



**PENGARUH *ON THE JOB TRAINING (OJT)*,
MINAT KERJA, DAN BIMBINGAN KARIR
TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XII
SMK NEGERI 1 BATANG**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang**

Oleh

Siti Umayah

7101413251

UNNES

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
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 : 28 Agustus 2017

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi,



Dr. Ade Rustiana, M.Si

NIP. 196801021992031002

Pembimbing

Drs. Syamsu Hadi, M.Si

NIP. 195212121978031002

UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PENGESAHAN KELULUSAN

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

Hari : Rabu

Tanggal : 13 September 2017

Penguji I



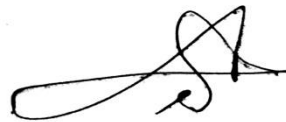
Prof. Dr. Joko Widodo, M.Pd
NIP. 196701061991031003

Penguji II



Wijang Sakitri, S.Pd., M.Pd
NIP. 19810826201012205

Penguji III



Drs. Syamsu Hadi, M.Si
NIP. 195212121978031002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Wahyono, M.M
NIP. 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Umayah
NIM : 7101413251
Tempat Tanggal Lahir : Batang, 20 September 1995
Alamat : Ds. Karanggeneng RT 16 RW 02, Kec.
Kandeman, Kab. Batang

Menyatakan bahwa yang tertulis di 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 di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 20 Agustus 2017



Siti Umayah

NIM. 7101413251

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

*Jika hanya diam menunggu siap tanpa
usaha,
selamanya kita akan berada ditempat
yang sama*

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Untuk kedua orangtuaku Ibu
Kaumami dan alm. Bapak Sudaryo .
2. Alamamater Universitas Negeri
Semarang.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PRAKATA

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *On The Job Training (OJT)*, Minat Kerja, dan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas Xii SMK Negeri 1 Batang” dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fatur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas mengikuti program S1 di Fakultas Ekonomi.
3. Dr. Ade Rustiana, M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan fasilitas dan pelayanan selama masa studi.
4. Drs. Syamsu Hadi, M.Si., Dosen Pembimbing skripsi yang telah membantu dan mengarahkan selama penyusunan skripsi ini.
5. Prof. Dr. Joko Widodo, M.Pd, Dosen Penguji I yang telah memberikan banyak masukan demi lebih baiknya skripsi ini.

6. Wijang Sakitri, S. Pd., M. Pd, Dosen Penguji II yang telah memberikan banyak masukan demi lebih baiknya skripsi ini.
7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang atas bimbingannya selama penulis menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang.
8. Kepala SMK N 1 Batang telah memberikan ijin pelaksanaan penelitian skripsi ini.
9. Bapak/Ibu guru dan staf tata usaha SMK N 1 Batang atas kerja samanya dan telah bersedia membantu sepenuh hati dalam pelaksanaan penelitian skripsi/
10. Siswa/siswi kelas XII SMK N 1 Batang atas kerjasamanya dalam pelaksanaan penelitian skripsi ini.
11. Achirina, Ninik, Nita, Ika, dan teman-teman seperjuangan yang telah menguatkan dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan studi.
12. Teman-teman rombel Pendidikan Koperasi B 2013 yang telah menemani masa studi penulis selama 4 tahun di Universitas Negeri Semarang.
13. Teman-teman PPL, teman-teman KKN dan teman-teman nindy kos yang telah memberikan motivasi kepada penulis
14. Semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis memohon maaf apabila dalam penyusunan maupun pembahasan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Semarang, 20 Agustus 2017

Penulis

SARI

Umayah, Siti. 2017. "Pengaruh *On The Job Training (OJT)*, Minat Kerja, dan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Batang". Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Drs. Syamsu Hadi, M.Si

Kata kunci: Kesiapan Kerja, *On the Job Training(OJT)*, Minat Kerja, Bimbingan Karir

Kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan serta pengetahuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kesiapan kerja siswa dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya *on the job training (ojt)*, minat kerja, dan bimbingan karir. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa kesiapan kerja siswa SMK N 1 Batang masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *on the job training (ojt)*, minat kerja, dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa baik secara simultan maupun secara parsial.

Populasi penelitian ini adalah siswa kelas XII SMK N 1 Batang yang berjumlah 363 siswa, dengan sampel berjumlah 79 siswa yang dihitung berdasarkan rumus Slovin dengan taraf kesalahan 10%. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi, sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan: $Y = 9,370 + 0,472X_1 + 0,262X_2 + 0,433X_3$. Uji F yang diperoleh $F_{hitung} = 33,416$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Secara parsial (uji t) *on the job training (ojt)* (X_1) diperoleh $t_{hitung} = 4,391$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima. Minat kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} = 2,259$ dengan signifikansi $0,027 < 0,05$, sehingga H_3 diterima. Bimbingan karir diperoleh $t_{hitung} = 2,527$ dengan signifikansi $0,014 < 0,05$, sehingga H_4 diterima. Secara simultan (R^2) *on the job training (ojt)*, minat kerja, dan bimbingan karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 55,5%. Variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah *on the job training (ojt)* yaitu sebesar 20,43%, sedangkan untuk minat kerja dan bimbingan karir berpengaruh lebih kecil yaitu masing-masing 6,35% dan 7,84%.

Simpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan *on the job training (ojt)*, minat kerja, dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang baik secara simultan maupun parsial. Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah hendaknya *on the job training (ojt)* dilakukan ditempat yang tepat dan sesuai dengan bidang keahlian siswa, dan pada waktu yang tepat yaitu ketika siswa telah mendapat teori yang cukup untuk kemudian diaplikasikan selama kegiatan *on the job training (ojt)*, perlu memberikan stimulasi minat bagi siswa agar siswa mulai menentukan minatnya setelah lulus, dan sekolah agar lebih memperbaiki pelayanan bimbingan karir bagi siswanya.

ABSTRACT

Umayah, Siti. 2017. " The influence of On the Job Training (OJT), Interest in Work, and Career Guidance towards the Working Readiness of the Twelfth Graders of SMK Negeri 1 Batang.". Final Project. Economic Education Department of Economics Faculty. Universitas Negeri Semarang. Advisor Drs. Syamsu Hadi, M. Si.

Keywords: Working Readiness, On the Job Training (OJT), Interests in Work, Career Guidance

Working readiness is the individual overall condition which covers the maturity of physical, mental, and experience as well as the willingness, ability and knowledge to work. On the one hand, students working readiness is influenced by several factors, namely on the job training (ojt), interest in work, and career guidance. Related to these facts, the initial observation showed that the working readiness of the students of SMK Negeri 1 Batang was low. Therefore, this study was attempted to examine the influence of on the job training (ojt), interest in work, and career guidance towards the students working readiness both simultaneously and partially.

The population in this study were 363 students of the Twelfth Grade of SMK Negeri 1 Batang with the sample of 79 students counted by using Slovin formulae with the error level of 10%. Their data were collected through questionnaire and documentation, while the data analysis was done by employing descriptive analysis and multiple regression analysis.

The results of data analysis showed that the linear multiple regression analysis got the equation: $Y = 9,370 + 0,472X_1 + 0,262X_2 + 0,433X_3$. For more, the F test obtained $F_{count} = 33,416$ with the significance of $0,000 < 0,05$, so H_1 was accepted. Partially, the t test of on the job training (ojt) (X_1) obtained $t_{count} = 4,391$ with significance of $0,000 < 0,05$, so H_2 was accepted. Further, the interest in work (X_2) got $t_{count} = 2,259$ with the significance of $0,027 < 0,05$, so, H_3 was accepted. Next, career guidance (X_3) obtained $t_{count} = 2,527$ with the significance of $0,014 < 0,05$, so H_4 was accepted. Simultaneously (R^2) on the job training (ojt), interest in work, and career guidance influenced the students working readiness as many as 55,5%. The most influential variable towards the employees performance, partially, was on the job training (ojt), namely 20,43%, while the interest in work and career guidance influenced smaller, namely 6,35% and 7,84%, respectively.

This study concludes that there is a positive and significant influence of on the job training (ojt), interest in work, and career guidance towards the students working readiness in the Twelfth Grade of SMK Negeri 1 Batang both simultaneously and partially. Moreover, the researcher suggests that the on the job training (ojt) is supposed to be conducted appropriately based on students skills, suitable place and at the appropriate time as the students have already got enough theories to be implemented during on the job training (ojt). Also, there is a need to simulate students interest in order to make them start finding their interest after graduation, and the school should improve the career guidance service for students.

DAFTAR ISI

	Halaman
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	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Cakupan Masalah	12
1.4 Perumusan Masalah	13
1.5 Tujuan Penelitian	13
1.6 Kegunaan Penelitian	14
1.7 Orisinalitas Penelitian	15

BAB II KAJIAN TEORI

2.1	<i>The Law of Readiness</i>	17
2.2	Kesiapan Kerja.....	18
2.2.1	Pengertian Kesiapan Kerja.....	18
2.2.2	Prinsip Kesiapan Kerja.....	20
2.2.3	Indikator Kesiapan Kerja	20
2.3	<i>On the Job Training (OJT)</i>	21
2.3.1	Pengertian <i>On the Job Training (OJT)</i>	21
2.3.2	Tujuan dan Manfaat <i>On the Job Training (OJT)</i>	23
2.3.3	Indikator <i>On the Job Training (OJT)</i>	24
2.4	Minat Kerja.....	26
2.4.1	Pengertian Minat Kerja	26
2.4.2	Unsur-Unsur Minat Kerja.....	26
2.4.3	Macam-macam Minat Kerja.....	27
2.4.4	Cara Membangkitkan Minat.....	28
2.4.5	Indikator Minat Kerja.....	28
2.5	Bimbingan Karir	29
2.5.1	Pengertian Bimbingan Karir.....	29
2.5.2	Tujuan Bimbingan Karir	29
2.5.3	Macam Program Bimbingan Karir.....	30
2.5.4	Sarana Bimbingan Karir.....	31
2.5.5	Indikator Bimbingan Karir	32
2.6	Kajian Penelitian Terdahulu	33

2.7	Kerangka Berpikir	34
2.7.1	Pengaruh <i>On the Job Training (OJT)</i> ,Minat Kerja dan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja	34
2.7.2	Pengaruh <i>On the Job Training (OJT)</i> terhadap Kesiapan Kerja	35
2.7.3	Pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja	35
2.7.4	Pengaruh Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja	36
2.8	Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis dan Desain Penelitian	39
3.2	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.2.1	Populasi	39
3.2.2	Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.3	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	42
3.3.1	Variabel Penelitian	42
3.3.2	Definisi Operasional Variabel.....	43
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	44
3.4.1	Angket atau Kuesioner	44
3.4.2	Metode Dokumentasi	45
3.5	Uji Coba Instrumen.....	45
3.5.1	Uji Validitas	46
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	51
3.6	Metode Analisis Data.....	53
3.6.1	Analisis Deskriptif Persentase	53
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	55

3.6.2.1 Uji Normalitas	56
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas.....	56
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas	57
3.6.2.4 Uji Linieritas.....	57
3.6.3 Analisis Regresi Berganda.....	58
3.6.4 Uji Hipotesis	59
3.6.4.1 Uji Simultan (Uji F).....	59
3.6.4.2 Uji Parsial (Uji t)	59
3.6.5 Koefisien Determinasi	60
3.6.5.1 Koefisien Determinasi secara Simultan (R^2).....	60
3.6.5.2 Koefisien Determinasi secara Parsial (r^2).....	60
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	61
4.1.1 Gambaran Umum	61
4.1.2 Analisis Deskriptif Persentase.....	62
4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kesiapan Kerja	62
4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel <i>On the Job Training (OJT)</i>	66
4.1.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Minat Kerja	70
4.1.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Bimbingan Karir.....	72
4.1.3 Uji Asumsi Klasik	76
4.1.3.1 Uji Normalitas	76
4.1.3.2 Uji Multikolinearitas	78
4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas	79

4.1.3.4 Uji Linieritas.....	80
4.1.4 Analisis Regresi Berganda	83
4.1.5 Uji Hipotesis.....	85
4.1.5.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	85
4.1.5.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t).....	86
4.1.6 Uji Koefisien Determinasi.....	87
4.1.6.1 Koefisien Determinasi Simultan (R^2)	87
4.1.6.2 Koefisien Determinasi Parsial (r^2)	88
4.2 Pembahasan	89
4.2.1 Pengaruh <i>On the Job Training (OJT)</i> , Minat Kerja, dan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK N 1 Batang...	90
4.2.2 Pengaruh <i>On the Job Training(OJT)</i> terhadap Kesiapan Kerja	93
4.2.3 Pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja.....	94
4.2.4 Pengaruh Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja.....	96
BAB V PENUTUP	
5.1 Simpulan.....	98
5.2 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR TABEL

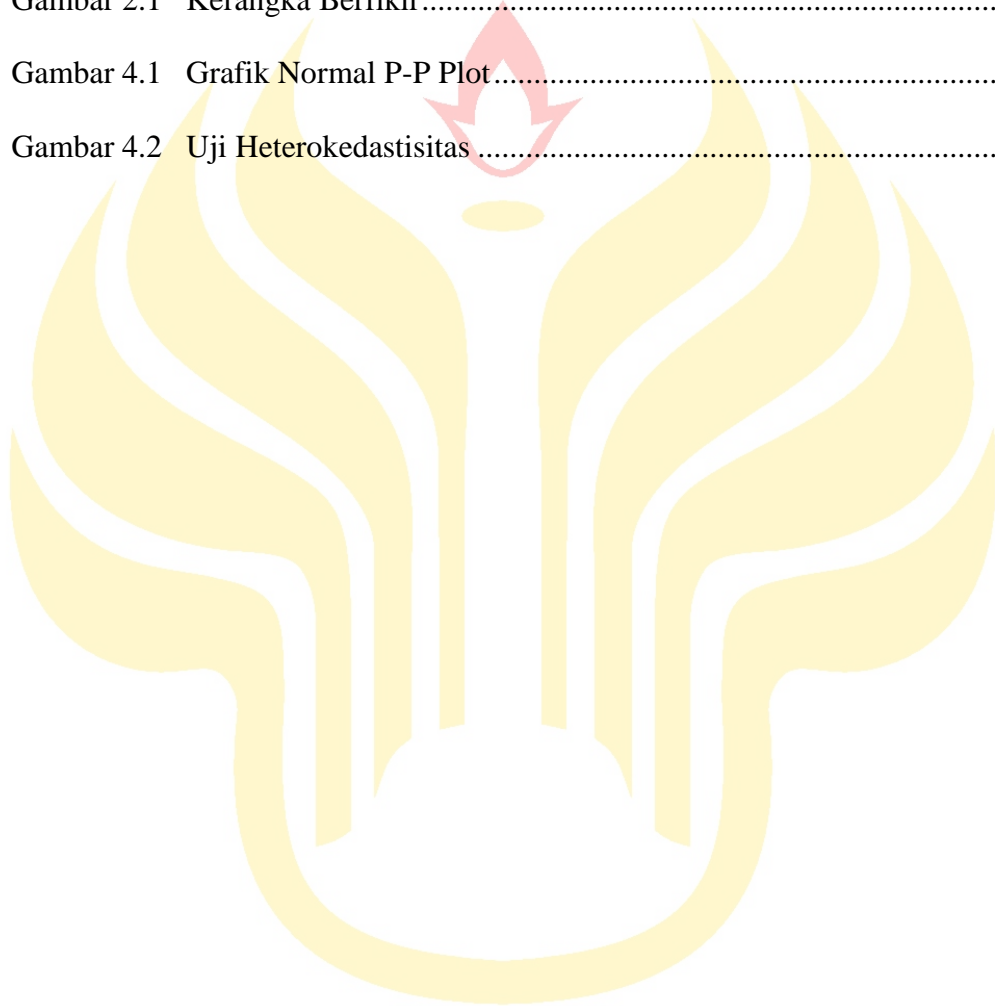
	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pengangguran di Indonesia.....	2
Tabel 1.2 Data Penelusuran Tamatan SMK N 1 Batang Tahun 2015	4
Tabel 1.3 Data Penelusuran Tamatan SMK N 1 Batang Tahun 2016	5
Tabel 1.4 Data Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII	7
Tabel 1.5 Data Penilaian Pelaksanaan <i>OJT</i> Siswa Kelas XII	8
Tabel 1.6 Data Minat Kerja Siswa Kelas XII	10
Tabel 1.7 Data Penilaian Pelaksanaan Bimbingan Karir Kelas XII	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Jumlah Populasi Penelitian	40
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Penelitian	42
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kesiapan Kerja.....	48
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel <i>On the Job Training (OJT)</i> ..	49
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Minat Kerja	50
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Bimbingan Karir	51
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	52
Tabel 3.9 Kategori Deskriptif Variabel Kesiapan Kerja.....	54
Tabel 3.10 Kategori Deskriptif Variabel <i>On the Job Training (OJT)</i>	54
Tabel 3.11 Kategori Deskriptif Variabel Minat Kerja	55
Tabel 3.12 Kategori Deskriptif Variabel Bimbingan Karir	56
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Variabel Kesiapan Kerja.....	63

Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Variabel Kesiapan Kerja.....	63
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Indikator Memiliki Pertimbangan Logis dan Objektif	64
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Indikator Kemampuan dan kemauan untuk bekerja dengan orang lain.....	64
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Indikator Mampu Mengendalikan Diri Atas Emosi	64
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Indikator Memiliki Sikap Kritis	65
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Indikator Berani Menerima Tanggung Jawab Individual	65
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Indikator Mampu Beradaptasi dengan Lingkungan.....	65
Tabel 4.9	Distribusi Frekuensi Indikator Ambisi untuk Maju	66
Tabel 4.10	Statistik Deskriptif Variabel <i>On the Job Training (OJT)</i>	67
Tabel 4.11	Distribusi Frekuensi Variabel <i>On the Job Training (OJT)</i>	67
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Indikator Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	68
Tabel 4.13	Distribusi Frekuensi Indikator Kemampuan dan Keseriusan OJT.....	68
Tabel 4.14	Distribusi Frekuensi Indikator Pengenalan Lingkungan Kerja.....	68
Tabel 4.15	Distribusi Frekuensi Indikator Fasilitas OJT	69
Tabel 4.16	Distribusi Frekuensi Indikator Monitoring Pelaksanaan OJT.....	69
Tabel 4.17	Statistik Deskriptif Variabel Minat Kerja	70
Tabel 4.18	Distribusi Frekuensi Variabel Minat Kerja.....	71
Tabel 4.19	Distribusi Frekuensi Indikator Minat Professional	71
Tabel 4.20	Distribusi Frekuensi Indikator Minat komersial	72
Tabel 4.21	Distribusi Frekuensi Indikator Minat Fisik.....	72

Tabel 4.22 Statistik Deskriptif Variabel Bimbingan Karir	73
Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi Variabel Bimbingan Karir	73
Tabel 4.24 Distribusi Frekuensi Indikator Pemahaman Diri	74
Tabel 4.25 Distribusi Frekuensi Indikator Pemahaman Nilai-Nilai Diri dari Masyarakat.....	74
Tabel 4.26 Distribusi Frekuensi Indikator Pengenalan Lingkungan.....	75
Tabel 4.27 Distribusi Indikator Hambatan dan Cara Mengatasi Masalah	75
Tabel 4.28 Distribusi Frekuensi Indikator Perencanaan Masa Depan	75
Tabel 4.29 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.30 Hasil Uji Uji Multikolinieritas	78
Tabel 4.31 Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
Tabel 4.32 Uji Linearitas Variabel <i>On the Job Training (OJT)</i> terhadap Kesiapan Kerja.....	81
Tabel 4.33 Uji Linearitas Variabel Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja.....	82
Tabel 4.34 Uji Linearitas Variabel Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja ...	82
Tabel 4.35 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	83
Tabel 4.36 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	85
Tabel 4.37 Hasil Parsial (Uji t)	86
Tabel 4.38 Hasil Uji Determinasi Simultan (R^2)	87
Tabel 4.39 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2).....	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	37
Gambar 4.1 Grafik Normal P-P Plot.....	77
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas	79



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	104
Lampiran 2 Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian	105
Lampiran 3 Daftar Responden Uji Coba Instrumen	106
Lampiran 4 Kisi-Kisi Uji Coba Instrumen Penelitian.....	107
Lampiran 5 Permohonan menjadi Responden.....	109
Lampiran 6 Angket Uji Coba Instrumen	110
Lampiran 7 Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Penelitian	116
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	120
Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	133
Lampiran 10 Daftar Nama Responden Penelitian	135
Lampiran 11 Kisi-Kisi Angket Penelitian	138
Lampiran 12 Angket Penelitian	140
Lampiran 13 Tabulasi Data Penelitian	146
Lampiran 14 Analisis Deskriptif Persentase	161
Lampiran 15 Analisis regresi Berganda	176
Lampiran 16 Uji Asumsi Klasik.....	177
Lampiran 17 Uji Hipotesis	180
Lampiran 18 Dokumentasi	182

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan merupakan salah satu harapan bangsa dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Dalam kaitannya dengan perekonomian, pendidikan merupakan salah satu pemasok Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas yang dibutuhkan dunia kerja, dan merupakan salah satu faktor penentu daya saing suatu bangsa. Di era globalisasi dan pasar bebas tak hanya mendorong kebebasan perdagangan barang dan jasa, tetapi juga membuka arus tenaga kerja. Pasar tenaga kerja inilah yang menjadi sektor paling mengkhawatirkan dalam menghadapi persaingan. Tuntutan yang harus dipenuhi untuk dapat memasuki lapangan kerja bukanlah hal yang mudah. Semua dituntut untuk lebih pintar, kreatif, inovatif, mempunyai keahlian dibidangnya, peka terhadap keadaan sekitar dan bisa menentukan pekerjaan sesuai keahlian atau kemampuan. Kondisi seperti ini sangat menguntungkan bagi negara yang telah siap untuk mengikuti semua alur persaingan namun juga menjadi ancaman yang cukup besar bagi negara yang tidak mampu untuk bersaing. Seperti di Indonesia terbukanya pasar tenaga kerja yang lebih besar dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada. Berikut adalah data jumlah pengangguran di Indonesia pada tahun 2015 dan tahun 2016.

Tabel 1.1
Jumlah Pengangguran di Indonesia

Tahun	Angkatan Kerja (jiwa)	Pengangguran (jiwa)	Pengangguran (%)
2016	127.671.869	7.024.172	5,50
2015	128.301.588	7.454.767	5,81

Sumber: Data BPS ,diolah tahun 2017

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa jumlah pengangguran di Indonesia pada tahun 2016 berkurang sebanyak 629.719 orang dari tahun 2015 atau sebesar 0,31%, namun pengurangan jumlah pengangguran itu tidak terjadi pada semua sektor dan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak mampu menyerap semua kalangan. Data BPS menyebutkan jumlah pengangguran paling tinggi dalam dua tahun terakhir yaitu tahun 2015 dan 2016 adalah lulusan SMK yaitu sebanyak 1.174.366 jiwa atau sebesar 9,05 % pada tahun 2015 dan meningkat sebesar 0,77% pada tahun 2016 menjadi 1.348.327 jiwa atau sebesar 9,82 %, dimana jumlah tersebut lebih banyak dibandingkan dengan jumlah pengangguran lulusan SMA yang hanya sebesar 6,96%. Jumlah pengangguran yang meningkat menandakan bahwa kualitas SDM lulusan SMK masih belum bisa bersaing untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia.

Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan pendidikan pada jenjang menengah yang menyiapkan peserta didiknya untuk memasuki dunia kerja dengan bekal ilmu pengetahuan dan keahlian sehingga diharapkan mampu mengembangkan ilmu dan keahlian yang diperolehnya itu demi kemajuan dirinya, masyarakat dan bangsa.

Ditegaskan dalam UU Sisdiknas No.20 tahun 2003 pasal (15) yang menyatakan bahwa SMK sebagai bentuk satuan pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu, serta diharapkan mampu untuk mengikuti perkembangan dan perubahan yang terjadi di dalam masyarakat, bangsa dan negara yang tidak terlepas dari pengaruh global, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta seni dan budaya.

Kesuksesan sekolah kejuruan tidak hanya diukur melalui kualitas peserta didik yang lulus semua saat menempuh pendidikan di sekolah, melainkan juga harus dilihat dari kesiapan lulusan untuk bekerja pada dunia usaha/dunia industri maupun untuk menciptakan lapangan pekerjaan sendiri. Apabila sekolah kejuruan tidak benar-benar menyiapkan peserta didik untuk mandiri, sekolah kejuruan hanya akan menambah daftar panjang pengangguran (Grafura dan Wijayanti, 2014:93). Pada kenyataannya saat ini lulusan SMK yang telah dibekali keterampilan, keahlian dan ilmu pengetahuan yang seharusnya menjadikan mereka siap untuk bekerja justru memberikan sumbangan paling tinggi dalam angka pengangguran di Indonesia. Hal inilah yang menjadi perhatian Direktorat pembinaan SMK Kemendikbud untuk menyiapkan lulusan SMK dengan baik dan meningkatkan kompetensi lulusan agar dapat mengurangi pengangguran.

Keberadaan SMK saat ini belum optimal dalam mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan pengamatan di masyarakat menunjukkan masih banyaknya lulusan SMK yang belum dapat menjawab tantangan dunia kerja untuk dapat bekerja sesuai dengan

bidang keahliannya. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya lulusan SMK yang hanya bekerja sebagai buruh pabrik dan juga masih banyak yang menganggur. Hal ini disebabkan oleh kurangnya peluang pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi keahliannya atau kurangnya minat lulusan untuk bekerja sesuai dengan keahliannya.

Ketidaksesuaian pekerjaan dengan keahlian yang didapat selama pendidikan juga terjadi pada lulusan SMK N 1 Batang di Kabupaten Batang. SMK Negeri 1 Batang merupakan salah satu SMK terbaik di Kabupaten Batang dengan berbagai prestasi yang telah diraihnya. SMK Negeri 1 Batang sebagai SMK terbaik belum optimal dalam menyiapkan lulusan yang siap kerja sesuai dengan bidang keahliannya. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya lulusan yang bekerja tidak sesuai dengan bidang keahliannya atau justru menganggur. Berikut data penelusuran tamatan SMK Negeri 1 Batang pada tahun 2015 dan tahun 2016:

Tabel 1.2
Data Penelusuran Tamatan SMK Negeri 1 Batang
Tahun 2015

Program Keahlian	Jumlah Lulusan	Bekerja		Usaha		Melanjutkan		Belum Bekerja	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
AK	65	42	64,61	5	7,69	11	16,92	7	10,77
PB	31	17	54,83	4	12,90	5	16,13	5	16,13
AP	68	44	64,70	3	4,41	12	17,65	9	13,23
PM	69	46	66,67	1	1,45	9	13,04	13	18,84
TKJ	31	21	67,74	2	6,45	6	19,35	2	6,45
MM	31	18	58,06	3	9,68	8	25,81	2	6,45
Jumlah	295	188	63,73	18	6,10	51	17,29	38	12,88

Sumber: Data BKK SMK Negeri 1 Batang, diolah tahun 2017

Tabel 1.3
Data Penelusuran Tamatan SMK Negeri 1 Batang
Tahun 2016

Program Keahlian	Jumlah Lulusan	Bekerja		Usaha		Melanjutkan		Belum Bekerja	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
AK	65	42	64,61	5	7,69	11	16,92	7	10,77
PB	65	18	27,69	0	0	25	38,46	22	33,85
AP	65	30	46,15	2	3,08	14	21,54	19	29,23
PM	65	16	24,61	1	1,54	10	15,38	38	58,46
TKJ	33	11	33,33	7	21,21	5	15,15	10	30,30
MM	33	16	48,48	3	9,09	2	6,06	12	36,36
Jumlah	326	133	40,80	18	5,52	67	20,55	108	33,13

Sumber: Data BKK SMK Negeri 1 Batang, diolah tahun 2017

Berdasarkan kedua tabel diatas diketahui bahwa pada tahun 2015 dan tahun 2016 lulusan SMK Negeri 1 Batang mengalami penurunan jumlah siswa yang bekerja/ berwirausaha dan meningkatkan jumlah pengangguran. Pada tahun 2015 63,73% lulusan telah bekerja, dan 6,10% lulusan memilih untuk berwirausaha. Sementara 17,29 siswa memilih untuk melanjutkan ke perguruan tinggi, dan menyisakan 12,88% lulusan kedalam kelompok pengangguran. Pada tahun 2016 lulusan yang telah bekerja menurun sebanyak 22,93%, dan jumlah lulusan yang berwirausaha juga menurun sebesar 0,58%. Kenaikan terjadi pada banyaknya lulusan yang melanjutkan kuliah yaitu sebesar 3,26% dan jumlah lulusan yang menganggur mengalami kenaikan yang cukup tinggi yaitu sebesar 20,25%.

Penurunan jumlah lulusan yang bekerja dan berwirausaha serta naiknya jumlah lulusan yang menganggur tersebut menunjukkan bahwa terjadi penurunan jumlah lulusan yang siap untuk bekerja. Fenomena ini menunjukkan bahwa SMK

N 1 Batang belum berhasil dalam membentuk lulusan yang siap kerja sesuai dengan bidang keahlian yang telah digelutinya, sehingga lulusan SMK yang seharusnya dapat bersaing untuk mendapatkan posisi dalam pekerjaan justru menambah daftar panjang jumlah pengangguran lulusan SMK. Fenomena ini sekaligus memunculkan fakta bahwa kemampuan sekolah dalam menciptakan kesiapan kerja lulusannya masih diragukan.

Kesiapan adalah keseluruhan kondisi yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban didalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada kecenderungan untuk memberi respon. Kondisi mencakup setidaknya tiga aspek, yaitu: 1) kondisi fisik,mental,dan emosional, 2) kebutuhan-kebutuhan,motif, dan tujuan, 3) keterampilan, pengetahuan, dan pengertian lain yang telah dipelajari (Slameto,2010:113).

Kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan serta pengetahuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Hana: 2013). Kesiapan kerja sangatlah penting dimiliki oleh seorang siswa SMK, karena siswa SMK merupakan harapan masyarakat untuk menjadi lulusan yang mempunyai kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya agar diterima di dunia kerja atau mampu mengembangkan ilmunya melalui wirausaha.

Hasil wawancara dengan Ibu Ika Trione selaku guru bimbingan dan konseling SMK Negeri 1 Batang menunjukkan bahwa masih banyaknya siswa yang masih ragu untuk bekerja atau melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu siswa sebagian besar siswa masih ragu ketika ditanya mengenai kesiapannya untuk bekerja setelah lulus. Pernyataan tersebut didukung dengan

data kesiapan kerja yang diperoleh melalui studi pendahuluan yang diambil secara acak pada 50 siswa SMK N 1 Batang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII

Kategori Kesiapan Kerja	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	6	12%
Tinggi	16	32%
Cukup	24	48%
Rendah	4	8%
Sangat Rendah	0	0
Jumlah	50	100%

Sumber: Data studi pendahuluan, diolah 2017

Berdasarkan hasil studi pendahuluan menunjukkan kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang dalam kategori cukup tinggi. Hal ini dikarenakan siswa kurang percaya diri dan kurang mantap dalam menekuni bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah pengalaman kerja. Sutopo Rahayu (2007:3) mengungkapkan bahwa penguasaan materi tanpa diimbangi dengan kemampuan praktik yang memadai akan sia-sia. Oleh karena itu, di samping pembelajaran teoritis, juga diperlukan pembelajaran praktik yang diimplementasikan dalam Praktik Kerja Industri (Prakerin). SMK Negeri 1 Batang dalam hal ini juga telah melaksanakan kerja sama dengan Dunia Usaha/ Dunia Industri (DU/DI) melalui Praktik Kerja Industri (Prakerin) atau di lingkungan SMK N 1 Batang sering disebut *On the Job Training (OJT)*. Tujuan diadakannya kegiatan *On the Job Training (OJT)* untuk memberikan keterampilan, pengalaman dan gambaran mengenai dunia kerja sesungguhnya, sehingga siswa dapat mengetahui apa yang dibutuhkan dalam dunia kerja khususnya bidang pekerjaan

yang sesuai dengan bidang keahliannya yang pada akhirnya akan mendorong siswa untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja yang sesuai dengan bidang ilmu yang telah diperolehnya selama pendidikan di sekolah.

Hasil wawancara dengan Bapak Wawan Setiawan selaku ketua pokja BKK SMK N 1 Batang menyatakan bahwa pelaksanaan *on the job training (ojt)* dilakukan selama 3 bulan secara bergantian sesuai jadwal masing-masing jurusan. *On the job training (ojt)* telah berjalan dengan baik. Hal ini didukung dengan data studi pendahuluan di kelas XII SMK N 1 Batang mengenai penilaian siswa terhadap pelaksanaan praktik kerja lapangan sebagai berikut:

Tabel 1.5
Data Penilaian Pelaksanaan OJT Siswa Kelas XII

Kategori <i>On the Job Training</i>	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	9	18%
Baik	28	56%
Cukup Baik	11	22%
Tidak Baik	2	4%
Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah	50	100%

Sumber: Data studi pendahuluan, diolah 2017

Berdasarkan hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa pelaksanaan *on the job training (ojt)* dalam kategori baik. Penilaian praktik kerja lapangan dalam studi pendahuluan ini diketahui berdasarkan pemahaman siswa tentang OJT dan kesesuaian tempat OJT dengan bidang keahlian masing-masing.

Kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh minat kerja. Minat diartikan sebagai kehendak, keinginan atau kesukaan yang bersifat pribadi dan berhubungan erat dengan sikap. Minat dan sikap merupakan dasar bagi prasangka, dan minat juga penting dalam pengambilan keputusan. Minat merupakan sumber motivasi yang

mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih (Hurlock dalam Munandir, 1996-144). Kemauan untuk bekerja ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk berhasil melalui pekerjaan yang ingin digeluti, salah satu cara yang dilakukan adalah dengan berusaha secara sungguh-sungguh yang perlu dilakukan dengan konsentrasi yang tinggi melalui fokus untuk menyelesaikan tugas secara cermat, dan berusaha disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal lain yang perlu dilakukan untuk meningkatkan minat adalah dengan meningkatkan kesadaran siswa untuk memahami kemampuan diri dan niat untuk memperbaiki kekurangan diri agar dapat menempatkan diri sesuai etika (Alfi, 2016: 374).

Orang yang berminat pada sesuatu, memberikan perhatian kepadanya, mencarinya, mengarahkan dirinya kepadanya, atau berusaha mencapai atau memperoleh sesuatu yang bernilai baginya. Seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila yang dikerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuannya, dan minatnya. Minat yang dimiliki oleh siswa perlu mendapatkan bimbingan yang mengarahkan mereka untuk membentuk pribadi yang kompeten, yang siap menjadi tenaga ahli yang matang. Pada masa ini siswa memerlukan bimbingan yang menuntun mereka agar siap menghadapi masa yang akan datang dimana siswa dihadapkan pada dunia yang berbeda dari yang telah dihadapinya. Hal inilah yang mendorong pentingnya untuk dilakukan bimbingan karir yang berkesinambungan pada siswa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Ika Trione selaku guru BK menyatakan bahwa minat siswa untuk bekerja setelah lulus sangat tinggi, namun

banyaknya siswa yang menganggur dan tidak bekerja sesuai dengan bidang keahliannya adalah dikarenakan siswa masih ragu untuk memasuki dunia kerja setelah lulus. Hasil studi pendahuluan mengenai minat siswa untuk bekerja setelah lulus pada siswa kelas XII SMK N 1 Batang adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Data Minat Kerja Siswa Kelas XII

Kategori <i>On the Job Training</i>	Jumlah	Persentase
Sangat Tinggi	7	14%
Tinggi	26	52%
Sedang	12	24%
Rendah	5	10%
Sangat Rendah	0	0
Jumlah	50	100%

Sumber: Data studi pendahuluan, diolah 2017

Hasil pendahuluan menunjukkan bahwa minat kerja siswa dalam kategori tinggi, artinya bahwa siswa memiliki minat untuk bekerja setelah lulus.

Slameto (2010:115) mengemukakan adanya kematangan dalam aspek-aspek kesiapan. Kematangan karier sangat dibutuhkan oleh siswa untuk penentuan karier ke depannya yang tentunya juga dapat meningkatkan kesiapan kerja siswa. Menurut Aji dalam Dewi, dkk. (2014) mengemukakan bahwa tingkat kematangan karier yang dimiliki individu sangat menentukan kualitas pemilihan karier. Siswa dalam usahanya untuk mencapai karier yang di inginkan sering mengalami hambatan, sehingga diperlukan usaha dari siswa untuk mengatasi hambatan tersebut. SMK Negeri 1 Batang dalam hal ini telah melakukan kegiatan bimbingan karir secara rutin satu kali dalam satu minggu. Bimbingan karir di SMK N 1 Batang sudah terlaksana secara terprogram dimana kegiatan tersebut telah dimasukkan kedalam pembagian jam pelajaran. Tujuan dari kegiatan ini

adalah untuk mengarahkan siswa agar dapat menentukan karir mana yang akan diambilnya ketika telah lulus. Selain bimbingan karir dikelas guru BK juga membuka konseling diluar jam pelajaran kepada siswa yang membutuhkan pengarahannya dalam penentuan karirnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ika Trione selaku guru BK menyatakan bahwa bimbingan karir yang diadakan di SMK N 1 Batang sudah berjalan dengan baik. Hal ini didukung dengan penilaian siswa mengenai bimbingan karir sebagai berikut:

Tabel 1.7
Data Penilaian Pelaksanaan Bimbingan Karir Kelas XII

Kategori Bimbingan Karir	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	5	18%
Baik	27	56%
Cukup Baik	16	22%
Tidak Baik	2	4%
Sangat Tidak Baik	0	0
Jumlah	50	100%

Sumber: Data studi pendahuluan, diolah 2017

Berdasarkan hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa bimbingan karir di SMK N 1 Batang dalam kategori baik. Penilaian bimbingan karir pada studi pendahuluan ini diketahui berdasarkan pemahaman diri siswa akan pentingnya bimbingan karir dan pelaksanaan bimbingan karir disekolah.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dilihat adanya celah fenomena yang seharusnya terjadi dengan kenyataan yang terjadi, dimana *On the Job Training (OJT)* dan bimbingan karir yang telah berjalan baik seharusnya dapat menjadikan siswa lebih siap untuk bekerja sesuai dengan bidang keahliannya. Faktanya menunjukkan kesiapan kerja siswa masih rendah. Hal ini dipengaruhi

juga oleh kebingungan siswa dalam menentukan minat kerja mereka. Fenomena tersebut yang menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *On the Job Training (OJT)*, Minat Kerja, Dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK N 1 Batang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kesiapan kerja siswa masih rendah
2. Ketidakesesuaian pekerjaan lulusan dengan bidang keahlian yang dipelajari
3. *On the Job Training (OJT)* yang dilaksanakan masih belum optimal
4. Minat Kerja Siswa masih rendah
5. Bimbingan Karir belum terlaksana dengan baik

1.3 Cakupan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka perlu dilakukan batasan masalah terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini difokuskan pada *On the Job Training (OJT)*, Minat kerja, dan Bimbingan Karir. Penelitian ini akan mengukur seberapa pengaruh *On the Job Training (OJT)*, Minat kerja, dan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja Siswa. Kesiapan Kerja siswa dipilih karena tujuan pokok SMK adalah untuk menciptakan lulusan yang siap kerja. Siswa dalam penelitian ini adalah siswa kelas XII SMK N 1 Batang.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh *On the Job Training (OJT)*, Minat kerja, dan Bimbingan Karir secara simultan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang?
2. Adakah pengaruh *On the Job Training (OJT)* terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang?
3. Adakah pengaruh Minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang?
4. Adakah pengaruh bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *On the Job Training (OJT)*,minat kerja, dan bimbingan karir secara simultan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang
2. Untuk mengetahui pengaruh *On the Job Training (OJT)* terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang.
3. Untuk mengetahui pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang

4. Untuk mengetahui pengaruh bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai wahana pengembangan ilmu pengetahuan dengan mengaplikasikan teori yang sudah didapat selama studi di perguruan tinggi Universitas Negeri Semarang.

2. Bagi Siswa

Memberikan pengetahuan bagi siswa mengenai pentingnya minat kerja dan menginspirasi siswa agar memanfaatkan program *On the Job Training* dengan sebaik-baiknya dan selanjutnya dapat membuat perencanaan karir yang matang sesuai dengan kompetensi keahlian yang didapat selama kegiatan pendidikan disekolah.

3. Bagi Guru

Sebagai kontribusi untuk memacu peran guru dalam membantu peserta didik mempersiapkan karir di masa yang akan datang melalui kegiatan pembelajaran disekolah.

4. Bagi Pembaca

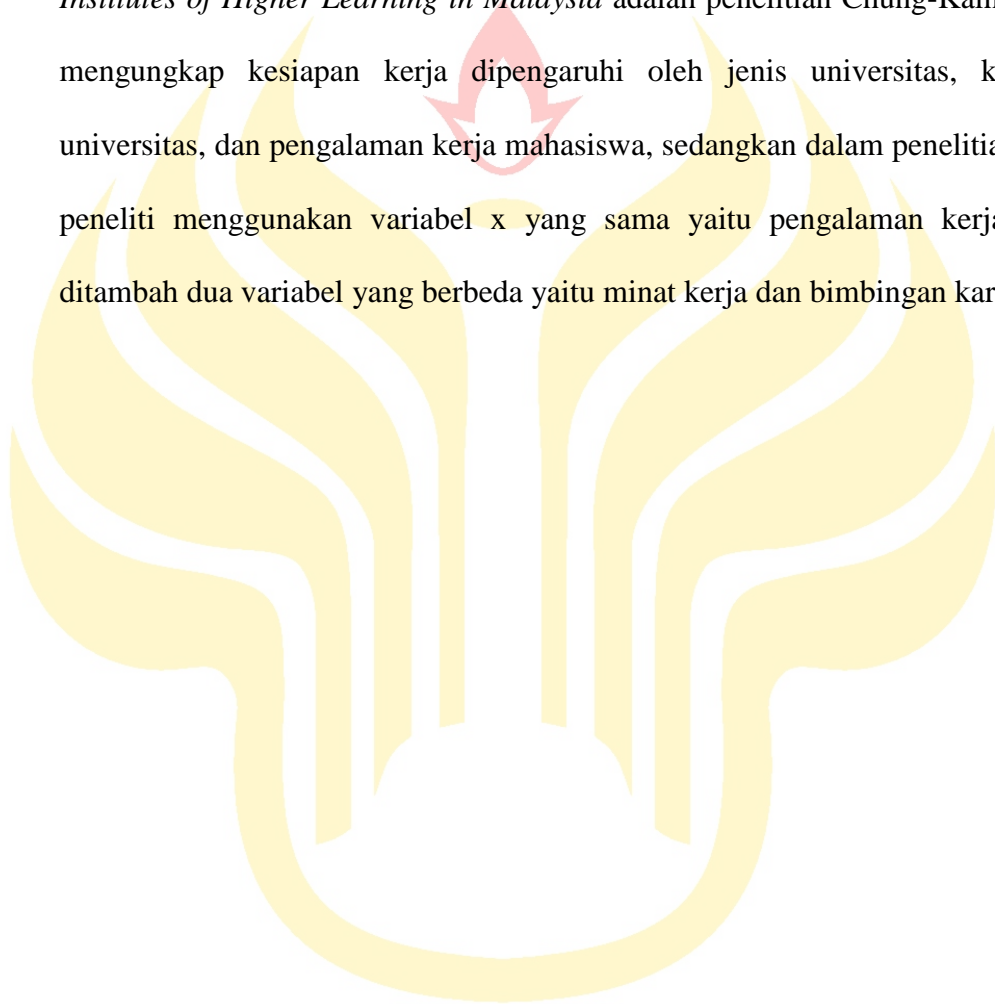
Sebagai referensi, bahan kajian dan menambah khasanah ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang berminat pada penelitian yang serupa.

1.7 Orisinalitas Penelitian

Adapun orisinalitas dari penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Sirsa, Nyoman Dantes, dan Gusti Ketut A yang berjudul kontribusi ekspektasi karier, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Seririt adalah variabel yang diambil, dimana peneliti hanya mengambil dua variabel yang sama yaitu pengalaman kerja dan kesiapan kerja dan menambahkan dua variabel lain yaitu, bimbingan karir dan minat kerja.
2. Perbedaan dengan penelitian Irene Durosaro & Nuhu, Muslimat Adebanke dalam *International Journal of Humanities and Social Science* yang berjudul *Gender as a Factor in the Career Choice Readiness of Senior Secondary School Students in Ilorin Metropolis of Kwara State, Nigeria* adalah penelitian irene mengupas *gender* sebagai variabel yang berpengaruh dalam kesiapan pemilihan karir, sedangkan disini peneliti menguji faktor lain yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

3. Perbedaan dengan penelitian Chung -Khain Wye, Yet-Mee Lim, dan Teck-Heang Lee yang berjudul *Perceived Job Readiness of Business Students at the Institutes of Higher Learning in Malaysia* adalah penelitian Chung-Kain Wye mengungkap kesiapan kerja dipengaruhi oleh jenis universitas, kinerja universitas, dan pengalaman kerja mahasiswa, sedangkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel x yang sama yaitu pengalaman kerja dan ditambah dua variabel yang berbeda yaitu minat kerja dan bimbingan karir.



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *The Law of Readiness*

Edward Thorndike mengembangkan teori koneksionisme di Amerika Serikat (1874-1949). Teori belajar Thorndike disebut “*connectionism*” karena belajar merupakan proses pembentukan koneksi-koneksi antara stimulus dan respon. Teori ini sering pula disebut “*trial and error learning*”, individu belajar melakukan kegiatan melalui proses “*trial and error*” dalam rangka memilih respon yang tepat bagi stimulus tertentu. Thorndike mendasarkan teori- teorinya atas hasil penelitiannya terhadap tingkah laku berbagai binatang. Dari penelitiannya itu Thorndike menemukan hukum latihan (*The law of exercise*), hukum akibat (*The law of effect*), dan hukum kesiapan (*The Law of Readiness*) yaitu jika reaksi terhadap stimulus didukung oleh kesiapan untuk bertindak atau bereaksi itu, maka reaksi menjadi memuaskan. Apabila individu dapat melakukan sesuatu sesuai dengan kesiapan diri, maka dia akan memperoleh kepuasan.

Ada tiga keadaan yang menunjukkan berlakunya hukum kesiapan menurut Thorndike dalam Rifa'i dan Anni (2012:99), yaitu :

- a. Apabila individu memiliki kesiapan untuk bertindak atau berperilaku, dan dapat melaksanakannya, maka dia akan mengalami kepuasan.
- b. Apabila individu memiliki kesiapan untuk bertindak atau berperilaku, dan tidak dapat melaksanakannya, maka dia akan merasa kecewa.

- c. Apabila individu tidak memiliki kesiapan untuk bertindak atau berperilaku, dan dipaksa untuk melakukannya, maka akan menimbulkan keadaan yang tidak memuaskan.

Mengacu pada hukum kesiapan individu dalam melakukan sesuatu, yang dimaksud kesiapan adalah kecenderungan untuk bertindak. Dalam kaitannya dengan teori Thorndike penelitian ini menggunakan variabel *On the Job Training (OJT)*, minat kerja, dan bimbingan karir yang menjelaskan pengalaman-pengalaman siswa selama proses pembelajaran disekolah sebagai stimulus dan menggunakan variabel Kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang sebagai hasil dari stimulus yang telah diberikan.

2.2 Kesiapan Kerja

2.2.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Tingkat persaingan menuju dunia kerja yang semakin sulit menuntut individu untuk mempersiapkan diri untuk mencapai keberhasilan yang diharapkan. Kesiapan adalah segala sesuatu yang harus dipersiapkan dalam melaksanakan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Slameto (2010:113)

Kesiapan merupakan keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Kesiapan masing-masing individu terdiri dari kesiapan fisik dan kesiapan mental. Dari uraian tersebut maka, kesiapan adalah keseluruhan kondisi dimana individu siap untuk memberikan respon terhadap situasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Kuswana (2013-5) kerja merupakan aktivitas pikiran dan tubuh untuk mencapai tujuan tertentu dilakukan secara efektif dan efisien serta

memberikan nilai tambah dalam kehidupan. Sedangkan menurut Neff dalam Sutalaksana (1979) dalam Kuswana (2013) mengatakan bahwa kerja sebagai kegiatan manusia bertujuan merubah keadaan tertentu dari alam lingkungan yang ditujukan untuk mempertahankan dan memelihara kelangsungan hidupnya.

Kesiapan kerja atau disebut juga kompetensi kerja dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan 37 standar yang ditetapkan. Di sisi lain Sulistyarini (2012: 18) menyatakan kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi dimana individu siap untuk melakukan suatu pekerjaan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Siswa SMK dikatakan memiliki kesiapan kerja apabila siswa tersebut telah menguasai keseluruhan materi yang berkaitan dengan kompetensi keahlian yang dipelajarinya dan siswa tersebut telah siap untuk mengaplikasikan materi yang telah dikuasainya tersebut tanpa adanya waktu penyesuaian diri yang lama. Untuk menjadi tenaga ahli yang profesional yang sesuai dengan kompetensi keahlian maka individu tersebut harus memiliki keterampilan, kemahiran, dan keahlian dibidang tersebut.

2.2.2 Prinsip Kesiapan Kerja

Slameto (2010:115) mengemukakan bahwa prinsip-prinsip kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

- 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 yang positif terhadap kesiapan.
- d. Kesiapan dasar untuk kegiatan tertentu terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan dalam masa perkembangan.

Dari uraian di atas, prinsip kesiapan sangat penting untuk diperhatikan apabila individu akan melakukan sesuatu. Prinsip tersebut dapat dijadikan acuan apabila individu akan melakukan perencanaan kesiapan. Dalam hal ini prinsip dapat dijadikan acuan oleh guru dalam upaya membentuk kesiapan kerja siswa SMK.

2.2.3 Indikator Kesiapan Kerja

Hasil yang diharapkan dari lulusan SMK adalah siswa yang siap bekerja pada dunia industri sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Aspek penguasaan teori, kemampuan praktik yang dimiliki dan kesiapan kerja yang baik merupakan unsur penting dalam kesiapan kerja. Aspek tersebut dapat menentukan sejauh mana kemampuan individu dalam menginterpretasikan informasi berupa fenomena yang terjadi dihadapannya.

Menurut Agus Fitri Yanto dalam Utami (2015), siswa yang telah siap kerja memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mempunyai pertimbangan yang logis dan obyektif
Siswa yang telah cukup umur akan mempunyai pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sisi saja, tetapi siswa tersebut akan

menghubungkannya dengan hal lain, dengan melihat pengalaman orang lain.

2. Mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja dengan orang lain.
Dalam bekerja dibutuhkan hubungan dengan banyak orang untuk menjalin kerjasama, dalam dunia kerja siswa dituntut untuk bisa berinteraksi dengan 40 orang lain. Sedangkan dalam bekerja dibutuhkan hubungan baik dengan banyak orang untuk menjalin kerjasama.
3. Mampu mengendalikan diri atas emosi
Dalam berinteraksi di dunia kerja, mengendalikan emosi menjadi sangat penting untuk mengendalikan emosi, terlebih berada di lingkungan kerja yang banyak diantaranya merasa tertekan.
4. Memiliki sikap kritis
Sikap kritis dibutuhkan untuk dapat mengoreksi kesalahan yang selanjutnya akan dapat memutuskan tindakan apa yang akan dilakukan setelah koreksi tersebut. Mengkritisi dalam hal ini tidak hanya untuk kesalahan diri sendiri tetapi juga untuk lingkungan sekitar sehingga memunculkan ide, gagasan, serta inisiatif.
5. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual
Dalam bekerja diperlukan tanggungjawab dari setiap pekerjaan, tanggung jawab akan timbul dalam diri siswa ketika ia telah meampai kematangan fisik dan mental disertai dengan kesadaran yang timbul dari individu tersebut.
6. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan
Menyesuaikan diri dengan lingkungan terutama lingkungan kerja yang merupakan modal untuk dapat berinteraksi dengan lingkungan tersebut.
7. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya.

2.3 On the Job Training (OJT)

2.3.1 Pengertian On the Job Training

Menurut Hamalik (2007-7) tenaga kerja (ketenagakerjaan) adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdaya guna, berprestasi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan. Tenaga kerja yang baik adalah tenaga kerja yang telah lolos dalam

pendidikan dan pelatihan tenaga kerja. Pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan tujuan agar tenaga kerja memiliki pengalaman bekerja sesuai dengan kualifikasi yang diharapkan perusahaan. Sulistyarini (2012) mengungkapkan pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari praktik. Pengalaman praktik di dunia kerja sangat dibutuhkan oleh siswa pada saat mulai bekerja setelah lulus. Kualitas tenaga kerja menjadi hal yang paling utama untuk diperhatikan agar dapat bersaing di dunia kerja. Upaya untuk mencetak tenaga kerja yang memiliki kesiapan kerja yang tinggi yaitu dengan pengalaman yang di dapat ketika *On the Job Training (OJT)*. *On the Job Training (OJT)* merupakan sebutan lain dari Praktik Kerja Industri (Prakerin). *On the Job Training (OJT)* merupakan salah satu program Sekolah Menengah Kejuruan atau SMK yang bekerja sama dengan dunia usaha atau dunia industri. Menurut Buku Panduan Praktik Kerja Industri (Prakerin) SMK (Halawa 2013:1) menjelaskan prakerin adalah pola penyelenggaraan pendidikan yang dikelola bersama-sama antara SMK dengan Dunia Usaha/ Dunia Industri/ Asosiasi Profesi, Pemerintah sebagai Institusi Pasangan (IP), mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga tahap evaluasi dan sertifikasi yang merupakan satu kesatuan program. *On the Job Training (OJT)* juga dapat disebut praktek kerja lapangan. Praktek kerja lapangan dapat juga disebut sebagai Program Pengalaman Lapangan (PPL), pada hakikatnya adalah program latihan yang diselenggarakan dilapangan atau diluar kelas, dalam rangkaian kegiatan pembelajaran sebagai bagian integral program pelatihan (Hamalik 2007: 91).

Berdasarkan uraian di atas, maka pengalaman *On the Job Training (OJT)* yaitu program kegiatan yang diberlakukan di SMK yang bekerja sama dengan Dunia Usaha/ Dunia Industri untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dibangku sekolah dengan tujuan agar siswa memperoleh pengalaman nyata di dunia kerja sehingga dapat membentuk kesiapan kerja yang tinggi.

2.3.2 Tujuan dan Manfaat *On the Job Training (OJT)*

Tujuan pelaksanaan *On the Job Training (OJT)* menurut Buku Panduan Prakerin SMK yang ditulis oleh Halawa (2013) adalah penguatan kemampuan daya siswa dan kemandirian diri siswa. Selain itu diarahkan agar siswa memiliki kemampuan yang memadai pada program keahlian yang dipilihnya dengan melaksanakan langsung berbagai keahlian/ keterampilan. *On the Job Training (OJT)* sangat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terlibat, yakni siswa, DU/DI maupun sekolah.

Menurut Hamalik (2007:92) praktek kerja sebagai bagian integral dalam program pelatihan manajemen perlu bahkan harus dilaksanakan karena mengandung beberapa manfaat atau kedayagunaan tertentu yakni sebagai berikut:

1. Bagi Peserta, praktek kerja memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:
 - a. Menyediakan kesempatan kepada peserta untuk melatih keterampilan-keterampilan manajemen dalam situasi lapangan yang actual, hal ini penting dalam rangka belajar menerapkan teori atau konsep atau prinsip yang telah dipelajari sebelumnya.
 - b. Memberikan pengalaman-pengalaman praktis kepada peserta sehingga hasil pelatihan bertambah kaya dan luas.
 - c. Peserta berkesempatan memecahkan berbagai masalah manajemen di lapangan dengan mendayagunakan pengetahuannya.
 - d. Mendekatkan dan menjembatani penyiapan peserta untuk terjun ke bidang tugasnya setelah menempuh program pelatihan tersebut.
2. Bagi lembaga pelatihan praktek kerja memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Mengembangkan dan membina kerjasama antara lembaga pelatihan dengan organisasi dan manajemen tempat penyelenggaraan praktek tersebut.
 - b. Lembaga pelatihan berkesempatan menguji tingkat relevansi dan efektifitas program peralihan serta memperoleh informasi balikan mengenai program pelatihan yang telah dilaksanakan.
 - c. Tenaga pelatih turut memperoleh pengalaman tertentu dari lingkungan manajemen tempat penyelenggaraan praktek.
 - d. Lembaga pelatihan mendapat bantuan yang sangat berharga dari organisasi diluar lembaga dalam melaksanakan program pelatihan.
 - e. Lembaga pelatihan turut dan berkesempatan melaksanakan program pengabdian masyarakat terhadap organisasi penyelenggara praktek dalam pelaksanaan program produktivitas organisasi bersangkutan
3. Bagi Organisasi penyelenggara praktek kerja merasakan manfaat sebagai berikut:
 - a. Para manajer dan tenaga dilingkungan organisasi mempunyai kesempatan memberikan sumbangannya dalam upaya menyiapkan tenaga professional.
 - b. Dalam hal tertentu organisasi atau lembaga tersebut mendapat bantuan dalam melaksanakan kegiatan di lingkungan organisasinya.
 - c. Kehadiran tenaga/ peserta praktek kerja turut berpengaruh terhadap tenaga kerja yang ada berupa pengetahuan dan keterampilan serta motivasi untuk belajar terus.
 - d. Lembaga atau organisasi bersangkutan secara tak langsung merupakan sumbangan sosial dan kegiatan pemasaran melalui para peserta tersebut.
 4. Bagi pengembangan program pelatihan, hasil praktek kerja dan laporan serta hasil penilaian praktek pada gilirannya dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk melakukan modifikasi, perbaikan, dan peningkatan efisiensi pelatihan untuk masa selanjutnya.

2.3.3 Indikator *On the Job Training (OJT)*

Pengalaman *On the Job Training (OJT)* yaitu pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari praktik atau dari luar usaha belajar melalui program *On the Job Training (OJT)* yang diselenggarakan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan bekerja sama dengan Dunia Usaha/ Dunia Industri (DU/DI). Menurut Hamalik (2007:94) ada lima hal yang perlu dirumuskan dalam sebuah praktek kerja industri: tujuan praktek yang jelas dan spesifik, topik atau

bidang kegiatan praktek, jenis kegiatan, fasilitas dan peralatan, dan prosedur penilaian.

On the Job Training (OJT) diharapkan akan memberikan pengetahuan kepada siswa tentang kondisi dunia kerja yang sebenarnya sehingga siswa dapat meningkatkan kemampuan baik dalam hal pengetahuan maupun keterampilan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Menurut Sukarni dalam Dewi (2014) ada aspek-aspek yang perlu di perhatikan untuk mengukur pengalaman *On the Job Training (OJT)* yaitu pengetahuan kerja, sikap kerja, keterampilan kerja, kreativitas kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan indikator *On the Job Training (OJT)* sebagai berikut:

1. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki merupakan kemampuan siswa dalam menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama masa pendidikan disekolah untuk di tempat pelaksanaan *On the Job Training (OJT)*.
2. Kemampuan dan Keseriusan OJT yaitu siswa menunjukkan sikap mampu dan serius dalam melaksanakan tugas yang diberikan selama pelaksanaan *On the Job Training (OJT)*.
3. Pengenalan lingkungan kerja yaitu siswa mampu melakukan adaptasi untuk memahami kondisi lingkungan kerjanya.
4. Fasilitas OJT merupakan ketersediaan fasilitas-fasilitas yang menunjang pekerjaan
5. Monitoring Pelaksanaan OJT merupakan hasil yang diperoleh siswa setelah melakukan kegiatan *On the Job Training (OJT)*.

2.4 Minat Kerja

2.4.1 Pengertian Minat Kerja

Berikut ini adalah pengertian minat menurut beberapa ahli yang terdapat dalam buku Munandir (1996:146) :

1. Menurut Guilford minat ialah kecenderungan tingkah laku umum seseorang untuk tertarik kepada sekelompok hal tertentu. Minat menunjukkan kemungkinan apa yang akan dilakukan orang, bukan bagaimana ia akan melakukan hal itu atau bagaimana baiknya ia melakukan hal itu.
2. Menurut Bingham, minat adalah kecenderungan orang untuk tertarik dalam suatu pengalaman dan untuk terus demikian. Kecenderungan itu tetap bertahan sekalipun seseorang sibuk mengerjakan hal lain. Kegiatan yang diikuti seseorang karena kegiatan itu menarik baginya, merupakan perwujudan minatnya.
3. Menurut Strong minat itu bukan suatu satuan psikologis yang berdiri sendiri melainkan hanyalah merupakan salah satu dari beberapa segi tingkah laku.

Minat kerja seorang siswa adalah kecenderungan seorang siswa untuk tertarik pada suatu bidang pekerjaan tertentu yang akan diambil apabila telah lulus sekolah. Minat dapat timbul karena adanya daya tarik dari luar dan juga dapat datang dari hati. Seorang siswa yang memiliki minat yang tinggi terhadap suatu pekerjaan maka dia akan berusaha untuk mendapatkan pekerjaan tersebut dan akan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaan yang telah dipilihnya tersebut.

2.4.2 Unsur-unsur Minat Kerja

Minat adalah penerimaan akan suatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Semakin kuat/dekat hubungan tersebut makin besar minatnya.

Minat menurut Walgito (2004:86) mengandung unsur-unsur :

- a. Kognisi (menenal)
Minat itu didahului oleh informasi dan pengetahuan mengenai objek yang diamati tersebut. Apabila seseorang telah mempunyai informasi dan pengetahuan mengenai suatu pekerjaan yang diminati maka

seseorang tersebut akan cenderung berupaya mempersiapkan diri secara matang untuk mencapai suatu pekerjaan.

- b. Emosi (perasaan)
Minat mengandung unsur emosi karena dalam partisipasi atau pengalaman itu disertai dengan perasaan tertentu (biasanya perasaan senang).
- c. Konasi (kehendak)
Merupakan kelanjutan dari unsur kognisi yang diwujudkan dalam bentuk kemauan terhadap objek yang diminati (pekerjaan).

2.4.3 Macam-macam Minat Kerja

Menurut Guilford dalam Munandir (1996:147-148) minat vokasional (kerja) dibedakan menjadi tiga macam yaitu :

- a. Minat Profesional
Di dalam golongan minat ini dikenal tiga jenis minat, yaitu minat-minat keilmuwan, ekspresi aestetis, dan kesejahteraan sosial. Minat ilmiah mengacu kepada kesukaan orang pada hal-hal yang bersifat keilmuwan: teori, penelitian, kerja laboratorium, desain, dan ilmu profesional. Minat ekspresi aestetis berkenaan dengan keaktifan orang dalam kegiatan aestetis menabuh gamelan, menulis karya sastra, menari atau bermain lenong. Minat kesejahteraan sosial, yaitu peduli akan orang lain (peduli keadaannya, kesehatannya, dan kesejahteraannya), suka membantu orang lain, suka memeberi penjelasan kepada orang lain
- b. Minat Komersial
Minat komersial ialah ketertarikan orang kepada pekerjaan-pekerjaan di dunia usaha (bisnis) atau bidang perdagangan, mengacu ke pelaku bisnis yang utama atau ke pekerjaan perkantoran di dunia bisnis. Contoh bidang-bidang pekerjaannya adalah hitung dagang, pembukuan, kesekretariatan, kursus dagang atau akuntansi atau perbankan dan hal-hal perkantoran.
- c. Minat Kegiatan Fisik
Ada tiga golongan minat ini, yaitu minat mekanik, minat kegiatan luar, dan minat aviasi. Orang yang memiliki minat mekanik menyenangi pekerjaan pekerjaan permesinan atau yang ada hubungannya dengan soal-soal mesin seperti menemukan alat mesin baru, membuat mesin, dll. Minat kegiatan luar berkenaan dengan kesukaan orang akan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan di luar rumah. Minat aviasi berkenaan dengan pengetahuan tentang penerbangan dan pekerjaan pilot.

2.4.4 Cara Membangkitkan Minat

Menurut Nasution (2000:82) minat antara lain dapat dibangkitkan dengan cara-cara berikut :

1. Bangkitkan suatu kebutuhan (kebutuhan untuk menghargai keindahan, untuk mendapatkan penghargaan, dan sebagainya).
2. Hubungkan dengan pengalaman yang lampau.
3. Beri kesempatan untuk mendapatkan hasil yang baik, "*Nothing succeeds like succes*". Tak ada yang lebih memberi hasil yang baik daripada hasil yang baik.
4. Gunakan berbagai bentuk pengenalan dunia kerja seperti kerja kelompok, membaca, demonstrasi, dan sebagainya.

2.4.5 Indikator Minat Kerja

Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang berminat pada suatu bidang pekerjaan tertentu diantaranya adalah jenis pekerjaan, gaji yang didapat, dan masa depan karir. Minat kerja siswa di SMK N 1 Batang bermacam-macam. Mereka yang berminat pada suatu pekerjaan tertentu akan memiliki kesempatan yang tinggi untuk mencapai keberhasilan pekerjaan tersebut.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur minat kerja adalah menurut Guilford dalam Munandir (1996:147-148) yaitu:

1. Minat *professional* yang meliputi keilmuan, seni, dan kesejahteraan sosial
2. Minat komersial yang meliputi minat pada dunia usaha, jual beli, akuntansi dll.
3. Minat fisik yang meliputi mekanik, kegiatan luar dan minat aviasi

2.5 Bimbingan Karir

2.5.1 Pengertian Bimbingan Karir

Bimbingan karir adalah kegiatan dan layanan bantuan kepada para siswa dengan tujuan agar mereka memperoleh pemahaman dunia kerja dan akhirnya mereka mampu menentukan pilihan kerja dan menyusun perencanaan karir. Bimbingan yang dimaksud adalah yang berwatak pendidikan dan bertujuan untuk membantu siswa menyusun rencana karir dan menyiapkan diri untuk kehidupan kerja (Munandir, 1996:77). Bimbingan karir merupakan salah satu aspek dari bimbingan dan konseling. Bimbingan karir merupakan bidang pelayanan yang membantu peserta didik dalam memahami dan menilai informasi, serta memilih dan mengambil keputusan karir (Awalya, 2015:62). Bimbingan karir lebih menitik beratkan kepada perencanaan kehidupan dimasa yang akan datang dengan orientasi dan informasi terhadap dunia kerja dan usaha memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup, sebagai wawasan mengembangkan karir dimasa depan.

2.5.2 Tujuan Bimbingan Karir

Tujuan bimbingan karir menurut Walgito (2010:202-203) adalah sebagai berikut:

1. Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap, dan cita-citanya.
2. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat.
3. Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengetahui jenis-jenis pendidikan dan

latihan yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu, serta memahami hubungan usaha dirinya yang sekarang dengan masa depannya.

4. Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul, yang disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, serta mencari jalan untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
5. Para siswa dapat merencanakan masa depannya, serta menemukan karir dan kehidupannya yang serasi atau sesuai.

2.5.3 Macam Program Bimbingan Karir

Pada pokoknya fungsi program bimbingan karir di sekolah adalah terselenggaranya seluruh layanan dan penekanan serta orientasinya adalah pemberian bantuan kepada siswa dalam rencana pendidikan (Munandir, 1996:259). Macam-macam program bimbingan karir menurut Munandir (1996:260) adalah:

1. Inventarisasi pribadi
Program umum ini berupa kegiatan asesmen pribadi. Dari kegiatan ini pada pokoknya diperoleh data dan informasi mengenai diri pribadi siswa, khususnya adalah data dan keterangan yang erat kaitannya dengan masalah pemilihan karir, artinya yang dapat dipergunakan untuk bahan mengambil keputusan karir dan menyusun rencana karir.
2. Pemahaman dunia kerja
Program dengan judul ini bisa meliputi dua program besar, yaitu program pengumpulan bahan informasi dan program penyampaian/penggunaan bahan informasi.
3. Orientasi dunia kerja
Program ini bisa berdiri sendiri, atau bisa memperanakkan program/kegiatan lain. Melalui cara ini siswa diharapkan mengenal lingkungan kerja dan kondisi kerja dalam dunia nyata. Kegiatan ini mencakup pengalaman siswa berkunjung ke tempat-tempat kerja atau wawancara sehingga siswa akan memperoleh suatu orientasi dan pemahaman kerja.
4. Konseling dan pengambilan keputusan karir
Berbagai kegiatan program, konseling keputusan karir dan program-program lain dilakukan dengan sasaran agar program dimanfaatkan secara maksimum oleh siswa dan menjangkau sasaran khalayak (siswa) seluas-luasnya. Program konseling dan program-program lain untuk mengambil keputusan mencakup juga kegiatan-kegiatan mula dan kegiatan ikutan (untuk konseling, prakonseling dan pascakonseling).

5. Penempatan
Program penempatan kerja, berlaku terutama sekali dan lebih nyata dalam bimbingan karir di sekolah menengah kejuruan. Sebagai buah konseling yang berhasil siswa mampu mengambil keputusan kerja.
6. Tindak lanjut dan evaluasi
Tindak lanjut ditunjukkan kepada siswa yang baru memperoleh layanan, misalnya layanan konseling karir, apakah siswa melaksanakan keputusan kerja yang diambil dalam konseling, hal ini dilakukan untuk mengetahui keberhasilan layanan.
7. Kurikulum dan bimbingan karir
Kegiatan program ini adalah layanan bimbingan karir ke dalam kurikulum (pengajaran). Beberapa kegiatan pengajaran yang bisa dimanfaatkan untuk pelaksanaan bimbingan karir adalah pengajaran berbagai bidang studi, dan unit pengajaran.

2.5.4 Sarana Bimbingan Karir

Menurut Winkel dan Hastuti (2012:679), untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang secara kuantitatif dan kualitatif diperlukan untuk pembangunan nasional, sistem pendidikan secara menyeluruh dan terpadu wajib melaksanakan program di sekolah-sekolah. Oleh karena itu sarana-sarana yang khas untuk bimbingan karir untuk bimbingan karir adalah :

1. Meningkatkan pemahaman diri siswa,
2. Meningkatkan pengetahuan siswa tentang dunia kerja,
3. Membina sikap yang serasi terhadap partisipasi dalam dunia kerja dan terhadap usaha mempersiapkan diri bagi suatu jabatan,
4. Mengembangkan nilai-nilai sehubungan dengan gaya hidup yang dicitacitakan, termasuk jabatan.
5. Meningkatkan kemahiran berpikir agar mampu mengambil keputusan tentang jabatan dan melaksanakan keputusan itu.

6. Menopang kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, dan berprakarsa, yang semuanya dibutuhkan dalam memangku suatu jabatan.

2.5.5 Indikator Bimbingan Karir

Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Walgito (2010:202).

1. Pemahaman diri, yakni membantu siswa yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap, dan cita-citanya
2. Pemahaman nilai-nilai diri dari masyarakat, yakni siswa menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada pada dirinya dan yang ada dalam masyarakat.
3. Pengenalan lingkungan, yakni siswa dapat mengetahui dan memahami keadaan lingkungan.
4. Hambatan dan cara mengatasi masalah, individu mampu mengidentifikasi masalah yang dihadapi dan mengatasi masalah tersebut.
5. Perencanaan masa depan, siswa dapat merencanakan masa depannya, serta menemukan karir dan kehidupannya yang serasi dan sesuai.

Peneliti mengambil indikator tersebut untuk mengukur bimbingan karir sehingga dapat diketahui seberapa jauh manfaat bimbingan karir yang diterima oleh siswa. Tujuan bimbingan karir ini adalah untuk memberikan pemahaman bagi siswa mengenai perencanaan masa depan yang berkaitan dengan dunia kerja sehingga siswa dapat meningkatkan kesiapannya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Dibawah ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Penerbit	Judul	Hasil Penelitian
1.	I Made Sirsa, Nyoman Dantes dan Gusti Ketut A. S./ EJournal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha	Kontribusi Ekspektasi Karier, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 2 Seririt E-Jurnal Program Pascasarjana Undiksha, Vol. 5, Tahun 2014	Ekspektasi Karier, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Industri berkontribusi secara signifikan terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 2 Seririt secara terpisah maupun simultan.
2	Hana, Ngadiman dan Nurhasan H. / Jupe, UNS	Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin) dan <i>Locus Of Control</i> terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Surakarta Jupe, Vol. 1, No. 1, April 2013	Adanya pengaruh yang signifikan antara pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin) dan <i>locus of control</i> terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 1 Surakarta
3	Alfi Kurniawati dan Sandy Arief Jupe, UNNES	Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, Dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Program Kehlian Akuntansi	Terdapat pengaruh efikasi diri, minat kerja dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa baik secara simultan maupun parsial

No	Peneliti/ Penerbit	Judul	Hasil Penelitian
		Economic Education Analysis Journal Tahun 2016	
4	Dian Tri Pintasari, Universitas Negeri Yogyakarta	Peranan Bimbingan Karir dan Rasa Percaya Diri terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Teknik Gambar Bangunan Di SMK N 2 Depok Tahun 2015	Terdapat pengaruh bimbingan karir dan rasa percaya diri terhadap kesiapan kerja siswa baik secara simultan maupun parsial.
5	Chung-Khain Wye, Yet-Mee Lim, dan Teck-Heang Lee International Journal of Advances in Management and Economics	Perceived Job Readiness of Business Students at the Institutes of Higher Learning in Malaysia Tahun 2012	Hasil penelitian menemukan kesiapan kerja mahasiswa dipengaruhi oleh jenis universitas, kinerja universitas dan pengalaman kerja mahasiswa.

2.7 Kerangka Berfikir

2.7.1 Pengaruh *On the Job Training (OJT)* ,Minat Kerja dan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja

Apabila sekolah kejuruan tidak benar-benar menyiapkan peserta didik untuk mandiri, sekolah kejuruan hanya akan menambah daftar panjang pengangguran (Grafura dan wijayanti, 2014:93). Oleh karena hal itu SMK harus benar-benar mempersiapkan siswanya untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi agar setelah lulus siswa langsung siap memasuki dunia kerja. Kesiapan kerja siswa yang tinggi dapat dibentuk melalui stimulus yang baik. Pengalaman *On the Job Training (OJT)*, Minat kerja, dan bimbingan karir merupakan cara yang dapat

dilakukan sekolah untuk membentuk kesiapan kerja siswa. Dengan demikian maka terdapat pengaruh *On the Job Training (OJT)*, minat kerja dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja.

2.7.2 Pengaruh *On the Job Training (OJT)* terhadap Kesiapan Kerja

Penelitian Made (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara praktik kerja industri dengan kesiapan kerja siswa. Semakin baik pengalaman praktik industri siswa maka semakin meningkat pula kesiapan kerja siswa. Pengalaman *On the Job Training (OJT)* memberikan pandangan bagi siswa mengenai kondisi dunia kerja yang sesungguhnya. Pada saat inilah siswa mulai diajarkan untuk menerapkan ilmu yang telah mereka dapatkan. *On the Job Training (OJT)* yang berhasil akan dapat membentuk ketertarikan siswa untuk mendalami kegiatan belajar selama melakukan praktik kerja dan pada akhirnya *On the Job Training (OJT)* dapat meningkatkan kesiapan siswa untuk menghadapi dunia kerja ketika telah lulus.

2.7.3 Pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja

Penelitian Maikaningrum (2014) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara minat kerja dengan kesiapan kerja. Semakin tinggi minat kerja siswa maka semakin tinggi pula kesiapan kerja. Minat kerja siswa adalah kecenderungan siswa untuk tertarik terhadap bidang- bidang pekerjaan seperti pramuniaga, tenaga penjualan dll. Minat yang tertanam pada diri siswa akan membentuk suatu keadaan psikis yang akan menyiapkan diri siswa untuk melakukan suatu pekerjaan. Rasa ketertarikan terhadap dunia kerja membuat siswa akan belajar mencari tahu apa saja yang harus dipersiapkan untuk menjadi

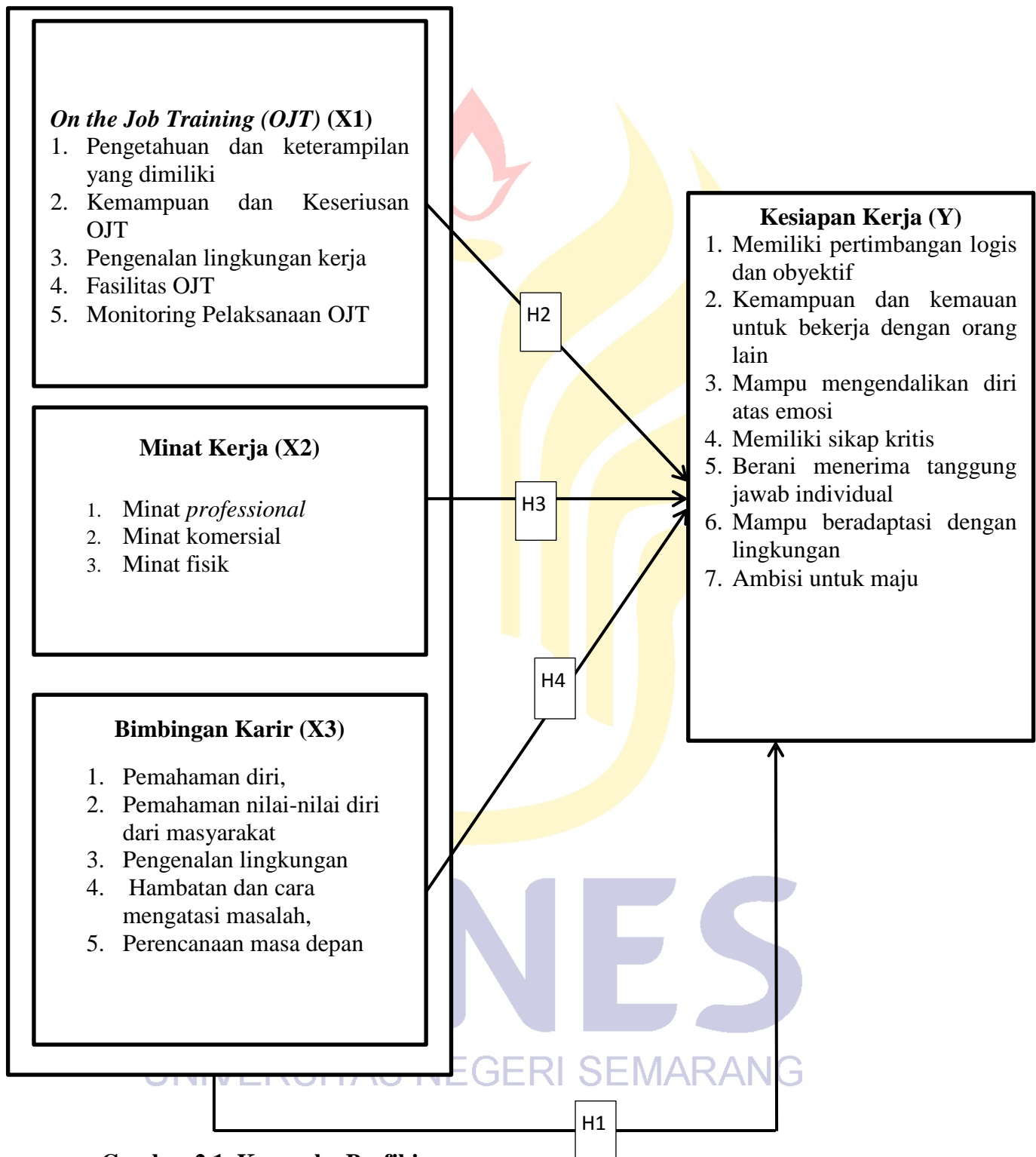
bagian dari tenaga kerja tersebut. Dengan demikian maka minat siswa untuk bekerja akan berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa tersebut.

2.7.4 Pengaruh Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja

Penelitian yang dilakukan Alfi (2016) menunjukkan adanya pengaruh bimbingan karir terhadap kesiapan siswa. Bimbingan karir membantu siswa agar dapat membuat suatu keputusan karir dalam bekerja secara bijak dengan pemahaman yang jelas mengenai diri mereka, bakat, kemampuan, cita-cita, sumber, keterbatasan, dan penyebab semua itu; keputusan yang bijak dengan pengetahuan tentang persyaratan dan kondisi untuk mencapai kesiapan kerja, keuntungan, dan kerugiannya, kompensasi, kesempatan, dan prospek dalam berbagai pekerjaan; pemikiran masak-masak mengenai kemampuan, bakat, cita-cita dengan persyaratan dunia kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, diduga bahwa *On the Job Training (OJT)*, minat kerja, dan bimbingan karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa, sehingga alur pemikiran dalam penelitian ini dapat diilustrasikan seperti gambar berikut ini:

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Terdapat pengaruh *On the Job Training (OJT)*, Minat kerja, dan Bimbingan Karir secara simultan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang.
- H2 : Terdapat Pengaruh positif dan signifikan *On the Job Training (OJT)*, terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang
- H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Bimbingan Karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data tentang pengaruh *On the Job Training (OJT)*, minat kerja, dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara *On the Job Training (OJT)*, minat kerja, dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang secara simultan, yaitu sebesar 55,5%.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara *On the Job Training (OJT)* terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang, dengan nilai kontribusi parsial sebesar 20,43%.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang, dengan nilai kontribusi parsial sebesar 6,35%.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 1 Batang, dengan nilai kontribusi parsial sebesar 7,84%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kesiapan kerja siswa yang tinggi salah satunya adalah didukung dengan pengalaman yang cukup baik yang dialami oleh siswa. Pelaksanaan *On the Job Training (OJT)* agar lebih dioptimalkan lagi dengan cara penempatan *On the Job Training (OJT)* ditempat yang tepat dan sesuai dengan bidang keahlian siswa, dan pada waktu yang tepat yaitu ketika siswa telah mendapat teori yang cukup untuk kemudian diaplikasikan selama kegiatan *On the Job Training (OJT)*.
2. Stimulasi minat siswa untuk bekerja seharusnya lebih ditingkatkan agar ketika lulus siswa sudah dapat menentukan arah minatnya untuk bekerja sehingga tidak lagi banyak lulusan SMK N 1 Batang yang menganggur setelah lulus sekolah. Stimulus ini bisa dilakukan oleh semua guru dengan mengikutsertakan di sela- sela kegiatan pembelajaran.
3. Siswa SMK masih berada pada usia labil, sehingga diperlukan bimbingan kepada mereka tentang bagaimana menentukan karir yang akan mereka pilih setelah lulus. Bimbingan karir yang sudah ada di SMK N 1 Batang agar lebih ditingkatkan lagi dan dilaksanakan secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Rev. 2010*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Awalya, dkk. (2015). *Bimbingan dan Konseling*. Semarang: UNNES Press
- Bps.go.id. (diakses pada 3 Januari 2017)
- Dalyono, M. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dantes,I Made SN. (2014). Kontribusi Ekspektasi Karier, Motivasi Kerja, Dan Pengalaman Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Smk Negeri 2 Seririt *Volume 5. e-Journal Program Pascasarjana: Universitas Pendidikan Ganesha*
- Dewi, Mita Puspita, Wahyuni, Dessy S, dkk. (2014). Hubungan antara Locus of control dan pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin) dengan kematangan karier pada siswa program studi keahlian teknik komputer dan informatika. *Jurnal. JPTK Undiksha*.
- Durosaro, Irene & Nuhu, Muslimat Adebanye. (2012). *Gender as a Factor in the Career Choice Readiness of Senior Secondary School Students in Ilorin Metropolis of Kwara State, Nigeria Vol 2 N. 14*. Nigeria: University of Ilorin.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (ed. 5)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grafura & Wijayanti. (2014). *Strategi Implementasi Pendidikan sesuai Kurikulum 2013 di Jenjang SMK*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Halawa. (2013). *Buku Panduan Praktik Kerja Industri (Prakerin) SMK*. www.academia.edu/bukuprakerinsmk.
- Hamalik, Oemar. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hana, Ngadiman, dkk. (2013). Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin) dan *Locus of Control* terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Surakarta. *Jurnal. JUPE UNS*.
- (<http://www.neraca.co.id/article/79903/tantangan-daya-saing>).

- Kurniawati, Alfi & Arief, Sandy. (2016). Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk Program Keahlian Akuntansi. *Dalam Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Universitas Negeri Semarang.
- Kuswana, Wowo Sunaryo. (2013). *Dasar-dasar Pendidikan Vokasi dan Kejuruan*. Bandung: Alfabeta.
- Munandir. (1996). *Program Bimbingan Karier di Sekolah*. Jakarta: Depdiknas Press.
- Peraturan Pemerintah No 17 Tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan
- Rifa'I, Achmad & Anni, CT. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Semarang: UNNES PRESS
- Slameto. (2010). *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- . (2015b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suharyadi dan S.H., Purwanto. (2013). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi 2*. Jakarta: Salemba 4
- Sulistyarini, E.P.D. (2012). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin) terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Tempel. *Skripsi*. UNY.
- Sutopo Rahayu. (2007). Pengaruh Pengalaman Praktik Industri dan Prestasi Belajar Akuntansi terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK Muhammadiyah 2 Klaten Utara Tahun Ajaran 2008/2009. *Skripsi*. Pendidikan Akuntansi FISE UNY.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. (2003). Jakarta.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (2003). Jakarta.

Utami, Cahyaning Budi. (2015). Model Pengembangan Kesiapan Kerja Siswa Jurusan Perbankan Syariah di SMK Negeri Se Provinsi Jawa Tengah. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Unnes.

Walgito, Bimo. (2004a). *Bimbingan dan Konseling (Studi & Karir)*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.

---- (2010b). *Bimbingan dan Konseling (Studi & Karir)*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.

Why, Chung- Khain. (2012). *Perceived Job Readiness of Business Students at the Institutes of Higher Learning in Malaysia*. Malaysia:Universiti Tunku Abdul Rahman.

Winkel, WS., dan Hastuti, Sri MM. (2012). *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.