuan yang dimiliki lulusan dengan tuntutan dunia kerja. Program PSG pada dasarnya dilakukan di dua tempat yaitu sekolah sebagai penguasaan teori dan usaha/industri sebagai tempat praktik kerja siswa.

PSG dilaksanakan di dua tempat berbeda, tetapi terkait dan berkesinambungan. Pertama, pembelajaran yang bersifat teoritis dan kognitif, dan akademis dilaksanakan berbasis sekolah (*School Based Learning*) dan pembelajaran bersifat psikomotorik, vocational, dan berbasis kerja (*Work Based Learning*). Sejatinya, program pembelajaran yang berlangsung di sekolah merupakan tahap persiapan untuk diujicobakan di dunia usaha dan atau industri, dan selanjutnya kelak untuk diimplementasikan dalam dunia nyata atau di masyarakat, artinya konsep *life long education* menjadi acuan utama mereka, dan *life long learning* merupakan pegangan setiap individu dalam mengembangkan eksistensi hidupnya di tengah-tengah masyarakat.

Wahyu dalam Anwar mengatakan bahwa salah satu upaya untuk menyusun program PSG adalah dilakukan melalui pemetaan profil kemampuan bahan kajian komponen pendidikan yang meliputi: adaptif, teori kejuruan, praktik dasar profesi, dan praktik keahlian profesi.⁹ Pelaksanaan pendidikan domain adaptif dan teori kejuruan (*vocasional theory*) menjadi tanggung jawab sekolah; domain pendidikan praktik dasar profesi dilaksanakan sesuai dengan

⁹ Ibid., hlm 49

kesepakatan antara sekolah dengan industri pasangannya, sedangkan domain pendidikan praktik keahlian profesi menjadi tanggung jawab institusi mitra/pasangan masing-masing atau industri. Berkembangnya program ini didasari pertimbangan bahwa penguasaan keahlian profesional yang sebenarnya hanya dapat dicapai melalui kerja nyata di tempat kerja yang sesungguhnya dan bukan di sekolah.

Program PSG yang merupakan salah satu bentuk kerja sama antara dunia pendidikan dengan dunia kerja dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil bagi keperluan pembangunan di berbagai bidang tanpa merugikan salah satu pihak. Bahkan dengan kerja sama ini diharapkan memiliki nilai tambah segi tiga antara industri, sekolah, dan peserta didik itu sendiri. Nilai tambah bagi industri, yaitu:

- 1) Dapat mengetahui secara tepat kualitas peserta didik yang belajar dan bekerja di perusahaan,
- 2) Pada batas-batas tertentu selama masa pendidikan peserta didik adalah tenaga kerja yang dapat memberi keuntungan,
- 3) Selama proses pendidikan melalui bekerja di industri, peserta didik lebih mudah diatur dalam disiplin, seperti kebutuhan terhadap aturan perusahaan,
- 4) Industri dapat memberi tugas kepada peserta didik untuk mencari ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang relevan, dan

5) Memberi kepuasan bagi industri karena ikut serta menentukan hari depan bangsa melalui pendidikan sistem ganda.

Nilai tambah bagi sekolah adalah:

1. Terjaminnya pencapaian tujuan pendidikan untuk memberi keahlian profesional bagi peserta didik.
2. Tanggungan biaya pendidikan menjadi ringan.
3. Terdapat kesesuaian antara program pendidikan dengan kebutuhan lapangan kerja.
4. Memberi kepuasan bagi penyelenggara pendidikan.

Sementara nilai tambah bagi peserta didik adalah:

- 1) Hasil belajar akan lebih bermakna, karena setelah tamat mereka memiliki keahlian sebagai bekal untuk mengembangkan diri secara berkelanjutan.
- 2) Waktu untuk mencapai keahlian profesional menjadi singkat.
- 3) Keahlian profesional yang diperoleh melalui PSG dapat mengangkat harga diri dan kepercayaan diri peserta didik yang selanjutnya dapat mendorong mereka untuk meningkatkan keahlian profesionalnya pada tingkat yang lebih tinggi.

Praktik Kerja Industri yang biasa disingkat “Prakerin” merupakan wujud nyata dari Pendidikan Sistem Ganda (PSG) yang diterapkan di SMK.

Menurut Wena, Penyelenggaraan *day release* waktu belajar dalam satu minggu, digunakan beberapa hari di sekolah dan beberapa hari di industri, tergantung kesepakatan antara pihak sekolah dan pihak industri. Sedangkan dalam pelaksanaan Praktik Kerja Industri yang menggunakan *block release* waktu belajar dibagi pada hitungan bulan atau semester. Dalam arti proses belajar dilakukan di sekolah beberapa bulan atau semester secara terus menerus, kemudian bulan atau semester berikutnya di industri.¹⁰

Lama waktu Prakerin tiap sekolah memiliki kebijakan yang berbeda, namun tetap harus merujuk pada peraturan yang berlaku sesuai dengan kurikulum yang telah ditetapkan oleh menteri pendidikan nasional. Menurut Permen 60 tahun 2014 dikatakan bahwa praktek kerja lapangan dapat dilaksanakan menggunakan sistem blok selama setengah semester (sekitar tiga bulan) atau dapat pula dengan cara masuk tiga hari dalam seminggu, setiap delapan jam selama satu semester.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Praktik Kerja Industri adalah pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai peserta didik setelah melaksanakan praktik kerja didunia usaha atau dunia industri selama jangka waktu tertentu. Pengalaman praktik kerja industri merupakan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh peserta didik secara langsung masuk ke

¹⁰ Made Wena, *Pendidikan Sistem Ganda*, (Bandung: Tarsito, 1996), hlm. 228

dalam dunia kerja. Praktik kerja industri akan menggambarkan keterlibatan siswa dalam suatu pekerjaan yang nyata sesuai dengan bidang keahliannya, selain itu siswa akan memperoleh pengalaman untuk memperluas pengetahuannya tentang dunia kerja. Pengalaman praktik kerja industri secara tidak langsung akan memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja. Pengalaman yang diperoleh pada saat melaksanakan praktik industri, selain mempelajari bagaimana cara mendapatkan pekerjaan, juga belajar bagaimana memiliki pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki oleh siswa tersebut. Pengalaman dalam hal ini adalah pengalaman yang didapat setelah melaksanakan praktik kerja industri, pengalaman kerja inilah yang akan menentukan kesiapan siswa untuk bekerja, karena di dunia industri siswa diajarkan untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Hamalik, manfaat dari praktik kerja adalah sebagai berikut:

1. Bagi peserta, praktik kerja memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:
 - a. Menyediakan kesempatan kepada peserta didik untuk melatih keterampilan-keterampilan manajemen dalam situasi lapangan yang aktual, hal ini penting dalam rangka belajar menerapkan teori atau konsep atau prinsip yang telah dipelajari sebelumnya.
 - b. Memberikan pengalaman-pengalaman praktis kepada peserta sehingga hasil pelatihan bertambah kaya dan luas.

- c. Peserta berkesempatan memecahkan berbagai masalah manajemen di lapangan dengan mendayagunakan pengetahuannya.
 - d. Mendekatkan dan menjembatani penyiapan peserta untuk terjun ke bidang tugasnya setelah menempuh program tersebut.
2. Bagi lembaga pelatihan, praktik kerja bermanfaat bagi lembaga pelatihan, antara lain:
 - a. Mengembangkan dan membina kerja sama antara lembaga pelatihan dengan organisasi dan manajemen tempat penyelenggaraan praktik tersebut.
 - b. Lembaga pelatihan berkesempatan menguji tingkat relevansi dan efektifitas program peralihan serta memperoleh informasi balikan mengenai program pelatihan yang telah dilaksanakan.
 - c. Lembaga pelatih turut memperoleh pengalaman tertentu dari lingkungan manajemen tempat penyelenggaraan praktik.
 - d. Lembaga pelatihan mendapat bantuan yang sangat berharga dari organisasi di luar lembaga dalam melaksanakan program pelatihan.
 - e. Lembaga pelatihan turut dan berkesempatan melaksanakan program pengabdian masyarakat terhadap organisasi penyelenggara praktik dalam pelaksanaan program produktivitas organisasi bersangkutan.
3. Bagi organisasi penyelenggaraan praktik kerja, organisasi atau tempat diselenggarakannya praktik kerja merasakan manfaat tertentu, antara lain:
 - a. Para manajer dan tenaga dilingkungan organisasi mempunyai kesempatan memberikan sumbangannya dalam upaya menyiapkan tenaga profesional.
 - b. Dalam hal-hal tertentu, organisasi atau lembaga tertentu mendapat bantuan dalam melaksanakan kegiatan dilingkungan organisasinya.

- c. Kehadiran tenaga/peserta praktik kerja turut berpengaruh terhadap tenaga kerja yang ada berupa pengetahuan dan keterampilan serta motivasi untuk belajar terus.
 - d. Lembaga atau organisasi yang bersangkutan secara tidak langsung merupakan sumbangan sosial dan kegiatan pemasaran melalui para peserta tersebut.
4. Bagi pengembangan program pelatihan, hasil praktik kerja dan laporan serta hasil penilaian praktik pada gilirannya dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk melakukan modifikasi, perbaikan, dan peningkatan efisiensi pelatihan untuk masa selanjutnya. Hal ini amat penting ditinjau dari segi penyempurnaan program dan kurikulum pelatihan lebih lanjut.¹¹

Praktik kerja industri bermanfaat bagi peserta didik untuk memperoleh pengalaman di dunia kerja dan menumbuhkan rasa percaya diri pada peserta didik. Selain itu, dengan mengikuti praktik kerja industri, peserta didik dapat melatih dan menunjang *skill* yang telah dipelajari di sekolah untuk diterapkan di tempat praktik kerja industri tersebut, dapat menghayati dan mengenal lingkungan kerja sehingga peserta didik siap kerja di dunia usaha maupun dunia industri setelah lulus dari SMK.

Undang-undang Praktik Kerja Dikmenjur (2008) mengungkapkan bahwa praktik kerja industri adalah program wajib yang harus diselenggarakan oleh sekolah khususnya sekolah menengah kejuruan dan pendidikan luar sekolah serta wajib diikuti oleh siswa/warga belajar. Penyelenggaraan praktik kerja industri akan membantu

¹¹Oemar Hamalik, Op.cit., 2005, hlm. 93

peserta didik untuk memantapkan hasil belajar yang diperoleh di sekolah serta membekali siswa dengan pengalaman nyata sesuai dengan program studi yang dipilihnya.

Berdasarkan pendapat diatas, praktik kerja industri bermanfaat bagi peserta didik untuk memantapkan hasil belajarnya, membentuk sikap, menghayati dan mengenal lingkungan kerja. Peserta didik juga memperoleh pengalaman di dunia kerja dan menambah rasa percaya diri. Dengan demikian, indikator pengalaman praktik kerja industri dalam penelitian ini meliputi keterampilan kerja, pengalaman praktis, dan memecahkan masalah kerja.

Keterampilan kerja ialah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Keterampilan disini mencakup *technical skills*, *human skills*, *conceptual skills*, seperti kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, kecermatan, menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.¹²

Robert Katz (Robbins, 2003:5) memberi pengertian mengenai keterampilan adalah:

1. *Technical Skills* (Keterampilan Teknis);

Merupakan kemampuan teknis untuk melakukan pekerjaan yang memerlukan pengetahuan atau keahlian khusus.

¹² Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Bumi Aksara, 2000), hlm. 54

2. *Human Skills* (Keterampilan Kemanusiaan);

Menunjukkan kemampuan bekerja dengan memahami dan memotivasi orang lain, baik secara individu maupun kelompok.

3. *Conceptual Skills* (Keterampilan Konseptual);

Merupakan kemampuan mental untuk menganalisis dan mendiagnosis situasi yang kompleks serta merumuskan konsep.

Menurut Foster (2001:43) ada beberapa hal yang menjadi indikator pengalaman kerja, yaitu:

a. Lama waktu/ masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

b. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Masalah adalah suatu kondisi yang memiliki potensi untuk menimbulkan kerugian luar biasa atau menghasilkan keuntungan luar biasa. Jadi pemecahan masalah berarti tindakan memberi respon terhadap masalah untuk menekan akibat buruknya atau memanfaatkan peluang keuntungannya. Pentingnya pemecahan masalah bukan didasarkan pada jumlah waktu yang dihabiskan tetapi pada konsekuensinya. Keputusan adalah pemilihan suatu strategi atau tindakan. Pengambilan keputusan adalah tindakan memilih strategi

atau aksi yang diyakini akan memberikan solusi terbaik atas masalah tersebut.

2.1.2. Kesiapan Kerja Siswa

Ketatnya persaingan dalam memperoleh pekerjaan menuntut sumber daya manusia memiliki kompetensi atau keahlian sehingga memiliki kesiapan memasuki dunia kerja. Seorang ahli bernama Cronbach memberikan pengertian tentang *readiness* sebagai segenap sifat atau kekuatan yang membuat seseorang dapat bereaksi dengan cara tertentu.¹³ *Readiness* seseorang itu senantiasa mengalami perubahan setiap hari sebagai akibat dari pertumbuhan dan perkembangan fisiologis individunya serta adanya desakan-desakan dari lingkungan. Maka dapat disimpulkan bahwa *readiness* seseorang merupakan sifat-sifat dan kekuatan pribadi yang berkembang. Perkembangan ini memungkinkan orang tersebut untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu memecahkan persoalan yang selalu dihadapinya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 554), kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Moh. Thayeb mengartikan kerja sebagai suatu kelompok aktivitas, tugas, atau kewajiban yang sama dan dibayar, yang

¹³ Dalyono, *Psikologi Pendidikan*, Op.cit., 2005, hlm. 166

memerlukan atribut-atribut yang sama dalam suatu organisasi tertentu¹⁴. Sementara Dewa Ketut berpendapat bahwa kerja adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan-kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja.¹⁵

Menurut Kartini, kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa.¹⁶ Herminanto Sofyan berpendapat bahwa kesiapan kerja kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu, tanpa mengalami suatu kesulitan atau hambatan dengan hasil yang baik.¹⁷ Sementara Dewa Ketut berpendapat bahwa kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi siswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung diterapkannya.¹⁸ Kesiapan kerja seseorang bukan hanya sekedar pekerjaan apa yang telah dijabatnya, melainkan suatu pekerjaan atau jabatan yang benar-benar dan cocok sesuai dengan potensi-potensi diri dari orang-orang yang menjabatnya, sehingga setiap orang yang memegang pekerjaan yang dijabatnya tersebut akan merasa senang untuk menjabatnya dan

¹⁴ Moh. Thayeb Manribu, *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*, (Jakarta: Depdikbud, 1998), hlm. 27

¹⁵ Dewa Ketut, *Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1993), hlm. 17

¹⁶ Kartini Kartono, *Menyiapkan dan Memandu Karier*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1991), hlm. 77

¹⁷ Herminanto Sofyan, *Kesiapan Kerja STM Se-Jawa Untuk Memasuki Lapangan Kerja*, Jurnal Skripsi, hlm 3

¹⁸ Dewa Ketut, *Op.cit.*, hlm. 15

kemudian mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan prestasinya, mengembangkan potensi dirinya, lingkungannya, serta sarana prasarana yang diperlukan dalam menunjang pekerjaan yang sedang dijabatnya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental, dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan. Kesiapan kerja meliputi keinginan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dan mengusahakan suatu kegiatan tertentu, dalam hal ini bergantung pada tingkat kematangan, pengalaman masa lalu, keadaan mental, dan emosi seseorang. Sebelum melewati kematangan dan tingkah laku, kesiapan kerja tidak dapat dimiliki walaupun melalui latihan yang intensif dan bermutu.¹⁹

George Mouly menyatakan bahwa kesiapan tidak bergantung pada kematangan semata-mata tetapi termasuk juga di dalamnya faktor-faktor lain misalnya motivasi dan pengalaman.²⁰

Dalam hal ini lingkungan memainkan peran yang sangat penting. Istilah kesiapan merupakan konsep yang sangat luas dan melibatkan berbagai faktor-faktor yang dapat dikelompokkan menjadi:

¹⁹ Emi Prabawati Dwi Sulistyarini, *Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Kelas XII Program Keahlian Akutansi SMK Negeri 1 Tempel Tahun Ajaran 2011/2012*, (Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Akutansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2012), Skripsi, hlm. 19

²⁰ George Mouly, *Psychology For Effective Teaching Second Edition*, (New York: Holt Rinehart and Winston INC, 1968), hlm. 452

- 1) Faktor psikologis, merupakan suatu tingkah laku yang tidak dapat terjadi kecuali apabila organ-organ pengindra, sistem syaraf pusat, otot-otot, dan organ-organ fisiologis telah berfungsi dengan baik,
- 2) Faktor pengalaman, adalah untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu dengan baik seseorang harus mempunyai motivasi yang baik dan bebas dari konflik-konflik emosional serta halangan-halangan psikologis,
- 3) Faktor pengalaman proses belajar dapat terjadi apabila didasarkan pada pengetahuan-pengetahuan yang telah dimiliki seseorang. Maka dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu kondisi awal yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa.²¹

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah faktor dari dalam diri sendiri (intern) dan faktor-faktor dari luar diri sendiri (ekstern). Faktor-faktor dari dalam diri sendiri meliputi kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja, sedangkan faktor-faktor dari luar diri sendiri meliputi lingkungan keluarga (rumah), lingkungan dunia kerja, rasa aman dalam pekerjaannya, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sekerja, hubungan dengan pimpinan, dan gaji.²²

Ciri-ciri peserta didik yang telah mempunyai kesiapan kerja adalah bahwa peserta didik tersebut memiliki pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

- 1) Mempunyai pertimbangan yang logis dan obyektif,

²¹ Arief Norma Sari, *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 2 Jember Tahun Ajaran 2012/2013*, (Jember: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember, 2013), Skripsi.

²² Kartini Kartono, *Op.cit.*, hlm. 21

- 2) Mempunyai kemampuan dan kemauan bekerja sama dengan orang lain,
- 3) Mampu mengendalikan diri atau emosi,
- 4) Memiliki sikap kritis,
- 5) Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual,
- 6) Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan perkembangan teknologi,
- 7) Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian.²³

Faktor-faktor tersebut erat kaitannya dengan kecerdasan yang dimiliki masing-masing siswa. Jenis kecerdasan yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa ialah EQ (*Emotional Intelligence*), dan AQ (*Adversity Quotient*).

2.1.2.1. EQ (*Emotional Intelligence*)

Monty dalam Davis dan rekan-rekannya menjelaskan bahwa inteligensi emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri dan orang lain, membedakan satu emosi dengan lainnya, dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntun proses berpikir serta perilaku seseorang.²⁴

Inteligensi emosional dibutuhkan oleh semua pihak untuk dapat hidup bermasyarakat termasuk didalamnya menjaga keutuhan hubungan sosial. Disamping itu, kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosinya dengan baik akan mempengaruhi proses

²³ Fitriyanto, *Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm. 9

²⁴ Ibid., hlm. 27

berpikirnya secara positif pula. Inteligensi emosional tidak sekedar kemampuan untuk mengendalikan emosi dalam kaitannya dengan hubungan sosial tetapi juga mencakup kemampuan untuk mengendalikan emosi dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan psikofisik.

Daniel Goleman menyatakan bahwa komponen kecerdasan emosional terbagi menjadi lima bagian, kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, keterampilan sosial.²⁵

1. Kesadaran diri

Kesadaran diri ini mencakup didalamnya kecerdasan emosi diri, menilai pribadi, dan percaya diri. Mengenali emosi diri merupakan suatu kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Kesadaran diri lebih kepada perhatian terus-menerus terhadap keadaan batin seseorang. Dalam kesadaran refleksi diri ini, pikiran mengamati dan menggali pengalaman. Hal ini menyebabkan individu menyadari emosi yang sedang dialami serta mengetahui penyebab emosi tersebut terjadi serta memahami kuantitas, intensitas, dan durasi emosi yang sedang berlangsung. Kemampuan mengenali emosi diri merupakan dasar dari kecerdasan emosional. Kesadaran diri adalah waspada terhadap suasana hati maupun pikiran tentang

²⁵ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2003), hlm. 45

suasana hati, bila kurang waspada maka individu menjadi mudah larut dalam aliran emosi dan dikuasai oleh emosi.

2. Pengaturan diri

Pengaturan diri termasuk didalamnya pengendalian diri, sikap dapat dipercaya, waspada, adaptif, dan inovatif. Tujuan pengendalian diri adalah keseimbangan emosi bukan menekan emosi, karena setiap perasaan memiliki nilai dan makna tersendiri. Pengaturan diri merupakan pengendalian emosi yang dimiliki seseorang dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu. Kemampuan ini mencakup kemampuan untuk menghibur diri sendiri ketika ditimpa kesedihan, melepaskan kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan akibat-akibat yang ditimbulkannya serta kemampuan untuk bangkit dari perasaan-perasaan yang menekan.

3. Motivasi

Motivasi didalamnya mencakup dorongan berprestasi, komitmen, inisiatif, dan optimisme. Prestasi harus dilalui dengan dimilikinya motivasi dalam diri individu, yang berarti memiliki ketekunan untuk menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati, serta mempunyai perasaan motivasi yang positif, yaitu antusiasme, gairah, optimis, dan

keyakinan diri. Keterampilan memotivasi diri memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung lebih jauh produktif dan efektif dalam hal apapun yang mereka kerjakan.

4. Empati

Empati termasuk didalamnya memahami orang lain, pelayanan, membantu pengembangan orang lain, menyikapi perbedaan dan kesadaran positif. Empati adalah dapat merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain, mampu memahami perspektif mereka, menumbuhkan hubungan saling percaya dan menyeleraskan diri dengan bermacam-macam orang. Empati dibangun berdasarkan pada kesadaran diri.

Kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

5. Keterampilan sosial

Keterampilan sosial mencakup pengaruh keterampilan berkomunikasi, kepemimpinan, manajemen konflik, keakraban, kerja sama, dan kerja tim. Kemampuan dalam membina

hubungan merupakan suatu keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan, dan keberhasilan antar pribadi. Keterampilan dalam berkomunikasi merupakan kemampuan dasar dalam keberhasilan membina hubungan.

2.1.2.2. AQ (*Adversity Quotient*)

Terdapat empat dimensi dalam AQ, yaitu kendali, asal usul dan pengakuan, jangkauan, dan daya tahan.²⁶

1. Kendali (*Control*)

Kendali diawali dengan pemahaman bahwa sesuatu, apapun itu, dapat dilakukan. Perbedaan antara respons AQ yang rendah dan yang tinggi dalam dimensi ini cukup dramatis. Mereka yang AQ-nya lebih tinggi merasakan kendali yang lebih besar atas peristiwa-peristiwa dalam hidup dari pada yang AQ-nya lebih rendah.²⁷

2. Asal Usul dan Pengakuan (*Origin and Ownership*)

Origin atau asal usul erat kaitannya dengan rasa bersalah. Rasa bersalah memiliki dua fungsi penting. Pertama, rasa bersalah dapat membantu seseorang belajar. Yang kedua, rasa bersalah itu menjerus pada penyesalan. *Ownership* atau kepemilikan mempertanyakan: sejauh mana individu mengandalkan diri sendiri untuk memperbaiki situasi yang dihadapi, tanpa memperdulikan penyebabnya.²⁸

²⁶ Paul G. Stoltz, *Adversity Quotient: Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*, (Jakarta: Grasindo, 2000), hlm. 140

²⁷ Ibid., hlm 142-143

²⁸ Ibid., hlm 147 dan 150

3. Jangkauan (*Reach*)

Dimensi ini mempertanyakan: sejauh manakah kesulitan akan menjangkau bagian-bagian lain dari kehidupan seseorang. Respons AQ yang rendah akan membuat kesulitan merembes ke segi-segi lain dari kehidupan seseorang.²⁹

4. Daya Tahan (*Endurance*)

Daya tahan atau *endurance* merupakan dimensi terakhir dari AQ. Dimensi ini mempertanyakan dua hal yang berkaitan: Berapa lamakah kesulitan akan berlangsung? Berapa lamakah penyebab kesulitan itu akan berlangsung? Semakin rendah skor *endurance* seseorang semakin besar kemungkinan seseorang menganggap kesulitan dan penyebab-penyebabnya akan berlangsung lama.³⁰

2.1.3. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu³¹. Pendidikan formal dan pendidikan kejuruan terdapat unsur saling melengkapi, artinya untuk menempuh pendidikan kejuruan dibutuhkan pendidikan formal yang sudah mengandung unsur-unsur persiapan ke arah kejuruan.³² Pendidikan kejuruan di Indonesia yang bersifat formal ialah Sekolah Menengah Kejuruan atau SMK. SMK merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan

²⁹ Ibid., hlm 158

³⁰ Ibid., hlm 162

³¹ Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 341

³² Uwe Schippers dan Djadjang Madya Patriana, *Pendidikan Kejuruan di Indonesia*, (Bandung: Angkasa, 1993), hlm. 19.

menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang diakui sama/setara SMP/MTs.

Definisi lain mengenai pendidikan kejuruan yang dikemukakan oleh *House Committee on Education and Labour*, menyatakan bahwa pendidikan kejuruan adalah suatu bentuk pengembangan bakat, pendidikan dasar keterampilan dan kebiasaan-kebiasaan yang mengarah pada dunia kerja yang dipandang sebagai latihan keterampilan.³³

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa SMK merupakan lembaga formal yang mengembangkan dan melanjutkan pendidikan dasar dan mempersiapkan peserta didiknya untuk dapat bekerja, baik bekerja sendiri atau bekerja sebagai bagian dari suatu kelompok sesuai dengan bidangnya masing-masing. Untuk itu siswa harus dibekali pengetahuan teori dan keterampilan praktis, juga sikap dan tingkah laku sosial. Hal tersebut dibutuhkan sebagai bekal yang berharga guna meraih sukses dalam rangka memasuki dunia kerja, baik sebagai pekerja di perusahaan maupun sebagai wirausaha yang mandiri.

Menurut Nasution, tujuan sekolah secara umum adalah:

- 1) Mempersiapkan anak untuk suatu pekerjaan,
- 2) Memberikan keterampilan dasar,
- 3) Membuka kesempatan memperbaiki nasib,
- 4) Menyediakan tenaga pembangunan,
- 5) Membantu memecahkan masalah-masalah sosial,
- 6) Mentransmisi kebudayaan,

³³ Oemar H. Malik, *Pendidikan Tenaga Kerja Nasional: Kejuruan, Kewiraswastaan, dan Manajemen*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1990), hlm. 24

- 7) Membentuk manusia yang sosial, dan
- 8) Merupakan alat mentransformasi kebudayaan.³⁴

Sekolah kejuruan mempunyai misi utama yaitu menyiapkan siswanya untuk memasuki dunia kerja. Tujuan pendidikan kejuruan adalah membekali siswa agar memiliki kompetensi perilaku dalam bidang kejuruan tertentu sehingga yang bersangkutan mampu bekerja (memiliki kinerja) demi masa depan dan untuk kesejahteraan bangsa.³⁵

Tujuan khusus pendidikan menengah kejuruan adalah:

- (1) Menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan dunia industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya,
- (2) Menyiapkan peserta didik agar mampu memilih karier, ulet dan gigih dalam berkompetensi, beradaptasi di lingkungan kerja, dan mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminatinya,
- (3) Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, agar mampu mengembangkan dikemudian hari baik secara mandiri maupun melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi,
- (4) Membekali peserta didik dengan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan keahlian yang dipilih (Depdiknas, 2004).³⁶

³⁴ Nasution, *Sosiologi Pendidikan*, (Bandung: Bumi Aksara, 2014), hlm. 14

³⁵ Uwe Schippers dan Djadjang Madya Patriana, *Pendidikan Kejuruan di Indonesia*, (Bandung: Angkasa, 1993), hlm 19.

³⁶ Arief Norma Sari, *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 2 Jember Tahun Ajaran 2012/2013*, (Jember: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember, 2013), Skripsi.

Berdasarkan tujuan SMK di atas dapat diketahui bahwa tujuan umum SMK yaitu “bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggung jawab”. Tujuan khusus SMK adalah mempersiapkan peserta didik dengan kompetensi-kompetensi tertentu sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga mampu menjadi tenaga kerja tingkat menengah yang produktif dan siap bersaing di dunia usaha/industri.

2.1.4. Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa

Praktik kerja industri merupakan bagian dari Pendidikan Sistem Ganda (PSG) yang dilakukan dengan menerjunkan siswa SMK pada dunia usaha atau dunia industri sehingga siswa secara langsung menghadapi pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Pengalaman praktik kerja industri adalah pengetahuan dan keterampilan yang diketahui dan dikuasai peserta didik setelah mengikuti praktik kerja di dunia usaha maupun dunia industri selama jangka waktu tertentu. Peserta didik dikatakan berpengalaman apabila telah memiliki tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dan memadai sesuai dengan bidang keahliannya. Pengalaman praktik kerja industri peserta didik dapat memantapkan hasil belajarnya, membentuk sikap serta menghayati dan mengenali lingkungan kerja.

Slameto menyatakan bahwa pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan. Siswa dapat langsung merasakan kondisi kerja dan pengalaman-pengalaman baru yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan tambahan pengetahuan.³⁷ Menurut Hamalik, praktik akan mendekatkan dan menjembatani persiapan peserta didik untuk terjun kebidang tugasnya setelah menempuh program tersebut.³⁸ Efektivitas pelaksanaan kegiatan praktik kerja industri dapat dilihat dari tambahan pengetahuan kerja, keterampilan kerja yang benar, memecahkan masalah kerja serta persiapan kerja setelah siswa melaksanakan praktik kerja industri. Siswa yang telah melaksanakan praktik kerja industri akan mendapatkan pengalaman kerja yang banyak sehingga siswa akan lebih cepat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang dihadapinya, maka siswa tersebut akan lebih produktif dalam bekerja

2.2. Kerangka Berpikir

Kesiapan kerja siswa SMK sangat penting karena lulusan SMK merupakan tenaga kerja siap pakai yang akan digunakan dalam dunia kerja. Tingkat kesiapan kerja siswa tergantung dari bagaimana siswa menyiapkan dirinya untuk terjun ke dalam dunia kerja. Salah satu program yang wajib diikuti oleh siswa SMK ialah Praktek Kerja Industri atau Prakerin. Prakerin bertujuan untuk menyiapkan siswa untuk dapat terjun secara aktif di dunia industri atau

³⁷ Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 115

³⁸ Oemar Hamalik, *Op.cit.*, 2005, hlm. 93

usaha. Kesiapan siswa untuk melakukan hal tersebut tidak terlepas dari kecerdasan EQ dan AQ yang dimiliki masing-masing siswa.

Pengalaman praktik kerja industri akan mempengaruhi peserta didik untuk membuat pertimbangan yang logis, mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, mampu mengendalikan diri/emosi, memiliki sikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual, memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, serta mampu memberikan respon terhadap masalah kerja. Maka semakin banyak pengalaman praktik kerja industri akan menyebabkan kesiapan kerja peserta didik menjadi tinggi dan sebaliknya, semakin sedikit pengalaman praktik kerja industri akan menyebabkan kesiapan kerja peserta didik menjadi rendah.

2.3. Hipotesis Penelitian

Didasarkan pada masalah yang diajukan, kajian teoritis dan argumentasi yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: “Pengalaman praktik kerja industri diduga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI SMK N 5 Jakarta”.