



**PENGARUH KOMPETENSI KEJURUAN, PENGUASAAN *SOFT SKILL*,  
DAN PENGALAMAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN (PKL)  
PADA KESIAPAN KERJA PESERTA DIDIK KELAS XII  
PROGRAM KEAHLIAN ADMINISTRASI PERKANTORAN  
SMK NEGERI 1 KEBUMEN TAHUN PELAJARAN 2016/2017**

**SKRIPSI**

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

**Oleh**

**Reni Harlestiyani**

**7101413387**

**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 : 20 Juni 2017

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi



1992031002

Pembimbing



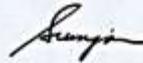
Dr. Ketut Sudarma, M.M.  
NIP 195211151978031002

## PENGESAHAN KELULUSAN

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

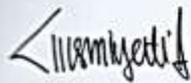
Hari : *Senin*  
Tanggal : *24 Juli 2017*

Penguji I



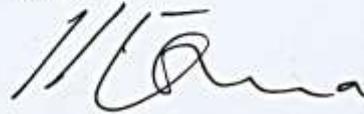
Dra. Nanik Suryani, M. Pd.  
NIP 195604211985032001

Penguji II



Ismiyati, S. Pd., M. Pd.  
NIP 198009022005012002

Penguji III



Dr. Ketut Sudarma, M. M.  
NIP 195211151978031002



Dr. Wahyono, M. M.  
NIP 19560103 198312 1 001

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reni Harlestiyani

NIM : 7101413387

Tempat Tanggal Lahir : Kebumen, 26 Juli 1995

Alamat : Kuwayuhan Rt 04 Rw 04 Pejagoan Kebumen

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

Semarang, Juni 2017



Reni Harlestiyani

7101413387

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

- ❖ Kesuksesan dapat terjadi karena persiapan, kerja keras dan mau belajar dari kegagalan. (Colin Powell)
- ❖ Sandaran yang paling kuat hanya pada-Nya dan do'a yang paling mustajab adalah do'a orang tua.

### Persembahan

1. Kedua orang tuaku
2. Almamaterku

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PRAKATA

Puji syukur tidak hentinya penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kejuruan, Penguasaan *Soft Skill* dan Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada Kesiapan Kerja Peserta didik Kelas XII Program Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen Tahun Pelajaran 2016/2017” dapat terselesaikan.

Penulisan karya tulis ini diperoleh atas bantuan dan motivasi dari berbagai pihak. Tentunya penulis tidak dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik tanpa dukungan dan bantuan orang lain. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu dalam penulisan karya ilmiah ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., selaku Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
3. Dr. Ade Rustiana, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian.
4. Dr. Ketut Sudarma, M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.

5. Dra. Nanik Suryani, M. Pd., dosen penguji I yang telah memberikan saran, masukan dan penilaian pada penulis untuk perbaikan skripsi.
6. Ismiyati, S. Pd., M. Pd., dosen penguji II yang telah memberikan saran, masukan dan penilaian pada penulis untuk perbaikan skripsi.
7. Bapak Nurul Aini, S.Pd., M.Pd., Kepala SMK Negeri 1 Kebumen, yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di sekolah yang dipimpin.
8. Ibu Muryati, S.Pd., selaku Wakil Kepala Sekolah SMK Negeri 1 Kebumen yang telah memberikan bantuan selama melakukan penelitian di sekolah.
9. Peserta didik kelas XII program keahlian Administrasi Perkantoran yang telah bersedia meluangkan waktunya dan mempermudah dalam pengambilan data penelitian.
10. Antin Martiana, S.Pd., yang selalu memberikan motivasi dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
11. Ucapan terima kasih kepada semua sahabat yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Teman-teman seperjuangan angkatan 2013 dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca.

UNNES  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Semarang, Agustus 2017

Penulis

## SARI

**Harlestiyani, Reni. 2017.** “Pengaruh Kompetensi Kejuruan, Penguasaan *Soft Skill* dan Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada Kesiapan Kerja Peserta didik Kelas XII Program Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen Tahun Pelajaran 2016/2017”. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Dr. Ketut Sudarma, M.M.

**Kata kunci : Kesiapan Kerja, Kompetensi Kejuruan, Penguasaan *Soft Skill*, Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL)**

Berdasarkan hasil observasi awal menunjukkan bahwa kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen tahun pelajaran 2016/2017 masih belum optimal yaitu sebanyak 22,62% peserta didik memilih melanjutkan ke perguruan tinggi setelah lulus dari SMK dan 22,62% masih ragu-ragu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan maupun parsial antara kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill* dan pengalaman praktik kerja lapangan pada kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian Administrasi Perkantoran di SMK Negeri 1 Kebumen tahun pelajaran 2016/2017.

Populasi penelitian ini adalah seluruh peserta didik kelas XII program keahlian Administrasi Perkantoran di SMK Negeri 1 Kebumen tahun pelajaran 2016/2017 sejumlah 107 peserta didik dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 107 peserta didik. Metode pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda dan statistik deskriptif persentase.

Hasil penelitian ini secara statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill* dan pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) pada kesiapan kerja secara simultan sebesar 49,4%. Secara parsial kompetensi kejuruan pada kesiapan kerja sebesar 4,97%, penguasaan *soft skill* pada kesiapan kerja sebesar 4,79%, dan pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) pada kesiapan kerja sebesar 19,62%. Hasil analisis deskriptif persentase diperoleh bahwa kesiapan kerja dalam kategori cukup, kompetensi kejuruan dalam kategori cukup, penguasaan *soft skill* dalam kategori cukup dan pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill* dan pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) berpengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja peserta didik. Saran untuk peserta didik agar dapat meningkatkan kesiapan kerja, tidak bergantung pada guru tetapi aktif mencari informasi atau diskusi dengan teman untuk meningkatkan kemampuannya dan ikut kegiatan diluar jam pelajaran seperti berorganisasi untuk melatih *soft skill*. Saran bagi guru lebih kreatif dalam pemilihan metode, model, media pembelajaran sebelum mengajar, menciptakan pembelajaran yang berbasis *soft skill*, dan simulasi untuk pembelajaran yang tidak ter-cover di tempat PKL.

## ABSTRACT

**Harlestiyani, Reni. 2017.** "The Influences of Vocational Competency, Soft Skill Capability and Field Work Practice Experience (PKL) on The Job Readiness of XII Class Students of Expertise Programme Office Administration in SMK Negeri 1 Kebumen in The Academic Year 2016/2017". Final Project. Economic Education Departement. Faculty of Economics. Semarang State University. Advisor: Dr. Ketut Sudarma, M.M.

**Keyword : Job Readiness, Vocational Competency, Soft Skill Capability and Field Work Practice Experience (PKL)**

The results of preliminary observation indicate that the job readiness of class XII student of expertise programme office administration of SMK Negeri 1 Kebumen in the academic year 2016/2017 was still not optimal that 22.62% of students choose to continue to college after graduating from vocational school and 22.62% still doubt. The purpose of this study was determine whether there was influence simultaneously or partially between vocational competency, soft skills capability and field work practice experience on the job readiness of class XII student of expertise programme office administration of SMK Negeri 1 Kebumen in the academic year 2016/2017.

The population of this study was all students of class XII of expertise programme Office Administration in SMK Negeri 1 Kebumen in academic year 2016/2017 which has number of 107 students and the sample in this study was the entire population 107 students. The methods of data collection were interviews, questionnaires and documentations. The methods of data analysis used multiple linear regression and percentages descriptive.

The results of this study statistically showed that there was influence of vocational competency, soft skill capability and field work practice experience (PKL) on the job readiness simultaneously as many as 49.4%. Partially, vocational competency on the job readiness is 4,97%, soft skill capability on the job readiness 4,79%, and field work practice experience (PKL) on the job readiness as many as 19,62%. The results of percentages descriptive analysis obtained that the job readiness in enough category, vocational competency in enough category, soft skill capability competency in enough category and experience of field work practices (PKL) in good category.

Based on the results of the above research, it can be concluded that vocational competency, soft skill capability and field work practice experience (PKL) give a positive and significant impact on students' job readiness. The suggestions for students should improve the job readiness, not only dependent on teachers but also actively seeking information or discussions with friends to improve their abilities and participate in extracurricular activities such as joint organization to train the soft skills. The suggestions for teachers is to be more creative in the selection of methods, models, learning media before teaching, creating soft skills based learning, and simulation for learning that is not covered in PKL area.

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN KELULUSAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>PRAKATA</b> .....	vi
<b>SARI</b> .....	viii
<b>ABSTRACT</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	14
1.3. Batasan Masalah .....	15
1.4. Rumusan Masalah .....	15
1.5. Tujuan Penelitian .....	16
1.6. Manfaat Penelitian .....	17
1.6.1. Manfaat Teoritis .....	17
1.6.2. Manfaat Praktis .....	17
1.7. Orisinalitas Penelitian .....	18
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	20
2.1. Kajian Teori Utama ( <i>Grand Theory</i> ) .....	20
2.1.1. Hukum Kesiapan Kerja ( <i>the law of readiness</i> ) .....	20

2.1.2.	Teori Belajar Kognitif .....	20
2.1.3.	Teori Kognitif Sosial .....	21
2.1.4.	Teori Behavioristik .....	21
2.2.	Tinjauan Kesiapan Kerja .....	22
2.2.1.	Pengertian Kesiapan Kerja.....	22
2.2.2.	Prinsip-prinsip Kesiapan Kerja .....	24
2.2.3.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja .....	25
2.2.4.	Aspek-aspek Kesiapan Kerja .....	26
2.2.5.	Indikator Kesiapan Kerja .....	27
2.3.	Tinjauan Kompetensi Kejuruan .....	27
2.3.1.	Pengertian Kompetensi .....	27
2.3.2.	Kompetensi Kejuruan Administrasi Perkantoran .....	29
2.3.3.	Indikator Kompetensi Kejuruan Administrasi Perkantoran .....	31
2.4.	Tinjauan Penguasaan <i>Soft Skill</i> .....	32
2.4.1.	Pengertian <i>Soft Skill</i> .....	32
2.4.2.	<i>Soft Skill</i> yang Perlu dikuasai Peserta didik .....	34
2.4.3.	Pengukuran Penguasaan <i>Soft Skill</i> .....	37
2.4.4.	Indikator Pemahaman <i>Soft Skill</i> .....	38
2.5.	Tinjauan Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) .....	39
2.5.1.	Pengertian Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) .....	39
2.5.2.	Tujuan Praktik Kerja Lapangan (PKL) .....	41
2.5.3.	Manfaat Praktik Kerja Lapangan (PKL) .....	42
2.5.4.	Strategi Pembelajaran Praktik Kerja Lapangan (PKL) .....	43
2.5.5.	Indikator Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) .....	44
2.6.	Kajian Penelitian Terdahulu .....	44
2.7.	Kerangka Pemikiran Teoritis .....	47
2.8.	Hipotesis .....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....		<b>52</b>
3.1.	Jenis dan Desain Penelitian .....	51
3.2.	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	52
3.2.1.	Populasi .....	52

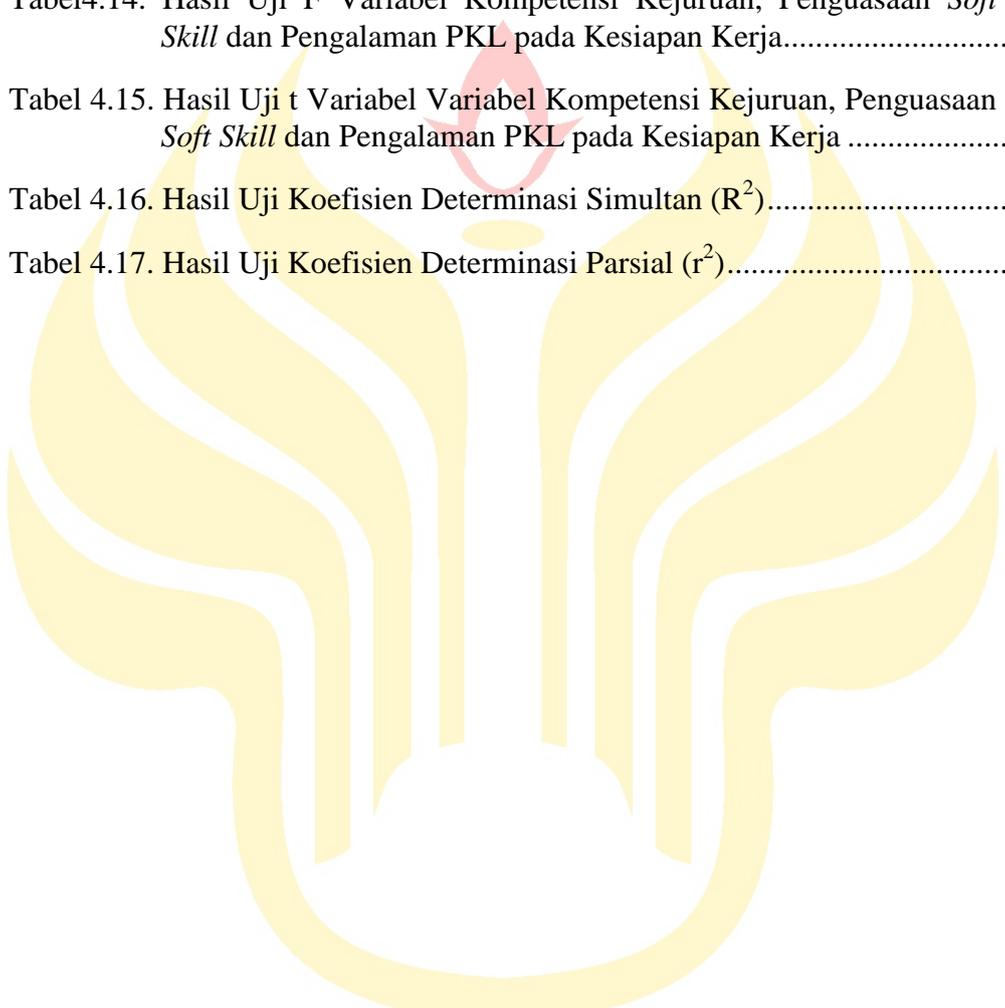
3.2.2.	Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	52
3.3.	Variabel Penelitian .....	53
3.3.1.	Variabel Dependen .....	53
3.3.2.	Variabel Independen .....	54
3.4.	Metode Pengumpulan Data .....	55
3.4.1.	Observasi .....	55
3.4.2.	Wawancara .....	56
3.4.3.	Kuesioner (Angket) .....	56
3.4.4.	Dokumentasi .....	57
3.5.	Uji Instrumen Penelitian .....	57
3.5.1.	Uji Validitas .....	57
3.5.2.	Uji Reliabilitas .....	61
3.6.	Metode Analisis Data .....	63
3.6.1.	Analisis Regresi Linier Berganda .....	63
3.6.2.	Analisis Statistik Deskriptif Persentase .....	64
3.6.3.	Uji Asumsi Klasik .....	66
1.	Uji Normalitas .....	66
2.	Uji Linieritas .....	67
3.	Uji Multikolinearitas .....	67
4.	Uji Heteroskedastisitas .....	68
3.6.4.	Pengujian Hipotesis .....	68
1.	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) .....	68
2.	Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t).....	69
3.	Analisis Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ).....	70
4.	Analisis Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ).....	70
<b>BAB IV</b>	<b>Hasil Penelitian dan Pembahasan .....</b>	<b>71</b>
4.1.	Hasil Penelitian .....	71
4.1.1.	Hasil Regresi Linier Berganda .....	72
4.1.2.	Analisis Statistik Deskriptif Persentase .....	73
1.	Analisis Statistik Deskriptif Kompetensi Kejuruan .....	74
2.	Analisis Statistik Deskriptif Penguasaan <i>Soft Skill</i> .....	76

3. Analisis Statistik Deskriptif Pengalaman PKL .....	77
4.1.3. Uji Asumsi Klasik .....	79
1. Uji Normalitas .....	80
2. Uji Linieritas .....	82
3. Uji Multikolinieritas .....	84
4. Uji Heteroskedastisitas .....	85
4.1.4. Uji Hipotesis .....	86
1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) .....	86
2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) .....	87
3. Analisis Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ) .....	89
4. Analisis Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ) .....	90
4.2. Pembahasan .....	92
4.2.1. Pengaruh Kompetensi Kejuruan pada Kesiapan Kerja Peserta didik SMK N 1 Kebumen Program Keahlian Administrasi Perkantoran .....	92
4.2.2. Pengaruh Penguasaan <i>Soft Skill</i> pada Kesiapan Kerja Peserta didik SMK N 1 Kebumen Program Keahlian Administrasi Perkantoran .....	97
4.2.3. Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Lapangan pada Kesiapan Kerja Peserta didik SMK N 1 Kebumen Program Keahlian Administrasi Perkantoran .....	102
<b>BAB V Penutup</b> .....	106
5.1. Simpulan .....	106
5.2. Saran .....	107
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	109
<b>LAMPIRAN</b> .....	113

## DAFTAR TABEL

	<b>Hal</b>
Tabel 1.1. Penelusuran Kelulusan Program Keahlian Adm. Perkantoran .....	7
Tabel 1.2. Data Hasil Angket Awal Tentang Kesiapan Kerja .....	9
Tabel 2.1. Kajian Penelitian Terdahulu .....	44
Tabel 3.1. Populasi Penelitian .....	52
Tabel 3.2. Penskoran Jawaban .....	57
Tabel 3.3. Hasil Analisis Uji Validitas Kesiapan Kerja .....	58
Tabel 3.4. Hasil Analisis Uji Validitas Kompetensi Kejuruan .....	59
Tabel 3.5. Hasil Analisis Uji Validitas Penguasaan <i>Soft Skill</i> .....	60
Tabel 3.6. Hasil Analisis Uji Validitas Pengalaman PKL .....	61
Tabel 3.7. Hasil Analisis Reliabilitas Kesiapan Kerja .....	62
Tabel 3.8. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Kompetensi Kejuruan .....	62
Tabel 3.9. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Penguasaan <i>Soft Skill</i> .....	63
Tabel 3.10. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Pengalaman PKL .....	63
Tabel 3.11. Kategori Analisis Deskriptif Persentase .....	66
Tabel 4.1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	71
Tabel 4.2. Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kompetensi Kejuruan .....	74
Tabel 4.3. Analisis Deskriptif Persentase Indikator Kompetensi Kejuruan .....	75
Tabel 4.4. Analisis Deskriptif Persentase Variabel Penguasaan <i>Soft Skill</i> .....	76
Tabel 4.5. Analisis Deskriptif Persentase Indikator Penguasaan <i>Soft Skill</i> .....	77
Tabel 4.6. Analisis Deskriptif Persentase Variabel Pengalaman PKL .....	78
Tabel 4.7. Analisis Deskriptif Persentase Indikator Pengalaman PKL .....	79
Tabel 4.8. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov Test</i> .....	81
Tabel 4.9. Uji Linieritas antara Kesiapan Kerja dan Kompetensi Kejuruan .....	83
Tabel 4.10. Uji Linieritas antara Kesiapan Kerja dan Penguasaan <i>Soft Skill</i> .....	83
Tabel 4.11. Uji Linieritas Kesiapan Kerja dan Pengalaman PKL .....	84

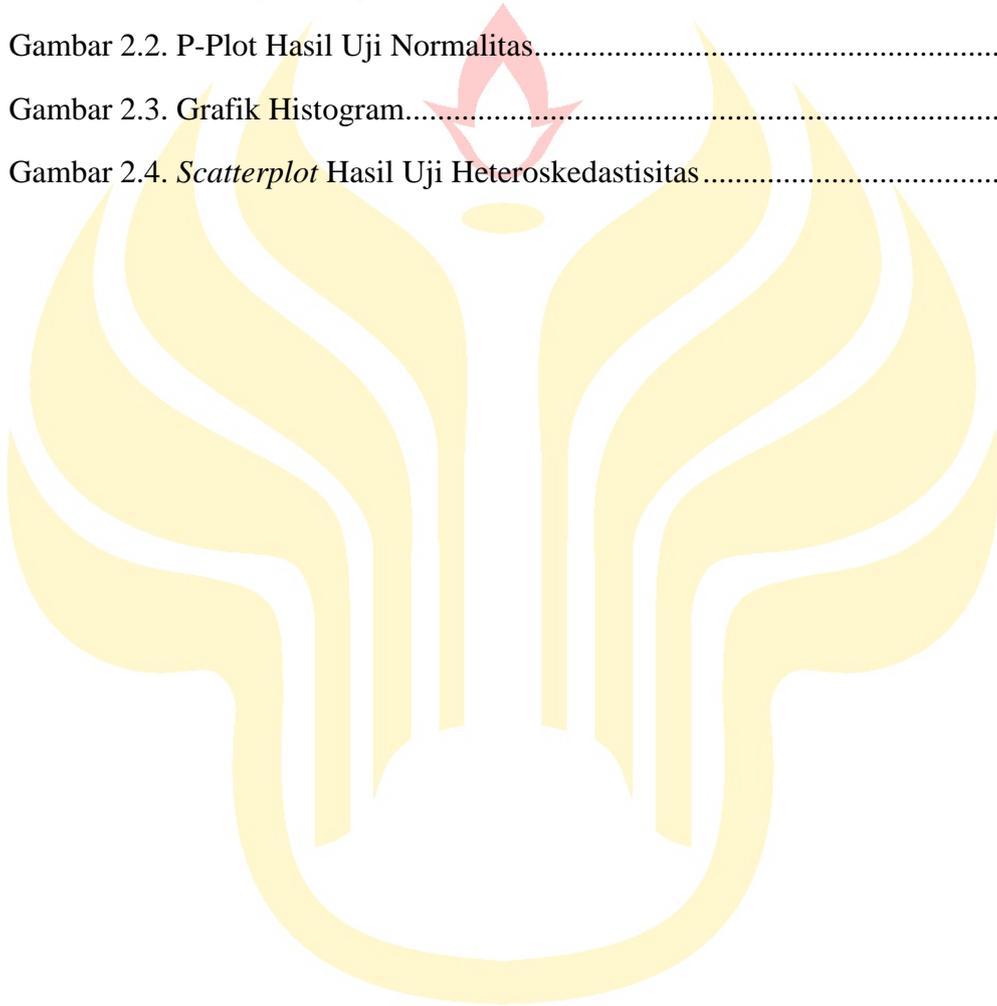
Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinieritas .....	84
Tabel 4.13. Hasil Uji Glejser .....	86
Tabel 4.14. Hasil Uji F Variabel Kompetensi Kejuruan, Penguasaan <i>Soft Skill</i> dan Pengalaman PKL pada Kesiapan Kerja.....	87
Tabel 4.15. Hasil Uji t Variabel Kompetensi Kejuruan, Penguasaan <i>Soft Skill</i> dan Pengalaman PKL pada Kesiapan Kerja .....	88
Tabel 4.16. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ).....	89
Tabel 4.17. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ).....	91



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Hal</b>
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir.....	49
Gambar 2.2. P-Plot Hasil Uji Normalitas.....	80
Gambar 2.3. Grafik Histogram.....	82
Gambar 2.4. <i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	85



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Hal</b>
Lampiran 1. Daftar Nama Peserta didik.....	114
Lampiran 2. Daftar Nama DU/DI .....	117
Lampiran 3. Angket Awal.....	122
Lampiran 4. Tabulasi Hasil Angket Awal .....	123
Lampiran 5. Transkrip Wawancara .....	127
Lampiran 6. Kisi-kisi Uji Coba Instrumen Penelitian .....	142
Lampiran 7. Angket Uji Coba Instrumen Penelitian .....	143
Lampiran 8. Daftar Nama Responden Uji Coba Instrumen Penelitian .....	150
Lampiran 9. Tabulasi Uji Coba Instrumen Variabel Kesiapan Kerja .....	151
Lampiran 10. Tabulasi Uji Coba Instrumen Variabel Kompetensi Kejuruan ..	153
Lampiran 11. Tabulasi Uji Coba Instrumen Variabel Penguasaan <i>Soft Skill</i> ...	155
Lampiran 12. Tabulasi Uji Coba Instrumen Variabel Pengalaman PKL .....	157
Lampiran 13. Hasil Uji Validitas .....	159
Lampiran 14. Hasil Uji Reliabilitas .....	163
Lampiran 15. Surat Izin Penelitian .....	164
Lampiran 16. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	165
Lampiran 17. Angket Penelitian .....	166
Lampiran 18. Tabulasi Data Pengolahan SPSS .....	173
Lampiran 19. Analisis Deskriptif Persentase .....	177
Lampiran 20. Surat Keterangan Penelitian .....	205
Lampiran 21. Dokumentasi.....	206

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada tahun 2016 mulai memberlakukan adanya arus bebas tenaga kerja terampil. Hal tersebut menandakan bahwa setiap warga negara yang termasuk anggota ASEAN yang memiliki keterampilan tertentu dapat dengan mudah masuk dan keluar dari satu negara ke negara lain untuk memperoleh pekerjaan. Jika para tenaga kerja tidak menyikapi ini dengan baik maka mereka akan kalah bersaing dengan tenaga kerja terampil di negara-negara ASEAN lainnya.

Setiap negara ASEAN harus mempersiapkan sumber daya manusia yang cerdas, terampil dan kompetitif. Kualitas mutu tenaga kerja tidak terlepas dari seberapa besar peran lembaga pendidikan dalam meningkatkan sumber daya manusia sehingga menghasilkan *output* yang ahli dalam bidangnya.

Pendidikan kejuruan atau yang dikenal dengan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga pendidikan yang menyiapkan lulusan siap bekerja dan kompeten di bidangnya. Finch dan Crunkilton dalam Bukit (2014:11) membagi tujuan pendidikan ke dalam dua kriteria, yakni “*education for life and education for earning a living*”. Pendidikan dibagi menjadi dua yaitu pendidikan umum atau pendidikan untuk hidup dan pendidikan kejuruan atau pendidikan untuk mencari penghasilan guna kebutuhan kehidupan. Kongres AS dalam Bukit (2014:11) juga menyatakan bahwa pendidikan kejuruan (*vocational education*) sebagai:

*organized educational programs which are directly related to the preparation of individuals for paid or unpaid employment, or for additional preparation for a career requiring other than a baccalaureate or advance degree.*

Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa pendidikan kejuruan berfungsi untuk mempersiapkan dan meningkatkan karier. Sekolah Menengah Kejuruan mengajarkan bagaimana belajar dengan mempraktikkan (*learning by doing*) sehingga peserta didik mampu menerima ilmu sekaligus keterampilan sesuai dengan bakat dan minatnya.

Mempersiapkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha/dunia industri (DU/DI) merupakan tujuan sekaligus keberhasilan bagi lembaga pendidikan kejuruan. Akuntabilitas (pertanggungjawaban) tertinggi dari penyelenggaraan lembaga pendidikan kejuruan adalah tingginya keterserapan lulusan di dunia kerja. Melalui konsep *link and match* di mana pembelajaran dilakukan di dua tempat yaitu di sekolah dan industri, diharapkan mampu mengatasi kesenjangan antara mutu lulusan dengan tuntutan dunia kerja agar lulusan pendidikan menengah kejuruan memiliki keterampilan dan keahlian sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja.

Dunia usaha/dunia industri (DU/DI) merupakan tempat yang paling tepat bagi peserta didik SMK untuk menerapkan teori ke dalam praktik sehingga mereka dapat belajar menyesuaikan diri terhadap dunia kerja. Selain itu, saat ini setiap sekolah dilengkapi unit produksi. Unit produksi menurut Depdikbud (1993) adalah “kegiatan usaha pada sekolah kejuruan yang memproduksi barang atau jasa”. Unit produksi ini digunakan sekolah untuk kegiatan praktik di sekolah.

“Unit produksi disesuaikan dengan situasi kerja yang nyata sebagai bagian dari pendidikan yang mempersiapkan keterampilan untuk bekerja” (Bukit,2014:53).

Sekolah menengah kejuruan bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang siap bekerja dan dapat mengembangkan sikap profesional. Wye(2010:149) “...*the low job placement rate may be attributed to lower level of job readiness among them*”. Pendapat tersebut mengandung makna bahwa tingkat penempatan kerja yang rendah disebabkan rendahnya tingkat kesiapan kerja di antara tenaga kerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa kinerja pendidik yang ada di lembaga pendidikan sangat berpengaruh terhadap kesiapan kerja peserta didik mereka.

Apa yang diterima oleh peserta didik selama berada di sekolah, sangat menentukan bagaimana kesiapan kerja peserta didik tersebut. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yahya (2016:1) menunjukkan bahwa dari 31 variabel mereduksi menjadi 23 variabel yang masing-masing mengelompok menjadi 7 faktor yaitu “(1) dunia sekolah dan industri, (2) pribadi peserta didik, (3) dunia kerja, (4) kemampuan peserta didik, (5) keadaan diri, (6) bimbingan karir, dan (7) motivasi belajar”. Dunia sekolah khususnya sekolah menengah kejuruan peserta didik dibekali dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan program keahlian yang diminati.

Ilmu pengetahuan merupakan keseluruhan aspek kompetensi vokasional yaitu kompetensi kejuruan administrasi perkantoran yang harus dikuasai oleh peserta didik program keahlian administrasi perkantoran. Akhyar (2009:2) “...*assessment of vocational competency can be accurately carried out if it includes knowledge, skill, and work attitude aspect*”. Penilaian kompetensi kejuruan dapat secara

akurat dilakukan jika memasukkan aspek ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Aspek ilmu pengetahuan menggambarkan apa yang telah diterima seseorang mengenai penguasaan tentang sesuatu yaitu penguasaan tentang program keahlian administrasi perkantoran. Aspek keterampilan merupakan kemampuan yang dapat diukur yang dapat dikembangkan melalui praktik, pelatihan maupun pengalaman. Keterampilan di sini adalah kemampuan peserta didik pada mata pelajaran produktif administrasi perkantoran. Sedangkan sikap kerja, dalam hal ini menggambarkan perasaan peserta didik mengenai suatu objek baik orang, benda, pekerjaan, atau keadaan tertentu (Wirawan, 2009:7-8).

Peserta didik yang telah menguasai ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh di sekolah akan lebih baik jika diikuti dengan sikap sosial yang baik pula. Sikap di sini lebih menekankan pada kepribadian seseorang atau yang dikenal dengan *soft skill*. Karena kesuksesan seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis (*hard skill*) saja, melainkan *soft skill* juga memiliki andil yang cukup besar. Penguasaan *soft skill* berkaitan dengan kemampuan seseorang memahami diri sendiri dan orang lain.

Keterampilan praktik melalui pengalaman praktik kerja lapangan maupun praktik-praktik kerja di sekolah, yang memungkinkan peserta didik berinteraksi dengan orang lain untuk melatih keterampilan non teknis atau yang disebut dengan *soft skill*. *Soft skill* penting untuk membangun kemampuan kerja seseorang agar mereka lebih percaya diri dalam bekerja dan mampu menyesuaikan dengan lingkungan tempat kerja. Jika lembaga pendidikan telah mampu menanamkan

pentingnya *soft skill*, maka lulusannya akan mampu berkompetisi dalam dunia kerja.

*Soft skill* berperan sebagai penentu kemajuan prestasi seseorang. Meskipun peserta didik memiliki nilai pada *hard skill* yang bagus, namun jika dalam praktiknya tidak memiliki sikap, mental, jaringan yang baik, tidak mampu berhubungan dengan orang lain, tidak memiliki rasa tanggung jawab, kemungkinan besar kemajuan prestasi peserta didik akan terhambat. Al-Mamun (2012:1) “...students with soft skills like positive attitude, effective communication, problem solving skill etc. have much more better chances of survival in the critical corporate world compared to the students who are lacking in the skills”. Artinya, peserta didik dengan *soft skill* seperti sikap positif, komunikasi yang efektif, keterampilan pemecahan masalah dan lain-lain memiliki lebih banyak kemungkinan bertahan hidup di dunia usaha dibandingkan dengan peserta didik yang kurang dalam keterampilan. Penguasaan *soft skill* yang dimiliki oleh lulusan saat ini dirasa masih kurang, sehingga saat ini para pengusaha dalam mencari tenaga kerja lebih memilih yang memiliki penguasaan *soft skill* yang tinggi.

Setelah peserta didik memperoleh bekal kompetensi kejuruan administrasi perkantoran dan penguasaan *soft skill*, peserta didik diberi kesempatan untuk mengaplikasikan ke dalam dunia kerja/industri yang sesungguhnya melalui kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL). PKL merupakan kegiatan kerja nyata yang dilakukan peserta didik di industri yang disesuaikan dengan bidang keahlian atau program keahlian yang dimiliki peserta didik di sekolah. Heijke (2002:1)

mengatakan bahwa “...*additional learning by training and job experience is needed to improve or adjust the initial competencies acquired during education*”.

Artinya bahwa tambahan belajar dengan pelatihan dan pengalaman kerja dibutuhkan untuk meningkatkan atau menyesuaikan kompetensi awal yang diperoleh selama pendidikan.

Praktik kerja lapangan bertujuan memberikan pengalaman kerja bagi peserta didik agar peserta didik lebih percaya diri. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan Mulyasaroh (2013:7) yang menyatakan bahwa “pengalaman praktik kerja industri dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta didik”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman praktik kerja industri, kesiapan kerja peserta didik juga semakin tinggi. Peserta didik yang melaksanakan praktik kerja lapangan diperlakukan sebagaimana karyawan pekerja lainnya dengan harapan mereka mampu untuk menyesuaikan dengan lingkungan kerja dan siap memasuki dunia kerja setelah lulus SMK.

SMK Negeri 1 Kebumen merupakan salah satu sekolah kejuruan favorit di Bidang Keahlian Manajemen dan Bisnis di Kabupaten Kebumen. SMK Negeri 1 Kebumen memiliki lima program keahlian yaitu Akuntansi, Administrasi Perkantoran, Tata Niaga, Rekayasa Perangkat Lunak (RPL), dan Multimedia. *Output* yang dihasilkan SMK Negeri 1 Kebumen sudah cukup baik. Informasi yang peneliti peroleh saat wawancara dengan Bapak Jamaludin selaku Guru BK pada tanggal 1 Februari 2017 pukul 12.30 WIB (lampiran 5 halaman 134), beliau mengatakan bahwa secara keseluruhan peserta didik kelas XII SMK Negeri 1 Kebumen lulus uji kompetensi, hanya ada 1 atau 2 saja yang tidak lulus. Kondisi

tersebut menggambarkan bahwa kesiapan kerja peserta didik SMK Negeri 1 Kebumen yang sudah cukup baik terutama jika dilihat dari kompetensi kejuruan dan ditunjang dengan guru-guru yang profesional dan berkompeten di bidangnya, diharapkan mampu dan siap bersaing dengan SMK lainnya.

Program keahlian administrasi perkantoran merupakan salah satu program keahlian yang unggul dan banyak diminati. Untuk menunjang keterampilan peserta didik, pihak sekolah juga membekali peserta didiknya dengan berbagai kegiatan yang bersifat praktik. Peserta didik kelas X AP praktik di perpustakaan sekolah dengan tujuan melatih komunikasi dan menerapkan pelayanan prima. SMK Negeri 1 Kebumen juga dilengkapi dengan unit produksi. Peserta didik kelas XI AP diperkenalkan sekaligus belajar bagaimana menggunakan alat kantor berupa mesin fotokopi di unit produksi milik sekolah. Selain itu, peserta didik juga diberi kesempatan menjadi resepsionis di lobi sekolah yang bertujuan menerapkan konsep pelayanan prima yang telah diperoleh peserta didik di kelas. Keberhasilan SMK dapat dilihat dari berapa banyak lulusannya yang terserap di dunia kerja. Berikut tabel keterserapan lulusan program keahlian administrasi perkantoran di SMK Negeri 1 Kebumen.

**Tabel 1.1.**  
**Penelusuran Keterserapan Lulusan Program Keahlian Adm. Perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen Tahun 2014 – 2016**

Tahun Penempatan	Jumlah Lulusan	Jumlah Terserap	Persentase
2014	79	34	43%
2015	79	34	43%
2016	79	42	53%

Sumber : BKK SMK Negeri 1 Kebumen, diolah pada tahun 2017

Tabel 1.1. merupakan tabel keterserapan lulusan peserta didik program keahlian administrasi perkantoran. Pada tahun 2014 jumlah lulusan sama dengan tahun 2015. Begitu pula jumlah peserta didik yang terserap dalam dunia kerja berjumlah sama. Belum ada peningkatan jumlah keterserapan lulusan program keahlian administrasi perkantoran pada tahun 2014 dan 2015. Pada tahun 2016, terjadi peningkatan jumlah keterserapan lulusan yaitu 8 peserta didik (10,13%). Peningkatan tersebut menggambarkan bahwa kesiapan kerja peserta didik program keahlian administrasi perkantoran sudah cukup baik. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Himawati selaku guru produktif administrasi perkantoran pada 31 Januari 2017 pukul 11.30 WIB (lampiran 5 halaman 131), beliau mengatakan bahwa ada peserta didik program keahlian administrasi perkantoran yang bekerja menyolder. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa kesiapan kerja peserta didik program keahlian administrasi perkantoran belum sepenuhnya siap terjun ke dunia kerja sesuai dengan bidangnya.

Untuk mengetahui sejauh mana kesiapan kerja awal peserta didik kelas XII AP peneliti melakukan penyebaran angket awal untuk menggali informasi terkait kondisi kesiapan kerja awal peserta didik. Berikut hasil penyebaran angket awal tentang kesiapan kerja:

**Tabel 1.2.**  
**Data Hasil Angket Awal Tentang Kesiapan Kerja**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
		Siap	Cukup	Tidak
1	Saya siap bekerja dengan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang saya peroleh	(31) 36,90%	(49) 58,33%	(4) 4,76%
2	Saya sepenuhnya menguasai keterampilan-keterampilan tentang administrasi perkantoran	(5) 5,95%	(59) 70,24%	(20) 23,81%
3	Saya siap bersaing dengan tamatan yang lebih tinggi dari saya, dalam mencari pekerjaan di bidang Administrasi Perkantoran	(14) 16,67%	(40) 47,62%	(30) 35,71%
4	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	(44) 52,38%	(39) 46,43%	(1) 1,12%
5	Saya mampu beradaptasi dengan banyak orang dan lingkungan di mana saya berada	(8) 9,52%	(63) 75%	(13) 15,48%
6	Saya mengikuti pembelajaran mata pelajaran produktif dengan sangat baik sehingga hasil yang saya peroleh juga memuaskan	(14) 16,67%	(61) 72,62%	(9) 10,71%
7	Setelah lulus SMK saya akan : a. Bekerja/Wirusaha 54,76% b. Kuliah 22,62% c. Ragu-ragu 22,62%			

Sumber: Data Hasil Observasi Awal, diolah tahun 2017

Dari hasil observasi awal kesiapan kerja kelas XII administrasi perkantoran, berdasarkan tabel 1.3. pada pernyataan pertama hanya 31 peserta didik (36,90%) yang menyatakan siap bekerja dengan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh. Pada pernyataan ke dua, hanya ada 5 peserta didik (5,95%) yang menyatakan menguasai keterampilan administrasi perkantoran. Pada pernyataan ke tiga, hanya 14 peserta didik (16,67%) yang menyatakan siap bersaing dengan lulusan yang lebih tinggi dalam mencari pekerjaan di bidang administrasi perkantoran. Pada pernyataan ke empat, 44 peserta didik (52,38%) menyatakan siap mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Pada pernyataan ke lima,

hanya 8 peserta didik (9,52%) yang menyatakan mampu beradaptasi dengan banyak orang dan lingkungan di mana mereka berada. Pada pernyataan ke enam hanya ada 14 peserta didik (16,67%) yang menyatakan bahwa mereka memiliki motivasi untuk dapat memperoleh hasil yang maksimal. Hasil angket awal menggambarkan bahwa mereka belum sepenuhnya siap terjun ke dunia kerja yang didukung dengan rencana peserta didik setelah lulus SMK sebanyak 22,62% berencana melanjutkan ke perguruan tinggi dan 22,62% masih ragu-ragu akan bekerja atau melanjutkan ke perguruan tinggi setelah lulus SMK.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa peserta didik kelas XII program keahlian administrasi perkantoran, alasan mereka belum siap karena dengan mengandalkan lulusan SMK saat ini dirasa sulit untuk mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidangnya.

Ada beberapa alasan peserta didik yang memilih bekerja setelah lulus SMK. Pertama, sesuai dengan tujuan awal masuk ke SMK yaitu setelah lulus bisa langsung bekerja dengan motif ingin membantu perekonomian keluarga. Kedua, peserta didik siap bekerja dengan alasan ingin melanjutkan kuliah namun terkendala biaya. Ketiga, bekerja dengan motif dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di SMK dan dapat hidup mandiri melanjutkan kuliah dengan biaya sendiri.

Peserta didik yang ingin melanjutkan ke perguruan tinggi memang sudah memiliki perencanaan karier dengan harapan mereka akan memperoleh pekerjaan yang lebih baik yang mensyaratkan lulusan minimal S1/D3. Beberapa peserta didik yang ingin melanjutkan ke perguruan tinggi hanya mengandalkan beapeserta

didik Bidik Misi, jika diterima maka mereka akan melanjutkan kuliah. Namun, ada pula yang memang karena kondisi ekonomi keluarga yang mendukung untuk melanjutkan kuliah. Beberapa peserta didik masih merasa ragu-ragu akan melanjutkan kuliah atau langsung bekerja setelah lulus SMK.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja peserta didik SMK yaitu kompetensi kejuruan. Kompetensi kejuruan yang di susun oleh SMK Negeri 1 Kebumen sudah sesuai dengan kurikulum 2013. Secara keseluruhan, kemampuan kompetensi kejuruan peserta didik kelas XII AP sudah baik, hanya ada mata pelajaran produktif AP yang masih dianggap sulit dan belum mampu menguasainya. Hasil wawancara dengan 9 peserta didik kelas XII AP, ada mata pelajaran yang mereka belum mampu kuasai yaitu kepegawaian dan keuangan. Alasan yang mereka kemukakan yaitu karena untuk mata pelajaran kepegawaian materinya terlalu banyak dan membutuhkan hafalan sedangkan mata pelajaran keuangan karena beberapa peserta didik tidak menyukai hitung-hitungan. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa kompetensi kejuruan peserta didik kelas XII AP belum maksimal. Selaras dengan hasil penelitian Harja (2013) bahwa ada pengaruh positif kompetensi kerja peserta didik terhadap kesiapan kerja dengan nilai korelasi 0,651 dan dengan kontribusi sebesar 42,3%.

Faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu penguasaan *soft skill*. *Soft Skill* peserta didik SMK Negeri 1 Kebumen sudah baik. Hasil wawancara dengan Bapak Jamaludin pada tanggal 1 Februari 2017 pukul 12.30 WIB (lampiran 5 halaman 134), beliau mengatakan bahwa peserta didik dibiasakan dengan sikap bertanggung jawab, disiplin dan jujur. Seperti diadakan kantin kejujuran untuk

mengajarkan mereka dengan membiasakan berperilaku jujur. Berbagai kegiatan praktik juga diberikan pihak SMK Negeri 1 Kebumen kepada peserta didik seperti di perpustakaan, unit produksi dan resepsionis di lobi sekolah cukup memberikan pembelajaran bagi peserta didik untuk dapat belajar berhubungan dan menghadapi banyak orang.

Pengalaman berorganisasi juga memiliki andil dalam membentuk *soft skill* peserta didik. Dengan berorganisasi, peserta didik belajar cara berkomunikasi dengan baik, bekerja sama dan belajar bertanggung jawab dengan tugas yang diembannya. Melalui organisasi pula, peserta didik belajar mencari solusi dari setiap permasalahan yang dihadapi demi mencapai tujuan organisasi. Bapak Achmad Sutarmo selaku koordinator BKK pada tanggal 31 Januari 2017 pukul 11.30 WIB (lampiran 5 halaman 132), beliau mengatakan bahwa mental peserta didik masih belum sepenuhnya matang. Sebagai contoh saat tes wawancara masih ada beberapa peserta didik yang merasa gerogi dan kemampuan komunikasinya yang masih belum baik. Senada dengan hasil penelitian Azis (2013) bahwa penguasaan *soft skill* mempunyai hubungan paling dominan ( $t = 12,768 > 1,664$ ;  $sig = 0,000 < 0,05$ ). Oleh karenanya, penguasaan *soft skill* perlu untuk ditanamkan pada peserta didik sebagai penunjang kesiapan kerjanya”.

Faktor pengalaman juga memiliki andil yang cukup besar dalam menyiapkan lulusan agar siap kerja. Pengalaman tersebut adalah praktik kerja lapangan (PKL). Peserta didik SMK Negeri 1 Kebumen melaksanakan PKL satu kali selama 3 bulan pada saat awal masuk kelas XII. SMK Negeri 1 Kebumen sudah menjalin kerja sama dengan beberapa DU/DI khususnya untuk peserta didik program

keahlian administrasi perkantoran diantaranya Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Pengelolaan Pasar, Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen, Dinas Kesehatan, Sekretariat DPRD Kebumen, Badan Kepegawaian Daerah, Pengadilan Negeri Kebumen, Pengadilan Agama Kebumen, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga, Badan Perizinan dan Penanaman Modal Terpadu. Selain di DU/DI, beberapa peserta didik AP ada pula yang melaksanakan PKL di sekolah di bagian Tata Usaha (TU) sekolah.

Pelaksanaan PKL di SMK Negeri 1 Kebumen sudah baik, namun masih ada beberapa kendala. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh Ibu Himawati selaku pengurus PKL peserta didik program keahlian AP pada 31 Januari 2017 pukul 11.30 WIB (lampiran 5 halaman 131), beliau mengatakan kendala selama prakerin yaitu ada beberapa pekerjaan yang tidak ter-cover oleh DU/DI sehingga ada beberapa kompetensi yang tidak teraplikasikan di tempat PKL. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa pengalaman PKL belum memberikan hasil maksimal yang mengakibatkan kesiapan kerja peserta didik belum optimal. Padahal berdasarkan hasil penelitian Yuniati (2015) yang menyimpulkan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman praktik kerjaindustri terhadap kesiapan kerja peserta didik yang ditunjukkan dengan nilai  $r^2$  sebesar 0,852,  $r^2$  sebesar 0,725 dan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel sebesar 15,841 > 1,985”. Pengalaman PKL memberikan gambaran kerja yang sesungguhnya kepada peserta didik. Dengan PKL, peserta didik akan mengerti

dan paham kemana nantinya arah karier yang akan mereka capai setelah lulus SMK.

Berdasarkan hasil observasi, dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja peserta didik akan terbentuk dengan baik apabila kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill*, dan pengalaman PKL disiapkan dengan baik pula. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi Kejuruan, Penguasaan *Soft Skill*, dan Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada Kesiapan Kerja Peserta didik Kelas XII Program keahlian Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, masalah-masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut.

1. Kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen belum maksimal.
2. Banyaknya lulusan SMK Negeri 1 Kebumen yang bekerja tidak sesuai dengan keahliannya.
3. Kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen dilihat dari kemampuan dan keterampilan kejuruan masih belum maksimal karena ada mata pelajaran produktif yang dianggap sulit seperti mata pelajaran administrasi kepegawaian dan administrasi keuangan.

4. Kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen dilihat dari mental peserta didik masih belum siap untuk memasuki dunia kerja.
5. Kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen dilihat dari pengalaman kerja di tempat PKL masih belum memberikan hasil yang maksimal.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka perlu diadakan pembatasan masalah untuk memperjelas permasalahan yang akan diteliti agar lebih terfokus dan mendalam mengingat luasnya permasalahan yang ada. Penelitian ini memfokuskan pada bagaimana meningkatkan kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen dengan kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill*, dan pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) yang diduga mempengaruhi meningkatnya kesiapan kerja peserta didik.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kesiapan kerja peserta didik kelas XII SMK Negeri 1 Kebumen maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill*, dan pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) secara bersama-sama dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen?

2. Apakah kompetensi kejuruan dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen?
3. Apakah penguasaan *soft skill* dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen?
4. Apakah pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui apakah kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill*, dan pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) secara bersama-sama dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen.
2. Mengetahui apakah kompetensi kejuruan dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen.
3. Mengetahui apakah penguasaan *soft skill* dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen.

4. Mengetahui apakah pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dalam penelitian ini untuk memberikan informasi pengetahuan tentang kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill*, dan pengalaman kerja lapangan terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian ini menjadi gambaran bagi peneliti ketika menjadi guru nanti mengenai bagaimana mempersiapkan peserta didik agar mereka siap bekerja setelah lulus SMK. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah khasanah pustaka baik ditingkat program studi, fakultas maupun universitas dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat secara praktis dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### **1. Manfaat bagi peneliti**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan melalui penelitian dengan mengaplikasikan teori yang sudah didapat selama studi di perguruan tinggi. Penelitian ini juga dapat memberikan gambaran kepada peneliti sebagai calon guru tentang bagaimana guru harus mempersiapkan peserta didiknya terjun di dunia kerja.

## 2. Manfaat bagi peserta didik

Menginspirasi peserta didik untuk lebih meningkatkan kemampuan kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill* dan pengalaman kerja lapangan untuk meningkatkan kesiapan kerja peserta didik.

## 3. Manfaat bagi guru dan pelaku pendidik di SMK

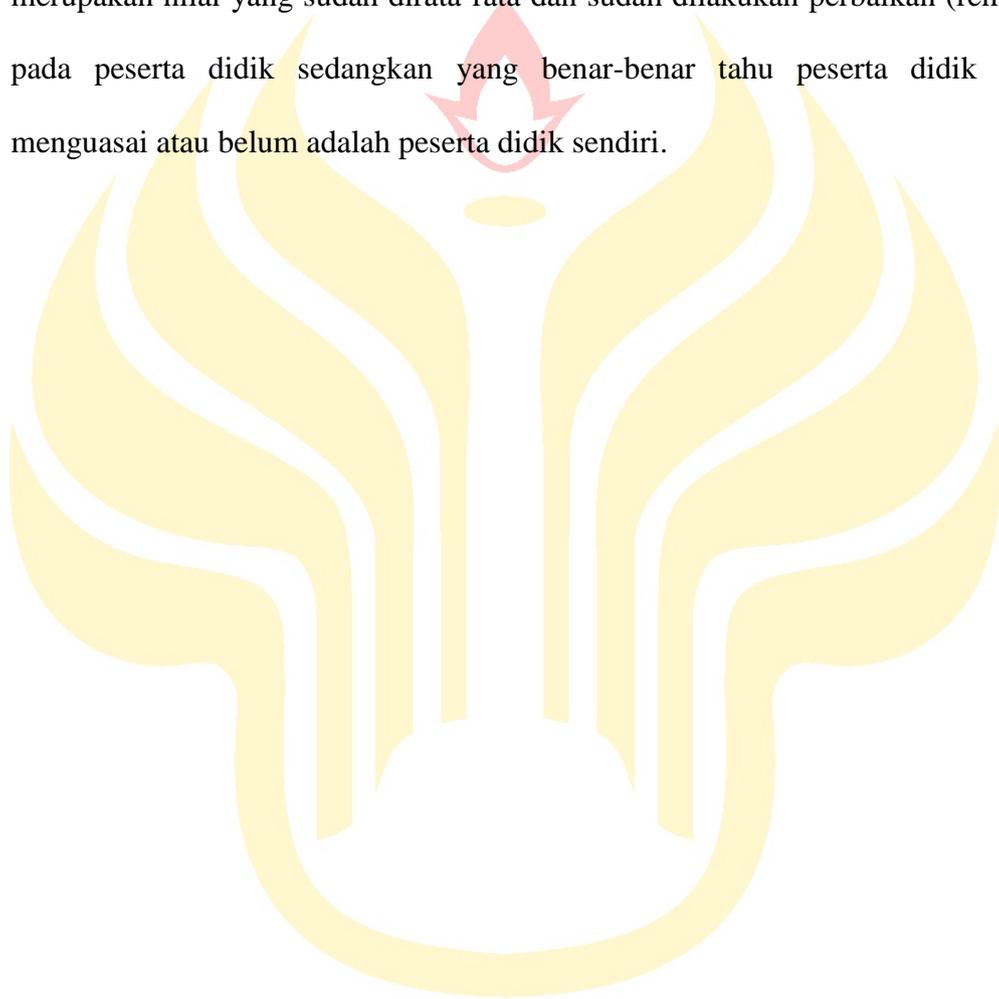
Memberi masukan kepada guru dan pelaku pendidik di SMK Negeri 1 Kebumen mengenai faktor-faktor yang turut mempengaruhi kesiapan kerja serta pentingnya pemberian penguasaan yang baik tentang kompetensi kejuruan, menciptakan pembelajaran yang dapat melatih *soft skill*, dan pengalaman praktik kerja lapangan dalam meningkatkan kesiapan kerja.

### 1.7. Orisinalitas Penelitian

Model penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut terletak pada variabel bebas. Pada penelitian ini, peneliti mengambil variabel bebas kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill* dan pengalaman praktik kerja lapangan (PKL). Variabel pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) memang sudah banyak ditemukan pada penelitian sebelumnya, tetapi untuk variabel kompetensi kejuruan dan penguasaan *soft skill* masih sedikit yang meneliti.

Variabel *soft skill* diambil karena untuk bekerja tidak hanya membutuhkan kemampuan *hard skill* saja melainkan harus diimbangi dengan penguasaan *soft skill*. Tanpa disadari, seseorang yang memiliki penguasaan *soft skill* mampu bertahan dalam dunia kerja. Pengambilan data untuk variabel kompetensi kejuruan yang pada penelitian ini merupakan mata pelajaran produktif program

keahlian administrasi perkantoran tidak dilakukan menggunakan nilai *raport* seperti yang dilakukan pada penelitian sebelumnya, karena nilai *raport* merupakan nilai yang sudah dirata-rata dan sudah dilakukan perbaikan (remedial) pada peserta didik sedangkan yang benar-benar tahu peserta didik sudah menguasai atau belum adalah peserta didik sendiri.



# UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)**

##### **2.1.1. Hukum Kesiapan Kerja (*the law of readiness*)**

Hukum kesiapan (*the law of readiness*) menyatakan bahwa ketika seseorang dipersiapkan (sehingga siap) untuk bertindak, maka melakukan tindakan tersebut merupakan imbalan (*rewarding*) sementara tidak melakukannya merupakan hukuman (*punishing*).

Ketika peserta didik siap untuk mempelajari tindakan-tindakan tertentu (dalam kaitannya dengan level perkembangan atau penguasaan keterampilan yang sebelumnya), maka perilaku-perilaku yang mendukung kelancaran pembelajaran ini akan menghasilkan imbalan. Ketika peserta didik tidak siap untuk belajar atau tidak memiliki keterampilan-keterampilan prasyaratnya, maka berusaha belajar akan menghasilkan hukuman dan menyia-nyiaikan waktu (Schunk, 2012:103).

Ada tiga keadaan yang menunjukkan berlakunya hukum ini menurut Rifa'i dan Anni (2012:99) yaitu:

- a. Apabila individu memiliki kesiapan untuk bertindak atau berperilaku, dan dapat melaksanakannya, maka dia akan mengalami kepuasan.
- b. Apabila individu memiliki kesiapan untuk bertindak atau berperilaku, tetapi tidak dapat melaksanakannya, maka dia akan merasa kecewa.
- c. Apabila individu tidak memiliki kesiapan untuk bertindak atau berperilaku, dan dipaksa untuk melakukannya, maka akan menimbulkan keadaan yang tidak memuaskan.

##### **2.1.2. Teori Belajar Kognitif**

Teori belajar kognitif memerlukan penggambaran tentang perhatian, memori, elaborasi, latihan, pelacakan kembali, dan pembuatan informasi yang bermakna.

Teori ini menyatakan bahwa perilaku manusia tidak ditentukan oleh stimulus yang

berada di luar dirinya, melainkan oleh faktor yang ada pada dirinya sendiri (Rifa'i dan Anni, 2012:105-106).

### **2.1.3. Teori Kognitif Sosial**

Teori yang menonjolkan gagasan bahwa sebagian besar pembelajaran manusia terjadi dalam lingkungan sosial.

Karakteristik teori kognitif sosial adalah peran utama yang diberikan pada fungsi-fungsi pengaturan diri bahwa orang berperilaku bukan sekadar untuk menyesuaikan diri tetapi perilaku mereka dimotivasi dan diatur oleh standar-standar internal dan reaksi-reaksi terhadap tindakan-tindakan mereka sendiri yang terkait dengan penilaian diri (Schunk, 2012:161-162).

### **2.1.4. Teori Behavioristik**

Kerangka kerja dari teori pendidikan behaviorisme adalah empirisme. Menurut paham ini, pengetahuan pada dasarnya diperoleh dari pengalaman (empiris). Pengalaman diperoleh peserta didik dari kegiatan praktik kerja lapangan (PKL) yang dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan di dunia usaha/dunia industri (DU/DI). Di tempat PKL peserta didik memperoleh kesempatan untuk mengaplikasikan apa yang diterima selama di sekolah sebagai bentuk penyesuaian diri peserta didik dalam dunia kerja.

Aliran behavioris didasarkan pada perubahan tingkah laku yang dapat diamati. Sukardjo dan Komarudin (2013:33-34) menyatakan bahwa:

dalam aliran ini, tingkah laku dalam belajar akan berubah kalau ada stimulus dan respons. Stimulus dapat berupa perlakuan yang diberikan pada peserta didik, sedangkan respons berupa perubahan tingkah laku yang terjadi pada peserta didik.

## **2.2. Tinjauan Kesiapan Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Kesiapan Kerja**

Pendidikan kejuruan atau yang dikenal dengan sekolah menengah kejuruan (SMK) adalah lembaga pendidikan yang bertujuan mempersiapkan peserta didiknya bekerja dan berorientasi pada bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan bakat dan minat peserta didik. “Diharapkan, anak yang telah menamatkan suatu jenjang pendidikan akan sanggup melakukan suatu pekerjaan sebagai mata pencaharian memperoleh nafkah” (Gunawan, 2010:65).

Tujuan utama dari penyelenggaraan pendidikan kejuruan adalah mempersiapkan calon tenaga kerja yang profesional dan kompeten di bidangnya sesuai dengan kebutuhan dunia usaha/dunia industri (DU/DI). Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (UU No. 13 Tahun 2003).

Kriteria lulusan pendidikan kejuruan menurut Bukit (2014:14) harus memiliki kecakapan: “(1) minimal pengetahuan dan keterampilan khusus untuk jabatan atau pekerjaannya, (2) minimal pengetahuan dan keterampilan sosial, emosional dan fisik dalam kehidupan sosial, (3) minimal serta pengetahuan dan keterampilan akademik untuk jabatan, individu dan masa depannya”. Apabila peserta didik menguasai ketiga kriteria tersebut, maka dapat dikatakan peserta didik siap terjun ke dunia kerja. Oleh karena itu, seseorang sebelum memasuki dunia kerja harus memiliki kesiapan kerja yang dapat menunjang kariernya.

Kesiapan kerja menggambarkan kesediaan dan kematangan yang berasal dari diri sendiri untuk dapat melaksanakan pekerjaan tertentu, seperti dijelaskan oleh Slameto (2010:59), “Kesiapan adalah kesediaan untuk memberi respon atau bereaksi. Kesediaan timbul dari dalam diri seseorang dan juga berhubungan dengan kematangan, karena kematangan berarti kesiapan untuk melaksanakan kecakapan” (Slameto, 2010:59). Kematangan merupakan suatu fase di mana alat-alat tubuh seseorang telah siap untuk melaksanakan suatu kecakapan. Kematangan menimbulkan perubahan tingkah laku sebagai akibat dari pertumbuhan dan perkembangan tubuh dan jiwa seseorang.

Kondisi seseorang juga turut mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. “Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi”(Slameto, 2010:113). Kondisi seseorang berpengaruh terhadap respon yang akan diberikan. Kondisi tersebut meliputi kondisi fisik, mental dan emosional, kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang telah dipelajari.

Dalyono (2009:52) menjelaskan bahwa “setiap orang yang hendak melakukan suatu kegiatan, perlu memiliki kesiapan baik fisik maupun mental”. Kesiapan fisik berarti memiliki tenaga dan kesehatan yang baik, sedangkan mental memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan. Seperti kesiapan kerja lulusan SMK, jika peserta didik tidak memiliki kesiapan baik fisik, mental atau motivasi berarti belum memiliki kesiapan yang cukup untuk memasuki dunia kerja.

Sekolah menengah kejuruan menjadi pilihan bagi peserta didik yang ingin bekerja setelah lulus. Seseorang yang bekerja tentunya karena ada sesuatu yang ingin dicapai dan berharap dengan bekerja akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih baik dari sebelumnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Anoraga (2014:11) mendefinisikan “kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia”. Tujuan utama orang bekerja adalah untuk keamanan ekonomi. Dengan memiliki pekerjaan, seseorang akan memperoleh pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisik, harga diri bahkan aktualisasi diri (pencapaian tertinggi).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas mengenai definisi kesiapan dan kerja maka dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kesediaan individu untuk dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu yang didukung dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja serta potensi-potensi peserta didik dalam bidang pekerjaan tertentu. Kesiapan kerjamenurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “kesiapan kerja atau yang disebut juga kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

### **2.2.2. Prinsip-prinsip Kesiapan Kerja**

Dalyono (2009:166) menyebutkan prinsip-prinsip bagi perkembangan kesiapan (*readiness*) adalah sebagai berikut:

- 1) semua aspek pertumbuhan berinteraksi dan bersama membentuk *readiness*, yaitu kemampuan dan kesiapan;

- 2) pengalaman seseorang ikut mempengaruhi pertumbuhan fisiologis individu;
- 3) pengalaman mempunyai efek kumulatif dalam perkembangan fungsi-fungsi kepribadian individu, baik yang jasmaniah maupun rohaniah;
- 4) apabila *readiness* untuk melaksanakan kegiatan tertentu terbentuk pada diri seseorang, maka saat-saat tertentu dalam kehidupan seseorang.

Prinsip-prinsip kesiapan juga dikemukakan oleh Slameto (2010:115) yang terdiri dari:

- 1) semua aspek perkembangan berinteraksi (saling pengaruh mempengaruhi);
- 2) kematangan jasmani dan rohani adalah perlu untuk memperoleh manfaat dari pengalaman;
- 3) pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan;
- 4) kesiapan dasar untuk kegiatan tertentu terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan masa perkembangan.

### 2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Slameto (2010:113) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja peserta didik meliputi tiga aspek yaitu:

- a) kondisi fisik, mental dan emosional;
- b) kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan;
- c) keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang lain yang telah dipelajari.

Winkel (2004:668) menyebutkan faktor-faktor kesiapan kerja yang perlu dipersiapkan peserta didik SMK meliputi: “(1) pengetahuan, (2) keterampilan, (3) sikap serta nilai yang diperlukan dalam menekuni kariernya”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja pada dasarnya meliputi kesiapan fisik, mental, pengetahuan dan keterampilan sikap yang perlu untuk dikuasai peserta didik sesuai dengan kebutuhan atau permintaan dunia usaha/dunia industri (DU/DI).

#### 2.2.4. Aspek-aspek Kesiapan Kerja

Tujuan penyelenggaraan sekolah menengah kejuruan (SMK) adalah mempersiapkan calon tenaga kerja yang memiliki keahlian di bidang tertentu dan kompeten di bidangnya. Kesiapan kerja peserta didik SMK dilihat dari kesiapannya sebagai tenaga kerja dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek sebagaimana disebutkan oleh Hamalik (2007:7-8) sebagai berikut:

1. aspek potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi yang bersifat *herediter* (keturunan) yang dinamis, terus berkembang, dan dapat dikembangkan. Potensi tersebut antara lain daya ingat, daya berpikir, daya berkehendak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi, dan potensi-potensi lainnya.
2. aspek profesional dan/atau vokasional, yaitu memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
3. aspek fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang garapan yang sesuai pula, misalnya seorang tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bidang elektronik seyogianya bekerja dalam bidang pekerjaan elektronika, bukan bekerja sebagai tukang kayu untuk bangunan.
4. aspek operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
5. aspek personal, bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya, misal: sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin, mencintai pekerjaannya, berdisiplin dan berdedikasi tinggi.
6. aspek produktivitas, bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil, dan memberikan hasil dari pekerjaannya baik kuantitas maupun kualitas.

Aspek-aspek kesiapan juga disebutkan oleh Slameto (2010:115) sebagai berikut.

- 1) Kematangan (*maturation*)  
Kematangan adalah proses yang menimbulkan perubahan tingkah laku sebagai akibat dari pertumbuhan dan perkembangan. Pertumbuhan

mendasari perkembangan, sedangkan perkembangan ini berhubungan dengan fungsi-fungsi (tubuh+jiwa) sehingga terjadi diferensiasi.

## 2) Kecerdasan

Menurut J. Piaget dalam Slameto, perkembangan kecerdasan adalah sebagai berikut : a) *Sensory motor period* (0-2 tahun), b) *Preoperational period* (2-7 tahun), c) *Concrete operation* (7-11 tahun), d) *formal operation* (lebih dari 11 tahun).

### 2.2.5. Indikator Kesiapan Kerja

Setelah mengetahui aspek-aspek kesiapan kerja, maka peneliti mengambil indikator kesiapan kerja peserta didik SMK menurut Hamalik (2007:7-8):

(1) Pengembangan potensi diri, (2) Kemampuan dan keterampilan kejuruan, (3) Jenis pekerjaan, (4) Ketekunan kerja, (5) Sifat personal, (6) Motivasi berprestasi.

## 2.3. Tinjauan Kompetensi Kejuruan

### 2.3.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *competence* yang berarti kecakapan dan kemampuan. Istilah kompetensi mencakup beragam aspek antara lain aspek fisik dan mental, pengetahuan, keterampilan, sikap bahkan spiritual. Kompetensi menurut Musfah (2011:29) “kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat bagi diri dan lingkungannya”. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap diperoleh melalui pendidikan sebagai bekal memasuki dunia kerja.

“Kompetensi secara umum dapat didefinisikan sebagai suatu uraian keterampilan, pengetahuan dan sikap utama diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaan” (Bukit, 2014:88). Pendapat tersebut mengandung makna bahwa kompetensi diperlukan untuk seseorang dapat melakukan pekerjaan tertentu sesuai

dengan keahlian yang dimiliki. Seseorang yang kompeten dalam bidang tertentu akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memperoleh hasil yang baik pula, karena mereka tahu bagaimana cara yang efisien untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kompetensi dijelaskan pula oleh Wirawan (2009:9) “kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan sesuatu”. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang untuk dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Kemampuan tersebut dapat diperoleh dari lembaga pendidikan yang disesuaikan dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

Kompetensi dapat diperoleh melalui pendidikan maupun pelatihan. Melalui pendidikan seseorang dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki, sedangkan pelatihan dapat memberikan kesempatan seseorang mempelajari keterampilan tertentu sesuai dengan bakat dan minatnya. Seseorang dapat dikatakan kompeten dibidangnya jika memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap serta hasil kerjanya sesuai dengan standar yang berlaku.

Kompetensi dapat berkaitan dengan standar. “Seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, keterampilan dan sikap serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaga/pemerintah” (Musfah, 2011:28). Kompetensi merupakan jantung dari suatu standar kualifikasi yang menggambarkan keterampilan melakukan sesuatu

(*action skill*). Keterampilan tersebut merupakan keterampilan seseorang di bidang pekerjaan tertentu.

Kompetensi menurut beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap dan juga pengalaman yang dapat menunjang kinerjanya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan tertentu sesuai dengan standar yang berlaku.

### **2.3.2. Kompetensi Kejuruan Administrasi Perkantoran**

Rancangan pembelajaran di SMK mengacu kepada penguasaan kompetensi tertentu di industri. Kompetensi tersebut dikenal dengan kompetensi kejuruan. Ubaedy (2007:239) kompetensi kejuruan atau yang disebut pula *job skill* "kemampuan seseorang dalam mengerjakan pekerjaan tertentu". Kompetensi kerja diperlukan oleh tenaga kerja atau karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjaan tertentu. Kompetensi kejuruan berisi materi-materi akademik, materi teknikal berdasarkan kebutuhan industri, materi-materi keahlian kerja secara umum berdasarkan bidangnya masing-masing.

Kompetensi kejuruan atau dapat disebut "*hard skill* dapat diartikan sebagai keterampilan seseorang dalam hal pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya" (Barnawi dan Arifin, 2012:99). Kompetensi kejuruan berkaitan dengan penguasaan teori dan keterampilan yang berhubungan dengan program keahlian yang diminati.

Kompetensi kejuruan untuk peserta didik program keahlian administrasi perkantoran merupakan seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan program keahlian administrasi perkantoran serta sikap yang

harus dimiliki peserta didik untuk dapat siap bekerja di bidang administrasi perkantoran. Materi yang diberikan di SMK meliputi materi yang dinilai penting dan diperlukan oleh peserta didik agar mampu memenuhi kebutuhan industri. Standar kompetensi kejuruan yang telah ditetapkan sekolah mengacu kepada kompetensi kerja di industri sesuai dengan bidang pekerjaan tertentu.

Penyusunan mata pelajaran kurikulum 2013 untuk SMK/MAK atau sederajat dibagi menjadi tiga kelompok yaitu mata pelajaran wajib kelompok A, mata pelajaran wajib kelompok B, dan mata pelajaran kelompok C yang merupakan mata pelajaran peminatan. Mata pelajaran kelompok A dan C adalah kelompok mata pelajaran yang substansinya dikembangkan oleh pusat, sedangkan mata pelajaran kelompok B adalah mata pelajaran yang dikembangkan oleh pusat dan dapat dilengkapi dengan muatan lokal yang dikembangkan oleh pemerintah daerah setempat.

Kelompok mata pelajaran wajib A terdiri dari Pendidikan Agama dan Budi Pekerti, Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Bahasa Indonesia, Matematika, Sejarah Indonesia, Bahasa Inggris. Mata pelajaran wajib kelompok B terdiri dari Seni Budaya, Pendidikan Jasmani, Olah Raga dan Kesehatan, Prakarya dan Kewirausahaan. Mata pelajaran pada kelompok C terdiri dari Pengantar Ekonomi dan Bisnis, Pengantar Administrasi Perkantoran, Pengantar Akuntansi, Otomatisasi Perkantoran, Korespondensi, Kearsipan, Simulasi Digital, Administrasi Kepegawaian, Administrasi Keuangan, Administrasi Sarana dan Prasarana, Administrasi Humas dan Keprotokolan.

Mata pelajaran kelompok C adalah mata pelajaran produktif kejuruan yang terdiri atas sejumlah mata pelajaran yang dikelompokkan dalam Dasar Kompetensi Kejuruan dan Kompetensi Kejuruan. Dasar Kompetensi Kejuruan dan Kompetensi Kejuruan disesuaikan dengan kebutuhan program keahlian untuk memenuhi standar kompetensi kerja di dunia kerja.

Peserta didik perlu mengetahui sejauh mana penguasaan kompetensi kejuruan untuk menunjang pembentukan kompetensi kerja dan pengembangan kemampuan menyesuaikan diri dalam bidang keahliannya agar peserta didik siap terjun ke dunia kerja setelah lulus dari SMK.

### **2.3.3. Indikator Kompetensi Kejuruan Administrasi Perkantoran**

Berdasarkan mata pelajaran pada kelompok C di atas, maka untuk mempermudah pengukurannya dikelompokkan menjadi delapan indikator yaitu: (1) Otomatisasi perkantoran, (2) Korespondensi, (3) Kearsipan, (4) Simulasi digital, (5) Administrasi kepegawaian, (6) Administrasi keuangan, (7) Administrasi sarana dan prasarana, (8) Administrasi humas dan keprotokolan. Beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi menurut Gordon dalam Mulyasa (2006:38-39) yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*); adalah kesadaran dalam bidang kognitif.
- 2) Pemahaman (*understanding*); adalah kesadaran dalam bidang kognitif dan afektif yang dimiliki individu.
- 3) Kemampuan (*skill*); adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 4) Nilai (*value*); adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- 5) Sikap (*attitude*); adalah perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- 6) Minat (*interest*); adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Berdasarkan aspek di atas, penilaian atas informasi yang diterima oleh peserta didik dalam pembelajaran mata pelajaran produktif AP yaitu: (1) Pemahaman Kompetensi Kejuruan, (2) Keyakinan atas keterampilan kejuruan yang dimiliki, (3) Kesiapan bekerja di bidang pekerjaan yang relevan.

## **2.4. Tinjauan Penguasaan *Soft Skill***

### **2.4.1. Pengertian *Soft Skill***

Dunia kerja saat ini memiliki banyak kriteria untuk calon tenaganya. Para pengusaha tidak hanya menuntut calon pekerja yang kompeten di bidangnya (*hard skill*), tetapi mereka juga menginginkan tenaga kerja yang loyal, mempunyai kepribadian yang baik, kemampuan komunikasi yang mendukung kinerjanya serta kemampuan sosial yang baik pula atau yang disebut dengan *soft skill*. *Soft skill* merupakan kompetensi non teknis yang memiliki peran sama pentingnya dengan kemampuan akademik sehingga jika dapat berjalan bersamaan, maka akan lebih menunjang karier seseorang.

*Soft skill* berperan sebagai penentu kemajuan prestasi seseorang. Meskipun peserta didik memiliki nilai pada *hard skill* yang bagus, namun jika dalam praktiknya tidak memiliki sikap mental, jaringan yang baik, tidak mampu berhubungan dengan orang lain, tidak memiliki rasa tanggung jawab, kemungkinan besar kemajuan prestasi peserta didik akan terhambat. Al-Mamun (2012:1) “...students with soft skills like positive attitude, effective communication, problem solving skill etc. have much more better chances of survival in the critical corporate world compared to the students who are lacking in the skills”. Peserta didik dengan *soft skill* seperti sikap positif, komunikasi yang efektif,

keterampilan pemecahan masalah dan lain-lain memiliki lebih banyak kemungkinan bertahan hidup di dunia usaha dibandingkan dengan peserta didik yang kurang dalam keterampilan.

Barnawi dan Arifin (2012:99) mendefinisikan “*soft skill* adalah keterampilan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang dapat meningkatkan kinerja secara optimal dan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*)”. Lebih lanjut Sutanto (2012:7) mendefinisikan *soft skill* sebagai “kemampuan yang bersifat abstrak, mencakup kemampuan pengelolaan emosi (EQ)”. *Soft skill* merupakan representasi dari kecerdasan emosional, lebih berkaitan dengan kemampuan afektif dan diluar ranah teknis dan akademik sehingga bersifat psikologis. Kemampuan *soft skill* berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam membawa dirinya. Sutanto (2012:10) mendefinisikan:

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.

Penunjang kesuksesan seseorang tidak hanya dari pengetahuan dan kemampuan teknisnya saja, melainkan juga ditunjang oleh kemampuan mengelola diri dan orang lain. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2013:1) bahwa “penguasaan *soft skill* mempunyai hubungan paling dominan (t terbesar) dibandingkan kemampuan kejuruan (*hard skill*) yaitu 80,1%”. Meskipun demikian, bukan berarti kemampuan kejuruan tidak penting tetapi justru jika

keduanya dipadukan akan lebih mendukung keberhasilan yang lebih cepat dan lebih baik.

Berdasarkan beberapa pengertian *soft skill* di atas, dapat disimpulkan bahwa *soft skill* adalah kemampuan individu mengatur dirinya sendiri dalam berhubungan dan berinteraksi dengan orang lain yang diharapkan dapat dikembangkan dengan baik agar dapat menunjang *hard skill* peserta didik dalam memasuki dunia kerja.

#### **2.4.2. Soft Skill yang Perlu dikuasai Peserta didik**

*Hard skill* adalah penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya misalnya insinyur mesin tentunya harus kompeten dalam pengetahuan permesinan, dokter harus mumpuni dalam ilmu kedokteran, demikian pula dengan profesi yang lainnya. Setiap profesi memiliki *hard skill* yang berbeda-beda, tetapi tidak dengan *soft skill*, karena keterampilan ini merupakan kompetensi yang seharusnya dimiliki oleh semua orang dan semua profesi.

Seseorang yang kompeten tidak hanya mahir dalam ilmu pengetahuan dan keterampilan teknis saja. Misalnya seorang pemain sepak bola berlari, menendang, dan bertahan (ini yang disebut sebagai *hard skill*), tetapi juga harus mampu dalam bekerjasama dalam tim, gigih, mengambil inisiatif, berani mengambil keputusan, dan lain-lain (kemampuan ini yang disebut sebagai *soft skill*). Pada dasarnya, *soft skill* merupakan kompetensi yang berhubungan erat dengan karakter, kemampuan interpersonal, sikap dan nilai hidup. Macam-macam *soft skill* menurut Depdiknas (2008:5) terdiri dari: (1) kejujuran, (2) tanggung

jawab, (3) berlaku adil, (4) kemampuan bekerja sama, (5) kemampuan beradaptasi, (6) kemampuan berkomunikasi, (7) toleran, (8) hormat terhadap sesama, (9) kemampuan mengambil keputusan, (10) kemampuan memecahkan masalah, dsb.

Barnawi dan Arifin (2012:105-115) menyebutkan *soft skill* yang dapat menunjang kinerja seseorang antara lain:

- 1) Analitis  
Kemampuan analitis adalah kemampuan untuk menguraikan atau memisahkan suatu hal ke dalam bagian-bagiannya dan dapat mencari keterkaitan antara bagian-bagian tersebut. Orang yang analitis adalah orang yang memiliki kecermatan yang baik.
- 2) Komunikatif  
Orang yang komunikatif adalah orang yang mampu berkomunikasi dengan baik. Hal ini penting untuk dapat berhubungan dengan orang lain, baik melalui lisan dan tulisan.
- 3) Kepemimpinan  
Kepemimpinan adalah seni seseorang menggerakkan atau memengaruhi orang lain dalam rangka mencapai tujuan bersama.
- 4) Kerja sama  
Kerja sama merupakan aktivitas dua orang atau lebih melalui strategi tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Istilah kerja sama mengandung makna saling membantu.
- 5) Kerja keras  
Kerja keras dapat diartikan sebagai bentuk usaha sepenuh hati dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil optimal sesuai dengan keinginan.
- 6) Displin  
Displin merupakan kesanggupan untuk mengatur kehidupan diri sendiri.
- 7) Motivasi diri sendiri  
Motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari diri sendiri dan orang lain. Motivasi dari diri sendiri berarti dorongan dari dalam diri seseorang untuk tidak mudah putus asa dan berhenti berusaha.
- 8) Jujur  
Sikap jujur sangat penting karena menyangkut keberhasilan pada tujuan jangka panjang dan jangka menengah. Orientasi sikap jujur harus ditujukan pada urusan dunia dan sekaligus urusan akhirat.

Ubaedy (2007:240-242) menemukan 23 *soft skill* atau *soft competency* yaitu:

(1) *personal effectiveness*, (2) *flexibility*, (3) *management*, (4) *creativity/innovation*, (5) *futuristic thinking*, (6) *leadership*, (7) *persuasion*, (8) *goal orientation*, (9) *continous learning*, (10) *decision making*, (11) *negotiation*, (12) *written communication*, (13) *employee development/coaching*, (14) *problem solving*, (15) *teamwork*, (16) *presenting*, (17) *diplomacy*, (18) *conflict management*, (19) *empathy*, (20) *customer service*, (21) *planning/organizing*, (22) *interpersonal skill*, (23) *self management*.

Kusumastuti (2013:1) dalam hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa:

terdapat 8 kualifikasi *soft skill* yang memang dibutuhkan oleh industri (DU/DI), yaitu (1) tanggap terhadap kebutuhan lingkungan, (2) kemampuan kerja sama yang baik, (3) kemampuan berkomunikasi yang baik dengan orang lain, (4) tingkat kreativitas, (5) semangat kerja, (6) kejujuran, (7) disiplin, serta (8) tanggung jawab yang tinggi.

Datadiwa (2015:1) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa dari 15 variabel mereduksi menjadi 12 variabel yang masing-masing mengelompok menjadi 2 faktor yaitu:

(1) pribadi peserta didik dan lingkungan, (2) potensi diri peserta didik dan lingkungan. Faktor satu mampu menjelaskan 47,046% variasi dan faktor dua mampu menjelaskan 82,690% variasi dan selebihnya sebesar 17,31% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model. Faktor kesiapan kerja yang dominan yaitu faktor pribadi peserta didik dan lingkungan dengan nilai kumulatif dari varian sebesar 95,94%.

Sutanto (2012:10) menyatakan terdapat kemampuan-kemampuan yang termasuk dalam *soft skill* mencakup tiga hal pokok yaitu sikap, komunikasi, dan etika.

1) Sikap, meliputi kemampuan bagaimana seseorang bersikap dengan lingkungan, atasan, rekan kerja, dan sebagainya. Sebelumnya, seseorang harus mampu memahami diri sendiri agar mampu memberi sikap terbaik terhadap orang lain. Sehingga seseorang harus mempunyai keterbukaan sikap dan perasaan yang menunjang dirinya dalam menerima perbedaan antaradiri dan orang lain. Selain itu, dapat membantu seseorang agar bersedia menerima kritikan dan masukan yang pada tahap berikutnya, akan mengasah kepekaan diri dan lebih responsif di lingkungan kerja.

- 2) Komunikasi, komunikasi diperlukan dalam menjalin hubungan baik dengan orang lain, baik atasan, rekan kerja, bawahan, dan klien. Komunikasi efektif diperlukan agar interaksi seseorang dengan lainnya di lingkungan kerja berjalan dengan baik sehingga dapat menguntungkan karir dan pekerjaannya.
- 3) Etika, yaitu wawasan tentang etika di dunia kerja yang meliputi etika bergaul yang sehat di lingkungan kerja, etika dalam berbicara, etika kesopanan, dan teknis-teknis lain yang berkaitan dengan etika di dunia kerja.

#### 2.4.3. Pengukuran Penguasaan *Soft Skill*

Pada dasarnya, *soft skill* merupakan kompetensi yang berhubungan erat dengan kepribadian, karakter, kemampuan interpersonal, sikap dan nilai hidup seseorang. Terdapat 10 alat untuk mengukur *soft skill* atau kepribadian menurut (Friedman dan Miriam, 2006:39-56).

- 1) Tes Laporan Diri  
Pada tes laporan diri, peserta tes harus memberikan respon terhadap pernyataan-pernyataan dengan menjawab “benar”, “salah”, atau tidak tahu dengan menggunakan pemilihan item yang sesuai dengan kriteria tertentu.
- 2) Tes Q-Sort  
Pada tes Q-sort seseorang dihadapkan pada setumpuk kartu yang berisi bermacam-macam nama karakteristik dan diminta untuk memilih kartu-kartu tersebut dalam tumpukan-tumpukan yang masing-masingnya menggambarkan sebuah dimensi.
- 3) Penilaian Orang Lain  
Penggunaan teknik penilaian semacam ini menunjukkan bahwa orang lain dapat membuat penilaian yang valid mengenai kepribadian seseorang karena orang lain dianggap lebih tahu dan terkadang menjadi cara yang sangat efektif dalam menganalisis kepribadian seseorang.
- 4) Pengukuran biologis  
*Assesmen* kepribadian modern yang bersifat biologis didasarkan pada asumsi bahwa sistem saraf (termasuk jaringan neuron otak) adalah kuncinya.
- 5) Observasi Perilaku  
Pengamatan observasi perilaku mengasumsikan bahwa perilaku saat ini adalah prediktor yang valid dan reliabel akan perilaku di masa depan.
- 6) Wawancara  
Sebuah cara yang jelas paling baik dalam menggali informasi tentang kepribadian seseorang adalah wawancara. Wawancara klasik dalam

psikologi adalah wawancara psikoterapi, di mana klien (pasien) menceritakan pengalaman hidupnya yang penting atau bermasalah.

- 7) Perilaku Ekspresif  
Petunjuk-petunjuk gaya ekspresif yang bersifat nonverbal nyatanya merupakan cara yang menarik untuk menganalisis kepribadian. Cara seseorang melakukan sesuatu sering kali lebih informatif dibandingkan dengan apa yang mereka lakukan.
- 8) Analisis Dokumen dan Riwayat Hidup  
Catatan harian terbukti menjadi data yang sangat berguna mengenai kepribadian mereka yang hidup di waktu dan tempat yang lain.
- 9) Tes Proyektif  
Tes proyektif adalah teknik *assesmen* yang berusaha mempelajari kepribadian melalui penggunaan stimulus, tugas, atau situasi yang relatif tidak terstruktur karena tes ini memungkinkan seseorang “memproyeksikan” motivasi dalam dirinya ke alat tes yang diberikan.
- 10) Demografi dan Gaya Hidup  
Bagaimana juga, untuk dapat memahami seseorang, berbagai macam informasi demografi, umur, budaya tempat lahir, agama, besar keluarga, dan seterusnya perlu diketahui.

Untuk mengukur variabel *soft skill* digunakan tes laporan diri karena peserta didik lebih tahu kondisi dirinya sendiri. Tes laporan diri juga lebih mudah diberikan, reliabel dan mampu menangkap gambaran diri dengan baik. Dengan menggunakan indikator yang telah ditetapkan, pengukuran selanjutnya yaitu menyusun item-item instrumen dalam bentuk pernyataan misalnya “Saya lebih suka mengerjakan tugas secara berkelompok atau bekerjasama”. Pernyataan tersebut kemudian direspon oleh peserta didik dengan menggunakan skala dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

#### **2.4.4. Indikator Penguasaan *Soft Skill***

Jika berbicara mengenai dunia kerja, semua pekerjaan menuntut untuk memiliki keseluruhan *soft skill* di atas. Namun, untuk mempermudah pengukurannya maka indikator yang digunakan untuk variabel *soft skill* menurut Sutanto (2012:10) yaitu: (1) Sikap dan perilaku positif, (2) Komunikasi, (3) Etika.

## 2.5. Tinjauan Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL)

### 2.5.1. Pengertian Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Kemampuan individu dapat berkembang dengan cara pelatihan, praktik, kerja kelompok, dan belajar mandiri. Pengalaman kerja dapat membuat orang semakin kompeten di bidangnya. Pengalaman merupakan aspek lain dari kompetensi yang dapat berubah dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan. “Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya” (Wibowo, 2014:284).

Dunia Usaha/Dunia Industri (DU/DI) merupakan tempat yang paling tepat bagi peserta didik SMK untuk menerapkan teori ke dalam praktik sehingga mereka dapat belajar menyesuaikan diri terhadap dunia kerja. Praktik kerja lapangan merupakan salah satu bentuk penerapan Pendidikan Sistem Ganda (PSG). Misi dari PSG adalah untuk menyetarakan mutu lulusan SMK dengan tuntutan industri. Melalui konsep *link and match* di mana pembelajaran dilakukan di dua tempat yaitu di sekolah dan industri, diharapkan mampu mengatasi kesenjangan antara mutu lulusan dengan tuntutan dunia kerja agar lulusan pendidikan menengah kejuruan memiliki keterampilan dan keahlian sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja.

Kegiatan praktik kerja di lapangan merupakan salah satu upaya untuk mempersiapkan dan peningkatan mutu tenaga profesional di bidang keahlian tertentu. Dengan PKL, peserta didik dapat mengembangkan wawasan dan keterampilannya serta peserta didik dapat memadukan teori yang telah diperoleh

selama dikelas dengan pengalaman praktis, peserta didik bertindak dan berperan secara langsung di lingkungan organisasi sesuai dengan program keahliannya. Peserta didik yang melaksanakan praktik kerja lapangan diperlakukan sebagaimana karyawan pekerja lainnya dengan harapan mereka mampu untuk menyesuaikan dengan lingkungan kerja dan siap memasuki dunia kerja setelah lulus SMK. Selain itu, peserta didik juga dibimbing oleh administrator/supervisor yang telah berpengalaman dan ahli dalam bidang pekerjaannya.

Kegiatan praktik di industri atau di SMK Negeri 1 Kebumen di kenal dengan program praktik kerja lapangan (PKL). Wena (2009:100) mendefinisikan “pembelajaran praktik kejuruan adalah proses belajar mengajar yang dilakukan pada pelajaran bidang studi kejuruan, seperti teknik mesin, teknik sipil dan sebagainya”. “PKL adalah kegiatan praktik kerja nyata yang dilakukan peserta didik pada pekerjaan produksi di lini produksi” (Bukit, 2014:50). Lebih lanjut Hamalik (2007:91) mendefinisikan “praktik kerja lapangan adalah suatu program latihan yang diselenggarakan di lapangan atau di luar kelas, dalam rangkaian kegiatan pembelajaran sebagai bagian integral program pelatihan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan praktik kerja lapangan merupakan program pelatihan yang diberikan kepada peserta didik sekolah menengah kejuruan yang dilaksanakan di suatu industri, di mana peserta didik berperan dan diperlakukan seperti karyawan sesungguhnya sesuai dengan program keahlian yang dipelajari di sekolah.

### 2.5.2. Tujuan Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Pengalaman merupakan ilmu yang dimiliki seseorang yang diperoleh melalui belajar maupun praktik. Pengalaman penting bagi seseorang untuk mengembangkan apa yang telah diperoleh. Pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) bagi sekolah menengah kejuruan (SMK) merupakan tempat pembelajaran ke dua setelah sekolah. Di tempat praktik, peserta didik memperoleh pengalaman kerja sesuai dengan teori yang telah diperoleh di kelas. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tujuan dilaksanakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) antara lain:

1. untuk memperkenalkan peserta didik pada dunia usaha;
2. menumbuhkan dan meningkatkan sikap profesional yang diperlukan peserta didik untuk memasuki dunia usaha;
3. meningkatkan daya kreasi dan produktifitas terhadap peserta didik sebagai persiapan dalam menghadapi atau memasuki dunia usaha yang sesungguhnya;
4. meluaskan wawasan dan pandangan peserta didik terhadap jenis-jenis pekerjaan pada tempat dimana peserta didik melaksanakan praktik kerja lapangan (PKL).

Tujuan praktik di industri (PKL) juga disebutkan oleh Bukit (2014 : 51) yaitu:

1. mendapat pengalaman bekerja di lini produksi;
2. memahami sikap dan disiplin kerja;
3. mendapatkan kompetensi kejuruan sesuai dengan standar kompetensi yang dituntut di industri;
4. mendapat kompetensi sosial yaitu bekerja sama dalam mengerjakan pekerjaan;
5. mencari pemecahan terhadap kesulitan dalam pekerjaan.

Berdasarkan paparan di atas, tujuan penyelenggaraan praktik kerja lapangan adalah untuk menghasilkan lulusan yang profesional dan kompeten sesuai dengan tuntutan dunia kerja/dunia industri (DU/DI).

### 2.5.3. Manfaat Praktik Kerja Lapangan

Praktik kerja lapangan (PKL) sebagai bagian dari program pelatihan pendidikan kejuruan penting untuk dilaksanakan. Manfaat praktik kerja lapangan bagi peserta didik menurut Hamalik (2007:93) adalah sebagai berikut:

- a. menyediakan kesempatan kepada peserta untuk melatih keterampilan-keterampilan manajemen dalam situasi lapangan yang aktual, hal ini penting dalam rangka belajar menerapkan teori atau konsep atau prinsip yang telah dipelajari sebelumnya;
- b. memberikan pengalaman-pengalaman praktis kepada peserta sehingga hasil pelatihan bertambah kaya dan luas;
- c. peserta berkesempatan memecahkan berbagai masalah manajemen di lapangan dengan mendayagunakan pengetahuannya;
- d. mendekatkan dan menjembatani penyiapan peserta untuk terjun ke bidang tugasnya setelah menempuh program pengetahuannya;
- e. mendekatkan dan menjembatani penyiapan peserta untuk terjun ke bidang tugasnya setelah menempuh program pelatihan tersebut.

Lebih lanjut manfaat pengalaman praktik kerja lapangan menurut Bukit (2014:59) yaitu:

1. peserta didik memiliki pengalaman kerja yang dapat mempermudah untuk mencari pekerjaan karena melalui pengalaman praktik di industri membekali peserta didik kemampuan menangani pekerjaan atau kompetensi produksi sesuai dengan standar yang dituntut oleh industri;
2. meningkatkan harga diri dan rasa percaya diri. Dengan praktik yang dilaksanakan di industri memperjelas teori yang diperoleh di sekolah, dan teori dari sekolah sekaligus divisualisasikan secara realistik di industri sehingga belajar peserta didik lebih bermakna. Peserta didik lebih percaya diri setelah dalam pembelajaran dapat menyelesaikan pekerjaan nyata dibanding hanya mengerjakan pekerjaan yang bersifat simulasi;
3. praktik kerja industri akan memperpendek masa transisi dari sekolah ke dunia kerja.

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan manfaat dari penyelenggaraan pengalaman kerja lapangan adalah memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama di

sekolah ke dunia kerja nyata sehingga peserta didik lebih percaya diri dan melatih peserta didik dalam penyesuaian dengan lingkungan kerja.

#### **2.5.4. Strategi Pembelajaran Praktik Kerja Lapangan (PKL)**

Pembelajaran praktik keterampilan dasar kejuruan memerlukan strategi yang tepat untuk dapat memudahkan peserta didik memahami apa yang diajarkan di sekolah. Wena (2009:101) menyatakan salah satu strategi pembelajaran untuk mengajarkan keterampilan dasar kejuruan adalah strategi pembelajaran pelatihan industri (*Training Within Industry/TWI*).

Tahap pembelajaran terdiri atas 5 tahap, yaitu:

- a. Persiapan  
Kegiatan pokok pada tahap ini adalah merencanakan, menata dan memformulasikan kondisi-kondisi pembelajaran dan pelatihan sehingga ada kaitan secara sistematis dengan strategi yang akan diterapkan.
- b. Peragaan  
Dalam tahap peragaan ini sudah mulai memasuki tahap implementasi. Penggunaan strategi penyampaian yang digunakan harus disesuaikan dengan media pembelajaran dan pelatihan praktik yang tersedia.
- c. Peniruan  
Dalam tahap peniruan, peserta didik melakukan kegiatan kerja menirukan aktivitas kerja yang telah diperagakan oleh guru. Peserta didik ditata dan diorganisasikan kegiatan belajar praktiknya sehingga peserta didik betul-betul mampu memahami dan melakukan kegiatan kerja sesuai dengan tujuan pembelajaran dan pelatihan praktik. Apabila ada hal-hal yang kurang sesuai, guru harus meminta peserta didik mengulangi dan membantu peserta didik sampai dapat melakukan tugas secara benar.
- d. Praktik  
Pada tahap ini peserta didik mengulangi aktivitas kerja yang baru dipelajari sampai keterampilan kerja yang dipelajari betul-betul dikuasai sepenuhnya. Guru harus memperhatikan pengaturan strategi pengelolaan dan pengorganisasian pembelajaran dan pelatihan praktik.
- e. Evaluasi  
Tahap evaluasi merupakan tahap terakhir. Pada tahap ini, dilakukan evaluasi terhadap pembelajaran dan pelatihan praktik, peserta didik akan mengetahui kemampuannya secara jelas sehingga peserta didik dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran dan pelatihannya.

Hamalik (2007:92) menyebutkan penyelenggaraan praktik kerja di lapangan meliputi unsur-unsur sebagai berikut: (1) kegiatan penyusunan rencana praktik, (2) bentuk-bentuk kegiatan praktik, (3) kegiatan bimbingan bagi peserta, (4) kegiatan penilaian praktik.

### 2.5.5. Indikator Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Indikator yang digunakan untuk meneliti pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) adalah tahap pembelajaran oleh Wena (2009:101) yang terdiri dari: (1) Persiapan (penguasaan peserta didik tentang PKL), (2) Peragaan dan peniruan (tahap sebelum PKL), (3) Praktik (kegiatan selama PKL), (4) Evaluasi (penilaian setelah PKL).

### 2.6. Kajian Penelitian Terdahulu

Selain di dukung oleh teori yang telah dipaparkan di atas, penulis merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill*, dan pengalaman praktik kerja lapangan (PKL). Hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.1. Kajian Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Iwan Riya Harja (2014)	Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Peserta didik Kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK N 2 Yogyakarta	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi kerja peserta didik terhadap kesiapan kerja dengan nilai korelasi 65,1 %.	Salah satu variabel penelitian yang dilakukan Harja sama dengan yang akan diteliti yaitu kompetensi kerja atau dalam penelitian yang akan dilakukan disebut dengan kompetensi kejuruan. Namun dalam penelitian yang akan dilakukan tidak menggunakan

				variabel motivasi melainkan <i>soft skill</i> dan pengalaman PKL.
2.	Artcep Andiken Layul Azis (2013)	Korelasi antara Tingkat Penguasaan <i>Soft Skills</i> dan Prestasi Kompetensi Kejuruan dengan Kesiapan Kerja Peserta didik SMK Piri Sleman	Tingkat penguasaan <i>soft skills</i> mempunyai hubungan dengan kesiapan kerja peserta didik kelas XI program keahlian teknik permesinan dan teknik otomotif SMK Piri Sleman tahun pelajaran 2012/2013 sebesar 80,1%. Ada hubungan antara prestasi kompetensi kejuruan terhadap kesiapan kerja peserta didik kelas XI program keahlian teknik permesinan dan teknik otomotif SMK Piri Sleman tahun pelajaran 2012/2013 sebesar 71,2%.	Perbedaan penelitian yang dilakukan Aziz dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada penelitian yang telah dilakukan hanya menggunakan dua variabel X yaitu penguasaan <i>soft skill</i> dan kompetensi kejuruan. Pada penelitian yang akan dilakukan ada variabel baru yaitu pengalaman praktik kerja lapangan (PKL)
3	Reni Kusumastuti (2013)	Upaya SMK Bidang Studi Bisnis Manajemen dalam Memenuhi Kebutuhan <i>Softskill</i> Dunia Industri	Terdapat 8 kualifikasi <i>soft skill</i> yang memang dibutuhkan oleh industri (DU/DI), yaitu tanggap terhadap kebutuhan lingkungan, kemampuan kerja sama yang baik, kemampuan berkomunikasi yang baik dengan orang lain, tingkat kreativitas, semangat	Penelitian ini sama menggunakan variabel <i>soft skill</i> , perbedaannya pada metode penelitiannya yaitu deskriptif kualitatif. Dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan deskriptif kuantitatif

			kerja, kejujuran, disiplin, serta tanggung jawab yang tinggi	
4.	Ika Yulianti (2015)	Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan Kemampuan <i>Soft Skills</i> Terhadap Tingkat Kesiapan Kerja Peserta didik Kelas XII Program keahlian Akuntansi di SMK Negeri 2 Semarang Tahun Ajaran 2014/2015	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kemampuan <i>soft skills</i> terhadap tingkat kesiapan kerjasebesar 30,36%	Pada penelitian yang telah dilakukan sama-sama menggunakan variabel pengalaman praktik kerja industri, perbedaannya terletak pada objek dan variabel X lainnya.
5	Al-Mamun (2012)	<i>The Soft Skill Education for the Vocational Graduate: Value as Work Readiness Skills</i>	<i>Students with soft skills like positive attitude, effective communication, problem solving skill etc. have much more better chances of survival in the critical corporate world compared to the students who are lacking in the skills</i>	Penelitian ini sama menggunakan variabel <i>soft skill</i> , perbedaannya pada metode penelitiannya yaitu deskriptif kualitatif. Dalam penelitian yang akan dilakukan menggunakan deskriptif kuantitatif
6	Hana Binti Muyasaroh (2013)	Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan <i>Locus of Control</i> terhadap Kesiapan Kerja Peserta didik Kelas XII SMK N 1 Surakarta	Ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman praktik kerja industri terhadap kesiapan sebesar 86,88%	Penelitian yang telah dilakukan sama-sama menggunakan variabel pengalaman praktik kerja industri. perbedaannya pada objek dan variabel X lainnya.

Kajian penelitian terdahulu digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dan sebagai dasar menyusun kerangka berpikir.

## 2.7. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka berpikir menjadi alur pikir yang digunakan dalam penelitian ini, menjelaskan permasalahan tentang kesiapan kerja. Kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill* dan pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) juga dijelaskan kembali dalam kerangka berpikir. Mempersiapkan peserta didik SMK yang siap bekerja di bidang tertentu sesuai dengan bakat dan minatnya menjadi tujuan utama penyelenggaraan pendidikan kejuruan. Untuk dapat menghasilkan lulusan yang kompetitif, sekolah perlu membekali peserta didiknya dengan berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan tertentu. Lembaga pendidikan memiliki peran yang cukup besar dalam mencetak lulusan yang siap bekerja dan ahli di bidangnya.

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman. Pengetahuan dan keterampilan diperoleh melalui pendidikan sesuai dengan standar kompetensi kejuruan. Kompetensi kejuruan merupakan bekal peserta didik untuk dapat bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan tertentu. Oleh karenanya, seseorang dikatakan profesional dan kompeten di bidangnya apabila menguasai kompetensi kerja dengan baik. Dengan demikian, penguasaan terhadap kompetensi kejuruan mampu meningkatkan kesiapan kerja peserta didik.

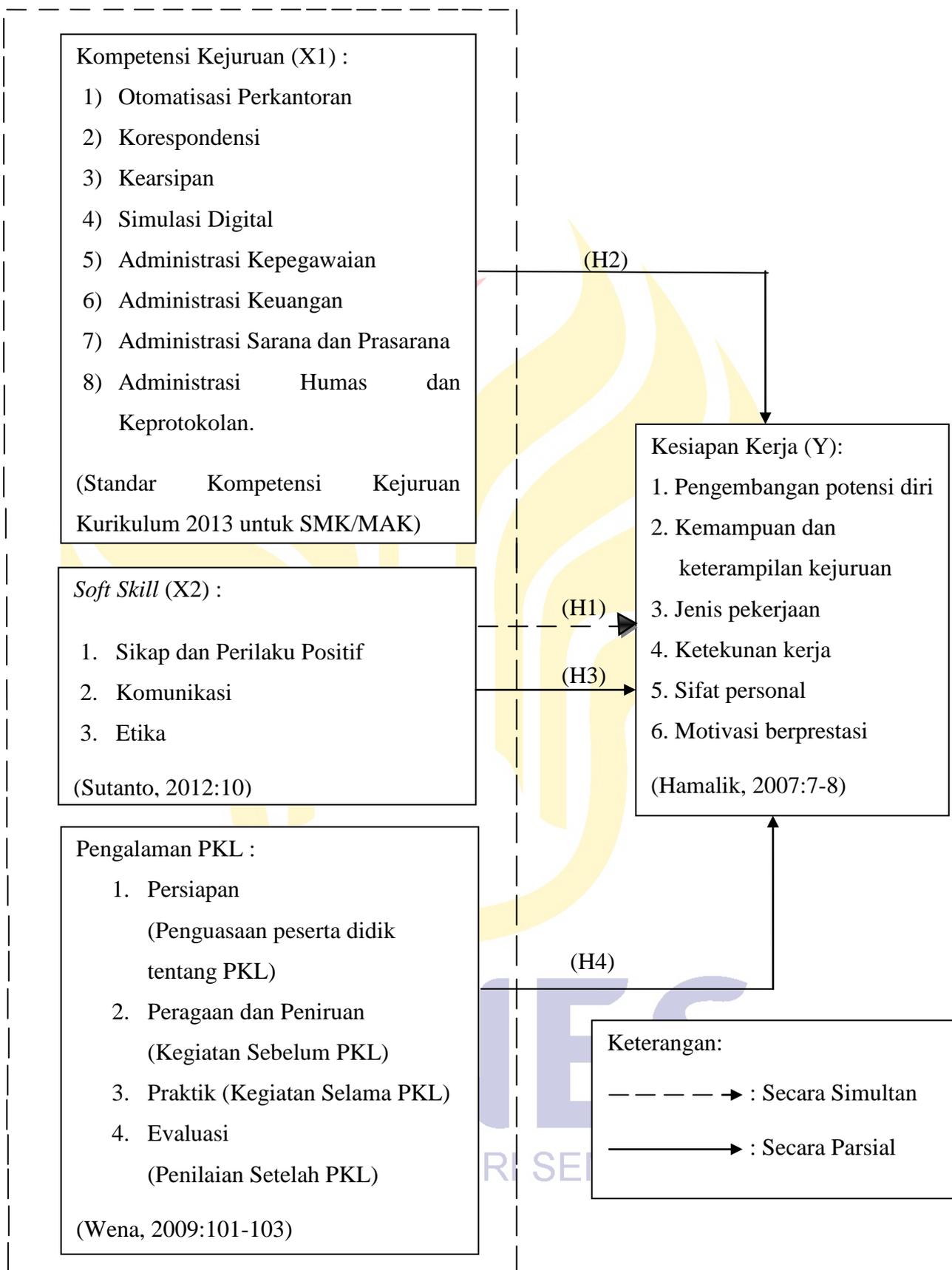
Jika kompetensi kejuruan adalah kemampuan dan keterampilan peserta didik terkait dengan teknis, maka untuk menunjang kesiapan kerja peserta didik adalah dengan penguasaan *soft skill* yang baik. *Soft skill* berkaitan dengan kepribadian seseorang, bagaimana seseorang mengatur diri sendiri dan orang lain. Di dunia

kerja, peserta didik akan bertemu dengan banyak orang dan harus mampu menguasai dirinya. Peserta didik harus dibekali dengan sikap, cara dan keterampilan berkomunikasi yang baik serta etika yang baik pula agar mereka mampu bertahan di dunia kerja. Jika penguasaan *soft skill* telah dikuasai maka kesiapan kerja peserta didik juga akan meningkat.

Selain kompetensi kejuruan dan penguasaan *soft skill*, hal lain yang mempengaruhi kesiapan kerjapeserta didik adalah pengalaman. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, wawasan seseorang akan bertambah dan nantinya akan lebih mudah melakukan suatu pekerjaan. SMK memiliki suatu program yaitu praktik kerja lapangan di mana tujuan dari program tersebut adalah untuk menambah pengalaman yang sebenarnya kepada peserta didik tentang dunia kerja guna menunjang kesiapan kerja lulusan SMK. Semakin banyak pengalaman PKL yang diperoleh peserta didik maka kesiapan kerjanya pun akan semakin tinggi. Dengan demikian kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill* dan pengalaman praktik kerja lapangan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja peserta didik SMK.

Berdasarkan uraian di atas, berikut kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



**Gambar 2.1. Kerangka Berpikir**

## 2.8. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir, dapat ditarik beberapa hipotesis sebagai berikut:

H1 : Secara simultan kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill* dan pengalaman praktik kerja lapangan dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen

H2 : Secara parsial kompetensi kejuruan dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen

H3 : Secara parsial penguasaan *soft skill* dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen

H4 : Secara parsial pengalaman praktik kerja lapangan dapat meningkatkan kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi Kejuruan, Penguasaan *Soft Skill* dan Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada Kesiapan Kerja Peserta didik Kelas XII Program Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen”, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill* dan pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja peserta didik. Artinya jika kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill* dan pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) meningkat, maka Kesiapan Kerja peserta didik kelas XII program keahlian Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen juga akan ikut meningkat.
2. Kompetensi kejuruan mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja peserta didik. Artinya jika kompetensi kejuruan meningkat maka kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen juga akan ikut meningkat.
3. Penguasaan *soft skill* mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja peserta didik. Artinya jika penguasaan *soft skill* meningkat, maka kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen juga akan ikut meningkat.
4. Pengalaman praktik kerja lapangan (PKL) mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kesiapan kerja peserta didik. Artinya jika pengalaman praktik

kerja lapangan (PKL) meningkat, maka kesiapan kerja peserta didik kelas XII program keahlian Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Kebumen juga akan ikut meningkat.

## 5.2. Saran

- a. Kompetensi kejuruan berkaitan dengan hasil dari proses pembelajaran yang dilakukan di kelas. Guru sebagai fasilitator mempunyai peran penting dalam proses pembelajaran sehingga upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan indikator otomatisasi perkantoran, administrasi kepegawaian dan administrasi keuangan yang masih dalam kriteria cukup yaitu guru harus lebih selektif dalam pemilihan model, metode dan media pembelajaran agar proses pembelajaran lebih banyak melibatkan kontribusi peserta didik. Perkembangan teknologi yang semakin modern juga bisa dimanfaatkan untuk pembelajaran. Misalnya aplikasi-aplikasi untuk presentasi, video yang berkaitan dengan pembelajaran dan simulasi untuk pembelajaran yang bersifat praktik. Selain itu, peserta didik juga perlu dibiasakan untuk tidak bergantung pada guru. Artinya, peserta didik dibiasakan aktif mencari informasi terkait dengan mata pelajaran yang belum dikuasai atau untuk menambah pengetahuan melalui internet atau buku yang relevan.
- b. Untuk meningkatkan penguasaan *soft skill* terutama pada indikator sikap dan perilaku positif dan indikator komunikasi yang masih dalam kriteria cukup, melalui guru dapat dilakukan dengan cara menerapkan pembelajaran yang dapat melatih kemampuan bekerja sama dalam tim melalui kerja kelompok

dengan tujuan agar peserta didik dapat saling membantu satu sama lain, saling bertukar informasi dan menumbuhkan rasa tanggung jawab.

Pemahaman mengenai tata cara presentasi yang baik dan benar juga mampu melatih keberanian dan kemampuan berkomunikasi/berbicara di depan umum.

- c. Kendala selama praktik kerja lapangan yaitu DU/DI belum mampu meng-cover pekerjaan bidang administrasi perkantoran sehingga ada beberapa kompetensi yang belum teraplikasikan. Saran untuk bisa mengatasi kendala agar dapat meng-cover pekerjaan bidang administrasi perkantoran yaitu dengan melakukan rotasi pekerjaan yang dilakukan seminggu sekali atau dua minggu sekali sesuai dengan kesepakatan dengan tujuan agar semua peserta didik dapat merasakan bidang pekerjaan administrasi perkantoran yang ada di DU/DI sehingga pekerjaan yang peserta didik kerjakan tidak monoton pada satu atau dua pekerjaan saja. Upaya lain untuk dapat mengatasi kendala praktik kerja lapangan yaitu meniadakan kerja sama antara pihak SMK dengan DU/DI. Saat dilakukan pemlotingan tempat PKL kepada peserta didik, pihak SMK melalui guru pendamping/pembimbing PKL hendaknya menyerahkan peserta didik kepada pihak DU/DI sekaligus menyampaikan kembali agar peserta didik dibimbing dan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya untuk meminimalisir adanya ketidak sesuaian antara pekerjaan dengan bidang keahliannya dengan harapan peserta didik dapat benar-benar mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama di SMK sesuai dengan bidangnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Riska. 2015. Pengaruh Persepsi Peserta didik tentang Kompetensi Kejuruan, Penguasaan *Soft Skill*, dan Kematangan Karir terhadap Kesiapan Kerja Peserta didik Kelas XII Akuntansi SMK Negeri 2 Magelang. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Akhyar, Muhammad. 2009. *A Model Of Vocational Competency Assesment Of Industrial Engineering Students Of Vocational High Schools*. Tersedia di <http://journal.uny.ac.id/index.php/joe/article/view/193/94> diakses pada 10-02-2017 pukul 15.20 WIB.
- AL-Mamun, Abdullah. 2012. The Soft Skill Education for the Vocational Graduate: Value as Work Readiness Skills. *British Journal of Education, Society & Behavioral Science* Vol. 2 No. 4. Hal 326-338. Tersedia di [www.sciencedomain.org](http://www.sciencedomain.org) diakses pada 25-01-2017.
- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariefianto, Moch. Doddy. 2012. *Ekonometrika Esensi dan Aplikasi dengan Menggunakan Eviews*. Jakarta: Erlangga.
- Azis, Arteep Andiken Layul & Widarto. 2013. Korelasi Antara Tingkat Penguasaan *Soft Skills* dan Prestasi Kompetensi Kejuruan dengan Kesiapan Kerja Peserta didik SMK Piri Sleman. *Jurnal*, Hal 1-12. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Schoolpreneurship Membangkitkan Jiwa dan Sikap Kewirausahaan Peserta didik*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bukit, Masriam. 2014. *Strategi dan Inovasi Pendidikan Kejuruan*. Bandung : Alfabeta.
- Dalyono, M. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Datadiwa, Dito. 2015. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Peserta didik SMK Negeri 1 Warureja Tahun 2014. *Economic Education Analysis Journal*, Vol.4, No. 1, Hal 31-37. Semarang: Universitas Negeri Semarang. tersedia di <http://journal.unnes.ac.id/sju/index> diakses pada 03-02-2017.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1993. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 080/U/1993 Tentang Kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan. Jakarta: Depdikbud Republik Indonesia.

- Direktorat Akademik Pendidikan Tinggi. 2008. *Panduan Pelaksanaan Soft Skill di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Dino, Anugerah. 2014. *Mata Pelajaran Produktif Administrasi Perkantoran Kurikulum 2013*. Tersedia di <http://www.anugerahdino.com/2014/06/mata-pelajaran-produktif-adm.html> diakses pada 11-02-2017.
- Direktorat Akademik Pendidikan Tinggi. 2008. *Panduan Pelaksanaan Soft Skill di Perguruan Tinggi*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional. Diunduh pada 24-02-2017.
- Friedman, Howard S dan Miriam W. Schustack. 2008. *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Ary H. 2000. *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harja, Iwan Riya. 2014. Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Peserta didik Kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Tenaga Listrik SMK Negeri 2 Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Teknik UNY
- Heijke, Hans, Christoph Meng & Catherine Ris. 2002. *Research Centre for Education and The Labour Market: Fitting to The Job, The Role of Generic and Vocational Competencies in Adjustment and Performance*, Hal. 1-31. Maastricht University: Faculty of Economics and Business Administration.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2017. *Praktik Kerja Lapangan*. Tersedia di [https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pelatihan\\_Kerja\\_Lapangan](https://id.m.wikipedia.org/wiki/Pelatihan_Kerja_Lapangan) diakses pada 09-08-2017 pukul 04.27 WIB.
- Kusumastuti, Reni. 2013. Upaya SMK Bidang Studi Bisnis dan Manajemen dalam Memenuhi Kebutuhan *Soft Skill* Dunia Industri. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol. 1, No. 3, Hal. 1-13. Surakarta: UNS.
- Kuswantoro, Agung. 2012. *Pendidikan Administrasi Perkantoran Berbasis Teknologi Informasi Komputer*. Jakarta : Salemba Infotek.
- Maudiana, Yulita. 2015. *Mutual Recognition Arrangement (MRA) dan Kaitannya dengan Pemberlakuan MEA*. Tersedia di : <http://ksmunas.org/?p=475> diakses pada 05-02-2017 pukul 14.00 WIB.

- Mulyasa, E. 2006. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musfah, Jejen. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Muyasaroh, Hana Binti. 2013. Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan *Locus Of Control* terhadap Kesiapan Kerja Peserta didik Kelas XII SMK Negeri 1 Surakarta. *Jurnal Pendidikan UNS*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-11. Surakarta: Jupe UNS.
- Pertiwi, Raras Sukma. 2015. Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Bimbingan Karir dan Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja Kelas XII Akuntansi SMK Negeri 1 Kudus Tahun Pelajaran 2014/2015. *Skripsi*. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Rifa'i, Achmad dan Catharina Tri Anni. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Semarang: Unnes Press.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schunk, Dale H. 2012. *Teori-teori Pembelajaran: Perspektif Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukardjo dan Ukim Komarudin. 2013. *Landasan Pendidikan: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutanto, Teguh. 2012. *Soft Skill Sukses di Dunia Kerja*. Yogyakarta: Buku Pintar.
- Ubaedy, AN. 2007. *Kompetensi Kunci dalam Berprestasi*. Jakarta: Bee Media Indonesia.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. 2003. Jakarta: Diperbanyak oleh Depnakertrans.

- Wena, Made. 2009. *Strategi Pembelajaran Inovatif Kontemporer*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winkel, WS dan Sri Hastuti. 2004. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wye, Chung-Khain, Yet Mee Lim & Teck-Heang Lee. 2012. Perceived Job Readiness of Business Students at the Institutes of Higher Learning in Malaysia. *International Journal of Advances in Management*, Volume 1 No. 6. Hal 149-156. Malaysia.
- Yahya, Tala Septa Albian. 2016. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Peserta didik Kelas XI SMK Se-Ungaran. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Yulianti, Ika. 2015. Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Kemampuan *Soft Skills* terhadap Tingkat Kesiapan Kerja Peserta didik Kelas XII Program Keahlian Akuntansi di SMK Negeri 2 Semarang Tahun Pelajaran 2014/2015. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Yuniati. 2015. "Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta didik Kelas XII Program keahlian Administrasi Perkantoran SMK N 1 Purbalingga". *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.