

BAB II KAJIAN TEORI

A. Inventori Kesiapan Kerja

1. Pengertian Inventori

Kata Inventori mempunyai beberapa makna. Menurut kamus besar Ilmu Pengetahuan (Save M. Dagun, 1997: 407) kata inventori memiliki dua makna secara umum dan makna secara khusus. Makna umum dari kata inventori berasal dari kata inventaris yaitu sebuah daftar tertulis mengenai semua barang yang di miliki seseorang atau sebuah kantor beserta nilai dan jumlah totalnya. Sedangkan makna khusus dari kata inventori terdapat dalam istilah bidang psikologi yaitu semacam tes atau alat ukur yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang di susun secara khusus untuk mengungkapkan hal-hal yang ingin di ketahui tentang seseorang. Dalam penelitian ini peneliti membatasi pada inventori dalam bidang psikologi yaitu sebagai alat ukur yang terdiri dari beberapa pertanyaan untuk mengungkap hal-hal yang ingin di ketahui seseorang.

Chaplin, J.D (2006:260) berpendapat bahwa inventori merupakan suatu alat yang digunakan untuk menaksir dan menilai ada atau tidak adanya tingkah laku, minat, sikap tertentu dan seterusnya, biasanya inventori ini berbentuk daftar pernyataan yang harus dijawab. Maksudnya, inventori adalah alat yang digunakan untuk menaksir dan menilai ada atau tidak adanya tingkah laku, minat, sikap tertentu yang dimiliki oleh seseorang.

Alat ini biasanya berbentuk daftar pernyataan yang harus dijawab oleh orang yang hendak diukur.

Sukardi (2007: 143), pada teknik inventori, posisi subyek direpresentasikan dengan item pertanyaan atau pernyataan yang menggambarkan bentuk tingkah laku seseorang. Pada tes inventori ini subyek diminta untuk menunjukkan apakah masing-masing pernyataan atau pertanyaan merefleksikan tingkah laku mereka dan menjawab ya atau tidak, sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat setuju. Jawaban yang mereka berikan kemudian dihitung melalui angka jawaban sesuai dengan sifat-sifat yang peneliti hendak ukur.

Berdasarkan pengertian tadi maka inventori terdapat unsur-unsur berupa item pertanyaan yang merupakan bentuk tingkah laku seseorang, lalu subyek diminta memilih jawaban yang sesuai.

Inventori adalah alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang sikap, minat, motivasi, dan sebagainya (Hartanti Woro Susianti, 2006: 36). Tes merupakan salah satu alat yang digunakan untuk melakukan pengukuran, yaitu mengumpulkan informasi mengenai suatu objek, misalnya sikap, tingkah laku, minat, keterampilan dan sebagainya. Sehingga bisa dikatakan bahwa tes dan inventori sama-sama merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan informasi mengenai suatu objek. Salah satu macam pengukuran tersebut adalah inventori.

Menurut Dewa Ketut Sukardi (2003: 10) inventori minat, skala sikap dan inventori kepribadian termasuk dalam tes performansi tipikal. Lebih

lanjut Dewa Ketut Sukardi menjelaskan bahwa tes ini disusun untuk mengungkap apa yang cenderung dilakukan oleh subyek dalam situasi tertentu. Stimulus dalam pertanyaan atau pernyataan dalam tes ini seringkali tidak mempunyai struktur yang jelas. Sehingga subyek sulit untuk menebak jawaban yang terbaik yang harus diberikan dan subyek tidak mengetahui bagaimana jawabannya nanti akan diberi skor.

Dalam penelitian ini pengertian inventori dibatasi pada pengertian inventori secara khusus dalam bidang psikologi yaitu sebagai alat ukur atau instrumen yang digunakan untuk mengukur dan mengungkap ada atau tidak adanya perilaku atau sikap yang dimiliki seseorang, biasanya berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab responden sesuai dengan keadaan dirinya. Dalam inventori ini tidak ada jawaban benar atau salah. Semua daftar pernyataan dijawab sesuai dengan kondisi masing-masing responden.

Dengan demikian pengertian inventori dalam penelitian pengembangan ini adalah inventori sebagai alat ukur yang akan berfungsi untuk mengukur dan mengungkap ada tidaknya atribut kesiapan kerja siswa SMK Jurusan Agribisnis Ternak Unggas, yang berupa daftar pernyataan yang harus dijawab oleh siswa sesuai dengan keadaan dirinya.

Tes inventori telah digunakan pada oleh para peneliti pendidikan guna memperoleh sifat-sifat kelompok tertentu, misalnya motivasi anak terhadap pilihan sekolah mereka SMK/SMA. Minat para siswa SMK kelas 3 dalam memasuki dan memilih jenis pekerjaan.

Teknik inventori juga digunakan untuk mencari hubungan antara variabel yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan termasuk, misal: inteligensi, pencapaian hasil belajar, sikap, persepsi, motivasi, dsb. Selain itu tes inventori juga banyak di gunakan untuk menggambarkan status/kondisi responden yang ada pada waktu tertentu. Untuk mengukur perubahan kondisi sebagai akibat berubahnya faktor-faktor penyebab dan juga untuk memprediksi tingkah lakui yang akan datang atas dasar performansi saat ini (West, 1983).

Teknik inventori banyak digunakan dalam bidang pendidikan karena mempunyai beberapa kelebihan jika dibandingkan dengan bentuk tes lainnya (Sukardi, 2007: 143-144). Beberapa kelebihan tersebut diantaranya termasuk:

- a. Lebih ekonomis dan memerlukan biaya murah.
- b. Sederhana penampilan maupun cara penyelenggaraannya
- c. Dapat menghasilkan data yang lebih objektif.

Walaupun demikian, tes inventori juga memiliki kelemahan yang sering muncul dan mempengaruhi hasil bila tidak diperhatikan oleh para peneliti. Kelemahan tes inventori paling utama adalah berkaitan dengan validitas instrumen, karena validitas tes inventori pada umumnya sangat tergantung pada kemampuan responden dalam membaca tes peraitemnya dan usaha yang berkaitan dengan mengetahui diri mereka sendiri khususnya dalam posisi penting, yaitu saat mereka:

- a. Mengisi angket secara jujur

- b. Mengetahui diri sendiri
- c. Menetapkan jawaban pilihan dengan yang lebih mendekati hati nurani sendiri.

2. Syarat Inventori Yang Baik

Inventori kesiapan kerja sebagai instrumen untuk mengukur kesiapan kerja seseorang, agar menghasilkan instrumen yang akurat, tepat dan relevan maka instrument di harapkan memenuhi persyaratan penyusunan instrumen yang baik. Suharsimi Arikunto (2006: 168) mengatakan bahwa instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu validitas dan reabilitas. Lebih lanjut Mahmud (2011: 165) mengatakan bahwa untuk mendapatkan sebuah instrumen penelitian yang baik atau memenuhi standar, ada dua syarat yang harus dipenuhi yaitu validitas dan reliabilitas. Lebih lanjut Nana Syaodih Sukmadinata (2003: 217) menyebutkan persyaratan yang harus di penuhi oleh suatu instrumen pengukuran minimal ada dua macam, yaitu validitas dan reliabilitas.

Dalam penelitian ini, untuk menyusun instrumen kesiapan kerja peneliti menggunakan dua persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas. Penjelasan mengenai validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut.

a. Validitas

Saifuddin Azwar (2003: 5), validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dapat dikatakan

memiliki validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud yang dilakukan. Dengan kata lain valid tidaknya suatu instrumen tergantung pada kemampuan instrumen tersebut dalam mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat.

Suharsimi Arikunto (2006: 168) mengemukakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, jika instrumen yang kurang valid berarti mempunyai validitas yang rendah. Apabila data yang dihasilkan oleh suatu instrumen itu valid, maka dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid, karena dapat memberikan gambaran tentang data secara benar sesuai dengan kenyataan atau keadaan yang sesungguhnya. Artinya, jika instrumen yang dibuat mampu menghasilkan data sesuai dengan kenyataan yang ada, maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid.

Berdasarkan definisi diatas dapat di simpulkan bahwa validitas adalah seberapa jauh alat ukur mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan alat ukur tersebut.

Menurut Sukardi (2007: 122-125) validitas suatu tes dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu validitas : isi, konstruk, konkuren, dan prediksi. Keempat macam validitas tersebut sering pula dikelompokkan menjadi dua macam menurut rentetan berpikirnya. Kedua

macam validitas itu, yaitu validitas logik dan validitas empirik. Validitas logik pada prinsipnya mencakup validitas isi, yang ditentukan utamanya atas dasar pertimbangan (*judgment*) dari pakar. Kelompok validitas yang lain adalah validitas empirik. Dinamakan demikian karena validitas tersebut ditentukan dengan menghubungkan performansi sebuah tes terhadap kriteria penampilan tes lainnya dengan menggunakan formulasi statistik. Yang termasuk dalam validitas logik diantaranya adalah validitas konkruen dan prediksi.

Dalam penelitian, validitas suatu tes dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu : validitas isi, validitas konstruk, validitas konkuren, dan prediksi yang akan diuraikan dengan lebih jelas sebagai berikut.

1) Validitas Isi

Menurut Sukardi (2007: 123), yang dimaksud validitas isi ialah derajat dimana sebuah tes mengukur cakupan substansi yang ingin diukur. Untuk mendapatkan validitas isi memerlukan dua aspek penting yaitu valid isi dan valid teknik sampling. Lebih lanjut Saifuddin Azwar (2003: 45), validitas isi merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan tes rasional atau pendapat profesional (*professional judgement*) para ahli. Dengan demikian validitas isi lebih banyak bergantung pada penilaian subyektif individual, karena dalam pengujian validitas menggunakan analisis rasional, tidak diuji dengan menggunakan perhitungan

statistika. Untuk itu sangat memungkinkan terjadinya perbedaan pendapat antara satu orang dengan orang lainnya.

Validitas isi suatu instrumen ini mengukur sejauhmana aitem-aitem tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur, atau seberapa jauh isi tes tersebut mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur. Maksud dari mencakup keseluruhan kawasan yaitu isi tidak hanya menunjukkan bahwa tes tersebut menyeluruh isinya, tetapi isi dari aitem-aitem tersebut harus relevan dengan tujuan yang hendak diukur. Walaupun isinya menyeluruh (*komprehensif*), tetapi jika aitemnya tidak relevan dengan tujuan yang hendak diukur, maka instrumen tersebut tidak bisa dikatakan valid. Untuk mendapatkan validitas isi dilakukan dengan cara menyusun aitem sesuai dengan indikator yang telah ditentukan untuk masing-masing komponen kemudian mengkonsultasikan dengan ahli untuk memeriksa secara sistematis dan dinilai relevansinya dengan komponen yang telah ditentukan.

2) Validitas Konstruk

Menurut Allen & Yen (Azwar, 2001: 48) validitas konstruk adalah tipe validitas yang menunjukkan sejauh mana tes mengungkap suatu *trait* atau konstruk teoritik yang hendak diukurnya. Sedangkan menurut Sukardi (2007: 123) validitas konstruk merupakan derajat yang menunjukkan suatu tes mengukur sebuah konstruk sementara atau *hypothetical construct*. Konstruk, secara denitif, merupakan suatu sifat

yang tidak dapat diobservasi, tetapi kita dapat merasakan pengaruhnya melalui satu atau dua indra kita.

Lebih lanjut Sutrisno Hadi (2003: 113) menjelaskan bahwa kebenaran alat ukur ditinjau semata-mata dari segi kecocokannya dengan teori sebagai fundamennya, di atas mana aitem dari alat dibangun.

3) Validitas Konkuren

Menurut Sukardi (2007: 124) validitas konkuren adalah derajat dimana skor dalam suatu tes dihubungkan dengan skor yang telah dibuat tes dengan validasi konkuren biasanya diadministrasi dalam waktu yang sama atau dengan kriteria valid yang sudah ada. Validitas konkuren ditentukan dengan membangun analisis hubungan atau perbedaan.

4) Validitas Prediksi

Validitas prediksi adalah derajat yang menunjukkan suatu tes dapat memprediksi tentang bagaimana seseorang akan melakukan suatu prospek tugas atau pekerjaan yang direncanakan. Yang perlu diperhatikan ketika kita akan melakukan tes prediksi di antaranya adalah perlunya memperhatikan proses dan cara membandingkan instrumen yang divalidasi dengan tes yang telah dibakukan. Validasi prediksi suatu tes pada umumnya ditentukan dengan membangun hubungan antara skor tes dan beberapa ukuran keberhasilan, yang

selanjutnya disebut sebagai *predictor*. Sedangkan tingkah laku yang hendak diprediksi pada umumnya disebut sebagai *criterion*.

Berdasarkan uraian mengenai validitas di atas, peneliti hanya menggunakan satu validitas saja yaitu validitas isi. Dalam pengembangan alat ukur inventori kesiapan kerja memfokuskan pada sejauhmana isi inventori kesiapan kerja yang mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur. Validitas isi banyak tergantung pada penilaian subyektif individual karena estimasi ini tidak melibatkan perhitungan statistik melainkan analisis rasional maka tidaklah diharapkan setiap orang akan sama pendapatnya mengenai validitas isi suatu tes yang telah dicapai.

b. Reliabilitas

Reliabilitas (*reliability*) berasal dari kata *rely* dan *ability*. Reliabilitas memiliki berbagai nama diantaranya adalah keterandalan, keterpercayaan, keajegan, kestabilan, konsisten, dan sebagainya. Namun pada intinya reliabilitas adalah alat ukur menunjukkan sejauhmana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya (Saifuddin Azwar, 2003:4). Artinya, instrumen yang sudah dapat dipercaya, akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Dijelaskan oleh Sumadi Suryabrata (1998: 41) bahwa alat yang dapat dipercaya ditunjukkan oleh taraf keajegan (*konsistensi*) skor yang diperoleh oleh para subyek yang diukur dengan alat yang sama atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda.

Menurut Sumadi Suryabrata (2004: 29) reabilitas alat ukur juga menunjukkan derajat kekeliruan pengukuran yang tidak dapat ditentukan dengan pasti melainkan hanya dapat di estimasi. Cara mengestimasi reliabilitas alat ukur dengan beberapa teknik diantaranya teknik belah dua, rumus Rulon, rumus Flanagan, Teknik KR20, teknik KR21, teknik analisis varians dan koefisien alpha.

Pada penelitian ini untuk mencari estimasi reliabilitas dengan menggunakan koefisien alpha karena penelitian ini skor jawabannya bukan 1 dan 0 tetapi skor jawabannya bertingkat/bergradasi (Arikunto, 2006: 196). Menurut Allen & Yen (Suryabrata, 1999: 52) koefisien alpha digunakan untuk tes-tes yang homogeny yaitu mereflesikan homogenitas butir-butir soal, jika tes mengukur beragam sifat maka koefisien alpha akan menghasilkan koefisien yang sangat rendah.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka penelitian pengembangan inventori kesiapan kerja pada siswa SMK jurusan agribisnis ternak unggas ini akan disesuaikan dengan syarat penyusunan instrumen yaitu Validitas dan Reliabilitas. Validitas yang akan digunakan adalah validiitas isi dan konstruk, sedangkan reliabilitas menggunakan rumus alpha dari *Cronbach*.

3. Penyusunan Inventori

Inventori memiliki bermacam-macam bentuk, inventori yang bersifat mengukur umumnya berbentuk skala (Nana Syaodih, 2003: 209). Penyusunan inventori kesiapan kerja siswa SMK jurusan agribisnis ternak

unggas akan mengikuti langkah-langkah penyusunan instrumen bentuk skala model skala Likert. Hal ini dikarenakan alat ukur yang dikembangkan merupakan alat non kognitif. Untuk pengukuran atribut non-kognitif biasanya digunakan instrumen berbentuk skala.

Pengembangan inventori kesiapan kerja ini akan digunakan untuk mengukur dan mengungkap kesiapan kerja siswa sekolah menengah kejuruan jurusan agribisnis ternak unggas. Terdapat beberapa langkah untuk menyusun instrumen non-kognitif yaitu menurut Sumadi Suryabrata (1998: 253) mengemukakan langkah-langkah dalam pengembangan instrumen alat ukur psikologis, yaitu 1) pengembangan spesifikasi alat ukur, 2) penulisan pernyataan atau pertanyaan, 3) penelaahan pernyataan atau pertanyaan, 4) Perakitan Instrumen, 5) uji coba, 6) analisis hasil uji coba, 7) seleksi dan , 8) administrasi instrumen (bentuk akhir), dan 9) pengukuran skala.

Menurut Saifuddin Azwar (2008: 11), dalam penyusunan skala psikologis hal yang harus ditempuh adalah melalui prosedur sebagaimana berikut yaitu: 1) identifikasi tujuan ukur, 2) operasionalisasi konsep, 3) penskalaan & pemilihan format stimulus, 4) penulisan aitem, 5) uji coba, 6) analisis aitem, 7) kompilasi I seleksi aitem, 8) pengujian reliabilitas & validitas, dan 9) kompilasi II format final.

Berdasarkan uraian diatas, langkah-langkah penyusunan instrumen yang akan dilakukan dalam penelitian ini mengacu pada langkah penyusunan skala psikologis dari Saifuddin Azwar yang meliputi identifikasi tujuan ukur, operasionalisasi konsep, penskalaan & pemilihan

format stimulus, penulisan aitem, uji coba, analisis aitem, kompilasi I seleksi aitem, pengujian reliabilitas & validitas, dan kompilasi II format final.

4. Langkah-Langkah Penyusunan Inventori

Pendapat dari Saifuddin Azwar (2003:11) dalam penyusunan alat ukuran psikologi melalui beberapa tahap diantaranya adalah:

1) Identifikasi tujuan ukur

Identifikasi tujuan ukur adalah memilih suatu definisi dan menilai teori yang mendasar konstruk psikologis atribut yang hendak diukur.

2) Operasionalisasi konsep,

Mendefinisikan secara operasional konsep penelitian disesuaikan dengan kajian teori yang dipakai, kemudian menentukan komponen-komponen yang hendak diukur melalui indikator-indikator agar lebih mudah dalam pembuatan item pernyataan. Selanjutnya, hasil dari operasionalisasi konsep ini akan menghasilkan kisi-kisi, yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam membuat item pernyataan yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*

3) Penskalaan dan pemilihan format stimulus

Menentukan skala dan format stimulus yang akan digunakan dan disesuaikan dengan item pernyataan yang akan dibuat.

4) Penulisan item dan review item

Pada tahap ini, membuat item pernyataan-pernyataan berdasarkan kisi-kisi yang telah ditentukan. Dan masing-masing indikator dibuat item pernyataan yang terdiri dari pernyataan *favorable* dan *unfavorable*.

Setelah penulisan item, langkah selanjutnya adalah review item. Proses review item selanjutnya akan dijadikan proses pengujian validitas isi pada item yang telah disusun.

5) Uji coba

Setelah butir item disusun dan telah direview maka langkah selanjutnya adalah uji coba. Proses pengujian redaksional dilakukan oleh ahli yang berkompeten di bidangnya dan beberapa siswa. Uji coba empiris harus dilakukan dalam situasi dan kondisi testing yang sebenarnya. Uji coba dilakukan melalui dua tahap, yaitu uji coba kelompok kecil yang merupakan uji coba awal dan uji coba kelompok besar yang dilakukan setelah hasil dari uji coba kelompok kecil dianalisis dan direvisi. Hal ini dilakukan agar mendapatkan data yang lebih akurat.

6) Analisis item

Uji coba kelompok kecil yang telah dilakukan akan menjadi dasar dalam melakukan analisis item. Analisis item ini dilakukan dengan melihat hasil uji coba yang pertama.

7) Kompilasi 1 seleksi item

Seleksi item dilakukan dengan didasarkan pada hasil analisis item tahap pertama. Dalam seleksi item, parameter yang paling penting adalah

sejauh mana item mampu membedakan antara individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur.

8) Pengujian reliabilitas dan validitas

Pengujian ini dilakukan bilamana item-item yang terpilih lewat prosedur analisis item telah dikompilasikan menjadi satu.

9) Kompilasi II format final

Format final merupakan hasil akhir instrumen inventori yang dilengkapi dengan petunjuk penggunaan. Format final dihasilkan setelah melalui beberapa tahapan dalam penyusunan. Format final inilah merupakan produk akhir yang dihasilkan.

Suharsimi Arikunto (2006:142) menjelaskan prosedur yang ditempuh dalam pengadaan instrumen yang baik ada enam langkah, yaitu:

1) Perencanaan

Meliputi perumusan tujuan, menentukan variabel, kategorisasi variabel.

2) Penulisan butir

Penulisan butir atau item disesuaikan dengan variabel dan kategorisasi variabel yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Penyuntingan

Yaitu melengkapi instrumen dengan pedoman mengerjakan, surat pengantar, kunci jawaban, dan lain-lain.

4) Uji Coba

Uji coba dilakukan baik dalam skala kecil maupun besar. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang lebih akurat.

5) Penganalisaan hasil

Penganalisaan hasil dilakukan dengan melihat pola peninjauan saran-saran.

6) Mengadakan revisi

Mengadakan revisi terhadap item-item yang dirasa kurang baik, dengan mendasarkan diri pada data yang diperoleh sewaktu uji-coba.

Berdasarkan uraian diatas, langkah-langkah penyusunan instrumen inventori secara garis besar memiliki kesamaan yaitu terdiri dari perencanaan, penulisan item pernyataan, uji coba dan revisi. Namun langkah penyusunan instrumen inventori yang akan dilakukan dalam penelitian ini mengacu pada langkah penyusunan dari Saifuddin Azwar karena lebih mudah untuk dipahami.

Peneliti dalam mengembangkan instrumen inventori ini menggunakan metode skala yang dikemukakan oleh Likert yang lebih dikenal dengan nama skala Likert. Skala ini tergolong skala untuk orang dan pada rancangan dasarnya disusun untuk mengukur aspek afektif. Pada skala model Likert perangsangannya adalah pernyataan. Respons yang diharapkan diberikan oleh subyek adalah taraf persetujuan atau ketidaksetujuan dalam variasi: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kurang Sesuai (KS), Tidak Sesuai (TS).

5. Pengertian Kesiapan Kerja

Banyak masyarakat beranggapan bahwa SMK akan menghasilkan lulusan yang siap memasuki dunia kerja dibandingkan dengan lulusan

SMU, hal ini dikarenakan pendidikan kejuruan merupakan pendidikan yang didesain untuk mengembangkan ketrampilan, kemampuan, sikap dan apresiasi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja. Akan tetapi untuk memasuki dunia kerja pada masa sekarang ini, tenaga kerja yang dibutuhkan oleh industri selain tenaga kerja yang terampil juga dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kriteria terdidik, terlatih dan kesiapan kerja yang tinggi.

Menurut Robert Brady (2009: 4), kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi, seperti sifat pekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga lebih dari itu yaitu untuk mempertahankan suatu pekerjaan. Kesiapan kerja tersebut mencakup segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang baik kemampuan maupun perilaku yang diperlukan pada setiap pekerjaan. Pada pengertian ini kesiapan kerja lebih mengacu pada faktor-faktor pribadi seseorang bukan pada faktor luar atau lingkungannya.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa orang yang memiliki kesiapan kerja tidak hanya orang yang sudah bekerja saja tetapi seseorang yang belum bekerja juga dapat dikatakan memiliki kesiapan kerja jika faktor-faktor pribadi itu terdapat pada orang tersebut. Jadi, orang-orang yang telah memiliki seperangkat kemampuan dan perilaku diri yang diperlukan pada setiap pekerjaan tersebut bisa dikatakan mampu untuk bekerja karena telah memenuhi kriteria-kriteria kesiapan kerja.

Mengenai kemampuan kerja, oleh wagner (2006: 1) mengungkapkan bahwa kemampuan bahwa kemampuan untuk menyesuaikan suatu pekerjaan dapat pula diartikan sebagai ketrampilan kesiapan kerja:

Work readiness skills are a set of skills and behaviors that are necessary for any job. Work readiness skills are sometimes called soft skills, employability skills, or job readiness skills.

Kemampuan kesiapan kerja ini kadang umum disebut dengan *soft skill*. Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa kemampuan kesiapan kerja (*soft skills*) adalah seperangkat keahlian dan perilaku yang diperlukan seseorang untuk setiap pekerjaan. Seperangkat keahlian dan perilaku yang diperlukan seseorang untuk setiap pekerjaan. Seperangkat keahlian dan perilaku tersebut meliputi keterampilan transisi, komunikasi, kualitas diri, dan ketrampilan terhadap teknologi (Wagner, 2006: 2-4).

Hal ini sejalan dengan pendapat Robert Brady yang menyatakan bahwa kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi yang menggambarkan kesiapan kerja. Berdasarkan kedua pendapat tersebut, terdapat kesamaan unsur yang mencirikan seperangkat kemampuannya terhadap kesiapan kerja yaitu komunikasi, keterampilan terhadap teknologi yang pada pendapat Robert Brady hanya menyebutnya dengan keterampilan, kemudian kualitas diri, Robert Brady lebih menfokuskan pada tanggung jawab, fleksibilitas, dan pandangan terhadap diri serta kesehatan dan keselamatan kerja.

Menurut Joko Sutrisno (2007: 17) mengungkapkan bahwa kesiapan kerja diartikan sebagai suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan

suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan tanpa mengalami kesulitan, hambatan, dengan hasil maksimal, dan target yang telah ditentukan. Dengan kata lain, seseorang yang mempunyai kesiapan kerja, mereka akan mampu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai harapan tanpa mengalami kesulitan dan hambatan sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan pendapat mengenai kesiapan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah suatu kemampuan dan perilaku seseorang yang diperlukan pada setiap pekerjaan baik bagi orang yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan.

6. Komponen Kesiapan Kerja

Pada penelitian ini, komponen kesiapan kerja yang digunakan mengacu pada komponen yang digunakan oleh Dr. Robert Brady di Amerika. Peneliti menggunakan komponen kesiapan kerja Dr. Robert Brady dengan alasan komponen-komponen tersebut sudah melalui proses penelitian dan pengembangan-pengembangan. Bahkan inventori ini cocok digunakan untuk siswa sekolah menengah kejuruan yang mana mereka sedang mempersiapkan dirinya untuk memasuki dunia kerja. Karena pada konteks ini, kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi, seperti sikap pekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga lebih dari itu yaitu untuk mempertahankan pekerjaan yang sudah didapatkannya (Brady, 2009).

Selain itu, pada perkembangan penelitiannya, Work Readiness Inventory ini cocok digunakan untuk siswa sekolah menengah, mahasiswa di perguruan tinggi, maupun bagi orang yang sudah bekerja. Hal ini dibuktikan dengan uji validitas dan reliabilitas pada perkembangan penelitiannya menggunakan sampel siswa sekolah menengah, para pekerja dan para mahasiswa perguruan tinggi. Hasil tidak hanya menunjukkan perbedaan kekuatan masing-masing komponen Work Readiness Inventory, tetapi juga kemampuan untuk menggunakannya dalam evaluasi formal kurikulum perencanaan karir (Brady, 2009).

Dari penelitian ini menunjukkan bahwa siswa sekolah menengah telah memiliki kesiapan untuk bekerja. Sehingga peneliti berasumsi bahwa komponen-komponen kesiapan kerja ini juga dapat diterapkan di Indonesia setelah disesuaikan dengan kebudayaan Indonesia, khususnya untuk Kesiapan Kerja Siswa SMK jurusan agribisnis ternak unggas yang akan dikembangkan ini.

Menurut Robert P. Brady (2009), kesiapan kerja mengandung 6 komponen yaitu *responsibility*, *fleksibiliti*, *skills*, *communication*, *self view*, dan *health & savety*. Komponen kesiapan kerja tersebut adalah tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan terhadap diri, dan kesehatan & keselamatan.

Keenam komponen kesiapan kerja tersebut adalah sebagai berikut:

a. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Menurut Gardner (Brady, 2009), tanggung jawab melibatkan integritas pribadi, kejujuran, dan kepercayaan. Dalam studi Good Work mereka, Gardner dan rekan-rekannya (2001) menemukan bahwa lebih dari dua pertiga pekerja diindustri mengerti bahwa tanggung jawab terhadap tempat kerja merupakan hal yang penting. Penelitian ini lebih lanjut melaporkan bahwa bekerja tidak hanya mengharuskan pekerja untuk memikul tanggung jawab untuk diri mereka sendiri, tetapi juga tanggung jawab terhadap rekan kerja, terhadap tempat kerja, dan terhadap pemenuhan tujuan kerja (Brady, 2009). Menurut Parker (Brady, 2009), definisi yang lebih luas dari tanggung jawab ini dianggap sebagai unsure utama yang diperlukan bagi pekerja di abad ke-21.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab merupakan gabungan antara integrasi pribadi, kejujuran dan kepercayaan.

Pekerja yang bertanggung jawab berangkat bekerja tepat waktu dan berhenti bekerja pada waktunya. Mereka menghargai perkakas dan peralatan, memenuhi standar kualitas kerja, mengendalikan pemborosan dan kerugian, dan menjaga privasi serta kebijakan rahasia organisasi. Mereka bekerja selama sehari dan mendapatkan upah dari hasil kerja seharinya tersebut (Brady, 2009).

Dengan kata lain, seseorang yang memiliki tanggung jawab, mereka akan berangkat bekerja tepat waktu dan berhenti bekerja tepat pada waktunya, memenuhi standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh

perusahaan, tidak boros, menghargai dan berhati-hati dalam menggunakan peralatan, dan dapat menjaga rahasia organisasi.

Pekerja yang bertanggung jawab akan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dan berupaya untuk sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Tanggung jawab berhubungan erat dengan kedisiplinan. Menurut Ros Jay (2005: 188), kedisiplinan ini berhubungan dengan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tidak hadir terlambat. Pekerja yang disiplin akan berfokus terhadap pekerjaan daripada terlalu banyak menghabiskan waktu untuk istirahat, atau mengobrol dengan rekan kerja. Pekerja yang berasumsi terhadap pekerjaan termasuk pekerja yang bertanggung jawab. Tanggung jawab tercakup didalamnya dapat diandalkan, menurut Ros Jay (2005: 43), dapat diandalkan yaitu dalam hal menjaga ketepatan waktu dalam bekerja dan apabila pekerja diberi tugas maka dilakukan tanpa harus diingatkan.

Berdasarkan berbagai uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab berarti dapat diandalkan dan dapat dipercaya, hal tersebut meliputi:

- 1) Disiplin dalam bekerja
- 2) Memenuhi standar kualitas kerja
- 3) Berfokus terhadap pekerjaan
- 4) Menjaga peralatan-peralatan kerja
- 5) Dapat menjaga rahasia.

b. *Flexibility* (fleksibilitas)

Menurut Moorhouse & Caltabiano (Brady, 2009), fleksibilitas adalah faktor daya tahan yang memungkinkan individu/ pekerja untuk beradaptasi dengan perubahan dan menerima kenyataan di tempat kerjanya yang baru. Menurut Savickas (Brady, 2009), pada saat ini memiliki fleksibilitas untuk beradaptasi dengan perubahan dilihat sebagai komponen yang penting dalam teori jangka hidup (*life span*), dan teori ruang-hidup (*life space*), yaitu fleksibilitas diperlukan bila kita sedang menyesuaikan diri dengan peran dan situasi kerja baru yang berubah-ubah.

Menurut Hayes, dkk (Brady, 2009), model-model teoritis lainnya menghubungkan fleksibilitas dengan proses kognitif-perilaku, yaitu pikiran serta keyakinan mengarah pada perilaku. Teori kognitif perilaku *ACT* menyatakan bahwa ketaatan dan keterikatan terhadap masa lalu yang terkonsep dan ketakutan terhadap masa depan yang sangat dominan, menyebabkan penghindaran dan kekakuan, dan hanya melalui proses mengalami dunia yang lebih langsunglah akan dapat dicapai sikap hati-hati, penerimaan terhadap kenyataan, mengatasi keyakinan yang kaku tentang realitas dan ketakutan terhadap masa depan dan kemudian bermitmen terhadap tindakan *pro* fleksibilitas.

Dengan kata lain, pekerja yang fleksibel mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan di tempat kerja. Pekerja percaya bahwa situasi kerja berubah-ubah dan bahwa perubahan dalam lingkungan kerja

adalah hasil yang dapat diprediksi dari pertumbuhan atau pengurangan tenaga kerja, tidak tetapnya permintaan untuk suatu produk atau jasa, dan kekuatan pasar. Pekerja sadar bahwa mereka mungkin perlu lebih aktif dan siap beradaptasi dengan perubahan jadwal kerja, tugas, jabatan, lokasi kerja, dan jam kerja (Brady, 2009). Artinya, kehidupan kerja yang dinamis menuntut pekerja untuk lebih aktif dan siap beradaptasi dengan perubahan jadwal kerja, tugas, jabatan, lokasi kerja, dan jam kerja. Untuk itu, pekerja yang fleksibel mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja dan perubahan-perubahannya.

Fleksibilitas merupakan upaya seseorang untuk menyesuaikan diri secara mudah dan cepat. Pekerja tidak canggung dan kaku dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi berkaitan dengan pekerjaan. Ros Jay (2005: 161), mengatakan bahwa fleksibilitas sama halnya dengan mampu beradaptasi atau mampu menyesuaikan diri.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa fleksibilitas merupakan suatu ketahanan pekerja untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan dan tuntutan yang ada di tempat kerja. Fleksibilitas tersebut meliputi :

- 1) Kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan dan tuntutan di tempat kerja
- 2) Kemampuan untuk lebih aktif dalam lingkungan kerja
- 3) Kemampuan untuk menerima berbagai perubahan lingkungan kerja
- 4) Kemampuan untuk mentaati aturan yang berlaku

5) Kemampuan untuk melakukan tuntutan kerja.

c. *Skills* (Keterampilan)

Seseorang yang siap bekerja tahu akan kemampuan dan keahlian yang mereka bawa ke dalam situasi kerja baru. Mereka mampu mengidentifikasi kelebihan mereka dan merasa telah memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan tersebut. Pada saat yang sama, mereka bersedia untuk belajar keterampilan baru sebagai tuntutan pekerjaan dan turut serta dalam pelatihan karyawan dan program pendidikan yang berkelanjutan (Brady, 2009).

Sedangkan mengenai keterampilan yang lebih khusus, Menurut Muri Yusuf (2002: 68), mengungkapkan bahwa keterampilan lebih merujuk pada kemampuan yang lebih spesifik dengan cepat, akurat, efisien, dan adaptif dengan melibatkan gerakan tubuh dan atau dengan memakai alat. Hal ini lebih merujuk pada kemampuan menggunakan alat-alat sesuai dengan prosedur penggunaan, kemampuan merawat alat-alat, dan kemampuan memperbaiki alat kerja dengan kerusakan ringan.

Menurut Friedman (Brady, 2009), keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan, asset intelektual, dan keahlian akan mendominasi perekonomian millennium baru yang didorong oleh pengetahuan. Menurut Parker (Brady, 2009), keterampilan ini tidak hanya mencakup keterampilan mikro yang khusus untuk sebuah pekerjaan atau profesi, tetapi juga keterampilan makro seperti belajar bagaimana cara belajar.

Dengan kata lain, keterampilan disini khususnya pada siswa SMK jurusan agribisnis ternak unggas, para siswa dan siswinya tidak hanya dituntut untuk menguasai ketrampilan secara umum yang harus dikuasai oleh para pekerja. Tetapi mereka lebih dituntut juga untuk menguasai beberapa ketrampilan khusus yang berkaitan erat dengan agribisnis ternak unggas, yang mencakup bidang produksi ternak, mulai dari penyediaan sarana produksi, proses produksi (budidaya), penanganan pasca panen, pengolahan, sampai pemasaran produk ke konsumen dalam rangka menyempurnakan aspek kewirausahaan pada diri siswa. Pemeliharaan ayam terdiri dari pemeliharaan ayam boiler, pemeliharaan ayam jantan petelur, dan pemeliharaan ayam layer. Seorang peternak juga harus mampu membuat pakan ternak, membuat mesin tetas dan menetas telur. Selain itu seorang peternak juga harus bisa memasarkan hasil produksi kepada konsumen.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan tidak hanya mencakup keterampilan yang umum tetapi juga keterampilan yang lebih khusus dalam pekerjaan. Keterampilan tersebut mencakup:

- 1) Penguasaan kemampuan dibidang khusus yang telah dimiliki (bidang agribisnis ternak unggas)
- 2) Kemampuan menggunakan alat-alat sesuai dengan prosedur penggunaan
- 3) Kemampuan merawat alat kerja
- 4) Kemampuan untuk belajar keterampilan baru.

d. *Communication* (Komunikasi)

Menurut Homans (Brady, 2009), teori komunikasi pertukaran *social/ social exchange* digunakan untuk mendukung dimasukkannya sebuah ukuran untuk mengatasi masalah hubungan interpersonal ditempat kerja. Menurut Porath & Bateman (Brady, 2009), kompetensi *social* telah terbukti dapat memprediksi kinerja secara positif.

Komunikasi yang dimaksud terkait dengan hubungan interpersonal. Menurut Jalaludin Rakhmat (2007: 129-138), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yaitu percaya, sikap suportif, dan sikap terbuka. Jika ketiga faktor tersebut ada dalam hubungan interpersonal maka komunikasi akan berjalan dengan baik. Begitu pula ketika hubungan komunikasi interpersonal antara pekerja dengan atasan, pekerja dengan pekerja dan pekerja dengan lingkungannya terdapat rasa percaya, sikap suportif dan sikap terbuka, maka hubungan komunikasi interpersonalnya akan berjalan dengan baik sehingga tidak akan timbul perselisihan-perselisihan yang akan menghambat pekerjaan.

Seseorang yang siap bekerja memiliki kemampuan komunikasi yang memungkinkan pekerja untuk berhubungan secara interpersonal ditempat kerja. Pekerja mampu mengikuti petunjuk, meminta bantuan, dan menerima umpan balik serta kritik. Pekerja juga saling menghormati dan berhubungan baik dengan rekan kerja (Brady, 2009).

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan kemampuan pekerja untuk berhubungan secara interpersonal di tempat kerja yang dipengaruhi oleh faktor percaya, sikap sportif dan sikap terbuka sehingga tidak akan timbul perselisihan-perselisihan yang akan menghambat pekerjaan. Komunikasi tersebut meliputi:

- 1) Kemampuan untuk memiliki rasa percaya pada orang lain
- 2) Kemampuan untuk bekerja sama dengan baik
- 3) Kemampuan untuk bersikap suportif
- 4) Kemampuan untuk mengikuti arahan dalam pekerjaan
- 5) Kemampuan untuk meminta bantuan menyangkut dengan pekerjaan
- 6) Kemampuan untuk dapat menerima umpan balik atau kritik.

e. *Self View* (Pandangan Terhadap Diri)

Menurut Swamn, Chang-Schneider, & McClarty (Brady,2009), pandangan terhadap diri merupakan salah satu aspek yang penting dalam komponen kesiapan kerja, karena teori-diri memiliki peranan yang penting dalam pemahaman terhadap individu dan bagaimana setiap orang memandang dirinya dalam hidup dan situasi kerja. Di sini, pandangan terhadap diri digunakan secara umum untuk mencakup konseptualisasi diri, yang meliputi konsep teori Roger, kekuatan ego teori Freud, identitas keberhasilan teori Glasser, identitas diri teori Erikson, dan *self efficacy* teori Bandura (Brady, 2009).

Menurut Markus & Nurius (Brady, 2009), konsep-konsep seperti *possible self* juga telah diketahui dalam membantu individu mempertimbangkan situasi kerja dan peran kerja dimasa depan.

Pandangan terhadap diri terkait dengan proses-proses intrapersonal seseorang yaitu kepercayaan terhadap diri dan pekerjaan mereka sendiri. Pekerja yang siap sadar akan pengakuan diri yang mencakup rasa cukup, penerimaan, dan rasa percaya terhadap diri serta kemampuan mereka sendiri atau *self efficacy*.

Teori konsep diri dan *self efficacy* secara terus menerus mempengaruhi perencanaan karir dan pengambilan keputusan, dalam bidang pengembangan karir dan psikologi kejuruan. Sosiolog Victor Gecas (Brady, 2009), mendefinisikan konsep diri (*self concept*) sebagai konsep yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai suatu makhluk fisik, social, dan spiritual atau norma. Dengan kata lain, konsep diri merupakan persepsi diri seseorang sebagai makhluk fisik, social, dan spiritual. Konsep diri mencakup penghargaan diri (*self esteem*), kemandirian diri (*self efficacy*), dan pemantauan diri (*self monitoring*). Adapun *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Dengan kata lain, *self efficacy* adalah kepercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas. Cukup dengan mengatakan bahwa keyakinan seseorang tentang dia atau dirinya sendiri dan kemampuannya untuk mengatasi, beradaptasi, dan tampil didunia kerja sangatlah penting. *Self efficacy*

umum yang tinggi dikaitkan dengan individu yang berkinerja kuat di dalam organisasi dan *self efficacy* khusus dikaitkan dengan kesuksesan dalam ranah tertentu, seperti tugas kerja dan peran kerja (Betz dalam Brady, 2009).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pandangan terhadap diri merupakan kemampuan dalam diri seseorang yang berhubungan dengan kepercayaan terhadap dirinya untuk dapat berhasil menjalankan tugas. Pandangan terhadap diri tersebut mencakup:

- 1) Kemampuan untuk memahami diri sendiri
- 2) Kemampuan untuk menghargai diri sendiri
- 3) Kemampuan untuk mengendalikan atau mengontrol diri sendiri
- 4) Kemampuan untuk mengevaluasi diri
- 5) Kemampuan untuk percaya diri dalam menjalankan tugas.

f. *Healt & Safety* (Kesehatan dan Keselamatan)

Kesehatan dan keselamatan pekerja merupakan masalah dunia. Markas Perserikatan Buruh Internasional memperkirakan bahwa setiap tahun terdapat 337 juta kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan dan 2 juta orang diseluruh dunia menderita penyakit yang terkait dengan kerja. Dalam beberapa kasus, praktik-praktik kesehatan dan keselamatan kerja telah disiapkan akan tetapi kepatuhan pekerja kurang (Brady, 2009). Pada situasi lain, praktik-praktik OHS sangat kurang dan tidak cukup. Kantor Studi Terapan tentang Penyalahgunaan Pokok Isi dan Administrasi Jasa Kesehatan Jiwa (SAMSHA) melaporkan dalam sebuah studi, yang

dipengaruhi pada tahun 2008, bahwa sekitar 1,6 juta pekerja penuh waktu merupakan pengguna obat terlarang dan alcohol (SAMSHA dalam Brady, 2009). Keterlambatan, bolos kerja, pulang kerja lebih awal, pusing karena mabuk, tidur saat kerja, merasa mual, kualitas kerja buruk, sedikit bekerja, kinerja hilang/ buruk, berdebat dengan rekan kerja, kecelakaan, kehilangan pekerjaan, semua hal yang disebutkan tadi telah dikaitkan dengan pola-pola penyalahgunaan produk isi dan konsumsi alcohol (NIAAA dalam Brady, 2009). Menurut Agus Dharma (1997: 667), bahwa masalah kecanduan alcohol, ketergantungan pada obat-obatan, stres, dan gangguan emosional merupakan empat masalah kesehatan yang penting dan makin berkembang dikalangan pegawai. Kecanduan alcohol merupakan masalah yang sangat serius dan dapat menurunkan efektivitas perusahaan secara drastis. Stres dan kelesuan merupakan masalah kesehatan yang potensial lainnya di tempat kerja. Upaya mengurangi stress dalam pekerjaan antara lain meliputi hal-hal seperti meninggalkan pekerjaan sebentar, mendelegasikan pekerjaan, dan menyusun suatu daftar kekhawatiran.

Menurut Bandura (Brady, 2009), kepercayaan individu terhadap kemampuan diri untuk berperilaku dan bertindak pada tingkat tertentu adalah prinsip dasar teori efektifitas diri (*self efficacy*). Efektifitas Diri Khusus Untuk Kesehatan (*Health-Specific-Self-efficacy*) menerapkan teori ini untuk kemampuan kesehatan dan keselamatan seperti nutrisi, latihan fisik, berhenti merokok, serta penolakan terhadap alcohol, dan

beberapa penelitian yang disebutkan menandakan bahwa self efficacy yang nyata merupakan pemrediksi perilaku kesehatan dan keselamatan (Schwarzer & Renner, dalam Brady, 2009). Control social yang terkait dengan kesehatan positif juga telah diketahui dapat berpengaruh terhadap perilaku-perilaku kesehatan dan keselamatan, dan kemauannya untuk mengikuti kebijakan-kebijakan di tempat kerjanya serta larangan-larangan yang terkait dengan kesehatan dan keselamatan.

Oleh karena itu, seseorang yang siap bekerja menjaga keberhasilan dan kerapihan pribadi. Pekerja tetap siaga untuk sehat secara fisik dan mental. Mereka menggunakan mekanika tubuh yang tepat untuk mengangkat dan membengkokkan serta mengikuti prosedur keselamatan saat menggunakan alat atau mengoperasikan peralatan dan mesin. Bila diperlukan, pekerja memakai peralatan untuk keselamatan atau pakaian yang tepat. Pekerja juga mematuhi peraturan larangan merokok dan larangan menggunakan obat-obatan terlarang di tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur komponen kesehatan dan keselamatan kerja meliputi:

- 1) Kemampuan untuk melaksanakan peraturan yang ada di tempat kerja
- 2) Mempraktikkan perilaku kesehatan dan keselamatan
- 3) Menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang ada
- 4) Menjaga kebersihan dan kerapihan pribadi
- 5) Kemampuan mengendalikan stress dan kelelahan kerja.

7. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja dapat dipengaruhi dan dibentuk oleh pengalaman. Pengalaman tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan dan lingkungan sekitarnya. Secara implicit kesiapan kerja ini dapat diusahakan melalui bimbingan, pengajaran, dan latihan. Sedangkan faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja yaitu lingkungan keluarga, lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat.

Menurut George J. Mouly menjelaskan bahwa kesiapan kerja tidak tergantung pada kematangan semata-mata tetapi termasuk juga di dalam faktor-faktor lain misalnya motivasi dan pengalaman. Dalam hal ini lingkungan memainkan peranan penting.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu : 1) Faktor Psikologis, untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu dengan baik seseorang harus mempunyai motivasi yang baik dan bebas konflik dan emosional, 2) Faktor psikologis, suatu tingkah laku tidak terjadi kecuali apabila organ-organ fisiologis seperti panca indera, sistem syaraf pusat dan otot-otot telah berfungsi dengan baik, 3) Faktor Pengalaman, proses persiapan dapat terjadi apabila didasarkan pada pengetahuan-pengetahuan serta pengalaman-pengalaman seseorang (I Ketut, 1997: 15).

Kesiapan kerja berarti suatu titik kematangan yang terdiri dari kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik yang dipengaruhi oleh faktor

usia, pengalaman yang diperoleh melalui pendidikan dan lingkungan serta keadaan mental dan emosi individu.

Sugihartono (1991:20) menyatakan bahwa faktor-faktor kesiapan kerja adalah sebagai berikut: Pertama, adanya tingkat kematangan yang meliputi kematangan fisik (koordinasi otot dan syaraf) dan kematangan psikologis (minat, cita-cita, sikap, tanggung jawab, dan stabilitas emosi). Kedua, pengalaman, yang meliputi: pendidikan (pengajaran/proses belajar mengajar dan pengalaman kerja lapangan), penguasaan ketrampilan (menggunakan alat dan merakit alat) dan lingkungan (keluarga, sekolah dan masyarakat).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat didefinisikan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang meliputi faktor dari dalam diri siswa, misalnya kreativitas, kecerdasan, minat, kemandirian dalam belajar dan motivasi. Sedangkan yang berasal dari luar diri siswa misalnya peran masyarakat dan keluarga, sarana dan prasarana di sekolah, lingkungan pergaulan, informasi dunia kerja dan pengalaman praktik.

8. Pengertian Bimbingan Karir di SMK

Pada dasarnya bimbingan karir merupakan proses membantu perkembangan karir siswa sebagaimana diungkapkan oleh Doland E. Super(Dewa Ketut Sukardi, 1989: 21) bahwa bimbingan karir adalah suatu proses membantu pribadi untuk mengembangkan penerimaan kesatuan dan gambaran diri serta peranannya dalam dunia kerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir merupakan suatu proses dilakukan untuk membantu individu dalam mempersiapkan diri dalam meraih keberhasilan dalam pekerjaan atau jabatan.

Sedangkan menurut Winkel dan M.M Sri Hastuti (2007: 114), bimbingan karir adalah bimbingan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, dalam memilih lapangan pekerjaan atau jabatan/profesi tertentu serta membekali diri supaya siap memangku jabatan itu, dan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa bimbingan karir adalah suatu proses bantuan atau layanan terhadap individu agar dapat mempersiapkan dirinya menghadapi dunia pekerjaan, mampu menentukan jabatan/profesi tertentu sesuai keahlian serta dapat bertanggung jawab atas jabatannya, dan dapat menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dalam pekerjaan yang telah dipilih.

9. Tujuan Layanan Bimbingan Karir di SMK

Bimbingan karir merupakan bagian dari keseluruhan layanan bimbingan dan konseling di sekolah. Maka sasaran dan tujuan bimbingan karir tidak lepas dari konsep bimbingan dan konseling, yaitu membantu siswa untuk memahami potensi dirinya dan memahami lingkungannya.

Adapun tujuan karir khusus sekolah menengah kejuruan (Depdikbud, 1987: 4) adalah sebagai berikut :

- a. Siswa mampu memahami potensi dirinya yang meliputi minat, sikap, kemampuan dan cita-citanya.
- b. Siswa mampu memahami nilai pada dirinya dan pekerjaan yang sesuai dengan studi yang dipilihnya.
- c. Siswa mampu memahami berbagai jenis pendidikan dan latihan yang sesuai dengan potensi dasar dirinya.
- d. Siswa memahami berbagai jenis pendidikan dan latihan sesuai dengan program studi yang dipilihnya.
- e. Siswa dapat menentukan dan mengatasi masalah atau hambatan pada diri dan lingkungan.
- f. Siswa mampu merencanakan dan memantapkan karirnya sesuai dengan program studinya.
- g. Siswa bertanggung jawab sebagai anggota masyarakat dan Negara yang sedang berkembang.

B. Tinjauan Tentang SMK Jurusan Agribisnis Ternak Unggas

1. Pengertian SMK Jurusan Agribisnis Ternak Unggas

Pendidikan menengah kejuruan adalah pendidikan pada jenjang menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu. Sekolah menengah kejuruan (SMK) merupakan bentuk satuan pendidikan jalur pendidikan sekolah pada pendidikan menengah kejuruan.

Sekolah Menengah Kejuruan merupakan salah satu sub system pendidikan nasional. Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan mempunyai

peran langsung di dalam pembangunan sumber daya manusia Indonesia. Pendidikan menengah kejuruan ini setara dengan pendidikan menengah umum. Sesuai dengan Undang-Undang Sisdiknas No 20 Tahun 2003 Pasal 18 yang menyebutkan bahwa pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan (Depdiknas, 2003:15). Dijelaskan di dalam Undang-Undang Sisdiknas No 20 Tahun 2003 Pasal 15 bahwa pendidikan umum merupakan pendidikan dasar dan menengah yang mengutamakan perluasan pengetahuan yang diperlukan oleh peserta didik untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

Adapun kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu (Depdiknas, 2003:56). Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa ilmu yang dipelajari dipendidikan kejuruan lebih spesifik karena sudah mengarahkan kepada suatu bidang pekerjaan tertentu.

Sekolah Menengah Kejuruan yang selanjutnya disingkat dengan SMK, sebagai salah satu jenis pendidikan menengah atas dalam system pendidikan nasional yang memiliki komitmen yang tinggi untuk memepertemukan kebutuhan siswa dengan dunia kerja. Melalui pendidikan kejuruan diharapkan akan dapat dipenuhinya kebutuhan tenaga kerja dengan lapangan kerja yang ada. Secara konseptual untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja menengah yang dibutuhkan dunia industry dan perusahaan dapat disediakan oleh SMK.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) kelompok pertanian dan kehutanan terdiri atas beberapa program pendidikan yang mempersiapkan tamatannya untuk dapat bekerja dan mengembangkan profesinya pada berbagai jenis pekerjaan dibidang pertanian dan kehutanan antara lain agribisnis, agronomi, peternakan, perikanan, pengelolaan hasil pertanian dan mekanisme pertanian.

Sedangkan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) jurusan agribisnis ternak unggas adalah pendidikan menengah yang bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang yang mencakup kegiatan usaha yang terkait dengan subsektor peternakan, mulai dari penyediaan sarana produksi, proses produksi (budidaya), penanganan pasca panen, pengolahan, sampai pemasaran produk ke konsumen.

Pelaksanaan pengajaran dituangkan dalam berbagai kegiatan belajar mengajar yang meliputi kegiatan kulikuler dan ekstrakulikuler. Kegiatan kulikuler merupakan kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan susunan program yang ditunjukkan untuk mengembangkan kemampuan minimal siswa pada saat mata pelajaran. Kegiatan ekstrakulikuler merupakan kegiatan yang diselenggarakan diluar jam pelajaran yang tercantum dalam susunan program sesuai dengan keadaan dan kebutuhan sekolah.

2. Tujuan SMK Jurusan Agribisnis Ternak Unggas

Tujuan umum dari Program Keahlian Agribisnis Ternak Unggas sebagai bagian dari pendidikan menengah kejuruan adalah:

- a. Mendidik peserta didik dengan keahlian dan ketrampilan dalam Program Keahlian Budidaya Ternak Unggas, agar dapat bekerja baik secara mandiri atau mengisi lowongan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan dunia industry sebagai tenaga kerja tingkat menengah.
- b. Mendidik peserta didik agar mampu memilih karir, mampu berkompetisi, dan mampu mengembangkan sikap profesional dalam Program Keahlian Budidaya Ternak Unggas.
- c. Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan sebagai bekal bagi yang berminat untuk melanjutkan pendidikan.
- d. Menyiapkan siswa agar menjadi warga Negara yang produktif, adaptif, dan kreatif.

Sedangkan tujuan khusus dari Program Keahlian Agribisnis Ternak Unggas sebagai bagian dari pendidikan menengah kejuruan adalah:

- a. Mengidentifikasi potensi sektor peternakan
- b. Mengoperasikan peralatan agribisnis ternak unggas
- c. Menetaskan telur
- d. Memelihara unggas pedaging dan unggas petelur
- e. Mengelola sumber daya manusia
- f. Membuat formulasi pakan, membuat pakan, serta menyimpan pakan
- g. Memasarkan hasil ternak dan mengolah hasil ternak unggas.

3. Standar Kompetensi Jurusan Agribisnis Ternak Unggas

Peraturan pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pada bab V pasal 25 menjelaskan tentang Standar

Kompetensi Lulusan. Standar kompetensi lulusan digunakan sebagai pedoman penilaian dalam penentuan kelulusan siswa dari satuan pendidikan. Standar kompetensi lulusan yang dimaksud meliputi kompetensi untuk seluruh mata pelajaran atau kelompok mata pelajaran yang mencakup sikap, pengetahuan, dan ketrampilan. Jadi, setiap mata pelajaran tersebut memiliki standar kompetensi masing-masing.

Peraturan pemerintah RI No. 19 tahun 2005 pasal 26 ayat 13 menyebutkan bahwa standar kompetensi lulusan pada suatu pendidikan menengah kejuruan bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruan.

A. DASAR KOMPETENSI KEJURUAN

STANDAR KOMETENSI	KOMPETENSI DASAR
1. Menjelaskan potensi sektor peternakan	1.1 Menjelaskan potensi ternak di Indonesia 1.2 Menjelaskan kontribusi ternak sebagai sumber pangan hewani 1.3 Menjelaskan potensi ternak secara ekonomi 1.4 Menjelaskan prospects bisnis ternak.
2. Menjelaskan dasar-dasar budidaya ternak	2.1 Mengidentifikasi ternak berdasarkan cirri-ciri eksterior 2.2 Mengidentifikasi pola tingkah laku ternak 2.3 Menjelaskan kualitas pakan dan prinsip dasar pemberian pakan ternak 2.4 Menjelaskan prinsip dasar perkandangan dan peralatan ternak 2.5 Menentukan umur ternak 2.6 Menjelaskan penyebab penyakit ternak, cara

	2.7 mencegah dan mengobatinya Menjelaskan prinsip dasar pemeliharaan ternak
3. Menjelaskan system organ tubuh ternak	3.1 Mengidentifikasi sistem pencernaan ternak 3.2 Mengidentifikasi sistem reproduksi dan urinaria ternak 3.3 Mengidentifikasi bagian tubuh ternak.
4. Menerapkan kaidah dan aturan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	4.1 Menjelaskan persyaratan K3 dalam dunia usaha/industri peternakan 4.2 Menjelaskan dasar hukum pelaksanaan K3 4.3 Menerapkan kaidah dan peraturan K3 4.4 Menerapkan sistem manajemen K3 4.5 Menggunakan sarana dan peralatan sesuai dengan Standar Operating Procedure (SOP) 4.6 Menyimpan alat-alat produksi, bahan kimia dan biologis sesuai dengan SOP.

B. KOMPETENSI KEJURUAN

STANDAR KOMPETENSI	KOMPETENSI DASAR
1. Mengoperasikan peralatan agribisnis ternak unggas	1.1 Mengoperasikan peralatan farm manual 1.2 Mengoperasikan peralatan farm otomatis
2. Menetas telur	2.1 Mengenal mesin tetas dan cara kerjanya 2.2 Melakukan pencatatan telur masuk mesin (setting), telur infertile, dan telur tidak menetas 2.3 Menetas telur dengan mesin tetas sederhana 2.4 Menetas telur dengan mesin modern.
3. Melaksanakan pencegahan penyakit	3.1 Mengidentifikasi kesehatan ternak unggas 3.2 Menyeleksi ayam bibit yang masuk 3.3 Menjaga kesehatan dan

	<p>kenyamanan unggas</p> <p>3.4 Menerapkan bioskurity</p> <p>3.5 Memberikan pakan berkualitas</p> <p>3.6 Melakukan vaksinasi</p>
4. Merawat ternak sakit	<p>4.1 Mendiagnosis penyakit unggas</p> <p>4.2 Mengidentifikasi jenis-jenis obat unggas</p> <p>4.3 Mengisolasi ternak sakit</p> <p>4.4 Mengobati unggas sakit</p> <p>4.5 Mengecek hasil pengobatan dan tindak lanjutnya.</p>
5. Memelihara unggas pedaging	<p>5.1 mempersiapkan kandang dan peralatan</p> <p>5.2 Melaksanakan pemeliharaan ayam periode starter</p> <p>5.3 Melaksanakan pemeliharaan ayam periode finisher</p> <p>5.4 Mencatat pemeliharaan ternak (Recording)</p> <p>5.5 Memanen hasil</p> <p>5.6 Mengevaluasi performasi produksi (Feed converse Ratio).</p>
6. Memelihara unggas petelur	<p>6.1 Mempersiapkan kandang dan kondisi lingkungan yang optimal bagi unggas petelur</p> <p>6.2 Memelihara ayam periode starter</p> <p>6.3 Memelihara ayam periode grower/developer</p> <p>6.4 Memelihara ayam periode layer</p> <p>6.5 Mencatat pemeliharaan ternak (Recording)</p> <p>6.6 Memanen hasil dan mengafkir ternak ayam petelur</p> <p>6.7 Menghitung perfomasi produksi (Feed converse Ratio, Hen Day House).</p>
7. Memelihara induk	<p>7.1 Menyiapkan kandang, peralatan dan lingkungan yang optimal bagi bibit</p> <p>7.2 Memelihara ayam bibit masa starter</p> <p>7.3 Memelihara ayam bibit masa grower/developer</p> <p>7.4 Memelihara ayam bibit masa</p>

	<p>layer</p> <p>7.5 Menyeleksi dan mencampur ayam jantan bibit</p> <p>7.6 Menangani telur produksi dan telur tetas.</p>
8. Mengoperasikan kendaraan farm	<p>8.1 Mempersiapkan kendaraan farm</p> <p>8.2 Mengoperasikan kendaraan farm</p> <p>8.3 Mengangkut sarana produksi unggas didalam farm</p> <p>8.4 Mengangkut hasil ternak unggas</p> <p>8.5 Melaporkan hasil kegiatan.</p>
9. Mengelola sumber daya manusia	<p>9.1 menentukan jenis pekerjaan dan kualifikasinya</p> <p>9.2 Merekrut karyawan baru</p> <p>9.3 Melatih karyawan baru</p> <p>9.4 Memutuskan status karyawan dan upahnya</p> <p>9.5 Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan</p> <p>9.6 Menilai prestasi kerja karyawan</p> <p>9.7 Menjelaskan masalah prosedur keluar-masuk karyawan.</p>
10. Membuat formulasi pakan	<p>10.1 Mengidentifikasi bahan baku pakan</p> <p>10.2 Menghitung kebutuhan nutrisi pakan ayam</p> <p>10.3 Mengidentifikasi nutrisi pakan</p> <p>10.4 Menyusun formula pakan.</p>
11. Membuat pakan	<p>11.1 Mempersiapkan peralatan</p> <p>11.2 Menyiapkan bahan-bahan yang akan dicampur</p> <p>11.3 Membuat pakan boiler</p> <p>11.4 Membuat pakan layer</p> <p>11.5 Mengemas pakan jadi.</p>
12. Menyimpan pakan	<p>12.1 Menjelaskan syarat bahan dan tempat penyimpanan</p> <p>12.2 Melakukan penyimpanan bahan pakan dan pakan</p> <p>12.3 Mengatur keluar masuknya bahan pakan dan pakan</p> <p>12.4 Melakukan pencatatan.</p>
13. Memasarkan hasil ternak	<p>13.1 Mencari data kebutuhan pasar</p> <p>13.2 Mencari informasi harga jual</p>

	<p>rata-rata</p> <p>13.3 Menyusun strategi pemasaran</p> <p>13.4 Merencanakan target penjualan</p> <p>13.5 Melaksanakan pemasaran.</p>
14. Menentukan kelayakan usaha	<p>14.1 Menghitung biaya investasi</p> <p>14.2 Menghitung biaya produksi</p> <p>14.3 Menghitung pendapatan</p> <p>14.4 Menghitung hasil usaha(BCR, BEP, Cashflow, Laba rugi)</p>
15. Merancang kandang dan peralatan	<p>15.1 Mengidentifikasi tipe kandang dan peralatan</p> <p>15.2 Menentukan jenis bahan kandang</p> <p>15.3 Menentukan tipe dan lokasi kandang</p> <p>15.4 Menghitung kebutuhan luas kandang dan peralatan.</p>
16. Mengolah hasil ternak unggas	<p>16.1 Membuat karkas</p> <p>16.2 Mengolah daging (nugget)</p> <p>16.3 Membuat telur asin</p> <p>16.4 Membuat abon.</p>
17. Mengelola ayam jantan petelur	<p>17.1 Mempersiapkan kandang, lingkungan, dan peralatan</p> <p>17.2 Menerima DOC jantan</p> <p>17.3 Memelihara ayam jantan(pakan, minum, pemanas, sirkulasi udara)</p> <p>17.4 Menangani kesehatan ayam</p> <p>17.5 Memanen hasil</p> <p>17.6 Mencatat pemeliharaan ayam jantan</p> <p>17.7 Menghitung hasil usaha.</p>
18. Mengelola limbah ternak (<i>litter faeces</i> dll)	<p>18.1 Mengidentifikasi karakter limbah ternak</p> <p>18.2 Mengidentifikasi dampak limbah ternak unggas</p> <p>18.3 Melaksanakan penanganan limbah ternak unggas.</p>

C. Remaja Sebagai Siswa Sekolah Menengah Kejuruan

1. Pengertian Remaja Sebagai Siswa SMK

Masa remaja ditinjau dari rentang kehidupan manusia merupakan masa peralihan dari masa kanak-kanak menuju masa dewasa. Sifat-sifat remaja sebagian sudah tidak menunjukkan masa kanak-kanaknya, tetapi juga belum menunjukkan sifat-sifat sebagai orang dewasa. Hurlock (2002: 206) mengemukakan bahwa *adolescence* atau remaja berasal dari kata Latin *adolescere* (kata bendanya, *adolescentia* yang berarti remaja) yang berarti “tumbuh” atau “tumbuh menjadi dewasa”.

Menurut Mappiare (1982), masa remaja berlangsung antara umur 12 tahun sampai 21 tahun bagi wanita dan 13 tahun sampai 22 tahun bagi pria. Rentang usia remaja ini dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu *usia* 12/13 tahun sampai dengan 17/18 tahun adalah remaja awal, dan usia 17/18 sampai dengan 21/22 tahun adalah remaja akhir. Seperti halnya anak yang kini duduk disekolah menengah. Pada umumnya, mereka berada pada usia remaja awal.

Menurut hukum di Amerika Serikat saat ini, individu dianggap telah dewasa apabila apabila telah mencapai usia delapan belas tahun, bukan dua puluh satu tahun seperti sebelumnya. Perpanjangan masa remaja, setelah individu matang secara seksual dan sebelum diberi hak serta tanggung jawab orang dewasa mengakibatkan kesenjangan antara apa yang secara populer dianggap budaya remaja dan budaya dewasa. Budaya kawula muda menekankan kesegaran dan kelengahan terhadap tanggung jawab dewasa.

Budaya ini memiliki hierarki sosialnya sendiri, keyakinan sendiri, gaya penampilannya sendiri, nilai-nilai dan norma perilakunya sendiri.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dipahami bahwa remaja adalah masa peralihan dari kanak-kanak menuju masa dewasa, dimulai dari usia 12/13 tahun dan berakhir pada usia 21/22 tahun, dimana pada masa tersebut terjadi proses pematangan baik pematangan fisik, psikologis, serta menuju pada kemandirian ekonomi. Jadi seorang remaja yang berada di SMK tingkat akhir sebagai subyek dalam penelitian ini adalah tergolong pada masa remaja akhir.

2. Ciri-ciri Masa Remaja

Andi Mappiare (1982: 32-36) menggolongkan remaja ke dalam dua kategori yaitu remaja awal dan remaja akhir, dan mengungkapkan karakteristiknya sebagai berikut:

a. Karakteristik remaja awal (usia 13-17tahun)

- 1) Ketidakstabilan keadaan perasaan dan emosi
- 2) Sikap dan moral, menonjol pada awal remaja
- 3) Kecerdasan atau kemampuan mental
- 4) Status remaja sangat sulit ditentukan, yakni suatu saat bisa dianggap sebagai orang dewasa, dan disaat lain diperlakukan sebagai anak-anak
- 5) Remaja awal banyak mengalami masalah
- 6) Masa remaja awal adalah masa kritis

b. Karakteristik remaja akhir (usia 17-21 tahun)

Pada masa ini tidak jauh berbeda dengan masa remaja awal yakni masih dalam taraf mencari jati diri, secara khusus pada masa ini remaja telah mengalami:

- 1) Stabilitas mulai muncul dan meningkat
- 2) Citra diri, dan sikap padangan yang lebih realistis
- 3) Menghadapi masalahnya secara lebih matang
- 4) Perasaan menjadi lebih tenang.

Dari pendapat Andi Mappiare di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada remaja akhir usia siswa SMK kelas tiga memiliki karakteristik mulai meningkatnya kestabilan dan kematangan perasaan dan emosi, sikap dan moral sehingga pemikirannya lebih realistis.

3. Tugas Perkembangan Pada Masa Remaja

Pada setiap tahapan atau periode perkembangan, termasuk masa remaja, terdapat sejumlah tugas perkembangan yang harus dipelajari dan diselesaikan oleh individu agar diperoleh kesuksesan dalam perkembangan kehidupan selanjutnya. Keberhasilan menyelesaikan tugas perkembangan dalam periode perkembangan tertentu akan membantu individu dalam menyelesaikan tugas-tugas perkembangan pada periode perkembangan berikutnya. Demikian sebaliknya, kegagalan dalam mencapai tugas perkembangan pada periode tertentu akan menghambat penyelesaian tugas perkembangan pada periode selanjutnya.

Sebagai remaja SMK tingkat akhir, dengan tugas perkembangannya mempersiapkan karir ekonomi (Sarlito, 2005: 40), didukung oleh kematangan yang dimilikinya, maka perlu baginya untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja tersebut tidak terlepas dari peran bimbingan karir di sekolah agar remaja sebagai siswa SMK siap bekerja sesuai dengan harapan dunia kerja.

D. Pengembangan Inventori Kesiapan Kerja Siswa SMK Jurusan Agribisnis Ternak Unggas

Inventori adalah alat atau instrument yang digunakan untuk mengukur dan mengungkap ada atau tidak adanya perilaku atau sikap yang dimiliki seseorang, berupa daftar pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab responden sesuai dengan keadaan dirinya. Dalam inventori ini tidak ada jawaban benar dan salah, semua daftar pernyataan dijawab sesuai dengan keadaan masing-masing responden.

Inventori dalam penelitian pengembangan ini adalah inventori sebagai alat ukur yang akan berfungsi untuk mengukur dan mengungkap ada atau tidaknya kesiapan kerja pada siswa SMK jurusan agribisnis ternak unggas, yang berupa daftar pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh siswa sesuai dengan keadaan dirinya.

Kesiapan kerja merupakan seperangkat kemampuan dan perilaku seseorang yang diperlukan pada setiap pekerjaan baik bagi orang yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan. Komponen kesiapan kerja dalam

penelitian ini adalah tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan terhadap diri, dan kesehatan dan keselamatan.

Berdasarkan komponen kesiapan kerja tersebut hendaknya dimiliki oleh siswa SMK jurusan agribisnis ternak unggas tingkat akhir. Pada perkembangannya, mereka mempersiapkan diri sejak awal masa-masanya. Masa-masa siswa SMK tingkat akhir ini dapat dikategorikan sebagai remaja. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli dapat dipahami bahwa remaja adalah masa peralihan dari kanak-kanak menuju dewasa, dimulai pada usia 12 tahun dan berakhir pada usia 21 tahun, dimana pada masa tersebut terjadi proses pematangan baik pematangan fisik, psikologis serta menuju kepada kemandirian ekonomi. Masa remaja akhir berada pada masa usia 17-21 tahun.

Remaja yang berada di SMK tingkat akhir dalam penelitian ini tergolong dalam masa remaja akhir dengan usia sekitar 17-18 tahun. Pada remaja akhir seusia siswa SMK tingkat akhir ini memiliki karakteristik, mulai meningkatnya kestabilan dan kematangan perasaan dan emosi, sikap dan moral sehingga pemikirannya lebih realistis sehingga dengan tugas perkembangannya mempersiapkan karir ekonomi, maka mereka perlu mempersiapkan dirinya memasuki dunia kerja.

Dalam mempersiapkan diri memasuki dunia kerja, perlu adanya peran dari bimbingan karir di sekolah. Bimbingan karir di sekolah adalah suatu upaya bantuan dari pembimbing terhadap siswa agar dapat mengenal dan memahami dirinya, mengenal dunia kerjanya, mengembangkan masa depan, mampu menentukan dan mengambil keputusan secara tepat dan

bertanggung jawab sesuai dengan bentuk kehidupan yang diharapkannya. Sehingga bimbingan karir di SMK sangat berperan dalam mempersiapkan kualitas siswa terutama dalam kemampuan dan kesiapan siswa memasuki dunia kerja.

Pada penelitian pengembangan ini, inventori yang dibuat adalah inventori kesiapan kerja siswa SMK jurusan agribisnis ternak unggas. Inventori kesiapan kerja siswa SMK jurusan agribisnis ternak unggas merupakan suatu instrumen atau alat ukur yang berupa daftar pernyataan yang harus dijawab oleh siswa SMK yang mengambil jurusan agribisnis ternak unggas. Indikatornya terdiri atas: 1) Tanggung jawab, yang meliputi: Disiplin dalam bekerja, Memenuhi standar kualitas kerja, Berfokus terhadap pekerjaan, Menjaga peralatan-peralatan kerja, dan dapat menjaga rahasia. 2) Fleksibilitas, yang meliputi: Kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan dan tuntutan di tempat kerja, kemampuan untuk lebih aktif dalam lingkungan kerja, kemampuan untuk menerima berbagai perubahan lingkungan kerja, kemampuan untuk mentaati aturan yang berlaku, dan kemampuan untuk melakukan tuntutan kerja. 3) Ketrampilan, yang meliputi: Penguasaan kemampuan dibidang khusus yang telah dimiliki, kemampuan menggunakan alat-alat sesuai dengan prosedur penggunaan, kemampuan merawat alat kerja, dan kemampuan untuk belajar keterampilan baru. 4) Komunikasi, yang meliputi: Kemampuan untuk memiliki rasa percaya pada orang lain, kemampuan untuk bekerja sama dengan baik, kemampuan untuk bersikap suportif, kemampuan untuk mengikuti arahan dalam pekerjaan,

kemampuan untuk meminta bantuan menyangkut dengan pekerjaan, dan kemampuan untuk dapat menerima umpan balik atau kritik. 5) Pandangan terhadap diri, yang meliputi: kemampuan untuk memahami diri sendiri, kemampuan untuk menghargai diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan atau mengontrol diri sendiri, kemampuan untuk mengevaluasi diri, dan kemampuan untuk percaya diri dalam menjalankan tugas. 6) Kesehatan dan keselamatan kerja, yang meliputi: kemampuan untuk melaksanakan peraturan yang ada di tempat kerja, mempraktikkan perilaku kesehatan dan keselamatan, menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang ada, menjaga kebersihan dan kerapihan pribadi, dan kemampuan mengendalikan stress dan kelelahan kerja.

Inventori kesiapan kerja harus memiliki syarat-syarat sebagai instrumen yang baik, yaitu validitas dan reliabilitas. Validitas adalah kemampuan alat ukur atau instrumen untuk mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan dari alat ukur tersebut. Artinya inventori kesiapan kerja siswa SMK jurusan agribisnis ternak unggas ini dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila inventori ini mampu mengukur kesiapan kerja siswa SMK jurusan agribisnis ternak unggas tingkat akhir. Validitas yang digunakan adalah validitas isi. Validitas isi ini diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau melalui pendapat profesional. Validitas isi ini mengukur sejauh mana item-item pernyataan dalam inventori kesiapan kerja bagi siswa SMK jurusan agribisnis ternak unggas ini mencakup keseluruhan kawasan isi obyek yang

hendak diukur (komprehensif) dan mencerminkan ciri dari atribut yang hendak diukur (relevan). Untuk mendapatkan validitas isi ini dilakukan dengan cara menyusun aitem pernyataan sesuai dengan indikator dari tiap-tiap komponen kesiapan kerja siswa SMK jurusan agribisnis ternak unggas, kemudian hasilnya dikonsultasikan dengan ahli untuk dievaluasi. Setelah itu dilakukan seleksi aitem dengan menggunakan rumus korelasi *product-moment Pearson* dengan bantuan computer program SPSS 15.0.

Reliabilitas adalah sejauh mana instrumen tersebut dapat dipercaya. Artinya, inventori kesiapan kerja siswa SMK jurusan agribisnis ternak unggas dapat dikatakan reliabel apabila dapat dipercaya mampu mengukur kesiapan kerja siswa SMK jurusan agribisnis ternak unggas. Untuk mencari estimasi reliabilitas menggunakan koefisien Alpha karena jawaban yang dihasilkan bertingkat/ bergradasi.

Langkah-langkah yang dilakukan dalam menyusun inventori kesiapan kerja pada siswa SMK jurusan agribisnis ternak unggas adalah 1) identifikasi tujuan ukur, 2) operasionalisasi konsep, 3) penskalaan & pemilihan format stimulus, 4) penulisan aitem, 5) uji coba, 6) analisis aitem, 7) kompilasi I seleksi aitem, 8) pengujian reliabilitas & validitas, dan 9) kompilasi II format final.

Inventori kesiapan kerja siswa SMK jurusan agribisnis ternak unggas termasuk dalam jenis pengembangan psikologis atribut non kognitif. Semua jawaban yang diberikan responden adalah benar, tidak ada yang salah karena semua jawaban sesuai dengan keadaan masing-masing individu. Untuk

mengukur kesiapan kerja siswa SMK tingkat akhir ini penyusun menggunakan bentuk skala dengan model skala Likert. Skala Likert adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan positif dan negative mengenai suatu obyek yang harus dijawab responden sesuai dengan tingkat kesetujuannya. Inventori kesiapan kerja siswa SMK jurusan Agribisnis Ternak Unggas ini sangat membantu guru pembimbing dalam memberikan layanan bimbingan dan konseling secara tepat sesuai dengan kondisi dan kebutuhan siswa masing-masing. Sehingga siswa dapat membantu dalam perencanaan karirnya untuk masa mendatang.

E. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan kajian kesiapan kerja bagi siswa SMK Jurusan Agribisnis Ternak Unggas dan inventori kesiapan kerja serta melihat kenyataan di lapangan belum tersedianya inventori kesiapan kerja bagi siswa SMK jurusan Agribisnis Ternak Unggas yang memiliki persyaratan validitas dan reliabilitas peneliti bermaksud untuk membuat inventori kesiapan kerja khusus untuk siswa SMK jurusan Agribisnis Ternak Unggas yang memiliki persyaratan validitas dan reliabilitas.