

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

Kajian teori atau kajian pustaka membahas mengenai teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Filosofi Pendidikan Kejuruan

Jalur pendidikan di Indonesia terdiri dari pendidikan formal dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Pendidikan formal adalah pendidikan yang kurikulum dan penilaiannya diatur oleh pemerintah, yaitu terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Sedangkan tempat kursus, bimbingan belajar, sanggar termasuk dalam pendidikan informal yang kurikulumnya dilihat dan dievaluasi sendiri oleh pengelolanya. Sekolah menengah merupakan lanjutan dari jenjang pendidikan dasar, yaitu Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebagaimana disebutkan dalam Pasal 18 Undang-Undang SISDIKNAS Nomor 20 Tahun 2003 (2005: 10), bahwa: a) pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar; b) pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan; c) pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Kejuruan atau bentuk lain sederajat.

Berdasarkan definisi diatas, maka SMK merupakan salah satu bentuk Pendidikan Menengah Kejuruan yang termasuk kedalam jalur pendidikan formal.

a. Pengertian dan Fungsi Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan memiliki beberapa pengertian, diantaranya menurut Rupert Evans (1978) yang dimuat dalam artikel direktorat PSMK mendefinisikan bahwa: "Pendidikan kejuruan adalah bagian dari sistem pendidikan yang mempersiapkan seseorang agar lebih mampu bekerja pada satu kelompok

pekerjaan atau satu bidang pekerjaan daripada bidang-bidang pekerjaan lainnya”. (<https://psmk.kemdikbud.go.id/konten/1869/konsep-pembelajaran-di-sekolah-menengah-kejuruan>). Sedangkan Djohar (2007: 12850) mengemukakan pendidikan kejuruan adalah suatu program pendidikan yang menyiapkan individu peserta didik menjadi tenaga kerja yang profesional.

Dalam Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 tahun 2003 disebutkan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu. Pendidikan kejuruan menurut Poutler dalam kutipan Farid (2009: 20) menyatakan “sasaran pokok dari kompetensi pendidikan yang bersifat kejuruan adalah untuk memberikan bekal pada peserta didik untuk siap kerja”. Sedangkan menurut Smith Huges Act (Soeharto, 1997: 1) pendidikan kejuruan adalah pendidikan khusus yang program-programnya atau materi pelajarannya dipilih untuk siapapun yang tertarik untuk mempersiapkan diri bekerja sendiri, atau bekerja sebagai bagian dari suatu grup kerja.

Penjelasan diatas mengartikan bahwa peran pendidikan kejuruan sangat strategis dalam menyiapkan calon tenaga kerja yang memiliki keterampilan profesional untuk memperoleh bidang pekerjaan profesional yang sesuai dengan spesialisasinya. Walaupun tidak menutup kemungkinan dapat memberikan kesempatan bagi tamatan SMK untuk melanjutkan pendidikan hingga ke perguruan tinggi. Konsep yang dikembangkan dalam pendidikan kejuruan dalam rangka mempersiapkan peserta didik mendapatkan pekerjaan profesional tertentu dilakukan melalui *on the job training* yaitu belajar bekerja langsung di industri. Menurut Nana Sudjana dalam Usman (2001: 14), menyatakan bahwa pekerjaan profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dikerjakan oleh mereka yang

secara khusus disiapkan untuk itu, bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak memperoleh pekerjaan.

b. Struktur Kurikulum Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan memiliki peran untuk menyiapkan peserta didik agar siap bekerja baik bekerja secara mandiri (wiraswasta) maupun mengisi lowongan pekerjaan yang ada dengan keterampilan profesional yang dimiliki. Oleh karena itu, arah pengembangan pendidikan menengah kejuruan diorientasikan pada penentuan permintaan pasar kerja. Secara makro arah perkembangan pendidikan menengah kejuruan mengacu pada prinsip *demand driven* seperti tertuang dalam buku Keterampilan Menjelang 2020 untuk Era Global.

Keberhasilan pendidikan kejuruan dapat diukur dari tingkat keterserapan lulusan di dunia kerja. Untuk mencapai hal tersebut berbagai usaha dilakukan SMK melalui peningkatan mutu pembelajaran. Salah satunya melalui pencapaian standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh DUDI/asosiasi profesi yang substansi diklat dikemas dalam berbagai mata diklat yang dikelompokkan dan diorganisasikan menjadi Kompetensi Normatif, Adaptif dan Produktif.

1) Kompetensi normatif. Kompetensi normatif adalah kelompok mata diklat yang berfungsi membentuk peserta didik menjadi pribadi utuh, yang memiliki norma-norma kehidupan sebagai makhluk individu maupun makhluk sosial sebagai anggota masyarakat, baik sebagai warga negara Indonesia maupun warga dunia. Kompetensi normatif diberikan agar peserta didik bisa hidup dan berkembang selaras dalam kehidupan pribadi, sosial dan bernegara. Kompetensi ini berisi mata pelajaran yang dialokasikan secara tetap yang meliputi Pendidikan Agama, Pendidikan Kewarganegaraan, Bahasa Indonesia, Pendidikan Jasmani Kesehatan dan Olahraga dan Seni Budaya.

Mata diklat pada kelompok normatif berlaku sama untuk semua kompetensi keahlian.

- 2) Kompetensi adaptif.** Kompetensi adaptif adalah kelompok mata diklat yang berfungsi membentuk peserta didik sebagai individu agar memiliki dasar pengetahuan yang luas dan kuat untuk menyesuaikan diri atau beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan sosial, lingkungan kerja serta mampu mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Kompetensi adaptif berisi mata diklat yang lebih menitikberatkan pada pemberian kesempatan kepada peserta didik untuk memahami dan menguasai konsep dan prinsip dasar ilmu dan teknologi yang dapat diterapkan pada kehidupan sehari-hari dan atau dilandasi kompetensi untuk bekerja yang terdiri dari mata pelajaran Bahasa Inggris, Matematika, Ilmu Pengetahuan Alam, Ilmu Pengetahuan Sosial, Keterampilan Komputer dan Pengelolaan Informasi dan Kewirausahaan. Kompetensi adaptif berlaku bagi semua kompetensi keahlian sesuai dengan kebutuhan masing-masing kompetensi keahlian.
- 3) Kompetensi produktif.** Kompetensi produktif adalah kelompok mata diklat yang berfungsi membekali peserta didik agar memiliki kompetensi kerja sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Dalam hal ini SKKNI belum ada, maka digunakan standar kompetensi yang disepakati forum yang dianggap mewakili DUDI atau asosiasi profesi. Kompetensi produktif bersifat melayani permintaan pasar kerja, karena itu lebih banyak ditentukan oleh DUDI/asosiasi profesi. Kompetensi produktif diajarkan secara spesifik sesuai dengan kebutuhan tiap kompetensi keahlian.

c. Model Pendidikan Kejuruan

Dalam pendidikan kejuruan ada berbagai macam model pendidikan, diantaranya:

- 1) **Model 1.** Pemerintah tidak mempunyai peran atau hanya peran marginal dalam proses kualifikasi pendidikan kejuruan. Model ini sifatnya liberal, namun dikatakan sebagai model berorientasi pada (*market oriented model*) permintaan tenaga kerja. Perusahaan-perusahaan sebagai pemeran utama berhak menciptakan desain pendidikan kejuruan yang tidak harus berdasarkan prinsip pendidikan yang bersifat umum dan mereka tidak dapat diusik oleh pemerintah karena yang menjadi sponsor, dana dan lainnya adalah dari perusahaan. Beberapa negara penganut model ini antara lain Jepang, Inggris dan Amerika.
- 2) **Model 2.** Pemerintah sendiri yang merencanakan, mengorganisasikan dan mengontrol pendidikan kejuruan. Model ini sifatnya birokrat, pemerintah dalam hal ini hanya menentukan jenis pendidikan apa yang harus dilaksanakan di perusahaan, bagaimana desain silabusnya, dalam hal pendanaan dan pelatihan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan tidak selalu berdasarkan permintaan kebutuhan tenaga kerja ataupun jenis pekerjaan saat itu. Walaupun model ini disebut model sekolah (*school model*), pelatihan dapat dilaksanakan di perusahaan sepenuhnya. Beberapa negara penganut model ini antara lain Perancis, Italia, Swedia.
- 3) **Model 3.** Pemerintah menyiapkan/memberikan kondisi yang relatif komprehensif dalam pendidikan kejuruan bagi perusahaan-perusahaan swasta dan sponsor swasta lainnya. Model ini biasa disebut model pasar dikontrol pemerintah (*state controlled model*) dan model inilah yang disebut model sistem ganda (*dual system*) sistem pembelajaran yang dilaksanakan di dua tempat

yaitu sekolah kejuruan serta perusahaan yang keduanya bahu membahu dalam menciptakan kemampuan kerja yang handal bagi para lulusan. Negara yang menggunakan model ini antara lain Swiss, Austria dan Jerman.

Dari ketiga model tersebut kecenderungan yang digunakan di Indonesia adalah model 3, dimana pelaksanaan Pendidikan Sistem ganda (PGS) dilakukan di dua tempat yaitu di sekolah dan di industri dengan berbagai pengembangannya.

Kemudian berdasarkan lampiran Keputusan Direktur Jendral Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Nomor 251/C/Kep/MN/2008 (Depdiknas, 2008) tentang Spektrum Keahlian Pendidikan Menengah Kejuruan, kompetensi pendidikan kejuruan/SMK dikelompokkan menjadi lima, yaitu teknologi dan rekayasa, teknologi informasi dan komunikasi, kesehatan, seni kerajinan dan pariwisata, agrobisnis dan agroteknologi, serta bisnis dan manajemen.

2. Praktik Kerja Lapangan

Luasnya lingkup PKL maka dari itu kajian teori mengenai hal ini terdiri atas sub-sub bab dibawah ini.

a. Pengertian Praktik Kerja Lapangan

Praktik kerja lapangan (PKL) merupakan upaya menyediakan pengalaman belajar yang dilakukan pendidikan kejuruan, yang ditujukan untuk mengembangkan diri dan potensi peserta didik. Hal ini merupakan prinsip pendidikan kejuruan yaitu belajar sambil mengerjakan atau *learning by doing* pada kurikulum yang berorientasi pada dunia kerja. Pendidikan kejuruan akan efektif jika pengalaman latihan untuk membentuk kebiasaan kerja dan kebiasaan berfikir yang benar diajarkan, sehingga dapat sesuai dengan yang diperlukan dalam pekerjaannya nanti (Ali, 2009: 315). Menurut Siman & Darmawati (2006: 145) PKL meliputi pekerjaan nyata di lini produksi bukan simulasi, yang sinkron dengan bidang keahlian yang dimiliki siswa, yang terkait dengan pengetahuan yang

didapatkannya di sekolah, dan mengacu pada kompetensi yang sesuai dengan standar profesi tertentu di Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI).

Sejalan dengan pendapat di atas, menurut Dewey dalam Djohar (2007) pendidikan merupakan suatu proses reorganisasi dan rekonstruksi dari pengalaman-pengalaman individu yang membutuhkan waktu, yang berisi materi dari aktivitas asli individu saat berhubungan dengan lingkungannya. Untuk memperoleh pengetahuan yang benar diperlukan pengalaman indera dengan *learning by doing*. Diberikannya pengalaman di dunia kerja merupakan upaya pendidikan kejuruan untuk memberi stimulus pengalaman belajar, dan interaksi dengan dunia di luar diri anak didik, untuk membantu mereka mengembangkan diri dan potensinya.

Menurut Djojonegoro (1998: 79) praktik kerja lapangan (PKL) adalah “bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian kejuruan yang memadukan sistematis dan sinkron program pendidikan di sekolah dan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui bekerja langsung di DUDI yang dilakukan secara terarah untuk mencapai suatu tingkat keahlian profesional”. Hamalik (2005) mengemukakan bahwa PKL adalah suatu tahap persiapan profesional dalam rangkaian kegiatan pembelajaran sebagai bagian program integral studi dimana seorang siswa yang hampir menyelesaikan masa studi bekerja di lapangan dengan supervisi oleh seorang administrator yang kompeten dalam jangka waktu tertentu, yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan melaksanakan tanggung jawab. Dalam PKL para siswa dapat memadukan antara teori proses yang telah diperoleh di kelas dengan pengalaman praktis, mereka mengalami secara langsung kehidupan lingkungan dalam bidang tertentu.

Praktik kerja lapangan yang disebut kerja praktik oleh Ketut (1993: 27) merupakan salah satu jenis kegiatan belajar, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kursus-kursus, proyek kerja, dan praktik industrial yang sistematis guna memperoleh dan melatih keterampilan. Menurut Djohar, berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 71 tahun 1991 dalam Ilmu dan Aplikasi Pendidikan (2007: 467), pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktik daripada teori. Menurut Pardjono dalam Zawawi (2012) PKL merupakan bagian dari pendidikan sistem ganda yang merupakan inovasi pendidikan SMK yang mana siswa melakukan magang (*apprenticeship*) di industri yang relevan dengan kompetensi keahliannya selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan PKL adalah salah satu bentuk upaya pendidikan kejuruan untuk membentuk kecakapan kerja siswa atau kesiapan kerja siswa melalui pemberian pengetahuan, keterampilan, dan pembentukan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan nyata DUDI, di luar sekolah yakni di dunia kerja dengan supervisor yang berkompeten di bidangnya dalam waktu tertentu. Dari pengertian-pengertian di atas dapat diambil manfaat dan tujuan dari PKL. PKL merupakan upaya SMK untuk mengenalkan dan membekali siswa dengan pengalaman kerja nyata pada dunia kerja mereka kelak. Hamalik (2007: 16) mengemukakan “secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural ataupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin baik”.

Dengan kata lain kegiatan PKL ditujukan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan siswa agar memiliki kesiapan memasuki dunia kerja.

b. Tujuan Praktik Kerja Lapangan

Adapun tujuan PKL menurut Djojonegoro (1998: 79), yaitu: 1) menghasilkan tenaga kerja yang memiliki keahlian profesional yaitu tenaga kerja yang memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan kerja; 2) meningkatkan dan memperkuat keterkaitan dan kesepadanan (*link and match*) antara lembaga pendidikan dan pelatihan kejuruan dengan dunia kerja; 3) meningkatkan efisiensi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja berkualitas profesional dengan memanfaatkan sumber daya pelatihan yang ada di dunia kerja; 4) memberi pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan.

Dalam penjelasan Siman dan Darmawati (2006: 143) PKL merupakan implementasi manajemen Pendidikan Sistem Ganda (PSG) yang bertujuan untuk: 1) mendapatkan pengalaman bekerja di lini produksi; 2) memahami sikap, disiplin, dan kultur kerja; 3) mendapatkan kompetensi kejuruan sesuai standar kompetensi yang ditentukan DUDI; 4) mendapatkan kompetensi sosial, yaitu bekerja sama dalam mengerjakan pekerjaan, mencari pemecahan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. Menurut Pardjono dan Murdianto dalam Zawawi (2012) tujuan pembelajaran melalui kegiatan praktik langsung dalam pekerjaan nyata (PKL) antara lain: 1) membekali siswa dengan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja, sekaligus menghasilkan produk atau jasa yang siap dijual; 2) menanamkan pengalaman produktif dan mengembangkan sikap wirausaha

melalui pengalaman langsung memproduksi barang atau jasa yang berorientasikan pasar.

Pelaksanaan PKL merupakan salah satu upaya mencapai tujuan penyelenggaraan PSG berdasarkan Keputusan Menteri No.323/U/1997 Pasal 2 (Seri Pendidikan Nasional, 1999: 257) adalah sebagai berikut: 1) meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan kejuruan melalui peran serta industri pasangan; 2) menghasilkan tamatan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan kerja di lapangan kerja; 3) menghasilkan tamatan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang menjadi bekal dasar pengembangan dirinya secara berkelanjutan; 4) memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan; 5) meningkatkan efisiensi penyelenggaraan pendidikan menengah kejuruan melalui pendayagunaan sumber daya pendidikan yang ada di dunia kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan utama program PKL adalah untuk mengoptimalkan hasil pembelajaran pada pendidikan kejuruan untuk mencapai tujuan pendidikan kejuruan secara maksimal serta menghasilkan lulusan yang memiliki standar kompetensi dunia kerja, yakni pengetahuan, keterampilan, disiplin kerja dan etos kerja. Selain menambah wawasan dan pengalaman siswa agar lebih siap memasuki dunia kerja, PKL bertujuan untuk mempererat kerjasama industri dan sekolah atau lembaga penyelenggara pendidikan kejuruan.

c. Manfaat Praktik Kerja Lapangan

Hamalik (2007: 93) memaparkan manfaat atau kedayagunaan praktik kerja lapangan (PKL) bagi peserta atau siswa PKL yaitu: 1) tersedianya kesempatan untuk melatih keterampilan-keterampilan dalam situasi lapangan

yang aktual yang penting dalam penerapan teori yang telah dipelajari sebelumnya; 2) mendapatkan pengalaman-pengalaman praktis sehingga hasil belajar bertambah kaya dan luas; 3) mendapat kesempatan untuk menemukan masalah dan memecahkan masalah di lapangan dengan mendayagunakan pengetahuannya; 4) mendapatkan sarana untuk menyiapkan siswa masuk ke dunia kerja setelah selesai studi.

Menurut Wardiman dalam Wena (1996: 34) tercantum berbagai nilai tambah yang akan didapatkan oleh berbagai pihak sehubungan dengan pelaksanaan PKL dalam program PSG. Pihak-pihak yang dimaksud antara lain pihak sekolah, siswa dan pihak DUDI sebagai berikut.

- 1) **Sekolah.** Manfaat bagi pihak sekolah yang menyelenggarakan program PKL antara lain: a) tujuan pendidikan untuk memberi keahlian profesional bagi peserta didik lebih terjamin pencapaiannya; b) tanggungan biaya pendidikan menjadi lebih ringan; c) terdapat kesesuaian yang lebih pas, antara program pendidikan dan kebutuhan lapangan kerja (sesuai dengan prinsip *link and match*); d) memberi kepuasan bagi penyelenggaraan pendidikan (sekolah), karena tamatannya lebih terjamin memperoleh bekal yang bermakna baik untuk kepentingan tamatan, kepentingan dunia kerja, maupun untuk kepentingan bangsa.
- 2) **Peserta didik.** Manfaat bagi siswa sebagai peserta didik yang mengikuti program PKL antara lain: a) hasil belajar peserta didik akan lebih bermakna karena setelah tamat akan betul-betul memiliki keahlian profesional sebagai bekal untuk meningkatkan taraf hidupnya, dan sebagai bekal untuk pengembangan diri secara berkelanjutan; b) waktu untuk mencapai keahlian profesional menjadi singkat. Setelah tamat sekolah dengan program

Pendidikan Sistem Ganda dan program PKL di dalamnya, tidak memerlukan waktu latihan lanjutan lagi untuk mencapai tingkat keahlian siap pakai; c) keahlian profesional yang diperoleh dapat mengangkat harga dan rasa percaya diri tamatannya yang selanjutnya dapat mendorong mereka untuk meningkatkan keahlian profesionalnya pada tingkat yang lebih tinggi.

3) Dunia industri. Manfaat PKL bagi pihak dunia industri antara lain: a) perusahaan dapat mengenal persis kualitas peserta didik yang belajar dan bekerja di perusahaannya. Jika perusahaan menilai siswa tersebut dapat menjadi aset, maka dapat merekrutnya menjadi tenaga kerja; b) pada umumnya peserta didik telah ikut dalam proses produksi secara aktif, sehingga pada batas-batas tertentu selama masa pendidikan, peserta didik adalah tenaga kerja yang dapat memberi keuntungan; c) selama PKL, peserta didik lebih mudah diatur dalam disiplin, seperti kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Karena itu, sikap peserta didik dapat dibentuk sesuai dengan ciri khas perusahaan; d) perusahaan dapat memberi tugas kepada peserta didik untuk mencari ilmu pengetahuan dan teknologi (dari sekolah) demi kepentingan khusus perusahaan; e) memberi kepuasan bagi DUDI karena diakui serta menentukan masa depan bangsa melalui PSG dengan program PKL di dalamnya.

Program pendidikan yang mempunyai komponen kerja industri yang besar akan memberikan pengalaman kerja yang lebih intensif, sehingga tingkat kompetensi dan pengalaman yang dimiliki siswa jauh lebih baik (Depdikbud, 1997: 25). Berikut dijabarkan manfaat praktik kerja lapangan menurut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan: 1) untuk meningkatkan pengalaman dan etos kerja; 2) untuk meningkatkan integrasi fungsional antara pengetahuan dan keterampilan

guna membentuk kompetensi terapan dalam bidang-bidang kejuruan tertentu; 3) untuk memperoleh kompetensi sosial; 4) untuk meningkatkan profesionalisme melalui akumulasi praktik kerja nyata; 5) pada akhirnya mencapai standar-standar kompetensi industri yang ditetapkan (Depdikbud, 1997: 28).

3. Kesiapan Kerja

Pada kajian teori ini akan dijabarkan secara lebih luas mengenai hal-hal sebagai berikut.

a. Pengertian kesiapan kerja

Kesiapan menurut kamus psikologi adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktikkan sesuatu (Chaplin dalam Kartini Kartono, 2002: 4-18). Kesiapan berasal dari kata siap yang berarti sudah disediakan (tinggal memakai atau menggunakan saja) (KBBI, 2008: 1298). Sedangkan Slameto (2010: 113) mendefinisikan “kesiapan sebagai keseluruhan kondisi seseorang yang membuat siap untuk memberi respon atau jawaban didalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada kecenderungan untuk memberi respon”. Ketika seseorang mempunyai kesiapan pada dirinya, maka orang tersebut dapat memberi reaksi atau tanggapan dengan cara-cara tertentu didalam menghadapi masalah atau situasi apapun. Menurut Hamalik (2007: 94) “kesiapan adalah tingkatan atau keadaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan perorangan pada tingkatan pertumbuhan fisik, mental, sosial, dan emosional”. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan kesiapan merupakan kondisi atau sikap seseorang yang lebih dari kedewasaan atau kematangan yang membuat seseorang mampu mengambil suatu keputusan atau respon terhadap suatu masalah atau situasi.

Kerja menurut KBBI (2008: 681) diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu atau perbuatan dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Sedangkan kerja menurut As'ad (1995: 47) adalah aktifitas manusia baik fisik ataupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu kepuasan. Kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani atau religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta, dalam hal ini kerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggungjawabkan kepada Tuhan. (Mulyaningtyas, 2006: 125). Dari ketiga pengertian di atas dapat disimpulkan kerja mengandung arti melaksanakan suatu aktivitas yang menghasilkan buah karya yang dapat dinikmati atau memberi kepuasan kepada seseorang yang bersangkutan.

Menurut Salamah dalam Lorensia (2013) memaparkan kesiapan kerja adalah suatu kondisi individu untuk dapat menerima dan mempraktikkan tingkah laku tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan yang dipengaruhi oleh kematangan mental pada aspek afektif, kognitif, psikomotorik, dan pengalaman-pengalaman yang diperoleh melalui pendidikan. Menurut Wibowo (2011: 324) kesiapan kerja adalah suatu kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Judith O. Wagner (Zamzam: 2012) kesiapan kerja adalah seperangkat ketrampilan dan perilaku yang diperlukan untuk bekerja dalam pekerjaan apapun bentuknya.

Menurut Zamawi (2012) kesiapan kerja dapat dilihat sebagai suatu proses dan tujuan yang melibatkan pengembangan kerja siswa yang berhubungan dengan sikap, nilai, pengetahuan, dan keterampilan. Hal ini memungkinkan siswa semakin yakin akan peran dan tanggung jawab mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Ketut (1987: 15) yang berpendapat kesiapan kerja meliputi berbagai kemampuan, keterampilan, dan sikap yang sseuai dengan tuntutan masyarakat, serta sesuai dengan potensi siswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkan. Lulusan yang mempunyai kemampuan, keterampilan, sikap, dan potensi tentunya akan lebih mudah memasuki dunia kerja, bersaing, dan berkembang.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi pemahaman akan dirinya, kematangan fisik, mental, sikap, keterampilan dan pengalaman sehingga mempunyai kemauan dan kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan atau usaha yang berhubungan dengan pekerjaan.

a. Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja menurut Ketut (1987: 44-53) adalah:

1) Faktor yang bersumber pada diri individu

a) kemampuan intelejensi. Kemampuan intelejensi individu mempunyai peranan penting dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam memasuki suatu jenjang pendidikan, pekerjaan, dan meningkatkan promosi jabatan.

b) bakat. Bakat merupakan suatu kualitas individu yang memungkinkan individu untuk dapat berkembang pada masa mendatang, oleh karena itu perlu sedini

mungkin bakat individu diketahui sehingga dapat diberikan bimbingan yang sesuai untuk dikembangkan, dan akan berguna bagi pekerjaannya kelak.

- c) minat.** Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut, dan kecenderungan-kecenderungan lain yang mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu seperti pekerjaan.
- d) sikap.** Sikap merupakan suatu kecenderungan yang relatif stabil yang dimiliki individu dalam mereaksi terhadap dirinya sendiri, orang lain, dan situasi tertentu. Reaksi yang positif terhadap pekerjaan merupakan suatu faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan pekerjaan tersebut.
- e) kepribadian.** Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian diartikan sebagai suatu organisasi yang dinamis di dalam individu dari sistem-sistem psikofisik yang berpengaruh terhadap penyesuaian terhadap lingkungannya.
- f) nilai.** Nilai merupakan sifat-sifat kemanusiaan yang berguna sebagai patokan dalam melakukan tindakan. Individu yang bermoral tinggi akan memiliki tanggung jawab tinggi dalam pekerjaan dan berpengaruh positif terhadap prestasi pekerjaannya.
- g) hobi.** Hobi adalah kegiatan yang dilakukan individu karena kesenangan, seseorang yang memilih pekerjaan karena hobinya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dijabatnya.
- h) prestasi.** Penguasaan terhadap materi dalam pendidikan oleh individu akan berpengaruh terhadap arah pilihan jabatannya.
- i) keterampilan.** Keterampilan dapat diartikan kecakapan, kecepatan, atau penguasaan individu terhadap suatu perbuatan.

- j) **penggunaan waktu senggang.** Kegiatan-kegiatan yang positif yang dilakukan siswa diluar jam pelajaran di sekolah dapat menunjang hobi atau rekreasi.
- k) **aspirasi dan pengetahuan sekolah atau pendidikan lanjutan.** Pengetahuan tentang pendidikan lanjutan baik itu tentang waktu pendidikan, biaya, fasilitas, dan persyaratan, yang memungkinkan mereka memperoleh keterampilan, dan pengetahuan untuk memasuki dunia kerja.
- l) **pengalaman kerja.** Pengalaman kerja yang pernah dilakukan siswa pada waktu di sekolah memberikan gambaran dunia kerja yang nyata.
- m) **pengetahuan tentang dunia kerja.** Pengetahuan yang sementara yang dimiliki siswa, termasuk dunia kerja, kualifikasi, jabatan struktural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, tempat pekerjaan itu berada, dan lain-lain.
- n) **kemampuan, keterbatasan fisik, dan penampilan lahiriah.** Kemampuan fisik misalnya bentuk badan, ketahanan fisik, penampilan, gaya bicara, dan pembawaan.
- o) **masalah dan keterbatasan pribadi.** Masalah dari diri sendiri selalu cenderung memberikan perasaan atau pengaruh yang bertentangan terhadap masalah tertentu. Keterbatasan pribadi seperti tidak dapat mengontrol emosi atau sikap.

2) Faktor sosial

Disamping faktor yang ada pada diri individu, kelompok-kelompok (lingkungan) ikut mempengaruhi kesiapan kerja individu.

- a) **kelompok primer.** Merupakan kelompok yang erat hubungannya dengan individu, yang diwarnai dengan hubungan yang bersifat pribadi dan akrab yang

terjadi secara terus menerus. Keluarga merupakan kelompok primer yang memberikan pengalaman sosial pertama pada anak, pembentukan idea, sikap, jiwa sosial, keagamaan, kemauan, kesukaan, dan kecakapan berekonomi.

b) kelompok sekunder. Merupakan kelompok-kelompok yang tidak erat hubungannya dengan individu tetapi mempunyai tujuan tertentu dalam masyarakat secara bersama-sama, objektif dan rasional. Keadaan anggota kelompok, sikap, sifat, tujuan, dan nilai-nilai pada anggota kelompok dapat mempengaruhi kesiapan kerja.

Selanjutnya diungkapkan oleh Michael Swell dalam Wibowo (2011: 339-343), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa, yakni:

- 1) keyakinan dan nilai-nilai, keyakinan terhadap diri sendiri dan orang lain akan mempengaruhi perilaku. Individu yang berpikir positif, beranggapan bahwa mereka kreatif dan inovatif akan berusaha berkembang;
- 2) keterampilan, keterampilan memainkan banyak peran di berbagai kompetensi. Pengembangan keterampilan secara spesifik pada kompetensi akan berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual;
- 3) pengalaman, keahlian dalam kompetensi memerlukan pengalaman, seperti pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi, dan menyelesaikan masalah. Pengalaman merupakan faktor kesiapan yang dapat berubah mengikuti waktu dan lingkungan;
- 4) motivasi, motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Motivasi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatkan inisiatif dan sebagainya. Peningkatan motivasi akan meningkatkan kompetensi yang dapat meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusi pada organisasi pun menjadi meningkat;
- 5) isu emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau menjadi bagian, semuanya cenderung mempengaruhi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik antarpekerja; 6) kemampuan intelektual, kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki masalah-masalah melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kemampuan intelektual; 7) budaya organisasi, budaya organisasi dapat meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia dalam kegiatan: (a) praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, (b) sistem penghargaan, (c) praktik pengambilan keputusan, (d) filosofi organisasi, visi, misi, dan nilai-nilai yang berhubungan dengan kompetensi.

b. Ciri Siswa yang Mempunyai Kesiapan Kerja

Dalam bukunya Djojonegoro (1998: 29) menjelaskan keterampilan yang perlu dimiliki siswa SMK sebelum memasuki dunia kerja antara lain: 1) karakteristik kualitas dasar, yaitu beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi luhur, cerdas, dan disiplin, sehat jasmani dan rohani, berkepribadian mantap dan mandiri, dan memiliki tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan; 2) karakteristik kualitas instrumental yaitu kemampuan produktif, kemampuan menggunakan sumber daya, berkomunikasi, kerjasama, menggunakan data dan informasi, memecahkan masalah, dan menggunakan IPTEK. Wibowo (2011: 338-339) menjabarkan ciri-ciri individu yang memiliki kesiapan kerja sebagai berikut:

- 1) flexibility (fleksibilitas).** Merupakan kecenderungan untuk melihat perubahan sebagai peluang yang menarik daripada sebagai tantangan, misalnya kesediaan untuk adopsi teknologi baru.

- 2) **information-seeking motivation and ability to learn (motivasi mencari informasi dan kemampuan belajar).** Merupakan antusiasme untuk mencari peluang belajar teknologi baru dan keterampilan dalam hubungan antarpribadi. Pembelajaran jangka panjang tentang pengetahuan dan keterampilan baru diperlukan oleh perubahan persyaratan pekerjaan di masa depan.
- 3) **achievement motivation (motivasi berprestasi).** Merupakan dorongan untuk inovasi dan “kaizen”, perbaikan terus-menerus dalam kualitas dan produktivitas yang diperlukan untuk menghadapi peningkatan kompetensi.
- 4) **work motivation under time pressure (motivasi kerja dalam tekanan waktu).** Merupakan beberapa kombinasi dari fleksibilitas, motivasi berprestasi, *resistensi* terhadap stres dan komitmen organisasi yang memungkinkan individu bekerja dalam permintaan yang meningkat atas produk dan jasa baru dalam waktu yang lebih pendek.
- 5) **collaborativeness (kesediaan bekerja sama).** Merupakan kemampuan untuk bekerja secara kooperatif dalam kelompok yang bersifat multidisiplin dan rekan kerja yang berbeda. Hal tersebut menunjukkan sikap positif terhadap orang lain, memiliki pemahaman tentang hubungan antarpribadi dan menunjukkan komitmen organisasional.
- 6) **customer service orientation (orientasi pada pelayanan pelanggan).** Merupakan keinginan membantu orang lain, pemahaman hubungan antarpribadi, bersedia untuk mendengarkan kebutuhan pelanggan dan tahapan emosi, mempunyai cukup inisiatif untuk mengatasi hambatan dalam organisasi untuk mengatasi masalah pelanggan.

Dikemukakan oleh Anisa Mutmairah (2011) yang dikutip oleh Widodo (2012: 25-26), ciri siswa yang telah mempunyai kesiapan mental kerja siswa yang telah mempunyai pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

- 1) **mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif.** Siswa yang telah dewasa akan akan mempertimbangkan sesuatu dari banyak sisi dengan menghubungkan dengan hal lain atau melihat pengalaman orang lain.
- 2) **mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain.** Hubungan dengan orang lain dibutuhkan dalam bekerja untuk menjalin kerjasama. Di dunia kerja nantinya siswa dituntut untuk dapat berinteraksi dengan orang banyak.

- 3) memiliki sikap kritis.** Sikap kritis dibutuhkan untuk dapat mengoreksi kesalahan kemudian mengambil tindakan solusinya. Tidak hanya mengkritisi diri sendiri melainkan lingkungan dimana mereka tinggal sehingga memunculkan ide yang inisiatif.
- 4) mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja.** Menyesuaikan diri dengan lingkungan terutama lingkungan kerja dapat dilakukan dengan mengikuti peraturan-peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan di lingkungan kerja. Kesadaran akan pentingnya norma, aturan, kepatuhan, dan ketaatan merupakan prasyarat kesuksesan seseorang.
- 5) memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual.** Tanggung jawab sangat diperlukan dalam melakukan setiap pekerjaan. Tanggung jawab akan muncul dalam diri siswa ketika ia telah mencapai kematangan fisik dan mental disertai dengan kesadaran yang timbul dari individu tersebut.
- 6) mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan sesuai dengan bidang keahliannya.** Keinginan untuk maju dapat menjadi dasar munculnya kesiapan mental kerja siswa karena terdorong untuk memperoleh yang lebih baik lagi. Usaha yang dilakukan salah satunya dengan mengikuti perkembangan bidang keahliannya.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Dalam meneliti mengenai pelaksanaan praktik kerja lapangan (PKL) ini, banyak hal yang harus dipersiapkan salah satunya dengan melihat penelitian sebelumnya yang mendekati dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu tentang manfaat pelaksanaan PKL. Hal ini dilakukan untuk memperhatikan tentang

komponen dan hal yang perlu digali secara lebih mendalam untuk selanjutnya dideskripsikan. Penelitian yang relevan sangat dibutuhkan untuk mendukung kajian teoritik yang dikemukakan, sehingga dipergunakan sebagai landasan membuat kerangka berpikir. Pelaksanaan pendidikan sistem ganda (PSG) melibatkan banyak pihak. Berjalan lancar atau tidaknya PSG serta berhasil atau tidaknya PSG dalam mencapai target yang diinginkan tergantung pada pengelolaannya.

Penelitian yang membahas tentang manfaat dari pelaksanaan praktik kerja lapangan (PKL) dan hubungannya dengan peningkatan kesiapan kerja telah banyak dilakukan. Akan tetapi peneliti mengalami kesulitan dalam menemukan penelitian yang sangat relevan atau berhubungan erat secara langsung. Pada kebanyakan kasus yang diteliti hanya membahas mengenai penelitian korelabilitas antar variabel tanpa adanya pembahasan mandiri mengenai variabel manfaat PKL. Dibawah ini akan diuraikan beberapa penelitian yang memiliki hubungan dengan penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2015) menunjukkan bahwa dari hasil penelitian siswa kelas XII Program Keahlian Teknik Gambar Bangunan SMK Negeri 3 Yogyakarta menunjukkan bahwa peranan praktik kerja lapangan (PKL) signifikan dengan kesiapan kerja. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat peranan yang signifikan antara PKL terhadap kesiapan kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik pelaksanaan PKL siswa, maka kesiapan kerja siswa akan bertambah baik. Penelitian Mujiono (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman PKL dengan kesiapan masuk dunia industri siswa kelas XII Program Studi Teknik Gambar Bangunan SMK Negeri 3 Yogyakarta.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Lorensia (2013) menyatakan bahwa persepsi siswa tentang pelaksanaan PKL siswa kelas XII Jurusan Bangunan SMK N 2 Pengasih berada dalam kategori baik (75,21). Secara lebih lanjut menyimpulkan terdapat hubungan yang positif dan tidak signifikan antara PKL dengan kesiapan kerja siswa kelas XII Jurusan Bangunan SMK N 2 Pengasih dengan $R_{xy} = 0,416$ dan $p = 0,171 > 0,05$.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Nurgiyanto (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengalaman PKL dan sikap mandiri dengan kesiapan kerja siswa. Variabel pengalaman PKL memberikan sumbangan relatif sebesar 57,9% dan sumbangan efektif 30,9%. Variabel sikap mandiri memberikan sumbangan relatif sebesar 42,1% dan sumbangan efektif 22,5% terhadap kesiapan kerja. Berdasar dari fenomena tersebut maka sangatlah penting membentuk kesiapan kerja bagi para siswa SMK. Dengan bekal ilmu pengetahuan yang cukup, keterampilan yang memadai untuk mengikuti arus perubahan, serta sikap mental yang baik maka akan menjadikan lulusan SMK siap bekerja dalam berbagai persaingan memperoleh pekerjaan. Kinerja siswa dalam pelaksanaan PKL dapat menggambarkan kesiapan kerja siswa, karena di dalam penilaiannya didasarkan pada aspek teknis dan non teknis. Aspek teknis menyangkut kemampuan dalam mengerjakan tugas yang sesuai kompetensinya, sedangkan aspek non teknis meliputi disiplin kerja, kerjasama, inisiatif, kerajinan, tanggung jawab, sikap, dan kemampuan kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Syahputra (2016) berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja setelah praktik kerja lapangan pada siswa kelas XII Jurusan Jasa Boga SMK N 1 Kalasan ditinjau dari seluruh indikator (menguasai teori dan praktik, memiliki Kematangan

kompetensi, fisik, mental, pengalaman, informasi dan kemampuan untuk bekerja, memiliki pertimbangan logis dan obyektif, mampu menyelesaikan tugas, mengetahui wawasan tentang dunia kerja, mampu mengoperasikan sesuai alat sesuai dengan SOP, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar dan mudah bergaul dengan rekan kerja, mampu bersikap kritis, mampu menerima tanggung jawab atas pekerjaannya) termasuk dalam kategori sedang dengan prosentase 56,25%. Kemudian penelitian yang dilakukan Syahroni (2014) dengan judul yang sama tetapi obyeknya berbeda berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan PKL di SMK N 1 Lembah Gumanti cukup bermanfaat dalam meningkatkan rasa percaya diri siswa, menumbuhkan kembangkan sikap profesional, relevansi materi terhadap pengetahuan dan persiapan diri siswa dalam memasuki dunia kerja dengan persentase rata-rata total yaitu 74,86%.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah ada, dapat diketahui bahwa ada pengaruh antara praktik pengalaman kerja dengan kesiapan kerja. Besaran pengaruh PKL berbeda-beda di setiap sekolah. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa baik manfaat pelaksanaan PKL terhadap peningkatan kesiapan kerja siswa di SMK Negeri di Kabupaten Bantul.

C. Kerangka Berpikir

Praktik kerja lapangan (PKL) merupakan bagian dari implementasi pendidikan sistem ganda (PSG) yang pelaksanaannya adalah dengan cara menerjunkan langsung siswa SMK ke dunia usaha dan dunia industri (DUDI) yang idealnya adalah sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Tujuan utama yang ingin dicapai adalah siswa dapat secara langsung menghadapi pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Sehingga pelaksanaan PKL mampu menjadi katalisator antara kompetensi siswa yang telah diperoleh dari sekolah dan kondisi sesungguhnya di

DUDI. Hal ini dilakukan semata-mata untuk menambah pengalaman peserta didik. Pengalaman yang telah diperoleh selama melakukan PKL secara tidak langsung akan mempercepat transisi siswa dari sekolah ke DUDI. Pengalaman dalam hal ini pengalaman bekerja akan mempengaruhi pilihan karir siswa di masa mendatang, karena dengan melaksanakan PKL siswa dapat memperoleh wawasan yang lebih luas mengenai bagaimana dunia kerja yang sesungguhnya.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Penelitian ini fokus menggali tentang hal-hal yang berhubungan erat dengan variabel manfaat praktik kerja lapangan (PKL). Ada 3 (tiga) aspek utama yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini yaitu aspek input, proses, dan output. Aspek input pada penelitian ini digambarkan sebagai indikator persiapan PKL, aspek proses dengan pelaksanaan PKL, dan aspek output yaitu manfaat pelaksanaan PKL. Ketiganya menjadi indikator dari variabel manfaat PKL yang akan menjadi alat ukur dalam penelitian ini.

Pokok-pokok persoalan yang akan dibahas di tiap indikator penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) aspek persiapan terdiri atas intensitas pembekalan PKL bagi siswa, kesesuaian pembekalan dan pelaksanaan PKL, dan manfaat pembekalan untuk pelaksanaan PKL; 2) aspek proses memuat hal-hal tentang *link and match*/ketersesuaian antara industri dan kompetensi siswa, pelaksanaan PKL

yang berorientasi DUDI, bagaimana pemenuhan standar DUDI di tempat PKL, bagaimana pelaksanaan pembimbingan yang dilakukan oleh guru dan industri kepada siswa; 3) aspek output memuat hal-hal yang menjadi tujuan utama dari pelaksanaan PKL yaitu aktualisasi DUDI melalui PKL, PKL yang mengakomodasi kebutuhan siswa, efektifitas pembimbingan PKL yang mengarah pada manfaat apa saja yang didapatkan oleh siswa dilihat dari 3 (tiga) cakupan yaitu afektif, kognitif, dan psikomotorik.

Secara singkat kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah keberhasilan PKL sebagai aspek output/hasil pelaksanaan PKL dipengaruhi oleh 2 (dua) hal pokok yaitu bagaimana aspek input/persiapan dan aspek proses/pelaksanaan PKL yang dilakukan. Ketiganya tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Apabila aspek input/persiapan sudah bagus, dalam hal ini dilakukan pembekalan secara intensif dengan waktu yang cukup, maka dalam proses/pelaksanaan seharusnya juga akan baik. Ketika input/persiapan dan proses/pelaksanaan sudah baik, maka diharapkan output/hasil pelaksanaan PKL akan menunjukkan hal yang positif. Sebaliknya apabila salah satu dari ketiga hal diatas tidak dilakukan secara optimal, maka output/hasil pelaksanaan PKL tidak akan baik.

Efektivitas pelaksanaan PKL dapat dilihat dari bertambahnya pengetahuan kerja, sikap kerja yang benar, keterampilan kerja, kreativitas kerja dan disiplin kerja yang dimiliki oleh siswa. Dengan adanya pengetahuan serta pengalaman ini, siswa diharapkan akan mampu menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya dengan cepat yang tentunya siswa tersebut akan menjadi lebih produktif. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pelaksanaan PKL yang efektif dan berkualitas dapat mempengaruhi kesiapan seorang siswa untuk

bekerja, baik secara fisik atau mental dan baik secara sadar atau tidak sadar, akan semakin meningkat.

Setelah melaksanakan PKL, hasil evaluasi akan tercermin pada nilai akhir PKL dan adanya sertifikat. Evaluasi dilakukan pada beberapa aspek, yang terdiri dari : 1) aspek disiplin kerja, diukur dari sikapnya dalam memanfaatkan waktu, ketepatan waktu dan menaati tata tertib yang ada; 2) kerjasama, baik dengan rekan sesama ataupun instruktur; 3) inisiatif/kreativitas, diukur dari kemampuannya memberikan inovasi baru; 4) kerajinan/kemauan dalam bekerja, diukur dari kesungguhannya dalam melaksanakan tugasnya; 5) tanggungjawab, berani menanggung resiko atas pekerjaannya; 6) sikap/perilaku dalam bekerja, diukur dari sikap siswa mengutamakan keselamatan kerja, kecermatan serta ketelitian; sehingga aspek-aspek tersebut dijadikan indikator dari sub variabel pelaksanaan PKL dalam penelitian ini.

D. Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa baik persiapan PKL yang telah dilakukan untuk meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK Program Keahlian Teknik Bangunan di Kabupaten Bantul?
2. Seberapa baik pelaksanaan PKL untuk meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK Program Keahlian Teknik Bangunan di Kabupaten Bantul?
3. Seberapa besar manfaat pelaksanaan PKL untuk meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK Program Keahlian Teknik Bangunan di Kabupaten Bantul?