



UNNES
Universitas Negeri Semarang

**PENGARUH PERENCANAAN KARIR DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KESIAPAN KERJA PESERTA DIDIK DI SMK SE
KABUPATEN TEGAL**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi
Pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

Nuzulia Intan Maulida

NIM 7101413145

UNNES
JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2017

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Senin

Tanggal : 9 Oktober 2017.

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi



Rustiana, M.Si.

NIP. 196801021992031002

Pembimbing

Dr. Kardoyo, M.Pd

NIP. 196205291986011001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Senin
Tanggal : 13 November 2017

Penguji I




Prof. Dr. Rusdarti, M.Si.
NIP.195904211984032001

Penguji II



Khasan Setiaji, S.Pd., M.Pd.
NIP.198504022014041002

Penguji III



Dr. Kardoyo, M.Pd
NIP.196205291986011001



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nuzulia Intan Maulida

NIM : 7101413145

Tempat Tanggal Lahir : Tegal, 26 Juli 1995

Alamat : Pengabean Rt03/01 No. 56 Dukuhturi, Tegal

menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Oktober 2017



Nuzulia Intan Maulida
NIM 7101413145

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Selalu percaya akan janji Allah, “Apabila Dia berkata Jadilah, maka Jadilah sesuatu itu”. (Qur’an Surat Ya-sin ayat 82)

Persembahan

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya skripsi ini saya persembahkan:

- ✓ Untuk orang tuaku yang selalu mendukung, membimbing dan mendoakanku
- ✓ Untuk almamaterku

UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Perencanaan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik di SMK se Kabupaten Tegal” ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Ekonomi di Universitas Negeri Semarang.

Atas segala bantuan yang diberikan untuk penyelesaian penulisan skripsi ini, maka penulis dengan tulus hati menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan studi di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dan studi dengan baik.
3. Drs. Ade Rustiana, M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan bantuan dalam proses ijin penelitian.
4. Dr. Kardoyo, M.Pd., Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya.
6. Kepala SMK Negeri 1 Adiwerna yang telah berkenan memberikan ijin penelitian.

7. Kepala SMK Farmasi AL-Amin yang telah berkenan memberikan ijin penelitian.
8. Kepala SMK Diponegoro Lebaksiu yang telah berkenan memberikan ijin penelitian.
9. Kepala SMK Bina Nusa Slawi yang telah berkenan memberikan ijin penelitian.
10. Peserta didik kelas XII SMK 1 Adiwerna, SMK Farmasi AL-Amin, SMK Diponegoro Lebaksiu, SMK Bina Nusa Slawi yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
11. Orang tua yang selalu memberikan doa, semangat, dan bantuan formil maupun materiil.
12. Teman-teman Pendidikan Ekonomi Koperasi rombel A yang selalu memberikan semangat, bantuan dan dukungan.
13. Semua pihak yang telah berkenan membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, pembaca, dan semua pihak yang memerlukan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Semarang, Oktober 2017



Penulis

SARI

Maulida, Nuzulia Intan. 2017. “Pengaruh Perencanaan Karir dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik SMK se Kabupaten Tegal”. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Dr. Kardoyo, M.Pd.

Kata Kunci: Perencanaan Karir Peserta Didik, Efikasi Diri Peserta Didik, Kesiapan Kerja Peserta Didik.

Perencanaan karir belum dilakukan secara maksimal oleh peserta didik, tingkat efikasi diri peserta didik masih rendah, dan kesiapan kerja peserta didik SMK di Kabupaten Tegal berada pada tingkat rendah dilihat dari tingkat pengangguran pada tahun 2015 paling tinggi diantara kota dan kabupaten lain di Jawa Tengah yaitu sebesar 9,52%. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perencanaan karir dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja peserta didik SMK se Kabupaten Tegal

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta didik kelas XII SMK se Kabupaten Tegal yang berjumlah 10.409 peserta didik. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Probability Sampling* berupa *Cluster Sampling* (Area Sampling) dan diperoleh sebanyak 93 responden. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan teknik deskriptif persentase, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian diperoleh analisis deskriptif rata-rata perencanaan karir dalam kategori rendah sebesar 55,7%, efikasi diri dalam kategori rendah sebesar 58,5%, dan kesiapan kerja dalam kategori rendah sebesar 55,6%. hasil uji hipotesis diperoleh bahwa ada pengaruh perencanaan karir dan efikasi diri secara simultan terhadap kesiapan kerja peserta didik sebesar 52% dan sisanya sebesar 48% , dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Secara parsial perencanaan karir berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja peserta didik dengan kontribusi sebesar 18,8%. efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kesiapan kerja dengan kontribusi sebesar 29,8%.

Saran yang dapat disampaikan yaitu untuk meningkatkan kesiapan kerja peserta didik, peserta didik harus melakukan perencanaan karir dengan mengetahui kemampuan serta keahlian yang dimiliki. Peserta didik harus meningkatkan efikasi diri mereka dengan lebih percaya terhadap kemampuan yang dimiliki sehingga lebih percaya diri dalam melakukan segala sesuatu.

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

ABSTRACT

Maulida, Nuzulia Intan. 2017. “The Influence of Career Planning and Self-Efficacy towards Students Work Readiness on Vocational High Schools in Tegal Regency.” Final Project. Department of Economic Education. Faculty of Economics. Universitas Negeri Semarang. Advisor: Dr. Kardoyo, M.Pd.

Keywords: Student Career Planning, Student Self-Efficacy, Student Work Readiness

Career planning has not been done maximally by students yet, the level of student self-efficacy is still low, and student work readiness on Vocational High Schools in Tegal Regency is low seen by the level of unemployment in 2015 that was the highest between other cities and regencies in Central Java which was 9.52%. This research aims to find out the influence of career planning and self-efficacy towards student work readiness on Vocational High Schools in Tegal Regency.

The population of this research was the entire grade XII students on Vocational High School in Tegal Regency consisted of 10.409 students. Sampling technique used Probability Sampling which was Cluster Sampling (Area Sampling) and it obtained 93 respondents. Data collection method used questionnaire. The obtained data was analyzed by using percentage descriptive technique, classical assumption test, and multiple linear regression analysis.

The results show that for the descriptive analysis, the mean of career planning was 55.7% in low category, self-efficacy was 58.5% in low category, and work readiness was 55.6% in low category, the result of hypothesis test it was obtained that there was a simultaneous influence of career planning and self-efficacy towards student work readiness of 52% and the rest 48% was influenced by other variables that was not discussed on this research. Partially, career planning significantly influenced the student work readiness with the contribution of 18.8%. Self-efficacy significantly influenced the student work readiness with the contribution of 29.8%.

The suggestions given were to improve student work readiness, students have to do career planning by finding out their own skills and abilities. Students have to improve their self-efficacies by believing in their own skills so that they will be more confident in doing everything.

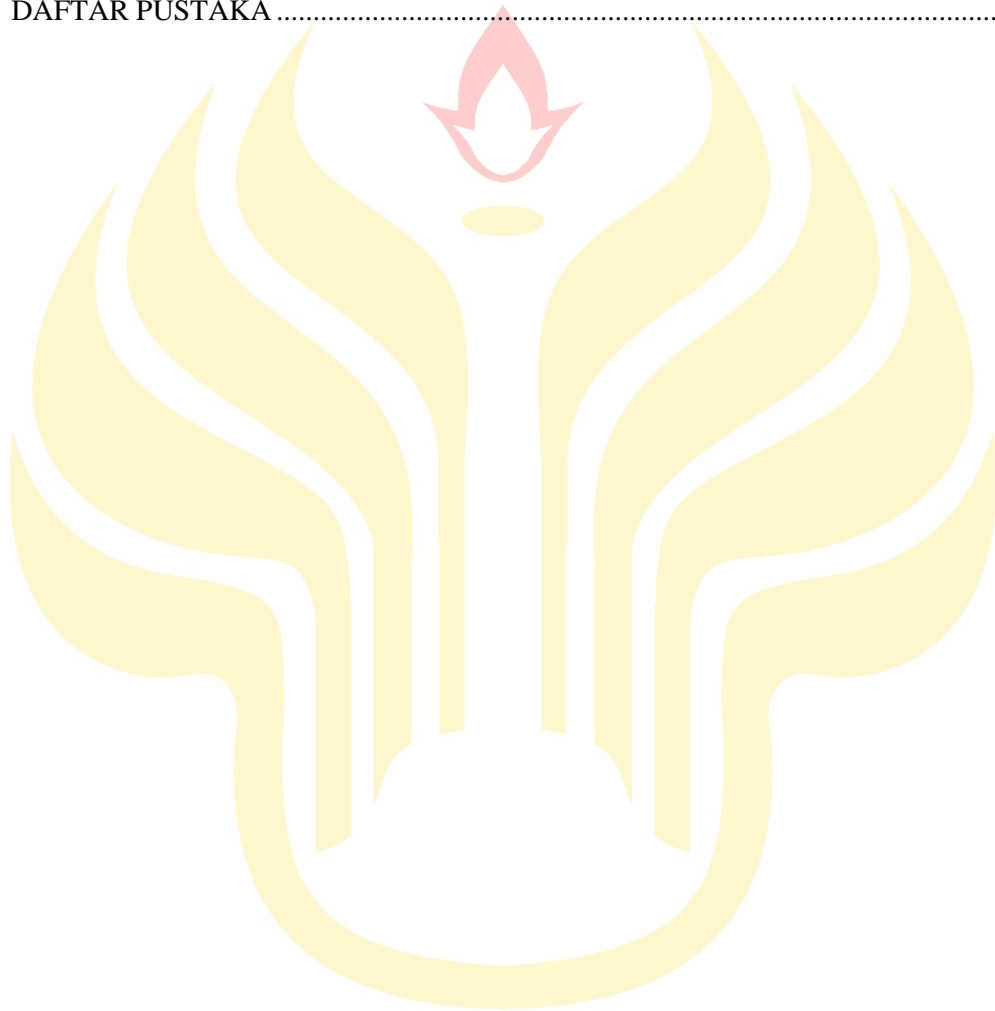
UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN.....	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
SARI	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	8
1.3. Cakupan Masalah.....	8
1.4. Perumusan Masalah.....	9
1.5. Tujuan Penelitian.....	9
1.6. Manfaat Penelitian.....	10
1.7. Orisinalitas Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. <i>Grand Theory</i>	13
2.1.1. Teori Kesiapan	13
2.1.2. Teori Efikasi Diri.....	15
2.1.3. Teori Perencanaan Karir.....	16
2.2. Kajian Variabel Penelitian.....	21
2.2.1. Teori Kesiapan Kerja.....	21
2.2.2. Perencanaan Karir	28
2.2.3. Efikasi Diri	35
2.3. Penelitian Terdahulu.....	38

2.4. Kerangka Berfikir	46
2.5. Hipotesis Penelitian	48
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1. Jenis dan Desain Penelitian	49
3.2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	50
3.2.1. Populasi	50
3.2.2. Sampel.....	50
3.3. Variabel	53
3.3.1. Variabel Independen.....	53
3.3.2. Variabel Dependen	54
3.4. Teknik Pengumpulan Data	55
3.5. Analisis Instrumen	56
3.5.1. Validitas Instrumen	57
3.5.2. Reliabilitas Instrumen.....	59
3.6. Metode Analisis Data	60
3.6.1. Analisis Deskriptif Persentase	60
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	62
3.6.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
3.6.4. Pengujian Hipotesis Penelitian	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	67
4.1. Hasil Penelitian.....	67
4.1.1. Analisis Statistik Deskriptif Presentase.....	67
4.1.2. Uji Asusmsi Klasik.....	81
4.1.3. Analisis Regresi Berganda	85
4.1.4. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	87
4.2. Pembahasan	91
4.2.1. Pengaruh Perencanaan Karir terhadap Kesiapan Kerja.....	91
4.2.2. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta didik.....	93
4.2.3. Pengaruh Perencanaan karir dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja	95

BAB V PENUTUP	97
5.1.Simpulan.....	97
5.2.Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

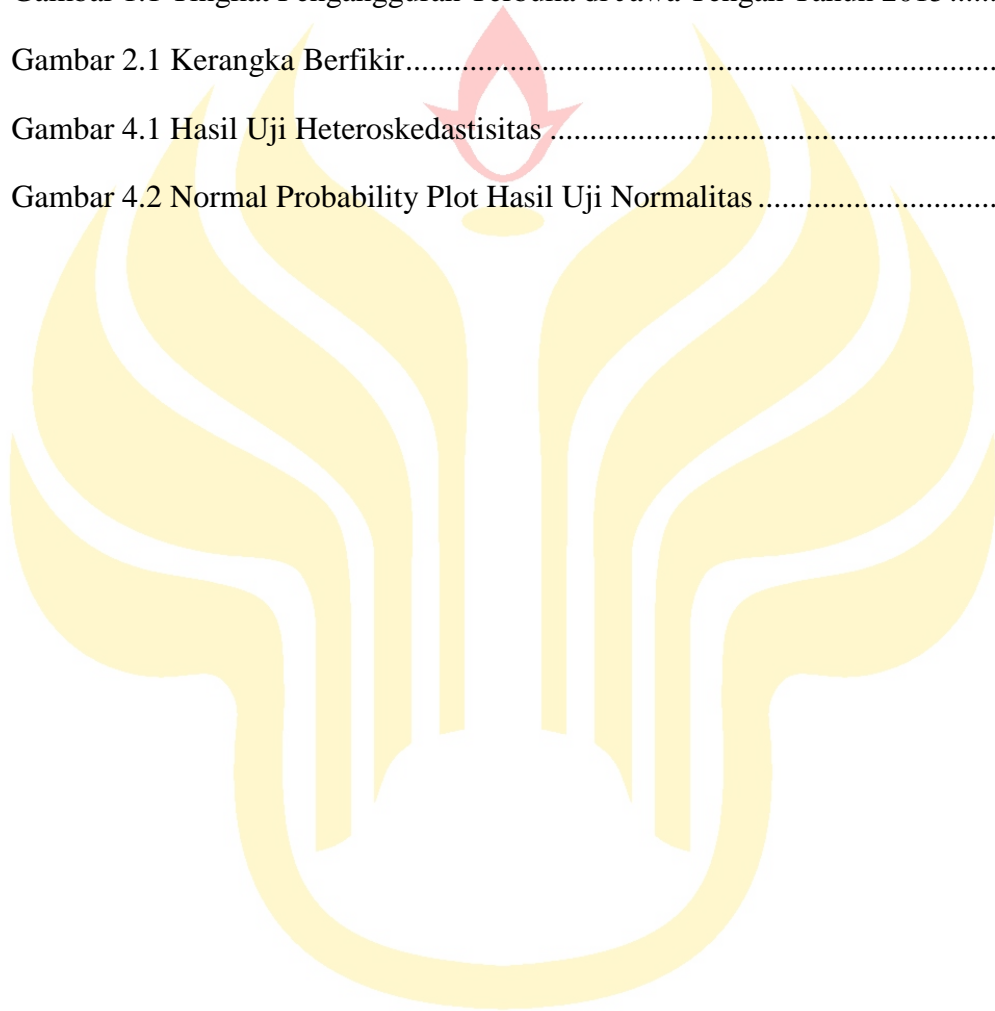
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Kabupaten Tegal Tahun 2015.....	4
Tabel 1.2 Penempatan Kerja Lulusan SMK di Kabupaten Tegal Tahun 2015.....	5
Tabel 1.3 Keberlanjutan Kontrak Kerja Luar Negeri Lulusan SMK di Kabupaten Tegal.....	5
Tabel 3.1 Kecamatan yang Memiliki Sekolah Paling Banyak.....	51
Tabel 3.2 Daftar Sekolah Sampel.....	51
Tabel 3.3 Daftar Pembagian Sampel Tiap Sekolah	52
Tabel 3.4 Skor Alternatif Jawaban Kuesioner	56
Tabel 3.5 Hasil Analisis Validitas Instrumen	58
Tabel 3.6 Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen.....	60
Tabel 3.7 Kriteria Interval Persentasi.....	62
Tabel 4.1 Hasil Deskriptif Presentase Variabel Kesiapan Kerja Peserta Didik	67
Tabel 4.2 Hasil Deskriptif Presentase Indikator Mempunyai Pertimbangan Logis dan Objektif.....	68
Tabel 4.3 Hasil Deskriptif Presentasi Indikator Mempunyai Kemampuan dan Kemauan untuk Bekerja Sama dengan Orang Lain	69
Tabel 4.4 Hasil Deskriptif Persentase Indikator Memiliki Sikap Kritis	70
Tabel 4.5 Hasil Deskriptif Persentase Indikator Keberanian untuk Menerima Tanggung Jawab Secara Individu	70
Tabel 4.6 Hasil Deskriptif Persentase Mempunyai Kemampuan Beradaptasi dengan Lingkungan.....	71
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Persentase Indikator Ambisi untuk Maju dan Berusaha Mengikuti Perkembangan Kompetensi Keahlian yang Dimiliki	72
Tabel 4.8 Hasil Deskriptif Persentase Variabel Perencanaan Karir Peserta Didik	73
Tabel 4.9 Hasil Deskriptif Persentase Indikator Perencanaan yang Sistematis	73

Tabel 4.10 Hasil Deskriptif Persentase Indikator Sikap Pengembangan Karir	74
Tabel 4.11 Hasil Deskriptif Persentase Indikator Kemampuan Membuat Keputusan.....	75
Tabel 4.12 Hasil Deskriptif Persentase Indikator Informasi	76
Tabel 4.13 Hasil Deskriptif Persentase Indikator Realisme.....	76
Tabel 4.14 Hasil Deskriptif Persentase Variabel Efikasi Diri.....	77
Tabel 4.15 Hasil Deskriptif Persentase Indikator Pengalaman Performansi Pengalaman Menguasai Sesuatu	78
Tabel 4. 16 Hasil Deskriptif Persentase Indikator Pengalaman Vikarius	79
Tabel 4.17 Hasil Deskriptif Persentase Indikator Persuasi Sosial	79
Tabel 4.18 Hasil Deskriptif Persentase Indikator Pembangkitan Emosi	80
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinieritas	81
Tabel 4.20 Hasil Uji Heterokedastisitas	83
Tabel 4.21 Hasil Uji Statistik Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)	85
Tabel 4.22 Output Regresi Linier Berganda	86
Tabel 4.23 Hasil Uji t	87
Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial	88
Tabel 4.25 Hasil Uji Simultan.....	90
Tabel 4.26 Hasil Koefisien Determinasi Simultan.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka di Jawa Tengah Tahun 2015.....	3
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	48
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	82
Gambar 4.2 Normal Probability Plot Hasil Uji Normalitas.....	84



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Tabel Populasi	103
Lampiran 2 Kisi-kisi Angket Uji Coba Instrumen Penelitian	105
Lampiran 3 Angket Uji Coba Instrumen	107
Lampiran 4 Daftar Nama Responden Uji Coba Penelitian	113
Lampiran 5 Tabulasi Data Uji Coba Penelitian	114
Lampiran 6 Uji Validitas	116
Lampiran 7 Uji Reliabilitas Uji Coba Instrumen Penelitian	132
Lampiran 8 Angket Penelitian	133
Lampiran 9 Daftar Nama Responden Penelitian	137
Lampiran 10 Tabulasi Hasil Penelitian	139
Lampiran 11 Analisis Deskriptif Persentase	143
Lampiran 12 Output SPSS	151
Lampiran 13 Surat Penelitian	155
Lampiran 14 Surat Selesai Penelitian	156



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Masalah pengangguran merupakan masalah ekonomi yang sering dihadapi oleh semua negara, terutama di negara-negara berkembang dengan jumlah penduduk yang relatif padat termasuk Indonesia dengan jumlah penduduk 257.912.349 (Kemendagri dalam tribunjateng: 2016). Kepadatan penduduk dapat menimbulkan permasalahan ketenagakerjaan salah satunya adalah pengangguran.

Menurut Sagir (1989:38): “Bagi negara berkembang termasuk Indonesia dengan jumlah penduduk yang padat pada umumnya justru menjadi masalah, antara lain karena daya dukung ekonomi yang terbatas, tingkat pendidikan dan produktivitas yang rendah, penyebaran penduduk dan angkatan kerja yang tidak merata secara regional maupun sektoral”.

Potret Sumber Daya Manusia (SDM) Negara Indonesia menunjukkan gambaran yang kurang memuaskan jika dibandingkan dengan negara-negara lain, akibatnya ada banyak pengangguran dikalangan generasi muda yang putus sekolah atau sudah lulus sekolah (Suparno 2009:16). Masalah pengangguran di Indonesia selain disebabkan oleh adanya ketimpangan antara jumlah lapangan kerja dengan jumlah angkatan kerja juga disebabkan oleh kualitas SDM angkatan kerja yang tidak maksimal. Sumber Daya Manusia yang dimiliki Indonesia masih belum memenuhi tuntutan dunia kerja. Era globalisasi saat ini memiliki dampak terhadap permasalahan ketenagakerjaan yaitu tuntutan SDM yang bermutu dan profesional namun masih sedikitnya lapangan pekerjaan. Optimalisasi Sumber Daya Manusia dapat dilakukan salah satunya melalui proses pendidikan. “Sebagai sarana mencerdaskan kehidupan bangsa, pendidikan menjadi sektor yang sangat penting.

Pendidikan berkontribusi dalam mengembangkan SDM yang bermutu, dengan indikator berkualifikasi ahli, terampil, kreatif, dan inovatif” (Suparno 2009:285).

Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan Sumber Daya Manusia yang bermutu sehingga mampu menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini. Pendidikan merupakan salah satu aspek dalam tercapainya tujuan pembangunan Nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa yang tercantum dalam UUD 1945 alinea 4. Hal ini sejalan dengan adanya UUD 1945 Pasal 27 ayat 2 yang lengkapnya berbunyi “Tiap-tiap warga Negara berhak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” kemudian Pasal 31 Ayat 1 “Setiap warga Negara berhak mendapatkan pendidikan” dan Pasal 31 Ayat 2 “Setiap warga Negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya”. Artinya bahwa penyediaan pekerjaan dan pendidikan merupakan kewajiban pemerintah, kebijakan ini diharapkan dapat mengurangi tingkat permasalahan yang dihadapi negara Indonesia yaitu masalah pengangguran. Namun jika dilihat pada kenyataannya terdapat ketimpangan antara kebijakan yang ada dengan hasil yang dicapai dalam peningkatan mutu Sumber Daya Manusia. Kenyataan yang ada masih banyak pengangguran yang dihasilkan dari lulusan pendidikan pada tingkatan sekolah menengah dan perguruan tinggi yang tidak terserap di dunia usaha maupun dunia industri. Sehingga jumlah pengangguran yang diharapkan menurun dengan adanya kebijakan tersebut namun justru semakin meningkat. Berdasarkan data yang tertera di Badan Pusat Statistik Jawa Tengah pada tahun 2015 menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka pada Kabupaten Tegal menempati posisi tertinggi yaitu mencapai 9,52%.



Gambar 1.1 Tingkat Pengangguran Terbuka di Jawa Tengah Tahun 2015

Sumber: BPS 2015

Pendidikan kejuruan sebagai salah satu sistem pendidikan nasional memiliki peranan penting dalam pembangunan nasional. Sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Tahun 1990 No 29 Pasal 1 dan Pasal 3 mengenai ketentuan dan tujuan dari pendidikan kejuruan yang lengkapnya berbunyi “Pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu” (PP Tahun 2009 Pasal 1), “Pendidikan menengah kejuruan mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional” (PP Tahun 2009 Pasal 3). Artinya pendidikan kejuruan diharapkan mampu memberikan kontribusi secara aktif dalam peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia sehingga mampu memenuhi permintaan tenaga kerja dari dunia usaha maupun dunia industri. Namun pada

kenyataannya, data menunjukkan jumlah pengangguran dari lulusan SMK di Kabupaten Tegal menempati posisi dengan jumlah paling banyak diantara jumlah lulusan dari tingkat pendidikan lain.

Tabel 1.1 Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Kabupaten Tegal Tahun 2015

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (<i>Educational Attainment</i>)	Jenis Kelamin (Sex)		
	Laki-laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>
Tidak/Belum Pernah Sekolah (<i>No Schooling</i>)	-	-	-
Tidak /Belum Tamat SD (<i>Not Yet Completed Primary School</i>)	-	-	-
Sekolah Dasar (<i>Primary School</i>)	34	33	67
Sekolah Menengah Pertama (<i>Junior High School</i>)	187	187	374
Sekolah Menengah Atas (<i>Senior High School</i>)	2536	2432	4418
Sekolah Menengah Atas Kejuruan (<i>Vocational Senior High School</i>)	3.107	1.882	5.539
Diploma I/II/III/DIV/ Akademi (<i>Diploma I/II/III/DiV Academy</i>)	187	456	643
Universitas (<i>University</i>)	393	402	795

Sumber: BPS Kabupaten Tegal 2015

Data dari Badan Pusat Statistik menunjukkan Jumlah Pencari Kerja menurut tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan pada tingkat Sekolah Menengah Atas Kejuruan memiliki jumlah paling banyak yaitu mencapai 5.539 orang dari total pencari kerja dibanding dengan lulusan Sekolah Dasar sebanyak 67 orang, lulusan Sekolah Menengah Pertama sebanyak 374 orang, lulusan sekolah menengah atas sebanyak 4.418 orang, lulusan Diploma sebanyak 643 orang, dan lulusan Universitas sebanyak 795 orang. Jumlah pencari kerja dapat diartikan sebagai angkatan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan dan masih menjadi penganggur tetapi masih mencari pekerjaan. Berdasarkan data tersebut berarti masih banyak pengangguran yang dihasilkan dari lulusan pendidikan kejuruan di Kabupaten Tegal yang belum memperoleh maupun belum

ditempatkan di Dunia Usaha maupun di Dunia Industri. Data tersebut menunjukkan SDM yang dihasilkan dari lulusan sekolah kejuruan belum menunjukkan kesiapan kerjanya. Sumber daya manusia yang dihasilkan dari sekolah kejuruan seharusnya lebih mampu untuk mendapatkan pekerjaan dari pada SDM yang dihasilkan dari tingkatan pendidikan lain karena pendidikan kejuruan memang diarahkan menyiapkan peserta didik untuk masuk ke dunia kerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja peserta didik, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang mempengaruhi kesiapan kerja peserta didik antara lain perencanaan karir dan efikasi diri. Perencanaan menurut Capezio (2004:1) didefinisikan sebagai tindakan atau proses penetapan sasaran, kebijakan, dan prosedur untuk suatu unit kerja. Perencanaan karir dapat diartikan sebagai penetapan tujuan karir yang disesuaikan dengan tindakan atau kebijakan untuk mencapainya. Data menunjukkan peserta didik SMK di Kabupaten Tegal belum membuat perencanaan karir secara jelas.

Tabel 1.2 Penempatan Kerja Lulusan SMK di Kabupaten Tegal Tahun 2015

Penempatan Kerja	Persentase Penempatan Kerja
Dalam Negeri	70%
Luar Negeri	30%

Sumber: Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja 2015

Tabel 1.3 Keberlanjutan Kontrak Kerja Luar Negeri Lulusan SMK di Kabupaten Tegal

Keberlanjutan Kontrak	Persentase Keberlanjutan Kontrak
Lanjut Kontrak	20%
Tidak lanjut kontrak	80%

Sumber: Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja 2015

Data yang ditunjukkan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja menunjukkan penempatan lulusan SMK 70% didominasi penempatan di luar negeri. Namun permasalahannya, penempatan di luar negeri hanya terbatas pada masa kontrak kerja selama dua tahun. Dari data di atas dijelaskan keberlanjutan kontrak luar negeri pekerja lulusan SMK hanya 20% saja yang memperpanjang kontrak, 80% sisanya pulang ke daerah asal dan menjadi pengangguran. Artinya perencanaan karir siswa SMK di Kabupaten Tegal tidak dilakukan secara matang. Peserta didik hanya sekedar melamar pekerjaan tanpa mempertimbangkan karir jangka panjang dari pekerjaan tersebut.

Efikasi diri atau *self efficacy* adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk menyusun dan mengarahkan tingkah lakunya untuk mencapai hasil yang dikehendaki (Bandura dalam Utami dan Hudaniah: 2013). Bandura (Feist 2016: 212) beranggapan bahwa keyakinan atas efikasi seseorang adalah landasan dari agen manusia. Manusia yang yakin bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang mempunyai potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya, akan lebih mungkin untuk bertindak dan lebih mungkin untuk menjadi sukses daripada manusia yang mempunyai efikasi diri yang rendah.

Bandura juga menyebutkan bahwa efikasi merujuk pada keyakinan diri seseorang bahwa orang tersebut memiliki kemampuan untuk melakukan suatu perilaku. Hal ini berarti seseorang yang mempunyai efikasi diri akan lebih mengenal kemampuan dirinya sendiri. Menurut Larasati (2016) seseorang yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dan potensinya akan cenderung lebih

mudah untuk merencanakan dan menentukan karir apa yang pantas untuk dirinya sendiri. Sedangkan menurut Utami (2013) peserta didik yang berhasil mengenal kemampuan diri, akan merasa yakin bisa mendapat pekerjaan, karena peserta didik yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam menghadapi dunia kerja.

Data yang diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan Kabupaten Tegal Tahun 2015 perusahaan-perusahaan yang bekerjasama dengan BKK (Bursa Kursus Kerja) SMK yang ada di Kabupaten Tegal menawarkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dipelajari peserta didik selama di sekolah, diantaranya *Ceregiver, Cleaning Service, Construction Worker, Domestic Helper, Domestic Worker, Fisherman, House Maid, Housekeepers/PLRT, Manufacturing Worker, dan Nursing Home*. Perusahaan tidak memberikan penawaran pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi peserta didik dengan alasan lulusan pada tingkat diploma dan sarjana lebih mampu menguasai pekerjaan tersebut.

Menurut wawancara dengan beberapa Guru BK SMK di Kabupaten Tegal mengakui bahwa hasil bimbingan karir pada peserta didik kelas XII, mereka masih ragu-ragu dalam memilih karir yang akan mereka lakukan setelah lulus nanti, apakah memilih untuk bekerja atau melanjutkan ke perguruan tinggi. Menurut guru BK, peserta didik mengakui kemampuan yang dimiliki kurang bersaing dengan lulusan sarjana sehingga mereka masih ragu-ragu dalam memilih karir mereka. Persaingan dengan tingkatan lulusan yang lebih tinggi membuat efikasi diri siswa rendah, peserta didik tidak yakin akan kemampuannya dan ragu-

ragu memilih pekerjaan yang akan dia lakukan karena merasa kalah bersaing dengan lulusan diploma dan sarjana.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dalam penelitian ini akan menganalisis “Pengaruh Perencanaan Karir dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik di SMK se Kabupaten Tegal”.

1.2. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang terjadi pada peserta didik SMK di Kabupaten Tegal adalah sebagai berikut:

1. Pengangguran di Kabupaten Tegal didominasi oleh lulusan SMK;
2. Kesiapan kerja peserta didik SMK di Kabupaten Tegal masih sangat kurang;
3. Perencanaan karir yang belum jelas mempengaruhi kesiapan kerja peserta didik SMK di Kabupaten Tegal;
4. Efikasi diri yang dimiliki oleh peserta didik SMK di Kabupaten Tegal masih rendah.

1.3. Cakupan Masalah

Penelitian ini akan meneliti tentang kesiapan kerja peserta didik SMK di Kabupaten Tegal dimana batasan masalahnya antara lain:

1. Perencanaan karir adalah proses individu dalam menyusun rencana-rencana dan mengidentifikasi tujuan-tujuan dalam mencapai tujuan karir yang akan dicapainya di masa depan.
2. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri sendiri dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai hasil yang dikehendaki.

3. Kesiapan kerja adalah kondisi individu yang meliputi kondisi fisik maupun kondisi mental, adanya pengalaman serta kemampuan dan keahlian dalam melakukan suatu kerja atau pekerjaan.

1.4. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh perencanaan karir terhadap kesiapan kerja peserta didik SMK di Kabupaten Tegal?
2. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja peserta didik SMK di Kabupaten Tegal?
3. Bagaimana pengaruh perencanaan karir dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja peserta didik SMK di Kabupaten Tegal?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini diantaranya:

1. Menganalisis pengaruh perencanaan karir terhadap kesiapan kerja peserta didik SMK di Kabupaten Tegal.
2. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja peserta didik SMK di Kabupaten Tegal.
3. Menganalisis pengaruh perencanaan karir dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja didik SMK di Kabupaten Tegal.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini diantaranya:

1. Manfaat Teoritis:

Secara ilmiah penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan penelitian berikutnya tentang kesiapan kerja peserta didik SMK serta mampu menjadi referensi pengetahuan tentang kesiapan kerja peserta didik SMK.

2. Manfaat Praktis:

a. Bagi Mahasiswa

Manfaat bagi mahasiswa peneliti adalah mahasiswa dapat memahami permasalahan di lingkungan sekitar dan apa itu kesiapan kerja peserta didik SMK.

b. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai referensi perguruan tinggi yang merupakan lembaga pendidikan untuk mengurangi pengangguran dengan memaksimalkan kesiapan kerja bagi lulusannya.

c. Bagi Pemerintah Setempat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi pemerintah daerah, khususnya pemerintah daerah Kabupaten Tegal dalam mengurangi pengangguran dari berbagai tingkat lulusan khususnya lulusan SMK serta mengoptimalkan solusi dalam mengurangi pengangguran pada tingkat lulusan SMK.

1.7. Orisinalitas Penelitian

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini yaitu berjudul “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Pada Siswa SMK Ma’arif NU Kesesi Kabupaten Pekalongan Tahun Pelajaran 2007/2008” yang diteliti oleh Dirwanto. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa SMK Ma’arif NU Kesesi Kabupaten Pekalongan. Faktor-faktor tersebut antara lain motivasi belajar, pengalaman praktek, bimbingan vokasional, kondisi ekonomi keluarga, prestasi belajar, informasi pekerjaan, ekspektasi masuk dunia kerja, pengetahuan, tingkat inteligensi, bakat, minat, sikap, nilai-nilai, kepribadian, keadaan fisik, penampilan diri, tempramen, ketrampilan, kreativitas, kemandirian, kedisiplinan, dan lain-lain. Penelitian ini menggunakan data primer berupa angket dan dokumentasi dilakukan pada tahun 2008 dengan menggunakan metode deskriptif eksploratif.

Hasil dari penelitian tersebut adalah faktor yang paling besar mempengaruhi kesiapan kerja pada siswa SMK adalah faktor kemampuan yang mempunyai eigenvalue 5.515 dan mampu memberikan kontribusi 26.262% terhadap kesiapan kerja pada siswa SMK. Faktor ini terdiri dari variabel keterampilan, pengalaman praktek, dan kreativitas.

Rujukan selanjutnya adalah penelitian yang berjudul “Self Efficacy dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan” oleh Yudi Ganing Dwi Utami dan Hudaniah pada tahun 2013. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui hubungan self efficacy dengan kesiapan kerja pada siswa SMK. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan subyek penelitian 142 siswa SMKN 5 Malang, dengan teknik total sampling.

Metode pengumpulan data menggunakan skala self efficacy dan kesiapan kerja, dengan metode analisa data product moment. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara self efficacy dengan kesiapan kerja dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,676$ dan $p=0,000$; $p<0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi self efficacy semakin tinggi pula kesiapan kerjanya, begitu juga sebaliknya, dengan sumbangan efektif sebesar 45,6%.

Penelitian yang akan dilakukan dengan judul “Pengaruh Perencanaan Karir dan efikasi diri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik di SMK se Kabupaten Tegal” metode yang akan digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Grand Theory*

2.1.1. Teori Kesiapan

Psikologi aliran behavioristik mulai berkembang sejak lahirnya teori-teori belajar yang dipelopori salah satunya oleh Edward Thondrik. Pada mulanya pendidikan dan pengajaran di Amerika Serikat didominasi oleh pengaruh Thondrike (1874-1949). Teori belajar Thondrik disebut “connectionisme” karena belajar merupakan pembentukan koneksi-koneksi antara stimulus dan respon. Teori ini sering pula disebut “trial-and-eror”, individu yang belajar melakukan kegiatan melalui proses “trial-and-eror” dalam rangka memilih respon yang tepat bagi stimulus tertentu.

Ciri-ciri belajar dengan “*trial-and-eror*” yaitu:

1. Ada motiv pendorong aktivitas;
2. Ada berbagai respon terhadap situasi;
3. Ada eliminasi respon-respon yang gagal/salah; dan
4. Ada kemajuan reaksi-reaksi mencapai tujuan.

(Dalyono 2012:20-31)

Thondrike (Cathrina dan Rifa'i, 2105:131) mengemukakan tiga macam hukum belajar, yaitu: a) hukum kesiapan, b) hukum latihan, c) hukum akibat.

a. Hukum kesiapan (*the law of readiness*)

Agar proses belajar mencapai hasil yang baik, maka diperlukan adanya kesiapan individu dalam belajar, ada tiga keadaan yang menunjukkan berlakunya hukum ini yaitu:

1. Apabila individu memiliki kesiapan untuk bertindak atau berperilaku, dan dapat melaksanakannya, maka dia akan mengalami kepuasan.
2. Apabila individu memiliki kesiapan untuk bertindak atau berperilaku, tetapi tidak dapat melaksanakannya, maka dia akan merasa kecewa.
3. Apabila individu tidak memiliki kesiapan untuk bertindak atau berperilaku, dan dipaksa untuk melakukannya, maka akan menimbulkan keadaan tidak memuaskan.

Apabila individu dapat melakukan sesuatu sesuai dengan kesiapan diri, maka dia akan memperoleh kepuasan, dan jika terdapat hambatan dalam pencapaian tujuan, maka akan menimbulkan kekecewaan. Memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu yang tidak dikehendaki cenderung akan menimbulkan kekecewaan bahkan frustrasi.

b. Hukum latihan (*the law of exercise*)

Hubungan antara koneksi antara stimulus dan respons akan menjadi kuat apabila sering dilakukan latihan. Dengan kata lain bahwa hubungan antara stimulus dan respon itu akan menjadi baik kalau dilatih. Sebaliknya, apabila tidak ada latihan, maka hubungan antara stimulus dan respon itu akan menjadi lemah. Makna menjadi kuat atau menjadi lemah itu menunjukkan terjadinya probabilitas respons yang semakin tinggi apabila

stimulus itu timbul kembali. Oleh karena itu hukum latihan ini memerlukan tindakan belajar sambil bekerja (*learning by doing*).

c. Hukum akibat (*the law of effect*)

Apabila sesuatu memberikan hasil yang menyenangkan atau memuaskan, maka hubungan antara stimulus dan respons akan menjadi semakin kuat. Sebaliknya, apabila hasilnya tidak menyenangkan, maka kekuatan hubungan antara stimulus dan respons akan menjadi menurun. Dengan kata lain, apabila stimulus menimbulkan respons yang membawa hadiah (*reward*), maka hubungan antara stimulus-respons akan menjadi kuat dan demikian pula sebaliknya.

Teori tersebut dapat dijadikan dasar untuk mengungkap kesiapan kerja peserta didik. Kesiapan kerja peserta didik dapat ditumbuhkan selama proses belajar. Dalam teori ini untuk mencapai kesiapan kerja selama proses belajar ada tiga hukum yaitu hukum kesiapan, hukum latihan, dan hukum akibat. Kaitannya dengan penelitian ini, hukum kesiapan diperlukan oleh peserta didik dalam mencapai tujuan belajar terutama untuk menghasilkan peserta didik yang siap kerja khususnya pada peserta didik menengah kejuruan (SMK).

2.1.2. Teori Efikasi Diri

Bagaimana orang bertindak dalam situasi tertentu tergantung kepada resiprokal antara lingkungan dengan kondisi kognitif, khususnya faktor kognitif yang berhubungan dengan keyakinan bahwa dia mampu atau tidak mampu melakukan tindakan yang memuaskan (Alwisol 2009: 287). Bandura (Alwisol

2009:287) menyebutkan keyakinan atau harapan diri ini sebagai efikasi diri, dan harapan hasilnya disebut ekspektasi hasil.

1. Efikasi diri atau efikasi ekspektasi (*self efficacy-efficacy expectation*).

Adalah persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsinya dalam situasi tertentu. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

2. Ekspektasi hasil (*outcome expectation*).

Perkiraan atau estimasi diri bahwa tingkah laku yang dilakukan diri itu akan mencapai hasil tertentu.

Teori tersebut dapat dijadikan dasar dalam menjelaskan variabel efikasi diri. Bandura memandang bahwa efikasi diri adalah sebagai bentuk keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri dalam melakukan tindakan untuk mencapai hasil tertentu. Dimana keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri sangat diperlukan dalam dunia kerja. Hal ini berarti efikasi diri penting dimiliki oleh peserta didik dalam menentukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan dalam cita-citanya.

2.1.3. Teori Perencanaan Karir

Super dalam Munandir (1996:93) menyatakan bahwa: “Kerja merupakan perwujudan konsep diri, artinya orang mempunyai konsep diri dan berusaha menerapkan konsep diri itu dalam memilih pekerjaan, hal yang menurut orang tersebut paling memungkinkannya untuk mengekspresikan diri”.

Menurut paham ini, pilihan karir adalah soal mencocokkan (*matching*). Didalam Irama hidup orang, terjadi perubahan-perubahan dan ini berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan konsep diri itu. Teori perkembangan menerima teori *matching* (teori konsep diri), tetapi memandang bahwa pilihan

kerja itu bukan peristiwa yang terjadi dalam hidup seseorang (misalnya waktu tamat pendidikan dan mau meninggalkan sekolah). Orang dan situasi lingkungan itu berkembang, dan keputusan karir merupakan rangkaian yang tersusun atas keputusan yang kecil-kecil.

Teori Super dinyatakan dalam bentuk preposisi. Pada mulanya yaitu tahun 1953, Super mengenali sepuluh preposisi, kemudian 1957 bersama Bachrach, preposisi itu dikembangkan menjadi dua belas. Preposisi-preposisi itu adalah (Super dalam Munandir, 1996:93) :

1. Orang-orang berbeda dalam kemampuan-kemampuan, minat-minat, dan kepribadian-kepribadiannya.
2. Karena sifat-sifat tersebut, orang itu mempunyai kewenangan untuk melakukan sejumlah pekerjaan.
3. Setiap pekerjaan menghendaki pola kemampuan, minat, dan sifat kepribadian yang cukup luas, sehingga bagi setiap orang tersedia beragam pekerjaan dan setiap pekerjaan terbuka bagi bermacam-macam orang.
4. Preferensi dan kemampuan vokasioanl, dan konsep diri orang itu berubahubah.

Pilihan dan penyesuaian merupakan proses yang berkelanjutan.

5. Orang mengalami proses perubahan melalui tahap-tahap pertumbuhan, yaitu:
 - 1) Fase pengembangan (*Growth*) dari saat lahir sampai umur lebih kurang 15 tahun, di mana anak mengembangkan berbagai potensi, sikap-sikap, minat-minat, dan kebutuhan-kebutuhan yang dipadukan dalam struktur gambaran diri (*self-concept structure*)
 - 2) Fase eksplorasi (*Exploration*) dari umur 15 sampai 24 tahun, dimana orang muda memikirkan berbagai alternatif jabatan, tetapi

belum mengambil keputusan yang mengikat, 3) Fase pematangan (*Establishment*) dari umur 25 sampai 44 tahun, yang bercirikan usaha-usaha memantapkan diri melalui pengalaman-pengalaman selama menjalani karir tertentu, 4) Fase pembinaan (*Maintenance*) dari umur 45 tahun sampai 64 tahun, dimana orang yang sudah dewasa menyesuaikan diri dalam penghayatan jabatannya, 5) Fase kemunduran (*Decline*) bila orang memasuki masa pensiun dan harus menemukan pola hidup baru setelah melepaskan jabatannya. Tahap-tahap kehidupan tersebut disebut “daur besar” (*maxicycle*). Orang mengalami juga daur yang lebih kecil ketika peralihan dari satu tahap ke tahap berikutnya, yaitu waktu terjadi ketidakmantapan karir.

6. Pola karir orang ditentukan oleh taraf sosial ekonomi orang tua, kemampuan mental, ciri kepribadian, dan oleh tersedianya kesempatan. Yang disebut dengan keadaan pola karir ialah tingkat pekerjaan yang dicapai dan bagaimana runtunan, frekuensi (keseringan), dan durasi (lama keberlangsungan) pekerjaan yang masih uji coba dan yang sudah mantap.
7. Perkembangan melalui tahap-tahap kehidupan dapat dibimbing, sebagian dengan memudahkan pematangan kemampuan-kemampuan minat-minat serta sebagian dengan membantunya dalam uji realitas dan dalam pengambilan konsep-konsep diri.
8. Proses perkembangan karir pada hakikatnya adalah perkembangan dan implementasi konsep-konsep diri. Konsep diri merupakan suatu proses melakukan sintesis dan kompromi dimana konsep diri adalah produk dari interaksi bakat-bakat bawaan, keadaan tubuh, kesempatan memainkan berbagai

peranan, dan evaluasi-evaluasi mengenai tingkat dimana hasil-hasil peranan yang dimainkan mendapat persetujuan dari atasan-atasan dan kawankawan.

9. Proses melakukan sintesis atau kompromi antara faktor-faktor individual dan sosial, antara konsep diri dan realitas, adalah salah satu dari permainan peranan, baik peranan itu dimainkan dalam fantasi, dalam wawancara konseling, maupun dalam aktivitas-aktivitas kehidupan nyata seperti kelaskelas, klub-klub, kerja sambilan dan sebagainya.
10. Penyaluran kemampuan, minat, sifat, kepribadian, dan nilai menentukan diperolehnya kepuasan diri dan kepuasan hidup. Kepuasan juga tergantung pada tingkat di mana individu menemukan jalan-jalan keluar yang memadai bagi kemampuan-kemampuan, minat-minat, sifat-sifat kepribadian, dan nilai-nilai ini tergantung pada keamanan dalam tipe pekerjaan, situasi kerja dan cara hidup dimana orang dapat memainkan jenis peranan berdasarkan pengalaman-pengalaman, pertumbuhan dan eksploratoris sehingga yang bersangkutan memandangnya cocok dan pantas.
11. Taraf kepuasan yang orang-orang peroleh dari pekerjaan sebanding dengan tingkat di mana mereka telah sanggup mengimplementasikan konsep-konsep dirinya.
12. Bekerja dan pekerjaan merupakan titik pusat organisasi kepribadian bagi kebanyakan orang, sedangkan bagi segolongan orang lagi yang menjadi titik pusat adalah hal ini, misalnya pengisian waktu senggang.

Inti dari teori Super adalah suatu pandangan tentang perkembangan karir yang berlingkup sangat luas, karena perkembangan karir itu dipandang sebagai

suatu proses yang mencakup banyak faktor. Faktor tersebut sebagian terdapat pada individu sendiri dan sebagian terdapat dalam lingkungan hidupnya yang semuanya berinteraksi satu sama lain dan simultan membentuk proses perkembangan karir seseorang. Pilihan karir merupakan suatu perpaduan dari aneka faktor pada individu sendiri seperti kebutuhan, sifat-sifat kepribadian, serta kemampuan intelektual, dan banyak faktor di luar individu, seperti taraf kehidupan sosial-ekonomi keluarga, variasi tuntutan lingkungan kebudayaan, dan kesempatan/kelonggaran yang muncul. Titik berat dari hal-hal tersebut diatas terletak pada faktor-faktor pada individu sendiri. Unsur yang mendasar dalam pandangan Super adalah konsep diri atau gambaran diri sehubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan dan jabatan yang akan dipegang merupakan sebagian dari keseluruhan gambaran tentang diri sendiri.

Teori ini dijadikan sebagai dasar dalam menjelaskan variabel perencanaan karir. Super memandang bahwa perkembangan karir dan pilihan karir mencakup banyak faktor dan titik beratnya terletak pada faktor individu itu sendiri mengenai gambaran diri mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Artinya setiap individu khususnya peserta didik memerlukan perencanaan karir yang matang berupa mengenali gambaran diri sendiri mengenai kemampuan diri, konsep diri, serta minat dalam mencocokkan atau memilih pekerjaan atau karir yang sesuai.

2.2. Kajian Variabel Penelitian

2.2.1. Teori Kesiapan Kerja

1. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja dapat diartikan sebagai kondisi dimana individu siap secara fisik maupun mental dalam menghadapi dunia kerja dan tuntutananya. Kesiapan kerja dapat diartikan dari dua suku kata yaitu kesiapan dan kerja. Kesiapan menurut Slameto (2010:113) adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respons/jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada atau kecenderungan untuk memberi respon. Kondisi mencakup setidaknya-tidaknya 3 aspek, yaitu: (1) Kondisi fisik, mental, dan emosional; (2) Kebutuhan-kebutuhan, motif, dan tujuan; (3) Ketrampilan, pengetahuan dan pengertian yang lain yang telah dipelajari.

Kerja menurut Anoraga (2014:11) merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Sedangkan menurut Dr Franz Von Magnis dalam Anoraga (2006:11) pekerjaan adalah kegiatan yang direncanakan. Jadi pekerjaan itu memerlukan pemikiran yang khusus yang dilaksanakan tidak hanya karena pelaksanaan kegiatan itu sendiri menyenangkan, melainkan karena kita mau dengan sungguh-sungguh mencapai suatu tujuan hasil. Tujuan kerja itu sendiri menurut Smith dalam Anoraga (2014:12) adalah untuk

hidup. Dengan demikian seseorang akan melakukan kegiatan fisik atau otak mereka dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Menurut Stevani (2015) 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 sangat bergantung pada kondisi kondisi kematangan mental dan emosi yang meliputi kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, bersikap kritis, kesediaan menerima tanggung jawab, ambisi untuk maju, dan harus bisa menyesuaikan diri di dunia kerja.

Menurut Sya'diyah (2014): "Kesiapan kerja dunia usaha atau dunia industri menyangkut beberapa aspek yang harus dipersiapkan peserta didik, yaitu; mempunyai kepercayaan tinggi dan diimbangi bekal pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dapat menyesuaikan lingkungan kerja; mentaati komitmen adalah kemauan dan kesungguhan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan aturan yang berlaku; mempunyai kreativitas yang tinggi; ketekunan dan kemauan dalam bekerja; mempunyai kemauan bekerja sama dengan orang lain dan berkomunikasi".

Jadi kesiapan kerja peserta didik dapat diartikan sebagai kondisi peserta didik dimana harus dipersiapkan baik fisik maupun mental agar sesuai dengan permintaan dari dunia usaha maupun dunia industri.

Sedangkan menurut Yanto dalam Sya'diyah (2014) kesiapan kerja peserta didik dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman sehingga peserta didik mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan atau kegiatan.

Kesiapan kerja atau yang disebut juga dengan kompetensi kerja dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Jadi ketika kondisi seseorang memiliki

kompetensi atau kemampuan kerja maka secara tidak langsung memiliki kesiapan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan permintaan dunia kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan kesiapan kerja peserta didik adalah kondisi peserta didik baik fisik berupa kesehatan yang baik untuk melakukan suatu kegiatan, kondisi mental berupa motivasi kemudian ketrampilan serta pengalaman dimana mereka siap dalam suatu situasi bekerja yang direncanakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

2. Prinsip-prinsip Kesiapan

Menurut Slameto (20010:115) prinsip-prinsip kesiapan yaitu:

- a. Semua aspek perkembangan berinteraksi (saling pengaruh mempengaruhi)
- b. Kematangan jasmani dan rohani adalah perlu untuk memperoleh manfaat dari pengalaman.
- c. Pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh positif terhadap kesiapan.
- d. Kesiapan dasar untuk kegiatan tertentu terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan dalam masa perkembangan.

3. Aspek-aspek Kesiapan

Kesiapan perlu dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu kegiatan. Seseorang harus siap secara fisik maupun mental sebelum melakukan pekerjaannya. Menurut Slameto (20010:115) aspek-aspek kesiapan meliputi:

a. Kematangan

Kematangan adalah proses yang menimbulkan perubahan tingkah laku sebagai akibat dari pertumbuhan dan perkembangan. Pertumbuhan mendasari perkembangan, sedangkan perkembangan ini berhubungan fungsi-fungsi

(tubuh+jiwa) sehingga terjadi diferensiasi. Latihan-latihan yang diberikan pada waktu sebelum anak matang tidak akan memberi hasil yang baik.

b. Kecerdasan

Disini hanya dibahas perkembangan kecerdasan menurut Piaget. menurut dia perkembangan kecerdasan adalah sebagai berikut:

(1) Sensori motor period (0-2 tahun)

Anak banyak bereaksi reflek, reflek tersebut belum terkoordinasikan. Terjadi perkembangan perbuatan sensori motor dari yang sederhana ke yang relatif lebih kompleks.

(2) Preoperational period (2-7 tahun)

Anak mulai mempelajari nama-nama dari objek yang samadengan apa yang dipelajari orang dewasa dan ditandai dengan:

- a. memperoleh pengetahuan/ konsep-konsep;
- b. kecakapan yang didapat belum tetap (konsisten)
- c. kurang cakap memikirkan tentang apa yang sedang dipikirkannya, kurang cakap merencanakan sesuatu yang dilakukan, masih berdasarkan pengalaman-pengalaman yang diamati dengan menggunakan tanda-tanda atau perangsang sensori;
- d. bersifat egosentris dalam arti memandang dunia berdasarkan pengalamannya sendiri, dan berdasarkan pengamatannya pada masa itu saja.

(3) Concrete operation (7-11 tahun)

Pikiran anak sudah mulai stabil dalam arti aktivitas batiniah (internal action), dan skema pengamatan mulai diorganisasikan menjadi sistem pengerjaan yang logis (logical operational system). Anak mulai dapat berpikir lebih dulu akibat-akibat yang mungkin terjadi dari perbuatan yang akan dilakukannya, ia tidak lagi bertindak coba-coba salah (trial and error). Menjelang akhir periode ini anak telah menguasai prinsip menyimpan (conservation principles). Anak masih terikat pada objek-objek konkret.

(4) Formal operation (lebih dari 11 tahun)

Kecakapan anak tidak lagi terbatas pada objek-objek yang konkret serta:

- a. Ia dapat memandang kemungkinan-kemungkinan yang ada melalui pemikirannya (dapat memikirkan kemungkinan-kemungkinan);
- b. Dapat mengorganisasikan masalah/situasi;
- c. Dapat berpikir dengan betul (dapat berpikir yang logis, mengerti hubungan sebab akibat, memecahkan masalah/ berpikir secara ilmiah).

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Sya'diyah (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja peserta didik antara lain :

- e. faktor personal/individu, meliputi pengetahuan dan ketrampilan, kemampuan, percaya diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap peserta didik;
- f. faktor kepemimpinan, meliputi dorongan dan motivasi dari seseorang yang dianggap sebagai pemimpin atau motivator oleh peserta didik dalam melakukan pekerjaan yang akan dilakukan,

- g. faktor sistem, meliputi pengetahuan peserta didik meliputi sistem di dunia kerja;
- h. faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal yang dialami oleh peserta didik.

5. Ciri-ciri Peserta Didik yang Memiliki Kesiapan Kerja

Menurut Fitriyanto dalam Nurjanah (2015:14) ciri-ciri peserta didik yang memiliki kesiapan kerja adalah sebagai berikut: 1) Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif, 2) Mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, 3) Memiliki sikap kritis, 4) Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual, 5) Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan, 6) Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan kompetensi keahlian yang dimiliki.

6. Indikator Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan hal utama yang dibutuhkan peserta didik sebelum memasuki dunia kerja terutama pada jenjang pendidikan kejuruan karena tujuan utama dari program pendidikan kejuruan adalah mempersiapkan peserta didiknya untuk bekerja. Adapun yang dijadikan indikator kesiapan kerja dalam penelitian ini berdasarkan ciri-ciri kesiapan karir oleh yanto (Nurjanah 2015:14) adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai pertimbangan yang logis dan obyektif.

Peserta didik dalam merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan mempunyai pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sisi saja,

tetapi peserta didik tersebut akan menghubungkan dengan hal lain seperti kebutuhan hidupnya, kemampuan ketika akan melakukan suatu pekerjaan.

2. Mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain.

Peserta didik yang mempunyai kesiapan kerja mampu untuk bekerja sama dengan orang lain dilihat dari interaksi mereka dalam kelompok belajar selama di sekolah. Dalam bekerja dibutuhkan hubungan dengan banyak orang untuk menjalin kerja sama dalam dunia kerja. Oleh karena itu, peserta didik dituntut untuk dapat berinteraksi dengan orang banyak.

3. Memiliki sikap kritis.

Sikap kritis dibutuhkan untuk dapat mengoreksi kesalahan sebelumnya, yang selanjutnya akan dapat memutuskan tindakan apa yang akan dilakukan setelah koreksi tersebut. Sikap kritis peserta didik dapat dilihat dari bagaimana mereka menerima penjelasan guru dan mengerjakan tugas-tugasnya. Sikap kritis diperlukan dalam bekerja karena dapat mengembangkan inisiatif dan ide-ide kreatif untuk meningkatkan kualitas kerja.

4. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual.

Peserta didik yang memiliki kesiapan kerja memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab, dapat dilihat dari bagaimana dia

menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengerjakan sendiri tugas tersebut. Dalam bekerja diperlukan tanggung jawab dari setiap pekerja. Tanggung jawab itu akan muncul atau timbul dari peserta didik ketika ia telah melampaui kematangan fisik dan mental disertai dengan kesadaran yang timbul dari individu tersebut.

5. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan.

Peserta didik yang mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan dapat dilihat dari mereka mudah bergaul dengan sesama teman, mudah berinteraksi dengan guru dan menghargai orang lain. Menyesuaikan diri dengan lingkungan terutama lingkungan kerja merupakan modal untuk dapat berinteraksi dengan lingkungan tersebut. Hal tersebut dapat dimulai dari sebelum peserta didik masuk ke dunia kerja yang didapat dari pengalaman praktik industri.

6. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan kompetensi keahlian yang dimiliki.

Peserta didik yang mempunyai ambisi untuk maju dapat dilihat dari mereka mempunyai rasa ingin tahu yang besar terhadap perkembangan ilmu. Keinginan untuk maju dapat menjadi dasar munculnya kesiapan kerja peserta didik terdorong untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik lagi. Usaha yang dilakukan salah satunya dengan mengikuti perkembangan bidang keahliannya.

2.2.2. Perencanaan Karir

Menurut Sa'ud dan Makmun (2005:3): "Pada hakekatnya perencanaan adalah suatu rangkaian proses kegiatan menyiapkan keputusan mengenai apa yang

diharapkan terjadi (peristiwa, keadaan, suasana, dan sebagainya) dan apa yang akan dilakukan (intensifikasi, eksistensifikasi, revisi, renovasi, substitusi, kreasi, dan sebagainya)”.

Perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan itu dapat pula diberi arti sebagai suatu proses pembuaan serangkaian kebijakan untuk mengendalikan masa depan sesuai yang ditentukan. Perencanaan dapat pula diartikan sebagai upaya untuk memadukan antara cita-cita nasional dan *resources* yang tersedia yang diperlukan untuk mewujudkan cita-cita tersebut (Fakry dalam Sa'ud dan Makmun 2005:4).

Sedangkan karir menurut Hornby dalam Walgito (2005:194) karir adalah merupakan pekerjaan, profesi. Dari pengertian ini dapat kita definisikan karir sebagai kerja atau pekerjaan. Menurut Anoraga (2014:11) kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya pada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan yang sebelumnya. Kerja merupakan bagian yang paling mendasar/ esensial dari kehidupan manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, dia akan memberikan status dari masyarakat yang ada di lingkungan (Anoraga 2014:14). Menurut Smith dalam Anoraga (2014:14) tujuan bekerja adalah untuk hidup.

Perencanaan karir menurut Simamora dalam Sutrisno (2013) adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir dan penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan karir merupakan proses untuk: 1)

menyadari diri sendiri terhadap peluang-peluang, kesempatan-kesempatan, kendala-kendala, pilihan-pilihan, dan konsekuensi-konsekuensi; 2) mengidentifikasi tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir; 3) penyusunan program kerja, pendidikan, dan yang berhubungan dengan pengalaman-pengalaman yang bersifat pengembangan guna menyediakan arah, waktu, dan urutan langkah-langkah yang diambil untuk meraih tujuan karir.

Sedangkan menurut Sukardi (2008:57) perencanaan atau bimbingan karir adalah bimbingan dalam mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia pekerjaan, dalam memilih lapangan pekerjaan atau jabatan/profesi tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu, dan siap menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki.

Dalam perencanaan karir dapat dirinci menjadi pokok-pokok berikut:

- a. Pemantapan pemahaman diri berkenaan dengan kecenderungan karir yang hendak dikembangkan.
- b. Pemantapan orientasi dan informasi karir pada umumnya, khususnya karir yang dikembangkan.
- c. Orientasi dan informasi terhadap dunia kerja dan usaha memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup.
- d. Orientasi dan informasi terhadap pendidikan yang lebih tinggi, khususnya sesuai dengan karir yang hendak dikembangkan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas perencanaan karir dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan dalam menyusun langkah-langkah untuk menentukan keputusan pekerjaan yang akan dilakukan dan bagaimana mencapai untuk mencapai tujuan karir.

1. Tujuan Perencanaan Karir

Menurut Walgito (2004:195) secara rinci tujuan dari perencanaan atau bimbingan karir ialah membantu peserta didik agar:

- a. Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap, cita-citanya;
- b. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat;
- c. Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengetahui jenis-jenis pendidikan dan latihan yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu, dan memahami hubungan usaha drinya yang sekarang dengan masa depannya;
- d. Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul yang disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, sertamencari jalan untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut;
- e. Para peserta didik dapat merencanakan masa depannya serta menemukan karir dan kehidupannya yang serasi dan yang sesuai (Depdikbud, Petunjuk Bimbingan Karir, 1985).

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Karir

Menurut Afriwinanda (2012:4) faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan karir bersumber dari individu dan sosial meliputi:

- a. Faktor-faktor yang bersumber pada individu:

1. Sikap. Sikap merupakan suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap halhal tertentu. Dengan pengertian

lain sikap adalah merupakan suatu kecenderungan yang relatif stabil yang dimiliki individu dalam bereaksi terhadap diri sendiri, orang lain atau situasi-situasi tertentu.

2. Kepribadian. Kepribadian diartikan sebagai suatu organisasi yang dinamis didalam individu dalam sistem-sistem psikofisik yang menentukan penyesuaianpenyesuaian yang unik terhadap lingkungan. Setiap orang pada hakekatnya berbeda satu sama lain.
 3. Aspirasi dan pengetahuan sekolah. Aspirasi dengan sekolah sambungan yang diinginkan berkaitan dengan perwujudan dari cita-citanya.
 4. Intelegensi. Intelegensi merupakan kemampuan individu untuk bertingkah laku sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
 5. Urutan kelahiran. Di dalam suatu keluarga urutan kelahiran anggotanya sangat berpengaruh pada kepribadian, pandangan hidup, keinginan dan citacita.
- b. Faktor sosial, meliputi:
1. Kelompok primer. Keluarga merupakan bentuk kelompok primer yang memiliki kemantapan dan kekompakan. Keluarga merupakan lingkungan yang memberikan pengalaman sosial yang pertama.
 2. Kelompok Sekunder. Kelompok sekunder memberi pengaruh dalam menentukan arah dan minat karir anak-anak. Kelompok sekunder yang berpengaruh terhadap pembuatan keputusan karir remaja yaitu: (a) keadaan teman-teman sebaya (menyangkut pendidikan dan keadaan

keluarganya), dan (b) sifat, sikap dan pandangan teman sebaya mengenai masalah karir.

3. Aspek-aspek Perencanaan Karir

Aspek-aspek perencanaan karir menurut Brown dan Brooks (Gani dalam, Afriwinanda: 2012) mengenai perencanaan karir peserta didik di sekolah tingkat menengah yaitu:

- a. Perencanaan yang sistematis.
- b. Sikap pengembangan karir.
- c. Kemampuan membuat keputusan.
- d. Informasi.
- e. Realisme.

4. Indikator Perencanaan Karir

Perencanaan karir bagi peserta didik khususnya pada jenjang sekolah menengah atas kejuruan pada tingkatan kelas akhir sangat diperlukan. Hal ini berguna untuk memberikan gambaran yang jelas jenis pekerjaan apa yang akan mereka lakukan dan sesuai dengan keahlian mereka.

Indikator perencanaan karir dalam penelitian ini adalah berdasarkan aspek-aspek perencanaan karir menurut Brown dan Brooks (Gani dalam Afriwinanda 2012) meliputi:

- a) Perencanaan yang sistematis

Perencanaan yang sistematis artinya peserta didik dalam memilih karir harus mengetahui apakah karir yang dipilihnya dapat memenuhi kebutuhan hidup mislanya kebutuhan finansial. Kemudian kesempatan

yang akan diperoleh dari keahlian yang dimiliki, pilihan dan konsekuensinya dan dapat mengidentifikasi tujuan yang berkaitan dengan karir atau pekerjaan serta dapat memprogram karir yang akan dilakukan pada masa datang.

b) Sikap pengembangan karir

Peserta didik harus bersiap dengan memiliki bekal keahlian dan ketrampilan dan terus meningkatkannya karena setelah lulus nanti akan menemui masalah-masalah berkaitan dengan karir atau pekerjaan yang akan dilakukan. Sehingga dia harus bersiap-siap memiliki konsep untuk menyelesaikan masalah-masalah tersebut dalam mengembangkan karirnya.

c) Kemampuan membuat keputusan

Peserta didik dalam merencanakan karirnya sangat dipengaruhi oleh keputusan-keputusan yang akan diambilnya, mengetahui baik maupun buruk dari karir pilihannya, bagaimana perkembangan karirnya pada jangka waktu yang lama. Peserta didik yang dapat membuat keputusan yang tepat akan semakin mudah dalam menentukan tujuan karirnya.

d) Informasi

Informasi kerja sangat dibutuhkan oleh peserta didik dalam merencanakan karirnya. Semakin luas informasi yang peserta didik dapatkan maka semakin mudah dalam menentukan tujuan karirnya.

e) Realisme.

Peserta didik harus mempunyai kesadaran bahwa karir atau pekerjaan yang akan dilakukannya tepat untuk dirinya sendiri. Peserta didik harus menyadari kenyataan bagaimana kemampuan dan keahlian yang dimiliki dalam menentukan karir masa depannya. Hal ini dapat diukur dengan tindakan dan pikiran sendiri maupun dari pendapat orang lain.

2.2.3. Efikasi Diri

Bandura (Feist dan Feist 2016:212) mendefinisikan efikasi diri sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang-orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungannya. Bandura (Larasati 2016) juga mendefinisikan efikasi diri sebagai kepercayaan seseorang tentang kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat untuk kinerja yang mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Menurut Alwisol (2009) efikasi adalah penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Efikasi ini berbeda dengan aspirasi (cita-cita), karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal yang seharusnya (dapat dicapai), sedangkan efikasi menggambarkan penilaian kemampuan diri. Sedangkan menurut Betz (Setiaji dalam Larasati 2016) efikasi diri yang paling berkait dengan aktivitas perkembangan karir adalah *career self-efficacy*, yaitu persepsi seseorang tentang penilaian tentang kemampuan dirinya untuk memilih dan berkembang optimal dalam bidang pekerjaan tertentu.

Bandura (Feist dan Feist 2016) beranggapan bahwa keyakinan atas efikasi seseorang adalah landasan dari agen manusia. Manusia yang yakin bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang mempunyai potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya, akan lebih mungkin untuk bertindak dan lebih mungkin untuk menjadi sukses daripada manusia yang mempunyai efikasi diri yang rendah.

Maka dapat disimpulkan efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri sendiri dalam melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Seseorang dalam hal ini adalah peserta didik yang mempunyai efikasi diri tinggi akan lebih mudah mengenali kemampuan dirinya sehingga mempunyai kemampuan dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan atau kompetensinya. Begitu pula sebaliknya peserta didik yang mempunyai efikasi diri yang rendah kurang mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam menghadapi dunia kerja.

1. Efikasi Diri Sebagai Prediktor Tingkahlaku

Menurut Bandura (Alwisol 2009) sumber pengontrol tingkahlaku adalah respirokal antara lingkungan, tingkahlaku, dan pribadi. Efikasi diri merupakan variabel pribadi yang penting, yang kalau digabung dengan tujuan spesifik dan pemahaman mengenai prestasi, akan menjai penentu tingkahlaku mendatang yang penting. Setiap individu mempunyai efikasi diri yang berbeda-beda pada situasi yang berbeda, tergantung pada:

- a. Kemampuan yang dituntut oleh situasi yang berbeda itu.
- b. Kehairan orang lain khususnya saingan dalam situasi.

- c. Kehadiran fisiologis dan emosional; kelelahan, kecemasan, apatis, murung.

2. Sumber-sumber Efikasi Diri

Perubahan tingkahlaku menurut Bandura (Alwisol 2009) kuncinya adalah perubahan ekspektasi efikasi (efikasi diri). Efikasi diri atau keyakinan kebiasaan diri itu dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, antara lain:

- a. Pengalaman performansi/ pengalaman menguasai sesuatu (*Performance accomplishment*).
- b. Pengalaman vikarius (*vicarius experience*).
- c. Persuasi sosial (*social persuasion*).
- d. Pembangkitan emosi (*emotional physiological states*).

3. Indikator Efikasi Diri

Efikasi diri perlu ditumbuhkan oleh peserta didik SMK dalam mempersiapkan memasuki dunia kerja. Peserta didik yang memiliki efikasi diri tinggi akan memudahkan mereka dalam mengenali dan mengukur kemampuan mereka yang digunakan dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi mereka pula.

Adapun yang dijadikan indikator efikasi diri dalam penelitian ini berdasarkan sumber efikasi diri dari Bandura (Alwisol 2009) adalah sebagai berikut:

- a. Pengalaman performansi/ pengalaman menguasai sesuatu (*Performance accomplishment*).

Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai oleh peserta didik pada masa lalu. Peserta didik yang mempunyai banyak pengalaman prestasi yang baik maka akan semakin meningkatkan efikasi diri. Prestasi tersebut misalnya mengerjakan tugas-tugasnya sendiri dan memperoleh hasil maksimal.

b. Pengalaman vikarius (*vicarius experience*).

Pengalaman vikarius dapat berupa pengamatan yang dilakukan oleh peserta didik tentang keberhasilan orang lain atau kegagalan orang lain yang menurut peserta didik kemampuannya sama dengan dirinya. Ketika mengamati seseorang yang berhasil maka efikasi diri peserta didik akan meningkat, namun ketika mengamati kegagalan orang lain efikasi diri akan menurun.

c. Persuasi sosial (*social persuasion*).

Persuasi sosial dapat berupa ajakan, pendapat, maupun kritikan dari orang lain. Adanya persuasi sosial dari orang lain yang diterima oleh peserta didik akan semakin meningkatkan efikasi diri peserta didik.

d. Keadaan emosi (*emotional physiological situation*).

Dalam meningkatkan efikasi diri peserta didik kondisi emosi perlu diperhatikan. Kondisi emosi tersebut antara lain perasaan takut, cemas, dan stress, karena ketika peserta didik mengalami kondisi tersebut akan menurunkan tingkat efikasi diri mereka.

2.3. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian berjudul “Pengaruh Hasil Praktik Kerja Industri, Peran Bimbingan Karir, dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Kelas XI Kompetensi Keahlian Multimedia Se-Kodya Yogyakarta” oleh Eka

Nurrahmah pada tahun 2014. Penelitian ini merupakan penelitian *expost-facto* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah siswa SMK kelas XI kompetensi keahlian multimedia se Kodya Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proporsional random sampling*, dengan sampel pada penelitian tersebut adalah SMK N 3 Yogyakarta, SMK Muhammadiyah 1 Yogyakarta, SMK Tamansiswa Jetis, SMK Ma'arif 1 Yogyakarta sebanyak 105 siswa. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) hasil prakerin berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja siswa Kompetensi Multimedia se-Kodya Yogyakarta, hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,895 > 1,980$). (2) peran bimbingan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja siswa, hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,672 > 1,980$). (3) informasi dunia kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja siswa, hal ini dibuktikan dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,944 > 1,980$). (4) hasil prakerin, peran bimbingan karir, dan informasi dunia kerja secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja siswa, hal ini dibuktikan dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,720 > 2,70$).

2. Penelitian “Pengaruh *Internal Locus Of Control* Dan *Self Efficacy* Terhadap *Career Maturity* Siswa Kelas XII SMK di Kabupaten Kudus” oleh Novita Larasati dan Kardoyo pada tahun 2016. Populasi penelitian ini adalah siswa kelas XII SMK di Kabupaten Kudus yang berjumlah 4230 siswa dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *multi-stage sampling*, sehingga jumlah sampelnya adalah 70 siswa. Metode pengumpulan data menggunakan

angket. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif presentase dan analisis regresi berganda. Analisis deskriptif diperoleh bahwa *career maturity* dalam kategori *mature*, *internal locus of control* dalam kondisi baik, dan *self-efficacy* dalam kondisi baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *internal locus of control* terhadap *career maturity* sebesar 50,55%, pengaruh *self-efficacy* terhadap *career maturity* sebesar 9,8%, dan pengaruh *internal locus of control* dan *self-efficacy* terhadap *caeer maturity* sebesar 81,3%. Simpulan dari penelitian ini adalah *internal locus of control* dan *self-efficacy* berpengaruh terhadap *career maturity* baik secara parsial maupun simultan.

3. Penelitian “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 1 Warureja Tahun 2014” oleh Dito Datadiwa dan Joko Widodo pada tahun 2014. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh siswa kelas XII SMK Negeri 1 Warureja yang berjumlah 264 siswa. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *proportional random sampling*. Jumlah responden ditentukan sebesar 28,30% dari jumlah siswa tiap-tiap kelas yang merupakan hasil perhitungan dari $75/265 \times 100 \% = 28,30\%$ contohnya kelas XII Akuntansi yang berjumlah 74 di ambil sampel 28,30% yaitu 20 siswa sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis faktor. Hasil penelitian menunjukan bahwa dari 15 variabel mereduksi menjadi 12 variabel yang masing-masing mengelompok menjadi 2 faktor yaitu : 1) pribadi siswa dan lingkungan, 2) potensi diri siswa dan lingkungan. Faktor 1 mampu menjelaskan 47,046 %

variasi dan faktor kedua menjelaskan 35,645 % variasi atau kedua faktor mampu menjelaskan 82,690 % variasi dan selebihnya sebesar 17,31 dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model. Faktor kesiapan kerja yang dominan yaitu faktor pribadi siswa dan lingkungan melihat nilai kumulatif dari varian sebesar 95,94%.

4. Penelitian berjudul “*Senior High School Career Planning: What Students Want*” oleh Kim Witko, Kerry B Bernes, Kris Magnusson and Angela D Badrick. Penelitian ini dilakukan pada 2360 siswa SMA di Southren Alberta, Kanada dengan tujuan untuk mengetahui relevansi perencanaan karir, bantuan dari orang lain dalam membantu perencanaan karir mereka, serta membantu mereka selama perencanaan karir mereka. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pertanyaan tertutup dengan menggunakan analisis deskriptif persentase dan analisis chi kuadrat. Analisis Chi-square menunjukkan hasil yang signifikan untuk usia $\chi^2 (6, N = 2878) = 109,64, p = .00$ dan nilai $\chi^2 (12, N = 2877) = 111,33, p = .000$). Hal ini menunjukkan seiring bertambahnya usia siswa percaya bahwa perencanaan karir menjadi sangat penting bagi mereka. Kemudian hasil analisis chi-square menunjukkan bahwa bantuan dari orang tua menjadi pilihan pertama bagi para siswa dalam membantu mereka untuk perencanaan karir mereka yaitu sebesar 46,9%, kemudian diurutkan kedua ditempati oleh seseorang yang telah bekerja sebesar 11,2%, urutan ketiga ditempati oleh teman sebesar 11,1%, kemudian konselor sekolah sebesar 9,7%

5. Penelitian berjudul “*Level of Work Readiness Skills, Career Self Efficacy and Career Exploration of Engineering Students*” oleh Bilal Iftikhar Makki, Muhammad Umair Javaid, dan Sobia Bano pada tahun 2016. Sampel pada penelitian ini diambil 62 mahasiswa akhir jurusan teknik. Metode analisis data menggunakan analisis reabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal skala dengan hasil rentang skala yang reliabel untuk setiap variabel dengan mengukur konsistensi internal alpha cronbach dihitung berdasarkan ambang 0,70. Hasilnya adalah kesiapan kerja yang terdiri dari kualitas pribadi & keterampilan terdiri dari 24 item yang dicapai $\alpha = 0,89$; Pengetahuan & keterampilan profesional terdiri dari 21 item yang dicapai $\alpha = 0,86$; Pengetahuan teknologi & keterampilan terdiri dari 10 item yang dicapai $\alpha = 0,74$; efikasi diri terdiri dari 21 item yang dicapai $\alpha = 0,94$; Eksplorasi karir terdiri dari 27 item yang dicapai $\alpha = 0,96$. Analisis skala reliabilitas menunjukkan bahwa penelitian dapat dilanjutkan dengan analisis lebih lanjut. Selanjutnya, tingkat keterampilan kesiapan kerja, self efficacy karir dan eksplorasi karir dihitung berdasarkan skor rata-rata mereka. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa lulusan teknik memiliki keterampilan yang sangat tinggi, percaya diri pada kemampuan mereka dan lebih aktif terhadap eksplorasi karir, yang tercermin dari nilai rata-rata mereka dengan nilai masing-masing variabel sebagai berikut: kesiapan kerja yang terdiri dari kualitas pribadi dan ketrampilan (3,80), pengetahuan teknologi dan ketrampilan (3,84), ketrampilan dan pengetahuan profesional (3,56) kemudian efikasi diri (3,82) dan eksplorasi karir (3,74).

6. Penelitian berjudul “Pengaruh Kelayakan Bengkel Las dan Prestasi Belajar Mata Pelajaran Mulok Las Terhadap Kesiapan Kerja Sebagai Welder Siswa X TPm 2 SMKN 2 Surabaya” oleh Samsul Anam dan Yunus pada Tahun 2014. Penelitian ini termasuk jenis penelitian *ex post facto*, dan bila dilihat dari tingkat ekplanasi termasuk jenis penelitian asosiatif. Data yang diperoleh dari penelitian ini berupa data interval. Variabel dalam penelitian ini adalah Kelayakan Bengkel Las (X_1), Prestasi Belajar Mata Pelajaran Mulok Las (X_2) sebagai *Independent Variable* serta Kesiapan Kerja Sebagai *Welder* Siswa X TPm 2 SMKN 2 Surabaya (Y) sebagai *Dependent Variable*. Teknik pengambilan data melalui observasi, angket, dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*, analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda dengan dua prediktor. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05 dengan $dk = n - 2 = 30$, menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kelayakan Bengkel Las terhadap Kesiapan Kerja sebagai *Welder* Siswa X TPm 2 SMKN 2 Surabaya, dengan kontribusi 33,64% dan sisanya dipengaruhi variabel lain, 2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Prestasi Belajar Mata Pelajaran Mulok Las terhadap Kesiapan Kerja sebagai *Welder* Siswa X TPm 2 SMKN 2 Surabaya, dengan kontribusi 29,16% dan sisanya dipengaruhi variabel lain, 3) Fhitung lebih besar daripada Ftabel atau ($9,61 > 3,225$) yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan Kelayakan Bengkel Las dan Prestasi Belajar Mata Pelajaran Mulok Las terhadap Kesiapan Kerja sebagai *Welder* Siswa X TPm 2 SMKN 2 Surabaya.

7. Penelitian berjudul “Pengaruh Praktek Kerja Industri (PRAKERIN) dan Ketrampilan Siswa Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran SMK N 3 Padang” oleh Stevani pada tahun 2015. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII administrasi perkantoran SMK Negeri 3 Kota padang yaitu sebanyak 77 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin, diperoleh 40 siswa. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis induktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) praktek kerja industri (prakerin) berpengaruh signifikan terhadap keterampilan siswa administrasi perkantoran (3) praktek kerja idustri (prakerin) dan keterampilan siswa berpengaruh signifikan terhadap kesiapan memasuki dunia kerja siswa administrasi perkantoran SMK Negeri 3 Padang.
8. Penelitian berjudul “ Self Efficacy dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan” oleh Yudhi Ganing Dwi Utami dan Hudaniah pada tahun 2013. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan subyek penelitian 142 siswa SMKN 5 Malang, dengan teknik *total sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala *self efficacy* dan kesiapan kerja, dengan metode analisa data *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja dengan nilai koefisien korelasi $r = 0,676$ dan $p=0,000$; $p<0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi *self efficacy* semakin tinggi pula kesiapan kerjanya, begitu juga sebaliknya, dengan sumbangan efektif sebesar 45,6%.

9. Penelitian berjudul “Pengaruh Efikasi Kemampuan Diri, Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kesempatan Kerja dengan Placement Tes Sebagai Variabel Intervening” oleh Pujiyono, Maria M Minarsih, Andi Tri Haryono pada tahun 2016. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Siswa SMK N 5 yang duduk di Kelas XII yang berjumlah 300 siswa. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga diperoleh sampel 100 siswa. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisa kuantitatif dan kualitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan statistika sebagai berikut Variabel Efikasi Kemampuan Diri (X1) , Kompetensi kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) 2.569 , 3.807 , 2.515 > t tabel 1.661. Diperoleh kesimpulan bahwa hasil penelitian mengarahkan kepada kenyataan bahwa anak anak SMK sudah mempunyai kemampuan lebih dan mampu menempatkan diri sebagai calon pekerja terampil.
10. Penelitian berjudul “Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Program Keahlian Akuntansi” oleh Alfi Kurniawati dan Sandy Arief pada tahun 2016 di SMK N 1 Kendal. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah siswa kelas XI Program Keahlian Akuntansi yang berjumlah 66 siswa. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode sensus yang mengambil semua anggota populasi sebagai objek penelitian, sehingga populasi yang ada dalam penelitian ini akan diambil semua sebagai sampel. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan melakukan uji normalitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji multikolonieritas dan uji

heteroskedastisitas kemudian melakukan analisis regresi. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja sebesar 8,58%, terdapat pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja sebesar 24,60%, terdapat pengaruh bimbingan karir terhadap kesiapan kerja sebesar 9,61%.

2.4. Kerangka Berfikir

Kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan (Stevani, 2015). Peserta didik terutama dari tingkatan pendidikan kejuruan yang tujuannya adalah menghasilkan lulusan yang siap memasuki dunia kerja maka harus memiliki kesiapan kerja. Namun, kesiapan kerja masih menjadi masalah yang perlu diperhatikan mengingat masih tingginya angka pengangguran.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja. Salah satu faktor yaitu perencanaan karir. Perencanaan karir adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasi dan mengambil langkah—langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Super memandang bahwa pilihan karir merupakan suatu perpaduan dari aneka faktor pada individu sendiri seperti kebutuhan, sifat-sifat kepribadian, serta kemampuan intelektual, dan banyak faktor di luar individu, seperti taraf kehidupan sosial-ekonomi keluarga, variasi tuntutan lingkungan kebudayaan, dan kesempatan/kelonggaran yang muncul (Munandir,1996:93). Hal ini berarti bahwa perencanaan karir perlu dilakukan oleh setiap individu dalam persiapannya memasuki dunia kerja. Perencanaan karir

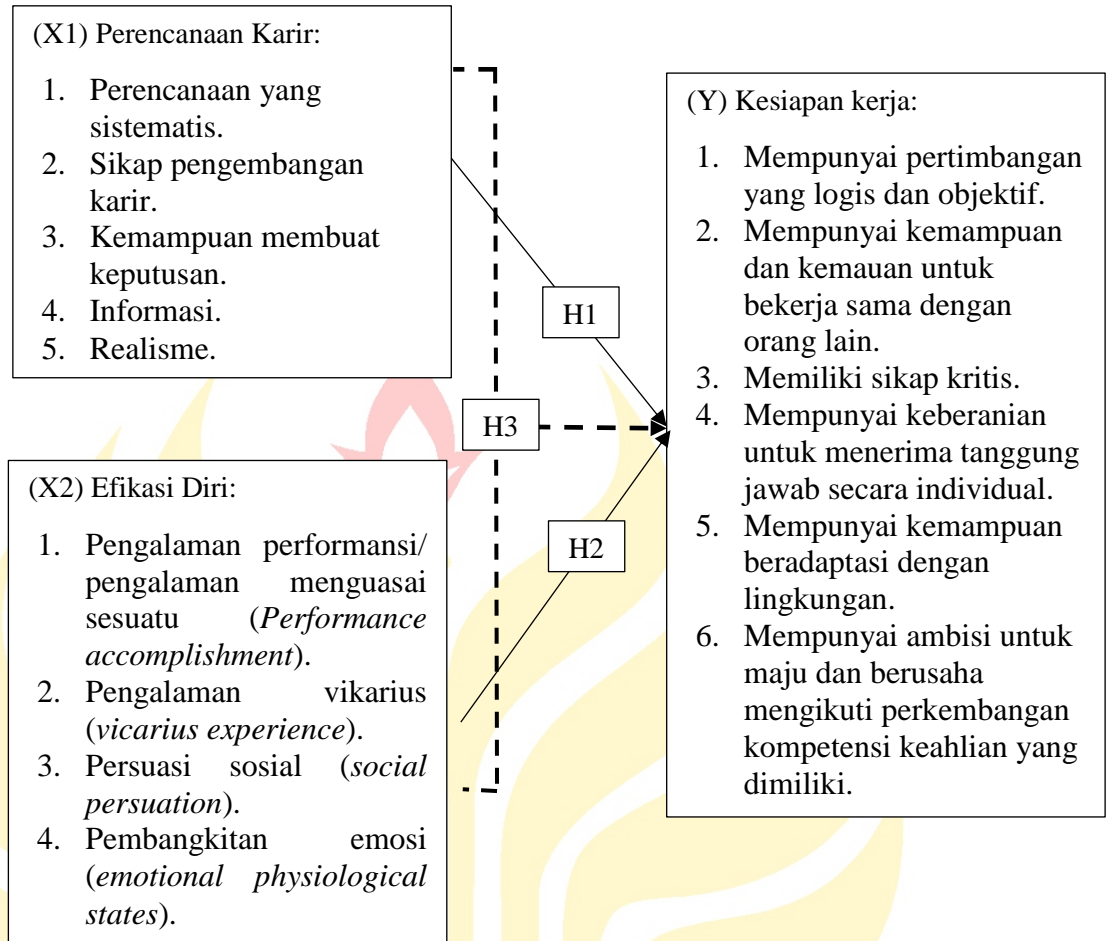
dalam penelitian ini diukur dengan; (1)Perencanaan yang sistematis, (2) Sikap pengembangan karir, (3) Kemampuan membuat keputusan,(4) Informasi, (5) Realisme.

Faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan salah satu variabel yang turut berpartisipasi dalam mempengaruhi kesiapan kerja. Efikasi diri merupakan keadaan individu yang yakin akan kemampuan dirinya sendiri. Bandura (Feist dan Feist 2016) beranggapan bahwa keyakinan atas efikasi seseorang adalah landasan dari agen manusia. Manusia yang yakin bahwa mereka dapat melakukan sesuatu yang mempunyai potensi untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya, akan lebih mungkin untuk bertindak dan lebih mungkin untuk menjadi sukses daripada manusia yang mempunyai efikasi diri yang rendah. Hal ini berarti efikasi diri sangat mempengaruhi kesiapan kerja sejalan dengan pendapat bandura bahwa manusia yang mempunyai efikasi diri tinggi akan lebih mungkin untuk menjadi sukses.

Efikasi diri dalam penelitian ini dapat diukur dengan; (1) Pengalaman performansi/ pengalaman menguasai sesuatu (Performance accomplishment), (2) Pengalaman vikarius (vicarius experience), (3) Persuasi sosial (social persuasion), (4) Pembangkitan emosi (emotional physiological states)

Secara sistematis variabel yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja peserta didik dapat digambarkan sebagai berikut:

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.5. Hipotesis Penelitian

H1 : Ada pengaruh perencanaan karir terhadap kesiapan kerja peserta didik.

H2 : Ada antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja peserta didik.

H3 : Ada antara perencanaan karir dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja peserta didik.

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan perencanaan karir terhadap kesiapan kerja peserta didik SMK di Kabupaten Tegal dengan besaran pengaruh sebesar 18,8%. Apabila perencanaan karir mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan menaikkan kesiapan kerja sebesar 0,498, dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kesiapan kerja peserta didik SMK di Kabupaten Tegal dengan besaran pengaruh sebesar 29,8%. Apabila efikasi diri mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan menaikkan kesiapan kerja sebesar 0,637, dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan perencanaan karir dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja peserta didik SMK di Kabupaten Tegal dengan besaran pengaruh sebesar 52%.

5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan hasil penelitian, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kesiapan kerja peserta didik, peserta didik harus meningkatkan perencanaan karirnya. Perencanaan karir harus dilakukan sejak

peserta didik masih berada dibangku sekolah, peserta didik harus tau dan meningkatkan kemampuan, minat serta bakat yang dimiliki dengan cara selalu meningkatkan prestasi baik dalam sekolah maupun luar sekolah, mengasah ketrampilan diluar bidang akademik seperti mengikuti kegiatan ekstrakurikuler. Kemudian peserta didik lebih aktif dalam mencari informasi dunia kerja dengan cara bertanya kepada pihak Bursa Kursus Kerja, mencari informasi secara online, dan memperbanyak teman sehingga informasi yang diperoleh lebih banyak. Peranan guru terutama guru BK juga penting dalam mengarahkan perencanaan karir setiap peserta didik.

2. Untuk meningkatkan kesiapan kerja peserta didik, peserta didik harus meningkatkan efikasi dirinya. Peserta didik harus yakin akan kemampuannya sendiri dan meningkatkan kepercayaan diri dalam melakukan segala sesuatu. Efikasi diri dapat dipupuk selama peserta didik melakukan aktivitas belajar di bangku sekolah seperti selalu mengerjakan sendiri tugas-tugas yang diberikan guru, mengikuti perlombaan di dalam maupun di luar sekolah serta selalu meningkatkan kepercayaan diri. Sehingga kesiapan kerja mereka juga bertumbuh seiring berjalannya waktu sampai mereka terjun langsung di dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriwinanda, Ervin. (2012). *Hubungan Antara Konsep Diri dengan Perencanaan Karir Pada Siswa Siswi Kelas XII SMK Negeri 4 Surakarta. Naskah Publikasi*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Pers.
- Anam, Samsul., Yunus. (2014). *Pengaruh Kelayakan Bengkel Las dan Prestasi Belajar Mata pelajaran Mulok Las Terhadap Kesiapan Kerja Sebagai Welder Siswa X TPm 2 SMK N 2 Surabaya*. Jurnal Pendidikan Teknik Mesin. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Anoraga, Panji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka cipta.
- BPS Jawa Tengah. (2015). *Tingkat Pengangguran Terbuka di Jawa Tengah Tahun 2015*. <http://jateng.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/34> (Diunduh pada tanggal 10 Mei 2017).
- BPS Kabupaten Tegal. (2015). *Jumlah Pencari Kerja Terdaftar Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan Di Kabupaten Tegal Tahun 2015*. <https://tegalkab.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/228>. (Diunduh pada tanggal 10 mei 2017).
- Capezio, Peter. (2004). *Powerful Planning Skills Membayangkan Masa Depan dan Mewujudkannya*. Jakarta: Gramedia.
- Data Pokok SMK. (2017). *Data Kerja Sama DUDI dengan SMK di Kabupaten Tegal*. <http://datapokok.ditpsmk.net/>. (diunduh pada tanggal 6 Juni 2017)

- Datadiwa, Dito., Widodo, Joko. (2015). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 1 Warureja Tahun 2014. Jurnal Analisis Pendidikan Ekonomi*. Vol. 4 No. 1. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja. 2015. (Penempatan kerja lulusan SMK di Kabupaten Tegal) Kabupaten Tegal: DINPERINAKER Kab. Tegal.
- Dirwanto. (2008). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Pada Siswa SMK Ma'arif NU Kesesi Kabupaten Pekalongan Tahun Pelajaran 2007/2008. *Tesis*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Feist, Jess., & Feist, Greogry J. (2016). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan (2016a). *Jumlah Siswa Kelas XII SMK di Kabupaten Tegal*. <http://sekolah.data.kemdikbud.go.id> (diunduh pada tanggal 27 Mei 2015).
- Kurniawati, Alfi., Arief, Sandy (2016). *Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Program Keahlian Akuntansi. Economic Education Analysis Journal*. Vol. 5 No.1. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Larasati, Novita., & Kardoyo. (2016). *Pengaruh Internal Locus of Control dan Self Efficacy Terhadap Career Maturity Siswa Kelas XII SMK di Kabupaten Tegal. Economic Education Analysis Journal*. Vol. 5 No. 3. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- M, Dalyono. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Makki, Bilal Iftikhar., Javais, Muhammad Umair., & Bano, Sobia. (2016). *Level of Work Readiness Skills, Career Self Efficacy and Career Exploration of Engineering Students*. Journal of Engineering & Scientific Research. Vol. 4 No.1. Perak: Universiti Teknologi PETRONAS.
- Munandir. (1996). *Program Bimbingan Karir di Sekolah*. Jakarta: DEPDIKBUD
- Nurjanah, Iin Tri Wahyu. (2015). Pengaruh Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Wonosari. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UNY.
- Nurrahmah, Eka. (2014). Pengaruh Hasil Praktik Kerja Industri, Peran Bimbingan Karir, dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Kelas XI Kompetensi Keahlian Multimedia Se-Kodya Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Teknik UNY.
- Peraturan Pemerintah Tahun 1990 No. 29 Pasal 1 dan Pasal 3 Tentang Pendidikan Menengah.
- Pujiyono., Minarsih, Maria M., Haryono, Andi Tri. (2016). *Pengaruh Efikasi Kemampuan Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Kesempatan Kerja dengan Placement Tes Sebagai Variabel Intervening*. Journal of Management. Vol. 2 No. 2. Semarang : Universitas Pandanaran
- Rifa'i, Achmad., & Anni, Cathrina Tri. (2015). *Psikologi Pendidikan*. Semarang: Unnes Press.
- Sagir, Soeharsono. (1989). *Membangun Manusia Karya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sa'ud, Udin Syaefudin.,& Makmun, Abin Syamsudin. (2007). *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.

- Sanusi, Anwar. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Slameto. (2010). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stevani. (2015). *Pengaruh Praktek Kerja Industri (PRAKERIN) dan Ketrampilan Siswa Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran SMK N 3 Padang*. Jurnal Ekonomi dan Pendidikan Ekonomi. Vol 3 No. 3. Hal 185-195 Padang Sumatera Barat: STKIP-PGRI Sumbar.
- Sugiyono. (2016a). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- (2016b). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, Dewa Ketut. (2008). *Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suparno, Erman. (2009). *National Manpower Strategy*. Jakarta: Kompas.
- Sutrino, Budi. (2013). *Perencanaan Karir Siswa SMK (Sebuah Model Berbasis Pengembangan Soft-Skill) Jurnal Pendidikan*, Vol. 25 No. 1. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sya'diyah, Nurul Khofiatus. (2014). *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri (PRAKERIN) Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Program Keahlian Administrasi Perkantoran di SMK Taruna Jaya Gersik*. Jurnal Pendidikan Ekonomi, Volume 2 No. 2. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
- Tribun News (2017). *Hingga Juli 2017, Jumlah Penduduk Indonesia Bertambah Jadi 262 Juta Jiwa Lebih*. <http://jogja.tribunnews.com/2017/08/02/hingga-juli-2017-jumlah-penduduk-indonesia-bertambah-jadi-262-juta-jiwa-lebih>. (Diunduh pada tanggal 21 November 2017)

Uno, Hamzah B. (2012). *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.

Utami, Yudi Gading Dwi., & Hudaniah. (2013). *Self Efficacy dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 01 No. 0. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

UUD 1945 Pasal 27 ayat 1 dan Pasal 31 ayat 1 dan 2 Tentang Hak dan Kewajiban Warga Negara.

UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Walgito, Bimo. (2005). *Bimbingan & Konseling (Studi dan Karir)*. Yogyakarta: Andi Offset.

Witko, Kim., Bernes, Kerry B., Magnusson, Kris., Bardick, Angela. (2005). *Senior High School Career Planning: What Students Want*. *Journal of Educational Enquiry*. Vol. 6 No. 1. Canada: University of Lethbridge.