

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Persepsi

a. Pengertian Persepsi

Persepsi sering disamakan dengan pendapat atau pandangan seseorang karena dalam persepsi terdapat interpretasi tanggapan seseorang. Sugihartono (2012: 8) mengemukakan bahwa persepsi merupakan kemampuan panca indera dalam menerjemahkan stimulus atau proses untuk menerjemahkan stimulus yang masuk ke dalam alat indera manusia. Menurut Rakhmat (2013: 51) mengungkapkan bahwa persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Parek dalam Sobur (2003: 446) memberikan definisi tentang persepsi, yaitu proses menerima, menyeleksi, mengorganisasikan, mengartikan, menguji, dan memberikan reaksi kepada rangsangan panca indera atau data.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses menerjemahkan informasi dari lingkungan sekitar berupa stimulus kemudian diteruskan ke otak untuk diseleksi sehingga menimbulkan penafsiran berupa penilaian dari penginderaan atau pengalaman sebelumnya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Toha (2014: 154) faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari perasaan, sikap dan karakteristik individu, prasangka, keinginan atau harapan,

perhatian (fokus), proses belajar, keadaan fisik, gangguan kejiwaan, nilai dan kebutuhan juga minat, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari latar belakang keluarga, informasi yang diperoleh, pengetahuan dan kebutuhan sekitar, intensitas, ukuran, keberlawanan, pengulangan gerak, hal-hal baru dan familiar atau ketidakasingan suatu objek.

Bimo (2003: 54) persepsi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang telah diklasifikasikan, antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan segi kejasmanian dan segi psikologis. Faktor eksternal yaitu stimulus dan sifat-sifat yang menonjol pada lingkungannya yang melatarbelakangi objek yang merupakan suatu kebulatan atau kesatuan yang sulit dipisahkan, antara lain guru, metode pembelajaran, materi, sarana dan prasarana, lingkungan dan teman.

2. Kompetensi Kerja

a. Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2011: 324). Kompetensi memperlihatkan pengetahuan dan keterampilan dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang sangat dibutuhkan, sebagai unggulan bidang tersebut. Mulyasa (2004: 37) mendefinisikan bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Kompetensi adalah sebuah susunan dari beberapa perilaku peran, okupasi dan tugas dalam suatu profesi. Perilaku-perilaku tersebut biasanya didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan pemahaman. Maka dari itu kompetensi juga mengandung pengetahuan, keterampilan dan pemahaman karena sebuah perilaku dalam suatu peran, okupasi dan tugas terkandung sebuah kompetensi. Pengetahuan dan pemahaman seseorang tentang sesuatu tidak bisa diamati, tetapi keterampilan umumnya dapat diamati kecuali keterampilan intelektual (Nana & Erliana, 2012: 29).

Nana & Erliana (2012: 18) menambahkan pada lingkup yang lebih luas kompetensi mencakup semua kecakapan, kebiasaan (*ableness*), keterampilan yang diperlukan seseorang dalam kehidupannya, baik sebagai pribadi, warga masyarakat, siswa, dan karyawan (termasuk di dalamnya pimpinan). Secara umum kompetensi dapat dikatakan sebagai keterampilan hidup atau "*life skill*" yaitu keterampilan-keterampilan yang digunakan dalam kehidupan sehari-hari seperti kecakapan, keterampilan untuk menyatakan, memelihara, menjaga dan mengembangkan diri. Keterampilan dan kecakapan tersebut dinilai dari aspek-aspek intelektual, sosial dan afektif (perasaan, sikap dan nilai), tidak hanya dari sekedar aspek fisik-biologis.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang dapat menghasilkan tingkat kepuasan di tempat kerja, termasuk cara seseorang untuk membagi kompetensi tersebut kepada orang lain atau rekan kerjanya dan dapat menggunakan kompetensi tersebut pada kondisi tempat kerja yang baru. Kompetensi memperlihatkan sifat-sifat tertentu dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu. Kompetensi dapat membantu setiap individu untuk melaksanakan tugas dan

tanggung jawab secara efektif dan dapat menunjang kualitas profesionalisme dalam pekerjaan setiap individu.

Kompetensi atau yang biasa disebut sebagai keterampilan hidup dapat dinyatakan sebagai keterampilan, kecakapan, kebiasaan, perbuatan atau performansi dapat diamati dan diukur. Performansi adalah unsur yang tampak atau dapat disebut sebagai “*overt*” dari performansi, namun di belakang dari yang tampak tersebut terdapat beberapa unsur yang “*covert*” atau tidak tampak. Suatu kompetensi apabila kompetensi itu merupakan kompetensi tahap tinggi, memiliki tiga aspek kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja/*soft skills*.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki arti sebagai keterampilan hidup untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dilandasi dengan pengetahuan, keterampilan dan *soft skills* agar dapat meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

b. Pengetahuan, Keterampilan dan *Soft skills*

1) Pengetahuan

Webster dalam Dean (2005: 20) menyatakan bahwa “*the fact or condition of knowing something with familiarity gained through experience or association*” yang berarti pengetahuan adalah fakta atau kondisi mengetahui sesuatu dengan jelas yang diperoleh melalui pengalaman atau hubungan. Menurut F. Budi Hardiman (2007: 55) menyatakan bahwa secara empirisme pengetahuan tidak diperoleh secara *apriori* (mendahului pengalaman), melainkan secara *aposteriori* (melalui pengalaman). Pengetahuan tidak didapat begitu saja tetapi melalui proses dari pengalaman yang akan menghasilkan suatu pengetahuan. Siswa SMK di sekolah

mendapatkan pengalaman yang sangat bermanfaat melalui proses belajar mengajar dan menghasilkan pengetahuan yang akan menambah tingkat kemampuan. Sugihartono (2012: 105) menambahkan bahwa pengetahuan dibangun dalam diri seorang individu melalui proses interaksi yang berkesinambungan dengan lingkungan.

Gordon dalam Mulyasa (2004: 38) menyatakan bahwa pengetahuan adalah kesadaran dalam bidang kognitif. Dalam sistem pendidikan di SMK, siswa diajarkan pengetahuan yang nantinya akan digunakan dalam memasuki dunia kerja. Pengetahuan yang didapat siswa berasal dari proses belajar mengajar bersama guru. Para siswa menyerap pengetahuan selama bersekolah. Namun pengetahuan tidak hanya diperoleh dari guru. Menurut Ary (2010: 20) pengetahuan dapat diperoleh melalui 1) pengalaman, 2) otoritas/wewenang, 3) penalaran deduktif, 4) penalaran induktif dan 5) pendekatan ilmiah. Pendekatan ilmiah secara luas dianggap sebagai sumber pengetahuan baru yang paling dapat diandalkan.

Siswa SMK mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara tepat dan benar. Perusahaan yang memiliki lulusan SMK dengan pengetahuan yang cukup akan sangat beruntung karena akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Sebaliknya jika seorang lulusan siswa SMK yang belum memiliki pengetahuan yang cukup maka dalam melakukan pekerjaan akan mengalami kendala dan berdampak pada pemborosan sumber daya baik berupa waktu, tenaga dan bahan produksi yang dapat menambah pengeluaran biaya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengetahuan adalah pengalaman yang didapat melalui suatu hubungan atau proses interaksi.

Pengetahuan tidak hanya diperoleh dari sekolah, tetapi juga bisa didapat dari pengalaman pribadi yang terjadi oleh individu tersebut.

2) Keterampilan

Keterampilan adalah hasil belajar pada ranah psikomotorik, yang terbentuk menyerupai hasil belajar kognitif. Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan atau melaksanakan sesuatu dengan baik (Stevani, 2015: 189). Menurut Wibowo (2011: 326) keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. Muhibbin Syah (2003: 119) menyatakan bahwa keterampilan adalah kegiatan yang berhubungan dengan urat-urat syaraf dan otot-otot (*neuromuscular*) yang lazimnya tampak dalam kegiatan jasmaniah seperti menulis, mengetik, olahraga, dan sebagainya. Keterampilan perlu mengandalkan koordinasi gerak secara teliti dan kesadaran yang tinggi walaupun keterampilan bersifat motorik. Dengan demikian, siswa yang melakukan gerakan motorik dengan koordinasi dan kesadaran yang rendah dapat dianggap kurang terampil.

Keterampilan menurut Mulyasa (2004: 39) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sudarmanto (2009: 60) mengartikan keterampilan sebagai perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan mengacu pada keahlian seseorang untuk melaksanakan suatu tugas atau kegiatan. Sikap dan kepribadian yang diperlihatkan saat seseorang berinteraksi dengan lingkungannya merupakan sebuah perwujudan dari perilaku. Keterampilan dapat berfungsi untuk mengendalikan perilaku.

Menurut Reber dalam Muhibbin Syah (2003: 119) mendefinisikan bahwa keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan segala kegiatan memiliki tujuan dengan baik, cepat dan tepat karena dalam keterampilan terdapat pola kegiatan yang memiliki tujuan dan memerlukan manipulasi dan koordinasi informasi yang dipelajari. Keterampilan dapat ditingkatkan dan dapat dicapai dengan melakukan latihan secara terus menerus.

Siswa SMK dengan keterampilan kerja yang baik, akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya jika tidak terampil akan memperlambat tujuan perusahaan. Dibutuhkan tambahan kemampuan kerja bagi para siswa SMK agar mampu menyeimbangkan kemampuannya dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan pola tingkah laku untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas dengan baik untuk mencapai hasil tertentu.

3) *Soft skills*

Berthal dalam Muqowim (2012: 5) mendefinisikan *soft skills* sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia seperti membangun tim, pembuatan keputusan, inisiatif, dan komunikasi. Muqowim (2012: 5) menambahkan bahwa *soft skills* mencakup pengertian keterampilan non-teknis, keterampilan yang dapat melengkapi kemampuan akademik, dan kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap orang, apapun profesi yang ditekuni.

Widarto (2011: 17) menjelaskan bahwa *soft skills* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) dan kecerdasan sosial (*social intelligence*). *Soft skills* juga dapat dikatakan sebagai keahlian di luar keahlian teknik dan akademik yang mengutamakan keahlian *interpersonal dan intrapersonal*. *Interpersonal skills* terdiri dari *social awareness (political awareness, developing others, leveraging diversity, service orientation, empathy)* dan *social skills (leadership, influence, communication, conflict management, cooperation, team work, synergy)*.

Intrapersonal skills terdiri dari *self awareness (self confident, self assessment, trait & preference, emotional awareness)* dan *self skill (improvement, self control, trust, worthiness, time/source management, proactiveness, conscience)*. Maka dari itu *soft skills* memiliki sifat yang tak tampak karena *soft skills* merupakan keterampilan psikologis. Oleh karena itu dampak yang disebabkan oleh *soft skills* tidak tampak namun dapat dirasakan.

Soft skills dapat dikatakan sebagai keterampilan seseorang dalam memiliki hubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*). Oleh karena itu semua orang yang berprofesi harus mempunyai *soft skills* yang kuat sehingga mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal. Siswa SMK diharapkan tidak hanya menguasai pengetahuan dan keterampilan saja, namun juga harus menguasai *soft skills* yang sangat berguna di dunia kerja. *Soft skills* dibutuhkan karena dapat memudahkan siswa untuk masuk ke dunia kerja dan sebagai penunjang dalam kesuksesan dalam berkarir. Binsaeed, Unnisa & Rizvi (2017: 458) menyatakan bahwa “*But in today’s*

competitive workplace, the employers are not just looking for experience and knowledge but however combined with soft skills”.

Dari pernyataan tersebut dapat dinyatakan bahwa di tempat kerja yang kompetitif saat ini, para pengusaha tidak hanya mencari pengalaman dan pengetahuan saja tetapi dikombinasikan dengan *soft skills*. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Dale dalam Binsaeed, Unnisa & Rizvi (2017: 458) bahwa “*Soft skills are the ability of a person which helps them to perform effectively at workpalce, the increased growth of the service sector has outstretched the importance of these types of skills, which have consequently occurred as a crucial feature for the success of enterprises and organizations”.*

Soft skills adalah kemampuan seseorang yang membantu mereka untuk bekerja secara efektif di tempat kerja. Pertumbuhan sektor jasa yang semakin meningkat telah memberikan informasi tentang pentingnya jenis keterampilan tersebut, yang membuat keterampilan tersebut sebagai fitur penting untuk keberhasilan perusahaan dan organisasi. Pentingnya *soft skills* yang dijelaskan di atas dapat dipahami bahwa pada era ini *soft skills* menjadi salah satu kebutuhan yang dicari dunia kerja, setara dengan kebutuhan *hard skills* atau biasa disebut sebagai pengetahuan dan keterampilan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *soft skills* adalah keterampilan psikologis yang tidak kasat mata namun tetap dapat dirasakan yang digunakan untuk mengembangkan dan memaksimalkan kinerja yang dapat membantu bekerja secara efektif.

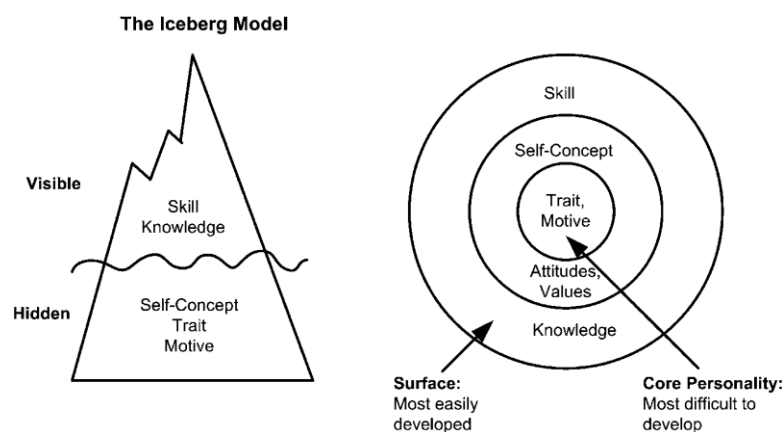
c. Karakteristik Kompetensi Kerja

Spencer & Spencer dalam Hamzah (2016: 48) menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari lima karakteristik antara lain *knowledge*, *skill*, *motives*, *traits* dan *self concept* yang artinya pengetahuan, kemampuan, motif, watak dan konsep diri. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam lingkup tertentu. Pengetahuan atau *knowlegde* ini termasuk ke dalam kompetensi yang kompleks. Nilai dalam uji pengetahuan sering mengalami kegagalan untuk memprediksi kinerja karena nilai yang diambil dalam uji tersebut gagal dalam mengukur pengetahuan dan keahlian yang sesungguhnya dilakukan dalam pekerjaan. Uji pengetahuan dilakukan untuk menilai kemampuan peserta uji pengetahuan untuk memilih jawaban yang benar, namun tidak dapat digunakan untuk melihat seseorang tersebut dapat menjalankan pekerjaan berdasarkan dengan pengetahuan yang dimilikinya.

Skill merupakan keahlian untuk menjalankan suatu pekerjaan secara fisik atau mental. *Skill* sangat dibutuhkan di dunia kerja. Setiap orang yang ingin bisa bekerja harus memiliki *skill* yang mumpuni untuk dapat bersaing dengan orang lain. *Skill* yang dibutuhkan adalah keahlian untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu atau disebut sebagai *hard skill* dan juga keahlian dalam berkomunikasi sesama pekerja atau yang biasa disebut sebagai *soft skill*. *Motives* adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang muncul karena adanya kebutuhan atau keinginan. Seorang siswa yang memiliki motif untuk menjadi juara kelas akan melakukan segala hal yang dapat mendorong siswa tersebut untuk mencapai tujuannya,

misalnya seperti belajar lebih rajin, lebih memperhatikan guru saat pelajaran maupun mengikuti kelas tambahan.

Traits merupakan watak yang dapat mempengaruhi seseorang untuk bertingkah laku atau bagaimana orang tersebut dalam merespon sesuatu. Watak tidak bisa dilihat oleh mata karena watak tersembunyi dalam diri setiap manusia sehingga sulit untuk diamati. Contoh dari watak ini adalah percaya diri, kontrol diri, ketabahan dan daya tahan. *Self-Concept* merupakan sikap maupun nilai yang dimiliki setiap manusia. Konsep diri adalah pikiran dan keyakinan seseorang mengenai dirinya sendiri. Sikap dan nilai dapat diukur dengan tes untuk mengetahui bagaimana seberapa bernilainya seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang dalam melakukan sesuatu. Konsep diri sama dengan watak karena tidak dapat dilihat secara kasat mata.



Gambar 1. *The Iceberg Model*
Sumber: Spencer & Spencer dalam Sudarmanto

Pada penjelasan kelima karakteristik kompetensi di atas, kelima karakteristik tersebut dapat dikategorikan menjadi kompetensi yang terlihat (*visible*) dan kompetensi yang tak terlihat (*invisible*). Hal tersebut dapat dilihat pada gambar 1, bahwa kompetensi pengetahuan (*knowledge competency*) dan keahlian

(*skill competency*) cenderung lebih terlihat (*visible*). Pada gambar *the iceberg model* kompetensi pengetahuan dan keahlian berada di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia. Maka dari itu kompetensi pengetahuan dan keahlian lebih mudah untuk dikembangkan sehingga program pelatihan merupakan cara yang tepat untuk meningkatkan kemampuan dan menjamin tingkat kemampuan SDM.

Motives dan *traits* berada di *core personality* sehingga sulit jika untuk dikembangkan dan dinilai sehingga cara yang paling tepat adalah memilih kedua karakteristik tersebut pada saat proses seleksi. *Self-concept*, *traits* dan *motives* merupakan kompetensi yang tak terlihat (*invisible*) dan tersembunyi serta berada pada titik pusat kepribadian seseorang. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi terdiri dari lima karakteristik yaitu *knowledge*, *skill*, *motives*, *traits* dan *self-concept*. Lima karakteristik tersebut dapat digolongkan menjadi kompetensi yang nyata (*visible*) yaitu *skill* dan *knowledge*, sedangkan kompetensi yang tersembunyi (*hidden*) yaitu *self-concept*, *traits* dan *motives*.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motif menurut Sardiman (2011: 73) merupakan daya penggerak atau upaya dari dalam diri seseorang untuk mendorong melakukan suatu aktivitas yang memiliki tujuan tertentu. Kata motivasi berasal dari motif, maka dapat diartikan bahwa motivasi merupakan daya penggerak untuk menjadi aktif melakukan aktivitas-aktivitas dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Mc. Donald dalam

Sadirman (2011: 73) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Mc. Donald menjelaskan bahwa motivasi terjadi karena adanya rangsangan berupa tujuan. Motivasi merupakan reaksi dari sebuah aksi yaitu tujuan. Apabila tidak ada suatu rangsangan yang terjadi dalam diri setiap individu, maka tidak akan ada motivasi yang akan muncul. Motivasi muncul berawal dari rasa dan afeksi seseorang. Motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat berpengaruh pada tingkah laku setiap manusia. Motivasi mengawali perubahan energi pada setiap manusia. Karena menyangkut perubahan energi dalam diri setiap manusia, reaksi perubahan energi tersebut akan tampak pada kegiatan-kegiatan yang dilakukan tiap individu.

Berdasarkan penjelasan Mc. Donald di atas maka motivasi dapat dikatakan sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan dimulai dari perubahan energi pada tiap diri manusia, sehingga akan mempengaruhi kejiwaan, rasa dan afeksi dan selanjutnya manusia tersebut melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan. Motivasi terjadi karena adanya sebuah dorongan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan.

Menurut Sardiman (2011: 75) motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu. Menurut Hamzah B. Uno (2012: 3) motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Menurut Siagian (2012: 138) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang

anggota organisasi mengerahkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk melakukan berbagai kegiatan yang merupakan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Ardana, Mujiati & Mudiarta (2012: 193) menambahkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Berdasarkan uraian di atas, motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu daya dorong di dalam diri yang menyebabkan adanya perubahan perilaku untuk melakukan sesuatu demi menggapai tujuan yang dimiliki. Tujuan yang dimaksud adalah tujuan dalam memasuki dunia kerja. Tanpa motivasi mungkin siswa tidak ada keinginan untuk bekerja.

b. Unsur Penggerak Motivasi

Motivasi yang dimiliki para tenaga kerja ditentukan oleh sumber perangsangnya. Perangsang yang dimaksud adalah unsur penggerak motivasi yang akan mempengaruhi perilaku tenaga kerja. Sagir dalam Siswanto (2005: 268) mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi antara lain 1) kinerja, 2) penghargaan, 3) tantangan, 4) tanggung jawab, 5) pengembangan, 6) keterlibatan dan 7) kesempatan. Setiap orang yang ingin memenuhi kebutuhan-kebutuhannya pasti memiliki keinginan untuk bekerja. Seseorang yang memiliki kinerja yang baik memiliki sikap positif dan berani mengambil resiko namun resiko tersebut sudah diperhitungkan agar dapat memenuhi sasaran yang sudah ditentukan. Seseorang yang berkinerja dengan baik tentu saja akan mendapatkan suatu pengakuan atau penghargaan atas hasil kerjanya. Pengakuan tersebut biasanya akan menjadi

perangsang yang kuat untuk bekerja lebih maksimal karena dapat memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi.

Orang yang bekerja memiliki suatu tantangan yang harus dihadapi. Apabila suatu kegiatan atau pekerjaan tidak memiliki tantangan yang berarti atau mudah untuk dicapai, biasanya tidak akan menjadi perangsang yang kuat untuk seseorang bekerja. Tantangan yang dihadapi biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya. Seorang pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab dalam setiap kegiatan yang dikerjakannya. Suatu produk tidak lepas dari rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap pekerja. Setiap pekerja memiliki tekanan pada pekerjaannya tetapi para pekerja turut menyumbang pada setiap proses produksi karena itu merupakan tanggung jawab para pekerja. Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

Pengembangan diri merupakan salah satu alasan seseorang untuk bekerja. Bekerja dapat membantu seseorang untuk menambah pengalaman dan menambah koneksi agar memiliki kesempatan untuk maju. Pengembangan diri merupakan perangsang yang kuat untuk para pekerja agar lebih bergairah dan dapat bekerja lebih giat. Terlibat dalam suatu kegiatan dalam mengambil keputusan dapat menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab dan rasa dihargai yang merupakan tantangan yang harus dijawab untuk mengembangkan perusahaan. Adanya rasa terlibat tidak hanya menumbuhkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab tetapi juga menumbuhkan rasa untuk lebih mawas diri agar dapat bekerja lebih baik. Kesempatan merupakan sebuah pancingan yang kuat untuk para pekerja agar dapat meningkatkan jenjang karir mereka. Apabila sebuah pekerjaan tidak memiliki

kesempatan untuk membuat tenaga kerja lebih maju dan untuk memenuhi kebutuhannya, pekerjaan tersebut tidak akan bisa merangsang pekerja untuk bekerja dengan baik.

Herzberg dalam Wibowo (2011: 381) menjelaskan dua faktor yang menjadi unsur penggerak motivasi yaitu faktor higienis dan faktor motivasi. Faktor higienis biasa disebut sebagai motivasi ekstrinsik atau faktor yang dipengaruhi dari luar individu. Faktor ini merupakan faktor yang berhubungan dengan kebutuhan manusia. Faktor higienis tidak bersifat memotivasi namun apabila gagal untuk mencapainya akan menyebabkan ketidakpuasan. Menurut Herzberg yang termasuk dalam faktor higienis adalah a) gaji atau upah, b) kondisi kerja, c) kebijakan organisasi, d) status, e) keamanan kerja, f) pengawasan dan otonomi, g) kehidupan di tempat kerja dan h) kehidupan pribadi.

Faktor motivasional atau biasa juga disebut sebagai motivasi intrinsik atau faktor yang ada di dalam diri individu. Faktor ini merupakan faktor yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Herzberg yang termasuk dalam faktor motivasional adalah a) prestasi, b) pengakuan, c) minat pada pekerjaan, d) tanggung jawab dan e) kemajuan. Herzberg berpendapat bahwa jika seorang atasan ingin memberikan motivasi kepada para pekerjanya, hal yang perlu dilakukan adalah memotivasi yang menimbulkan rasa puas untuk para pekerjanya. Faktor motivasional memberikan tekanan yang lebih dalam bagi para pekerjanya dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain seperti upah/gaji. Pengakuan yang diberikan dari seorang atasan akan membuat pekerja lebih terdorong lagi dalam mengerjakan pekerjaan karena menimbulkan kepuasan kepada pekerja.

c. Tipe-tipe Motivasi

Motivasi yang dapat mendorong individu melakukan suatu kegiatan untuk mengejar suatu tujuan dapat dibedakan menjadi dua tipe sebagai berikut.

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Sardiman, 2011: 89). Menurut teori Herzberg dalam Wibowo (2011: 381) menyebutkan bahwa motivasi intrinsik dapat disebut sebagai faktor motivasional yang mendorong orang untuk mendapatkan kebutuhannya. Menurut Herzberg yang tergolong sebagai faktor motivasional adalah a) prestasi, b) pengakuan, c) minat pada pekerjaan, d) tanggung jawab dan e) kemajuan.

Siswa SMK memiliki tujuan untuk memperoleh pekerjaan setelah lulus sekolah. Agar tujuan tersebut tercapai, munculah motivasi yang berasal dari dalam diri siswa. Siswa merasa memiliki rasa tanggung jawab untuk bisa mendapatkan pekerjaan setelah lulus nanti. Sehingga memberikan dorongan kepada siswa untuk lebih giat dalam belajar. Setelah mendapatkan pekerjaan, siswa ingin diakui bahwa siswa tersebut dapat mewujudkan tujuannya. Siswa ingin diakui bahwa siswa tersebut mampu memenuhi tanggung jawabnya dan menjawab segala keraguan yang ditujukan kepadanya.

Siswa juga memiliki tujuan yang lain yaitu ingin mengembangkan potensi/kemampuan yang diperoleh selama belajar di sekolah melalui upaya untuk bisa menciptakan prestasi dalam pekerjaannya nanti. Prestasi itu dapat direalisasikan

dengan bekerja keras dengan sebaik-baiknya agar dapat ditempatkan pada posisi/jabatan yang lebih tinggi. Sangat menyenangkan apabila prestasi siswa tersebut dapat dilihat dan diakui oleh orang lain misalnya teman, orang tua dan guru. Tindakan pengakuan tersebut dapat memberikan stimulus pada motivasi siswa untuk bekerja lebih baik lagi.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar (Sardiman, 2011: 90). Menurut teori Herzberg dalam Wibowo (2011: 380) menyebutkan bahwa teori ekstrinsik dapat disebut sebagai faktor *higiene* atau pemeliharaan yang merupakan kebutuhan dasar manusia, tidak bersifat memotivasi, tetapi kegagalan mendapatkannya menyebabkan ketidakpuasan. Menurut Herzberg yang termasuk faktor pemeliharaan adalah a) gaji atau upah, b) kondisi kerja, c) kebijakan organisasi, d) status, e) keamanan kerja, f) pengawasan dan otonomi, g) kehidupan di tempat kerja dan h) kehidupan pribadi.

Bekerja setelah lulus sekolah adalah tujuan utama siswa SMK. Siswa SMK mempunyai motivasi yang kuat untuk langsung mendapatkan pekerjaan setelah lulus sekolah. Dalam kaitan itu perlu adanya motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik karena akan mempengaruhi siswa untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Motivasi ekstrinsik sangat diperlukan karena besar kemungkinan keadaan siswa itu dinamis, berubah-ubah, dan juga mungkin komponen-komponen lain ada yang kurang menarik bagi siswa.

Siswa yang sudah lulus sekolah akan mencari perusahaan yang memberikan upah yang tinggi. Upah tersebut dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki siswa tersebut. Selain gaji yang tinggi siswa akan mempertimbangkan kondisi kerja yang akan dilakukannya nanti. Kondisi kerja yang aman dan nyaman memiliki peluang yang tinggi untuk dipilih para siswa. Kondisi kerja yang nyaman dan aman dapat menumbuhkan semangat dalam diri siswa untuk bekerja dengan baik. Selain itu, memiliki hubungan yang dengan para pekerja yang lain termasuk pimpinan juga dapat menambah *mood* siswa dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja siswa yaitu faktor intrinsik antara lain a) prestasi, b) pengakuan, c) minat pada pekerjaan, d) tanggung jawab, e) kemajuan dan faktor ekstrinsik antara lain a) gaji, b) kondisi pekerjaan, c) status dan d) kehidupan pribadi.

4. Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan menurut Jamies Davier dalam Slameto (2015: 59) adalah *preparedness to respond or react*. Kesiapan adalah kondisi di mana seseorang bersedia untuk merespon dan bereaksi. Kondisi tersebut muncul dari dalam diri seseorang karena berhubungan dengan kematangan dan kematangan memiliki arti siap untuk melakukan kecakapan. Kesiapan merupakan langkah awal dalam melakukan proses belajar mengajar karena tingkat kesiapan seseorang dapat mempengaruhi hasil belajar. Menurut Slameto (2015: 113) kesiapan adalah

keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada atau kecenderungan untuk memberi respon. Kondisi mencakup setidaknya-tidaknya 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.

Dali Gulo dalam Ahmad Awaludin (2014: 170) menyatakan bahwa kesiapan adalah suatu titik kematangan untuk dapat menerima dan mempraktikkan tingkah laku tertentu. Hal ini berarti kesiapan adalah kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan kegiatan tertentu dan bergantung pada tingkat kematangan, keadaan mental, dan emosi. Kesiapan dapat dikategorikan dalam dua kategori, yaitu kesiapan fisik dan kesiapan mental. Hal tersebut sesuai dengan yang dijelaskan oleh Dalyono (2005: 52) bahwa kesiapan fisik berarti memiliki tenaga cukup dan kesehatan yang baik, sedangkan kesiapan mental berarti memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (1996: 94), definisi kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Menurut B. Renita (2006: 125) kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani/religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta, dalam hal ini, bekerja

merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan.

Menurut Caballero, Walker & Matthew (2011: 41) menuturkan bahwa kesiapan kerja dapat didefinisikan sebagai sejauh mana lulusan dianggap memiliki sikap dan sifat yang membuat mereka siap atau siap untuk sukses di lingkungan kerja. Dewa Ketut dalam Irwan Taufik (2016: 56) menjelaskan bahwa kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi siswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya.

Menurut Reza Fahlevi (2014: 240) kesiapan kerja terbentuk dari tiga aspek yang mendukung, yaitu aspek penguasaan pengetahuan, penguasaan sikap kerja dan aspek penguasaan keterampilan kerja yang dimiliki peserta didik SMK. Menurut Agus Fitriyanto dalam Irwan Taufik (2016: 56) lulusan yang memiliki kesiapan kerja adalah lulusan yang memiliki pertimbangan logis dan obyektif, kemampuan bekerjasama, bersikap kritis, bertanggungjawab, mampu beradaptasi dan selalu ingin maju. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kemampuan untuk mempersiapkan diri untuk melakukan aktivitas atau kegiatan dalam mencapai tujuan tertentu. Kesiapan kerja ini dapat diukur dari kondisi fisik, kesiapan mental dan tentunya memiliki motif dan tujuan tertentu. Kesiapan kerja yang dimaksud adalah kesiapan kerja siswa untuk memasuki dunia kerja. Butuh minat, motivasi yang tinggi dan kompetensi yang berkualitas untuk dapat diterima di dunia kerja.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja peserta didik didapat dari diri peserta didik sendiri, sekolah dan masyarakat. Seperti yang dikemukakan oleh Herminanto dalam Stevani (2015: 186) bahwa faktor yang mempengaruhi kesiapan mental kerja adalah prestasi belajar, keadaan ekonomi orangtua, bimbingan sosial, bimbingan karier, dan pengalaman kerja siswa. Widodo dalam Dwi dan Machmud (2015: 25) menyebutkan ada dua indikator yang mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu 1) intern yang meliputi kematangan fisik, mental, tekanan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan ilmu pengetahuan dan motivasi dan 2) faktor ekstern yang mencakup peran masyarakat, keluarga, sarana dan prasarana sekolah, informasi dunia kerja dan pengalaman praktek industri.

Menurut Akhmad Kardimin (2004: 2) kesiapan kerja terbagi dalam dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal bersifat dari dalam berupa kesiapan secara mental dan psikis. Mental dalam arti bahwa seseorang harus siap dengan sebuah kompetisi memperebutkan peluang sedikit dengan pesaing banyak sehingga hanya yang berkualitas sajalah yang tentunya akan lolos atau sukses. Siswa yang telah memiliki mental yang kuat, berhasil ataupun gagal siswa tersebut dapat menerimanya karena sudah tertanam mental dalam dirinya.

Siap secara psikis memiliki arti bahwa seseorang secara sadar sudah berniat untuk bekerja dan mencari penghasilan sendiri, lepas dari ketergantungan orang lain, terutama orangtua (Akhmad Kardimin, 2004: 2). Dalam kasus yang biasa terjadi banyak para calon pekerja yang sering gagal dalam seleksi calon pekerja. Ada satu penyebab yang bisa terjadi gagalnya calon pekerja saat seleksi yaitu

kurangnya motivasi. Beberapa kasus yang terjadi karena para calon pekerja tersebut tidak memiliki dorongan atau tujuan untuk bekerja. Para calon pekerja tersebut mengikuti seleksi hanya karena paksaan dari lingkungannya sehingga tidak ada keinginan yang murni dalam diri para calon pekerja tersebut.

Faktor eksternal juga memiliki pengaruh terhadap diri seseorang. Jika sudah terdesak dengan kebutuhan secara ekonomi dan harus bertanggung jawab tercukupinya kebutuhan tersebut, maka akan dorongan kuat untuk segera bekerja sehingga mau tidak mau mencari pekerjaan. Jika dorongan untuk mencari pekerjaan karena timbul kesadaran diri akan kemandirian secara pikir, ekonomi dan sosial serta tidak menggantungkan kepada orang lain, maka kesadaran yang demikian ini jelas jauh lebih baik karena bukan karena keterpaksaan oleh situasi dan kondisi.

Faktor eksternal biasanya karena pengaruh teman, saudara atau lingkungan di mana seseorang atau mungkin diri sendiri berdomisili. Faktor eksternal ini pengaruhnya cukup besar dan sering membawa dampak yang luas bagi perilaku masyarakat secara umum. Akan sangat beruntung jika berada dalam masyarakat yang bertipologi kerja, di mana semua orang yang berdomisili di sekitar kita adalah orang pekerja atau berkarya, sehingga terpengaruh secara positif untuk segera merintis pekerjaan atau mencari pekerjaan yang layak.

Berdasarkan penjelasan di atas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja. Beberapa faktor tersebut dikategorikan menjadi dua kategori yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Siswa SMK yang ingin segera bekerja diharapkan memenuhi kedua faktor tersebut agar dapat diterima di dunia kerja sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan.

c. Ciri-ciri Kesiapan Kerja

Siswanto Sastrohadiwiryono (2005: 159) memberikan ciri-ciri sebagai berikut

- 1) memiliki motivasi, 2) kejujuran, 3) kematangan yang ditunjukkan dengan sikap tenang, sistematis dan terarah, 4) kemampuan bekerja sama, 5) mampu mengambil keputusan cepat dan logis. Setiap perusahaan memiliki kriteria kesiapan atau memiliki kualifikasi-kualifikasi tertentu sesuai dengan apa yang diperlukan.

Beashline dalam Manullang (2015: 89) menjabarkan ciri-ciri kesiapan kerja ada empat poin, yaitu

- 1) pengetahuan yang luas tentang organisasi badan atau perusahaan di mana ia bekerja, 2) mempunyai sifat pribadi seperti kesetiaan, tenaga yang besar, kesehatan, inisiatif, pertimbangan yang baik, dan kepandaian bergaul, 3) mempunyai semangat kerja sama yang ramah tamah, 4) kestabilan emosi dan tingkah laku yang sopan, 5) kesederhanaan, 6) kemauan baik dan optimisme.

Ciri-ciri kesiapan kerja mencakup beberapa hal. Menurut Robert P. Brady (2009: 2) kesiapan kerja mengandung enam unsur yaitu *responsibility*, *fleksibility*, *skills*, *communication*, *self view* dan *health & safety*. Tanggung jawab (*responsibility*) merupakan unsur penting yang harus dimiliki oleh setiap orang. Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia atas segala perbuatan yang dilakukan. Sama halnya dengan seseorang yang bekerja, orang tersebut memiliki tanggung jawab berupa tugas-tugas ataupun segala kegiatan yang dia kerjakan di tempat kerja. Seorang pekerja tidak hanya bertanggung jawab atas diri mereka sendiri, namun juga bertanggung jawab terhadap tujuan kerja, tempat kerja serta rekan kerja mereka. Fleksibilitas (*fleksibility*) merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh setiap pekerja. Setiap pekerja harus memiliki fleksibilitas yang baik

agar saat memasuki lingkungan kerja yang baru mereka akan menyesuaikan diri dengan peran dan tugasnya dengan mudah. Perlu kesadaran yang lebih untuk para pekerja agar dapat lebih aktif dan siap dalam beradaptasi dengan tugas, jabatan, jam kerja, lokasi kerja dan perubahan jadwal.

Keterampilan (*skills*) merupakan keahlian seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik seperti mengubah sesuatu hal menjadi lebih bernilai dan bermakna. Keterampilan wajib dimiliki oleh setiap pekerja yang terdiri dari keterampilan makro dan mikro. Keterampilan secara makro berhubungan dengan pekerjaan, aset, intelektual dan keahlian. Komunikasi (*communication*) merupakan sebuah cara yang efektif dalam berhubungan dengan orang lain. Pekerja yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik akan mampu mengikuti petunjuk, dapat meminta bantuan dan menerima umpan balik serta kritik dari orang lain. Dengan komunikasi yang baik akan tercipta rasa saling menghargai dan menghormati satu sama lain.

Pandangan terhadap diri (*self view*) adalah cara pandang terhadap diri sendiri yang meliputi perasaan yang dialami, kemampuan yang dimiliki, kondisi fisik diri sendiri dan lingkungannya. Konsep diri merupakan penentu sikap individu dalam bertindak laku. Jika seseorang menanamkan pikiran bahwa dia akan berhasil maka hal tersebut akan menjadi pendorong untuk menjadi berhasil. Sebaliknya jika yang ditanamkan dalam pikiran bahwa dia akan gagal maka hal tersebut akan menjadikan kegagalan menjadi nyata. Kesehatan dan keselamatan (*health & safety*) seorang pekerja amatlah penting. Namun terdapat kasus di mana banyak pekerja yang kurang patuh dalam menerapkan kesehatan dan keselamatan.

Seseorang yang siap untuk bekerja harus memiliki kesehatan yang baik, dapat menjaga kebersihan dan menjaga kerapian. Selain itu pekerja harus bersedia untuk mematuhi segala aturan keselamatan yang ada seperti saat penggunaan alat atau mesin agar dapat menunjang keselamatan kerja.

Menurut Fitriyanto dalam Dwi dan Machmud (2015: 25) menjabarkan ciri-ciri peserta didik yang telah mempunyai kesiapan kerja yaitu 1) mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif, 2) mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, 3) kemampuan mengendalikan diri atau emosi, 4) memiliki sikap kritis, 5) mempunyai tanggung jawab secara individual, 6) mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan perkembangan teknologi dan 7) mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahlian.

Berdasarkan penjelasan tentang ciri-ciri kesiapan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa siswa yang memiliki kesiapan kerja adalah 1) mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, 2) memiliki sikap kritis, 3) mampu bekerja sama dengan orang lain, 4) mempunyai tanggung jawab dan 5) mempunyai ambisi untuk maju.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Reza Fahlevi dengan judul “Hubungan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Teknik Pemesinan SMK Muhammadiyah 1 Muntilan Dengan Motivasi Memasuki Dunia Kerja Tahun 2013/2014” menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kesiapan kerja siswa dengan motivasi siswa untuk memasuki dunia kerja yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi 0,372, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($1.302 > 1700$)

pada taraf signifikan 5%. Besarnya sumbangan relatif dari variabel dalam penelitian ini sebesar 18,14% ditentukan oleh besarnya variabel kesiapan kerja siswa dan sisanya 81,86% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

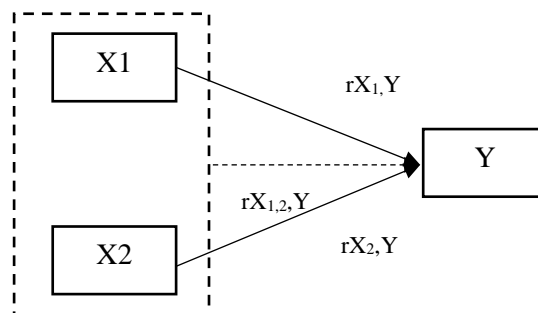
2. Penelitian yang dilakukan oleh Bayu Murjoko dengan judul penelitian “Pengaruh Bakat Mekanik, Tingkat Pemahaman Teori Pemesinan dan Prestasi Praktik Pemesinan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa di SMK Muhammadiyah 1 Bantul” menyatakan bahwa ada pengaruh positif dari bakat mekanik terhadap kesiapan kerja yang dibuktikan dengan R_{hitung} 0,410 serta efek positif dari tingkat pemahaman tentang teori mesin terhadap kesiapan kerja dibuktikan dengan R_{hitung} 0,433. Prestasi praktik mesin juga mempengaruhi kesiapan kerja secara positif dengan R_{hitung} 0,397. Lebih jauh, bakat mekanik, tingkat pemahaman teori mesin dan prestasi praktik mesin bersama-sama mempengaruhi kesiapan kerja secara positif terbukti dari R_{hitung} 0,492.

C. Kerangka Berpikir

Kesiapan kerja adalah kemampuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi siswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya (Dewa Ketut dalam Irwan Taufik, 2016: 56). Kesiapan kerja dapat dibentuk dengan hasil belajar dan motivasi untuk bekerja. Mulyasa (2004: 37) mendefinisikan bahwa kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi memiliki pengaruh yang besar terhadap kesiapan kerja siswa karena siswa yang siap bekerja harus memiliki kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Menurut Siagian (2012: 138) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mengerahkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk melakukan berbagai kegiatan yang merupakan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Sebuah pekerjaan membutuhkan suatu dorongan untuk dapat menyelesaikannya. Dorongan tersebut adalah motivasi. Siswa yang memiliki motivasi untuk bekerja akan dapat lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kompetensi kerja dan motivasi kerja merupakan dua aspek yang mendukung kesiapan kerja siswa. Apabila seorang siswa memiliki kompetensi kerja yang tinggi dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka siswa tersebut akan memiliki kesiapan kerja yang tinggi. Oleh karena itu terdapat pengaruh persepsi siswa tentang kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa.

Penelitian ini dilakukan analisis pada ketiga variabel yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk memudahkan dalam analisis, tiap-tiap variabel diganti dengan simbol. Variabel kompetensi kerja menggunakan simbol X_1 , variabel motivasi kerja menggunakan simbol X_2 , dan variabel kesiapan kerja menggunakan simbol Y . Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara mencari hubungan antara variabel X_1 terhadap Y , variabel X_2 terhadap Y , dan variabel X_1 X_2 terhadap Y . Adapun paradigma penelitian dapat dilihat pada gambar berikut yang merupakan paradigma ganda dengan dua variabel independen.



Gambar 2. Keterkaitan Variabel Penelitian

Keterangan gambar :

X1 = Variabel kompetensi kerja

X2 = Variabel motivasi kerja

Y = Variabel kesiapan kerja

—————▶ = Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen

-----▶ = Pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel penelitian

1. Pengaruh Persepsi Kompetensi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII dalam Memasuki Dunia Kerja

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu jalur pendidikan yang bertujuan untuk membentuk para siswa menjadi calon tenaga kerja yang ahli sesuai dengan bidang keahliannya. Dalam mempersiapkan lulusan yang unggul, SMK tentu saja memberikan bekal dengan sebaik-baiknya agar para lulusan SMK menjadi lulusan yang berkompetensi. Selain itu, keberadaan SMK adalah untuk menjawab berbagai tantangan yang diberikan untuk memenuhi sektor yang sedang dibutuhkan oleh industri maupun instansi lainnya.

Berdasarkan teori kompetensi yang sudah dijelaskan pada kajian teori, kompetensi mencakup tiga aspek yaitu pengetahuan, keterampilan dan *soft skills*. Ketiga aspek tersebut diberikan kepada siswa pada saat siswa melaksanakan proses pembelajaran di sekolah. Dalam mencapai tujuan pendidikan kejuruan yang bertujuan untuk menghasilkan lulusan SMK yang siap untuk masuk ke dalam dunia kerja. Siswa lulusan SMK tentu saja memiliki ketiga aspek tersebut secara matang.

Para siswa yang belajar di SMK akan dididik dan dilatih agar bisa menguasai kompetensi sesuai dengan bidangnya yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Harapannya setelah siswa lulus dari jenjang sekolah dapat bekerja dan memenuhi kebutuhan dunia kerja yang sesuai dengan standar.

Siswa memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Ketiga aspek kompetensi yang dimiliki setiap siswa tidak selalu sama. Ketiga aspek tersebut memiliki pengaruh yang besar terhadap kesiapan kerja. Apabila seorang siswa memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, maka siswa tersebut memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi pula. Sebaliknya jika siswa tidak memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, maka siswa tersebut juga tidak memiliki tingkat kesiapan kerja yang tinggi. Dunia kerja memiliki kriteria tersendiri dalam mencari para calon pekerjanya tetapi tetap mencari calon pekerja yang memiliki kualitas tinggi. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja siswa memiliki pengaruh terhadap kesiapan kerja siswa.

2. Pengaruh Persepsi Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII dalam Memasuki Dunia Kerja

Siswa yang bersekolah di SMK memiliki tujuan untuk bekerja setelah lulus sekolah. Semua siswa SMK memiliki tujuan yang sama, walaupun tidak semua tujuan tersebut ditentukan oleh diri siswa sendiri, tetapi bisa ditentukan dari lingkungannya termasuk keluarga. Motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Motivasi mendorong siswa untuk berusaha mencapai keinginan yang dimiliki siswa.

Motivasi memiliki dua sumber yaitu motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan motivasi dari luar diri (ekstrinsik). Motivasi yang berasal dari dalam diri salah satunya adalah pengakuan dari orang lain bahwa siswa tersebut mampu diterima bekerja di perusahaan yang diinginkan. Pengakuan dari orang lain menambahkan semangat dan motivasi dalam diri siswa untuk segera merealisasikan keinginannya dan membuktikan jika siswa tersebut berkompeten. Motivasi yang berasal dari luar diri salah satunya adalah gaji. Setiap orang memiliki kebutuhan hidupnya masing-masing. Kebutuhan-kebutuhan tersebut biasanya membutuhkan dana agar dapat terpenuhi.

Kesiapan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, kematangan, kemampuan adaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan, minat dan lain-lain. Siswa yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki dorongan atau usaha yang besar agar dapat memenuhi keinginannya. Dorongan tersebut membuat siswa menjadi lebih bersemangat dan lebih aktif dalam belajar dan berlatih dan dapat memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh dunia kerja. dengan hasil belajar dan berlatih yang baik akan mampu memudahkan jalan siswa untuk memasuki dunia kerja. Apabila siswa memiliki motivasi kerja yang rendah maka hal yang terjadi akan sebaliknya. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa siswa yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan memiliki kesiapan kerja yang baik. Sedangkan siswa yang memiliki motivasi kerja yang rendah akan memiliki kesiapan kerja yang kurang baik.

3. Pengaruh Persepsi Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII dalam Memasuki Dunia Kerja

Siswa SMK setelah lulus sekolah diharapkan dapat langsung memasuki dunia kerja. Para siswa dibekali kompetensi yang diperoleh di bangku sekolah. Kompetensi yang dimiliki meliputi pengetahuan, keterampilan dan *soft skills*. Keinginan siswa untuk bekerja menimbulkan motivasi dalam diri siswa sehingga siswa menjadi lebih giat dalam belajar dan berlatih. Siswa yang memiliki kompetensi kerja yang baik dan motivasi kerja yang baik akan memiliki kesiapan kerja yang baik untuk memasuki dunia kerja.

Kompetensi kerja dan motivasi kerja merupakan modal yang penting dimiliki oleh siswa sebelum memasuki dunia kerja. Apabila siswa memiliki kompetensi kerja dan motivasi kerja yang baik akan dapat memudahkan siswa dalam beradaptasi di lingkungan kerja. Selain itu, kompetensi kerja dan motivasi kerja dapat memberikan kemudahan dalam menunjang karir, karena siswa yang memiliki kedua hal tersebut memiliki nilai lebih daripada siswa yang biasa-biasa saja atau bahkan memiliki kompetensi kerja dan motivasi kerja yang rendah.

Perusahaan mencari para calon pekerjanya yang memiliki kemampuan dan keinginan yang baik. Perusahaan mencari kriteria tersebut karena akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan. Apabila tidak memenuhi dengan standar perusahaan maka akan berdampak pada pekerjaan yang tersendat dan dapat memboroskan sumber daya baik waktu dan tenaga. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa siswa yang memiliki kompetensi kerja dan motivasi kerja yang baik akan menunjukkan bahwa para siswa memiliki kesiapan kerja yang baik.

D. Hipotesis Penelitian

Dari uraian di atas dapat dibuat hipotesis kerja (H_a) penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan persepsi siswa tentang kompetensi kerja siswa terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Teknik Pemesinan SMK Muhammadiyah 1 Bantul.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan persepsi siswa tentang motivasi kerja siswa terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Teknik Pemesinan SMK Muhammadiyah 1 Bantul.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan persepsi siswa tentang kompetensi kerja dan motivasi kerja siswa secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Teknik Pemesinan SMK Muhammadiyah 1 Bantul.