PENGARUH PRAKTIK KERJA LAPANGAN, MOTIVASI MEMASUKI DUNIA KERJA, DAN KEAKTIFAN BERORGANISASI TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XII JURUSAN ADMINISTRASI PERKANTORAN SMK NEGERI 1 PURWODADI TAHUN AJARAN 2018/2019

SKRIPSI
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Universitas Negeri Semarang

Oleh
Nita Liyasari
NIM 7101415098

JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2019

PERSETUJUAN PEMBIMBING

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

Hari : Senin

Tanggal : 20 Mei 2019

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi,	Pembimbing,
Ahmad Nurkhin, S. Pd., M. Si	Dra. Nanik Suryani, M. Pd
NIP 198201302009121005	NIP 195604211985032001

PENGESAHAN KELULUSAN

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

Hari : Senin

Tanggal : 24 Juni 2019

Penguji I

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

Penguji II

Tusyanah, S.Pd., M.Pd.
NIP. 198308012015042003

Penguji III

Dra. Nanik Suryani., M. Pd.
NIP. 195604211985032001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Heri Yanto, MBA., Ph.D.
NIP. 196307181987021001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nita Liyasari

NIM : 7101415098

Tempat Tanggal Lahir: Grobogan, 01 November 1997

Alamat : Dsn. Kadilangon, RT 14/RW 02, Ds. Pulongrambe, Kec. Tawangharjo, Kab. Grobogan

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, 24 Juni 2019

Nita Liyasari
NIM 7101415098

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Jika mimpimu belum tercapai, maka jangan pernah ubah mimpinya. Tapi, ubah strateginya.

(Merry Riana, 2019)

PERSEMBAHAN

Atas rahmat dan ridho Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya Ibu Eni Sulistyowati dan Bapak Paryono, terimakasih atas doa dan dukungannya.
2. Almamater saya Universitas Negeri Semarang tercinta.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi Tahun Ajaran 2018/2019"**, dalam rangka menyelesaikan Studi S1 untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum., Rektor Universitas Negeri Semarang atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk memperoleh pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Heri Yanto, MBA, Phd., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Ahmad Nurkhin, S. Pd., M. Si., Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian.
4. Dra. Nanik Suryani, M. Sd., Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah membimbing dan memberikan arahan penyusunan dalam menyusun skripsi ini.

5. Seluruh Dosen dan Staff Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian.
6. Sukamto, S. Pd., MM., selaku kepala SMK Negeri 1 Purwodadi yang telah berkenan memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian.
7. Sarjiyati, S. Pd., M. Pd, selaku Ketua Program Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi yang telah membantu dalam penelitian ini.
8. Bapak dan Ibu Guru beserta staf karyawan SMK Negeri 1 Purwodadi atas segala bantuan yang diberikan.
9. Peserta didik Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi atas segala bantuan yang diberikan.
10. Teman-teman yang telah memberikan dukungan dan doa'a dalam penyusunan skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah membantu tersusunnya skripsi ini, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan bagi semua pihak khususnya dunia pendidikan.

Semarang, 24 Juni 2019

Penyusun

SARI

Liyasari, Nita. 2019. "*Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi Tahun Ajaran 2018/2019"*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Dra. Nanik Suryani, M. Pd.

Kata Kunci: Praktik Kerja Lapangan (PKL), Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Keaktifan Berorganisasi, dan Kesiapan Kerja

SMK merupakan pendidikan menengah kejuruan yang bertujuan mempersiapkan siswa menjadi tenaga kerja yang profesional. Lulusan Administrasi Perkantoran SMK N 1 Purwodadi yang bekerja masih tergolong rendah yaitu sebesar 43,64% pada tahun 2014, tahun 2016 sebesar 27,19%, dan tahun 2018 sebesar 35,09%. Permasalahan dalam penelitian ini adalah kesiapan kerja siswa masih rendah yaitu sebesar 44,16%. Melalui PKL diharapkan kesiapan kerja siswa dapat semakin meningkat, dan didukung dengan motivasi dan keaktifan siswa dalam organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh PKL, motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan berorganisasi terhdap kesiapan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi. Jumlah populasi dari penelitian sebanyak 119 dari 3 kelas dengan sampel 92 siswa yang dihitung berdasarkan rumus Yamene dengan taraf kesalahan 5%. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner (angket), dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan analisis deskriptif persentase.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi berganda diperoleh persamaan : Y = 2,954 + 0,159PKL + 0,500MMDK + 0,137KB. Secara simultan praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan berorganisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja sebesar 58,8%. Sedangkan secara parsial untuk praktik kerja lapangan berpengaruh sebesar 4,49%, motivasi memasuki dunia kerja sebesar 10,89%, dan keaktifan berorganisasi sebesar 9,79% terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan PKL, motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja. Saran dalam penelitian ini yaitu; (1) tempat praktik kerja lapangan mengikuti standar kompetensi sesuai dengan kurikulum di sekolah, (2) siswa harus memiliki motivasi yang tinggi dari dalam diri sendiri untuk terjun ke dunia kerja terlebih dahulu sebelum melanjutkan ke perguruan tinggi, (3) siswa mampu memprioritaskan kegiatan sehingga siswa dapat mencapai tujuan yang diharapkan dalam mengikuti organisasi.

ABSTRACT

Liyasari, Nita. 2019. "*The Effects of Internship Program, Working Motivation, and Organizational Activeness on Work Readiness XII Grade Students of Office Administration at SMK N 1 Purwodadi in Academic Year of 2018/2019".* Final Project. Economics Education Department. Economics Faculty, Universitas Negeri Semarang. Advisor: Dra. Nanik Suryani, M. Pd.

Key words: Internship Program, Working Motivation, Organizational Activeness, and Work Readiness

SMK is a Vocational High School which has the purpose to prepare students to become professional labors to work in a particular field. The graduates of Office Administration at SMK N 1 Purwodadi who work was relatively low; it was only 43.64% in 2014, 27.19% in 2016, and 35.09% in 2018. The problem of the research was low students' working readiness; it was only 44.16%. Through internship program, it is expected that students' working readiness can be improved, by improving students' motivation and activeness in the organization. The objective of this research was to determine the effects of internship program, working motivation, and organizational activeness on work readiness.

The population of the present research was XII Grade Students of Office Administration at SMK N 1 Purwodadi. The number of research population is of 119 from 3 classes with sample of 92 students counted based on Yamene formula with the error level was 5%. The data were collected by observation, interviews, questionnaire, and documentation. The data were analyzed by multiple regression analysis and percentage descriptive analysis.

The result of this research showed that multiple linear regression analysis was: Y = 2.954 + 0.159IP + 0.500WM + 0.137OA. Simultaneously, the effects of internship program, working motivation, and organizational activeness on work readiness only was 58.8%. Furthermore partially, the effect of intership program on work readiness was 4.49%, the effect of working motivation on work readiness was 10.89%, and the effect of organizational activeness on work readiness was 9.79%.

Based on the result above, it can be concluded that there were positive and significant effects of internship program, working motivation, and organizational activeness on work readiness. From this research, it is recommended that; (1) the internship institution should align the competency standard of curriculum at school, (2) students have high motivation to encounter working field first before continuing to higher education, (3) students to prioritize the activities so students can achieve the expected goals to follow the school organizations.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**

PERSETUJUAN PEMBIMBING .....Error! Bookmark not defined.

PENGESAHAN KELULUSAN .....Error! Bookmark not defined.

PERNYATAAN.....Error! Bookmark not defined.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... **v**

PRAKATA ..... **vi**

SARI ..... **viii**

ABSTRACT ..... **ix**

DAFTAR ISI..... **x**

DAFTAR TABEL ..... **xv**

DAFTAR GAMBAR..... **xvii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xviii**

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

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Identifikasi Masalah 19

1.3 Cakupan Masalah 19

1.4 Rumusan Masalah 20

1.5 Tujuan Penelitian 20

1.6 Kegunaan Penelitian 21

1.7 Orisinalitas Penelitian 22

BAB II KAJIAN PUSTAKA **24**

2.1 Kajian Teori Utama (*Grand Theory*) 24

2.1.1 Hukum Kesiapan (Teori Koneksionisme Thorndike) 24

2.2 Kesiapan Kerja 27

2.2.1 Pengertian Kesiapan Kerja 27
2.2.2 Prinsip – prinsip Kesiapan Kerja 30
2.2.3 Faktor – faktor Kesiapan Kerja 31
2.2.4 Aspek – aspek Kesiapan Keja 34
2.2.5 Indikator Kesiapan Kerja 36
2.3 Praktik Kerja Lapangan 38
2.3.1 Pengertian Praktik Kerja Lapangan (PKL) 38
2.3.2 Tujuan Praktik Kerja Lapangan (PKL) 40
2.3.3 Manfaat Praktik Kerja Lapangan (PKL) 41
2.3.4 Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL) 42
2.3.5 Indikator Praktik Kerja Lapangan (PKL) 44
2.4 Motivasi Memasuki Dunia Kerja 47
2.4.1 Pengertian Motivasi Memasuki Dunia Kerja 47
2.4.2 Aspek dan Tujuan Motivasi 48
2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Memasuki Dunia Kerja . 49
2.4.4 Fungsi Motivasi Memasuki Dunia Kerja 51
2.4.5 Indikator Motivasi Memasuki Dunia Kerja 52
2.5 Keaktifan Berorganisasi 54
2.5.1 Pengertian Keaktifan Berorganisasi 54
2.5.2 Macam-macam Organisasi Siswa 55
2.5.3 Fungsi dan Tujuan Organisasi Siswa 57
2.5.4 Indikator Keaktifan Berorganisasi 58
2.5.5 Kajian Penelitian Terdahulu 60
2.6 Kerangka Berfikir 68
2.7 Hipotesis Penelitian 70

BAB III METODE PENELITIAN 71

3.1 Jenis dan Desain Penelitian 71

3.1.1 Jenis Penelitian 71

3.1.2 Desain Penilitian 71

3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel 72

3.2.1 Populasi 72

3.2.2 Sampel 73

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel 74

3.3 Variabel Penelitian 76

3.3.1 Variabel Bebas (*Variabel Independent)* 76

3.3.2 Variabel Terikat (V*ariabel Dependent)* 77

3.4 Instrumen Penelitian 77

3.5 Metode Pengumpulan Data 77

3.5.1 Observasi 78

3.5.2 Wawancara (*Interview*) 78

3.5.3 Kuesioner (Angket) 79

3.5.4 Dokumentasi 79

3.6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 80

3.6.1 Uji Validitas 80

3.6.2 Uji Reliabilitas 84

3.7 Metode Analisis Data 85

3.7.1 Uji Asumsi Klasik 85

3.7.1.1 Uji Normalitas 86

3.7.1.2 Uji Linearitas 86

3.7.1.3 Uji Multikolinearitas 87

3.7.1.4 Uji Heteroskedastisitas 87
3.7.2 Analisis Regresi Berganda..... 88
3.7.3 Uji Hipotesis 89
3.7.3.1 Uji Simultan (Uji F)..... 89
3.7.3.2. Uji Parsial (Uji t) 90
3.7.3.3 Koefisien Determinasi Simultan (R^2)..... 92
3.7.3.4 Koefisien Determinasi Parsial (r^2)..... 92
3.7.4 Analisis Deskriptif Persentase..... 93
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 96
4.1 Hasil Penelitian 96
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian..... 96
4.1.2 Uji Asumsi Klasik..... 97
4.1.2.1 Uji Normalitas 97
4.1.2.2 Uji Linearitas 98
4.1.2.3 Uji Multikolinieritas 99
4.1.2.4 Uji Heteroskedastisitas 101
4.1.3 Analisis Regresi Berganda..... 102
4.1.4 Uji Hipotesis 104
4.1.4.1 Uji Simultan (Uji F)..... 104
4.1.4.2 Uji Parsial (Uji t) 105
4.1.4.3 Koefisien Determinasi Simultan (R^2)..... 107
4.1.4.4 Koefisien Determinasi Parsial (r^2)..... 108
4.1.5 Analisis Deskriptif Persentase 109
4.1.5.1 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Praktik Kerja Lapangan (X1)..... 110

4.1.5.2 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja (X2) 112

4.1.5.3 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Keaktifan Berorganisasi (X3)..... 113

4.2 Pembahasan..... 114

4.2.1 Pengaruh Praktik Kerja Lapangan (PKL), Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja 115

4.2.2 Pengaruh Praktik Kerja Lapangan (PKL) terhadap Kesiapan Kerja . 117

4.2.3 Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja 119

4.2.4 Pengaruh Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja..... 1212

BAB V PENUTUP..... 123

5.1 Simpulan 123

5.2 Saran..... 124

DAFTAR PUSTAKA 126

LAMPIRAN.....131

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penduduk Usia 15 Tahun ke atas yang Bekerja..... 8

Tabel 1.2 Data Lulusan Siswa..... 11

Tabel 1.3 Data Tamatan yang Terjaring BKK..... 13

Tabel 1.4 Hasil Angket Penelitian Awal PKL..... 14

Tabel 1.5 Hasil Angket Penelitian Awal Motivasi Memasuki Dunia Kerja..... 15

Tabel 1.6 Hasil Angket Penelitian Awal Keaktifan Berorganisasi..... 17

Tabel 1.7 Hasil Angket Penelitian Awal Kesiapan Kerja..... 19

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu..... 60

Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel 75

Tabel 3.2 Penilaian Jawaban (Skala Likert)..... 79

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kesiapan Kerja..... 81

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel PKL..... 82

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja..... 83

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Keaktifan Berorganisasi..... 83

Tabel 3.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen..... 85

Tabel 3.8 Kategori Interval..... 95

Tabel 4.1 Hasil Uji Normalitas Data..... 97

Tabel 4.2 Hasil Uji Linieritas Praktik Kerja Lapangan..... 98

Tabel 4.3 Hasil Uji Linieritas Motivasi Memasuki Dunia Kerja..... 99

Tabel 4.4 Hasil Uji Linieritas keaktifan Berorganisasi..... 99

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas.....100

Tabel 4.6 Hasil Uji Glejser..... 101

Tabel 4.7 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda..... 103

Tabel 4.8 Hasil Uji Simultan (Uji F)..... 105

Tabel 4.9 Hasil Uji Parsial (Uji T)..... 106

Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Simultan..... 108

Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial..... 109

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Variabel Praktik Kerja Lapangan..... 110

Tabel 4.13 Deskripsi Indikator Variabel Praktik Kerja Lapangan..... 111

Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja..... 111

Tabel 4.15 Deskripsi Indikator Variabel Motivasi Memasuki Dunia Kerja..... 112

Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Variabel Keaktifan Berorganisasi..... 113

Tabel 4.17 Deskripsi Indikator Variabel Keaktifan Berorganisasi..... 114

Tabel 4.18 Simpulan Hipotesis Penelitian..... 114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Diagram Tingkat Pengangguran Terbuka..... 9

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir..... 70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Observasi..... 131

Lampiran 2. Pedoman Wawancara..... 132

Lampiran 3. Transkip Wawancara..... 134

Lampiran 4. Daya Serap Tamatan/Lulusan..... 158

Lampiran 5. Tamatan yang Terjaring oleh BKK..... 163

Lampiran 6. Data Jumlah Siswa..... 172

Lampiran 7. Daftar Responden Penelitian Awal..... 178

Lampiran 8. Angket Penelitian Awal (Observasi)..... 179

Lampiran 9. Surat Izin Penelitian..... 188

Lampiran 10. Daftar Nama Responden Uji Coba Instrumen Penelitian..... 189

Lampiran 11. Kisi-kisi Uji Coba Instrumen Penelitian 190

Lampiran 12. Angket Uji Coba Instrumen Penelitian..... 191

Lampiran 13. Tabulasi Uji Coba Instrumen Penelitian..... 198

Lampiran 14. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Instrumen Penelitian..... 206

Lampiran 15. Daftar Nama Responden Penelitian..... 213

Lampiran 16. Kisi-kisi Penelitian..... 216

Lampiran 17. Angket Penelitian..... 217

Lampiran 18. Tabulasi Penelitian..... 223

Lampiran 19. Hasil Uji Asumsi Klasik..... 240

Lampiran 20. Hasil Analisis Regresi Berganda..... 241

Lampiran 21. Hasil Analisis Deskriptif Persentase..... 243

Lampiran 22. Contoh Angket Penelitian Terisi..... 249

Lampiran 23. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian..... 261

Lampiran 24. Dokumentasi..... 262

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah Menengah Kejuruan adalah salah satu jenjang pendidikan menengah dengan kekhususan mempersiapkan lulusannya untuk siap bekerja. Pendidikan kejuruan mempunyai arti yang bervariasi namun dapat dilihat satu benang merahnya. Tujuan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 menyebutkan bahwa tujuan SMK adalah meningkatkan kemampuan peserta didik untuk dapat mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian, serta menyiapkan peserta didik memasuki lapangan kerja dan mengembangkan sikap yang profesional. Kesiapan kerja merupakan hal penting yang dibutuhkan oleh siswa SMK karena siswa SMK merupakan harapan bagi dunia industri atau dunia kerja untuk menjadi tenaga kerja tingkat menengah yang profesional dan mampu bekerja sesuai dengan bidang keahliannya.

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, keterampilan atau kemahiran di bidang yang didalami, penguasaan pengetahuan tentang bidang yang sedang ditekuni, dan juga motivasi seseorang. Keseluruhan faktor tersebut bersinergi membentuk kesiapan kerja seseorang (Kurniati, 2015: 2). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan nilai, yang semuanya diperlukan dalam menentukan kariernya (Winkel and Hastuti, 2007: 668).

Caballero (2011: 41) dalam jurnal *The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates* menjelaskan bahwa kesiapan kerja adalah konsep yang relatif baru yang telah muncul dalam literatur sebagai kriteria seleksi untuk memprediksi potensi lulusan. Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor dan karakteristik yang mempengaruhi kesiapan kerja dan mengembangkan skala untuk menilai kesiapan kerja lulusan. Keempat faktor dalam penelitian ini menjelaskan pengaruhnya sebesar 44,7% dari varians, antara lain karakteristik pribadi, kecerdasan organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial.

Sesuai dengan hukum kesiapan pada teori koneksionisme Thorndike (Rifa'I dan Anni, 2012: 99) yang menyatakan bahwa berlakunya hukum kesiapan menunjukkan kondisi apabila kecenderungan bertindak itu timbul karena penyesuaian diri atau hubungan dengan sekitar, karena sikap dan sebagainya, maka untuk memenuhi kecenderungan itu di dalam tindakan akan memberikan kepuasan, dan jika terdapat hambatan dalam pencapaian tujuan, maka akan menimbulkan kekecewaan.

Ketika seseorang dipersiapkan (sehingga siap) untuk bertindak, maka melakukan tindakan merupakan imbalan (*Reward*) sementara tidak melakukannya merupakan hukuman (*punishment*) (Schunk, 2012: 103). Semakin siap suatu individu terhadap suatu tindakan, maka perilaku-perilaku yang mendukung akan menghasilkan imbalan (memuaskan). Kegiatan belajar dapat berlangsung secara efisien bila si pelajar telah memiliki kesiapan belajar baik siap secara fisik maupun psikis.

Pembelajaran di dunia kerja adalah suatu strategi dimana setiap peserta mengalami proses belajar melalui bekerja langsung (*learning by doing*) pada pekerjaan yang sesungguhnya. Sebagaimana diamanatkan di dalam amandemen Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, bahwa tanggung jawab pendidikan harus melibatkan peran serta masyarakat. Oleh karena itu keterlibatan dunia usaha secara integral untuk memajukan pendidikan dalam proses mencerdaskan anak bangsa adalah suatu bagian yang sangat diharapkan, karena pada akhirnya akan dapat mendorong pertumbuhan pembangunan secara nasional. Pembelajaran di Dunia Usaha/Dunia Industri (DU/DI) adalah program Praktik Kerja Lapangan (PKL) yaitu kegiatan pembelajaran praktik untuk menerapan, memantapan, dan meningkatan kompetensi peserta didik. Pelaksanaan PKL melibatkan praktisi ahli yang berpengalaman di bidangnya untuk memperkuat pembelajaran praktik dengan cara pembimbingan (Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan, 2017: 2).

Menurut Starr dalam Wena (2013: 100) berpendapat bahwa pendidikan kejuruan mempunyai kaitan erat dengan dunia kerja atau industri, maka pembelajaran dan pelatihan praktik memegang peranan kunci untuk membekali lulusannya agar mampu beradaptasi dengan lapangan kerja. Dengan demikian, mereka harus dibentuk melalui serangkaian latihan atau pembelajaran dan pelatihan praktik yang hampir menyerupai dunia kerja. Pengalaman pelatihan di dunia kerja ini sangat dibutuhkan oleh peserta didik pada saat setelah lulus dari SMK untuk memasuki dunia kerja.

Kusnaeni (2016: 2) menjelaskan bahwa pada hakikatnya praktik kerja lapangan adalah suatu program latihan yang diselenggarakan di lapangan atau di luar kelas, dalam rangkaian kegiatan pembelajaran sebagai bagian integral program pelatihan. Praktik kerja lapangan atau *on the job training* menurut Hamalik (2007:21) bertujuan untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerjaan tersebut, dan sebagai alat untuk kenaikan jabatan.

Kurniati (2015: 9) menyimpulkan bahwa pelaksanaan praktik kerja lapangan memiliki pengaruh yang positif terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 18,23%. Sejalan dengan penelitian Kurniati (2015), dalam penelitian Yosephin (2017: 10) juga menyatakan bahwa praktik kerja lapangan berpengaruh terhadap kesipan kerja sebesar 21,99% yang didapat dari perhitungan koefisien determinasi parsial variabel praktik kerja lapangan. Berdasarkan dua peneliti tersebut keduanya menyimpulkan bahwa terdapat adanya pengaruh praktik kerja lapangan terhadap kesiapan kerja siswa namun besar pengaruhnya berbeda.

Selain faktor eksternal yang mempengaruhi kesipan kerja siswa, faktor internal juga turut berpegaruh pada kesipan kerja yaitu adanya motivasi memasuki dunia kerja pada siswa. Motivasi menurut Mc. Donald dalam Sardiman (2007: 73) adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi kerja menurut Ernest J. McCormick (1985: 268) dalam (2016: 94) merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Slameto (2013: 171) menjelaskan tentang teori motivasi dari Abraham Maslow (1943, 1970) yang terkenal kegunaannya untuk menerangkan motivasi siswa. Maslow percaya bahwa tingkah laku manusia dibangkitkan dan diarahkan oleh kebutuhan-kebutuhan tertentu. Salah satu kebutuhan dari hierarki kebutuhan Maslow adalah kebutuhan aktualisasi diri yang merupakan kebutuhan manusia untuk mengembangkan diri sepenuhnya, merealisasikan potensi-potensi yang dimilikinya.

Pengertian di atas di dukung dengan penelitian Yati (2014: 104) yang meneliti mengenai pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja. Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 32,5%. Yuliani (2018:12) juga melakukan penelitian yang sama terkait pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian Yuliani (2018: 12) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 7,3%.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga pendidikan yang berupaya untuk dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan profesional, artinya dapat diandalkan dari segi *hard skills* dan *soft skills*. Hal tersebut menjadi faktor keunggulan dalam industri di Indonesia dalam menghadapi persaingan pada era global sekarang dan masa yang akan datang. Organisasi siswa memiliki peran penting dalam hal tersebut, dimana menjadi wahana pengembangan diri bagi siswa yang diharapkan mampu menampung kreativitas, menyalurkan bakat, dan meningkatkan pengetahuan serta keilmuan siswa.

Robbins (1994: 4) mengatakan bahwa organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang di koordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat di identifikasi, yang bekerja atas dasar terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Pengertian organisasi itu sendiri mengalami perkembangan dari masa ke masa. Organisasi siswa dalam sekolah disebut dengan istilah kegiatan ekstrakurikuler, menurut Mulyono (2014: 188) menjelaskan bahwa kegiatan ekstrakurikuler adalah berbagai kegiatan sekolah yang dilakukan dalam rangka memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk dapat mengembangkan potensi, minat, bakat dan hobi yang dimilikinya dan dilakukan di luar jam sekolah. Salah satu fungsi dan tujuan dari ekstrakurikuler atau organisasi siswa adalah melatih sikap disiplin, kejujuran, kepercayaan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Hal tersebut di dukung dengan penelitian Saputro (2017: 1) yang meneliti tentang pengaruh keaktifan organisasi terhadap kesiapan kerja. Saputro (2017: 1) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 49,98%. Yulianto (2015: 333) juga melakukan penelitian yang terkait pengaruh keaktifan siswa terhadap peningkatan *soft skill* yang akan berpengaruh pada kesiapan kerja. Berdasarkan hasil penelitian Yulianto (2015) diperoleh hasil adanya pengaruh positif keaktifan organisasi terhadap peningkatan *soft skill* pada kesiapan kerja sebesar 24,3%.

Lulusan SMK yang dijamin mempunyai kompetensi dan keterampilan ketika di SMK tersebut diharapkan siswa menjadi calon tenaga kerja yang terampil dan siap untuk langsung bekerja sesuai dengan keahliannya. Namun dalam

kenyataannya belum semua siswa SMK yang ada dalam pendidikan tingkat menengah kejuruan khususnya di Provinsi Jawa Tengah dapat langsung bekerja setelah ia lulus dari sekolah. Hal ini dapat dilihat dari tabel penduduk usia kerja menurut pendidikan tertinggi di Provinsi Jawa Tengah pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Karakteristik Penduduk Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan pada Agustus 2017 – Agustus 2018

Karakteristik Penduduk Bekerja	**1 Tahun Lalu Agustus 2017**		**Semester Lalu Februari 2018**		**Saat ini Agustus 2018**		**Perubahan 1 Tahunan (Agt 2017-Agt 2018)**		**Perubahan 1 Semester (Feb 2018-Agt 2018)**	
	Juta orang	**Persen (%)**	**Juta orang**	**Persen (%)**	**Juta orang**	**Persen (%)**	**Juta orang**	**Persen (%)**	**Juta orang**	**Persen (%)**
Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan										
<= SD	8,40	48,89	8,49	48,59	8,25	47,86	-0,15	-1,76	-0,23	-2,73
SMP	3,35	19,48	3,59	20,59	3,38	19,59	0,03	0,91	-0,22	-6,00
SMA Umum	2,11	12,26	1,95	11,15	2,17	12,58	0,06	2,93	0,22	11,38
SMA Kejuruan	1,82	10,60	2,03	11,64	1,93	11,20	0,11	6,02	-0,10	-4,97
Diploma I/II/III	0,39	2,27	0,34	1,96	0,39	2,27	0,00	0,45	0,05	14,29
Universitas	1,12	6,50	1,06	6,07	1,12	6,50	0,00	0,29	0,06	5,70
Jumlah	**17,19**	**100,00**	**17,46**	**100,00**	**17,25**	**100,00**	**0,06**	**-**	**-0,22**	**-**

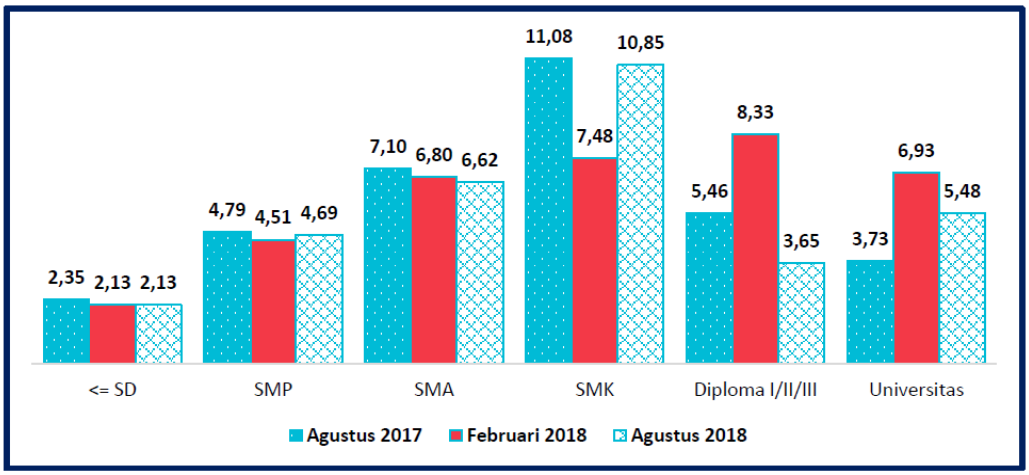
Sumber : Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Tengah (www.jateng.bps.go.id)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa keterserapan angkatan kerja lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Se-Provinsi Jawa Tengah pada Agustus 2017 – Agustus 2018 sebesar 1.82 juta orang. Hal ini lebih rendah dibandingkan dengan lulusan Sekolah Dasar dan tidak memiliki ijazah yang langsung bekerja pada

Agustus 2017 – Agustus 2018 sebesar 8.40 juta orang. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa keterserapan SMK masih kalah dengan lulusan Sekolah Dasar dan yang tidak memiliki ijazah.

Berikut data pendukung pengangguran terbuka tahun 2018 dari Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah.:

Gambar 1.1
Diagram Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (persen), Agustus 2017 – Agustus 2018



Sumber : Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Tengah (www.jateng.bps.go.id)

Dilihat dari tingkat pendidikan pada Agustus 2018, TPT untuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) paling tinggi diantara tingkat pendidikan lain yaitu sebesar 10,85 persen. TPT tertinggi berikutnya terdapat pada Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 6,62 persen.

Dengan kata lain, ada penawaran tenaga kerja yang berlebih terutama pada tingkat pendidikan SMK dan SMA. Mereka yang berpendidikan rendah cenderung mau menerima pekerjaan apa saja, dapat dilihat dari TPT SD ke bawah paling kecil diantara semua tingkat pendidikan yaitu sebesar 2,13 persen. Dibandingkan kondisi

setahun yang lalu, semua jenjang pendidikan mengalami angka TPT mengalami penurunan kecuali jenjang pendidikan S1/S2/S3 naik sebesar 1,75 persen poin.

Hal ini menunjukkan bahwa perlunya peningkatan kualitas pendidikan di SMK melalui kompetensi keahlian dan keterampilan setiap siswa, supaya banyak lulusan SMK dapat langsung bekerja di dunia usaha maupun dunia industri, karena tujuan utama SMK yaitu menciptakan serta menyiapkan lulusan yang siap bekerja dan lulusan yang berkompeten. Maka lebih-lebihnya mereka dapat bekerja sesuai dengan keahlian yang mereka tempuh selama menjalankan pendidikan di SMK. Pemberian stimulus terkait keaktifan siswa dalam organisasi serta pengalaman saat melaksankan Praktik Kerja Lapangan (PKL). Selain stimulus dari faktor eksernal, motivasi memasuki dunia kerja dari faktor dalam diri siswa juga turut berpengaruh dalam kesiapan kerja siswa memasuki dunia kerja. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa PKL, motivasi memasuki dunia kerja, dan juga keaktifan berorganisasi berpengaruh pada kesiapan kerja siswa dalam memasuki dunia kerja atau dunia industri.

Kesimpulan tersebut didukung dengan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak terkait. Penelitian ini mengambil obyek pada SMK Negeri 1 Purwodadi yang merupakan Sekolah Menengah Kejuruan dengan 7 program keahlian yang dimiliki yaitu; Administrasi Perkantoran, Akuntansi, Pemasaran, TKJ, Multimedia, Busana Butik, dan Tata Boga. SMK Negeri 1 Purwodadi merupakan salah satu sekolah kejuruan favorit di Kabupaten Grobogan yang berusaha melahirkan SDM yang memiliki kesiapan kerja dan dapat bekerja

secara profesional sesuai bidang keahliannya. Namun hal tersebut belum sepenuhnya dapat tercapai.

Hal ini dapat dilihat dari fenomena lulusan SMK Negeri 1 Purwodadi khusunya jurusan Administrasi Perkantoran yang daya serapnya belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Data Lulusan Siswa Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi yang Bekerja, Melanjutkan ke Perguruan Tinggi, Wirausaha, dan Belum Bekerja Tahun 2014-2018

No	Keterangan	Tahun				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Bekerja	43,64%	51,4%	27,19%	59,29%	35,09%
2	Melanjutkan Ke PT	21,82%	27,10%	47,37%	22,12%	21,05%
3	Wirausaha	0,00%	0,00%	2,63%	0,00%	1,00%
4	Balum Bekerja	20%	12,15%	0,88%	0,00%	0,00%
5	Belum Terdeteksi	14,55%	9,35%	21,93%	18,58%	43,86%
6	Relevan dengan paket keahlian	22,91%	14,54%	44,12%	8,96%	0,00%

Sumber : Observasi oleh BKK SMK Negeri 1 Purwodadi
(Lampiran 4, Halaman 158)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa lulusan siswa jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi selama lima tahun terakhir menunjukkan bahwa lulusan siswa administrasi perkantoran memiliki variasi lulusan, pada tahun 2018 tercatat 35,09% lulusan langsung bekerja, 21,05% melanjutkan ke perguruan tinggi, dan sebesar 1,00% berwirausaha.

Data yang di peroleh peneliti dari BKK SMK Negeri 1 Purwodadi menunjukkan bahwa lulusan siswa jurusan Administrasi Perkantoran yang bekerja mengalami proses naik dan turun sejak tahun 2014. Persentase tertinggi terjadi pada tahun 2017 yaitu sebesar 59,29%, selain itu di tahun 2014, 2016, dan 2018 persentase lulusan yang bekerja berada di bawah angka 50% dari jumlah siswa.

Sedangkan relevansi dengan paket keahlian siswa jurusan Administrasi Perkantoran yang bekerja pada tahun 2014 ke tahun 2015 mengalami penurunan sebesar 8.37%, pada tahun 2015 ke tahun 2016 mengalami kenaikan sebesar 29,58%, tahun 2016 ke tahun 2017 mengalami penurunan kembali sebesar 35,16%, dan pada tahun 2017 ke tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 8,96%.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 07 Desember 2018 dengan narasumber Ibu Endang selaku Penanggungjawab Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Negeri 1 Purwodadi menyatakan bahwa :

> "…. yaa untuk masalah kesiapan kerja ya mbak itu sebenarnya kembali ke diri siswa masing-masing. Kami dari tim BKK pun sebenarnya sudah memberikan pelayanan dan juga bimbingan kepada siswa untuk siap terjun ke dunia kerja. Pertama, kami sudah memberikan bimbingan untuk siap kerja, selanjutnya sudah memberikan informasi lowongan pekerjaan dan sudah mendatangkan langsung perusahaan atau mitra yang siap merekrut siswa dari SMK, selain itu kami juga sudah selalu *update* tentang lowongan baik melalui mading maupun *online* di BKK SMK Negeri 1 Purwodadi. Kami juga menyediakan layanan cara pembuatan surat lamaran pekerjaan yang benar, membuat cv dan berkas lainnya. Namun siswa itu jarang yang aktif untuk mendaftar di lowongan perusahaan yang sudah di sediakan tim BKK. Maka dari itu, semua kembali ke motivasi siswa itu sendiri..." (Lampiran 3, Halaman 140)

Pernyataan dari salah satu penanggungjawab BKK SMK Negeri 1 Purwodadi menyatakan bahwa dari pihak sekolah sudah melakukan pembinaan secara maksimal untuk menyiapkan lulusan yang siap bekerja. Pembinaan berupa bimbingan karir, pengetahuan, pengalaman, *hard skill* maupun *soft skill* sudah didapatkan siswa saat menempuh pendidikan di SMK selama tiga tahun.

Menurut Widodo; et al, (2015: 52.2) menjelaskan bahwa "*Special Job Fair (BKK) is a strategic institution that requires good management and accountability*

in accordance with the principles of other organizations as well as in the permanent placement services to graduates based on the basic principles of the system work."

Pada pengertian tersebut dijelaskan bahwa BKK atau Bursa Kerja Khusus yang terdapat di SMK merupakan lembaga strategis yang membutuhkan manajemen yang baik dan akuntabilitas sesuai dengan prinsi-prinsip organisasi lainnya serta dalam pelayanan penempatan permanen untuk lulusan berdasarkan prinsip-prinsip kerja sistem. SMK Negeri 1 Purwodadi memiliki BKK yang berperan salah satunya yaitu menyalurkan lulusan ke perusahaan yang membutuhkan. Penelitian ini didukung dengan data penelusuran tamatan yang bekerja di perusahaan yang bekerjasama dengan tim BKK SMK Negeri 1 Purwodadi. Fenomena yang terjadi pada BKK SMK Negeri 1 Purwodadi yaitu kurangnya antusias siswa dalam memasuki dunia kerja yang sudah bekerjasama dengan BKK. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Data Tamatan Jurusan Administrasi Perkantoran yang Bekerja Terserap oleh BKK

No	Kelas	Tahun	Jumlah Siswa	Bekerja relevan dengan BKK	%	Total Relevan per Tahun	%
1	AP1	2016	39	7	17,9%	30	26,31%
2	AP2	2016	38	9	23,7%		
3	AP3	2016	37	14	37,8%		
Jumlah			**114**				
1	AP1	2017	36	14	38,8%	53	46,9%
2	AP2	2017	39	20	51,2%		
3	AP3	2017	38	19	50%		
Jumlah			**113**				
4	AP1	2018	38	8	21,05%	22	19,29%
5	AP2	2018	38	8	21,05%		
6	AP3	2018	38	6	15,78%		
Jumlah			**114**				

Sumber : Observasi oleh BKK SMK Negeri 1 Purwodadi (Lampiran 5, Hal. 163)

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Program Keahlian Administrasi Perkantoran, Ibu Sarjiyati pada hari Senin, tanggal 07 Januari 2019 (Lampiran 3, Halaman 142) narasumber mengemukakan bahwa tujuan SMK jurusan Administrasi Perkantoran adalah mempersiapkan peserta didik menjadi tenaga kerja yang terampil di bidang administrasi dan dapat langsung bekerja sesuai bidangnya setelah lulus. Namun pada kenyataannya siswa memilih untuk melanjutkan ke perguruan tinggi. Menurut beliau siswa masih belum memiliki motivasi untuk langsung bekerja setelah lulus sehingga belum ada kesiapan untuk bekerja.

Guna mengetahui secara mendalam tingkat kesiapan kerja siswa, peneliti menggunakan skala pengukuran Guttman. Skala pengukuran dengan tipe ini akan didapat jawaban yang tegas, yaitu "ya-tidak"; "benar-salah"; "pernah-tidak"; "positif-negatif" dan lain-lain (Sugiyono, 2018: 156). Alasan peneliti menggunakan skala Guttman karena ingin mendapatkan jawaban yang tegas terhadap suatu permasalahan yang ditanyakan. Merujuk pada data yang diperoleh dari BKK sekolah dan wawancara dengan kepala program keahlian Administrasi Perkantoran, peneliti menyebar angket penelitian awal pada tanggal 09 Januari 2019 yang berupa angket tertutup berjumlah 15 item pertanyaan (lampiran 8, Halaman 179) yang mencakup beberapa faktor yang diduga mempengaruhi rendahnya kesiapan kerja siswa kelas XII Administrasi Perkantoran di SMK Negeri 1 Purwodadi.

Berdasarkan rekapitulasi angket penelitian awal mengungkapkan fakta bahwa praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan siswa dalam organisasi termasuk dalam kriteria rendah.

Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.4 dari data hasil penelitian awal mulai dari faktor PKL atau Praktik Kerja Lapangan sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Hasil Angket Penelitian Awal PKL (Praktik Kerja Lapangan)

No	Indikator	Persentase	Kriteria
1.	Saya mengetahui tujuan PKL.	100%	Tinggi
2.	Saya telah melaksanakan PKL dengan baik.	66,67%	Tinggi
3.	Saya mengamati terlebih dahulu urutan kerja sebelum melakukan pekerjaan di tempat PKL	40%	Rendah
4.	Saya menerapkan semua materi produktif administrasi perkantoran dengan baik saat PKL.	46,67%	Rendah
5.	Saya mendapatkan tugas/pekerjaan selama PKL sesuai dengan program keahlian saya.	33,33%	Rendah
Rata-rata		**57,33%**	**Tinggi**

Sumber : Data penelitian diolah pada tahun 2019 (Lampiran 8, Halaman 182)

Secara keseluruhan, rata-rata persentase faktor Praktik Kerja Lapangan (PKL) hanya sebesar 57,33% yang termasuk dalam kriteria tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa praktik kerja lapangan yang telah dilaksanakan siswa Kelas XII Administrasi Perkantoran di SMK Negeri 1 Purwodadi masih belum optimal. Hal tersebut dikarenakan rendahnya tugas atau pekerjaan selama praktik kerja lapangan yang tidak sesuai dengan program keahlian yaitu sebesar 33,33%.

Selain praktik kerja lapangan yang menjadi faktor eksternal dari kesiapan kerja siswa untuk memasuki dunia kerja, faktor internal yang diduga menyebabkan rendahnya kesiapan kerja siswa kelas XII Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi adalah motivasi memasuki dunia kerja. Pada tabel 1.5 akan menunjukkan data hasil angket penelitian awal mengenai motivasi memasuki dunia kerja dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.5
Data Hasil Angket Penelitian Awal Motivasi Memasuki Dunia Kerja

No	Indikator	Persentase	Kriteria
1.	Saya siap bekerja karena saya ingin memiliki masa depan yang cerah.	66,67%	Tinggi
2.	Saya bekerja karena tidak ingin menggantungkan hidup kepada orangtua.	60%	Tinggi
3.	Saya ingin langsung bekerja karena untuk mencukupi kebutuhan keseharian saya.	43,33%	Rendah
4.	Saya ingin bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	30%	Rendah
Rata-rata		**50%**	**Rendah**

Sumber : Data penelitian diolah pada tahun 2019 (Lampiran 8, Halaman 183)

Sesuai dengan tabel 1.5, ada hal yang menunjukkan rendahnya motivasi memasuki dunia kerja siswa. Tabel 1.5 menunjukkan ata-rata persentase motivasi memasuki dunia kerja siswa kelas XII Administrasi Perkantoran di SMK Negeri 1 Purwodadi untuk bekerja adalah sebesar 50% yang termasuk dalam kriteria rendah. Hanya 30% siswa yang menyatakan lebih berniat untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki siswa.

Rendahnya motivasi memasuki dunia kerja diperkuat oleh pernyataan guru Bimbingan dan Konseling dalam wawancara yang dilaksanakan hari jumat, tanggal 07 Desember 2018, pukul 10.30 – 10.45 WIB (Lampiran 3, Halaman 138) yang menyatakan bahwa:

> "…Jadi, ketika menyiapkan siswa untuk siap bekerja, kita juga perlu mempersiapkan mental dan menanamkan kepercayaan diri pada siswa. Motivasi memasuki dunia kerja di SMK Negeri 1 Purwodadi masih tergolong rendah, karena siswa masih pasif dalam mencari informasi lowongan pekerjaan dan juga masih banyaknya siswa yang lebih ingin melanjutkan ke perguruan tinggi ."

Berdasarkan hasil wawancara dengan perwakilan siswa kelas XII Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi pada tanggal 09 Januari 2019 pukul 10.15 WIB (Lampiran 3, Halaman 151) bersama Mira (siswa kelas XII AP 2), Selli (siswa kelas XII AP 2), Novia (siswa kelas XII AP 3), dan Ervin (siswa kelas XII AP3) menunjukkan bahwa organisasi merupakan tempat atau wadah bagi siswa untuk membentuk karakter serta melatih *soft skill* berupa tanggung jawab, kedisiplinan, toleransi, manajemen waktu, dan juga *public speaking* yang baik. Organisasi dan ekstrakurikuler di SMK Negeri 1 Purwodadi memiliki tujuan dan bidang yang berbeda-beda, mulai dari organisasi OSIS, Pramuka, ROHIS, ekskul seni dan olahraga, sehingga siswa dapat memilih untuk mengikuti organisasi maupun ekstrakurikuler yang sesuai dengan bakat dan minat siswa itu sendiri.

Keaktifan berorganisasi dalam sekolah dapat membantu siswa dalam membentuk karakter dan mental yang kuat untuk nantinya dijadikan sebagai bekal dalam memasuki dunia kerja dan masyarakat. Kendala dalam hal ini adalah kurangnya partisipasi siswa dalam mengikuti organisasi dan ekstrakurikuler yang ada di sekolah. Selain itu keterbatasan jumlah organisasi dan anggota organisasi yang dibutuhkan menjadi kendala juga untuk siswa dapat bergabung atau dapat andil dalam organisasi di sekolah, sehingga menyebabkan siswa enggan untuk aktif dalam suatu organisasi. Rata-rata siswa lebih memilih untuk fokus pada bidang akademik saja. Pada tabel 1.6 menunjukkan hasil angket penelitian awal mengenai keaktifan siswa dalam berorganisasi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.6
Data Hasil Angket Penelitian Awal Keaktifan Berorganisasi

No	Indikator	Persentase	Kriteria
1.	Saya aktif mengikuti organisasi/ekstrakurikuler di sekolah.	40%	Rendah
2.	Organisasi memberikan manfaat bagi saya untuk memasuki dunia kerja nanti.	56,67%	Tinggi
3.	Organisasi membuat saya memiliki mental yang kuat di bandingkan dengan teman yang tidak ikut organisasi.	40%	Rendah
4.	Dengan berorganisasi saya memiliki *public speaking* yang lebih di bandingkan dengan teman yang tidak mengikuti organisasi.	46,67%	Rendah
5.	Saya memahami tujuan organisasi yang saya ikuti.	66.67%	Rendah
Rata-rata		**50%**	**Rendah**

Sumber : Data penelitian diolah pada tahun 2019 (Lampiran 8, Halaman 184)

Secara keseluruhan, rata-rata persentase faktor keaktifan berorganisasi hanya sebesar 50% yang termasuk dalam kriteria rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keaktifan berorganisasi siswa Kelas XII Administrasi Perkantoran di SMK Negeri 1 Purwodadi masih belum berjalan dengan baik. Hal tersebut dikarenakan rendahnya siswa dalam mengikuti organisasi atau ekstrakurikuler di dalam sekolah masih rendah yaitu sebesar 40%. Keaktifan organisasi di ukur dari seberapa besar siswa mengorbankan dirinya untuk organisasi, baik waktu, tenaga, maupun biaya. Beberapa responden (Lampiran 8, Halaman 179) juga menyatakan bahwa “organisasi membuat saya memiliki mental yang kuat di bandingkan dengan teman yang tidak ikut organisasi” hanya sebesar 40% yang termasuk dalam kategori rendah.

Beberapa permasalahan yang diduga menjadi faktor penyebab rendahnya kesiapan kerja siswa di SMK Negeri 1 Purwodadi ini menjadi hal yang menarik

bagi peneliti untuk melakukan penelitian terhadap kesiapan kerja. Kesipan kerja siswa bisa dikatakan masih rendah, karena siswa lebih memilih melanjutkan untuk kuliah dibandingkan bekerja terlebih dahulu, data yang di peroleh rata-rata siswa memiliki kesiapan kerja sebesar 44,16% yang tergolong masih rendah. Penyebab utama adalah siswa ingin melanjutkan ke perguruan tinggi daripada langsung terjun ke dunia kerja yaitu sebesar 33,33% siswa yang ingin langsung bekerja. Hal ini didukung oleh data hasil angket penelitian awal tentang kesiapan kerja siswa pada tabel 1.7 sebagai berikut:

Tabel 1.7
Data Hasil Angket Penelitian Awal Kesiapan Kerja

No	Indikator	Persentase	Kriteria
1.	Setelah lulus nanti saya akan langsung bekerja daripada melanjutkan ke perguruan tinggi.	33,33 %	Rendah
2.	Saya memiliki keterampilan lebih untuk siap memasuki dunia kerja.	43,33 %	Rendah
3.	Saya mempunyai bekal pengetahuan yang lebih dari cukup untuk memasuki dunia kerja.	53,33 %	Tinggi
4.	Saya mempunyai beberapa pengalaman dalam bidang pekerjaan untuk memasuki dunia kerja.	46,67 %	Rendah
Rata-rata		**44,16%**	**Rendah**

Sumber : Data penelitian diolah pada tahun 2019 (Lampiran 8, Halaman 181)

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, serta dengan melihat kesenjangan antara teori dan fakta yang terjadi di SMK Negeri 1 Purwodadi, maka dirasa perlu untuk meneliti permasalahan tersebut untuk mengetahui pengaruh praktik kerja lapangan (PKL), motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja siswa.

Penelitian ini akan mencari berapa besar pengaruh masing-masing variabel dan semua variabel terhadap kesiapan kerja dengan judul "**Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi Tahun Ajaran 2018/2019."**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat didefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa. Baik yang dapat meningkatkan kesiapan kerja siswa maupun faktor yang dapat menyebabkan kesiapan kerja menurun. Faktor-faktor tersebut antara lain: Praktik Kerja Lapangan (PKL), motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan berorganisasi.

1.3 Cakupan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka perlu dilakukan batasan masalah terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini difokuskan pada: "Pengaruh Praktik Kerja Lapangan (PKL), motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan organisasi terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi tahun ajaran 2018/2019". Peneliti memilih kesiapan kerja siswa karena melihat dari keterserapan tenaga kerja semakin banyak dan persaingan untuk mencari kerja di dunia usaha maupun industri mau tidak mau lulusan SMK harus bersaing dengan lulusan S1/D3 untuk bisa mencari peluang kerja sesuai keahlian, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, rumusan permasalahan penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh praktik kerja lapangan secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi tahun ajaran 2018/2019?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi memasuki dunia kerja secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi tahun ajaran 2018/2019?
3. Apakah terdapat pengaruh keaktifan berorganisasi secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi tahun ajaran 2018/2019?
4. Apakah terdapat pengaruh praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan berorganisasi secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi tahun ajaran 2018/2019?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh langsung praktik kerja lapangan secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi tahun ajaran 2018/2019.

2. Untuk menganalisis pengaruh langsung motivasi memasuki dunia kerja secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi tahun ajaran 2018/2019.
3. Untuk menganalisis pengaruh langsung keaktifan berorganisasi secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi tahun ajaran 2018/2019.
4. Untuk menganalisis pengaruh langsung praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan berorganisasi secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi tahun ajaran 2018/2019.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai pengaruh praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja siswa jurusan Administrasi Perkantoran SMK baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis dalam rangka pengembangan ilmu pendidikan khususnya yang berkaitan dengan kesiapan kerja siswa.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi ketiga sekolah yang dijadikan sebagai obyek penelitian untuk meningkatkan kualitas akademik dan kompetensi siswa sebagai calon tenaga kerja menengah yang profesional.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk mengembangkan kemampuan baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap sebagai bekal dalam memasuki dunia kerja.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi dunia kerja/dunia industri akan pentingnya kerjasama dengan lembaga pendidikan dalam menciptakan tenaga kerja menengah yang profesional sehingga terjadi hubungan yang saling menguntungkan.

1.7 Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahalu. Perbedaan terletak pada judul, variabel yang dipilih, responden penelitian, dan indikator variabel dalam penelitian. Selain itu penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Kebaruan dari penelitian kesiapan kerja yang akan dilakukan ini dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Yosephin (2016), Purnama (2018), Rahayu (2018), dan Khasanah (2018).

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang telah dilakukan oleh Rahayu (2018) dimana terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja peserta didik yaitu *on the job training,* kondisi ekonomi keluarga, dan keaktifan berorganisasi. Perbedaan Penelitian ini terdapat pada variabel X, responden penelitian, objek

penelitian , serta indikator penelitian dalam variabel keaktifan berorganisasi. Pada penelitian Rahayu (2018) indikator penelitian variabel kekatifan berorganisasi menggunakan indikator dari Suryosubroto (2009), sedangkan dalam penelitian ini indikator keaktifan berorganisasi menggunakan indikator dari Ratminto dan Winarsih (2014).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

2.1.1 Hukum Kesiapan (Teori Koneksionisme Thorndike)

Edward L. Thorndike (1874 – 1949) adalah salah seorang penganut paham psikologi perubahan perilaku. Perubahan perilaku yang dimaksud Thorndike adalah perubahan terjadi melalui rangsangan (stimulus) yang menimbulkan hubungan perilaku positif (respon) berdasarkan hukum-hukum mekanistik. Thorndike memproklamirkan teorinya dalam belajar bahwasanya setiap makhluk hidup itu dalam tingkah lakunya merupakan hubungan antara stimulus dan respon stimulus adalah suatu perubahan dari lingkungan eksternal yang menjadi tanda untuk mengaktifkan organisasi untuk beraksi atau berbuat, sedangkan respon adalah sembarang tingkah laku yang dimunculkan karena adanya perangsang. Belajar adalah pembentukan hubungan stimulus dan respon sebanyak-banyaknya.

Menurut Thorndike dari definisi belajar tersebut adalah perubahan tingkah laku akibat dari kegiatan belajar dapat berwujud kongkrit yaitu yang dapat diamati. Meskipun aliran Behaviorisme sangat mengutamakan pengukuran, namun ia tidak dapat menjelaskan bagaimana cara mengukur tingkah laku yang tidak dapat diamati. Namun demikian, teorinya telah banyak memberikan pemikiran dan inspirasi kepada tokoh-tokoh lain yang datang kemudian. Teori Thorndike ini disebut juga sebagai aliran Koneksionisme.

Teori Koneksionisme Thorndike dalam eksperimennya pada buku Psikologi Pendidikan (Rifa'i dan Anni, 2012: 99), dirumuskan ke dalam tiga hukum. Ketiga hukum dasar tersebut yaitu:

1. *Law of Readiness* (Hukum Kesiapan)

Ketika seseorang dipersiapkan (sehingga siap) untuk bertindak, maka melakukan tindakan merupakan imbalan (*reward*) sementara tidak melakukannya merupakan hukuman (*punishment*) (Schunk, 2012: 103). Semakin siap suatu individu terhadap suatu tindakan, maka perilaku-perilaku yang mendukung akan menghasilkan imbalan (memuaskan). Kegiatan belajar dapat berlangsung secara efisien bila si pelajar telah memiliki kesiapan belajar baik siap secara fisik maupun piskis. Ada tiga keadaan yang menunjukkan berlakunnya hukum kesiapan menurut Thorndike:

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

Ketiga kondisi tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila kecenderungan bertindak itu timbul karena penyesuaian diri atau hubungan dengan sekitar, karena sikap dan sebagaianya, maka memenuhi kecenderungan itu di dalam tindakan akan memberikan kepuasan, dan tidak memenuhi kecenderungan tersebut akan

menimbulkan ketidakpuasan. Jadi sebenarnya *readiness* itu adalah persiapan untuk bertindak *ready to act.* Kesimpulannya bahwa seseorang akan lebih berhasil, jika ia telah siap untuk bertindak.

2. *Law of Exercise* (Hukum Latihan)

Koneksi antara kondisi dan tindakan akan menjadi kuat karena latihan dan akan menjadi lemah karena kurang latihan. Pelajar perlu mengulang-ulang bahan pelajaran dalam belajar. Semakin sering suatu pelajaran diulangi semakin dikuasai pelajaran tersebut.

Hukum latihan atau *law of exercise* menjelaskan bahwa koneksi antara kondisi dan tindakan akan menjadi kuat karena latihan dan akan menjadi lemah karena kurang latihan. Siswa yang memanfaatkan masa praktik kerja lapangan sebagai latihan untuk terjun ke dunia kerja akan memiliki kemampuan yang lebih baik karena telah banyak terlatih. Siswa yang terbiasa mengikuti kegiatan organisasi juga akan lebih siap untuk mengerjakan tugas dengan *deadline*, bekerjasama dengan orang lain, menyampaikan pendapat, dan mampu berperan aktif karena sudah sering mempraktikkannya di organisasi yang diikuti.

3. *Law of Effect* (Hukum Akibat)

Apabila sesuatu memberikan hasil yang memuaskan, maka hubungan antar stimulus dan respons akan menjadi semakin kuat. Sebaliknya, apabila hasilnya tidak menyenangkan, maka kekuatan hubungan antara stimulus dan respon akan menjadi menurun. Hal ini berkaitan dengan motivasi, sebuah motivasi menjadi stimulus bagi seseorang untuk menciptakan sebuah respon, respon yang terjadi berhubungan erat dengan stimulus yang diberikan.

Implikasi dari adanya teori koneksionisme Thorndike salah satunya adalah berlakunya hukum kesiapan. Hukum kesiapan menjelaskan bahwa untuk memperoleh atau mencapai suatu hasil yang baik, baik dalam hal belajar, bekerja, dan kegiatan apapun diperlukan adaya kesipaan individu itu sendiri. Teori ini sangat cocok untuk perolehan kemampuan yang membutuhkan praktik dan pembiasaan seperti halnya dalam kompetensi sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang tidak didapat dengan cara instan. Kompetensi tersebut harus dipersiapkan seorang lulusan untuk dapat terjun dalam dunia kerja yang pernah dengan tantangan dan saingan. Kesiapan adalah kondisi dimana seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap situasi.

Teori ini dijadikan sebagai *Grand Theory* pada variabel kesiapan kerja, praktik kerja lapangan (PKL), motivasi memasuki dunia kerja dan keaktifan berorganisasi. Sesuai dengan konsep SMK bahwa SMK adalah sekolah menengah yang berorientasi untuk menyiapkan peserta didik atau lulusan yang siap memasuki dunia kerja yang di dalamnya dibekali dengan berbagai keterampilan sesuai dengan program kejuruan yang dimiliki sekolah, mengembangkan diri dalam pekerjaan serta dapat menjadi tenaga yang profesional artinya bahwa lulusan SMK harus siap untuk merespon stimulus dari dunia kerja.

2.2 Kesiapan Kerja

2.2.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Menurut Suharsimi (2006: 54) kesiapan adalah suatu kompetensi sehingga seseorang yang mempunyai kompetensi berarti seseorang tersebut memiliki kesiapan yang cukup untuk berbuat. Jamies Drever dalam Slameto (2013: 59),

memberikan pengertian *readiness/*kesiapan adalah *readiness to respond or react,* yang memiliki arti bahwa kesiapan merupakan kesediaan untuk memberi respon atau bereaksi. Kesediaan itu timbul dari dalam diri seseorang dan juga berhubungan dengan kematangan, karena kematangan berarti kesiapan untuk melaksanakan kecakapan. Kesiapan menurut Slameto (2013: 113) adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberikan respon/jawaban dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada kecenderungan untuk memberi respon. Kondisi ini mencakup tiga aspek, yaitu:

1) kondisi fisik, mental, dan emosional;
2) kebutuhan-kebutuhan, motif, dan tujuan;
3) keterampilan, pengetahuan, dan pengertian yang lain yang telah dipelajari.

Lebih lanjut Slameto menjelaskan bahwa ketiga aspek tersebut (yang dimiliki seseorang) akan mempengaruhinya dalam memenuhi/berbuat sesuatu atau jadi kecenderungan untuk sesuatu.

Seseorang yang mempunyai kesiapan kerja menurut Sukirin dalam Nugroho (2010: 25) harus memiliki pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

a. Mempunyai pertimbangan yang logis dan obyektif. Setelah menyelesaikan pendidikan maka siswa dihadapkan dengan banyak pilihan diantaranya yaitu memasuki dunia kerja. Dalam menentukan pilihan pekerjaan yang akan dilakukan diperlukan pertimbangan logis dan obyektif yang rasional.
b. Mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain. Salah satu unsur seseorang dalam bekerja yaitu adanya kemauan untuk bekerjasama dengan orang lain sehingga dapat menghasilkan kerja yang maksimal. Kesediaan dan kemauan untuk bekerjasama haruslah didukung dengan kemampuan bekerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

c. Memiliki sikap kritis. Sikap kritis sangat diperlukan dalam bekerja sangat diperlukan karena dapat mengembangkan inisiatif dan ide-ide kreatif untuk meningkatkan kualitas kerja.
d. Mempunyai kemampuan adaptasi dengan lingkungan. Lingkungan pekerjaan merupakan lingkungan yang baru bagi lulusan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan penyesuaian atau adaptasi terhadap lingkungan yang baru. Adaptasi dengan lingkungan kerja akan lebih mudah dan cepat dilakukan apabila seseorang sudah mengenal kondisi lingkungan yang baru tersebut sebelum bekerja.
e. Memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab. Dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan, sikap tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap pekerja karena secara individual keberanian untuk menerima tanggung jawab merupakan indikasi kesiapan mental kerja.
f. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan sesuai bidang keahlian yang dimiliki. Salah satu sifat yang menunjukkan ciri-ciri tenaga kerja yang berkualitas adalah keterbukaan terhadap perubahan. Siswa adalah tenaga terdidik yang diharapkan menjadi tenaga yang berkualitas. Mereka haruslah mempunyai keinginan untuk terus belajar dan megikuti perkembangan di bidang keahlian yang dimiliki. Tanpa hal tersebut mereka tidak pernah menjadi tenaga kerja yang maju dan berkembang.
g. Kesiapan kerja juga dipandang sebagai usaha untuk memantapkan seseorang mempersiapkan diri dalam hal pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan nilai yang diperlukan dalam menekuni sebuah pekerjaan (Winkel dan Hastuti, 2007: 668).

Anoraga (2009: 11) menyatakan bahwa kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuasakan daripada keadaan sebelumnya.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kematangan yang diperoleh dari dalam diri seseorang melalui pengalaman belajar untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan tertentu.

2.2.2 Prinsip – prinsip Kesiapan Kerja

Prinsip-prinsip *readiness* menurut Slameto (2013: 115) adalah sebagai berikut:

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

Dalyono (2009: 167) 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 fisiologi 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 merupakan masa formatif bagi perkembangan pribadinya.

Prinsip-prinsip kesiapan sangat penting diperhatikan untuk melakukan sesuatu hal terutama dalam hal kerja, baik bekerja dalam dunia usaha dan industri maupun berwirausaha. Mencapai prinsip kesiapan kerja, dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya dengan kegiatan pendidikan sistem ganda yang sudah dijalankan oleh SMK melalui praktik kerja lapangan. Praktik kerja lapangan dapat memberikan sumbangan besar terhadap kesiapan kerja siswa melalui pengalaman-pengalaman dan informasi yang di dapat ketika proses praktik kerja lapangan.

2.2.3 Faktor – faktor Kesiapan Kerja

Sofyan (1992: 8) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja antara lain: "(1) Motivasi belajar, (2) pengalaman praktik luar, (3) bimbingan vokasional, (4) latar belakang ekonomi orang tua, (5) prestasi belajar sebelumnya, (6) informasi pekerjaan, dan (7) ekspektasi masuk dunia kerja". Menurut Kartono (1985: 21), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah faktor-faktor dari dalam diri sendiri (*intern*) dan faktor-faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*).

Sukardi (1994: 44-49) juga mengemukakan beberapa penjelasan terkait faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja diantaranya :

1. Faktor-faktor yang bersumber pada diri individu, yang meliputi :
   a. Kemampuan intelengensi
   Setiap orang memiliki kemampuan intelegensi berbeda-beda, di mana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi akan lebih cepat memecahkan permasalahan yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah. Kemampuan intelegensi yang dimiliki oleh individu memegang peranan penting, sebab kemampuan intelejensi yang dimiliki seseorang dapat dipergunakan sebagai pertimbangan dalam memasuki suatu pekerjaan, jabatan atau karir dan juga sebagai pelengkap dalam mempertimbangkan memasuki suatu jenjang pendidikan tertentu.
   b. Bakat
   Bakat adalah suatu kondisi, suatu kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu tersebut untuk berkembang pada masa mendatang. Untuk itulah kiranya perlu sekali sedini mungkin bakat-bakat yang dimiliki seseorang atau anak-anak di sekolah diketahui dalam rangka memberikan bimbingan belajar yang paling sesuai dengan bakat-bakatnya yang lebih lanjut dalam rangka memprediksi bidang kerja, jabatan atau karir para murid sekolah dilaksanakan tes bakat.
   c. Minat
   Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuran dari perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut, dan kecenderungan-kecenderungan lain untuk bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat sangat besar pengaruhnya dalam mencapai kesiapan dan prestasi dalam suatu pekerjaan serta pemilihan jabatan atau karir.

d. Sikap

Sikap ialah suatu kesiapan pada seorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Pengertian lain sikap merupakan suatu kecenderungan yang relatif stabil yang dimiliki individu dalam mereaksi terhadap dirinya sendiri, orang lain, atau situasi tertentu. Reaksi positif dari individu terhadap suatu pekerjaan, jabatan atau karir merupakan suatu faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan untuk mencapai prestasi.

e. Kepribadian

Kepribadian diartikan sebagai suatu organisasi yang dinamis didalam individu dari sistem-sistem psikofisik menentukan penyesuaian-penyesuaian yang unik terhadap lingkungannya. Terbentuknya pola kepribadian seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor bawaan (fisik dan psikis), faktor pengalaman awal dalam keluarga, dan faktor-faktor pengalaman dalam kehidupan seterusnya. Faktor kepribadian ini memiliki peranan yang berpengaruh bagi seseorang dalam menentukan arah pilih jabatan.

f. Nilai

Nilai adalah sifat-sifat atau hal-hal yang penting atau bergunan bagi kemanusiaan. Dimana nilai bagi manusia dipergunakan sebagai suatu patokan dalam menentukan tindakan. Faktor nilai memiliki pengaruh yang penting bagi individu dalam menentukan pola arah pilih jabatan.

g. Hobi atau kegemaran

Hobi adalah kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan individu karena kegiatan tersebut merupakan kegemarannya atau kesenangannya. Hobi yang dimiliki seseorang memilih pekerjaan yang sesuai berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dijabatnya.

h. Prestasi

Penguasaan terhadap materi pelajaran dalam pendidikan yang sedang ditekuninya oleh individu berpengaruh terhadap arah pilih jabatan di kemudian hari. Instrumen pengukur prestasi belajar siswa biasanya tes buatan guru atau *achievement test.*

i. Keterampilan

Keterampilan yang dapat pula diartikan cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu. Pengertian lain keterampilan ialah penguasaan individu terhadap suatu perbuatan.

j. Penggunaan waktu senggang

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh peserta didik di luar jam pelajaran di sekolah digunakan untuk menunjang hobinya atau untuk rekreasi.

k. Aspirasi dan pengetahuan sekolah atau pendidikan sambungan

Aspirasi dengan pendidikan sambungan yang diinginkan yang berkaitan dengan perwujudan dari cita-citanya. Pendidikan mana memungkinkan mereka memperoleh keterampilan, pengetahuan dalam rangka menyiapkan diri memasuki dunia kerja.

l. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang pernah dialami siswa pada waktu duduk di sekolah atau di luar sekolah yang dapat diperoleh dari Praktik Kerja Lapangan.

m. Pengetahuan tentang dunia kerja

Pengetahuan yang sementara ini dimiliki anak, termasuk dunia kerja, persyaratan, kualifikasi, jabatan struktural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, tempat pekerjaan itu berada, dan lain-lain.

n. Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah

Kemampuan fisik misalnya termasuk badan yang kekar, tinggi dan tampan, badan yang kurus, pendek, dan cebol, tahan dengan panas, takut dengan orang ramai, penampilan yang semrawut, berbicara yang meledak-ledak, angker, dan kasar.

o. Masalah dan keterbatasan pribadi

Masalah atau problema dari aspek diri sendiri ialah selalu ada kecenderungan yang bertentangan apabila menghadapi masalah tertentu sehingga mereka merasa tidak senang, benci, kuatir, takut, pasrah dan bingung apa yang harus dikerjakan. Sedangkan aspek dari segi masyarakat, apabila individu dalam tingkah laku dan tindak-tanduknya yang menyimpang dari tradisi masyarakat.

2. Faktor-faktor sosial

Seperti telah diuraikan bahwa faktor-faktor yang ada pada diri individu berpengaruh terhadap pola kecenderungan arah pilih jabatan. Selain faktor yang ada pada diri individu, kelompok-kelompok itu pun memiliki pola kecenderungan yang berpengaruh terhadap pola pilihan jabatan. Kelompok itu termasuk keolompok primer yaitu kelompok yang erat hubungannya dengan individu dan kelompok sekunder yaitu kelompok yang tidak erat hubungannya dengan individu tetapi mempunyai tujuan-tujuan yang sama.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja baik dari faktor internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut harus seiring dengan kematangan fisik, kebutuhan, tujuan, keterampilan-keterampilan yang telah dipelajari, dan pengalaman yang diperoleh baik dari lingkungan keluarga maupun lingkungan pendidikan yang akan mempengaruhi kesiapan kerja siswa.

2.2.4 Aspek – aspek Kesiapan Kerja

Slameto (2013: 113) mengemukakan bahwa kondisi yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja seseorang setidaknya mencakup 3 aspek, yaitu sebagai berikut :

1) Kondisi fisik, mental, dan emosional

Kondisi fisik yang dimaksud adalah kematangan fisik terdiri dari fisik temporer (lelah, keadaan, alat indra, dll) dan yang permanen (cacat tubuh). Kondisi mental dan emosional menyangkut kecerdasan dan kemampuan mengolah kondisi perasaan. Anak yang berbakat memungkinkan dapat melaksanakan tugas yang lebih tinggi tingkat kesulitannya dibandingkan dengan anak yang lainnya. Sedangkan kondisi emosionalnya dapat dilihat dari kepercayaan diri yang kuat, *persistent* sampai keinginannya terpenuhi, peka terhadap situasi di sekeliling, senang dengan hal-hal baru. Ketiga hal tersebut akan mempengaruhi kecenderungan siswa untuk berbuat sesuatu.

2) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan

Menekankan bahwa dalam memenuhi kebutuhan seseorang akan terdorong dan termotivasi untuk segera memenuhi kebutuhan tersebut serta mencapai tujuannya tersebut. Seperti yang dijelaskan oleh Slameto (2013:114) hubungan antara kebutuhan, motif, tujuan dan kesiapan adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan ada yang disadari dan ada yang tidak disadari.
b. Kebutuhan yang disadari akan mengakibatkan tidak adanya dorongan untuk berusaha.
c. Kebutuhan mendorong usaha, dengan kata lain akan timbul motif yang diarahkan ke pencapaian tujuan.
d. Kebutuhan yang didasari mendorong usaha/membuat seseorang siap untuk berbuat sesuatu, sehingga jelas ada hubungannya dengan kesiapan.

3) Keterampilan, pengetahuan, dan pengertian lain yang dipelajari.

Kebutuhan yang disadari oleh seseorang akan mendorong usaha/membuat seseorang siap untuk melakukan sesuatu, sehingga jelas ada hubungannya antara keterampilan dan pengetahuan dengan kesiapan. Kebutuhan akan sangat menentukan kesiapan.

Menurut Brady (2009: 2), kesiapan kerja mengandung enam unsur yaitu *responsibility, flexibility, skills, communication, self view,* dan *health & safety*, ciri-ciri kesiapan kerja mencakup beberapa hal, antara lain:

a. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Tanggung jawab merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh seorang pekerja. Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak di sengaja. Bekerja tidak hanya mengharuskan pekerja untuk memikul tanggung jawab untuk diri mereka sendiri, tetapi juga tanggung jawab terhadap rekan kerja, tempat kerja, dan pemenuhan tujuan kerja.

b. *Flexibility* (Fleksibilitas)

Lingkungan kerja yang baru, pekerja harus mampu menyesuaikan dengan peran dan situasi kerja yang baru. Pekerja sadar bahwa mereka mungkin perlu lebih aktif dan siap beradaptasi dengan perubahan jadwal kerja, tugas, jabatan, lokasi kerja, dan jam kerja.

c. *Skills* (Keterampilan)

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam mengubah sesuatu hal menjadi lebih bernilai dan memiliki makna. Keterampilan yang harus dimiliki pekerja mencakup keterampilan makro dan mikro. Adapun keterampilan secara makro berhubungan dengan pekerjaan, aset, intelektual, dan keahlian.

Berdasarkan teori yang diuraikan tersebut dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kesiapan kerja meliputi kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja, kemauan dan kemampuan untuk bekerja, bertanggungjawab terhadap pekerjaan, serta mempunyai ambisi untuk maju. Seseorang dikatakan memiliki kesiapan kerja apabila memiliki beberapa ciri-ciri yang telah dijelaskan diatas, sehingga mampu melihat kemampuan serta kekurangan yang ada dalam dirinya sendiri.

2.2.5 Indikator Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah kematangan yang diperoleh dari dalam diri seseorang melalui pengalaman belajar untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan tertentu, untuk itu dalam mengukur kesiapan kerja seseorang terdapat beberapa indikator yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

Winkel dan Hastuti (2007: 668) menyatakan bahwa, untuk dapat memiliki kesiapan kerja yang baik seseorang harus memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan nilai.

1. Ilmu pengetahuan

Winkel dan Hastuti (2007: 652) menyatakan bahwa pengetahuan adalah informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri yang meliputi taraf intelegensi. Informasi mengenai dunia kerja dan diri sendiri sangat penting karena dapat mempengaruhi aspirasi untuk bekerja. Ilmu pengetahuan yang dimaksud yaitu berhubungan dengan pemahaman mengenai materi bidang administrasi yang telah didapatkan selama belajar di SMK.

Sedangkan menurut Slameto (2013: 113) menjelaskan bahwa seorang yang profesional harus mempunyai ilmu dan pengetauan, baik spesifik maupun yang umum. Pengetahuan dan ilmu ini tidak cukup diperoleh dari hasil pelajaran semata-mata di sekolah, tetapi harus ditambah secara terus menerus. Semakin banyak pengetahuan yang diketahuinya, maka semakin luas wawasan yang dimilikinya.

2. Keterampilan

Keterampilan menurut Suprihatiningsih (2016: 7) adalah kemampuan melakukan gerakan otot secara otomatis, tanpa difikir (*motor skill*). Artinya

keterampilan ialah penguasaan individu terhadap suatu perbuatan, dengan memiliki keterampilan yang baik maka seseorang dapat mengerjakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Keterampilan yang dimiliki oleh siswa SMK yaitu keterampilan dalam bidang keahlian administrasi perkantoran diantaranya keterampilan berkomunikasi, keterampilan dalam menjalin hubungan dengan orang lain, keterampilan dalam mengelola laporan keuangan, keterampilan dalam membuat surat bisnis, keterampilan dalam mengoperasikan komputer serta keterampilan dalam mengetik.

Keterampilan menurut Slameto (2013: 113) mengemukakan bahwa bekal pengetahuan saja tidak cukup karena pengetahuan bersifat teoritis, maka perlu adanya praktik agar pengetahuan yang dimiliki akan menjadi keterampilan. Keterampilan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah keterampilan yang sesuai dengan bidang keahliannya.

3. Sikap dan Nilai

Sikap dan nilai menurut Sukardi (1994: 46) adalah kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Pengertian lain adalah suatu reaksi dari seseorang baik positif maupun negatif terhadap suatu situasi yang dihadapi. Sikap positif dari dalam diri individu tentang suatu pekerjaan atau karir akan berpengaruh terhadap kesiapan individu untuk melakukan suatu pekerjaan. Sikap yang dimaksud disini yaitu berkaitan dengan tanggung jawab, semangat yang tinggi, teliti, dan sikap mampu beradaptasi dengan lingkungan baru.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kesiapan kerja pada penelitian ini adalah indikator kesiapan kerja menurut Winkel dan Hastuti (2007: 668) diantaranya yaitu: (1) ilmu pengetahuan; (2) keterampilan; serta 3) sikap dan nilai.

2.3 Praktik Kerja Lapangan

2.3.1 Pengertian Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Pembelajaran di dunia kerja adalah suatu strategi dimana setiap peserta mengalami proses belajar melalui bekerja langsung (*learning by doing*) pada pekerjaan yang sesungguhnya. Sebagaimana diamanatkan didalam amandemen Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, bahwa tanggung jawab pendidikan harus melibatkan peran serta masyarakat. Oleh karena itu keterlibatan DU/DI secara integral untuk memajukan pendidikan dalam proses mencerdaskan anak bangsa adalah suatu bagian yang sangat diharapkan, karena pada akhirnya akan dapat mendorong pertumbuhan pembangunan secara nasional. Pembelajaran di DU/DI adalah program PKL yaitu kegiatan pembelajaran praktik untuk menerapan, memantapan, dan meningkatan kompetensi peserta didik. Pelaksanaan PKL melibatkan praktisi ahli yang berpengalaman di bidangnya untuk memperkuat pembelajaran praktik dengan cara pembimbingan (Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan, 2017: 2). Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan secara tidak langsung akan memberikan pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja.

Menurut Hamalik (2007: 91) praktik kerja lapangan merupakan suatu komponen yang penting dalam sistem pelatihan manajemen untuk mengembangkan wawasan dan keterampilan manajemen. Melalui kegiatan praktik kerja lapangan ini peserta dapat memperoleh pengalaman kerja di Dunia Usaha/Dunia Industri sehingga dapat menjadi bekal kesiapan peserta didik untuk memasuki dunia kerja setelah lulus dari SMK.

Praktik kerja lapangan atau *on the job training* menurut Hamalik (2007: 21) bertujuan untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerjaan tersebut, dan sebagai alat untuk kenaikan jabatan. Pengalaman yang diperoleh saat melaksanakan praktik kerja lapangan, selain mempelajari bagaimana cara mendapatkan pekerjaan, juga belajar bagaimana memiliki pekerjaan yang relevan dengan bakat dan minat yang dimiliki oleh peserta didik tersebut.

Pada hakikatnya, penerapan Pendidikan Sistem Ganda (PSG) ini meliputi pelaksanaan di sekolah dan di DU/DI. Sekolah membekali peserta didik dengan materi pendidikan umum (normatif), pengetahuan dasar (adaptif), serta teori dan keterampilan dasar kejuruan (produktif). Selanjutnya dunia usaha/dunia industri diharapkan membantu bertanggung jawab terhadap peningkatan keahlian profesi melalui program khusus yang dinamakan praktik kerja lapangan.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa praktik kerja lapangan adalah implementasi dari pendidikan sistem ganda yang memadukan secara sistematik dan sinkronisasi antara program pendidikan di sekolah dan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui kegiatan bekerja langsung di dunia kerja yang bersifat wajib tempuh bagi peserta didik SMK. Selain itu praktik kerja lapangan memiliki konsep tersendiri dalam pelaksanaanya dan mempunyai tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pengalaman peserta didik dalam pekerjaan tertentu.

2.3.2 Tujuan Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Tujuan adalah sesuatu yang hendak dicapai oleh suatu perbuatan yang apabila tercapai akan memuaskan individu (Oemar Hamalik, 2013: 160). Praktik kerja lapangan juga memiliki beberapa tujuan yang tercantun dalam Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan (2017: 4), dimana di sebutkan bahwa tujuan praktik kerja lapangan adalah:

1. Memberikan pengalaman kerja langsung (*real*) kepada peserta didik dalam rangka menanamkan (*internalize*) iklim kerja positif yang berorientasi pada peduli mutu proses dan hasil kerja.
2. Menanamkan etos kerja yang tinggi bagi peserta didik untuk memasuki dunia kerja dalam menghadapi tuntutan pasar kerja global.
3. Memenuhi hal-hal yang belum dipenuhi di sekolah agar mencapai keutuhan standar kompetensi lulusan.
4. Mengaktualisasikan salah satu bentuk aktivitas dalam penyelenggaraan model PSG antara SMK dan Institusi Pasangan DU/DI yang memadukan secara sistematis dan sistemik.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa praktik kerja lapangan bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja, meningkatkan disiplin kerja dan memberikan penghargaan terhadap pengalaman kerja. Melalui program PKL, pengalaman dan wawasan peserta didik mengenai dunia kerja akan bertambah sehingga kesiapan kerja peserta didikpun lebih baik.

2.3.3 Manfaat Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Praktik kerja lapangan merupakan pelatihan kerja secara langsung oleh siswa di dunia kerja dan industri, maka dari itu dalam pelaksanaan praktik kerja lapangan memiliki manfaat secara langsung yang dirasakan oleh siswa PKL, pihak sekolah, maupun bagi pihak mitra. Sesuai dengan apa yang di jelaskan dalam Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan (2017: 5), bahwa manfaat praktik kerja lapangan di antaranya adalah:

1. Manfaat bagi Peserta Didik
   a. Mengaplikasikan dan meningkatkan ilmu yang telah diperoleh di sekolah.
   b. Menambah wawasan mengenai dunia kerja khususnya berupa pengalaman kerja langsung (*real*) dalam rangka menanamkan iklim kerja positif yang berorientasi pada peduli mutu proses dan hasil kerja.
   c. Menambah dan meningkatkan kompetensi serta dapat menamkan etos kerja yang tinggi.
   d. Memiliki kemampuan produktif sesuai dengan kompetensi keahlian yang dipelajari.
   e. Mengembangkan kemampuannya sesuai dengan bimbingan/ arahan pembimbing industri dan dapat berkontribusi kepada dunia kerja.
2. Manfaat bagi Sekolah
   a. Terjalinnya hubungan kerjasama yang saling menguntungkan antara sekolah dengan DU/DI.

b. Meningkatkan kualitas lulusannya melalui pengalaman kerja selama PKL.

c. Mengembangkan program sekolah melalui sinkronisasi kurikulum, proses pembelajaran, *teaching factory*, dan pengembangan sarana dan prasarana praktik berdasarkan hasil pengamatan di tempat PKL.

d. Meningkatkan kualitas lulusan.

3. Manfaat bagi Dunia Kerja

a. DU/DI lebih dikenal oleh masyarakat khususnya masyarakat sekolah sehingga dapat membantu promosi produk.

b. Adanya masukan yang positif dan konstruktif dari SMK untuk perkembangan DU/DI.

c. DU/DI dapat mengembangkan proses dan atau produk melalui optimalisasi peserta PKL.

d. Mendapatkan calon tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhannya.

e. Meningkatkan citra positif DU/DI karena dapat berkontribusi terhadap dunia pendidikan sekaligus sebagai implementasi dari Inpres No 9 Tahun 2016.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa praktik kerja lapangan mempunyai manfaat yang besar terutama untuk peserta didik, yaitu dapat memberikan kesempatan untuk berlatih serta memantapkan hasil belajar dan keterampilan dalam kondisi yang sesungguhnya.

2.3.4 Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Sebagaimana tertuang didalam kebijakan konsep PSG harus dilaksanakan selama konsep pembelajaran berlangsung di sekolah dan di Industri. Ruang lingkup bimbingan diarahkan kepada penyiapan siswa memasuki dunia kerja, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Agar tujuan program PKL dapat dipahami oleh semua pihak yang terkait dalam pelaksanaan, maka berikut ini gambaran tentang mekanisme alur kegiatan PKL dari awal persiapan sampai dengan akhir kegiatan sesuai dengan panduan dan pedoman praktik kerja lapangan di bawah ini (Pedoman dan panduan prakerin SMK N 8 Semarang, 2017):

1. Langkah pertama adalah pembekalan di dalam sekolah mengenai persiapan dan perlengkapan administrasi, serta pembekalan teknis praktik keja lapangan.
2. Mengantarkan siswa ke DU/DI untuk melakukan serah terima peserta prakerin dari pembimbing sekolah dengan pihak DU/DI.
3. Pengenalan orientasi lapangan untuk menjelaskan pembimbing PKL dan rencana serta jadwal kegiatan.
4. Peserta PKL menyiapkan administrasi praktik berupa format-format dan membuat rencana jadwal kegiatan prakerin.
5. Kegiatan monitoring oleh pembimbing sekolah dan laporan/konsultasi siswa dengan pembimbing PKL.
6. Kegiatan praktik diantaranya adalah melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk/arahan pembimbing lapangan, menjaga keselamatan kerja, mencatat agenda kegiatan harian pada buku jurnal yang di paraf oleh pembimbing, merencanakan pembuatan laporan PKL dari salah satu pekerjaan yang menarik untuk di bahas, dan mendapatkan sertifikat PKL.
7. Pembuatan laporan PKL.
8. Evaluasi PKL dari pembimbing dan pihak sekolah

Berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan bahwa pemetaan instansi dilakukan agar pelaksanaan praktik kerja lapangan di Dunia Usaha/Dunia Industri dapat sesuai dengan program keahlian masing-masing yang dalam hal ini yaitu kompetensi keahlian Administrasi Perkantoran. Sebelum peserta didik yang melaksanakan PKL harus diberikan pembekalan terlebih dahulu tentang program

yang akan dilaksanakan sehingga benar-benar memahami apa yang harus mereka lakukan di dunia kerja.

Peserta didik belajar pada kondisi nyata di dunia kerja, dimana peserta didik mendapatkan lingkungan belajar yang berbeda dengan lingkungan sekolah. Jika peserta didik di dunia industri tidak mendapatkan pengalaman serta keterampilan yang tidak diperoleh di sekolah, hal ini disebabkan oleh lingkungan belajar yang berbeda antara sekolah dengan industri.

2.3.5 Indikator Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Pelaksanaan praktik kerja lapangan pada DU/DI harus memperhatikan dua hal yaitu (1) Metode, pemilihan metode pembelajaran praktik yang diarahkan ke kondisi kerja, (2) Proses pelatihan; pemanfaatan waktu dalam pelatihan (*time on task)* harus efektif dan seefisien mungkin. Untuk itu perlu rencana yang matang tentang kegiatan guru/instruktur PKL adalah siswa, guru instruktur dan guru pembimbing praktik kerja lapangan dilaksanakan sesuai dengan program (materi, jangka waktu, jadwal, penilaian, pelaporan dan sertifikasi).

Indikator praktik kerja lapangan yang dilakukan siswa terdiri dari aspek teknis dan non teknis (Depdikbud, 2005) meliputi:

1. Tingkat penguasaan keterampilan siswa dalam menyelelesaikan pekerjaan
2. Sikap dan perilaku siswa selaras di dunia kerja
3. Disiplin dan tanggungjawab
4. Kreativitas
5. Kemandirian
6. Kerja sama maupun ketaatan

Sedangkan indikator PKL yang digunakan SMK Negeri 1 Purwodadi dalam panduan praktik kerja lapangan Menurut Hansman (2001), meliputi:

1. Tahap I : Pengamatan. Peserta didik mengamati kinerja dari suatu kegiatan di tempat PKL kemudian merencanakan mengartikulasikannya dalam suatu kegiatan nyata/*riil*.
2. Tahap II : Meniru tindakan (*approximatting*). Peserta didik meniru tindakan yang dilakukan oleh staf DU/DI / pembimbing industri. Peserta didik mencoba melakukan kegiatan seperti yang dilakukan oleh ahli dan membandingkannya.
3. Tahap III : Kerja dalam bantuan dan pengawasan. Peserta didik mulai bekerja secara lebih rinci dibawah pengawasan dan bantuan pembimbing industri. Mereka bekerja sesuai dengan standar tempat kerja. Kemampuan peserta didik meningkat melalui bantuan ahli atau pembimbing industri.
4. Tahap IV : Bekerja Mandiri (*Self-directed Learning*). Peserta didik hanya minta bantuan jika diperlukan. Peserta didik mencoba tindakan nyata di dunia kerja DU/DI, namun tetap membatasi dirinya untuk lingkup tindakan di lapangan yang dipahami. Peserta didik melakukan tugas yang sebenarnya dan hanya mencari bantuan bila diperlukan dari ahli.
5. Tahap V : Aktualisasi dan eksplorasi. Peserta didik melakukan aktualisasi dan eksplorasi dalam penerapan pengetahuan dan keterampilan yang sudah dimiliki. Dalam tahap ini peserta didik memberikan tanggapan terhadap pengembangan metode kerja, prosedur kerja, formula dan hal lain yang digunakan di DU/DI.

Nolker & Schoenfeldt (1983) dalam Wena (2009: 101-103) menyebutkan salah satu strategi pembelajaran untuk mengajarkan keterampilan dasar kejuruan adalah strategi pembelajaran pelatihan industri *(Training Within Industry/TWI)* yang terdiri atas lima tahap kegiatan yaitu:

1. Tahap Persiapan

Secara garis besar kegiatan guru dalam tahap ini adalah mempersiapkan lembar kerja *(job sheet)*, menjelaskan tujuan pembelajaran dan pelatihan, menjelaskan arti pentingnya PKL, menilai dan menetapkan kemampuan awal siswa. Secara pokok kegiatan guru dalam tahap ini adalah merencanakan, menata,

dan memformulasikan kondisi-kondisi pembelajaran dan pelatihan sehingga kaitan secara sistematis dengan strategi yang akan diterapkan.

2. Tahap Peragaan

Pada tahap ini guru atau instruktur sudah mulai memasuki tahap implementasi. Penggunaan strategi pembelajaran dan pelatihan yang tetap harus mulai dipertimbangkan. Tahap peragaan ini strategi penyampaian yang digunakan harus disesuaikan dengan media pembelajaran dan pelatihan praktik yang tersedia.

3. Tahap Peniruan

Setelah tahap peragaan dilaksanakan dengan seksama, baru dilanjutkan dengan tahap peniruan. Tahap peniruan siswa melakukan kegiatan kerja menirukan aktivitas kerja yang telah diperagakan oleh guru. Kiranya hal yang perlu diperhatikan dalam tahap ini adalah variabel strategi yang berkaitan dengan strategi pengelolaan dan pengorganisasian pembelajaran serta pelatihan praktik.

4. Tahap Praktik

Setelah siswa mampu menirukan cara kerja dengan baik, langkah berikutnya adalah pelaksanaan kegiatan praktik. Pada tahap ini siswa mengulangi aktivitas kerja yang baru dipelajari sampai keterampilan kerja yang dipelajari betul-betul dikuasai sepenuhnya. Hal penting yang perlu dilakukan dan diperhatikan guru dalam tahap ini adalah pengaturan strategi pengelolaan dan pengorganisasian pembelajaran dan pelatihan praktik, sehingga siswa betul-betul mampu melakukan kegiatan belajar praktik secara optimal.

5. Tahap Evaluasi

Tahap evaluasi merupakan tahap akhir yang paling penting bagi setiap proses pembelajaran dan pelatihan, terutama dalam pembelajaran dan pelatihan praktik kejuruan. Evaluasi dilakukan terhadap pembelajaran dan pelatihan praktik, siswa akan mengetahui kemampuannya secara jelas sehingga siswa dapat memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran dan pelatihannya. Demikian pula kegiatan evaluasi amat penting bagi seorang guru, karena dari hasil evaluasi yang dilakukan dapat diketahui seberapa jauh tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Selain itu, dengan evaluasi seseorang akan dapat memahami kelemahan-kelemahan strategi pembelajran dan pelatihan yang telah dilakukan sehingga evaluasi pun sekaligus berfungsi sebagai salah satu teknik untuk memperbaiki program pembelajaran dan pelatihan.

Pada penelitian ini, indikator praktik kerja lapangan (PKL) menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Nolker & Schoenfeldt (1983) dalam Wena (2009:101) yakni: (1) Tahap persiapan; (2) Tahap peragaan; (3) Tahap peniruan; (4) Tahap praktik; (5) Tahap evaluasi.

2.4 Motivasi Memasuki Dunia Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Motivasi merupakan sebuah kondisi fisik yang menggerakan seseorang secara terarah untuk mencapai suatu tujuan. Purwanto (2007: 73) mengatakan “motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.”. Tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan

kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Sukmadinata (2009: 61) juga berpendapat bahwa "motivasi adalah kekuatan yang mendorong kegiatan individu untuk menggerakkan individu untuk melakukan kegiatan mencapai suatu tujuan". Hal ini adalah mendorong individu untuk memasuki dunia kerja. Motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka, maka akan meniadakan atau mengelakan perasaan tidak suka itu (Sardiman, 2007: 75). Motivasi akan menyebabkan terjadinya perubahan energi yang ada pada diri manusia sehingga akan bergayut pada gejola kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu, yaitu untuk memasuki dunia kerja. Semua itu didorong karena adanya tujuan, kebutuhan atau keinginan.

Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi memasuki dunia kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan peserta didik untuk memasuki dunia kerja. Dorongan tersebut dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar.

2.4.2 Aspek dan Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2009: 96) aspek motivasi dikenal aspek aktif atau dinamis dan aspek pasif atau statis. Aspek aktif/dinamis yaitu motivasi yang tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Aspek pasif/statis yaitu motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus

sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

Clelland dalam Hasibuan (2009: 97) mengemukakan pola motivasi sebagai berikut:

1. *Achievement Motivation* merupakan keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan yang dihadapi untuk kemajuan dan pertumbuhan.
2. *Affiliation Motivation* merupakan dorongan dari dalam diri untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. *Competence Motivation* merupakan dorongan dari dalam diri untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.
4. *Power Motivation* merupakan dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil risiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

Menurut Hasibuan (2009: 97) tujuan pemberian motivasi adalah untuk mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktifitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan kerja dan meningkatkan kedisiplinan kerja.

Berdasarkan beberapa teori di atas, tujuan motivasi menurut peneliti yaitu motivasi akan memberikan dorongan/penggerak kepada siswa dalam menentukan arah untuk mencapai tujuan yaitu untuk memasuki dunia kerja sesuai dengan bidang kompetensinya.

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Uno (2009: 9) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar diri individu (Sukmadinata, 2009: 61) . Tenaga-tenaga tersebut berupa (1) Desakan (*drive*); (2) Motif (*motive*), (3) Kebutuhan (*need*); (4) Keinginan (*wish*).

Menurut Anoraga (2009: 40) yang akan menimbulkan motivasi memasuki dunia kerja adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang termasuk dalam golongan *Motivational Factors* (pekerjaannya sendiri, *archivement*, kemungkinan untuk berkembang, tanggung jawab, kemajuan, pengakuan). Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia yang menginginkan tercapainya hasil *(archivement)*, dan dengan berhasilnya pencapaian suatu hasil, mengalami perkembangan kepribadiaannya.

Sardiman (2007: 83), motivasi yang ada pada setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
2. Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa). Tidak memerlukan dorongan dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan berprestasi yang telah dicapainya)
3. Menunjukan minat terhadap bermacam-macam masalah untuk orang dewasa (misalnya masalah pembangunan agama, politik, ekonomi, keadilan, pemberantas korupsi, penentangan terhadap setiap tindak kriminal, amoral, dan sebagainya)
4. Lebih senang bekerja mandiri
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)

6. Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu
8. Senang mencari dan memecahkan masalah

2.4.4 Fungsi Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Motivasi berguna bagi seseorang sebagai pendorong dalam melakukan suatu pekerjaan dengan terarah sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Menurut Sardiman (2007: 85), motivasi mempunyai tiga fungsi yaitu:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Maka dari itu motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyelasaikan perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Selain itu, Sukmadinata (2009: 62) mengungkapkan bahwa motivasi memiliki dua fungsi yaitu: pertama mengarahkan atau *directional function*, dan kedua yaitu mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan atau *activating and energizing function.* Pada mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mendekatkan atau menjauhkan individu dari sasaran yang akan dicapai. Motivasi juga dapat berfungsi mengaktifkan atau meningkatkan kegiatan. Suatu perbuatan atau kegiatan yang tidak bermotif atau motifnya sangat lemah, akan dilakukan dengan tidak sungguh-sungguh, tidak terarah dan kemungkinan besar tidak akan membawa hasil.

Menurut Eysenck dalam Djaali (2007: 104) menjelaskan: “fungsi motivasi antara lain menjelaskan dan mengontrol tingkah laku”. Menjelaskan tingkah laku berarti dapat diketahui alasan siswa melakukan pekerjaan dengan tekun dan rajin.

Sedangkan mengontrol tingkah laku berarti dapat diketahui alasan seseorang sangat menyenangkan suatu objek dan kurang menyenangi objek yang lain.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi memasuki dunia kerja antara lain; mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan, misalnya melamar sebuah pekerjaan untuk memasuki dunia kerja. Selain itu motivasi berfungsi sebagia pengarah, artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan untuk memasuki dunia kerja.

2.4.5 Indikator Motivasi Memasuki Dunia Kerja

Motivasi memasuki dunia kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan peserta didik untuk memasuki dunia kerja. Dorongan tersebut dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar, untuk itu dalam mengukur motivasi memasuki dunia kerja seseorang terdapat beberapa indikator yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

Uno (2009: 10) menjelaskan bahwa indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi memasuki dunia kerja antara lain: (1) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, (2) adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, (3) adanya harapan dan cita-cita, (4) penghargaan dan penghormatan atas diri, (5) adanya lingkungan yang baik, dan (6) adanya kegiatan yang menarik.

Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Maslow membuat hipotesis bahwa di dalam setiap manusia

terdapat hierarki kebutuhan yang dijelaskan dalam buku perilaku organisasi oleh Robbins (2015: 128). Teori hierarki kebutuhan dari Maslow antara lain:

1. Fisiologis, meliputi kelaparan, kehausan, tempat perlindungan, dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Rasa aman, meliputi keamana dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial, meliputi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
4. Penghargaan, meliputi faktor internal dan eksternal yaitu rasa harga diri, kemandirian, pencapaian, status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri, meliputi dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa; seperti pertumbuhan, mencapai potensi yang dimilki, dan pemenuhan diri.

Selain itu Sukmadinata (2009: 61) juga mengemukakan indikator yang digunakan dalam mengukur motivasi memasuki dunia kerja yaitu sebagai berikut:

1. Desakan (*drive*)

   Desakan adalah seseorang akan termotivasi untuk melakukan kegiatan karena melihat desakan dari lingkungan sekitarnya, baik dari lingkungan keluarga, lingkungan sekolah ataupun lingkungan masyarakat.

2. Motif (*motive*)

   Motif adalah seseorang termotivasi untuk melakukan kegiatan karena ia memiliki harapan akan masa depan yang lebih baik dan berusaha menggapai cita-cita sesuai dengan yang diimpikan.

3. Kebutuhan (*need*)

   Kebutuhan merupakan seseorang termotivasi untuk melakukan kegiatan karena terdorong untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya sendiri secara mandiri tanpa harus menggantungkan kepada orang lain.

4. Keinginan (*wish*)

Keinginan adalah seseorang akan termotivasi untuk melakukan kegiatan karena keinginan untuk bekerja sesuai dengan kemauan dan kemampuan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi memasuki dunia kerja pada penelitian ini adalah indikator menurut Sukmadinata (2009: 61), yaitu: (1) Desakan, (2) Motif, (3) Kebutuhan, dan (4) Keinginan.

2.5 Keaktifan Berorganisasi

2.5.1 Pengertian Keaktifan Berorganisasi

Robbins (1994: 4) mengatakan bahwa organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang di koordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat di identifikasi, yang bekerja atas dasar terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Menurut Suryosubroto (2013: 287) berpendapat bahwa, “Organisasi siswa merupakan kegiatan tambahan di luar struktur program dilaksanakan di luar jam pelajaran biasa agar memperkaya dan mamperluas wawasan pengetahuan dan kemampuan siswa”.

Penjelasan lain dari Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 39 tahun 2008 tentang pembinaan kesiswaan menjelaskan bahwa organisasi siswa adalah organisasi resmi di sekolah dari tidak ada hubungan organisatoris dengan organisasi kesiswaan sekolah lain. Organisasi adalah unit sosial yang secara sadar dikoordinasikan, terdiri dari 2 orang atau lebih yang berfungsi secara relatif berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan (Wibowo, 2017: 1).

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003: 3) berpendapat bahwa organisasi adalah sistem sosial yang terstruktur terdiri dari kelompok dan individu bekerja bersama untuk mencapai beberapa sasaran yang di sepakati. Menurut beberapa pengertian para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi merupakan sekumpulan dua orang atau lebih yang saling bekerjasama untuk mencapai sebuah tujuan. Jadi, dalam sebuah organisasi terdapat tiga unsur utama yaitu sekelompok orang, bekerja sama, dan sebuah tujuan. Sehingga suatu kelompok belum bisa di sebut organisasi, tapi organisasi sudah pasti sebuah kelompok.

Bertitik tolak dari berbagai penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa keaktifan siswa dalam kegiatan organisasi yaitu siswa yang secara aktif menggabungkan diri dalam suatu kelompok atau organisasi tertentu untuk melakukan suatu kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, menyalurkan bakat, memperluas wawasan dan membentuk kepribadian siswa seutuhnya.

2.5.2 Macam-macam Organisasi Siswa

Menurut Mulyono (2014: 190), ada lima macam kegiatan berorganisasi yaitu sebagai berikut: 1) OSIS; 2) Pramuka; 3) Olahraga dan Kesenian; 4) Majalah Sekolah; dan 5) Palang Merah Remaja. Organisasi siswa di kelas pada umumnya sekadar disebut pengurus kelas dengan seorang ketua kelas dilengkapi dengan beberapa pengurus yang lain sesuai dengan keperluan. Melalui pengurus kelas dapat dilakukan musyawarah untuk membentuk pengurus siswa di sekolah berupa organisasi siswa intra sekolah.

Melalui OSIS dapat disalurkan berbagai inisiatif, kreativitas dan kemampuan memimpin dapat dikembangkan. Secara umum, tujuan OSIS dapat dirumuskan sebagai berikut:

a. Mempersiapkan siswa menjadi warga negara yang memiliki jiwa Pancasila, kepribadian luhur, moral yang tinggi, berkecakapan serta memiliki pengetahuan yang siap untuk diamalkan.
b. Mempersiapkan persatuan dan kesatuan agar menjadi warga yang mengabdi kepada Tuhan Yang Maha Esa, tanah air, dan bangsanya.
c. Menggalang persatuan dan kesatuan siswa yang kokoh dan akrab di sekolah dalam suatu wadah OSIS.
d. Menghindarkan siswa dari pengaruh-pengaruh dari luar yang tidak sehat
e. Mencegah siswa dijadikan sasaran perebutan pengaruh serta kepentingan suatu golongan (dalam usaha peningkatan ketahanan sekolah).

Suatu sekolah memerlukan situasi yang memungkinkan siswa mendapat kesempatan mengembangkan dirinya dengan program dan kegiatan yang bersifat non formal. Salah satunya diwujudkan dalam bentuk kegiatan pramuka sekolah di luar jam pelajaran. Maka demikian pramuka memungkinkan sekolah membantu siswa menggunakan dan mengisi waktu senggangnya secara berdaya dan berhasil. Olahraga dan kesenian sekolah sebenarnya sudah diselenggarakan dalam bentuk bidang studi, yang diselenggarakan pada jam pelajaran khusus. Olahraga dan kesenian sekolah diselenggarakan dengan harapan dapat mewujudkan hubungan manusia yang intensif. Siswa belajar menghormati keberhasilan orang lain, bersikap positif, berjuang untuk mencapai suatu potensi secara jujur dan lain-lain.

Majalah sekolah merupakan suatu wadah yang digunakan untuk memuat karya-karya siswa. Majalah sekolah dapat membuat karya-karya siswa berupa prosa atau puisi dan berita-berita mengenai kehidupan sekolah. Selain itu, majalah sekolah dapat digunakan sebagai wadah untuk memuat aspirasi-aspirasi siswa termasuk saran-sarannya mengenai kahidupan sekolah. Palang Merah Remaja (PMR) merupakan suatu wadah atau organisasi pelajar yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan pelayanan-pelayanan medis dan kesehatan terhadap korban atau pasien yang membutuhkan pertolongan.

Berdasarkan beberapa macam organisasi di sekolah, dapat diketahui bahwa di sekolah memiliki berbagai macam organisasi/ekstrakurikuler sebagai wadah siswa untuk mengembangkan diri siswa, selain itu siswa juga dapat memilih sesuai dengan minat dan bakat, sehingga siswa dapat berkontribusi secara maksimal dalam suatu organisasi yang diikuti.

2.5.3 Fungsi dan Tujuan Organisasi Siswa

Organisasi berkaitan dengan pengembangan kerangka kerja dimana keseluruhan pekerjaan dibagi kedalam komponen-komponen yang dapat di kelola dengan tujuan untuk memfasilitasi pencapaian tujuan (Wukir, 2013: 1). Konsep tujuan organisasi adalah yang paling dan sangat kontroversional dalam mempelajari organisasi. Ahli analisis mengatakan bahwa tujuan sangat di perlukan dalam memahami organisasi. Kemudian ahli tingkah laku menjelaskan bahwa hanya individu-individu yang mempunyai tujuan, organisasi tidak. Bagi kebanyakan analisis, tujuan merupakan suatu titik sentral petunjuk dalam menganalisis organisasi.

Organisasi wajib diikuti oleh siswa kelas X dan XI SMK Negeri 1 Purwodadi, dengan mengikuti organisasi banyak manfaat yang didapatkan oleh siswa. Mulyono (2014:188) mengungkapkan bahwa sebagai kegiatan pembelajaran diluar kelas organisasi memiliki fungsi dan tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan peserta didik sebagai anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam semesta
2. Melatih sikap disiplin, kejujuran, kepercayaan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas
3. Mengembangkan etika dan akhlak yang mengintegerasikan hubungan dengan Tuhan, Rasul, manusia, alam semesta, bahkan diri sendiri
4. Menyalurkan dan mengembangkan potensi dan bakat peserta didik agar dapat menjadi manusia yang berkreativitas tinggi, dan penuh dengan karya
5. Mengembangkan sensitivitas peserta didik dalam melihat persoalan-persoalan sosial-keagamaan sehingga menjadi insan yang proaktif terhadap permasalahan sosial keagamaan
6. Memberikan bimbingan dan arahan serta pelatihan kepada peserta didik agar memiliki fisik yang sehat, bugar, kuat, cekatan, dan terampil
7. Memberi peluang peserta didik agar memiliki kemampuan komunikasi (*human relation*) dengan baik; secara verbal dan non verbal.

Berdasarkan penjabaran tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada banyak manfaat yang didapatkan oleh siswa yang aktif berorganisasi. Keaktifan ini diharapkan tidak menjadi penghambat dalam mempersiapkan siswa ke dunia kerja namun sebaliknya bisa menjadikan siswa siap untuk terjun ke dunia kerja.

2.5.4 Indikator Keaktifan Berorganisasi

Robbins (1994:4) mengatakan bahwa organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang di koordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat di identifikasi, yang bekerja atas dasar terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Untuk mengukur keaktifan berorganisasi seseorang, beberapa ahli menyebutkan indikator yang digunakan untuk mengukur keaktifan dalam

organisasi. Indikator keaktifan berorganisasi menurut Suryosubroto (2013: 302) adalah sebagai berikut: 1) Tingkat kehadiran dalam pertemuan; 2) Jabatan yang dipegang; 3) Pemberian saran, usulan, kritik, dan pendapat bagi peningkatan organisasi; 4) Kesediaan anggota untuk berkorban; dan 5) Motivasi anggota.

Ratminto dan Winarsih (2014: 181 – 182) juga menyebutkan bahwa untuk mengukur aktif atau tidaknya seseorang dalam berorganisasi, dibutuhkan beberapa ukuran. Ukuran aktif berorganisasi adalah sebagai berikut:

1. Responsivitas, yaitu kemampuan menyusun agenda dan prioritas kegiatan. Menurut Hayat (2017: 172) menyebutkan bahwa responsivitas merupakan kepekaan terhadap kebutuhan dan kondisi yang ada sebagai bentuk pemberian pelayanan yang baik dan berkualitas.
2. Akuntabilitas, yaitu ukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian kinerja dengan ukuran eksternal, seperti nilai dan norma dalam masyarakat. Akuntabilitas atau *accountability* menurut Hayat (2017: 173) menjelaskan bahwa setiap keputusan dan kebijakan publik harus dipertanggungjawabkan secara penuh. Aspek akuntabilitas merupakan bentuk pertanggungjawaban kepada pihak yang berwenang sebagai bentuk kontrol terhadap kinerja yang sudah dilakukan.
3. Keadaptasian, yaitu mampu atau tidaknya beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Adaptasi berhubungan dengan bagaimana seseorang bertindak dan bertingkahlaku dengan lingkungan organisasi.
4. Empati, yaitu kepekaan terhadap isu-isu yang sedang berkembang di lingkungan sekitar. Empati yang dimaksudkan adalah perasaan psikologi

seseorang dalam berempati atau dapat ikut merasakan apa yang sedang terjadi di lingkungan organisasi.

5. Keterbukaan atau transparasi, yaitu mampu atau tidaknya seseorang bersikap terbuka dengan sekitar. Keterbukaan menurut Istianto (2011: 115) menjelaskan bahwa pada prinsip keterbukaan yaitu petunjuk untuk memberikan informasi secara terbuka terhadap segala sesuatu yang berkaitan.

Pada penelitian ini, indikator variabel keaktifan berorganisasi menggunakan indikator dari Ratminto dan Winarsih (2014: 181- 182) yaitu responsivitas, akuntabilitas, keadaptasian, empati dan keterbukaan.

2.5.5 Kajian Penelitian Terdahulu

Selain didukung oleh teori yang telah diuraikan di atas, penelitian ini juga merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, kekatifan berorganisasi, dan kesiapan kerja. Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini diantaranya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Caballero, C., & Walker, A. (2010)	*Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods*	Kesiapan kerja mendukung perlunya mengembangkan ukuran kesiapan kerja spesifik yang akan memungkinkan praktik	Penelitian ini meneliti tentang kesiapan kerja dan apa yang harus disiapkan dalam	Perbedaan dalam penelitian ini adalah terletak pada responden dan tidak adanya variabel lain

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			pengambilan keputusan yang lebih efektif dan berpotensi memprediksi kapasitas dan kinerja pekerjaan jangka panjang.	memasuki dunia kerja	yang ikut berpengaruh dalam kesiapan kerja siswa
2.	Caballero, (2011)	*The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates*	Dalam penelitian ini keempat faktor menjelaskan pengaruhnya sebesar 44,7% dari varians, antara lain karakteristik pribadi, kecerdasan organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan sosial.	Dalam penelitian ini meneliti tentang kesiapan kerja dan juga dengan variabel organisasi sebagai variabel X.	Perbedaan ini terletak pada variabel dan juga responden.
3.	Md. Abdullah-Al-Mamun, (2012)	*The Soft Skills Education for the Vocational Graduate: Value as Work Readiness Skills*	Hasil penelitian ini adalah iswa dengan *soft skill* seperti sikap positif, komunikasi yang efektif, keterampilan pemecahan masalah dll. jauh lebih baik memiliki peluang memasuki dunia kerja	Penelitian ini meneliti tentang tingkat kesiapan kerja siswa dan apa saja yang perlu dipersiapkan dalam kesiapan kerja siswa	Perbedaan dalam penelitian ini adalah responden, objek penelitian, dan variabel penelitian

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			dibandingkan dengan siswa yang kurang dalam keterampilan ini		
4.	Rahmi Yati, (2014)	Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kompetensi Kerja Peserta Didik Kelas XII SMK Muhammadiyah I Padang Tahun Pelajaran 2012/2013	Terdapat pengaruh yang positif motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Pengaruh tersebut sebesar 0,325 satuan.	Penelitian ini meneliti tentang pengaruh motivasi memasuki dunia kerja pada kesiapan kerja, sasaran kelas XII SMK	Jumlah variabel X yang dipilih dan sasaran penelitian
5.	Amzar Yulianto, (2015)	Pengaruh Keaktifan Siswa Berorganisasi Terhadap Peningkatan *Soft Skill* dan Prestasi Belajar Siswa Kelas XI Kompetensi Keahlian Teknik Permesinan SMK Muhammadiyah Prambanan Tahun Ajaran 2014/2015	Terhadap pengaruh positif dan signifikan keaktifan siswa berorganisasi terhadap peningkatan *soft skill* siswa, mampu mempengaruhi sebesar 24,3% perubahan pada peningkatan *soft skill.*	Penelitian tentang keaktifan organisasi untuk meningkatkan *soft skill*	Penelitian ini hanya meneliti variabel keaktifan berorganisasi dan mengaitkan dengan kesiapan kerja.

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	Uun Kurniati (2015)	Pengaruh Praktik Kerja Industri, Prestasi Akademik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Jurusan Akuntansi Kelas XII SMK Negeri 1 Brebes Tahun Ajaran 2013/2014	Pelaksanaan praktik kerja Industri memiliki pengaruh yang positif terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 18,23%	Penelitian ini meneliti tentang pengaruh praktik kerja industri pada kesiapan kerja, sasaran kelas XII SMK	Variabel X yang dipilih yaitu prestasi akademik dan motivasi kerja, dan sasaran penelitian
7.	Joko Widodo, (2015)	*BKK Management at Vocational School in Semarang*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perencanaan PT BKK di SMK belum sistematis serta pengorganisasi an BKK belum terstruktur dengan baik.	Mengetahui bagaimana pengelolaan kesipan kerja siswa dari pihak atau tm BKK sekolah.	Penelitian ini lebih menekanka n pada penelitian pengelolaan BKK dan manajemen BKK sekolah serta objek penelitian.
8.	Dewi Setyowati, (2016)	Pengaruh Prakerin dan Motivasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Siswa Melalui Prestasi Belajar Pada Siswa Kelas XII	Hasil uji jalur menunjukkan besarnya pengaruh praktik kerja industri terhadap prestasi belajar akuntansi pada siswa kelas XII kompetensi keahlian	Penelitian ini meneliti tentang pengaruh praktik kerja industri pada kesiapan kerja, sasaran	Variabel X yang dipilih yaitu motivasi belajar, dan sasaran penelitian

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Pelita Nusantara 1 Semarang Tahun Pelajaran 2015/2016	akuntansi di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang tahun ajaran 2015/2016 yaitu sebesar 0,798 atau 7,98%.	kelas XII SMK	
9.	Yosephin Mutiara Wardani, (2016)	Pengaruh Praktik Kerja Industri, Bimbingan Karir dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa (Studi pada siswa kelas XII SMK Negeri 1 Kendal tahun pelajaran 2016/2017)	Terdapat pengaruh simultan dari variabel praktik kerja industri, bimbingan karir dan motivasi memasuki dunia kerja sebesar 81,14%. Secara parsial masing-masing variabel tersebut berpengaruh sebesar 21,99%, 26,62%, dan 12,53%.	Variabel yang sama yaitu praktik kerja industri dan memasuki dunia kerja, penelitian kuantitatif, sasaran kelas XII SMK	Perbedaan jumlah variabel dan variabel X yang dipilih, sasaran lebih luas
10.	Aditiya Riyadi Saputro, (2017)	Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan keaktifan organisasi terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 49,98%.	Penelitian ini meneliti tentang pengaruh keaktifan organisasi pada kesiapan kerja, sasaran kepada Mahasiswa	Jumlah variabel X yang dipilih dan sasaran penelitian

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Pendidikan Ekonomi Angkatan 2013-2016 Universitas Sebelas Maret Surakarta			
11.	Siti Umayah, (2017)	Pengaruh *On The Job Training* (OJT), Minat Kerja, dan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Batang.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara OJT, minat kerja dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK Negeri 1 Batang sebesar 55,5%. Ada pengaruh positif dan siginifikan antara OJT dengan kesiapan kerja siswa.	Variabel *On The Job Traininh* (OJT) terhadap kesiapan kerja	Penelitian ini tidak meneliti variabel minat kerja dan bimbingan karir.
12.	Linda Yuliani, (2018)	Pengaruh Bimbingan Karir, Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Disiplin Belajar Terhadap Kesiapan Kerja	Terdapat pengaruh positif secara simultan sebesar 69,8% sedangkan secara parsial imbingan karir berpengaruh positif 19,8%, motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh positif sebesar 7,3% dan	Penelitian ini meneliti tentang pengaruh motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja	Perbedaan terdapat pada variabel X , objek yang dipilih dan responden penelitian

No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			disiplin belajar berpengaruh positif sebesar 29,9%.		
13.	Meena Chavan and Leanne Carter, (2018)	*Expectations and perceptions on work readiness*	Dalam penelitian ini meneliti tentang proses dan keterampilan yang harus dimiliki untuk seseorang agar siap bekerja, yaitu menjalin pertemanan atau relasi, penyesuaian diri, dan juga praktik kerja atau magang.	Penelitian ini meneliti tentang kesiapan kerja dan mencari berapa besar kesiapan kerja yang dimiliki oleh pelajar atau mahasiswa	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan tidak ada variabel lain selain kesiapan kerja
14.	Muningsih Rahayu, (2018)	Pengaruh *On The Job Training*, Kondisi Ekonomi Keluarga, dan Keaktifan Berorganisasi Terhadap Kesiapan Keja Ssiswa Kelas XI Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran di SMK Muhammadiyah Bobotsari Tahun 2018	Ada pengaruh secara simultan sebesar 41,8%, sedangkan secara parsial OJT berpengaruh positif dan signifikan sebesar 8%, kondisi ekonomi keluarga berpengaruh sebesar 1,5%, dan keaktifan berorganisasi berpengaruh sebesar 10,2%.	Variabel praktik kerja lapangan dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja, sasaran kesiapan kerja untuk SMK	Perbedaan pada variabel X kondisi ekonomi keluarga, dan sasaran pada kelas XI
15.	Nindya Purnama,	Pengaruh Prakerin	Secara parsial untuk prakerin	Penelitian ini meneliti	Perbedaan terletak

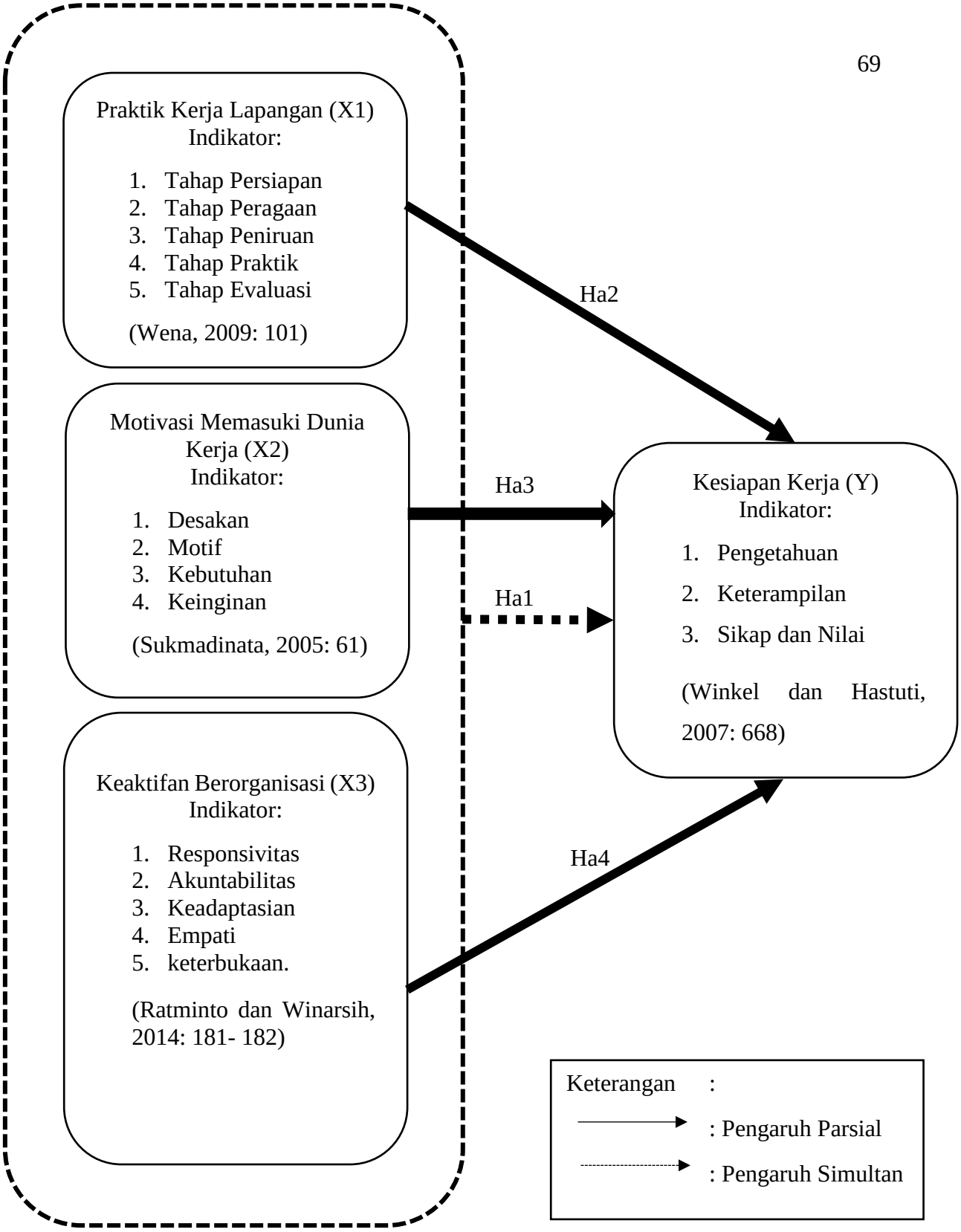
No	Nama	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(2018)	(Praktik Kerja Industri), Bimbingan Karir, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja	(praktik kerja industri) berpengaruh sterhadap kesiapan kerja sebesar 3,34%, bimbingan karir berpengaruh sebesar 11,35% dan informasi dunia kerja berpengaruh sebesar 3,96%.	tentang praktik kerja industri atau praktik kerja lapangan terhadap kesiapan kerja siswa SMK	pada variabel X, objek penelitian, serta jumlah responden

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan pada tabel 2.1, menunjukkan bahwa banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kesipan kerja sehingga masih ada beberapa hal yang harus dipersiapkan oleh peserta didik agar dapat bersaing secara positif untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi keahlian yang dimiliki. Melihat hasil penelitian pada penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meniliti beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja sesuai dengan fenomena yang terjadi pada objek penelitian. Peneliti memilih melakukan penelitian adanya pengaruh dari variabel praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan kekatifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi tahun ajaran 2018/2019 yang belum diteliti sebelumnya.

2.6 Kerangka Berpikir

Setelah melakukan talaah pustaka yang mendasari perumusan masalah maka, selanjutnya dibentuk sebuah kerangka pemikiran teoritis, yang akan digunakan sebagai acuan untuk pemecahan masalah. Kerangka pemikiran teoritis dan model penelitian disajikan pada Gambar 2.1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan berorganisasi secara langsung terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Pada variabel kesiapan kerja (Y) ada 3 indikator yaitu pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai.

Pada variabel Praktik Kerja Lapangan (X1) ada 5 indikator yaitu tahap persiapan, tahap peragaan, tahap peniruan, tahap praktik dan tahap evaluasi. Pada variabel motivasi memasuki dunia kerja (X2) ada 4 indikator diantaranya adalah desakan, motif, kebutuhan, dan keinginan. Variabel keaktifan berorganisasi (X3) terdapat 5 indikator yaitu responsivitas, akuntabilitas, keadaptasian, empati dan keterbukaan.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, (Sugiyono, 2018: 99). Hipotesis alternatif (Ha) merupakan hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh variabel dengan variabel lain. Hipotesis alternatif atau hipotesis kerja dinyatakan dalam kalimat positif dan hipotesis nol dinyatakan dalam kalimat negatif (Sugiyono, 2018: 99). Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka berpikir tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ha_1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan berorganisasi secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi Tahun Ajaran 2018/2019.
2. Ha_2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan praktik kerja lapangan (PKL) terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi Tahun Ajaran 2018/2019.
3. Ha_3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi Tahun Ajaran 2018/2019.
4. Ha_4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi Tahun Ajaran 2018/2019.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi Tahun Ajaran 2018/2019 sebesar 58,8%, yang artinya semakin tinggi praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan berorganisasi maka akan meningkatkan kesiapan kerja siswa sebesar 58,8%.
2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara praktik kerja lapangan (PKL) terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi Tahun Ajaran 2018/2019 sebesar 4,49%, yang artinya semakin tinggi praktik kerja lapangan maka akan meningkatkan kesiapan kerja siswa sebesar 4,49%.
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi Tahun Ajaran 2018/2019 sebesar 10,89%, yang artinya semakin tinggi motivasi memasuki dunia kerja maka akan meningkatkan kesiapan kerja siswa sebesar 10,89%.

4. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi Tahun Ajaran 2018/2019 sebesar 9,79%, yang artinya semakin tinggi keaktifan berorganisasi maka akan meningkatkan kesiapan kerja siswa sebesar 9,79%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan dalam simpulan diatas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Praktik Kerja Lapangan di SMK Negeri 1 Purwodadi lebih ditingkatkan lagi dalam hal penyesuaian kurikulum sekolah dengan pelaksanaan PKL. Jika dilihat dari instrumen penelitian, indikator yang memiliki persentase terendah yaitu pada indikator tahap praktik. Sehingga penyesuaian kurikulum akademik berupa pengetahuan dengan pekerjaan pada praktik kerja lapangan lebih ditingkatkan lagi, karena pengetahuan atau pembelajaran dalam sekolah dengan pelatihan pada praktik kerja lapangan memiliki peranan penting dalam kesiapan kerja siswa.
2. Motivasi memasuki dunia kerja pada siswa kelas XII jurusan administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi memiliki pengaruh terbesar terhadap kesiapan kerja jika dibandingkan dengan variabel lainnya dalam penelitian ini. Jika dilihat dari insrumen penelitian, indikator yang memiliki persentase terendah yaitu pada indikator keinginan. Sehingga peningkatan motivasi kerja terhadap siswa perlu ditingkatkan lagi melalui beberapa kegiatan sekolah. Salah satunya adalah kegiatan temu alumni yang bisa meningkakan

motivasi siswa dalam terjun ke dunia kerja setelah lulus dari pendidikan sekolah. Dengan demikian siswa bisa mendapatkan pekerjaan yang diinginkan karena adanya kerjasama yang dilakukan dengan alumni SMK Negeri 1 Purwodadi.

3. Keaktifan berorganisasi berperan penting dalam peningkatan *softskill* siswa untuk memasuki dunia kerja. Jika dilihat dari instrumen penelitian, indikator yang memiliki persentase terendah yaitu pada indikator responsivitas. Sehingga peningkatan prioritas kegiatan dalam hal tanggungjawab perlu ditingkatkan. Salah satunya melalui kegiatan seleksi organisasi sekolah yang lebih ketat lagi, baik disesuaikan dengan bakat minat siswa maupun penentuan kriteria anggota organisasi. Dengan demikian tujuan organisasi dalam sekolah bisa tercapai secara maksimal dan tidak mengganggu kegiatan akademik siswa.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Muhammad. (2013). *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.

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

Badan Pusat Statistik. (2016/2017). Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas yang Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2016/2017 (Juta Orang), BPS Provinsi Jawa Tengah. Jawa Tengah: www.jateng.bps.go.id.

Brady, Robbert P. (2009). Work Readiness Inventory Administrator's Guide. *Journal by JIST Works*, Pp. 1 – 16.

Caballero, C.L., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, Vol. 1(1): Pp. 13 – 15. Deakin University.

Caballero, C., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(2), 41 - 54. Deakin University.

Chavan, M., & Carter, L. (2018). Management students – expectations and perceptions on work readiness. *International Journal of Educational Management*, Vol. 32 Issue: 5, pp.825-850.

Dalyono, M. (2009). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Depdikbud. (2005). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Depdiknas Republik Indonesia.

Djaali. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, S. (2017). Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh Praktik Kerja Industri, Lingkungan Sekolah, dan Bimbingan Karier terhadap Kesiapan Kerja. Economic Education Analysis Journal, 3(1): Pp. 1 – 16.

Hamalik, Oemar. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____, Oemar. (2013). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. (2009). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ihsan, M. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja pada Siswa SMK Negeri 1 Sinjai. Makassar: Pascasarjana Universitas Negeri Makassar.

Kartono, Kartini. (1985). *Menyiapkan dan Memandu Karier*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kurniati, U. (2015). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Prestasi Akademik, dan Motivasi Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa Jurusan Akuntansi Kelas XII SMK Negeri 1 Brebes Tahun Ajaran 2013/2014. Economic Education Analysis Journal, 4(2): Pp. 404-413.

Kusnaeni, Y. (2016). Pengaruh Persepsi Tentang Praktik Kerja Lapangan, Informasi Dunia Kerja dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. Economic Education Analysis Journal, 5(1): Pp. 16 – 29.

Kuswantoro, Agung. (2014). *Pendidikan Administrasi Perkantoran Berbasis Teknologi Informasi Komputer*. Jakarta Selatan: Salemba Infotek.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.

Md. Abdullah-Al-Mamun. (2012). *The Soft Skills Education for the Vocational Graduate: Value as Work Readiness Skills.* British Journal of Education, Society & Behavioural Science, 2(4): 326-338.

Mulyono. (2014). *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar- Ruzz media.

Nugroho, Fendi Bachtiar. (2010). Pengaruh Pengalaman Praktek Kerja dan Informasi Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Program Keahlian Administrasi Perkantoran SMK N egeri 1 Klaten tahun ajaran 2009/2010. Skripsi: FISE UNY.

Pedoman Praktik Kerja Lapangan (PKL). (2017). Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan. Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan. Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Dan Menengah. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 39 tahun 2008 tentang Pembinaan Kesiswaan.

Purnama, N. (2018). Pengaruh Prakerin (Praktik Kerja Industri), Bimbingan Karir, Dan Informasi Dunia Kerja Terhadap Kesiapan Kerja. Economic Education Analysis Journal, EEAJ 3 (1).

Purwanto, M. Ngalim. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Rahayu, M. (2018). Pengaruh *On The Job Training*, Kondisi Ekonomi Keluarga, dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja. Economic Education Analysis Journal, EEAJ 3 (1).

Ratminto & Winarsih, Atik Septi. (2014). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Rifa'i, Achmad & Anni, Catharina Tri. (2012). *Psikologi Pendidikan*. Semarang: Pusat Pengembangan MKU-MKDK UNNES.

Robbins, Stephen P. (1994). *Teori Organisasi*. Jakarta: Penerbit Arcan.

Rusmiyatun. (2017). Pengaruh Bimbingan Karier, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Fasilitas Belajar, dan Minat Belajar Pada Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Administrasi Perkantoran Smk Negeri 1 Demak. Semarang: Fakultas Ekonomi Unnes.

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

Sardiman. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.

Saputro, A. (2017). Pengaruh Keaktifan Berorganisasi Dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Angkatan 2013-2016 Universitas Sebelas Maret Surakarta. Surakarta: FKIP UNS.

Setyowati, D. Pengaruh Prakerin dan Motivasi Belajar terhadap Kesiapan Kerja Siswa Melalui Prestasi Belajar Pada Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Pelita Nusantara 1 Semarang Tahun Pelajaran 2015/2016. Economic Education Analysis Journal, EEAJ 3 (1): Pp. 1 – 10.

Schunk, Dale H. (2012). *Learning Theories an Educational Perspective*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Slameto. (2013). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya.* Jakarta: Rineka Cipta.

Sofyan, Herminanto. (1992). Kesiapan Kerja STM Se- Jawa untuk memasuki Lapangan Kerja. Yogyakarta: Jurnal Pendidikan Lembaga Penelitian IKIP Yogyakarta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi, Arikunto. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rieneka Cipta.

Sukardi, Dewa Ketut. (1994). *Bimbingan Karir di Sekolah-Sekolah.* Jakarta: CV. Ghalia Indonesia.

Sukmadinata, Nana Syaodih. (2009). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Suprihatiningsih. (2016). *Perspektif Manajemen Pembelajaran Program Keterampilan*. Yogyakarta: Budi Utama.

Suryosubroto. (2013). *Proses Belajar Mengajar di Sekolah. Jakarja*: Rineka Cipta.

Triwahyuni, H. (2016). Pengaruh Prakerin, Prestasi Akademik Mata Diklat Produktif Akuntansi, dan Pemanfaatan Bank Mini Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Kompetensi Keahlian Akuntansi, Economic Education Analysis Journal, 5(1): Pp. 58 – 71.

Umayah, S. (2017). Pengaruh On The Job Training (OJT), Minat Kerja, dan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Batang. Semarang: Fakultas Ekonomi.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Tujuan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Utaminingsih, S. (2011). Pengembangan Soft Skill Berbasis Karir pada SMK di Kota Semarang. Jurnal Dinamika Pendidikan, Vi(2): Pp. 119 – 113.

Uno, Hamzah. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wena , Made. (2013). *Strategi Pembelajaran Inovatif Kontemporer Suatu Tinjauan Konseptual Operasional.* Edisi I. Jakarta Barat: Bumi Aksara.

Wibowo. (2017). *Perilaku dalam Organisasi*: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, J. Et al. (2015). BKK Management at Vocational School in Semarang, The Twelfth Internasional Conference on elearning for Knowledge- Based Society: Pp. 11 – 12.

Widyatmoko, Y. (2014). Pengaruh Keaktifan Mahasiswa dalam Organisasi dan Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UNY.

Winkel, W. S. dan Hastuti, M. M. Sri. (2007). *Bimbingan dan Konseling Institusi Pendidikan.* Yogyakarta: Media Abadi.

Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah.* Yogyakarta: Multi Presindo.

Yati, Rahmi. (2013). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kompetensi Kerja Peserta Didik Kelas XII SMK Muhammadiyah I Padang Tahun Pelajaran 2012/2013. Sumatera: Journal of Economic and Economic Education Vol.2 No.2 (99 - 105).

Yosephin, M. (2016). Pengaruh Praktik Kerja Industri, Bimbingan Karir, dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa (Studi Pada Siswa Kelas Xii Smk Negeri 1 Kendal Tahun Pelajaran 2016/2017). Economic Education Analysis Journal, 3 (1).

Yulianto, Amzar. (2015). Pengaruh Keaktifan Siswa Berorganisasi Terhadap Peningkatan Soft Skills Dan Prestasi Belajar Siswa Smk Muhammadiyah Prambanan. Yogyakarta: Fakultas Teknik.

Yuliani, L. (2018). Pengaruh Bimbingan Karir, Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Disiplin Belajar terhadap Kesiapan Kerja. Economic Education Analysis Journal, EEAJ.