

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia menghadapi tantangan kompleks dalam sektor ketenagakerjaan. Dengan jumlah penduduk mencapai 283,488 juta jiwa pada tahun 2024, sekitar 5,2 % di antaranya tercatat sebagai pengangguran. Angka ini menunjukkan jutaan individu yang belum terserap secara optimal ke dalam pasar kerja. Masalah ini tidak hanya berdampak pada stabilitas ekonomi, tetapi juga memengaruhi aspek sosial, seperti meningkatnya kemiskinan, kesenjangan sosial, dan potensi konflik di masyarakat. Dengan jumlah penduduk usia produktif yang terus meningkat, Indonesia dihadapkan pada tekanan untuk menciptakan lapangan kerja yang memadai dan memastikan keterampilan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan industri (Savitri, 2024). Oleh karena itu, upaya penanganan pengangguran menjadi agenda prioritas yang membutuhkan perhatian dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan, untuk menciptakan solusi berkelanjutan yang mampu mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Problematika mengenai tingginya angka pengangguran, terbatasnya lapangan kerja, penurunan tingkat produktivitas kerja, regulasi mengenai upah

minimum yang belum optimal, maraknya aksi mogok kerja, konflik perburuhan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan isu tenaga kerja usia dini masih menjadi tantangan sektor ketenagakerjaan di Indonesia hingga saat ini perselisihan perburuhan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan isu pekerjaan merupakan tantangan yang pada saat ini dirasakan masih dihadapi oleh sektor ketenagakerjaan di Indonesia (Rohman *et al.*, 2022). Melihat hal tersebut, sangat penting untuk membentuk sumber daya manusia yang berkompeten, berwawasan luas, dan dapat bersaing di tingkat global. Kebutuhan akan peningkatan keterampilan yang lebih tinggi menjadi indikator penting bagi individu dalam memasuki dunia kerja. Namun, lapangan kerja masih terbatas meskipun sumber daya manusia melimpah, sehingga menyebabkan kesenjangan dan tingkat pengangguran yang memprihatinkan bagi lulusan SMK dalam menghadapi salah satu tugas karier yang paling menantang yaitu transisi ke pasar tenaga kerja .

Sementara itu, survei yang dilakukan oleh *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) menyatakan bahwa SMK tidak hanya berorientasi pada pendidikan akademis, fokus pendidikan SMK lebih menekankan pada pendidikan praktik dan keterampilan yang relevan dengan bidang kejuruan tertentu. Dengan demikian, jalur berbasis keterampilan kejuruan membuat siswa harus memenuhi kualifikasi untuk memasuki pasar tenaga kerja, serta membatasi akses mereka ke pendidikan tinggi di banyak negara (OECD, 2020). Selain itu, di negara-negara dengan pendidikan kejuruan berbasis sekolah, lulusan memiliki memiliki risiko pengangguran

dan pekerjaan tidak terampil yang lebih tinggi dibandingkan dengan lulusan pendidikan umum. Oleh karena itu, lulusan SMK membutuhkan keterampilan yang memungkinkan mereka untuk beradaptasi dengan transisi karier (Cedefop, 2019).

Tabel 1. 1Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan		
	2021	2022	2023
Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	3,61	3,59	2,56
SMP	6,45	5,95	4,78
SMA	9,09	8,57	8,15
SMK	11,13	9,42	9,31
Diploma I/II/III	5,87	4,59	4,79
Universitas	5,98	4,8	5,18

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Berdasarkan data yang diambil dari Badan Pusat Statistik (BPS) merepresentasikan tingkat pengangguran SMK pada tahun 2023 mencapai 9,31% melampaui angka pengangguran lulusan SMA sebesar 8,15%. Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menjadi angka pengangguran tertinggi pada tahun 2023 dibandingkan jenjang pendidikan lainnya. SMK menempati posisi pertama karena ada perbedaan antara keterampilan yang dimiliki dan kebutuhan kerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa siswa tamatan SMK masih belum diserap sempurna oleh industri untuk menerapkan pengetahuan yang telah dipelajari di sekolah. Dengan kata lain, pasar tenaga kerja masih mempertanyakan kesiapan kerja siswa lulusan SMK (Hermawan *et al.*, 2023).

Tabel 1. 2 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi DKI Jakarta

Wilayah	Tingkat Pengangguran Terbuka (Persen)				
	2020	2021	2022	2023	2024
Jakarta Selatan	10,79	7,33	5,63	5,37	5,22
Jakarta Timur	9,29	8,23	8,39	7,24	6,95
Jakarta Pusat	10,97	7,75	5,88	6,42	6,24
Jakarta Barat	12,27	9,06	7,1	6,39	6,18
Jakarta Utara	11,79	9,84	8,04	7,05	6,18

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

BPS mencatat data tamatan SMK/MAK adalah kontributor terbanyak dalam TPT Indonesia pada tahun 2023 dibandingkan dengan lulusan lainnya. Sementara itu, lulusan SMK/MAK juga menjadi kontributor terbesar bagi TPT Indonesia pada tahun-tahun sebelumnya. Faktanya, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2010 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, tujuan pendidikan vokasi adalah untuk menciptakan lulusan yang siap kerja. Akan tetapi, data TPT memperlihatkan masih rendahnya keterserapan tenaga kerja lulusan SMK/MAK. Masalah pengangguran lulusan SMK/MAK perlu diselesaikan dengan baik untuk menciptakan lulusan SMK/MAK yang kompetitif dan unggul (Pambudi & Harjanto, 2020).

Berdasarkan data tingkat pengangguran terbuka (TPT) dari tahun 2020 hingga 2024, terlihat adanya tren penurunan pengangguran di seluruh wilayah DKI Jakarta, termasuk di Jakarta Barat. Namun, Jakarta Barat tetap menjadi

salah satu wilayah yang memerlukan perhatian khusus dalam upaya penurunan tingkat pengangguran. Pada tahun 2020, TPT Jakarta Barat berada di angka tertinggi sebesar 12,27%, yang mencerminkan permasalahan signifikan dalam penyerapan tenaga kerja. Meskipun penurunan secara konsisten terjadi, dengan TPT menurun menjadi 6,18% pada tahun 2024, angka ini masih sebanding dengan Jakarta Utara dan tetap lebih tinggi dibandingkan Jakarta Selatan.

Penurunan TPT yang terjadi dalam kurun waktu lima tahun terakhir menunjukkan adanya perbaikan, namun juga mengindikasikan bahwa tantangan struktural di pasar tenaga kerja Jakarta Barat belum sepenuhnya terselesaikan. Sebagai wilayah dengan jumlah penduduk yang padat serta peran strategis dalam sektor perdagangan dan industri, Jakarta Barat membutuhkan penelitian lebih lanjut untuk menggali faktor-faktor yang memengaruhi kesiapan kerja masyarakatnya. Faktor seperti kesenjangan keterampilan, kondisi sosial ekonomi, dan dinamika sektor informal berkontribusi terhadap perlambatan penurunan TPT di wilayah ini, terutama dalam rangka merumuskan strategi yang lebih komprehensif untuk meningkatkan kesiapan kerja dan mengoptimalkan peluang ketenagakerjaan di wilayah tersebut.

Kesiapan karier dan kematangan karier dikonseptualisasikan sebagai kombinasi dari kepribadian yang proaktif dan optimisme. Penelitian terdahulu telah menemukan beberapa indikator kesiapan dan kematangan karier, diantaranya adalah kepribadian *big-five*, kepribadian proaktif, dan harga diri

(van Vianen *et al.*, 2012). Pendapat lain, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Sholikah, dkk menemukan bahwa faktor sosial dan psikologis mempengaruhi kesiapan dan kematangan karier seseorang. Dalam hal ini, faktor sosial meliputi status sosial ekonomi orang tua, sedangkan faktor psikologis meliputi *Locus of Control* (Sholikah *et al.*, 2021).

Tabel 1. 3 Hasil Pra-Riset tentang Kesiapan Kerja terhadap 40 siswa SMK Negeri 45 Jakarta

Daftar Pertanyaan	Total Presentase Per Pertanyaan	
	Ya	Tidak
Keterampilan Teknis (<i>Technical Skills</i>)		
1. Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk bekerja	50%	50%
2. Saya mampu mengoperasikan alat atau teknologi masa kini	45%	55%
Keterampilan Sosial dan Komunikasi (<i>Social and Communication Skills</i>)		
1. Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam tim.	45%	55%
2. Saya mampu berkomunikasi secara efektif, baik lisan maupun tulisan.	50%	50%
Kemampuan Beradaptasi dan Fleksibilitas (<i>Adaptability and Flexibility</i>)		
1. Teori dan praktik yang didapatkan di sekolah mendorong saya untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja di masa depan.	40%	60%
2. Saya mampu mengatasi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan.	30%	70%
Kepercayaan Diri (<i>Confidence</i>)		
1. Teori dan praktik yang didapatkan di sekolah meningkatkan kepercayaan diri saya untuk bekerja	40%	60%
2. Saya yakin dapat menghadapi proses rekrutmen, seperti wawancara kerja dan tes.	30%	70%
Hasil Akhir	41.25%	58.75%

Factors Influencing Career readiness of Graduates: an Exploratory Study (Mashigo, 2014)

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Untuk mengetahui kondisi atau gambaran sementara fenomena mengenai kesiapan kerja siswa SMK Negeri 45 Jakarta, peneliti melakukan pra-penelitian dengan menyebarkan kuesioner ke 40 siswa kelas 12 SMK Negeri 45 Jakarta. Pra-penelitian dilakukan dengan cara membagikan pertanyaan melalui *google-form* dengan hasil menunjukkan 58.75% siswa belum memiliki kesiapan bekerja. Secara keseluruhan, presentase kesiapan kerja siswa SMK Negeri 45 Jakarta masih jauh dari optimal. Keterampilan teknis, kemampuan berkomunikasi, dan kepercayaan diri menjadi area yang paling memerlukan perbaikan. Tingkat kesiapan yang rendah ini menunjukkan bahwa meskipun beberapa siswa memiliki dasar yang cukup baik dari segi pengetahuan teknis, banyak yang masih perlu penguatan dalam keterampilan praktis, kemampuan beradaptasi, serta kepercayaan diri menghadapi dunia kerja nyata. Oleh karena itu, sekolah perlu menambah upaya melalui program pelatihan keterampilan yang lebih mendalam, simulasi kerja, serta peningkatan kompetensi sosial dan komunikasi untuk mempersiapkan siswa dengan lebih baik menghadapi tantangan di dunia kerja.

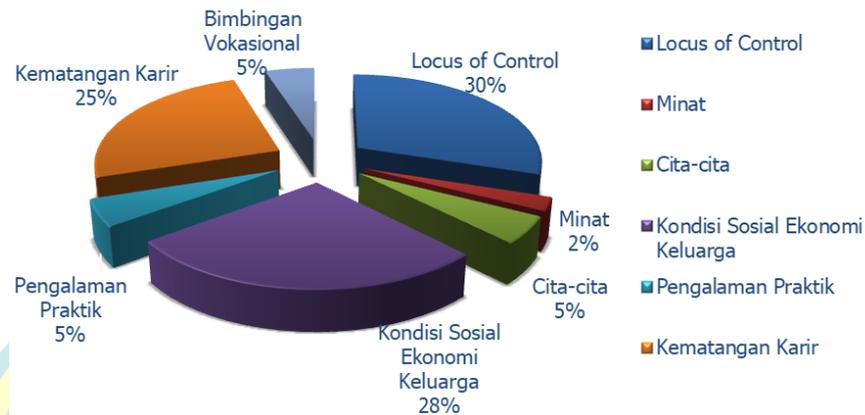
Kesiapan kerja didefinisikan sebagai seperangkat kompetensi, pengetahuan, dan sikap untuk memfasilitasi siswa secara aktif berpartisipasi di pasar kerja dan berkontribusi pada tujuan organisasi secara keseluruhan. Kemampuan komunikasi, pemahaman teknologi, kemampuan memecahkan masalah dan kerja sama tim, kemampuan untuk belajar dan memahami dunia kerja, dan lain-lain, merupakan kriteria prasyarat kandidat di pasar tenaga kerja saat ini. Faktor-faktor ini berkontribusi pada keberhasilan siswa ketika

berpartisipasi dalam pekerjaan nyata. Khususnya, di era digital saat ini, banyak pekerjaan baru yang terus terbentuk, disertai dengan perubahan lingkungan kerja yang cepat, yang mengarah pada penguasaan banyak keterampilan kerja baru (To & Pham, 2024).

Oleh karena itu, setiap individu harus terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk mengikuti persyaratan pasar tenaga kerja. Untuk itu, membekali siswa dengan keterampilan yang siap untuk berkarier di era digital telah menjadi salah satu prioritas utama pendidikan tinggi di seluruh dunia karena hal ini merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, sudah relatif banyak penelitian di dunia terkait dengan kemampuan memenuhi persyaratan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan lulusan dalam memenuhi persyaratan kerja (To & Pham, 2024).

Pentingnya meningkatkan keterampilan sumber daya manusia Indonesia melalui pendidikan kejuruan untuk memenuhi tuntutan Industri 4.0, yang menekankan perlunya lulusan yang terampil dan profesional. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Turan, 2021) mengidentifikasi kesiapan kerja sebagai konsep multifaset yang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Studi ini menyoroti bahwa kesiapan kerja siswa yang dipengaruhi oleh faktor internal yaitu *Locus of Control* menjadi sangat penting. Serta faktor internal ditentukan oleh *Socioeconomic Status* (status sosial ekonomi orangtua).

Pra-Survei Faktor Kesiapan Kerja



Gambar 1. 1 Diagram Lingkaran Hasil Pra-Riset tentang Kesiapan Kerja terhadap 40 siswa SMK Negeri 45 Jakarta

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan diagram lingkaran hasil pra-riset faktor kesiapan kerja yang dilakukan terhadap 40 siswa SMK Negeri 45 Jakarta, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dengan persentase yang bervariasi. *Locus of Control* adalah faktor terbesar yang mempengaruhi kesiapan kerja, dengan persentase 30%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar siswa SMK merasa bahwa kesiapan kerja mereka sangat ditentukan oleh sejauh mana mereka memiliki kontrol atas keputusan dan tindakan dalam hidup mereka.

Locus of Control merupakan gambaran tentang ukuran yang diharapkan seseorang hasil dari perilakunya yang tergantung pada tingkat karakteristik pribadinya. *Locus of control* memiliki dua dimensi utama, yang terdiri dari internal dan eksternal. *Locus of control* internal adalah keyakinan bahwa segala bentuk perilaku dan usaha sendiri akan mempengaruhi kejadian dan kehidupan yang akan dijalani saat ini dan di masa yang akan datang

(Hidayat *et al.*, 2020). Sedangkan *locus of control* eksternal adalah keyakinan diri individu bahwa segala sesuatu yang ada pada dirinya (nasibnya) ditentukan oleh faktor-faktor dari luar diri (Cholik *et al.*, 2022).

Peneliti melakukan wawancara mendalam dengan siswa SMK Negeri 45 Jakarta, siswa dengan *locus of control internal* yang rendah merasa tidak memiliki kendali penuh atas nasib mereka di dunia kerja. Mereka bisa meragukan kemampuan diri sendiri dalam mempersiapkan diri untuk pekerjaan, meskipun memiliki potensi dan keterampilan yang baik. Hal ini bisa menyebabkan rendahnya motivasi dalam mencari pekerjaan atau meningkatkan keterampilan kerja. Hal tersebut mendorong kemungkinan siswa dapat mengalami stres atau kecemasan tinggi ketika gagal mencapai ekspektasi yang mereka tetapkan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kris *et al.* (2024) dengan judul *The Influence of Locus of Control and Internship Experience on the Career readiness of Vocational Education Students* menyatakan bahwa *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Senada dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Kusumaningsih & Purwana (2023) dan Cholik *et al.* (2022) juga menghasilkan pengaruh positif dan signifikan. Namun, hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Simmers & McMurray (2022), dalam penelitian ini ditemukan bahwa *Locus of Control* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa *Locus of Control* hanya berdampak melalui variabel mediasi lain, bukan secara

langsung terhadap kepuasan kerja atau kesiapan kerja. Ini mengindikasikan *Locus of Control* tidak selalu memengaruhi persepsi individu tentang kesiapan karier.

Berdasarkan teori *locus of control* yang dikembangkan oleh Julian Rotter pada awal tahun 1960-an adalah sebuah konsep yang menjelaskan bagaimana individu memandang kontrol atas hasil dan pengalaman hidup mereka. Siswa perlu dilatih untuk memahami kapan mereka dapat mengontrol situasi dan kapan mereka perlu menerima pengaruh faktor internal dan eksternal. Program pelatihan manajemen diri dan pengembangan keterampilan *problem-solving* dapat membantu siswa untuk mengoptimalkan *locus of control* internal mereka tanpa mengabaikan kenyataan eksternal (Rotter, 1990).

Selanjutnya, kondisi *socioeconomic status* (status sosial ekonomi keluarga) berada di peringkat kedua pada hasil pra-riset, dengan persentase 28%. Faktor ini menggambarkan bahwa latar belakang keluarga, termasuk keadaan finansial, mempengaruhi kesiapan kerja siswa. Siswa yang berasal dari keluarga dengan kondisi ekonomi yang lebih stabil mungkin memiliki akses lebih baik terhadap pendidikan, pelatihan, dan kesempatan kerja. Sebaliknya, siswa dengan latar belakang keluarga yang kurang mampu mungkin menghadapi lebih banyak hambatan dalam persiapan menuju dunia kerja.

Sementara itu, fakta yang terjadi di lapangan, siswa yang berasal dari keluarga dengan kondisi ekonomi rendah lebih mendorong anak mereka untuk segera bekerja, sering kali di pekerjaan yang tidak memerlukan keterampilan tinggi, tanpa kesempatan melanjutkan pendidikan lebih tinggi atau mendapatkan pelatihan yang lebih relevan dengan pasar kerja yang kompetitif. Ini semakin memperlebar jarak antara siswa dari keluarga kurang mampu dan mereka yang memiliki dukungan ekonomi lebih baik. Banyak siswa dari keluarga ekonomi menengah ke bawah mungkin harus membantu perekonomian keluarga sejak usia dini, sehingga mengurangi fokus mereka terhadap persiapan karier atau pendidikan lanjutan. Akibatnya, mereka kurang siap secara keterampilan atau pengalaman untuk memasuki dunia kerja yang lebih formal dan kompetitif. Mereka merasa kesulitan mengakses fasilitas belajar yang memadai atau peluang pelatihan tambahan yang bisa meningkatkan keterampilan kerja.

Dalam buku *“Social Cognitive Career Theory as Applied To The School-To-Work Transition”* yang ditulis oleh Kelly (2009), status sosial ekonomi sering kali membatasi pilihan dan tujuan seseorang dalam mencapai tujuan-tujuannya. Namun, status sosial ekonomi dalam literatur pengembangan karier masih jarang diteliti, meskipun penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa status sosial ekonomi mempengaruhi bagaimana individu dalam memandang peluang dan mempengaruhi akses mereka terhadap pendidikan dan pengembangan (Kelly, 2009). Blustein juga melakukan studi terkait transisi sekolah ke dunia kerja pada 20 peserta studi

(Blustein, 2011). Dalam temuannya, Blustein melaporkan bahwa latar belakang sosial ekonomi yang tinggi mempengaruhi minat untuk bekerja, konsep diri yang lebih baik, akses yang lebih besar terhadap sumber daya, dan adaptasi karier yang lebih signifikan dibandingkan dengan individu dengan status sosial ekonomi yang lebih rendah (Blustein, 2011).

Penelitian dengan judul *The Role of Socioeconomic Status in the Relationship Between Career Aspirations and Engagement in Career Exploration* yang dilakukan oleh Sawitri (2020) menyatakan bahwa *Socioeconomic Status* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap aspirasi karier. Individu dengan *Socioeconomic Status* tinggi juga lebih jelas dalam melihat masa depan mereka (Guttman & Schoon, 2012), dan terlibat dalam lebih banyak kegiatan mengejar tujuan karier, seperti eksplorasi dan perencanaan karier (Blustein *et al.*, 2002). Penelitian dengan hasil berbeda ditunjukkan oleh Kassahun *et al.* (2022) dalam penelitiannya dengan judul *The Relationship Between Socio-Economic Factors and Career Decision Making Among Secondary School Students in Addis Ababa, Ethiopia* tidak ditemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara *socioeconomic factors* terhadap *career Decision Making*.

Hasil yang sama juga ditemukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Mar'atus Sholikhah (2021) menyatakan bahwa meskipun *Locus of Control* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kesiapan karier, pengaruh *Socioeconomic Status* tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang terkait dengan agensi pribadi dan persepsi diri

(seperti *locus of control*) lebih penting dalam mempersiapkan siswa untuk karier mereka daripada latar belakang sosial ekonomi mereka.

Kemudian, faktor kematangan karier berada di peringkat ketiga pada hasil pra-riset, dengan persentase 25%. Kematangan karier, yang mencakup kesiapan siswa dalam mengambil keputusan terkait karier dan memahami minat serta tujuan profesional mereka. Siswa yang memiliki tingkat kematangan karier yang baik biasanya telah memikirkan pilihan karier mereka dengan matang dan lebih siap menghadapi dunia kerja. Ini menunjukkan pentingnya bimbingan karier dan kesempatan eksplorasi minat karier di SMK. Kematangan karier mencerminkan sejauh mana siswa mampu memahami pilihan karier mereka dan merencanakan masa depan profesional mereka. Namun, banyak siswa mungkin mengalami kebingungan atau kurangnya informasi tentang jalur karier yang tersedia bagi mereka. Minimnya bimbingan karier yang jelas dari pihak sekolah atau kurangnya eksplorasi pilihan karier bisa membuat siswa memilih karier secara asal-asalan atau mengikuti arus tanpa perencanaan yang matang. Hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan karier di masa depan atau peralihan karier yang tidak efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni *et al.* (2023) terhadap mahasiswa dari berbagai wilayah dan tingkat universitas di Cina seperti Xiamen University, Guangxi University (universitas sumber yang tersebar luas) dilakukan dan 600 kuesioner dikumpulkan oleh peneliti menyoroti bahwa kematangan karier merupakan prediktor signifikan dalam pengambilan keputusan karier yang sukses. Kematangan karier memungkinkan individu

untuk menetapkan tujuan yang jelas, membuat rencana yang efektif, dan beradaptasi dengan keadaan yang berubah di pasar kerja. Mereka yang memiliki kematangan karier yang tinggi lebih siap untuk mengintegrasikan aspirasi pribadi dengan peluang kerja eksternal, sehingga menghasilkan pilihan karier yang lebih sesuai.

Hasil penelitian yang sama juga telah ditemukan oleh Mar'atus Sholikhah (2021) dan Syazila *et al.* (2021) yang juga menemukan bahwa kematangan karier merupakan prediktor signifikan dalam pengambilan keputusan karier yang sukses. Kematangan karier memungkinkan individu untuk menetapkan tujuan yang jelas, membuat rencana yang efektif, dan beradaptasi dengan keadaan yang berubah di pasar kerja. Mereka yang memiliki kematangan karier yang tinggi lebih siap untuk mengintegrasikan aspirasi pribadi dengan peluang kerja eksternal, sehingga menghasilkan pilihan karier yang lebih sesuai.

Penelitian yang dilakukan oleh Simmers & McMurray (2022) dan Mar'atus Sholikhah (2021) menunjukkan bahwa *Locus of Control* dan *Socioeconomic Status* hanya berdampak melalui variabel mediasi lain, bukan secara langsung terhadap kepuasan kerja atau kesiapan kerja. Penelitian ini juga menyoroti peran kematangan karier sebagai faktor mediasi, yang menyiratkan bahwa meningkatkan kematangan karier siswa dapat lebih bermanfaat bagi kesiapan mereka daripada hanya berfokus pada *Locus of Control* atau status sosial ekonomi. Sementara itu, penelitian ini menyoroti peran kritis kematangan karier sebagai variabel mediasi yang belum banyak

dieksplorasi dalam konteks hubungan antara *Locus of Control* dan *Socioeconomic Status* terhadap kesiapan kerja.

Meskipun terdapat penelitian sebelumnya yang mengkaji dampak *Locus of Control* dan *Socioeconomic Status* secara terpisah terhadap kesiapan kerja, penelitian ini berbeda dengan mendemonstrasikan interaksi simultan antara kedua faktor tersebut melalui kematangan karier. Kematangan karier dianggap sebagai elemen penting yang dapat menjembatani pengaruh *Locus of Control* dan status sosial ekonomi terhadap kesiapan kerja siswa. Ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang mekanisme psikologis yang terlibat, yang sering kali diabaikan dalam penelitian sebelumnya. Misalnya, penelitian oleh Kris *et al.* (2024) dan Sawitri (2020) menekankan penelitian mengenai pengaruh *Locus of Control* dan *Socioeconomic Status*, tetapi tidak mengkaji bagaimana kematangan karier dapat memengaruhi hubungan tersebut.

Dengan memasukkan kematangan karier sebagai mediator, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru yang berkontribusi pada pengembangan teori karier dan memberikan implikasi praktis bagi pendidik dan praktisi dalam merancang program intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesiapan kerja di kalangan siswa. Penelitian ini tidak hanya memperluas literatur yang ada tetapi juga menawarkan konteks yang lebih holistik dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, menjadikan penelitian ini sebagai landasan penting bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang psikologi pendidikan dan pengembangan karier.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, peneliti tertarik ingin melakukan penelitian terkait permasalahan *Internal Locus Of Control*, *Socioeconomic Status* dan Kesiapan Kerja siswa, serta menyingkap peran Kematangan Karier sebagai faktor mediasi yang mempengaruhi dinamika tersebut. Dengan demikian, peneliti memutuskan untuk mengangkat judul penelitian: “Peran Kematangan Karier dalam Memediasi Pengaruh *Internal Locus of Control* dan *Socioeconomic Status* terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 45 Jakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung *internal locus of control* terhadap kematangan karier?
2. Apakah terdapat pengaruh secara langsung *socioeconomic status* terhadap kematangan karier?
3. Apakah terdapat pengaruh secara langsung *internal locus of control* terhadap kesiapan kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh secara langsung *socioeconomic status* terhadap kesiapan kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh secara langsung kematangan karier terhadap kesiapan kerja?
6. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung *internal locus of control* terhadap kesiapan kerja yang dimediasi oleh kematangan karier?

7. Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung *socioeconomic status* terhadap kesiapan kerja yang dimediasi oleh kematangan karier?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara langsung *internal locus of control* terhadap kematangan karier.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara langsung *socioeconomic status* terhadap kematangan karier.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara langsung *internal locus of control* terhadap kesiapan kerja.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara langsung *socioeconomic status* terhadap kesiapan kerja.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara langsung kematangan karier terhadap kesiapan kerja.
6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung *internal locus of control* terhadap kesiapan kerja yang dimediasi oleh kematangan karier.
7. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung *socioeconomic status* terhadap kesiapan kerja yang dimediasi oleh kematangan karier.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa manfaat berikut ini akan dihasilkan dari penelitian ini, baik secara konseptual maupun praktis:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian dengan judul "Peran Kematangan Karier dalam Memediasi Pengaruh *Internal Locus of Control* dan *Socioeconomic Status* terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 45 Jakarta" sangat relevan dengan beberapa mata kuliah dalam program Pendidikan Administrasi Perkantoran. Berikut relevansinya dengan beberapa mata kuliah:

a. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Relevansi mata kuliah ini membahas pengelolaan sumber daya manusia di organisasi, termasuk pengembangan karier. Penelitian tentang kesiapan kerja siswa SMK sangat berhubungan dengan bagaimana siswa dipersiapkan untuk menjadi tenaga kerja yang kompeten. Kematangan karier yang dibahas dalam skripsi sejalan dengan konsep pengembangan SDM di dunia kerja. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi sebagai strategi pengembangan karier di SMK agar sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja.

b. Mata Kuliah Kependidikan (MKDK)

Relevansi mata kuliah ini membahas bagaimana faktor sosial, seperti status sosial ekonomi, mempengaruhi proses pendidikan serta psikologi pendidikan seperti *locus of control*, dibahas untuk memahami bagaimana kepercayaan siswa terhadap kemampuan mereka dalam mengendalikan nasib mempengaruhi pembelajaran

dan pengembangan karier. Pada penelitian ini juga mengeksplorasi dampak status sosial ekonomi terhadap kesiapan kerja siswa. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi untuk memperkuat pemahaman tentang bagaimana latar belakang sosial ekonomi siswa harus diperhitungkan dalam pengembangan kurikulum dan strategi pengajaran untuk meningkatkan kesiapan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Siswa

- a) Peningkatan Kesiapan Kerja: Dengan memahami peran kematangan karier, siswa dapat lebih siap memasuki dunia kerja. Mereka akan lebih terampil dalam membuat keputusan karier yang tepat, mengidentifikasi peluang, dan mengembangkan keterampilan yang diperlukan.
- b) Pengembangan Kepercayaan Diri: Melalui peningkatan *Locus of Control* yang positif, siswa menjadi lebih percaya diri dalam mengontrol nasib karier mereka. Mereka akan lebih yakin bahwa keputusan yang mereka buat akan mempengaruhi kesuksesan mereka, bukan hanya bergantung pada faktor eksternal.
- c) Penyesuaian Terhadap Lingkungan Kerja: Dengan bantuan program yang berfokus pada kematangan karier, siswa akan lebih mampu beradaptasi dengan kondisi sosial-ekonomi mereka dan tetap kompetitif di pasar kerja.

d) Pengembangan *Soft Skills* dan Kemampuan Mengambil Keputusan: Kematangan karier mendorong siswa untuk lebih mandiri dan proaktif dalam pengambilan keputusan terkait karier. Ini akan membantu mereka mengembangkan *soft skills* seperti komunikasi, manajemen waktu, dan *problem solving* yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

b. Bagi Guru dan Pihak Sekolah

a) Penyusunan Program Pengembangan Karier yang Lebih Efektif: Guru dan pihak sekolah dapat menggunakan temuan ini untuk merancang program pengembangan karier yang lebih terstruktur, yang memperhitungkan *Locus of Control* dan status sosial ekonomi siswa.

b) Pendekatan Pembelajaran yang Lebih Personal: Pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa memungkinkan guru dapat memberikan memotivasi agar lebih siap secara mental dan emosional menghadapi dunia kerja.

c) Penguatan Fungsi Bimbingan Karier di Sekolah: Penelitian ini bisa mendorong pihak sekolah untuk memperkuat layanan bimbingan karier dengan meningkatkan kualitas Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK.

d) Peningkatan Kerjasama dengan Dunia Usaha/Dunia Industri (DU/DI): Sekolah dapat memperkuat hubungan dengan DU/DI

untuk memastikan kurikulum yang disusun dan program magang yang diterapkan benar-benar membantu siswa menjadi siap kerja.

c. Manfaat bagi Instansi (DU/DI)

- a) Tenaga Kerja yang Lebih Siap dan Berkualitas: Dengan adanya pengembangan karier yang terarah di SMK, instansi DU/DI akan mendapatkan tenaga kerja yang lebih siap secara mental dan teknis.
- b) Pengurangan Turnover Karyawan: Karyawan yang memiliki kematangan karier lebih tinggi biasanya memiliki komitmen kerja yang lebih baik dan mampu menghadapi tantangan di tempat kerja dengan lebih baik.
- c) Penyesuaian Terhadap Kebutuhan Industri: Penelitian ini dapat membantu DU/DI memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa, sehingga mereka bisa merancang program rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan yang sesuai.