

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Era globalisasi dan revolusi industri 4.0 dengan kemajuan teknologi saat ini mendorong seseorang untuk menjadi individu yang kreatif dan inovatif yang diharapkan dapat menghadapi kebutuhan dunia kerja yang terus mengalami perkembangan dengan tenaga kerjanya. Pendidikan merupakan salah satu solusi, yaitu dengan sistem pendidikan kejuruan berbentuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Pendidikan merupakan proses tanpa akhir yang diupayakan oleh siapapun, terutama tanggung jawab negara sebagai sebuah upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ilmu pengetahuan serta pendidikan seiring dengan lahirnya peradaban manusia. SMK diharapkan mampu mencetak tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan oleh Dunia Usaha/Dunia Industri (DU/DI).

Pendidikan di SMK didukung oleh kurikulum berbasis kompetensi, diartikan sebagai rancangan pendidikan dan pelatihan yang dikembangkan berdasarkan standar kompetensi yang berlaku di dunia kerja. Menurut Sudira (2012: 13) pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Pelaksanaan pendidikan kejuruan akan efektif apabila dilakukan dengan cara, alat atau mesin yang sesuai dengan dunia kerja walaupun hanya replika

(Djojonegoro, 1998: 38). Rupert Evans dalam Djojonegoro (1998: 33) mendefinisikan pendidikan kejuruan adalah bagian dari sistem pendidikan yang mempersiapkan seseorang agar lebih mampu bekerja pada satu kelompok pekerjaan atau satu bidang pekerjaan.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 18 menjelaskan bahwa Pendidikan Kejuruan merupakan pendidikan menengah yang bertujuan mempersiapkan peserta didik untuk bekerja pada bidang tertentu. SMK merupakan lembaga pendidikan yang lebih menitikberatkan pengembangan siswa pada bidang tertentu untuk dapat bekerja dalam bidang tersebut. Pendirian SMK selain memenuhi ketentuan persyaratan penyelenggaraan, jumlah dan tingkat pendidikan guru, kurikulum, fasilitas dan pembiayaan, sekolah kejuruan harus memenuhi persyaratan tersedianya potensi lapangan kerja, termasuk dunia usaha dan industri. Dengan demikian SMK memiliki peranan penting dalam menyiapkan calon tenaga kerja (Jusmin, 2012: 49).

Calhoun dalam Priyatama & Sukardi (2013: 154) “*Vocational education as organized educational programs which are directly related to the preparation of individuals for paid or unpaid employment, or for additional preparation for a career requiry other than a bacculaureate of advanced degree*”. Definisi tersebut, memberikan pengertian bahwa pendidikan kejuruan adalah suatu program pendidikan yang menyiapkan individu menjadi tenaga kerja yang profesional, juga siap untuk dapat

melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Besarnya harapan tersebut terletak pada *output* yang dihasilkan dimana lulusan dapat langsung berpartisipasi aktif dalam bidang kerja. Pendidikan kejuruan memiliki multifungsi yang apabila dilaksanakan dengan baik akan berkontribusi besar terhadap pencapaian tujuan nasional.

Menurut Djojonegoro (1998: 37) pendidikan kejuruan memiliki beberapa karakteristik penting antara lain:

- 1) Mempersiapkan peserta didik memasuki lapangan kerja
- 2) Didasarkan kebutuhan dunia kerja “*Demand-Market-Driven*”
- 3) Penguasaan kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja
- 4) Hubungan erat dengan dunia kerja merupakan kunci pendidikan kejuruan.

Pendidikan kejuruan dikembangkan berdasarkan standar kompetensi yang berlaku di dunia industri. Siswa SMK juga diberi bekal untuk mengetahui iklim kerja nyata dengan adanya program Praktik Kerja Industri (Prakerin). Dengan prakerin diharapkan siswa mendapatkan pengalaman yang baik sehingga akan lebih siap dalam memasuki dunia kerja dan dapat mempererat hubungan sekolah dengan institusi pasangan.

Sesuai Permendiknas Nomor 22 Tahun 2006, Pendidikan Kejuruan bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan peserta didik untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan program kejuruannya. Tujuan tersebut dijabarkan lagi oleh Depdiknas seperti yang dikutip Iriani & Soeharto (2015: 275) menjadi tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum, sebagai bagian

dari sistem pendidikan menengah kejuruan SMK bertujuan: (1) menyiapkan peserta didik agar dapat menjalani kehidupan secara layak; (2) meningkatkan keimanan dan ketakwaan peserta didik; (3) menyiapkan peserta didik agar menjadi warga negara yang mandiri dan bertanggung jawab; (4) menyiapkan peserta didik agar memahami dan menghargai keanekaragaman budaya; dan (5) menyiapkan peserta didik agar menerapkan dan memelihara hidup sehat, memiliki wawasan lingkungan, pengetahuan dan seni.

Tujuan khusus SMK yaitu: (1) menyiapkan peserta didik agar dapat bekerja, baik secara mandiri atau mengisi lapangan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan dunia industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah, sesuai dengan bidang dan program keahlian yang diminati; (2) membekali peserta didik agar mampu memilih karir, ulet dan gigih dalam berkompetensi dan mampu mengembangkan sikap profesional dalam bidang keahlian yang diminati; dan (3) membekali peserta didik dengan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi agar mengembangkan diri melalui jenjang pendidikan lebih tinggi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan kelanjutan jenjang pendidikan formal SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat dengan tujuan menyiapkan peserta didik untuk bekerja pada bidang keahlian tertentu, berakhlak mulia, mempunyai sifat kemandirian, mempunyai pengetahuan dan kepribadian yang baik. Guna menghadapi tantangan revolusi industri 4.0 di era globalisasi serta mampu bersaing dengan tenaga kerja yang lain.

2. Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Ada banyak faktor yang menentukan keberhasilan seseorang dalam memasuki dunia kerja. Seperti faktor peluang, keberuntungan, ketersediaan lapangan kerja, kesesuaian pekerjaan dan lain sebagainya. Namun kesiapan kerja merupakan salah satu modal utama yang harus dimiliki seseorang untuk memasuki dunia kerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, siap berarti sudah bersedia atau sudah siap, sedangkan kesiapan menurut kamus psikologi adalah Tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktikkan sesuatu (Chaplin, 2006: 419).

Kesiapan atau *readiness* menurut Drever dalam Slameto (2013: 59) adalah "*Prepare to respond or react*". Dari pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa kesiapan adalah kesediaan untuk memberi respon atau bereaksi. Kesediaan itu timbul dari dalam diri seseorang dan juga berhubungan dengan kematangan, karena kematangan berarti kesiapan untuk melaksanakan kecakapan kerja. Dalyono (2015: 52) menyatakan bahwa kesiapan merupakan kemampuan seseorang, baik dari segi fisik maupun mental. Kesiapan fisik meliputi tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sedangkan mental meliputi minat dan motivasi dengan kondisi psikologi yang baik untuk melakukan suatu kegiatan atau suatu pekerjaan.

Slameto (2013: 113) mengartikan kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban didalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada kecenderungan untuk memberikan respon. Sementara Soemanto (2003: 192) menyatakan kesiapan (*readines*) seseorang merupakan sifat-sifat dan kekuatan pribadi yang berkembang dan memungkinkan seseorang untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu memecahkan persoalan yang dihadapinya. Sementara kematangan (*maturity*) membentuk sifat dan kekuatan dalam diri untuk bereaksi dengan cara tertentu (dalam Jusmin, 2012: 50). Kaitannya dengan siswa yang bersekolah di sekolah menengah kejuruan, kematangan yang dimiliki siswa selanjutnya akan menumbuhkan kapasitas mental sekaligus mempengaruhi aktivitas belajar dan tingkat kesiapan mereka bekerja.

Kesiapan kerja sangat penting dimiliki siswa SMK karena siswa SMK diharapkan menjadi lulusan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya, agar dapat langsung terjun ke dunia kerja setelah lulus dari SMK. Menurut Wibowo (2016: 271) kesiapan kerja adalah suatu kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan yang ditunjukkan dengan profesionalisme serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sesuai pendapat Dirwanto dalam

Siregar & Tambunan (2017: 34) bahwa kesiapan kerja siswa SMK adalah suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh para siswa untuk dapat langsung bekerja setamat sekolah tanpa memerlukan masa penyesuaian diri yang memakan waktu dalam rangka penciptaan suatu produk atau penambahan nilai suatu sumber daya dengan hasil yang maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kemampuan tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan atau biasa disebut dengan kompetensi kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja siswa adalah keseluruhan kondisi baik fisik dan mental atau kemampuan siswa yang membuatnya siap untuk menanggapi dan mempraktikkan suatu kegiatan atau suatu pekerjaan yang dilakukan dengan dilandasi kompetensi kerja berupa pengetahuan, keterampilan dan didukung sikap kerja untuk menyelesaikan atau mengerjakan suatu kegiatan atau usaha yang berhubungan dengan pekerjaan secara profesional.

b. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja

Aspek kesiapan kerja merupakan ranah yang harus terpenuhi oleh seseorang dalam memasuki dunia kerja ataupun dunia industri. Aspek tersebut meliputi penguasaan teori, kematangan fisik, mental, pengalaman, kemauan atau kemampuan praktik dan sikap kerja yang baik. Djojonegoro (1998: 29) menjelaskan keterampilan yang perlu

dimiliki siswa untuk 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 (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi).

Ciri-ciri individu yang memiliki kesiapan kerja menurut Wibowo (2016: 282-283) antara lain 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 antar pribadi. 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, perbaikan terus-menerus dalam kualitas dan produktivitas yang diperlukan untuk menghadapi kompetisi.
- 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 antar pribadi 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.

Sementara menurut Fitriyanto (2006: 9) seseorang atau siswa yang memiliki kesiapan kerja yaitu apabila siswa tersebut telah memiliki pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut :

- 1) Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif
Siswa yang telah cukup umur akan mempunyai pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sisi saja, tetapi siswa tersebut akan menghubungkan dengan hal lain serta dengan melihat pengalaman orang lain.
- 2) Mempunyai kemampuan dan kemauan bekerja sama dengan orang lain
Dalam bekerja dibutuhkan hubungan dengan banyak orang untuk menjalin kerjasama dalam dunia kerja, siswa dituntut untuk dapat berinteraksi dengan orang banyak.
- 3) Mampu mengendalikan diri dan Emosi
Pengendalian diri atau emosi sangat dibutuhkan agar dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan benar.
- 4) Memiliki sikap kritis
Sikap kritis dibutuhkan untuk dapat mengoreksi kesalahan sebelumnya, yang selanjutnya akan dapat memutuskan tindakan apa yang akan dilakukan setelah koreksi tersebut. Mengkritisi disini tidak hanya untuk kesalahan diri sendiri tetapi juga untuk lingkungan dimana ia hidup sehingga memunculkan ide dan gagasan serta inisiatif yang dapat diterapkan selanjutnya.
- 5) Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab individual
Dalam bekerja diperlukan tanggung jawab dari setiap pekerja. Tanggung jawab akan timbul dari diri siswa ketika ia telah melampaui kematangan fisik dan mental disertai dengan kesadaran yang timbul dari individu tersebut.
- 6) Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan perkembangan teknologi
Menyesuaikan diri dengan lingkungan terutama lingkungan kerja merupakan modal untuk dapat berinteraksi dengan lingkungan

tersebut. Hal tersebut dapat dimulai sebelum siswa masuk ke dunia kerja yang didapat dari pengalaman praktik kerja industri.

- 7) Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya.

Keinginan untuk maju dapat menjadi dasar munculnya kesiapan kerja siswa terdorong untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik lagi. Usaha yang dilakukan salah satunya dengan mengikuti perkembangan bidang keahliannya.

Menurut Winkel (2004: 668) indikator mengenai kesiapan kerja

dapat diuraikan menjadi 3 aspek, yaitu sebagai berikut :

- 1) Ilmu pengetahuan

Keinginan akan ilmu pengetahuan merupakan dorongan dasar dari setiap manusia. Manusia tidak hanya ingin tahu apa yang terjadi, tetapi juga ingin mengetahui mengapa sesuatu terjadi. Dengan ilmu pengetahuan yang siswa miliki selama berada di SMK, tentu akan menjadikan siswa lebih siap menghadapi persaingan di dunia kerja.

- 2) Keterampilan

Keterampilan yang dimiliki siswa yaitu kemampuan menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna yang dimiliki siswa, sehingga dapat menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan.

- 3) Sikap dan nilai

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

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja dipandang sebagai usaha untuk memantapkan seseorang mempersiapkan diri dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai yang diperlukan dalam menekuni sebuah pekerjaan. Ciri-ciri siswa yang memiliki kesiapan kerja diantaranya yaitu memiliki pertimbangan yang logis dan objektif, mempunyai kemampuan dan kemauan bekerjasama

dengan orang lain, mampu mengendalikan diri atau emosi, memiliki sikap kritis, bertanggung jawab, mampu beradaptasi dengan lingkungan dan teknologi, serta mempunyai ambisi untuk maju.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Kesiapan Kesiapan kerja siswa SMK didasarkan pada kompetensi yang sudah diperoleh selama sekolah, yaitu meliputi pengalaman, keterampilan dan pengetahuan. Proses pembelajaran dikatakan berhasil apabila siswa sudah memiliki pengetahuan yang luas dan benar, pengalaman dan keterampilan yang banyak mengenai bidang kompetensinya. Karena semakin banyak pengalaman akan meningkatkan kesiapan kerja siswa. Pengalaman belajar yang diperoleh siswa hendaknya harus mengandung banyak unsur yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja yang akan ditempati siswa nantinya agar memiliki kesiapan kerja yang tinggi. Tingkat kesiapan kerja berhubungan dengan banyak faktor, baik dari dalam diri (*intern*) dan dari luar (*ekstern*).

Menurut Kardimin (2004: 2) faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu:

1) Faktor internal

Faktor-faktor yang berasal dari dalam diri siswa meliputi kematangan, baik fisik maupun mental, tekanan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan ilmu pengetahuan dan motivasi.

2) Faktor eksternal

Faktor-faktor yang berasal dari luar siswa meliputi peran masyarakat, keluarga, sarana dan prasarana sekolah, informasi dunia kerja dan pengalaman kerja.

Sementara Slameto (2013: 113) menjelaskan bahwa ada 3 aspek yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja seseorang, yaitu (1) kondisi fisik, mental, dan emosional, (2) kebutuhan-kebutuhan, motif, dan tujuan, (3) keterampilan, pengetahuan, dan pengertian yang lain yang dipelajari.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa antara lain yaitu motivasi, kepercayaan diri, fisik dan mental, prestasi belajar, penguasaan ilmu pengetahuan, keterampilan, informasi pekerjaan, serta pengalaman kerja yang didapat dari program praktik kerja industri yang relevan.

d. Kesiapan Kerja Kompetensi Keahlian Teknik Kendaraan Ringan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengartikan kompetensi sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan Arifin (2011: 113), mendefinisikan kompetensi adalah jalinan terpadu yang unik antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam pola berpikir dan pola tindakan. Penentuan jurusan pada Sekolah Menengah Kejuruan didasarkan pada Keputusan Direktur Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 4678/D/KEP/MK/2016 Tentang Spektrum Keahlian Pendidikan Menengah Kejuruan. Pada keputusan tersebut terdapat

sembilan bidang keahlian yaitu teknologi dan rekayasa, energi dan pertambangan, teknologi informasi dan komunikasi, kesehatan dan pekerjaan sosial, agribisnis dan agroteknologi, kemaritiman, bisnis dan manajemen, pariwisata, dan seni dan industri kreatif. Posisi teknik otomotif berada pada bidang keahlian teknologi dan rekayasa, dan Teknik Kendaraan Ringan merupakan salah satu kompetensi keahlian pada bidang studi tersebut.

Teknik Kendaraan Ringan (TKR) merupakan kompetensi keahlian bidang otomotif yang berorientasi pada teknisi dan menekankan siswa untuk siap bekerja pada bidang keahlian pekerjaan industri jasa perawatan dan perbaikan/servis kendaraan ringan dan bidang lainnya yang relevan di DU/DI. Tujuan kompetensi TKR secara umum mengacu Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3 mengenai tujuan Pendidikan Nasional dan penjelasan pasal 15 yang menyebutkan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan siswa terutama untuk bekerja pada bidang tertentu. Secara khusus tujuan kompetensi keahlian TKR yaitu membekali siswa dengan keterampilan, pengetahuan dan sikap agar kompeten dalam bidang kendaraan ringan.

Profil kompetensi lulusan SMK terdiri atas kompetensi umum dan kompetensi kejuruan yang didalamnya telah memuat kompetensi-kompetensi kunci. Kompetensi umum mengacu pada tujuan pendidikan nasional dan kecakapan hidup generik, sedangkan kompetensi kejuruan

mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). SKKNI adalah uraian kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja minimal yang harus dimiliki seseorang untuk menduduki jabatan tertentu secara nasional. Standar tersebut merupakan kerangka kerja yang sesuai dengan kebutuhan semua pihak yang terkait, pemerintah, industri, lembaga pelatihan dan peserta pelatihan. Standar tersebut adalah acuan yang dibuat industri yang digunakan untuk menetapkan tingkat kemampuan efektif dalam perawatan dan perbaikan kendaraan ringan di bengkel otomotif. Secara umum kompetensi yang diajarkan adalah perawatan dan perbaikan komponen pada kendaraan ringan otomotif, seperti pada bagianasis, mesin, pemindah tenaga maupun kelistrikan otomotif.

Menurut Siregar & Tambunan (2017: 34) standar kompetensi kendaraan ringan dibagi menjadi enam kelompok kompetensi. Kelompok tersebut terdiri dari kompetensi-kompetensi yang berhubungan dengan bagian tertentu dari kendaraan ringan. Enam kelompok kompetensi dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu:

- a. Kompetensi Umum
Kompetensi yang umumnya dibutuhkan semua orang yang bekerja pada semua sektor perawatan dan perbaikan kendaraan ringan.
- b. Kompetensi Khusus
Kompetensi yang dibutuhkan pada area yang khusus dari perawatan dan perbaikan kendaraan ringan berdasarkan kebutuhan pekerjaan dan tempat kerja tertentu, seperti: *Engine, Power Train, Chasis & Suspension*, serta *Electrical*.

Kesiapan kerja siswa adalah keseluruhan kondisi baik fisik dan mental atau kemampuan siswa yang membuatnya siap untuk menanggapi dan mempraktikkan suatu pekerjaan dengan dilandasi pengetahuan, keterampilan dan didukung sikap kerja. Kesiapan kerja sangat diperlukan bagi siswa lulusan SMK. Siswa lulusan SMK kompetensi keahlian TKR semestinya dapat bekerja sesuai bidang keahlian yang sudah dipelajari di sekolah yaitu di bidang otomotif atau teknik kendaraan ringan. Kompetensi-kompetensi pada keahlian TKR tersebut sudah ditetapkan oleh Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor: 116/MENA/II Tahun 2004 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Sektor Otomotif Sub Sektor Kendaraan Ringan, kompetensi yang diuraikan adalah sebagai berikut:

- a. Unit Kompetensi Umum Dasar Kejuruan
 - 1) Melaksanakan Pemeliharaan/Servis Komponen
 - 2) Memasang Sistem Hidrolik
 - 3) Memelihara/Servis Sistem Hidrolik
 - 4) Memperbaiki Sistem Hidrolik
 - 5) Memelihara/Servis dan Memperbaiki Kompresor Udara dan Komponen-komponennya
 - 6) Melaksanakan Prosedur Pengelasan, Pematrian, Pemotongan dengan Panas dan Pemanasan
 - 7) Melaksanakan Teknik Pematrian
 - 8) Mempersiapkan Menggambar Teknik
 - 9) Membaca dan Memahami Gambar Teknik
 - 10) Menggunakan dan Memelihara Alat Ukur
 - 11) Mengeset, Mengoperasikan dan Mengontrol Mesin Khusus
 - 12) Melaksanakan Pekerjaan Permesinan
 - 13) Melaksanakan Pemeriksaan Keamanan/Kelayakan Kendaraan
 - 14) Melaksanakan Prosedur Diagnosa
 - 15) Melaksanakan Diagnosa Pada Sistem yang Kompleks
 - 16) Mengikuti Prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja

- 17) Menggunakan dan Memelihara Peralatan dan Perlengkapan Tempat Kerja
 - 18) Kontribusi Komunikasi di Tempat Kerja
 - 19) Melaksanakan Operasi Penanganan Secara Manual
 - 20) Melatih Kelompok Kecil
 - 21) Merencanakan Penilaian
 - 22) Melaksanakan Penilaian
 - 23) Mengkaji Ulang Penilaian
- b. Unit Kompetensi Sistem *Engine*
- 1) Memelihara/Servis *Engine* dan Komponen-komponennya
 - 2) Memperbaiki *Engine* dan Komponen-komponennya
 - 3) *Overhaul Engine* dan Komponen-komponennya
 - 4) Merakit Blok *Engine* dan Kelengkapannya, Pemeriksaan Toleransi dan Pelaksanaan Prosedur
 - 5) Membongkar Blok *Engine* dan Penilaian Komponen
 - 6) *Rebuild* Komponen *Engine*
 - 7) Rekondisi Komponen *Engine*
 - 8) Merakit Kepala Silinder, Pemeriksaan Toleransi dan Pelaksanaan Prosedur Pengujian
 - 9) Melepas Kepala Silinder dan Menilai Komponen-komponennya
 - 10) Memelihara/Servis Sistem Pendingin dan Komponen-komponennya
 - 11) Memperbaiki Sistem Pendingin dan Komponen-komponennya
 - 12) *Overhaul* Komponen Sistem Pendingin
 - 13) Melaksanakan Perbaikan Radiator
 - 14) Memelihara/Servis Sistem Bahan Bakar Bensin
 - 15) Memperbaiki Komponen/Sistem Bahan Bakar Bensin
 - 16) *Overhaul* Sistem/Komponen Bahan Bakar Bensin
 - 17) Memelihara/Servis Sistem Injeksi Bahan Bakar Diesel
 - 18) Memperbaiki Sistem/Komponen Bahan Bakar Diesel
 - 19) *Overhaul* Komponen-komponen Sistem Injeksi Bahan Bakar Diesel
 - 20) Memelihara/Servis Sistem Kontrol Emisi
 - 21) Membuat Sistem Gas Buang (Knalpot) dan Komponen-komponennya
 - 22) Memperbaiki Sistem Gas Buang (Knalpot)
 - 23) Memelihara/Servis dan Perbaikan *Engine* Turbo
 - 24) *Balance* Komponen-komponen *Engine*
 - 25) Membuat Cetak Biru/*Blueprinting* dari Komponen Mesin
 - 26) Melaksanakan *Korter* dan Menghaluskan Silinder
 - 27) Melaksanakan Pekerjaan Gerinda dan Penghalusan Permukaan

- c. Unit Kompetensi Sistem *Power Train*
 - 1) Memelihara/Servis Unit Kopling dan Komponen-komponennya Sistem Pengoperasian
 - 2) Memperbaiki Kopling dan Komponen-komponennya
 - 3) *Overhaul* Kopling dan Komponen-komponennya
 - 4) Memelihara/Servis Transmisi Manual
 - 5) Memperbaiki Transmisi Manual
 - 6) *Overhaul* Transmisi Manual
 - 7) Memelihara/Servis Transmisi Otomatis
 - 8) Memperbaiki Transmisi Otomatis
 - 9) *Overhaul* Transmisi Otomatis
 - 10) Memelihara/Servis Unit *Final Drive/Gardan*
 - 11) Memperbaiki Unit *Final Drive/Gardan*
 - 12) *Overhaul* Unit *Final Drive/Gardan*
 - 13) Memelihara/Servis Poros Penggerak Roda
 - 14) Memperbaiki Poros-poros Penggerak Roda
- d. Unit Kompetensi Sistem *Chasis & Suspension*
 - 1) Merakit dan Memasang Sistem Rem dan Komponen-komponennya
 - 2) Memelihara/Servis Sistem Rem
 - 3) Memperbaiki Sistem Rem
 - 4) *Overhaul* Komponen Sistem Rem
 - 5) Menempelkan Kanvas Rem dan Menggerinda Radius
 - 6) Melaksanakan Perekatan Kanvas Rem
 - 7) Mengerjakan Tromol dan Piringan Rem dengan Mesin
 - 8) Memeriksa Sistem Kemudi
 - 9) Memelihara/Servis Sistem Kemudi
 - 10) Memperbaiki Sistem Kemudi
 - 11) *Overhaul* Komponen Sistem Kemudi
 - 12) Memeriksa Sistem Suspensi
 - 13) Memperbaiki Sistem Suspensi
 - 14) Memelihara/Servis Sistem Suspensi
 - 15) Melaksanakan Pekerjaan Pelurusan Roda/*Spooring*
 - 16) *Balance* Roda/Ban
 - 17) Melepas, Memasang dan Menyetel Roda
 - 18) Memilih Ban dan Pelek Untuk Pemakaian Khusus
 - 19) Membongkar, Memperbaiki dan Memasang Ban Luar dan Dalam
 - 20) Memperbaiki Pelek
- e. Unit Kompetensi *Electrical*
 - 1) Menguji, Memelihara/Servis dan Mengganti Baterai
 - 2) Melakukan Perbaikan Ringan pada Rangkaian/Sistem Kelistrikan
 - 3) Memperbaiki Sistem Kelistrikan
 - 4) Memperbaiki Instrumen dan Sistem Peringatan

- 5) *Overhaul* Komponen-komponen Sistem Kelistrikan
- 6) Memperbaiki Sistem *Starter* dan Pengisian
- 7) Memasang, Menguji dan Memperbaiki Sistem Penerangan dan *Wiring*
- 8) Memasang, Menguji dan Memperbaiki Sistem Pengaman Kelistrikan dan Komponennya
- 9) Memasang Perlengkapan Kelistrikan Tambahan (*Acesories*)
- 10) Membuat atau Memperbaiki *Wiring Harness*
- 11) Memperbaiki Sistem Pengapian
- 12) Memelihara/Servis dan Memperbaiki *Engine Manajemen System*
- 13) Memelihara/Servis dan Memperbaiki Sistem Penggerak *Control Elektronik*
- 14) Memelihara/Servis dan Memperbaiki Sistem Kelistrikan *Body Control Elektronik*
- 15) Memelihara/Servis dan Memperbaiki Sistem Rem *Anti-Lock Brake System (ABS)*
- 16) Memasang Sistem A/C (*Air Conditioner*)
- 17) *Overhaul* Komponen Sistem A/C (*Air Conditioner*)
- 18) Memperbaiki/*Retrofit* Sistem A/C (*Air Conditioner*)
- 19) Memelihara/Servis Sistem A/C (*Air Conditioner*)

Kesiapan kerja siswa lulusan SMK kompetensi keahlian Teknik Kendaraan Ringan (TKR) dapat dilihat dari 2 aspek yaitu aspek kompetensi serta aspek sikap dan mental. Berdasarkan tujuan khusus SMK kompetensi keahlian TKR yaitu pelayanan jasa perawatan dan perbaikan/servis kendaraan ringan, dan juga sesuai dengan pekerjaan yang banyak dan sering dikerjakan di bidang industri jasa, serta kajian dari berbagai sumber yaitu dari Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) sub sektor kendaraan ringan, skema sertifikasi KKNi keahlian TKR yang sejalan dengan kompetensi dasar dalam kurikulum 2013 dan standar kompetensi lulusan SMK keahlian TKR maka kesiapan kerja yang diperlukan oleh siswa lulusan SMK keahlian TKR

adalah harus menguasai dasar kompetensi umum serta kompetensi kejuruan yang meliputi: *Engine, Power Train, Chasis & Suspension*, dan *Electrical*.

Disamping aspek kompetensi yang diuraikan di atas, kesiapan kerja siswa lulusan SMK harus didukung pula dengan sikap kerja yang ditunjukkan dengan berbagai pertimbangan-pertimbangan yang harus dimiliki siswa antara lain: Pertimbangan logis dan objektif, sikap kritis dan tanggung jawab, pengendalian emosional, kemauan dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain, beradaptasi dengan lingkungan, dan berambisi untuk maju dalam bidang otomotif atau kendaraan ringan.

3. Efikasi Diri (*Self-Efficacy*)

a. Pengertian Efikasi Diri

Self-Efficacy merupakan satu kesatuan arti jika diterjemahkan ke Bahasa Indonesia mempunyai arti efikasi diri. Konsep efikasi diri (*self-efficacy*) pertama kali diperkenalkan oleh Albert Bandura pada tahun 1986. Konsep ini berkaitan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri. Bandura dalam Feridiyanto (2012: 5) mengemukakan "*Perceived self efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the course of action required to produce given attainments*". Efikasi diri merupakan persepsi individu akan keyakinan kemampuannya melakukan tindakan yang diharapkan. Bandura dalam Feist & Feist (2008: 415) menjelaskan bahwa efikasi diri

adalah keyakinan manusia pada kemampuannya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri dan kejadian di lingkungannya.

Pendapat yang sama dari Slamet (2014: 77) bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan diri dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil. Bandura dalam Baron & Byrne (2004: 183) bahwa efikasi diri adalah evaluasi seseorang terhadap kemampuan atau kompetisinya untuk melakukan sebuah tugas, mencapai tujuan atau mengatasi hambatan.

Menurut Sullivan & Mahalik dalam Sulthon (2014: 254) *“Self efficacy is considered a cognitive structured created by cumulative learning experiences that leads to the belief or expectation that one can successfully perform a specific task or activity”*. Efikasi diri dianggap sebagai suatu struktur kognitif yang didapat dari pengalaman belajar kumulatif yang mengarah ke keyakinan atau harapan bahwa seseorang dapat berpotensi berhasil melakukan tugas tertentu atau kegiatan. Pendapat yang sama dikemukakan Bandura bahwa efikasi diri mengacu pada keyakinan akan kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi situasi (Ghufron & Risnawita, 2014: 74). Keyakinan tersebut berkaitan dengan pencapaian tujuan seseorang. Siswa yang memiliki keyakinan tinggi akan cenderung giat dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Sebaliknya, siswa yang memiliki keyakinan rendah akan

mudah putus asa jika menghadapi suatu situasi tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Efikasi diri merupakan penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, serta mampu atau tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Efikasi diri yang positif adalah keyakinan untuk mampu melakukan perilaku yang dimaksud. Efikasi diri menentukan apakah seseorang akan menunjukkan perilaku tertentu, sekuat apa dapat bertahan menghadapi kesulitan atau kegagalan, bagaimana menemukan jalan keluar dari situasi kesulitan tersebut, dan bagaimana kesuksesan/keberhasilan atau kegagalan dalam tugas atau pekerjaan dapat mempengaruhi perilaku seseorang di masa depan.

Dari berbagai uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan tujuan tertentu serta dapat mengatasi beragam kesulitan yang sedang dihadapi. Seseorang yang mempunyai efikasi diri tinggi akan memotivasi dirinya agar dapat mencapai sebuah tujuan yang diharapkan. Persepsi seseorang terhadap efikasi diri menganggap bahwa suatu masalah dapat diatasi dengan baik. Keyakinan tersebut menimbulkan perasaan kepada seseorang agar dapat mengendalikan masalah yang dihadapi dengan efektif.

b. Aspek-Aspek Efikasi Diri

Stajkovic dan Luthans (Ghufron & Risnawita (2014: 76) menyatakan bahwa lebih dari seratus penelitian memperlihatkan bahwa efikasi diri meramalkan produktivitas kerja. Robins dalam Ghufron & Risnawita (2014: 75) menjelaskan, seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi dalam pekerjaan akan berusaha sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, memberikan usaha maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan dan dapat menyelesaikan rintangan yang sedang dihadapi. Sebaliknya orang yang memiliki efikasi diri rendah akan mudah menyerah dalam menghadapi pekerjaan yang sulit dan mudah menyerah apabila menghadapi rintangan. Hal ini menjelaskan bahwa efikasi diri seseorang secara garis besar dibagi menjadi tinggi dan rendah.

Menurut Bandura dalam Ghufron & Risnawita (2014: 80-81) kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuannya berbeda-beda atas dasar dimensi yang terdiri dari 3 dimensi yaitu Tingkat (*magnitude/level*), Kekuatan (*Strength*), dan Generalisasi (*Generality*). Dimensi-dimensi ini tercermin dalam *perceived self efficacy* yaitu tingkat kepercayaan diri dan pengharapan seseorang untuk sukses sebagaimana ia mempersepsi dirinya. Berikut adalah uraian mengenai dimensi efikasi diri:

1) Tingkat atau Level (*Magnitude*)

Dimensi tingkat atau *magnitude* berkaitan dengan derajat kesulitan tugas atau pekerjaan ketika individu merasa mampu untuk

melakukannya. Persepsi individu terhadap tugas atau pekerjaan yang dianggap sulit dapat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh individu tersebut. Apabila individu dihadapkan pada tugas atau pekerjaan yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu akan terbatas pada tugas atau pekerjaan yang mudah, sedang, atau bahkan paling sulit sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkatan. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi maka memiliki keyakinan diri yang tinggi tentang kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya berbeda. Sedangkan, individu dengan efikasi diri rendah maka keyakinan dirinya juga rendah dalam melakukan pekerjaan yang tingkat kesulitannya berbeda.

2) Kekuatan (*Strength*)

Dimensi kekuatan atau *strength* berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Kekuatan efikasi diri seseorang ketika menghadapi tuntutan tugas atau pekerjaan dengan permasalahan efikasi diri yang lemah dapat dengan mudah ditiadakan dengan pengalaman yang mencemaskan dan tidak mendukung saat menghadapi sebuah tugas atau pekerjaan. Seseorang yang memiliki keyakinan diri rendah akan mudah digoyahkan. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya meskipun ditemukan

pengalaman yang kurang menunjang. Seseorang yang memiliki keyakinan diri yang tinggi maka tidak akan mudah tergoyahkan dengan pengalaman buruk dan akan terdorong mencapai tujuannya.

3) Generalisasi (*Generality*)

Dimensi generalisasi atau *generality* berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya dengan taraf keyakinan dan kemampuan individu dalam menggeneralisasi tugas atau pekerjaan dan pengalaman yang didapat sebelumnya. Individu mampu menilai keyakinan dirinya dalam menyelesaikan suatu aktivitas dan situasi atau serangkaian aktivitas yang mampu dikerjakan dan berfikir untuk menghindari kegagalan di berbagai bidang atau dalam bidang tertentu saja. Individu memandang efikasi dirinya berdasarkan bidang dan konteks tertentu yang mampu di kerjakan. Generalisasi bisa bervariasi dalam beberapa bentuk dimensi yang berbeda, termasuk tingkat kesamaan aktivitas dan modalitas dimana kemampuan diekspresikan yang mencakup tingkah laku, kognitif dan afeksi.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada 3 aspek yang menunjukkan efikasi diri seseorang. Antara lain: (1) tinggi rendahnya kesanggupan individu melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan level atau kesulitan tugas atau pekerjaan, (2) kekuatan atau

keyakinan akan kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi tugas atau pekerjaan, (3) serta sejauh mana individu merasa yakin akan kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi macam-macam tugas atau pekerjaan dalam bidang tingkah laku individu.

c. Dampak Efikasi Diri

Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan yang dihadapi. Menurut Sulthon (2014: 260), *self efficacy* berpengaruh pada seperangkat faktor penentu dari bagaimana cara berpikirnya, berperilaku, serta bagaimana berbagai reaksi rasional yang ditunjukkannya dalam mengatasi situasi tertentu. Jadi rasa keberhasilan timbul dari penilaian kognitif mengenai kemampuan yang dimiliki individu.

Self efficacy juga menentukan seberapa besar usaha yang dikembangkan oleh seseorang dan seberapa lama mereka bertahan dalam menghadapi kesulitan atau tantangan. Dalam teori ini Bandura menyatakan bahwa rasa keberhasilan yang diartikan sebagai *self efficacy* berfungsi sebagai suatu determinan atau faktor penentu yang penting dari motivasi, afeksi dan tindakan manusia. Rasa keberhasilan tersebut berakibat pada suatu tindakan perilaku melalui proses kognitif, motivasional, dan afektif. Keyakinan seseorang mengenai kemampuannya mempengaruhi seberapa banyak tekanan dan depresi yang dialaminya

saat menghadapi situasi yang mengancam. Reaksi emosional tersebut dapat mempengaruhi tindakan baik secara langsung dengan melalui perubahan jalan pemikiran dirinya. Dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh pada kinerja seseorang, motivasi dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan, berfikir positif, daya tahan dalam menghadapi rintangan dan stres.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri

Menurut Alwisol (dalam Adicondro & Purnamasari, 2011: 20) Efikasi diri dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman yang tak terduga (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan pembangkitan emosi (*emotional/physiological states*).

Bandura dalam Feist & Feist (2008: 416) menjelaskan empat sumber yang paling berpengaruh bagi *self-efficacy* antara lain :

1) Pengalaman tentang penguasaan (*Mastery Experiences*)

Yaitu performa yang sudah dilakukan dimasa lalu. Biasanya, kesuksesan kinerja akan membangkitkan ekspektasi terhadap kemampuan diri untuk mempengaruhi hasil yang diharapkan, sedangkan kegagalan cenderung merendahnya. Pengalaman kesuksesan individu meningkatkan ketekunan dalam mengatasi kesulitan, sehingga dapat mengurangi kegagalan. Kesuksesan kinerja akan membangkitkan efikasi diri dalam menghadapi kesulitan tugas. Kesulitan dan hambatan memberikan kesempatan untuk belajar mengubah menjadi keberhasilan dengan cara belajar tekun dan berusaha keras. Efikasi yang tinggi akan mempengaruhi individu untuk berusaha tekun dalam menghadapi kesulitan atau hambatan.

2) Pengalaman tak terduga (*Vicarious Experiences*)

Efikasi diri akan meningkat ketika manusia mengamati pencapaian seseorang yang setara kompetensinya, tetapi menurun ketika melihat kegagalan orang lain. Meningkatkan efikasi diri individu dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Melihat orang lain yang berhasil atau sukses melalui usaha keras dapat meningkatkan kepercayaan bahwa dirinya juga mempunyai kemampuan untuk berhasil, dan sebaliknya dengan mengamati kegagalan orang lain akan menurunkan keyakinan dan usaha individu tersebut.

3) Persuasi Sosial (*Social Modeling*)

Yaitu seseorang mendapat persuasi dari orang lain bahwa ia dapat mengatasi masalah yang dihadapi. Sugesti dapat meningkatkan atau menurunkan efikasi diri. Kondisi pertama yang dimaksudkan adalah seseorang harus percaya kepada pembicara. Meningkatkan efikasi diri lewat persuasi sosial akan efektif hanya jika aktivitas yang diperkuat termaksud dalam daftar perilaku yang berulang, namun jika individu mengalami kejadian yang tidak menyenangkan, efikasi yang tumbuh tidak akan bertahan lama.

4) Kondisi Fisik dan Emosi (*Physical and Emotional States*)

Yaitu kondisi emosi yang kuat biasanya menurunkan tingkat performa. Ketika mengalami rasa takut yang besar, kecemasan yang kuat dan tingkat stres yang tinggi, manusia memiliki ekspektasi *self-efficacy* yang rendah. Psikoterapis sudah lama menyadari bahwa pereduksian rasa cemas atau peningkatan relaksasi fisik dapat meningkatkan kinerja.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat empat hal yang menjadi penunjang tumbuhnya efikasi diri dalam diri individu. Efikasi diri bukan merupakan faktor bawaan mutlak, karena efikasi diri dapat diubah atau dibentuk berdasarkan salah satu atau kombinasi dari faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri, seperti pengalaman tentang penguasaan, pengalaman tak terduga, persuasi sosial dan kondisi fisik dan emosi.

4. Praktik Kerja Industri

a. Pengertian Prestasi Praktik Kerja Industri

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, prestasi adalah hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan dan sebagainya. Suryabrata (2006: 297) menjelaskan bahwa prestasi adalah nilai yang merupakan perumusan terakhir yang dapat diberikan oleh guru mengenai kemajuan belajar siswa selama masa tertentu. Lebih lanjut dijelaskan bahwa prestasi belajar adalah hasil yang dicapai dari hasil latihan, pengalaman yang didukung oleh kesadaran. Hasil belajar adalah sebagai terjadinya perubahan tingkah laku pada diri seseorang yang dapat diamati dan diukur dari penguasaan pengetahuan, sikap dan keterampilan (Hamalik, 2008: 13). Perubahan tersebut dapat diartikan sebagai terjadinya peningkatan dan pengembangan yang lebih baik dari sebelumnya yang tidak tahu menjadi lebih tahu.

Untuk mengetahui prestasi hasil belajar perlu diadakan evaluasi berupa tahap tes dengan tujuan mengetahui kemampuan seseorang setelah mengikuti proses pembelajaran. Hasil yang dicapai dapat dinyatakan dalam bentuk nilai angka atau skor. Nilai yang diperoleh siswa menjadi acuan untuk melihat penguasaan siswa dalam menerima materi pelajaran dan mengacu pada pengalaman langsung. Prestasi yang diperoleh melalui tes atau evaluasi dapat digunakan untuk bermacam-macam keperluan dalam pendidikan. Khusus terkait dengan pembelajaran, tes atau evaluasi

dapat berguna untuk mendeskripsikan kemampuan belajar siswa, mengetahui tingkat keberhasilan kegiatan belajar mengajar menentukan tindak lanjut hasil penilaian, dan memberikan pertanggung jawaban, serta untuk mengetahui manfaat program yang telah dilaksanakan.

Prestasi hasil belajar dinyatakan dengan nilai yang di dapat setelah melewati proses evaluasi. Nilai tersebut juga dapat menunjukkan seberapa besar pengalaman seseorang yang didapat saat kerja secara langsung di dunia kerja. Menurut Dalyono (2015: 167) pengalaman dapat mempengaruhi fisiologi perkembangan individu yang merupakan salah satu prinsip perkembangan kesiapan (*readiness*) peserta didik dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Pengalaman merupakan pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat dari pekerjaan yang telah dilakukan melalui bekerja langsung (*learning by doing*) pada pekerjaan yang sesungguhnya. Pengalaman adalah suatu tindakan dan perbuatan yang sudah pernah dilakukan di masa lampau. Seseorang dikatakan berpengalaman apabila telah memiliki tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dan memadai sesuai bidang keahliannya, salah satunya dengan cara melihat seberapa baik nilai prestasi belajar yang dicapai seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa prestasi belajar adalah keberhasilan dalam proses pembelajaran dan bukti usaha yang telah dicapai oleh siswa yang diperoleh setelah mengikuti kegiatan

belajar dalam waktu tertentu baik berupa perubahan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan. Prestasi dapat diukur dan dinilai dengan melakukan evaluasi melalui tahap tes yang kemudian hasilnya dinyatakan dalam bentuk nilai atau angka. Nilai tersebut dapat menunjukkan tinggi rendahnya prestasi yang dicapai siswa dalam mengikuti proses pembelajaran dan sebagai pertanggung jawaban. Nilai tersebut juga dapat menunjukkan seberapa besar pengalaman seseorang yang mana dapat berpengaruh pada perkembangan fisiologi individu yang merupakan salah satu prinsip perkembangan kesiapan (*readiness*) peserta didik dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja.

Pada dasarnya pendidikan dimaksudkan guna mempersiapkan tenaga kerja sebelum memasuki lapangan pekerjaan agar pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh sesuai dengan syarat yang dikehendaki oleh suatu jenis pekerjaan serta dilengkapi dengan sikap. Untuk menyiapkan kualitas peserta didik yang handal, SMK saling bersaing dalam meningkatkan kualitasnya, baik dengan cara menambah sarana laboratorium, bengkel praktik dan pembenahan sistem pengajarannya. Salah satunya dengan menerapkan Pendidikan Sistem Ganda.

Djojonegoro (1998: 79) berpendapat bahwa Pendidikan Sistem Ganda (PSG) atau biasa disebut Praktik Kerja Industri (Prakerin) adalah suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keahlian kejuruan yang memadukan secara sistematis dan sinkron antara di

sekolah dan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui bekerja langsung di dunia kerja, dan terarah untuk mencapai suatu tingkat keahlian profesional tertentu. Prakerin merupakan bentuk program bersama antara SMK dengan Dunia Usaha/Dunia Industri (DU/DI). Seperti yang diungkapkan Starr et al. dalam Wena (2013: 100) pendidikan kejuruan mempunyai kaitan erat dengan dunia kerja maka pembelajaran dan pelatihan praktik memegang peranan kunci untuk membekali lulusannya agar mampu beradaptasi dengan lapangan kerja.

Kurikulum SMK (Dikmenjur: 2008) menyebutkan bahwa Prakerin adalah pola penyelenggaraan diklat yang dikelola bersama-sama antara SMK dengan industri/asosiasi profesi sebagai institusi pasangan (IP), mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi dan sertifikasi yang merupakan satu kesatuan program dengan berbagai bentuk pelaksanaan, seperti *day release*, *block release* dan lain sebagainya.

Hamalik (2005: 21) menjelaskan bahwa :

Praktik Kerja Lapangan atau Praktik Kerja Industri atau yang di beberapa sekolah disebut *On the Job Training (OJT)* merupakan model pelatihan yang bertujuan untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerja tersebut.

Praktik kerja industri merupakan upaya menyediakan pengalaman belajar yang dilakukan pendidikan kejuruan untuk mengembangkan diri dan potensi peserta didik. Hal ini merupakan prinsip pendidikan kejuruan belajar sambil mengerjakan atau *learning by doing*. Pendidikan kejuruan

akan efektif jika pengalaman latihan untuk membentuk kebiasaan kerja dan kebiasaan berfikir yang benar diajarkan, sehingga sesuai dengan yang diperlukan dalam pekerjaannya nanti (Ali, 2009: 315). Menurut Hamalik (2005: 91) praktik kerja industri merupakan suatu komponen yang penting dalam sistem pelatihan manajemen untuk mengembangkan wawasan dan keterampilan manajemen para pesertanya. Dalam hal ini pelatihan manajemen yang dimaksud adalah kemampuan peserta didik untuk mengembangkan dan mengaplikasikan keahlian yang dimiliki. Pelaksanaan prakerin juga dapat memberikan tambahan ilmu yang tidak diperoleh di sekolah baik teori atau praktik, di dalam industri peserta didik dapat lebih memperhatikan sistem kerja secara langsung.

Nolker & Schoenfeldt dalam Wena (2013: 100) mengemukakan bahwa hal yang paling penting dalam pembelajaran dan pelatihan praktik kejuruan adalah penguasaan keterampilan praktis, serta pengetahuan dan perilaku yang berkaitan langsung dengan keterampilan tersebut. Dalam program prakerin di sekolah kejuruan pada dasarnya pembelajaran praktik kejuruan meliputi tiga tahap yaitu tahap pertama, pembelajaran praktik dasar kejuruan yang umumnya dilaksanakan di sekolah, tahap kedua praktik keterampilan kejuruan dengan strategi proyek yang umumnya juga dilaksanakan di sekolah, tahap ketiga pembelajaran praktik keterampilan kejuruan dengan strategi praktik industri yang harus dilakukan di industri atau dunia kerja secara langsung.

Jadi prakerin adalah suatu bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di industri atau dunia kerja secara langsung. Sebagai upaya menyediakan pengalaman belajar yang dilakukan pendidikan kejuruan untuk mengembangkan diri dan potensi siswa dengan prinsip *learning by doing* secara terarah dan dikelola bersama antara SMK dengan industri /institusi pasangan (IP), mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi dan sertifikasi. Bertujuan untuk membekali peserta didik dengan pengetahuan, penguasaan keterampilan praktis, serta perilaku yang berkaitan langsung dengan keterampilan tersebut agar nantinya mampu beradaptasi dengan dunia kerja yang sesungguhnya.

Dari berbagai uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Prestasi Praktik Kerja Industri merupakan suatu bukti atau hasil usaha yang telah dicapai siswa dari kegiatan pendidikan yang mengintegrasikan pendidikan (teori) di sekolah dengan kegiatan pendidikan (praktik) di dunia industri. Guna memperoleh pengalaman kerja berupa pembelajaran budaya kerja, iklim kerja, dan cara kerja serta tuntutan keahlian tenaga di industri yang sesuai dengan bidangnya dalam jangka waktu tertentu. Hasil prestasi dinyatakan dalam bentuk nilai atau angka yang diberikan oleh guru praktik dan instruktur industri yang bersangkutan sebagai cerminan dari pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta sikap siswa. Prestasi prakerin berupa nilai tersebut menunjukkan pengalaman industri secara langsung sehingga akan mempengaruhi fisiologi perkembangan

individu, yang mana salah satunya adalah prinsip perkembangan kesiapan siswa SMK yaitu mempersiapkan diri untuk masuk ke dunia kerja.

b. Tujuan Praktik Kerja Industri

Prakerin di SMK mempunyai tujuan agar siswa memperoleh pengalaman secara langsung untuk bekerja di industri dan memberi kesempatan kepada siswa untuk memahami atau mengamati proses kerja di industri secara langsung. Hamalik (2005: 16) mengungkapkan bahwa secara umum bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, memiliki kemampuan berdisiplin baik.

Tujuan dari praktik kerja industri diperjelas dalam Depdikbud (1997: 7) sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan kejuruan melalui peran serta institusi pasangan (DU/DI).
- 2) Menghasilkan tamatan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan pekerjaan.
- 3) Menghasilkan tamatan yang memiliki pengetahuan keterampilan dan sikap yang menjadi dasar pengembangan dirinya secara berkelanjutan.
- 4) Memberi pengetahuan 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.

Tujuan prakerin menurut Djojonegoro (1998: 79) antara lain:

- 1) Menghasilkan tenaga kerja yang memiliki keahlian profesional yaitu tenaga kerja yang memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja.
- 2) Meningkatkan dan memperkuat keterkaitan dan kesepakatan antara lembaga pendidikan dan pelatihan kejuruan.
- 3) Meningkatkan efisiensi profesional dengan memanfaatkan sumber daya pelatihan yang ada di dunia kerja.

- 4) Memberi pengakuan dan penghargaan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kerja yang berkualitas terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan.

Dari beberapa uraian maka dapat disimpulkan tujuan prakerin adalah untuk membentuk siswa agar mempunyai mental bekerja keras, menambah pengetahuan sesuai kompetensi keahliannya, memberikan wawasan tentang dunia kerja dan industri, memberikan bekal untuk menghadapi dunia kerja setelah lulus, dan dapat mengembangkan sikap profesionalisme yang diperlukan dalam menghadapi dunia kerja, serta meningkatkan kesiapan kerja.

c. Manfaat Praktik Kerja Industri

Prakerin mempunyai manfaat bagi siswa untuk memperoleh pengalaman di dunia kerja secara langsung dan menumbuhkan rasa percaya diri. Selain itu, dengan mengikuti prakerin siswa dapat melatih dan menunjang *skill* yang telah dipelajari di sekolah dan diterapkan di tempat prakerin. Siswa juga dapat mengenal lingkungan kerja sehingga siap kerja setelah lulus dari SMK. Menurut Hamalik (2005: 92), praktik kerja sebagai bagian integral dalam program pelatihan, perlu dilaksanakan karena mengandung beberapa manfaat, sebagai berikut:

- 1) Menyediakan kesempatan kepada peserta untuk melatih keterampilan-keterampilan manajemen dalam situasi lapangan yang aktual. Hal ini penting dalam rangka belajar menerapkan teori atau konsep atau prinsip yang telah dipelajari sebelumnya.
- 2) Memberikan pengalaman-pengalaman praktis kepada peserta sehingga hasil pelatihan bertambah luas.

- 3) Peserta berkesempatan memecahkan berbagai masalah manajemen di lapangan dengan mendayagunakan kemampuannya.
- 4) Mendekatkan dan menjembatani penyiapan peserta untuk terjun kebidang tugasnya setelah menempuh program pelatihan tersebut.

Uraian tersebut menjelaskan bahwa prakerin dapat memberikan manfaat kepada siswa untuk mempraktikkan keterampilan yang telah dipelajari di sekolah, siswa juga dapat berlatih untuk bekerja sesuai dengan bidang yang mereka tekuni atau pelajari. Disamping itu, prakerin juga dapat mengasah kemampuan siswa yang diperoleh di sekolah, dan membantu siswa memiliki kesiapan mental untuk memasuki dunia kerja.

Dinyatakan dalam Dikmenjur (2008: 20) bahwa :

Praktik Kerja Industri adalah program wajib yang harus diselenggarakan oleh sekolah khususnya sekolah menengah kejuruan dan pendidikan luar sekolah serta wajib diikuti oleh siswa/warga belajar. Penyelenggaraan Praktik Kerja Industri akan membantu siswa untuk memantapkan hasil belajar yang diperoleh di sekolah serta membekali siswa dengan pengalaman nyata sesuai dengan program studi yang dipilihnya.

Dapat disimpulkan bahwa adanya praktik kerja industri dapat memberikan manfaat bagi siswa yaitu memantapkan hasil belajar yang diperoleh, membentuk sikap, menghayati dan mengenali lingkungan kerja, serta menambah kemampuan dan keterampilan sesuai keahliannya.

d. Pelaksanaan Praktik Kerja Industri

Pelaksanaan praktik kerja industri akan dilakukan sesuai dengan jadwal yang sudah diatur oleh masing-masing sekolah sesuai dengan industri yang bekerja sama. Program pelaksanaan prakerin memerlukan

perencanaan yang matang dari pihak sekolah dan industri agar dapat terlaksana dengan efektif sesuai dengan harapan. Waktu dilakukannya prakerin minimal dua bulan kerja. Pelaksanaan prakerin dapat berupa *day release* atau *block release* atau bahkan kombinasi antara keduanya.

Soewarni dalam Wena (2013: 228) menguraikan sebagai berikut:

- 1) Model *day release* 5-1
Siswa belajar di DU/DI selama lima hari penuh pada jam kerja untuk mendapatkan penguasaan keahlian di dunia kerja. Di sisi lain siswa mempelajari mata pelajaran yang tidak terprogram di dunia kerja sesuai dengan kurikulum selama satu hari. Setelah itu siswa mengikuti evaluasi kegiatan selama mengikuti pembelajaran di DU/DI maupun sekolah.
- 2) Model *day release* 4-2
Siswa belajar di DU/DI selama empat hari kerja dan belajar di sekolah selama dua hari.
- 3) Model *block release* 6-0
Siswa belajar selama satu minggu penuh di DU/DI yaitu enam hari kerja berlangsung selama delapan bulan. Kemungkinan yang terjadi ialah adanya materi yang tidak terprogram dan evaluasi oleh sekolah sukar dilaksanakan.

Pelaksanaan prakerin di SMK Muhammadiyah 1 Sleman untuk program keahlian Teknik Kendaraan Ringan dilaksanakan selama 2 bulan yaitu pada bulan Januari hingga Maret saat siswa duduk di kelas XI. Pelaksanaannya menggunakan model *block release* dimana siswa belajar selama enam hari kerja di tempat praktik. Sedangkan penempatan praktik diatur dan ditempatkan oleh pihak sekolah sesuai dengan program keahliannya masing-masing.

Dinyatakan dalam Dikmenjur (2008: 3) pelaksanaan program praktik kerja industri meliputi:

- 1) Praktik dasar kejuruan, dapat dilaksanakan sebagian di sekolah, dan sebagian lainnya di industri, apabila industri memiliki fasilitas pelatihan. Apabila industri tidak memiliki fasilitas pelatihan, maka kegiatan praktik dasar kejuruan sepenuhnya dilakukan di sekolah.
- 2) Praktik keahlian produktif, dilaksanakan di industri dalam bentuk “*on job training*”, berbentuk kegiatan mengerjakan pekerjaan produksi atau jasa (pekerjaan sesungguhnya) di industri/perusahaan sesuai program keahliannya.
- 3) Pengaturan program 1), dan 2) harus disepakati pada awal program oleh kedua pihak.

Dari pernyataan di atas ada beberapa model yang dapat diterapkan dalam praktik kerja seperti model *day release 5-1*, *day release 4-2*, dan *block release 6-0*. Pelaksanaan dapat dilakukan dengan memperhatikan kelengkapan fasilitas yang dimiliki oleh sekolah dan industri, sedangkan dalam praktik keahlian produktif yang sesuai kompetensi siswa dan dilaksanakan di industri atau di perusahaan, dalam pelaksanaannya siswa mengerjakan pekerjaan berupa produksi ataupun jasa sesuai program keahliannya. Prakerin akan terlaksana dengan baik apabila sekolah dan industri mempunyai kesepakatan dalam pelaksanaannya.

e. Prestasi Praktik Kerja Industri

Untuk mendapatkan prestasi prakerin dilakukan melalui tahap evaluasi. Evaluasi atau penilaian praktik kerja industri dilakukan pada akhir praktik kerja, siswa memperoleh hasil yang berbentuk nilai prestasi. Evaluasi merupakan syarat siswa untuk memperoleh nilai prakerin dari sekolah dengan mengerjakan laporan kegiatan selama mengikuti prakerin. Penilaian merupakan perpaduan dari nilai yang diberikan industri dan

nilai dari pembimbing di sekolah. Prestasi tersebut untuk mengakui kemampuan yang dimiliki oleh siswa dari hasil pengembangan di lapangan. Nilai yang diperoleh siswa harus melalui sistem pengujian yang mengacu pada penguasaan berdasarkan standar tertentu.

Bentuk dari evaluasi prakerin berupa penilaian dan sertifikasi. Penilaian adalah proses memberikan atau menentukan nilai kepada objek tertentu berdasarkan kriteria. Sedangkan sertifikasi adalah suatu proses pengakuan keahlian dan kewenangan seorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan tertentu, melalui suatu proses sistem pengujian keahlian yang mengacu kepada standar keahlian yang berlaku dan diakui oleh lapangan pekerjaan (Depdikbud: 2007). Menentukan penilaian kepada siswa dalam mencapai kemampuan sesuai dengan standar kompetensi ditentukan oleh pihak sekolah dan dari pihak industri.

Hamalik (2005: 120) menyatakan bahwa evaluasi hasil dari pelatihan (praktik kerja industri) meliputi beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Evaluasi aspek pengetahuan
Evaluasi aspek pengetahuan bertujuan untuk mengetahui penguasaan siswa tentang pengenalan fakta-fakta, tingkat pemahaman siswa mengenai konsep-konsep dan teori, kemampuan siswa dalam penerapan prinsip-prinsip dalam materi pelatihan, kemampuan siswa dalam menganalisis suatu masalah dan upaya pemecahannya, kemampuan peserta mengenai kegiatan dan produk yang dihasilkan.
- 2) Evaluasi aspek keterampilan
Evaluasi yang dilakukan pada akhir pelatihan yang bertujuan untuk mengetahui perkembangan keterampilan siswa.
- 3) Evaluasi aspek sikap
Evaluasi dari aspek sikap adalah yang mengandung unsur penghargaan, minat, nilai, disiplin, kesadaran, dan watak.

Angka yang tertera pada sertifikat yang diperoleh siswa merupakan hasil penilaian yang dilakukan dunia industri (Instruktur di dunia usaha/dunia industri), dengan aspek yang dinilai adalah sebagai berikut :

1) Aspek teknis

Aspek teknis meliputi tingkat penguasaan kemampuan / keterampilan siswa dalam menyelesaikan keterampilan produktif sesuai kompetensi keahlian teknik kendaraan ringan yang meliputi: persiapan, proses kerja, dan hasil kerja/penyelesaian pekerjaan.

2) Aspek non teknis

Penilaian untuk menilai aspek sikap, perilaku, dan penampilan siswa selama prakerin dan diserahkan sepenuhnya kepada DU/DI terkait. Menyangkut antara lain: disiplin, tanggung jawab, kreativitas, kemandirian, kerjasama, ketaatan dan sebagainya.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Penelitian M. Rizki (2018) yang berjudul “Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Jurusan Teknik Kendaraan Ringan SMK Muhammadiyah 1 Sleman”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa siswa dalam kondisi yang kurang siap untuk kerja. Secara keseluruhan sebanyak 63% masih dalam kondisi yang kurang siap dengan kategori 34% siswa dalam kondisi yang kurang siap sedangkan 29% siswa juga masih dalam kondisi yang tidak siap kerja.
2. Penelitian Sony Kuncoro (2013) dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Informasi Pekerjaan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI SMK Negeri 2 Wonosari”. Dengan hasil: (1) Terdapat pengaruh positif antara efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI TITL. Dengan nilai koefisien

determinasi (R^2) sebesar 0,266 artinya efikasi diri mempengaruhi kesiapan kerja sebesar 26,6%. (2) Terdapat pengaruh positif antara informasi pekerjaan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI TITL. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,113 artinya informasi pekerjaan mempengaruhi kesiapan kerja sebesar 11,3%. (3) Terdapat pengaruh positif antara efikasi diri dan informasi pekerjaan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI TITL. Dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,290 artinya efikasi diri dan informasi pekerjaan mempengaruhi kesiapan kerja sebesar 29%.

3. Penelitian Yuniati (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Administrasi Perkantoran SMK N 1 Purbalingga”. Dengan hasil: (1) Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi memasuki dunia kerja terhadap kesiapan kerja. Koefisien korelasi (r_{x1y}) sebesar 0,790, koefisien determinasi (r^2_{x1y}) sebesar 0,642 artinya motivasi memasuki dunia kerja mempengaruhi kesiapan kerja sebesar 62,4%. (2) Terdapat pengaruh positif signifikan pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja, ditunjukkan dengan nilai (r_{x2y}) sebesar 0,852, r^2_{x2y} sebesar 0,725 artinya pengalaman prakerin mempengaruhi kesiapan kerja sebesar 72,5%. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi memasuki dunia kerja dan pengalaman prakerin terhadap kesiapan kerja. Dengan nilai $R_y(1,2)$ sebesar 0,874, $R^2_y(1,2)$ sebesar 0,764 dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar $152,290 > 3,09$.

C. Kerangka Berpikir

Kemajuan akan teknologi di era globalisasi dan revolusi industri 4.0 menjadikan tuntutan dunia kerja terhadap calon pencari kerja semakin tinggi. Persaingan untuk masuk ke dunia kerja juga akan semakin tinggi. Dari tahun ke tahun setiap sekolah terutama SMK akan meluluskan siswa yang nantinya akan bersaing untuk mendapatkan pekerjaan. Sedangkan jumlah angkatan kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Hal ini jelas menjadi sebuah tantangan bagi para lulusan SMK supaya bisa masuk ke dunia kerja dan bersaing dengan para pencari kerja lainnya. Untuk mencapai itu dibutuhkan sebuah kondisi yang disebut dengan kesiapan kerja yang harus dimiliki lulusan SMK.

Kesiapan kerja merupakan kondisi yang diharapkan dimiliki oleh semua siswa lulusan SMK. Keberhasilan dalam memasuki dunia kerja akan dapat di raih jika siswa memiliki kesiapan kerja. Kesiapan kerja merupakan sebuah kondisi dimana seseorang yang telah menunjukkan tingkat kematangan yang ada pada dirinya bahwa ia telah mampu bekerja dan menghadapi persaingan dunia kerja. Kesiapan kerja dapat terbentuk apabila tercipta perpaduan antara kematangan tingkat pengetahuan, keterampilan serta sikap dan nilai. Dengan ketercapaian perpaduan ketiga hal tersebut maka kesiapan kerja pada diri seseorang akan muncul. Kondisi siap kerja dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kematangan fisik dan mental, tekanan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan ilmu pengetahuan dan motivasi.

Sedangkan faktor eksternalnya meliputi peran lingkungan masyarakat, keluarga, sarana dan prasarana sekolah, informasi dunia kerja dan pengalaman kerja.

Praktik Kerja Industri atau sering dikenal dengan istilah magang adalah salah satu bagian dari program Pendidikan Sistem Ganda yang diterapkan di SMK. Prakerin merupakan suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian profesional yang memadukan secara sistematis dan sinkron program pendidikan di sekolah dan penguasaan keahlian yang diperoleh melalui kegiatan belajar langsung di dunia kerja untuk mencapai tingkat keahlian tertentu. Sehingga setelah siswa selesai melaksanakan prakerin, siswa akan memperoleh pengalaman tentang bekerja dan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di sekolah dengan keahlian yang dimilikinya di perusahaan secara nyata. Penyelenggaraan prakerin dinyatakan berhasil tercermin pada nilai sertifikat hasil prakerin. Sertifikat ini berisi nilai siswa pada saat pelaksanaan prakerin yang terdiri dari beberapa aspek yang diperhatikan yaitu pengetahuan, keterampilan, serta sikap.

Prestasi prakerin dapat menunjukkan seberapa pengalaman yang diperoleh siswa saat melaksanakan kegiatan prakerin. Pengalaman prakerin dapat mempermudah siswa untuk memasuki dunia kerja. Selama prakerin siswa telah belajar secara langsung bagaimana dunia kerja secara nyata sehingga akan mendapat banyak pengetahuan, keterampilan, etos kerja dan pengalaman tentang dunia kerja yang sesungguhnya. Jadi diharapkan dengan modal pengalaman yang cukup dari praktik kerja industri siswa akan merasa siap dalam memasuki dunia kerja. Semakin tinggi prestasi atau nilai yang didapat siswa semakin banyak pula

pengalaman Praktik Kerja Industri dan menyebabkan Kesiapan Kerja siswa menjadi tinggi. Begitu sebaliknya, semakin rendah prestasi atau nilai prakerin siswa semakin sedikit pula pengalaman Praktik Kerja Industri dan menyebabkan Kesiapan Kerja siswa menjadi rendah.

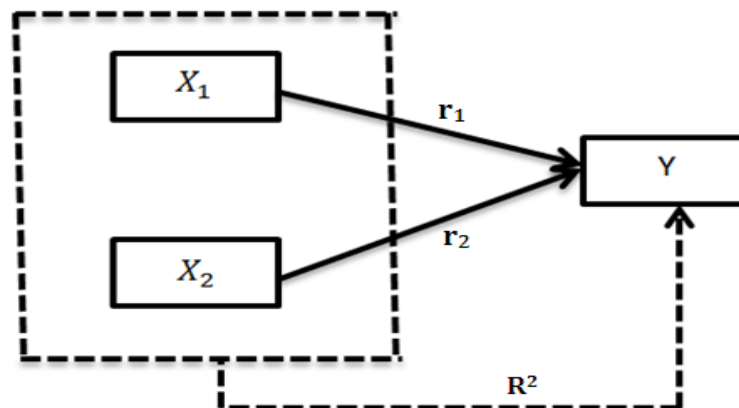
Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan dengan tujuan tertentu serta dapat mengatasi beragam kesulitan yang sedang dihadapi. Siswa yang mempunyai efikasi diri yang tinggi dalam dirinya maka siswa tersebut akan cenderung mempunyai keyakinan yang lebih bahwa ia mampu untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dalam hidupnya dan mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam menghadapi dunia kerja sehingga mempunyai tingkat kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi dunia kerja. Karena mereka yakin dan percaya penuh terhadap semua kemampuan yang ada di dalam dirinya. Sebaliknya siswa yang mempunyai efikasi diri yang rendah dalam dirinya maka siswa tersebut mempunyai keyakinan dan kepercayaan yang rendah pula untuk mencapai sesuatu yang diinginkan dalam kehidupannya serta kurang mengetahui seberapa besar kemampuannya dalam menghadapi dunia kerja sehingga mempunyai tingkat kesiapan yang rendah dalam menghadapi dunia kerja.

Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu bahwa ia mampu mengerjakan tugas atau pekerjaan, mencapai sebuah tujuan, dan mengatasi sebuah hambatan. Semakin tinggi efikasi diri siswa maka siswa semakin siap untuk terjun ke dunia kerja. Terdapat tiga aspek yang menunjukkan efikasi diri seseorang.

Antara lain: (1) tinggi rendahnya kesanggupan individu melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan level atau tingkat kesulitan serta penghargaan pada tingkat kesulitan tugas atau pekerjaan tersebut, (2) kekuatan atau keyakinan dalam bekerja serta keyakinan akan kemampuan yang dimiliki dalam menghadapi masalah saat menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut, (3) serta sejauh mana individu merasa yakin akan kemampuan atau penguasaan yang dimiliki dalam menghadapi macam-macam tugas atau pekerjaan dalam bidang tingkah laku individu baik satu bidang pekerjaan maupun beberapa bidang pekerjaan.

D. Paradigma Penelitian

Dari kerangka berpikir dapat dibuat paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Paradigma Penelitian (Sugiyono, 2015: 166)

Keterangan :

X_1 : Variabel Efikasi Diri

X_2 : Variabel Prestasi Praktik Kerja Industri

Y : Variabel Kesiapan Kerja Siswa

→ : Hubungan Efikasi Diri (X_1), Prestasi Praktik Kerja Industri (X_2), secara parsial terhadap Kesiapan Kerja Siswa

--> : Hubungan Efikasi Diri (X_1), Prestasi Praktik Kerja Industri (X_2) secara bersama-sama terhadap Kesiapan Kerja Siswa

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan penjelasan sementara tentang suatu tingkah laku, gejala-gejala atau kejadian tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi. Berdasarkan deskripsi teori, penelitian sebelumnya dan kerangka berpikir yang telah di uraikan maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara Efikasi Diri dengan Kesiapan Kerja siswa Kelas XII Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan SMK Muhammadiyah 1 Sleman.
2. Terdapat hubungan antara Prestasi Praktik Kerja Industri dengan Kesiapan Kerja siswa Kelas XII Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan SMK Muhammadiyah 1 Sleman.
3. Terdapat hubungan antara Efikasi Diri dan Prestasi Praktik Kerja Industri secara bersama-sama dengan Kesiapan Kerja siswa Kelas XII Program Keahlian Teknik Kendaraan Ringan SMK Muhammadiyah 1 Sleman.