# PENGARUH PERSEPSI SISWA TENTANG KOMPETENSI KEJURUAN, PENGUASAAN *SOFT SKILL*, MINAT KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP TINGKAT KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XI ADMINISTRASI PERKANTORAN SMK PGRI 1 SEMARANG

**SKRIPSI**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**

**pada Universitas Negeri Semarang**


**Oleh**

**Nana Eny Maspuatin**

**NIM 7101413317**


UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG


**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 : Selasa

Tanggal : 18 Juli 2017

Mengetahui,

| Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi | Pembimbing |
| --- | --- |
| Ade Rustiana | Dr. S Martono, M.Si. |
| NIP. 196801021992031002 | NIP. 196603081989011001 |

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 : 9 Agustus 2016

Penguji I

Dr. Muhsin, M. Si.

NIP. 195411011980031002

Penguji II

Hengky Pramusinto, S.Pd., M. Pd.

NIP. 198010142005011001

Penguji III

Dr. S. Martono, M. Si.

NIP. 196603081989011001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Wahyono, MM.

NIP. 195601031983121001

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

| | |
|---|---|
| Nama | : Nana Eny Maspuatin |
| NIM | : 7101413317 |
| Tempat Tanggal Lahir | : Grobogan, 28 Oktober 1995 |
| Alamat | : Winong, Pulorejo RT 04 RW III Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah |

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 ketentuan yang berlaku.

Semarang 18 Juli 2017

Nana Eny Maspuatin

NIM. 7101413317

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Motto**

"Do'a dan usaha yang kuat

akan mengubah setiap kesulitan

menjadi sesuatu yang mudah dilakukan"

(Nana Eny Maspuatin)

**PERSEMBAHAN**

Skripsi saya persembahkan sebagai ungkapan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta.
2. Almamaterku

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PRAKATA

Segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam atas segala nikmat yang telah diberikan kepada makhluk-Nya karena dengan kehendak-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Persepsi Siswa tentang Kompetensi Kejuruan, Penguasaan *Soft Skill*, Minat Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Tingkat Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Administrasi Perkantoran SMK PGRI 1 Semarang"**. Sholawat serta salam semoga dapat tercurahkan kepada nabi Muhammad S.A.W yang telah mengantarkan umatnya kepada zaman yang terang benerang.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini, banyak pihak yang mendukung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fatur Rokhman, M. Hum., selaku rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M. M., selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi.
3. Dr. Ade Rustiana, M. Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
4. Dr. S. Martono, M. Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

5. Dr. Muhsin, M. Si., selaku Dosen Penguji 1 yang telah memberikan inspirasi, kritik, dan saran terhadap skripsi ini.
6. Hengky Pramusinto, S. Pd., M. Pd., selaku Dosen Penguji 2 yang telah memberikan inspirasi, kritik, dan saran terhadap skripsi ini.
7. Dra. Susiyantini selaku Kepala SMK PGRI 1 Semarang yang telah mengijinkan dilaksanakannya penelitian.
8. Siswa kelas XI Jurusan Administrasi Perkantoran SMK PGRI 1 Semarang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Semua pihak yang telah memberikan motivasi, bantuan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Semarang, 18 Juli 2017

Penulis

# SARI

**Maspuatin, Nana Eny**. 2017. *Pengaruh Persepsi siswa tentang Kompetensi Kejuruan, Penguasaan Soft Skill, Minat Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Tingkat Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Administrasi Perkantoran SMK PGRI 1 Semarang*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Dr. S. Martono, M.Si.

**Kata Kunci: Kompetensi Kejuruan, *Soft Skill,* Minat Kerja, Efikasi Diri, Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja merupakan kondisi yang membuat seseorang memiliki kesiapan untuk melakukan pekerjaan sesuai bidang keahlian pada lingkungan kerja tertentu sehingga dapat memberikan hasil memuaskan. Kesiapan kerja dapat ditingkatkan dengan memperhatikan beberapa faktor antara lain kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill*, minat kerja, dan efikasi diri. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill*, minat kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja.

Sampel penelitian ini seluruh siswa kelas XI Administrasi Perkantoran berjumlah 101 siswa. Metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan *SPSS for Windows Release 21*, uji asumsi klasik dan analisis deskriptif persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill*, minat kerja, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja sebesar 54,3%. 2) Persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja sebesar 4,75%. 3) Penguasaan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 9,42%. 4) Minat Keja berpengarhuh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja sebesar 7,50%. 5) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja sebesar 4,12%.

Simpulan dari penelitian ini yaitu: semakin tinggi tingkat persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill*, minat kerja dan efikasi diri, maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja siswa. Saran penelitian ini yaitu guru bimbingan konseling diharapkan dapat memfasilitasi peserta didik dengan sistem bimbingan kelompok untuk mengontrol perkembangan siswa, guru diharapkan dapat memberikan variasi dalam kegiatan belajar mengajar dan praktik atas materi pelajaran yang diberikan untuk meningkatkan pemahaman siswa, dan guru beserta tenaga kependidikan lebih tegas dalam menagakkan sanksi untuk meningkatkan ketertiban siswa.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## *ABSTRACT*

**Maspuatin, Nana Eny**. 2017. *"The Influence of Students Perception about Vocational Competency, Soft Skill Capability, work interest and Self efficacy toward Work Readiness on Eleventh Grade of office administration SMK PGRI 1 Semarang".* Final Project. Economic Education Department. Economics Faculty. Semarang State University. Advisor: Dr. S. Martono, M.Si.

Keywords: Vocational Competency, Soft Skill, work interest, Self efficacy, work readiness

Work readiness is a condition that makes a person has the readiness to do a job according to the field of expertise in a certain work environment so that can give satisfactory results. Work readiness can be improved by taking into account several factors such as vocational competence, soft skill capability, work interest, and self efficacy. The purpose of this study is to examine the influence of students perceptions on vocational competence, soft skill capability, work interests, and self efficacy of work readiness.

The sample of this research all students of XI grade office administration amounted to 101. Data collection methods using questionnaires and documentation. The technique of data analysis used multiple regressions with SPSS for windows release 21, classic assumtion test and descriptive analysis percentage. The results showed that 1) students perceptions on vocational competence, soft skill capability, work interest, and self efficacy have positive and significance simultaneously of students work readiness in 54,3%. 2) Student perception on vocational competence has positive significance of students work readiness in 4,75%. 3) Soft skill capability has positive significance of students work readiness in 9,42%. 4) Work interest has positive significance of students work readiness in 7.50%. 5) Self efficacy has a positive significance of students work readiness in 4.12%.

The conclusions of this research is the higher of students perception about vocational competency, soft skill capability, work interests and self-efficacy, the higher students level of work readiness. This research suggestion that counseling guidance is expected to facilitate learners with group guidance system to control the development of students, teacher is expected to give variation in teaching and learning activity and practice of subject matter which is given to improve students understanding, teacher and educator more firm in enforcing sanctions to improve student order.


UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## 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** ..... **xvi**

**DAFTAR GAMBAR** ..... **xviii**

**DAFTAR LAMPIRAN** ..... **xix**

**BAB I PENDAHULUAN** ..... **1**

1.1 Latar Belakang Masalah ..... 1

1.2 Identifikasi Masalah ..... 11

1.3 Cakupan Masalah ..... 12

1.4 Rumusan Masalah ..... 12

1.5 Tujuan Penelitian ..... 13

1.6 Manfaat Penelitian ..... 13

1.7 Orisinalitas Penelitian ..... 14

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Halaman

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA** ..... 15

2.1. Hukum Kesiapan ..... 15

2.2. Teori Belajar Sosial ..... 15

2.3. Teori Humanistik ..... 16

2.4. Kesiapan Kerja ..... 18

2.4.1. Pengertian Kesiapan Kerja ..... 18

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja ..... 19

2.4.3. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja ..... 22

2.4.4. Indikator Kesiapan Kerja ..... 23

2.5. Persepsi Siswa tentang Kompetensi Kejuruan ..... 25

2.5.1. Pengertian Kompetensi ..... 25

2.5.2. Kompetensi Kejuruan Administrasi Perkantoran ..... 26

2.5.3. Persepsi Siswa tentang Kompetensi Kejuruan Administrasi Perkantoran ..... 28

2.6. Penguasaan *Soft Skill* ..... 29

2.6.1. Pengertian *Soft Skill* ..... 29

2.6.2. Pentingnya *Soft skill* untuk Menghadapi Dunia Kerja ..... 30

2.6.3. Jenis-Jenis *Soft Skill* ..... 31

2.6.4. Lahirnya *Soft Skill* ..... 33

2.7. Minat Kerja ..... 34

2.7.1. Pengertian Minat Kerja ..... 34

2.7.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat ..... 35

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Halaman

2.7.3. Ciri-Ciri Minat ..... 36
2.7.4. Macam-Macam Minat Kerja ..... 38
2.8. Efikasi Diri ..... 40
2.8.1. Pengertian Efikasi Diri ..... 40
2.8.2. Sumber Efikasi Diri ..... 41
2.8.3. Dimensi Efikasi Diri ..... 42
2.8.4. Manfaat Efikasi Diri ..... 43
2.9. Penelitian Terdahulu ..... 45
2.10. Kerangka Berpikir ..... 51
2.11. Hipotesis ..... 56
**BAB III METODE PENELITIAN** ..... 57
3.1. Jenis dan Desain Penelititan ..... 57
3.2. Populasi dan Sampel ..... 57
3.2.1. Populasi ..... 57
3.2.2. Sampel ..... 58
3.3. Variabel Penelitian ..... 58
3.3.1. Kesiapan Kerja ..... 59
3.3.2. Persepsi Siswa tentang Kompetensi Kejuruan ..... 59
3.3.3. Penguasaan *Soft Skill* ..... 60
3.3.4. Minat Kerja ..... 60
3.3.5. Efikasi Diri ..... 60

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Halaman


3.4. Sumber Data ..... 62

3.5. Taknik Pengumpulan Data ..... 63

3.5.1. Kuesioner ..... 63

3.5.2. Dokumentasi ..... 64

3.6. Pengujian Instrumen Penelitian ..... 65

3.6.1. Validitas ..... 65

2.6.1.1. Uji Validitas Variabel Kesiapan Kerja ..... 66

2.6.1.2. Uji Validitas Variabel Persepsi Siswa tentang Kompetensi Kejuruan ..... 67

2.6.1.3. Uji Validitas Variabel Penguasaan *Soft Skill* ..... 68

2.6.1.4. Uji Validitas Variabel Minat Kerja ..... 69

2.6.1.5. Uji Validitas Variabel Efikasi Diri ..... 70

3.6.2. Reliabilitas ..... 71

3.7. Teknik Analisis Data ..... 72

3.7.1. Analisis Deskriptif ..... 72

3.7.2. Uji Asumsi Klasik ..... 73

3.7.2.1. Uji Normalitas ..... 73

3.7.2.2. Uji Multikolinieritas ..... 74

3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas ..... 74

3.7.3. Metode Analisis Data ..... 74

3.7.3.1. Analisis Regresi Berganda ..... 74

3.7.4. Pengujian Hipotesis ..... 75


UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Halaman

3.7.4.1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) ..... 75
3.7.4.2. Uji Signifikansi Parsial (Ujit) ..... 76
3.7.4.3. Analisis Koefisien Determinasi Simultan ..... 76
3.7.4.4. Analisis Koefisien Determinasi Parsial ..... 76
**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..... 78**
4.1. Hasil Penelitian ..... 78
4.1.1. Gambaran Umum SMK PGRI 1 Semarang ..... 78
4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian ..... 79
4.1.2.1. Analisis Deskriptif Kesiapan Kerja ..... 79
4.1.2.2. Analisis Deskriptif Persepsi Siswa tentang Kompetensi Kejuruan ..... 81
4.1.2.3. Analisis Deskriptif Penguasaan *Soft Skill* ..... 83
4.1.2.4. Analisis Deskriptif Minat Kerja ..... 85
4.1.2.5. Analisis Deskriptif Efikasi Diri ..... 86
4.1.3. Uji Asumsi Klasik ..... 87
4.1.3.1. Uji Normalitas ..... 88
4.1.3.2. Uji Multikolinearitas ..... 89
4.1.3.3. Uji Heterokesdastisitas ..... 89
4.1.4. Uji Hipotesis ..... 90
4.1.4.1. Uji Signifikansi Simultan ..... 90
4.1.4.2. Uji Signifikansi Parsial ..... 91
4.1.4.3. Analisis Koefisien Determinasi Simultan ..... 94

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Halaman

4.1.4.4. Analisis Koefisien Determinasi Parsial ..... 95

4.2. Pembahasan ..... 96

4.2.1. Pengaruh Persepsi Siswa tentang Kompetensi Kejuruan, Penguasaan *Soft Skill*, Minat Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Tingkat Kesiapan Kesiapan Kerja ..... 96

4.2.2. Pengaruh Persepsi Siswa tentang Kompetensi Kejuruan terhadap Tingkat Kesiapan Kesiapan Kerja ..... 99

4.2.3. Pengaruh Penguasaan *Soft Skill* terhadap Tingkat Kesiapan Kerja ..... 102

4.2.4. Pengaruh Minat Kerja terhadap Tingkat Kesiapan Kerja ... 104

4.2.5. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Tingkat Kesiapan Kerja ... 107

**BAB V PENUTUP ..... 108**

5.1. Simpulan ..... 108

5.2. Saran ..... 109

**DAFTAR PUSTAKA ..... 111**

**LAMPIRAN ..... 115**

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR TABEL

Tabel Halaman


1.1. Data Kelulusan Jurusan Administrasi Perkantoran SMK PGRI 1 Semarang Dua Tahun Berturut-Turut ..... 7

2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan ..... 45

3.1. Jumlah Siswa Kelas XI Adminsitrasi Perkantoran SMK PGRI Semarang ..... 58

3.2. Variabel dan Indikator Pengukuran ..... 61

3.3. Indeks Skala Likert ..... 63

3.4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kesiapan Kerja ..... 66

3.5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Persepsi Siswa tentang Kompetensi Kejuruan ..... 67

3.6. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Penguasaan *Soft Skill* ..... 68

3.7. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Minat Kerja ..... 69

3.8. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Efikasi Diri ..... 70

3.9. Hasil Uji Reabilitas Instrumen ..... 71

3.10. Kriteria Angka Indeks ..... 73

4.1. Distribusi Frekuensi Indikator Kesiapan Kerja ..... 79

4.2. Distribusi Frekuensi Indikator Persepsi Siswa tentang Kompetensi Kejuruan ..... 81

4.3. Distribusi Frekuensi Indikator Penguasaan *Soft Skill* ..... 84

4.4. Distribusi Frekuensi Indikator Minat Kerja ..... 85

4.5. Distribusi Frekuensi Indikator Efikasi Diri ..... 86


UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Tabel Halaman

4.6. Uji Normalitas Data ..... 88
4.7. Uji Multikolinieritas ..... 89
4.8. Hasil Uji Glejser ..... 89
4.9. Hasil Uji Simultan (Uji F) ..... 91
4.10. Hasil Uji Parsial (Uji t) ..... 92
4.11. Uji Determinasi Ganda ..... 94
4.12. Uji Determinasi Parsial ..... 95

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir ..... 55

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Hasil Wawancara Observasi Awal ..... 115
Lampiran 2 Data Responden ..... 123
Lampiran 3 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian ..... 127
Lampiran 4 Instrumen Penelitian ..... 136
Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian ..... 148
Lampiran 6 Uji Validitas dan Reliabilitas ..... 175
Lampiran 7 Tabulasi Data Persiapan Analisis Regresi ..... 180
Lampiran 8 Tabel Persiapan Analisis Regresi ..... 207
Lampiran 9 Uji Asumsi Klasik ..... 210
Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis ..... 212
Lampiran 11 Surat Izin Observasi ..... 214
Lampiran 12 Surat Izin Penelitian ..... 215
Lampiran 13 Surat Keterangan Melakukan Penelitian ..... 216
Lampiran 14 Dokumentasi Pengisian Angket ..... 217
Lampiran 15 Dokumentasi Daftar Penelusuran Alumni ..... 218

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan bangsa dan negara ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia sebagai penggerak segala bidang kehidupan. Kekayaan maupun potensi alam yang dimiliki oleh negara tidak akan bernilai dan bermanfaat tanpa sumber daya manusia sebagai pengelolanya. Sumber daya manusia merupakan investasi terbesar bagi keberlangsungan hidup bangsa dan negara. Salah satu upaya untuk mendapatkan sumber daya manusia berkualitas yaitu melalui penyelenggaraan sistem pendidikan. Pendidikan memiliki peranan penting dalam mewujudkan manusia untuk memperluas pengetahuan dan mengembangkan potensi serta keterampilan. Pengetahuan, potensi serta keterampilan sumber daya manusia tersebut dijadikan modal dalam menjalankan tugas dan kewajiban ketika memasuki dunia kerja.

Indonesia memiliki tiga jalur satuan pendidikan yaitu pendidikan formal, nonformal, dan informal. Pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan nonformal merupakan jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat terstruktur dan berjenjang. Sedangkan pendidikan informal merupakan jalur pendidikan yang dapat terjadi dan dilakukan dalam keluarga maupun lingkungan. Salah satu jalur pendidikan formal yang dapat membekali siswa dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan, dan pengalaman

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

kerja adalah pendidikan kejuruan. Pendidikan kejuruan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Pasal 76 merupakan salah satu bagian dari pendidikan menengah yang berfungsi membekali siswa dengan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kecakapan kejuruan para profesi sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan kejuruan tidak hanya membekali siswa dengan ilmu pengetahuan saja, tetapi juga membekali keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Pasal 1 menyebutkan bahwa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat. Misi utama SMK adalah mempersiapkan siswa sebagai calon tenaga kerja yang siap memasuki dunia kerja setelah lulus dari program pendidikan yang telah dijalani. Untuk dapat mewujudkan misi tersebut, penyelenggaraan pendidikan di SMK disamping melakukan kegiatan belajar mengajar di sekolah juga melakukan kegiatan praktik kerja industri di dunia kerja secara langsung.

Praktik Kerja Industri merupakan bagian dari program pembelajaran yang harus dilaksanakan oleh setiap peserta didik di dunia kerja sebagai wujud nyata dari pelaksanaan sistem pendidikan di SMK yaitu Pendidikan Sistim Ganda (Dikmenjur, 2008:1). Kegiatan prakerin dilakukan supaya peserta didik dapat

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

menguasai aspek-aspek kompetensi sesuai dengan kurikulum yang berlaku dan dapat mengenal lebih dini dunia kerja yang sesungguhnya.

Kesiapan kerja dijelaskan oleh Fitriyanto (2006:9) sebagai kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental serta pengalaman bekerja, sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Kesiapan kerja oleh Winkel dan Hastuti (2004:668) dipandang sebagai usaha untuk memantapkan seseorang mempersiapkan diri dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai yang diperlukan dalam menekuni sebuah pekerjaan. Berdasarkan penjelasan dari kedua ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi mengenai kematangan baik fisik, mental, maupun keterampilan individu yang diperlukan dalam melaksanakan kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Kesiapan kerja yang dimiliki oleh siswa tentu memiliki tingkatan yang bervariasi. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan karakteristik yang dimiliki dan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja masing-masing siswa. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja menurut Winkel dan Hastuti (2004:647) terdiri dari faktor internal meliputi nilai-nilai kehidupan, taraf intelegensi, bakat khusus, minat, sifat-sifat, pengetahuan, keadaan jasmani, dan faktor eksternal meliputi masyarakat, keadaan sosial ekonomi, pengaruh dari anggota keluarga, pendidikan sekolah, pergaulan teman sebaya, dan tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan. Berdasarkan jurnal internasional yang ditulis oleh Raftopoulos, Coetzee, dan Visser yang berjudul *Work-Readiness Skills in The Fasset Sector* menyatakan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

bahwa *Three groups of work-readiness skills were identified based on a qualitative analysis of available literature, namely academic/technical skills, basic/generic/transferable skills and work experience.* Hal tersebut dapat diartikan bahwa tiga kelompok keterampilan kesiapan kerja yang diidentifikasikan berdasarkan analisis kualitatif beberapa literatur yaitu akademik atau keterampilan teknis, kemampuan dasar atau generik dan pengalaman kerja.

Di dunia kerja membutuhkan orang-orang yang memiliki kompetensi sesuai bidang pekerjaan tertentu. Danim (2008:171) mendefinisikan kompetensi sebagai seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kompetensi yang dimiliki akan melancarkan pencapaian tujuan dari instansi dimana tenaga kerja tersebut berada. Untuk dapat memenuhi tuntutan dunia kerja, siswa SMK harus memiliki kompetensi di bidang kejuruan sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Siswa yang menilai dirinya memiliki kompetensi kejuruan yang baik dibidang keahliannya, akan memiliki kesiapan kerja yang lebih baik daripada siswa yang menilai dirinya belum cukup memiliki kompetensi kejuruan dibidang keahliannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa adalah penguasaan *soft skill*. *Soft skill* dijelaskan oleh Elfindri, dkk (2011:67) sebagai keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk diri sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. *Soft skill* merupakan kemampuan yang sudah melekat dalam diri seseorang yang dapat diasah dan dikembangkan untuk mendukung dan menyeimbangkan kepemilikan *hard skill*. Penguasaan *soft skill* yang dimiliki oleh

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

seseorang akan membuat seseorang tersebut mampu menyesuaikan diri dalam segala situasi. Selain itu, dengan penguasaan *soft skill* yang baik dapat menjadikan seseorang mudah melakukan interaksi dengan orang lain di lingkungan sekitar. Penguasaan *soft skill* yang dimiliki oleh siswa akan menjadikan siswa tersebut memiliki kesiapan yang tinggi untuk memasuki dunia kerja.

Kesiapan kerja yang baik akan diperoleh jika siswa memiliki kesenangan dan ketertarikan terhadap pekerjaan tertentu. Minat yang dimiliki seseorang akan meningkatkan gairahnya untuk mewujudkan apa yang disenangi. Minat adalah perasaan lebih suka dan rasa ketertarikan pada hal atau aktivitas, tanpa ada yang menyuruh (Slameto, 2003:180). Sedangkan pengertian minat menurut Susanto (2013:58) yaitu dorongan dalam diri seseorang atau faktor yang menimbulkan ketertarikan atau perhatian secara efektif, yang menyebabkan dipilihnya objek atau kegiatan yang menguntungkan, menyenangkan, dan lama-kelamaan akan mendatangkan kepuasan dalam dirinya. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa minat kerja adalah perasaan suka dan tertarik yang akan menimbulkan kegairahan yang tinggi untuk melakukan kegiatan dalam hubungannya dengan pekerjaan. Minat akan menuntun seseorang dengan sendirinya melakukan pekerjaan tertentu tanpa ada yang menyuruh maupun memerintah. Siswa yang memiliki minat kerja yang baik akan berpengaruh pada kesiapan kerja yang baik pula.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Sebelum memutuskan dan melakukan kegiatan, seseorang membutuhkan keyakinan diri untuk dapat melakukan kegiatan yang telah ditentukan. Dalam hal ini, keyakinan diri sendiri atau efikasi diri merupakan kunci seseorang untuk dapat

melalukan kegiatan dengan lancar. Efikasi diri dijelaskan oleh Bandura (1997: 3) sebagai kepercayaan pada kemampuan diri dalam mengatur dan melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam rangka pencapaian hasil usaha. Efikasi diri yang tercermin pada diri siswa terbentuk melalui proses belajar melalui interaksi dengan lingkungan. Efikasi diri perlu dimiliki oleh siswa supaya lebih memiliki kesiapan dan mampu menghadapi situasi dimasa yang akan datang yang penuh kekaburan, tidak dapat diramalkan, dan penuh dengan tekanan maupun tantangan. Efikasi diri yang dimiliki oleh siswa akan membuat siswa tersebut mempunyai kesiapan kerja yang baik untuk dapat bergabung dan terserap di dunia kerja.

Salah satu SMK yang mempersiapkan para lulusan dapat terserap di dunia kerja adalah SMK PGRI 1 Semarang. SMK PGRI 1 Semarang beralamat di Jalan Medoho No. 91 Gayamsari. Salah satu program keahlian yang terdapat di SMK PGRI 1 Semarang yaitu program keahlian Administrasi Perkantoran. Program keahlian Administrasi perkantoran akan membekali ilmu dan keterampilan kepada siswa sebagai seorang sekretaris profesional sekaligus sebagai orang yang ahli dalam menangani pekerjaan administrasi yang terdapat di kantor. Kondisi kesiapan kerja siswa nampak dari data lulusan yang memperlihatkan presentase aktivitas yang dilakukan setelah lulus dari SMK. Berikut data kelulusan siswa kelas XII program keahlian Administrasi Perkantoran SMK PGRI 1 Semarang beserta aktivitas setelah lulus selama 4 tahun berturut-turut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**Tabel 1.1.**
**Data Kelulusan Program Keahlian Administrasi Perkantoran SMK PGRI 1 Semarang Empat Tahun Berturut-Turut**

| Tahun Lulusan | Jumlah | Aktivitas setelah Lulus | |
|---|---|---|---|
| | | Bekerja | Belum Bekerja |
| 2014 | 72 | 32 (44,4%) | 40 (55,5%) |
| 2015 | 49 | 25 (51,02) | 24 (48,97%) |
| 2016 | 63 | 22 (34,37%) | 41 (65,07%) |
| 2017 | 67 | 30 (44,71%) | 37 (55,22) |

Sumber: Data dokumentasi kelulusan siswa SMK PGRI 1 Semarang

Berdasarkan data di atas, lulusan Administrasi Perkantoran SMK PGRI 1 Semarang yang bekerja pada tahun 2014 sebanyak 32 anak atau 44,4%, tahun 2015 sebanyak 25 anak atau 51,02%, tahun 2016 sebanyak 22 anak atau 34,37% dan tahun 2017 sebanyak 30 anak atau 44,71%. Lulusan yang belum bekerja pada tahun 2014 sebanyak 40 anak atau 55,5%, tahun 2015 sebanyak 24 anak atau 48,97%, tahun 2016 sebanyak 41 anak atau 65,07%, dan tahun 2017 sebanyak 37 anak atau 55,22%. Menurut Samsudi (Muliati, 2007:2) menyatakan bahwa "Idealnya lulusan SMK yang bisa langsung memasuki dunia kerja sekitar 80%-85%". Namun berdasarkan tabel di atas, jumlah lulusan yang bekerja di jurusan administrasi perkantoran SMK PGRI 1 Semarang selama 2 tahun menunjukkan angka kurang dari 80%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja siswa cenderung kurang siap.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 orang siswa pada Jumat, 21 April 2017 diperoleh keterangan bahwa ada 2 orang yang menyatakan dirinya siap bekerja dan ada 4 orang siswa menyatakan kesipaan yang dimiliki belum kuat. Empat orang siswa yang menyatakan belum siap bekerja pada dasarnya masih menginginkan untuk bisa melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi dan belum

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

memiliki pandangan serta arahan nanti akan bekerja dimana. Selain itu, hasil wawancara dengan Bapak Sigit Mujanarko selaku ketua BKK SMK PGRI 1 Semarang diperoleh keterangan bahwa pada dasarnya sekolah sudah membekali siswa dengan teori dan kegiatan magang atau Praktik Kerja Industri supaya para siswa memiliki kesiapan kerja setelah lulus sekolah. Pihak sekolah juga menyediakan informasi-informasi mengenai lowongan dunia kerja kepada siswa. Mengenai kesiapan kerja yang dimiliki oleh siswa diperoleh keterangan bahwa siswa merasa belum siap bekerja. Alasan siswa belum memiliki kesiapan kerja yaitu karena para siswa merasa belum mempunyai pengalaman yang memadai untuk bekerja dan masih belum bisa menentukan dimana akan bekerja. Pengalaman yang kurang tersebut didasarkan pada kurangnya pengetahuan dan pemahaman siswa mengenai hal-hal yang perlu dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja. Lulusan yang belum bekerja juga disebabkan oleh kurangnya relasi maupun jaringan para lulusan dengan pihak-pihak lain di dunia kerja. Ketua BKK menyadari bahwa selama ini sekolah belum membekali siswa dengan pengenalan kepada relasi-relasi di dunia kerja secara keseluruhan. Hal ini yang menyebabkan siswa mengalami kendala utnuk langsung bekerja setelah lulus ditambah lagi para siswa harus bersaing lulusan S1 dan di atasnya.

Tingkat kesiapan kerja yang tingi didukung oleh kompetensi kerjuruan yang dimiliki oleh siswa. Hasil wawancara yang dilakukan kepada 6 orang siswa kelas XI jurusan Administrasi Perkantoran pada Jumat, 21 April 2017 diperoleh keterangan bahwa keenam siswa merasa memiliki kompetensi kejuruan yang baik. Sebanyak 3 orang siswa mengaku tidak mengalami kesulitan dalam memahami

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

materi pelajaran kelompok kompetensi kejuruan administrasi perkantoran dan ada 3 orang siswa merasa ada beberapa materi yang dianggap sulit untuk dipahami namun masih bisa mengikuti pembelajaran dengan baik. Kompetensi kejuruan siswa yang baik ini belum sesuai dengan tingkat kesiapan kerja siswa yang masih tergolong kurang siap. Padahal dengan kompetensi kejuruan yang baik akan menjadikan siswa memiliki kesiapan kerja yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Afriani (2015) diperoleh hasil bahwa persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 19,9%.

Penguasaan *soft skill* oleh siswa akan memepengaruhi tingkat kesiapan kerja yang dimiliki. Hasil wawancara yang dilakukan dengan 6 orang siswa kelas XI jurusan Administrasi Perkantoran pada Jumat, 21 April 2017 bahwa keenam orang siswa mengikuti organisasi maupun ekstrakulikuler yang ada di sekolah. Keaktifan para siswa dalam mengikuti kegiatan pada organisasi maupun ekstrakulikuler dapat melatih kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain. Sehingga siswa dapat lebih berani dalam menghadapi situasi dan kondisi yang terjadi di lingkungan sekitar. Pada kegiatan belajar mengajar yang berlangsung di sekolah, siswa juga mendapatkan tugas presentasi mengenai materi tertentu. Kegiatan presentasi yang didapatkan oleh siswa membuat siswa lebih aktif dalam kegiatan belajar mengajar dan semakin meningkatkan keterampilan berbicara serta meningkatkan kemampuan menentukan sikap yang dimiliki. Berdasarkan hasil wawancara tersebut juga dapat menjadi indikasi bahwa, para siswa memiliki penguasaan *soft skill* yang baik. Namun, penguasaan *soft skill* yang baik oleh siswa kelas XI Administrasi Perkantoran belum sesuai dengan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

kondisi kesiapan kerja siswa yang masih tergolong kurang siap. Penguasaan *soft skill* yang baik akan mempengaruhi siswa memiliki kesiapan kerja yang tinggi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2015) bahwa kemampuan *soft skills* berpengaruh terhadap tingkat kesiapan kerja sebesar 30,36%.

Faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa yaitu minat kerja. Siswa yang memiliki minat kerja tinggi akan memiliki kesiapan kerja yang tinggi pula. Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 orang siswa pada Jumat, 21 April 2017 diperoleh keterangan bahwa para siswa tersebut mengaku memiliki minat kerja yang tinggi setelah lulus sekolah nanti. Siswa memiliki kesadaran bahwa pada dasarnya lulusan SMK memang dipersiapkan untuk bekerja, sehingga minat untuk bekerja ini sudah harus dimiliki oleh para siswa SMK. Hal ini belum menunjukkan kesesuaian dengan kondisi kesiapan kerja siswa yang tergolong dalam kategori kurang siap. Padahal minat kerja yang tinggi pada siswa berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kurniawati (2015) bahwa minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja dengan persentase sebesar 24,60%.

Efikasi diri yang dimiliki siswa akan membuat siswa merasa siap untuk menghadapi ketidakpastian dimasa yang akan datang. Efikasi diri ini berhubungan dengan keyakinan yang dimiliki siswa untuk dapat memasuki dunia kerja secara langsung. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan 6 orang siswa kelas XI jurusan Administrasi Perkantoran pada Jumat, 21 April 2017 juga diperoleh keterangan bahwa keenam siswa tersebut memiliki keyakinan yang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

tinggi untuk bisa bekerja setelah lulus sekolah nanti. Keyakinan diri yang dimiliki siswa tersebut didasari dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang telah di dapatkan selama mengikuti kegiatan belajar mengajar. Hal ini belum menunjukkan kesesuaian dengan kesiapan kerja yang tergolong dalam kategori kurang siap. Padahal tingkat efikasi diri yang tinggi akan membentuk kesiapan kerja yang tinggi pula. Seperti hasil penelitian yang dilakukan Kurniawati (2015) bahwa secara parsial efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja dengan kontribusi sebesar 8,58%.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dikatakan bahwa tingkat kesiapan kerja siswa SMK PGRI 1 Semarang tergolong rendah. Dalam hal ini, peneliti merasa perlu melakukan penelitian apakah faktor persepsi siswa tentang kompetansi kejuruan, penguasaan *soft skill*, minat kerja, dan efikasi diri dapat mempengaruhi kesiapan kerja siswa kelas XI Administrasi Perkantoran SMK PGRI 1 Semarang, sehingga peneliti ingin menyusun skripsi dengan judul "PENGARUH PERSEPSI SISWA TENTANG KOMPETENSI KEJURUAN, PENGUASAAN *SOFT SKILL*, MINAT KERJA, DAN EFIKASI DIRI TERHADAP TINGKAT KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XI ADMINISTRASI PERKANTORAN SMK PGRI 1 SEMARANG".

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil dokumentasi menganai data kelulusan siswa jurusan Administrasi Perkantoran SMK PGRI 1 Semarang 4 tahun berturut-turut diketahui bahwa siswa yang langsung bekerja setelah lulus SMK diperoleh jumlah rata-rata sebesar 43,62%. Artinya, terjadi kesenjangan antara harapan yang seharusnya

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

lulusan SMK yang dapat langsung bekerja di atas 80%, namun dalam realisasinya SMK PGRI belum dapat mencapai harapan tersebut. Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan ketua BKK SMK PGRI 1 Semarang diperoleh keterangan bahwa siswa belum sepenuhnya siap bekerja dikarenakan faktor kurang memiliki pengalaman dan tidak memiliki relasi pada dunia kerja. Berdasarkan hal tersebut, identifikasi masalah yang peneliti dapatkan yaitu rendahnya tingkat kesiapan kerja siswa SMK PGRI 1 Semarang.

## 1.3. Cakupan Masalah

Supaya penelitian dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam, maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, peneliti membatasi penelitian ini hanya berkaitan dengan "Pengaruh Persepsi Siswa tentang Kompetensi Kejuruan, Penguasaan *Soft Skill*, Minat Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Tingkat Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Administrasi Perkantoran SMK PGRI 1 Semarang".

## 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana cara meningkatkan kesiapan kerja siswa. Adapun pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill*, minat kerja, dan efikasi diri secara bersama-sama dapat meningkatkan kesiapan kerja siswa?
2. Apakah persepsi siwa tentang kompetensi kejuruan dapat meningkatkan kesiapan kerja siswa?

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

3. Apakah penguasaan *soft skill* dapat meningkatkan kesiapan kerja siswa?
4. Apakah minat kerja dapat meningkatkan kesiapan kerja siswa?
5. Apakah efikasi diri dapat meningkatkan kesiapan kerja siswa?

## 1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menguji pengaruh secara bersama-sama persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill*, minat kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa.
2. Menguji pengaruh persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan terhadap kesiapan kerja siswa.
3. Menguji pengaruh penguasaan *soft skill* terhadap kesiapan kerja siswa.
4. Menguji pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa.
5. Menguji pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa.

## 1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada peneliti berikutnya, terutama yang tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh Persepsi Siswa tentang Kompetensi Kejuruan, Penguasaan *Soft Skill,* Minat Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Tingkat Kesiapan Kerja"
   b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu bagi para pembaca.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Sekolah

Sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan dalam upaya meningkatkan jumlah keterserapan lulusan untuk dapat langsung bekerja sesuai bidang keahlian yang ditekuni.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai salah satu wahana penerapan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani masa studi di Universitas Negeri Semarang. Selain itu, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan sesuai realita di lapangan.

## 1.7. Orisinalitas Penelitian

Kebaruan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada perbedaan pemilihan objek dan tempat penelitian yaitu siswa kelas XI Administrasi Perkantoran di SMK PGRI 1 Semarang.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## 2.1. Hukum Kesiapan (*The Law of Readiness*)

Hukum kesiapan dikemukakan oleh Thorndike berdasarkan hasil percobaan yang telah dilakukan sebelumnya. Hukum kesiapan (*Law of Readiness*) menyatakan bahwa ketika seseorang dipersiapkan untuk bertindak, maka melakukan tindakan merupakan imbalan (*rewarding*) dan jika tidak melakukan tindakan merupakan hukuman (Nai, 2017:17). Artinya, apabila siswa memiliki kesiapan untuk belajar maka hasilnya akan memuaskan namun jika tidak memiliki kesiapan maka akan menghasilkan hukuman dan menyia-nyiakan waktu.

Hukum kesiapan menurut Gunarsa (2003:25) yaitu apabila pada manusia telah ada kesiapan dan kesediaan untuk menerima sesuatu rangsang dari luar, maka dapat terjadi pertautan (*connection*), begitu pula sebaliknya apabila pada mausia belum ada kesediaan atau kesiapan maka pertautan tidak akan terjadi. Kesiapan dalam diri manusia sangat diperlukan untuk memperlancara kegiatan yang dilakukan. Tanpa ada kesiapan yang dimiliki maka kegiatan yang dilakukan manusia akan mengalami kesulitan serta hambatan.

## 2.2. Teori Belajar Sosial

Tokoh utama teori ini adalah Albert Bandura, seorang psikolog pada Universitas Standford Amerika Serikat, yang dianggap sebagai seorang behavioris moderat. Teori belajar sosial berpangkal pada dalil bahwa tingkah laku manusia sebagian besar adalah hasil pemerolehan, dan bahwa prinsip-prinsip belajar adalah

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

cukup menjelaskan bagaimana tingkah laku berkembang dan menetap (Hall dan Lindzey, 2012:280). Asumsi yang menjadi dasar teori belajar sosial menurut Suardi (2015:7) yaitu hakikat belajar dalam latar alami dan hubungan belajar dengan lingkungan. Proses belajar yang dilakukan oleh siswa tidak terlepas dari pengaruh proses peniruan. Kemampuan peserta didik dalam meniru respons menjadi penggerak utama aktivitas belajarnya (Anas, 2014:98).

Teori belajar sosial lebih menekankan pada konteks sosial yang mana peristiwa belajar dapat terjadi dengan perantara orang lain. Artinya, seseorang akan cenderung memperhatikan dan menirukan kegiatan yang dilakukan oleh orang lain. Sebagian besar yang dipelajari manusia pada dasarnya dapat diperoleh melalui interaksi sosial yang sedang berlangsung.

### 2.3. Teori Humanistik

Praktik pendidikan humanistik berkembang di Amerika Serikat pada tahun 1960an dan mencapai muncak pada tahun 1990an dengan munculnya tokoh psikologi Abraham Maslow dan Calrs Rogers. Pada dasarnya teori humanistik memiliki tujuan untuk memanusiakan manusia. Selain itu, tujuan utama teori humanistik juga dijelaskan oleh Dalyono (2009:43) sebagai cara untuk membantu masing-masing individu mengenal diri sendiri sebagai manusia yang unik dan membantu dalam mewujudkan potensi yang dimiliki. Dalam hal ini, teori humanistik menekankan bahwa tiap individu dapat menentukan perilaku sesuai keinginan masing-masing. Mereka bebas dalam menentukan pilihan, dan tidak terikat oleh lingkungan. Proses pembelajaran dianggap berhasil apabila seorang pembelajar mampu memahami lingkungan dan diri sendiri.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Teori humanistik menurut Azam (2016: 37) yaitu bahwa manusia digambarkan sebagai individu yang aktif, bertanggungjawab, mempunyai potensi kreatif, bebas, berorientasi ke depan, dan selalu berusaha untuk *self fulfillment*. Hasil belajar dalam pandangan humanistik adalah kemampuan peserta didik mengambil tanggung jawab dalam menentukan apa yang dipelajari dan menjadi individu yang mampu mengarahkan diri sendiri dan mandiri (Rifa'i dan Anni, 2012:175). Adanya dorongan dan kemampuan individu untuk mengarahkan diri sendiri akan membentuk minat seseorang untuk memilih atau melakukan hal yang diinginkan. Kemandirian sebagai hasil belajar dalam pandangan humanistik sangat diperlukan oleh seseorang untuk menyelesaikan kegiatan yang menjadi kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan.

Dalam praktik pembelajaran, pendekatan humanistik menggunakan metode pembelajaran individu dan kelompok. Pendekatan ini juga mempersyaratkan bahwa status pendidik yang lebih mengetahui dan terampil segala sesuatu menjadi individu yang memiliki status kesetaraan dengan peserta didik. Hal ini mengindikasikan bahwa seorang pendidik sebaiknya menjadi fasilitator dalam kegiatan belajar mengajar yang dilakukan di sekolah. Selain itu, penyusunan dan penyajian materi pelajaran harus disesuaikan dengan perasaan dan perhatian siswa. Pembelajaran yang sesuai dengan harapan peserta didik tersebut akan membantu siswa memiliki kompetensi-kompetensi sesuai dengan bidang studi yang ditekuni.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## 2.4. Kesiapan Kerja

### 2.4.1. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan menurut kamus psikologi adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktikkan sesuatu (Chaplin, 2004:419). Kesiapan adalah tingkatan atau keadaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan perorangan pada tingkatan pertumbuhan mental, fisik, sosial dan emosional (Hamalik, 2008:94). Kesiapan dijelaskan oleh Dalyono (20015:52) sebagai kemampuan yang cukup, baik fisik dan mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental, memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan kegiatan.

Kesiapan adalah keseluruhan kondisi yang membuat seseorang memiliki kesiapan untuk memberi respon atau jawaban secara tertentu terhadap kecenderungan untuk memberi respon (Slameto, 2003:113). Kondisi ini setidaknya mencakup tiga aspek yaitu: (1) kondisi fisik, mental dan emosional, (2) kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, (3) keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari. Berdasarkan beberapa pengertian kesiapan dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kesiapan adalah kondisi dimana seseorang memiliki kesiapan baik dari segi fisik, mental, sosial, emosional, pengetahuan dan keterampilan untuk memberikan respon atau jawaban terhadap hal tertentu.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan seseorang untuk melakukan pekerjaan (Hasibuan, 2009:41). Pengetian kerja menurut Anoraga (2009:11) yaitu sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu

bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa kerja adalah aktivitas disertai dengan adanya pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa tertentu dengan memperoleh imbalan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan baik untuk diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat. Pada dasarnya seseorang bekerja mempunyai tujuan, yaitu supaya mereka dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki.

Kesiapan kerja dijelaskan oleh Fitriyanto (2006:9) sebagai kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kegiatan tetentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Berdasarkan pengertian kesiapan dan kerja yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang menunjukkan adanya keserasian kematangan meliputi kondisi fisik, mental, emosional, pengetahuan, dan keterampilan yang membuat seseorang memiliki kesiapan untuk melakukan pekerjaan sesuai bidang keahlian dalam lingkungan kerja tertentu sehingga dapat memberikan hasil yang memuaskan.

### 2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Keberhasilan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan faktor dari luar. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja menurut Winkel dan Hastuti (2004:648) terdiri dari faktor dari dalam (*intern*) dan dari luar (*ekstern*). Faktor dari dalam (*intern*) tersebut meliputi kecerdasan, bakat,

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kepribadian, dan cita-cita atau tujuan dalam bekerja.

Kecerdasan merupakan kemampuan untuk mencapai prestasi serta menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap situasi baru secara tepat dan efektif. Kecerdasan memegang peranan penting bagi seseorang untuk mencapi keberhasilan dalam melaksanakan tugas tertentu. Tingkat kecerdasan seseorang dapat diukur pada pemahaman ilmu dan pengetahuan yang dimiliki. Semakin banyak ilmu yang dimiliki dan pengetahuan yang diperoleh, seseorang akan semakin cerdas dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi pekerjaan.

Bakat sangat mempengaruhi kemampuan diri dalam melaksanakan berbagai aktivitas dan kegiatan. Bakat merupakan kemampuan yang menonjol pada bidang usaha kognitif, keterampilan atau kesenian dalam diri seseorang. Kepemilikan bakat dalam diri seseorang dapat mengarahkan pada kegiatan sesuai bidang yang disenangi.

Minat dapat diartikan sebagai perasaan senang terhadap objek tertentu. Minat merupakan dorongan dalam diri atau faktor yang menimbulkan ketertarikan atau perhatian secara efektif, yang menyebabkan seseorang memilih objek atau kegiatan yang menguntungkan, menyenangkan, dan pada akhirnya akan mendatangkan kepuasan dalam diri. Ketertarikan dan perasaan senang dalam mengerjakan pekerjaan dapat menimbulkan semangat kerja yang akan mendatangkan kepuasan baik bagi pekerja maupun instansi.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Motivasi dapat bersumber dari diri sendiri dan orang lain di lingkungan sekitar. Motivasi merupakan segala hal yang dapat mendorong tingkah laku yang

menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan. Tuntutan dan kebutuhan yang dimiliki seseorang dapat menimbulkan motivasi untuk melakukan kegiatan dan pekerjaan. Siswa yang memiliki motivasi bekerja akan memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja.

Kesehatan membantu seseorang dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan. Kesehatan bukan hanya diartikan sebagai kondisi tubuh tidak terdapat penyakit atau kelemahan tertentu, melainkan sebagai keadaan sejahtera mulai dari fisik, mental, dan sosial dalam diri individu. Pelaksanaan tugas dapat terhambat apabila salah satu dari ketiga aspek kesehatan tersebut mengalami gangguan.

Kepribadian merupakan keadaan dalam diri individu yang dapat menentukan penampilan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan tertentu. Kepribadian masing-masing individu memiliki keunikan dan perbedaan tersendiri. Pembentukan dan kepemilikan kepribadian individu bergantung pada lingkungan tempat individu tersebut tumbuh dan berkembang. Dalam dunia kerja aspek kepribadian sangat diperhatikan. Hal ini terjadi karena kepribadian akan berpengaruh kepada kemampuan dan cara seseorang bekerja.

Cita-cita dapat diartikan sebagai harapan, keinginan, maupun tujuan yang ada dalam pikiran seseorang. Seseorang yang melakukan pekerjaan sesuai dengan yang dicita-citakan dan tujuan sesuai dengan sistem nilai, seseorang tersebut akan bersungguh-sungguh, rajin, tanpa disertai adanya perasaan tertekan, yang sangat berguna bagi kesuksesan dalam bekerja.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Faktor eksternal yang mempengaruhi kesiapan kerja menurut Winkel dan Hastuti (2004:648) yaitu lingkungan keluarga dan lingkungan tempat kerja.

Lingkungan keluarga dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja. Lingkungan keluarga yang harmonis dan bahagia akan menunjang seseorang untuk dapat bekerja dengan baik, dapat berfungsi secara optimal, dan juga dapat mengarahkan tenaga yang dimiliki secara lebih efisien.

Lingkungan tempat kerja menimbulkan semangat dalam melaksanakan pekerjaan bagi para pekerja. Situasi kerja yang kondusif membantu seseorang memiliki semangat dan konsentrasi dalam bekerja. Ada bermacam-macam lingkungan tempat bekerja atau situasi kerja, yaitu *job security*, kesempatan untuk mendapat kemajuan, rekan kerja, hubungan dengan pimpinan, dan gaji.

### 2.4.3. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja

Untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan diperlukan segala kesiapan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Seseorang harus memiliki aspek-aspek kesiapan kerja untuk menunjang aktivitas pekerjaan. Aspek-aspek kesiapan menurut Slameto (2003:115-116) yaitu kematangan (*maturation*) dan kecerdasan.

Kematangan dalam diri individu diperoleh melalui kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Kematangan adalah proses yang menimbulkan perubahan tingkah laku sebagai akibat dari pertumbuhan dan perkembangan. Pada dasarnya pertumbuhan mendasari perkembangan, sedangkan perkembangan berhubungan dengan fungsi-fungsi (tubuh dan jiwa) sehingga terjadi diferensiasi. Latihan-latihan yang diberikan pada waktu anak belum memiliki kematangan tidak akan memberikan hasil yang diharapkan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Aspek kesiapan yang kedua yaitu berupa kecerdasan. Kecerdasan dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk memahami, berpikir secara rasional,

melakukan berbagai inovasi, dan memberikan solusi atas masalah yang terjadi dalam berbagai situasi. Perkembangan kecerdasan menurut J. Piaget terdiri dari 4 tahapan diantaranya yaitu *sensor motor period* (0-2 tahun), *preoperational period* (2-7 tahun), *concrete operation* (7-11 tahun), dan *formal operatio*n (lebih dari 11 tahun).

Pada tahap *sensor motor period* (0-2 tahun), anak banyak bereaksi reflek, meskipun reflek tersebut belum terkoordinasikan. Tahap *preoperational period* (2-7 tahun), anak mulai mempelajari nama-nama dari objek yang sama dengan yang dipelajari oleh orang dewasa dan ditandai dengan adanya pengetahuan atau konsep-konsep yang diperoleh, belum konsisten kecakapan yang didapatkan dan masih bersifat egosentris. Tahap *concrete operation* (7-11 tahun), anak sudah mulai berpikir stabil dan logis serta dapat berpikir terlebih dahulu akibat-akibat yang mungkin terjadi dari perbuatan yang akan dilakukan. Pada tahap yang terakhir yaitu tahap *formal operatio*n (lebih dari 11 tahun), kecakapan anak tidak lagi terbatas pada objek-objek yang bersifat konkret serta dapat memikirkan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi, mengorganisasikan situasi ataupun masalah, dan dapat memecahkan masalah atau berpikir secara ilmiah.

### 2.4.4. Indikator Kesiapan Kerja

Ciri-ciri peserta didik yang telah mempunyai kesiapan kerja menurut Fitriyanto (2006:9) adalah peserta didik yang memiliki pertimbangan-pertimbangan yang logis dan obyektif, mempunyai kemampuan dan kemauan bekerjasama dengan orang lain, mampu mengendalikan diri dan emosi, memiliki sikap kritis, mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

individual, mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan, mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya.

Winkel dan Hastuti (2004:668) menyebutkan bahwa, seseorang akan memiliki kesiapan kerja yang baik apabila memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan nilai. Keinginan akan ilmu pengetahuan merupakan dorongan dasar dari setiap manusia. Manusia tidak hanya ingin tahu apa yang terjadi, tetapi juga ingin mengetahui mengapa terjadi. Dengan ilmu pengetahuan yang siswa miliki selama berada di SMK, tentu akan menjadikan siswa lebih siap dalam menghadapi persaingan di dunia kerja.

Keterampilan yang dimiliki siswa yaitu kemampuan menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat objek menjadi lebih bernilai dan bermakna yang ingin dimiliki siswa. Keterampilan dalam konteks kejuruan yang ditekuni oleh siswa akan diperoleh melalui kegiatan pembelajaran. Keterampilan yang dimiliki siswa akan dijadikan bekal dalam upaya memasuki dunia kerja.

Sikap dan nilai merupakan kemampuan internal yang berperan sekali dalam mengambil keputusan dan tindakan. Siswa yang memiliki sikap akan mampu memilih secara tegas di antara beberapa kemungkinan yang berkaitan dengan dunia kerja. Dengan sikap dan nilai yang jelas siswa lebih siap dalam mengambil keputusan untuk memasuki dunia kerja.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti mengambil indikator kesiapan kerja siswa SMK menurut Winkel dan Hastuti (2004:668) yaitu:

1. Ilmu pengetahuan.
2. Keterampilan.
3. Sikap dan nilai.

## 2.5. Persepsi Siswa tentang Kompetensi Kejuruan

### 2.5.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, atau keahlian tertentu yang dimiliki oleh seseorang (Mulyana, 2010:110). Kompetensi menurut Wibowo (2010:86) menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan di bidang tersebut.

Danim (2008:171) mendefinisikan kompetensi sebagai seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan, seseorang yang melaksanakan atau mengerjakan pekerjaan haruslah mempunyai kemampuan maupun kompetensi sesuai dengan jenis pekerjaan. Seperti yang diketahui bahwa keberlangsungan dan keberhasilan organisasi bergantung pada orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut. Kompetensi yang dimiliki oleh seseorang dalam organisasi harus sesuai dengan bidang organisasi dan dapat diaplikasikan pada segala aktivitas.

Pengertian kompetensi menurut Robbins (2002: 37) yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Sedangkan kompetensi menurut Sutrisno (2009: 203) yaitu suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan atau keahlian dan sikap yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan.

### 2.5.2. Kompetensi Kejuruan Administrasi Perkantoran

Peserta didik SMK harus memiliki kompetensi mengidentifikasi minat dan bakat yang dimiliki, mengidentifikasi hambatan-hambatan ketenagakerjaan, menjelaskan strategi untuk mengatasi hambatan-hambatan ketenagakerjaan, penempatan sumber daya dalam mendapat pekerjaan, dan meneliti trends pekerjaan (Depdiknas, 2008:84). Kompetensi kejuruan merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan atau keahlian, dan sikap yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai bidang pekerjaan tertentu. Kompetensi kejuruan siswa pada program keahlian administrasi perkantoran yaitu seperangkat pengetahuan dan keterampilan atau keahlian dalam bidang administrasi perkantoran, serta sikap yang harus dimiliki oleh siswa untuk bekerja di bidang administrasi perkantoran.

Mata pelajaran yang harus ditempuh oleh siswa pada dasarnya sudah tersusun dalam struktur kurikulum sesuai dengan kebijakan kurikulum yang berlaku. Mata pelajaran dalam kurikulum SMK/MAK sesuai dengan ketentuan Depdiknas (2008:27) terbagi ke dalam tiga kelompok, yaitu kelompok normatif, adaptif, dan produktif. Kelompok normatif adalah mata pelajaran yang dialokasikan secara tetap yang meliputi Pendidikan Agama, Pendidikan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Kewarganegaraan, Bahasa Indonesia, Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan, dan Seni Budaya. Kelompok adaptif terdiri atas mata pelajaran Bahasa Inggris, Matematika, IPA, IPS, Keterampilan Komputer dan pengelolaan Informasi, dan Kewirausahaan. Kelompok produktif terdiri atas sejumlah mata pelajaran yang dikelompokkan dalam dasar kompetensi kejuruan dan kompetensi kejuruan.

Berdasarkan penjelasan tersebut diketahui bahwa mata pelajaran produktif terbagi menjadi dua kelompok, diantaranya yaitu dasar kompetensi kejuruan dan kompetensi kerjuruan. Dalam kurikulum KTSP, dasar kompetensi pada mata pelajaran produktif administrasi perkantoran terdiri dari pemahaman prinsip-prinsip penyelenggaraan administrasi perkantoran, pengaplikasian keterampilan dasar komunikasi, penerapan prinsip-prinsip kerja sama dengan kolega dan pelanggan, dan penerapan Keselamatan, Kesahatan Kerja dan Lingkungan Hidup (K3LH). Sedangkan untuk kompetensi kejuruan pada mata pelajaran produktiknya terdiri dari pengoperasian aplikasi perangkat lunak, pengoperasian aplikasi presentasi, pengelolaan peralatan kantor, melakukan prosedur administrasi, penanganan penggandaan dokumen, penanganan surat atau dokumen kantor, pengelolaan sistem kearsipan, pembuatan dokumen, proses perjalanan bisnis, pengelolaan pertemuan rapat, pengelolaan dana kas kecil, pelayanan kepada pelanggan, pengelolaan data atau informasi di tempat kerja, pengaplikasian administrasi perkantoran di tempat kerja.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

### 2.5.3. Persepsi Siswa tentang Kompetensi Kejuruan Administrasi Perkantoran

Persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan (Rakhmat, 2005:51). Persepsi didefinisikan oleh Sunaryo (2004:94) sebagai proses diterimanya rangsang melalui pancaindra yang didahului oleh perhatian sehingga individu mampu mengetahui, mengartikan, dan menghayati tentang hal yang diamati, baik yang ada di luar maupun dalam diri individu. Persepsi adalah proses di mana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka (Robbins dan Judge, 2008:175). Sedangkan persepsi menurut Shaleh dan Wahab (2004:88) adalah proses yang menggabungkan dan mengorganisasikan data-data indera (penginderaan) untuk dikembangkan sedemikian rupa sehingga dapat menyadari kejadian di sekeliling, termasuk sadar akan diri sendiri. Apabila dikaitkan dengan dengan kompetensi kejuruan administrasi perkantoran, maka persepsi dapat diartikan sebagai pandangan atau penilaian atas informasi yang diterima melalui pancaindera dalam hal ini adalah ilmu pengetahuan dibidang administrasi perkantoran yang diterima siswa melalui kegiatan pembelajaran. Kompetensi kejuruan merupakan bekal bagi siswa untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien setelah lulus dari SMK. Untuk itu, siswa diharapkan dapat terus menambah, mengembangkan, dan memperluas kompetensi yang dimiliki.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Berdasarkan kurikulum KTSP, mata pelajaran yang termasuk ke dalam kelompok kompetensi kejuruan pada program keahlian administrasi perkantoran

diantaranya yaitu pengoperasian aplikasi perangkat lunak, pengoperasian aplikasi presentasi, pengelolaan peralatan kantor, melakukan prosedur administrasi, penanganan penggandaan dokumen, penanganan surat atau dokumen kantor, pengelolaan sistem kearsipan, pembuatan dokumen, proses perjalanan bisnis, pengelolaan pertemuan rapat, pengelolaan dana kas kecil, pelayanan kepada pelanggan, pengelolaan data atau informasi di tempat kerja, pengaplikasian administrasi perkantoran di tempat kerja.

Keenam belas mata pelajaran di atas merupakan kompetensi kejuruan yang harus dikuasai oleh siswa selama 6 semester atau tiga tahun. Indikator yang akan digunakan untuk mengukur persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan administrasi perkantoran yaitu mengoperasikan aplikasi perangkat lunak, mengelola peralatan kantor, melakukan prosedur administrasi, menangani penggandaan dokumen, menangani surat atau dokumen kantor, membuat dokumen, dan memberikan pelayanan kepada pelanggan.

## 2.6. Penguasaan *Soft Skill*

### 2.6.1. Pengertian *Soft Skill*

Perkembangan zaman yang semakin pesat menuntut adanya sumber daya manusia yang berkompeten untuk dapat terserap di dunia kerja. Dunia kerja tidak hanya memprioritaskan orang-orang dengan kemampuan akademik yang tinggi saja, namun juga memperhatikan kecakapan berupa nilai-nilai yang melekat pada diri seseorang tersebut atau sering dikenal dengan istilah *soft skill*. *Soft skill* yang dimiliki oleh seseorang tentunya memiliki peran yang tidak kalah penting dengan kemampuan akademik.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

*Soft skill* adalah kemampuan yang bersifat abstrak, mencakup kemampuan pengelolaan emosi (EQ) (Sutanto, 2012:7). *Soft skill* ini berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam membawa diri. Kemampuan membawa diri adalah bagaimana seseorang bersikap dan berperilaku sesuai dengan tata cara, aturan, serta etika lingkungan kerja, ketika berhubungan dengan komponen-komponen lingkungan kerja yang mencakup etika perusahaan, atasan, rekan kerja, bawahan, klien, dan fasilitas kantor (Sutanto, 2012:10). Pengertian *Soft skills* dalam Depdiknas (2008:15) merupakan kemampuan yang bersifat superfisial, hasil tidak langsung dilihat, serta memiliki hubungan yang kuat dengan kemampuan personal dan interpersonal seseorang.

*Soft skill* menurut Elfindri, dkk (2011:67) merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk diri sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Pada dasarnya *soft skill* dapat menentukan arah pemanfaatan *hard skill* yang dimiliki oleh seseorang. Keberadaan *soft skill* dalam diri peserta didik yang akan memasuki dunia kerja adalah penting, karena 80 kesuksesan seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh *soft skill* (Sutanto, 2012:8).

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *soft skill* merupakan kemampuan yang pada dasarnya sudah melekat pada diri seseorang dapat dikembangkan dengan semaksimal mungkin agar dapat mendukung *hard skill* dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

### 2.6.2. Pentingnya *Soft Skill* untuk Menghadapi Dunia Kerja

Kecapakan seseorang dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan sangatlah penting dan diperhatikan di dalam dunia kerja. Siswa SMK yang

dipersiapkan untuk dapat terserap langsung di dunia kerja perlu mengembangkan dan menguasai *soft skill* pada diri masing-masing. Hal ini dilakukan supaya tujuan dari penyelenggaraan pendidikan kejuruan dapat tercapai seperti yang diharapkan. *Soft skill* ini mempunyai peran yang signifikan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola keragaman (*managing diversity)* akibat lingkungan usaha yang berubah (Sucipta, 2009:8). Dengan mempunyai *soft skill* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat (Elfindri, dkk. 2011:67).

Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual sangat diperlukan baik untuk hidup ditengah-tengah lingkungan masyarakat maupun di lingkungan tempat kerja. Menurut Al-Mamun (2012) dalam jurnal internasional yang berjudul *The Soft Skills Education for the Vocational Graduate: Value as Work Readness Skills* bahwa *These soft skills help students to develop their employebility skills and make them confident to work in a performance oriented work environment as a critical life long learner.* Dalam hal ini berarti bahwa *soft skills* membantu siswa untuk mengembangkan keterampilan kerja mereka dan membuat mereka percaya diri bekerja di lingkungan kerja yang berorientasi pada kinerja dalam pembelajar panjang kehidupan kritis.

### 2.6.3. Jenis-Jenis *Soft Skill*

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Jenis-jenis *soft skills* menurut Elfindri, dkk (2011:67) meliputi keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan

keterampilan spiritual. Kusumastuti (2013) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa terdapat 8 kualifikasi *soft skill* siswa SMK yang memang dibutuhkan oleh DU/DI yaitu tanggap terhadap kebutuhan lingkungan, kemampuan kerja sama yang baik, kemampuan berkomunikasi yang baik dengan orang lain, tingkat kreativitas, semangat kerja, kejujuran, disiplin, serta tanggung jawab yang tinggi.

Beberarapa kemampuan *soft skill* yang menjadi penghantar para siswa untuk sukses di dunia kerja menurut Sutanto (2012:10) antara lain sikap, komunikasi, dan etika. Sikap meliputi kemampuan seseorang untuk menentukan sikap baik ketika berada di lingkungan maupun berhadapan dengan atasan, rekan kerja, dan sebagainya. Seseorang harus bisa memahami diri sendiri terlebih dahulu supaya mampu memberikan sikap terbaik kepada orang lain.

Komunikasi berhubungan dengan kemampuan yang diperlukan untuk menjalin hubungan baik dengan orang-orang disekitar, baik atasan, rekan kerja, bawahan, dan klien. Komunikasi diperlukan supaya interaksi seseorang di lingkungan kerja dapat berjalan dengan baik sehingga mampu mendatangkan keuntungan bagi karir dan pekerjaan yang sedang ditekuni. Kemampuan berkomunikasi perlu diperhatikan untuk menambah dan meningkatkan relasi di dalam dunia kerja.

Etika menyangkut wawasan mengenai etika di dunia kerja seperti etika bergaul yang sehat di lingkungan kerja, etika dalam berbicara, etika kesopanan, dan teknis-teknis lain yang berkaitan dengan etika di dunia kerja. Etika yang telah dibuat dan disepakati di dunia kerja pada dasarnya dimaksudkan untuk

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

menciptakan ketertiban dalam bekerja. Sehingga, adanya ketertiban yang telah tercipta tersebut mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas mengenai *soft skill* yang dibutuhkan di dunia kerja, indikator penguasaan *soft skill* yang akan digunakan untuk diteliti yaitu ketiga jenis *soft skill* menurut Sutanto (2012:10), terdiri dari sikap, komunikasi, dan etika.

### 2.6.4. Lahirnya *Soft Skill*

*Soft skills* dapat dilahirkan diantaranya melalui rintangan yang dilalui oleh seseorang, pendidikan formal yang dilalui oleh seseorang, dan lingkungan yang kondusif (Elfindri, dkk, 2011:100). *Soft skill* dapat dilahirkan melalui rintangan yang dilalui oleh seseorang mempunyai arti bahwa, semakin berat rintangan yang dihadapai dan dilalui seseorang akan semakin matang kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi berbagai masalah yang muncul.

*Soft skills* dapat terbentuk melalui pendidikan formal yang dilalui oleh seseorang. Semakin baik pembelajaran yang diterima pada pendidikan formal maka semakin kompleks dan baik pula *soft skills* yang dimiliki oleh siswa. Semakin rendah pembelajaran yang diterima pada pendidikan formal menyebabkan siswa memiliki *soft skill* yang rendah.

*Soft skill* dapat dilahirkan melalui lingkungan yang kondusif memiliki arti, situasi maupun kondisi lingkungan sekitar memberikan pengaruh terhadap pembentukan dan lahirnya *soft skills* seseorang. Dukungan lingkungan yang kondusif dapat membentuk dan melahirkan berbagai bentuk *soft skills* yang kuat dan memberikan pengaruh positif .

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

*Learning by doing* dapat diartikan sebagai belajar dari pengalaman yang telah didapatkan. Belajar sendiri memang membutuhkan fasilitas dan arahan, namun ketika inti maupun kunci belajar sudah dipahami dan diterima dengan baik dapat mempermudah seseorang untuk menggali sampai diperoleh pemaknaan. Jadi *soft skills* dapat dilahirkan melalui *learning by doing.*

## 2.7. Minat Kerja

### 2.7.1. Pengertian Minat Kerja

Minat dapat diartikan sebagai kecenderungan untuk memberikan perhatian dan bertindak terhadap orang, aktivitas atau situasi yang menjadi objek dari minat tersebut dengan disertai perasaan senang (Shaleh dan Wahab, 2004:262). Minat juga diartikan oleh Wijaya (2010:25) sebagai kecenderungan dan kegairahan yang tinggi atau keinginan yang besar terhadap sesuatu.

Pengertian minat menurut Djali (2008: 121) merupakan penerimaan akan sesuatu hubungan antara diri sendiri dengan sesuatu di luar diri. Minat merupakan dorongan dalam diri seseorang atau faktor yang menimbulkan ketertarikan atau perhatian secara efektif, yang menyebabkan dipilihnya objek atau kegiatan yang menguntungkan, menyenangkan, dan lama-kelamaan akan mendatangkan kepuasan dalam diri sendiri (Susanto, 2013:58). Pada dasarnya kegiatan yang diminati oleh seseorang akan menyebabkan orang tersebut memperhatikan secara terus-menerus kegiatan tersebut dan disertai dengan perasaan senang. Dalam diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya akan membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhi. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan aktivitas yang disebut kerja (Anoraga, 2009:11).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Jadi dapat dikatakan bahwa minat kerja adalah keinginan dalam diri sebagai dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan dapat mencapai tujuan hidup yang diinginkan.

### 2.7.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat

Dalam kehidupan, antara orang yang satu dengan lainnya memiliki minat yang berbeda-beda dan bervariasi. Seseorang tidak dapat memaksakan kepada orang lain supaya orang tersebut memiliki minat yang sama dengan dirinya. Minat seseorang timbul karena ada faktor yang mempengaruhi. Shaleh dan Wahab (2004:263) menjelaskan:

> Cukup banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya minat terhadap sesuatu, dimana secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu yang bersumber dari individu yang bersangkutan (misal bobot, umur, jenis kelamin, pengalaman, perasaan mampu, kepribadian), dan yang berasal dari luar yang mencakup lingkungan keluarga, lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat.

Crow and Crow (Shaleh dan Wahab, 2004:264) berpendapat ada tiga faktor yang mempengaruhi timbulnya minat yaitu pertama, dorongan dari dalam individu yang berkaitan dengan kebutuhan seseorang. Seseorang yang mempunyai dorongan untuk makan, akan membangkitkan minat untuk bekerja atau mencari penghasilan. Kedua, minat bisa timbul adanya hubungan dengan lingkungan sosial atau motif sosial. Misalnya, minat untuk belajar atau menuntut ilmu pengetahuan timbul karena seseorang ingin mendapatkan penghargaan dari orang lain ataupun masyarakat. Ketiga, minat dapat diperoleh melalui emosi. Apabila seseorang mendapatkan kesuksesan pada aktivitas yang telah dilaksanakan maka akan menimbulkan kesenangan, dan hal tersebut akan memperkuat minat terhadap aktivitas tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila seseorang mengalami kegagalan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

pada aktivitas yang telah dilaksankan, maka akan menghilangkan minat terhadap hal tersebut.

### 2.7.3. Ciri-Ciri Minat

Ciri-ciri minat menurut Hurlock (1993:117) yaitu minat tumbuh bersamaan dengan perkembangan fisik dan mental, minat tergantung pada kegiatan belajar, minat tergantung pada kesempatan belajar, perkembangan minat mungkin terbatas, minat dipengaruhi budaya, minat berbobot emosional, dan minat berbobot egosentris. Minat tumbuh bersamaan dengan perkembangan fisik dan mental artinya minat di semua bidang dapat berubah selama terjadi perubahan fisik dan mental, misalnya perubahan minat yang berhubungan dengan perubahan usia. Dalam hal ini, minat yang dimiliki pada usia remaja akan mengalami perubahan seiring dengan pertambahan usia yang dialami seseorang.

Minat tergantung pada kegiatan belajar yang berkaitan dengan proses berlangsungnya pembelajaran. Kesiapan belajar merupakan salah satu penyebab minat seseorang dapat meningkat. Pada proses pembelajaran yang menyenangkan dan memberi kesan tersendiri pada diri individu akan melahirkan kesenangan dan ketertarikan pada topik maupun kegiatan dalam pembelajaran tersebut.

Minat tergantung pada kesempatan belajar yang diperoleh masing-masing individu. Kesempatan belajar merupakan faktor yang sangat berharga, sebab tidak semua orang dapat merasakan dan menikmati. Semakin banyak kesempatan belajar yang diperoleh, semakin mudah bagi diri individu untuk meningkatkan dan mengasah minat yang dimiliki.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Perkembangan minat mungkin terbatas mempunyai arti bahwa minat yang dimiliki seseorang dapat depengaruhi oleh keadaan fisik yang tidak memungkinkan. Pada usia kanak-kanak minat seseorang dapat mengalami peningkatan sampai pada usia remaja. Hal ini terjadi karena kondisi fisik yang dimiliki memungkinkan seseorang tersebut melakukan aktivitas sesuai dengan minat yang dimiliki. Namun, minat pada usia remaja belum tentu dapat meningkat sampai pada usia dewasa dan manula. Kondisi ini disebabkan pada kondisi fisik yang semakin bertambah usia dari remaja ke dewasa dan manula mengalami penurunan.

Minat dipengaruhi oleh budaya baik budaya lokal maupun mancanegara. Pada dasarnya, minat seseorang bisa muncul dan berubah sesuai dengan perkembangan budaya yang terjadi di lingkungan sekitar. Budaya sangat mempengaruhi, sebab jika budaya sudah mulai luntur kemungkinan minat juga ikut luntur. Sebaliknya, jika budaya semakin melekat kemungkinan minat juga akan semakin menguat.

Minat berbobot emosional mempunyai arti bahwa minat berhubungan dengan perasaan atau emosi seseorang. Apabila objek dapat dihayati sebagai hal yang sangat berharga, akan timbul perasaan senang yang akhirnya dapat diminati. Tinggi rendahnya minat yang dimiliki seseorang bergantung pada emosi yang dimiliki seseorang terhadap objek yang disenangi.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Minat berbobot egosentris berarti apabila seseorang senang terhadap objek atau kegiatan tertentu, maka akan timbul hasrat untuk memiliki. Minat berbobot egosentris dapat membawa seseorang meliki sifat egois menyangkut objek atau

kegiatan yang disenangi. Semakin kuat minat yang dimiliki menyebabkan seseorang melakukan berbagai upaya untuk mendapatkan yang disengani dan diinginkan, meskipun dapat merugikan orang lain.

### 2.7.4. Macam-Macam Minat Kerja

Minat kerja dibedakan oleh Barret (2004:201-208) menjadi tujuh bidang yaitu bahasa, seni, fisik, penelitian, organisasi, bisnis, dan sosial. Minat kerja dalam bidang bahasa senantiasa menggunakan bahasa dalam segala jenis pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan yang cocok dengan minat kerja bidang bahasa yaitu pekerjaan di bidang jurnalistik atau hubungan masyarakat.

Minat kerja bidang seni menunjukkan bahwa segala pekerjaan dilakukan dengan menggunakan daya imajinasi dan mengekspresikannya melalui seni, musik, dan tarian. Jenis minat kerja dalam bidang seni memberikan kebebasan dan kesempatan kepada individu untuk menggunakan daya kreatif yang dimiliki. Diperlukan kerja keras dan dedikasi yang tinggi supaya dapat berhasil dalam melakukan pekerjaan di bidang seni.

Minat kerja bidang fisik mencakup pekerjaan-pekerjaan yang menuntut individu bergerak aktif. Sebagian besar pekerjaan ini membutuhkan keahlian lebih, cenderung bersifat kasar, berat, dan melibatkan penggunaan alat-alat besar. Pekerjaan dalam bidang fisik membutuhkan keahlian visual dan mekanik.

Minat kerja bidang peneliti mencakup pekerjaan di bidang ilmu pengetahuan. Hal yang menarik pada minat kerja bidang peneliti adalah kesempatan untuk mendapatkan pengetahuan dan menganalisis hasil temuan yang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

diperoleh. Pekerjaan di bidang ini memerlukan ketelatenan, ketelitian, dan kecermatan.

Minat kerja bidang organisasi berhubungan dengan masalah administrasi, keuangan dan hukum. Pekerjaan ini berkaitan dengan semua instansi baik negeri maupun swasta. Keterampilan berkomunikasi perlu diperhatikan untuk meningkatkan kemampuan bekerjasama dalam tim pada organisasi.

Minat kerja bidang bisnis merupakan minat tertinggi yang akan menjadikan individu termotivasi oleh keinginan mendapatkan penghasilan dengan caranya sendiri. Dalam hal ini, individu harus mempunyai kemampuan personal untuk mengatur dan membuat keputusan yang paling tepat. Pekerjaan dalam bisnis terbuka bagi siapa saja tanpa mempersolkan latar belakang maupun pengalaman.

Minat kerja bidang sosial menuntut hubungan dengan orang lain dalam segala pekerjaan yang dilakukan. Arti penting pekerjaan pada bidang sosial adalah kegiatan melayani orang lain sebagai fokus utama. Dibutuhkan kesabaran dan pengertian yang tinggi untuk dapat memberikan kepuasan pelayanan bagi orang lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka indikator minat kerja menurut Munandir (2004:147) yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Perasaan Senang dan Ketertarikan

   Perasaan senang dan tertarik terhadap pekerjaan membuat seseorang akan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan tersebut.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2. Memiliki Perhatian

   Seseorang yang memiliki minat terhadap objek tertentu akan memusatkan perhatian pada objek tersebut.

3. Memiliki Kemauan

   Kemauan yang timbul dengan sendiri dalam diri seseorang tanpa adanya paksaan dari orang lain, akan melahirkan etos kerja yang tinggi dan akan terjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.

4. Konsentrasi

   Konsentrasi adalah pemusatan fungsi jiwa terhadap masalah atau objek.

5. Memiliki Kesadaran

   Seseorang dapat dikatakan memiliki kesadaran apabila dapat mengerjakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban tanpa ada orang yang memerintah atau menyuruh.

## 2.8. Efikasi Diri

### 2.8.1. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan (Alwisol, 2009:287). Efikasi diri dijelaskan oleh Bandura (1997: 3) sebagai kepercayaan pada kemampuan diri dalam mengatur dan melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam rangka pencapaian hasil usaha. Efikasi diri bukanlah ekspektasi, konsekuensi, ataupun penilaian kemampuan motorik terhadap hasil tindakan, tetapi keyakinan atas kesanggupan untuk melakukan perilaku tertentu (Jess & Feist, 2006: 145).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah bentuk keyakinan mengenai kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas, mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mengatasi permasalahan secara mandiri. Efikasi diri menekankan pada keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi situasi penuh ketidakpastian dimasa yang akan datang. Efikasi diri dapat mempengaruhi kondisi internal seseorang dalam kesiapan baik dalam bekerja maupun hal lain.

### 2.8.2. Sumber Efikasi Diri

Efikasi diri didapatkan, dikembangkan, atau diturunkan melalui satu atau dari kombinasi empat sumber diantaranya yaitu pengalaman-pengalaman tentang penguasaan, pemodelan sosial, persuasi sosial, dan kondisi fisik dan emosi (Bandura, 1997:195). Sumber yang paling berpengaruh terhadap efikasi diri adalah pengalaman pengalaman tentang penguasaan yang dapat diartikan sebagai kegiatan yang sudah dilakukan di masa lalu. Keberhasilan yang pernah diperoleh seseorang akan membangkitkan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki untuk melakukan kegiatan tertentu, begitupula sebaliknya kegagalan atas kegiatan yang pernah dialami oleh seseorang akan membuat kurang yakin pada diri sendiri untuk melakukan kegiatan yang serupa.

Sumber kedua efikasi diri adalah pemodelan sosial, yaitu pengalaman-pengalaman tak terduga (*vacarious experiences*) yang disediakan orang lain. Ketika seseorang mengamati pencapaian orang lain yang dianggap setara dengan seseorang tersebut, maka efikasi diri yang dimiliki akan meningkat. Pemodelan sosial hanya memberikan efek kecil bagi efikasi diri yang dimiliki oleh seseorang.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Sumber ketiga efikasi diri yaitu persuasi sosial (*social persuasion*). Efek dari sumber efikasi ini sedikit terbatas, namun dalam kondisi yang tepat persuasi orang lain dapat meningkatkan maupun menurunkan efikasi diri yang dimiliki seseorang. Persuasi sosial merupakan penguatan yang didapat dari orang lain sehingga menjadikan diri sendiri merasa lebih yakin mempunyai kemampuan meraih yang ingin dilakukan.

Sumber keempat efikasi diri adalah kondisi fisik dan emosi. Emosi yang kuat dan tinggi dapat menurunkan tingkat performa. Rasa takut, kecemasan, dan tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan seseorang memiliki tingkat efikasi diri rendah.

### 2.8.3. Dimensi Efikasi Diri

Dimensi efikasi diri oleh Bandura (1997:68) dibedakan menjadi tiga jenis yaitu yaitu dimensi tingkatan, dimensi generalisasi, dan dimensi kekuatan. Dimensi tingkatan mengacu pada persepsi tugas yang dianggap sulit oleh seseorang. Persepsi terhadap tugas yang sulit tersebut dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh seseorang. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun berdasarkan tingkat kesulitannya, memungkinkan individu memiliki efikasi diri yang terbatas pada tugas yang mudah, sedang atau sulit sesuai dengan batas kemampuan untuk memenuhi tuntutan pada kebutuhan masing-masing tingkatan. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Dimensi generalisasi mengacu kepada taraf keyakinan dan kemampuan individu dalam merealisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya atau luas

bidang tingkah laku individu atas keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki. Apakah terbatas pada aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang berbeda.

Dimensi kekuatan berkaitan dengan kekuatan atas keyakinan atau pengharapan individu terhadap kemampuannya. Keyakinan diri yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, keyakinan diri yang kuat mendorong individu tetap bertahan dalam setiap usaha yang dilakukan meskipun belum ditemukan pengalaman yang mendukung.

### 2.8.4. Manfaat Efikasi Diri

Efikasi diri dalam kehidupan sehari-hari tentunya memberikan manfaat yang sangat tinggi untuk seseorang. Manfaat efikasi diri menurut penelitian Lunenburg (2011:2) yaitu *self efficacy influences the goals that employes choose for themselve, self efficacy influences learning as well as the effort that people exert on the job,* dan *self efficacy influences the persistence with which people attempt new and difficult tasks*. Manfaat efikasi diri berupa *self efficacy influences the goals that employes choose for themselves* mempunyai arti bahwa efikasi diri mempengaruhi tujuan bahwa seseorang memilih pekerjaan untuk diri sendiri. Seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri rendah cenderung menetapkan tujuan yang rendah, sebaliknya jika seseorang memiliki tingkat efikasi tinggi cenderung menetapkan tujuan yang tinggi pula.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

*Self efficacy influences learning as well as the effort that people exert on the job* dapat diartikan sebagai efikasi diri memengaruhi pembelajaran serta

mengarahkan seseorang saat bekerja. Seseorang yang memiliki tingkat efikasi tinggi cenderung bekerja keras dan selalu berusaha untuk belajar menyelesaikan tugas maupun pekerjaan baru, karena mereka memiliki keyakinan yang tinggi untuk mencapai keberhasilan. Sebaliknya, seseorang yang memiliki tingkat efikasi diri rendah cenderung tidak bekerja keras dan tidak mau berusaha belajar menyelesaikan pekerjaan baru.

*Self efficacy influences the persistence with which people attempt new and difficult tasks* dapat diartikan sebagai efikasi diri memengaruhi ketekunan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat efikasi tinggi akan memiliki keyakinan untuk dapat belajar dan melakukan tugas tertentu, sehingga mereka dapat bertahan ketika terjadi masalah. Sedangkan seseorang yang memiliki efikasi rendah cenderung akan menyerah jika terjadi masalah meskipun mereka belum mencoba untuk mengerjakan tugas tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat efikasi diri bagi diri siswa adalah dapat membantu siswa dalam mengambil keputusan berperilaku serta menentukan sikap menghadapi keterbatasan yang dimiliki guna mencapai tujuan yang diinginkan. Pada dasarnya efikasi diri penting bagi kehidupan seseorang. Terlebih bagi siswa SMK yang sedang mengalami perkembangan dan sedang mengikuti kegiatan pembelajaran untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja. Siswa dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan memiliki kesiapan yang tinngi pula dalam memasuki dunia kerja yang penuh tantangan. Indikator-indikator efikasi diri dalam penelitian ini menggunakan teori dari Bandura (1997:195) diantaranya yaitu pengalaman-

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

pengalaman tentang penguasaan, pemodelan sosial, persuasi sosial, serta kondisi fisik dan emosi.

## 2.9. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu pada umunya dijadikan sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian. Selain didukung oleh teori yang telah diuraikan di atas, penulis merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill,* minat kerja, dan efikasi diri serta pengaruhnya terhadap kesiapan kerja siswa. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini diantaranya yaitu:

**Tabel 2.1.**
**Penelitian Terdahulu yang Relevan**

| No. | Nama Peneliti Terdahulu | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Afriani, Riska (2015) | Pengaruh Persepsi Siswa tentang Kompetensi Kejuruan, Penguasaan *Soft Skill*, dan Kematangan Karir terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Akuntansi SMK Negeri | Terdapat pengaruh persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan terhadap kesiapan kerja sebesar 19,9%, penguasaan *soft skill* terhadap | a. Persamaan<br>1) Pada penelitian terdahulu terdapat variabel persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan dan penguasaan *soft skill.*<br>2) Indikator yang digunakan dalam variabel penguasaan *soft skill.*<br>b. Perbedaan<br>Pada penelitian terdahulu terdapat variabel kematangan karir. |

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

| No. | Nama Peneliti Terdahulu | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| | | 2 Magelang | kesiapan kerja sebesar 5,8, dan kematangan karir terhadap kesiapan kerja sebesar 9,8%. | 1) Indikator yang digunakan dalam variabel kesiapan kerja yaitu:<br>a) Pengembangan potensi diri.<br>b) Kemampuan dan keterampilan kejuruan.<br>c) Jenis pekerjaan.<br>d) Ketekunan kerja.<br>e) Sifat personal.<br>2) Indikator yang digunakan dalam persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan yaitu:<br>a) Menyelesaikan siklus akuntansi perusahaan jasa.<br>b) Menyelesaikan siklus akuntansi perusahaan dagang<br>c) Menyelesaikan. siklus akuntansi perusahaan manufaktur.<br>d) Mengelola administrasi pajak.<br>e) Komputerisasi akuntansi menggunakan *Excell spreadsheet.*<br>f) Komputerisasi menggunakan *software* komputer akuntansi (MYOB *Accounting*). |

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

| No. | Nama Peneliti Terdahulu | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| | | | | 3) Penelitian terdahulu dilakukan di SMK Negeri 2 Magelang. |
| 2. | Nifah, Aisatun (2015) | Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin), Efikasi Diri, dan Kompetensi Akuntansi terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Akuntansi di SMK PGRI 2 Kota Salatiga Tahun Ajaran 2014/2015 | Ada pengaruh secara simultan antara pengalaman praktik kerja industri (prakerin), efikasi diri, dan kompetensi akuntansi terhadap kesiapan kerja sebesar 41,4%. Secara parsial pengalaman praktik kerja industri (prakerin) berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 7,51%. Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Kompetensi | a. Persamaan<br>1) Pada penelitian terdahulu terdapat variabel efikasi diri dan kompetensi kejuruan.<br>2) Indikator yang digunakan dalam variabel efikasi diri dan kesiapan kerja.<br>b. Perbedaan<br>1) Pada penelitian terdahulu terdapat variabel prakerin.<br>2) Indikator yang digunakan dalam variabel kompetensi kejuruan yaitu:<br>a) Kemampuan.<br>b) Pengetahuan.<br>c) Motivasi.<br>d) Lingkungan.<br>e) Nilai produktif akuntansi siswa kelas XII semester I sampai VI.<br>3) Penelitian terdahulu dilakukan di SMK PGRI 2 Kota Salatiga. |

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

| No. | Nama Peneliti Terdahulu | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| | | | akuntansi berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 20,43%. | |
| 3. | Yulianti, Ika (2015) | Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Kemampuan *Softskills* terhadap Tingkat Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi di SMK Negeri 2 Semarang Tahun Ajaran 2014/2015 | Ada pengaruh pengalaman praktik kerja industri terhadap tingkat kesiapan kerja sebesar 18,40%, ada pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja sebesar 10,43%, ada pengaruh kemampuan *soft skills* terhadap tingkat kesiapan kerja sebesar 30,36%. Ada pengaruh antara pengalaman praktik | a. Persamaan<br>Pada penelitian terdahulu terdapat variabel kemampuan *soft skill.*<br>b. Perbedaan<br>1) Pada penelitian terdahulu terdapat variabel prakerin dan motivasi memasuki dunia kerja.<br>2) Indikator yang digunakan dalam variabel kesiapan kerja yaitu:<br>a) Mempunyai pertimbangan yang logis dan obyektif.<br>b) Mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain.<br>c) Mampu mengendalikan diri atau emosi.<br>d) Memiliki sikap kritis.<br>e) Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual. |

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

| No. | Nama Peneliti Terdahulu | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| | | | kerja industri, motivasi memasuki dunia kerja dan kemampuan *soft skills* terhadap tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian Akuntansi di SMK Negeri 2 Semarang tahun ajaran 2014/2015. | f) Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan.<br>g) Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya.<br>3) Indikator yang digunakan dalam kemampuan *soft skill* yaitu:<br>*a) Intrapersonal skills.*<br>*b) Interpersonal skills.*<br>*c) Extrapersonal skill.*<br>4) Penelitian terdahulu dilakukan di SMK Negeri 2 Semarang. |
| 4. | Kurniawati, Alfi (2015) | Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, dan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Program Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Kendal | Secara simultan efikasi diri, minat kerja, dan bimbingan karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja (63%). Secara parsial efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan | a. Persamaan<br>1) Pada penelitian terdahulu terdapat variabel efikasi diri dan minat kerja.<br>2) Indikator yang digunakan dalam variabel efikasi diri.<br>b. Perbedaan<br>1) Pada penelitian terdahulu terdapat variabel bimbingan karir.<br>2) Indikator yang digunakan dalam variabel kesiapan kerja yaitu: |

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

| No. | Nama Peneliti Terdahulu | Judul Penelitian | Hasil Penelitian | Persamaan dan Perbedaan |
|---|---|---|---|---|
| | | | kerja (8,58%). Minat kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja (24,60%), dan bimbingan karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja (9,62%) | a) Kondisi fisik, mental dan emosional.<br>b) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan.<br>3) Indikator yang digunakan dalam minat kerja yaitu:<br>a) Senang dan ketertarikan.<br>b) Perhatian.<br>c) Kemauan.<br>d) Konsentrasi.<br>e) Kesadaran. |

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah disebutkan di atas dapat diketahui bahwa antara penelitian satu dengan yang lain memiliki perbedaan baik dalam penggunaan varibel bebas maupun hasil penelitian yang telah dilakukan. Meskipun ada beberapa penelitian yang memiliki kesamaan dalam penggunaan variabel bebas, namun hasil penelitian yang diperoleh memiliki perbedaan.

Pada penelitian terdahulu belum dijumpai penggunaan dan pengaruh variabel bebas secara bersamaan yaitu persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill*, minat kerja, dan efikasi diri, terdahap kesiapan kerja siswa. Sehingga penelitian ini akan menggunakan keempat variabel bebas tersebut untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kesiapan kerja siswa. Kegunaan penelitian terdahulu oleh peneliti dimaksudkan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai gambaran, pendukung dan pembanding dalam kegiatan penelitian ini. Hasil penelitian terdahulu yang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

memiliki pengaruh positif dijadikan peneliti sebagai pendukung penelitian yang dilakukan. Sedangkan hasil penelitian yang memiliki pengaruh negatif dijadikan peneliti sebagai pembanding dengan penelitian yang dilakukan.

## 2.10. Kerangka Berpikir

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin dirasakan di era globalisasi menuntut kemampuan untuk menyesuaiakan terhadap kondisi tersebut. Dibutuhkan segala persiapan yang matang untuk dapat mengikuti perkembangan yang tengah terjadi. Begitu pula dalam hal memasuki dunia kerja yang juga membutuhkan berbagai kesiapan. Salah satu lembaga pendidikan yang mempersiapkan lulusan siap bekerja yaitu Sekolah Menengah Kejuruan. Misi utama Sekolah Menengah Kejuruan adalah untuk mempersiapkan siswa sebagai calon tenaga kerja yang memiliki kesiapan memasuki dunia kerja setelah lulus dari program pendidikan yang telah dijalani. Mengingat jumlah angkatan kerja yang semakin besar, maka setiap lulusan diharapkan memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi.

Kesiapan kerja merupakan kondisi yang menunjukkan tingkat kematangan pada diri seseorang sehingga mampu untuk bekerja dan menghadapai persaingan yang semakin ketat di dunia kerja. Kematangan dalam diri seseorang meliputi tingkat pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan nilai. Adanya perpaduan ketiga hal tersebut dapat membangkitkan kesiapan keja pada diri seseorang. Hal ini sesuai dengan pendapat Winkel dan Hastuti (2004:668) yang menyebutkan bahwa indikator kesiapan kerja diantaranya yaitu pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan nilai.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Kesiapan kerja yang dimiliki oleh seseorang dipengaruhi oleh faktor internal mapun faktor eksternal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja menurut Winkel dan Hastuti (2004:647) terdiri dari faktor intern meliputi nilai-nilai kehidupan, taraf intelegensi, bakat khusus, minat, sifat-sifat, pengetahuan, keadaan jasmani, dan faktor eksternal meliputi masyarakat, keadaan sosial ekonomi, pengaruh dari anggota keluarga, pendidikan sekolah, pergaulan teman sebaya, dan tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan.

Kesiapan kerja siswa SMK program keahlian adminstrasi perkantoran dapat diartikan sebagai kesiapan untuk bekerja di bidang administrasi perkantoran dengan bekal kompetensi yang telah diperoleh selama mengikuti program pembelajaran di SMK. SMK menyelenggarakan program Pendidikan Sistem Ganda yang memberi kesempatan siswa memperoleh bekal ilmu pengetahuan dari sekolah melalui kegiatan pembelajaran dan ilmu praktis yang diperoleh dari pengalaman Prakerin. Mata pelajaran produktif administrasi perkantoran dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu kelompok dasar kompetensi kejuruan dan kompetensi kejuruan. Berdasarkan kurikulum KTSP, muatan materi dalam kompetensi kejuruan disusun dan dikembangkan dengan memperhatikan Standar Isi dan Standar Kompetensi Lulusan yang juga mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan dapat diartikan sebagai pandangan atau penilaian atas informasi yang diterima melalui pancaindera dalam hal ini adalah ilmu pengetahuan dibidang administrasi perkantoran yang diterima siswa melalui kegiatan pembelajaran. Adanya kompetensi kejuruan yang dimiliki oleh siswa

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

SMK diharapkan mampu meningkatkan kesiapan mereka untuk bekerja di bidang administrasi perkantoran. Kesiapan kerja siswa dilihat dari persepsi mereka tentang kompetensi kejuruan tersebut dapat dilihat dari penilaian diri tentang sejauh mana siswa memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja dengan bekal pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kejuruan masing-masing. Dalam kuriulum SMK/MAK administrasi perkantoran kelas XI, terdapat tujuh kompetensi kejuruan yang perlu dinilai oleh peserta didik. Kompetensi yang dimiliki tersebut apakah sudah membuat mereka memiliki kesiapan kerja yang tinggi atau bahkan belum. Ketujuh kompetensi kejuruan administrasi perkantoran kelas pada tingkatan kelas XI diantaranya yaitu 1) Mengoperasikan aplikasi perangkat lunak, 2) Mengelola peralatan kantor, 3) Melakukan prosedur administrasi, 4) Menangani penggandaan dokumen, 5) Menangani surat/dokumen kantor, 6) Membuat dokumen, 7) Memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa yaitu adanya penguasaan *soft skill. Soft skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk diri sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta (Elfindri, dkk, 2011:67). Untuk dapat memasuki dunia kerja tidak hanya segi pengetahuan yang perlu dikuasi, namun seseorang juga perlu menguasai *soft skill* sebagai penunjang aktivitas yang akan dilaksanakan. Dalam melaksanakan pekerjaan seseorang tidak jarang untuk melakukan hubungan dengan atasan, bawahan, maupun rekan kerja. Penguasaan *soft skill* yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan kesiapan kerja yang dimiliki dan akan memudahkan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Selain itu, dapat pula untuk

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

dalam menyesuaikan diri dan menjalin kerja sama maupun hubungan baik dengan para rekan kerja, atasan, bawahan, maupun relasi perusahaan.

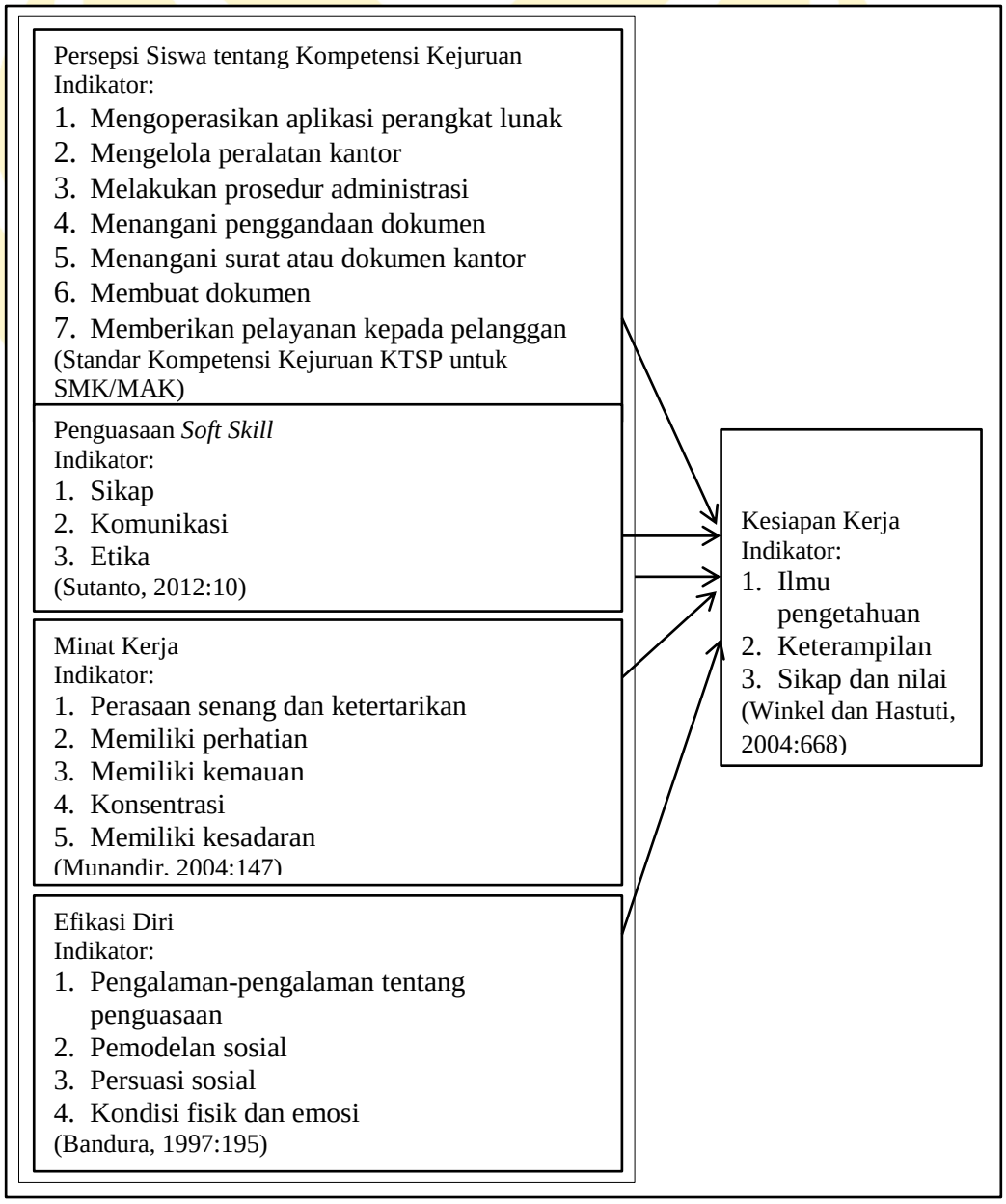
Selain persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan dan penguasaan *soft skills*, minat kerja juga merupakan salah satu faktor yang memicu timbulnya kesiapan kerja. Minat merupakan dorongan dalam diri seseorang atau faktor yang menimbulkan ketertarikan atau perhatian secara efektif, yang menyebabkan dipilihnya objek atau kegiatan yang menguntungkan, menyenangkan, dan lama-kelamaan akan mendatangkan kepuasan dalam dirinya (Susanto, 2013:58). Minat kerja berarti dorongan yang menimbulkan keinginan besar dan ketertarikan seseorang terhadap pekerjaan tertentu. Hal ini sangat berperan dalam mendorong kesiapan kerja yang dimiliki oleh seseorang, karena dengan keinginan yang besar dan ketertarikan yang kuat terhadap hal atau kegiatan, akan membuat seseorang bersungguh-sungguh untuk bisa mencapai dan mewujudkan hal atau kegiatan yang diminati tersebut. Sehingga orang yang memiliki minat kerja yang tinggi akan memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi pula.

Disamping ketiga faktor yang dijelaskan di atas, efikasi diri mempunyai peran yang penting pula dalam mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Efikasi diri dijelaskan oleh Bandura (1997: 3) sebagai kepercayaan pada kemampuan diri dalam mengatur dan melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam rangka pencapaian hasil usaha. Keyakinan diri yang dimiliki oleh seseorang dapat membantu orang tersebut berani dalam menghadapi tantangan dan berani memikul tanggung jawab yang telah diserahkan. Seseorang yang memiliki

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

keyakinan diri yang tinggi akan lebih siap untuk memasuki dan menghadapi dunia kerja.

Berdasarkan uraian di atas, diduga bahwa persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill*, minat kerja, dan efikasi diri menjadi faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa SMK. Berikut skema mengenai dugaan tersebut:




**Gambar 2.1. Kerangka Berpikir**

## 2.11. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2015:96). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2015:96).

Berdasarkan pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$H_1$: Semakin tingi tingkat persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill*, minat kerja, dan efikasi diri maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja siswa.

$H_2$: Semakin tinggi tingkat persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja siswa.

$H_3$: Semakin tinggi tingkat penguasaan *soft skill* maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja siswa.

$H_4$: Semakin tinggi tingkat minat kerja maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja siswa.

$H_5$: Semakin tinggi tingkat efikasi diri maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja siswa.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

# BAB V

# PENUTUP

## 5.1. Simpulan

Simpulan yang dapat ditarik dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Semakin tinggi tingkat persepsi siswa tentang kompetensi kerjuruan, penguasaan *soft skill*, minat kerja, dan efikasi diri maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja siswa. Artinya, apabila tingkat persepsi siswa tentang kompetensi kerjuruan, penguasaan *soft skill*, minat kerja, dan efikasi diri meningkat secara bersama-sama maka akan diikuti peningkatan tingkat kesiapan kerja siswa.
2. Semakin tinggi tingkat penguasaan *soft skill* maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja siswa. Artinya, semakin baik kepemilikan sikap, komunikasi, dan etika, maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja siswa.
3. Semakin tinggi tingkat minat kerja maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja siswa. Artinya, semakin tinggi rasa senang dan ketertarikan, perhatian, kemauan, konsentrasi, dan kesadaran yang dimiliki, maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja siswa.
4. Semakin tinggi tingkat persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja siswa. Artinya, semakin baik dalam menguasai materi pada mata pelajaran mengoperasikan aplikasi perangkat lunak, mengelola peralatan kantor, melakukan prosedur administrasi, menangani penggandaan dokumen, menangani surat atau dokumen kantor,

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

membuat dokumen, memberikan pelayanan kepada pelanggan, maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja siswa.

5. Semakin tinggi tingkat efikasi diri maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja siswa. Artinya, semakin baik pengalaman-pengalaman tentang penguasaan, pemodelan sosial, persuasi sosial, kondisi fisik dan emosi yang dimiliki, maka semakin tinggi tingkat kesiapan kerja siswa.

## 5.2. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan variabel efikasi diri, diperoleh angka indeks paling rendah yaitu pada indikator kondisi fisik dan emosi. Siswa kurang memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosi. Guru bimbingan konseling diharapkan dapat memberikan layanan bimbingan konseling kelompok untuk membantu siswa agar dapat mencapai perkembangannya secara optimal sesuai dengan kemampuan, bakat, minat serta nilai-nilai yang dianutnya dan dilaksanakan dalam situasi kelompok supaya siswa dapat mengendalikan emosi dalam dirinya. Bimbingan konseling kelompok dapat dilakukan dengan membagi siswa ke dalam kelompok yang terdiri dari 8-10 anak.
2. Berkaitan dengan variabel persepsi siswa tentang kompetensi kejuruan, diperoleh angka indeks paling rendah yaitu pada indikator melakukan prosedur administrasi. Siswa kurang menguasai materi mata pelajaran melakukan prosedur administrasi. Untuk meningkatkan pemahaman materi pada pelajaran melakukan prosedur administrasi khususnya pada materi surat

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

menyurat, sebaiknya guru selalu memberikan praktik dan penugasan baik berupa tugas di sekolah maupun pekerjaan rumah kepada siswa untuk membuat berbagai jenis surat surat.

3. Berkaitan dengan variabel minat kerja, diperoleh angka indeks paling rendah yaitu pada indikator konsentrasi. Siswa kurang memiliki kecermatan dan ketelitian mengerjakan tugas maupun pekerjaan. Guru diharapkan dapat memberikan kuis maupun permainan yang berhubungan dengan materi pelajaran untuk meningkatkan konsentrasi, kecermatan dan ketelitian dalam diri siswa.
4. Berkaitan dengan variabel penguasaan *soft skill*, diperoleh angka indeks paling rendah yaitu pada indikator etika. Siswa kurang memiliki kemampuan mematuhi peraturan dan tata tertib yang ada di sekolah. Guru bersama tenaga kependidikan diharapkan dapat lebih tegas lagi dalam pemberian sanksi kepada siswa yang melanggar peraturan di sekolah.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

# DAFTAR PUSTAKA


Afriani, Riska. 2015. Pengaruh Persepsi Siswa tentang Kompetensi Kejuruan, Penguasaan *Soft Skill*, dan Kematangan Karir terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Akuntansi SMK Negeri 2 Magelang. *Skripsi.* Semarang: Fakultas Ekonomi Unnes.

Al-Mamun, M. 2012. The Soft Skills Education for the Vocational Graduate: Value as Work Readiness Skills. *British Journal of Education, Society & Behavioural ScienceI*, Volume 2 No. 4. Hal 326-338. Bangladesh: IUT.

Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadia*. Malang: UMM Press.

Anas, Muhammad. 2014. *Mengenal Metode Pembelajaran*. Pasuruan: CV. Pustaka Hulwa

Anoraga, Pandji. 2009. *Psikologi Kerja.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Azam, Ulul. 2016. *Bimbingan dan Konseling Perkembangan di Sekolah Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.

Bandura. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.

Barrett, Jim. 2004. *Test Yourself*. Solo: PT. Tiga Serangkai Mandiri

Chaplin J.P. 2006. *Kamus Lengkap Psikologi.* Terjemahan Kartini Kartono. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Dalyono. 2005. *Psikologi Pendidikan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Danim, Sudarwan. 2008. *Kinerja Staf dan Organisasi Perspektif Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan dan kewidyaiswaraan Berbasis Kinerja*. Bandung: Pustaka Setia

Djaali. 2008. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi aksara.

Dewantara, Hendra Ibnu Agung. 2016. Pengaruh Efikasi Diri dan Lingkungan Keluarga Melalui Minat Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Akuntansi di SMK Muhammadiyah Bobotsari Tahun Ajaran 2015/2016. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Unnes.


UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Dikmenjur. 2008. *Pelaksanaan Prakerin*. https://www.academia.edu/5247952/i_pelaksanaan_prakerin_direktorat_pembinaan_sekolah_menengah_kejuruan_direktorat_jenderal_manajemen_pendidikan_dasar_dan_menengah. (diunduh tanggal 23 Mei 2017).

Depdiknas. (2006). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/tmp/buku-ktsp.pdf. (diunduh pada tanggal 23 Mei 2017)

Elfindri, dkk. 2011. *Softskills untuk Pendidik*. Jakarta: Baduose Media.

Fitriyanto, Agus. 2006. *Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan.* Jakarta : Dineka Cipta.

Gunarsa, Singgih D. 2003. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Gunung Mulia

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hall, S. Calvin dan Lindzey, Gardner. 2012. *Teori-Teori Sifat dan Behavioristik*. Edisi ke 7. Terjemahan Supratiknya. Yogyakarta: Kanisius.

Hamalik, Oemar. 2008. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, H. Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hurlock, E.B. 1993. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga

Jess, F. & Feist, G. 2006. *Theories of Personality.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Keputusan Menteri Pendidikan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 323/U/1997 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Sistem Ganda pada Sekolah Menengah Kejuruan. Jakarta: Direkorat Pendidikan Menengah Kejuruan.

Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi.* Jakarta: Erlangga.

Kurniawati, Alfi. 2015. Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja, dan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Program Keahlian Akuntansi SMK N 1 Kendal Tahun Ajaran 2014/2015. *Skripsi.* Semarang: Fakultas Ekonomi Unnes.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Kusumastuti, Reni. 2013. Upaya SMK Bidang Studi Bisnis dan Manajemen dalam Memenuhi Kebutuhan *Soft Skill* Dunia Industri. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Volume 1 No. 3 Hal 1-13. Surakarta: UNS.

Lunenburg, FC. 2011. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business and Administration*, Volume 14 No. 1. Hal 1-6. Texas: Sam Houston State University

Muliati. 2008. *Evaluasi Program Pendidikan Sistem Ganda. Disertasi.* Jakarta: Universitas Negeri Jakarta .

Mulyana. 2010. *Rahasia Menjadi Guru Hebat: Memotivasi Diri Menjadi Guru Luar Biasa*. Jakarta: Grasindo.

Munandir. 2004. *Program Bimbingan Karier di Sekolah.* Jakarta: Depdiknas Press.

Nai, Firmina Angela. 2017. *Teori Belajar dan Pembelajaran Implementasinya dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia di SMP, SMA dan SMK*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

Nifah, Aisatun. 2015. Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri (PRAKERIN), Efikasi Diri, dan Kompetensi Akuntansi terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Akuntansi Di SMK PGRI 2 Kota Salatiga Tahun Ajaran 2014/2015. *Skripsi.* Semarang: Fakultas Ekonomi Unnes.

Peraturan Pemerintah No 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.

Raftopoulos, M., Coetzee, S., and Visser, D. 2009. Work-Readiness Skills in the Fasset Sector. *Journal of Human Resource Management,* volume 7 No. 1 Hal 119-126. South Africa: UNISA

Rakhmat, Jalaluddin. 2005. *Psikologi Komunikasi.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Rifa'i, Ahmad dan Anni, Catharina Tri. 2012. *Psikologi Pendidikan.* Semarang: UNNES Press.

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

------, 2002. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Shaleh, Abdul Rahman dan Wahab, Muhbib Abdul. 2004. *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Pernada Media.

Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suardi, Moh. 2015. *Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Deepublish

Sucipta, I Nyoman. 2009. *Holistik Soft Skills*. Bali: Udayana University Press.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&G*. Bandung:Alfabeta.

Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Sunaryo. 2004. *Psikologi untuk Keperawatan*. Jakarta: EGC,

Susanto, Ahmad. 2013. *Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sutanto,Teguh. 2012. *Soft Skill Sukses Menjalin Relasi.* Yogyakarta: PT Suka Buku.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wijaya, Bondhan Kresna. 2010. *Cara Cerdas Pilih Jurusan Demi Profesi Impian*. Yogyakarta: Gedung Galangpress Center.

Winkel, W.S dan Hastuti, MM. Sri. 2004. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.

Yulianti, Ika. 2015. Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Kemampuan *Softskills* terhadap Tingkat Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi Di SMK Negeri 2 Semarang Tahun Ajaran 2014/2015. *Skripsi.* Semarang: Fakultas Ekonomi Unnes.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG