

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian tentang Inventori Kesiapan Kerja

1. Pengertian Inventori

Menurut Abu Ahmadi dan Widodo (2005: 67) “ inventori adalah sejenis kuesioner atau daftar beberapa item pertanyaan yang harus dijawab oleh responden secara singkat. Item pertanyaan dapat berupa kalimat tanya atau kalimat berita”. Sedangkan menurut Chaplin (2000: 26) “ inventori adalah satu alat untuk menaksir dan menilai ada atau tidak adanya tingkah laku, sikap tertentu, dan seterusnya “. Inventori merupakan salah satu metode yang tergolong metode laporan diri (*personal report*) atau deskriptif diri (*self description*).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa inventori adalah alat untuk mengungkap dan menilai ada atau tidaknya tingkah laku yang sesuai dengan karakteristik responden dalam bentuk daftar pertanyaan yang harus dijawab dengan jujur oleh responden sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Karena semua jawaban disesuaikan dengan keadaan individu, maka jawaban responden benar tidak ada yang salah.

Noeng Muhajir (1992: 143) mengatakan bahwa “pada awal tumbuhnya inventori disebut dengan *interview* tertulis. Dilihat pada banyaknya jajaran kalimat yang isinya hanya perlu dijawab dengan tanda *check*, inventori dapat disebut juga *check-list* atau daftar pribadi/ inventarisasi pribadi”. Inventori tergolong ke dalam jenis metode ujian atau tes. Menurut Riduwan (2007: 30) “tes sebagai instrumen pengumpul data adalah serangkaian pertanyaan atau

latihan yang digunakan untuk mengukur keterampilan pengetahuan, inteligensi, kemampuan, atau bakat yang dimiliki oleh individu atau kelompok”.

Dengan demikian pengertian inventori dalam penelitian ini mengikuti pengertian Chaplin. Penyusun menganggap pengertian yang dikemukakan Chaplin lebih mudah dipahami dan dimengerti, yaitu inventori merupakan satu alat untuk menaksir dan menilai ada atau tidak adanya tingkah laku, sikap tertentu, dst. Maka dalam penelitian ini, instrumen yang tepat untuk membantu mengungkap kesiapan kerja yang dimiliki siswa SMK jurusan animasi yaitu dalam bentuk inventori.

2. Jenis-jenis Inventori

a. Inventori Kepribadian

“Inventori kepribadian adalah instrumen untuk mengukur ciri-ciri emosi, motivasi, antar pribadi dan sikap yang dibedakan dari kemampuan” (Anastasi, 2007: 384).

1) Edwards Personal Preference Schedule (EPPS)

EPPS dirancang sebagai suatu alat untuk tujuan penelitian dan konseling, dengan memberikan pengukuran yang cepat dan tepat terhadap beberapa variabel kepribadian yang relatif normal dan berdiri sendiri. EPPS merupakan suatu bentuk inventori kepribadian yang diharapkan dapat digunakan untuk mengungkap variabel kepribadian diantaranya:

(a) Kebutuhan untuk mentaati perintah dan peraturan.

- (b) Kebutuhan untuk bisa bekerja secara teratur.
- (c) Kebutuhan untuk menonjolkan diri.
- (d) Kebutuhan untuk bisa berdiri sendiri.
- (e) Kebutuhan untuk bersekutu dengan orang lain.
- (f) Kebutuhan untuk campur tangan terhadap orang lain.
- (g) Kebutuhan untuk mendapatkan bantuan orang lain.
- (h) Kebutuhan untuk bisa menguasai orang lain.
- (i) Kebutuhan untuk bisa mengolah.
- (j) Kebutuhan untuk bisa mengenangkan orang lain.
- (k) Kebutuhan untuk mengadakan perubahan.
- (l) Kebutuhan agar tahan mengatasi rintangan.
- (m) Kebutuhan akan hubungan dengan orang lain.
- (n) Kebutuhan untuk menyeranga orang lain.

2) *The Bell Adjustment Inventory*

The Bell Adjustment Inventory merupakan suatu bentuk inventori yang dapat dipakai untuk mengungkap kemampuan individu menyesuaikan diri terhadap lingkungan keluarga, penyesuaian terhadap kesehatan, kepatuhan, emosionalitas, permusuhan, kelakian-kewanitaan.

3) *Study of Value*

Tes ini berupa suatu inventori kepribadian yang berstruktur. Inventori kepribadian yang berstruktur ini terdiri dari pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan tertentu yang hanya ada satu

jawaban tertentu. *Inventori of Values* bertujuan untuk mengungkap enam dasar minat dan motif dalam kepribadian yang relatif menonjol yaitu teoritis, ekonomis, estetis, sosial, politik, dan relegius.

b. Inventori Minat

“Inventori minat dirancang untuk menaksir minat individu dalam berbagai bidang pekerjaan. Inventori minat membandingkan minat yang diungkapkan dari seorang individu dengan minat orang-orang pada umumnya dalam pekerjaan yang berbeda” (Anastasi, 2007: 427-428).

1) *Safran Student's Interest Inventory* (Inventori Minat Siswa Model Safran)

Inventori minat jabatan merupakan instrumen untuk mengungkap minat seseorang terhadap jabatan-jabatan tertentu. Berdasarkan atas hasil-hasil inventori minat ini diharapkan para siswa mampu untuk menentukan pilihan pekerjaan atau jabatan yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keadaan dirinya. Inventori minat digunakan sedikitnya dengan tiga alasan, yaitu: (1) memperkuat atau mengkonfirmasi minat yang diekspresikan masing-masing siswa, (2) mendorong pemikiran tentang jabatan, dan (3) menyediakan data untuk membantu pengambilan keputusan. Dalam inventori mengungkap tiga aspek yaitu: (1) minat jabatan, (2) minat terhadap mata pelajaran dan, (3) tingkat kemampuan.

3. Syarat Inventori yang Baik

Menurut Saifuddin Azwar (2009: 34) bahwa:

Apapun bentuk instrumen pengumpulan data yang digunakan, masalah ketepatan tujuan dan penggunaan instrumen (validitas) dan keterpercayaan hasil ukurnya (reliabilitas) merupakan dua karakter yang tidak dapat ditawar-tawar, di samping tuntutan akan adanya objektivitas, efisiensi dan ekonomis.

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”. Hal ini dipertegas oleh Ary (2005: 293) yang mengatakan “validitas menunjuk kepada sejauh mana suatu alat mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Sebaliknya reliabilitas mengacu kepada sejauh mana suatu alat pengukur secara ajeg (konsisten) mengukur apa saja yang diukurnya”.

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

Validitas berasal dari bahasa Inggris *validity* yang berarti keabsahan. Toha Anggoro (2008: 536) mengatakan “suatu alat ukur dikatakan valid atau mempunyai nilai validitas tinggi apabila alat ukur tersebut memang dapat mengukur apa yang hendak diukur”. Hal ini dipertegas oleh Sugiyono (2009: 172) yang mengatakan “hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa validitas adalah sejauhmana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang hendak diukur sesuai dengan tujuan dari alat ukur tersebut.

Purwanto (2007: 124) “mengelompokan metode pengujian validitas menjadi tiga macam yaitu validitas isi, validitas kriteria, dan validitas konstruk”.

1) Validitas Isi.

Validitas isi (*content validity*) adalah pengujian validitas dilakukan atas isinya untuk memastikan apakah isi instrumen mengukur secara tepat keadaan yang ingin diukur. Validitas isi berkenaan dengan isi dan format dari instrumen. Apakah instrumen tepat mengukur hal yang ingin diukur, apakah butir-butir pertanyaan telah mewakili aspek yang akan diukur. Pengujian validitas isi dapat dilakukan menggunakan satu dari tiga metode yaitu menelaah butir instrumen, meminta pertimbangan ahli dan analisis korelasi butir total.

Untuk keperluan pengembangan butir-butir instrumen yang representatif maka pengembangan butir-butir instrumen harus didasarkan pada perencanaan kisi-kisi. Pengujian validitas isi yang dilakukan dengan menelaah butir (*item review*) dilakukan dengan mencermati kesesuaian isi butir yang tertulis dengan perencanaan yang dituangkan dalam kisi-kisi. Butir-butir instrumen dinyatakan valid (*logically valid*) apabila setelah mencermati isi butir-butir yang ditulis telah menunjukkan kesesuaian dengan kisi-kisi.

Pengujian validitas isi dapat dilakukan dengan meminta pertimbangan ahli (*expert*). Orang yang memiliki kompetensi dalam suatu bidang dapat dimintakan pendapatnya untuk menilai ketepatan isi butir instrumen.

Pengujian validitas isi dapat dilakukan dengan melihat korelasi isi butir dengan total. Korelasi butir dengan total menunjukkan sumbangan butir terhadap totalnya. Sebuah butir dinyatakan valid apabila dia berkorelasi tinggi dengan totalnya. Butir yang berkorelasi tinggi dengan totalnya menunjukkan bahwa butir tersebut merupakan isi dari instrumen karena mempunyai sumbangan besar membentuk skor total instrumen.

2) Validitas Kriteria

Validitas kriteria (*criterion related validity*) adalah pengujian validitas yang dilakukan dengan membandingkan instrumen dengan kriteria tertentu di luar instrumen. Validitas kriteria berkenaan dengan tingkat ketepatan instrumen mengukur segi yang akan diukur dibandingkan dengan hasil pengukuran dengan instrumen lain yang menjadi kriteria. Instrumen yang menjadi kriteria adalah instrumen yang sudah standar. Validitas kriteria dihitung dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh dari penggunaan instrumen tersebut dengan skor dari instrumen lain yang menjadi kriteria.

3) Validitas Konstruk

Validitas konstruk (*construct validity*) adalah pengujian validitas yang dilakukan dengan melihat kesesuaian konstruksi butir yang ditulis dengan kisi-kisi. Validitas konstruk berkenaan dengan konstruk atau struktur dan karakteristik psikologis aspek yang akan diukur dengan instrumen. Apakah konstruk tersebut dapat menjelaskan perbedaan kegiatan atau perilaku individu berkenaan dengan aspek yang diukur. Pengujian validitas konstruk dapat dilakukan dengan menelaah butir, meminta pertimbangan ahli, konvergensi dan diskriminabilitas, *multitrait-multimethod*, dan analisis faktor.

Berdasarkan beberapa uraian mengenai validitas di atas, peneliti hanya menggunakan satu validitas saja yaitu validitas isi. Dalam pengembangan alat ukur inventori kesiapan kerja lebih 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. Dalam penelitian ini akan dibantu kisi-kisi pengembangan instrumen. Kisi-kisi tersebut menjabarkan variabel menjadi sub variabel, kemudian dijabarkan kembali menjadi indikator dan mejadi item pernyataan.

b. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari bahasa Inggris *rely* yang berarti percaya, dan *reliable* yang artinya dapat dipercaya. Dengan demikian reliabilitas menurut Purwanto (2007: 161) “dapat diartikan sebagai keterpercayaan. Keterpercayaan berhubungan dengan ketepatan dan konsistensi. Instrumen dapat dipercaya atau reliabel apabila memberikan hasil pengukuran yang relatif konsisten”.

Nurul Zuriah (2007: 192) berpendapat “apabila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut dikatakan reliabel”.

Banyak metode yang dapat dipilih untuk menguji reliabilitas. Menurut Purwanto (2007: 162) metode reliabilitas secara garis besar dikelompokkan menjadi dua yaitu:

- 1) Reliabilitas sebagai koefisien stabilitas eksternal yang terdiri dari dari metode tes ulang (*test-retest*) dan metode paralel (*parallel form*).
- 2) Reliabilitas sebagai konsistensi internal hasil pengukuran butir-butir instrumen yang terdiri dari metode belah dua digunakan untuk jumlah butir instrumen genap, sedangkan untuk instrumen yang jumlah butirnya ganjil maka formula yang digunakan *Kuder-Richardson*, *Hoyt*, dan *Alpha Cronbach*.

Dalam penelitian ini, formula yang akan digunakan untuk menguji reliabilitas inventori kesiapan kerja adalah dengan menggunakan formula

alpha cronbach. Seperti yang dijelaskan oleh Burhan Nurgiyantoro (2004: 349) “ reliabilitas *alpha cronbach* dapat dipergunakan baik untuk instrumen yang jawabannya berskala maupun jika dikehendaki yang bersifat dikhotomis”. Hal ini sesuai dengan pengembangan inventori kesiapan kerja yang menggunakan jawaban berskala. Jawaban berskala tidak memberlakukan jawaban salah dan yang ada adalah tingkatan ketepatan opsi jawaban. Seperti yang diungkapkan oleh Suharsimi Arikunto (2006: 198) “ untuk mengukur reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai atau skala bertingkat (*rating scale*) digunakan rumus *Alpha*”.

4. Langkah-langkah Penyusunan Inventori.

Pengembangan inventori kesiapan kerja ini, akan digunakan untuk mengukur dan menilai sejauh mana kesiapan kerja yang dimiliki oleh siswa. Penyusunan inventori kesiapan kerja ini akan mengikuti langkah-langkah penyusunan instrumen bentuk skala model likert. “Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif” (Sugiyono, 2009: 93). Pada skala likert perangsangannya adalah pernyataan. Pernyataan yang akan diberikan oleh subyek adalah pernyataan yang *favorable* (mendukung) atau pernyataan tidak-*favorable* (tidak mendukung), dalam bentuk variasi sebagai berikut: sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS).

Ada beberapa langkah penyusunan instrumen psikologi diantaranya menurut Suharsimi Arikunto (2006: 166) yang menjelaskan “prosedur yang ditempuh dalam pengadaan instrumen yang baik ada 6 langkah yaitu: 1) perencanaan, 2) penulisan butir, 3) penyuntingan, 4) uji coba, 5) pengenalan hasil, 6) mengadakan revisi”.

Sementara itu menurut Saifuddin Azwar (2011: 11) :

Penyusunan skala psikologi harus melalui prosedur sebagai berikut: identifikasi tujuan ukur, operasional konsep, penskalaan dan pemilihan format stimulus, penulisan item dan review item, uji coba, analisis item, kompilasi 1 seleksi item, pengujian reliabilitas dan validitas, serta kompilasi II format final.

Berdasarkan uraian di atas, langkah-langkah penyusunan instrumen yang akan dilakukan dalam penelitian ini mengacu pada langkah dasar perancangan dan penyusunan skala psikologis dari Saifuddin Azwar karena lebih mudah dipahami, yang meliputi: identifikasi tujuan akhir, operasionalisasi konsep, penskalaan dan pemilihan format stimulus, penulisan item dan *review* item, uji coba, analisis item, kompilasi 1 item, pengujian validitas dan reliabilitas, dan kompilasi II format final.

5. Pengertian Kesiapan Kerja

“Kesiapan kerja adalah suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tanpa mengalami kesulitan, hambatan dengan maksimal, dengan target yang telah ditentukan” (Herminarto Sofyan, 1993: 4-5).

Dari uraian di atas dapat diketahui pentingnya pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai, baik sebagai calon tenaga kerja maupun yang telah bekerja sebagai bekal untuk bekerja.

Menurut Brady (2009: 4)” kesiapan kerja lebih fokus terhadap sifat-sifat individu dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, namun lebih dari itu guna mempertahankan suatu pekerjaan”. Siswa lulusan SMK dapat dianggap memiliki kesiapan kerja apabila memiliki kemampuan mencakup aspek pengetahuan, ketampilan, kematangan mental, pengalaman-pengalaman yang diperoleh melalui pendidikan dan lingkungan serta sikap yang sesuai dengan bidang yang ditekuninya.

Berdasarkan uraian di atas kesiapan kerja ini mengarah pada faktor-faktor pribadi seseorang bukan pada faktor luar atau lingkungannya. Kesiapan kerja tidak hanya dimiliki oleh orang yang sudah bekerja saja tetapi orang yang belum bekerja dapat dikatakan telah memiliki kesiapan kerja jika faktor-faktor pribadi tersebut telah dimilikinya. Sehingga orang yang sudah memiliki kriteria kesiapan kerja seperti seperangkat kemampuan dan perilaku diri yang diperlukan pada setiap pekerjaan telah mampu untuk bekerja.

Brady (2009: 2) menyatakan bahwa “kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi yang menggambarkan kesiapan kerja”. Brady memfokuskan pada tanggungjawab, fleksibilitas dan pandangan terhadap diri serta kesehatan dan keselamatan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kesiapan kerja adalah kondisi dimana seseorang sudah memiliki seperangkat kemampuan dan

perilaku diri yang diperlukan pada setiap pekerjaan, baik bagi orang yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja. Sehingga orang yang sudah memiliki kriteria kesiapan kerja tersebut telah mampu untuk bekerja.

6. Komponen Kesiapan Kerja

Brady (2009: 4) mengungkapkan “komponen 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 didupakannya”.

Pada perkembangan penelitian yang dilakukan Brady tentang *Work Readiness Inventory* dengan melalui proses uji validitas dan reliabilitas yang menggunakan sampel siswa sekolah menengah kejuruan, para pekerja dan para mahasiswa perguruan tinggi, menunjukkan tidak hanya perbedaan kekuatan masing-masing komponen *Work Readiness Inventory*, tetapi juga kemampuan untuk menggunakannya dalam evaluasi formal kurikulum perencanaan karir. Dengan demikian *Work Readiness Inventory* ini cocok digunakan untuk siswa sekolah menengah, mahasiswa perguruan tinggi, dan orang yang sudah bekerja (Brady, 2009: 9). Penyusun menganggap bahwa komponen-komponen kesiapan kerja ini dapat diterapkan di Indonesia yang telah disesuaikan dengan kebudayaan Indonesia, terutama untuk kesiapan kerja siswa SMK jurusan animasi yang akan dikembangkan ini.

Lebih lanjut Brady mengungkapkan bahwa kesiapan kerja mengandung enam komponen, yaitu *responsibility* (tanggungjawab), *flexibility*

(fleksibilitas), *skills* (keterampilan), *communication* (komunikasi), *self view* (pandangan terhadap diri), dan *health & safety* (kesehatan & keselamatan).

Enam komponen kesiapan kerja tersebut adalah sebagai berikut.

a. *Responsibility* (tanggungjawab)

Tanggungjawab melibatkan integritas pribadi, kejujuran, dan kepercayaan. Brady (2009: 5) mengemukakan bahwa lebih dari dua pertiga pekerja di industri mengerti bahwa tanggungjawab terhadap tempat kerja merupakan hal yang paling penting. Penelitian ini lebih lanjut melaporkan bahwa bekerja tidak hanya mengharuskan pekerja untuk memikul tanggungjawab untuk diri mereka sendiri, tetapi juga tanggungjawab terhadap rekan kerja, tempat kerja dan terhadap pemenuhan tujuan kerja.

Brady (2009: 5) mengemukakan definisi yang lebih luas mengenai tanggungjawab dipandang sebagai unsur utama yang diperlukan bagi pekerja di abad ke 21". Brady (2009: 2) juga berpendapat:

Ciri-ciri dari pekerja yang bertanggungjawab adalah mampu bersikap disiplin, mampu menjaga rahasia dan menggunakan semua perkakas dan peralatan dengan baik, memenuhi standar kualitas kerja, mampu mengendalikan pemborosan dan kerugian, mampu menjaga privasi serta kebijakan rahasia organisasi, mampu bersikap profesional dalam bekerja.

Pekerja yang bertanggungjawab akan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dan berupaya untuk sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Tanggungjawab mencakup didalamnya dapat diandalkan dan

berkaitan erat dengan kedisiplinan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tanggungjawab meliputi:

- 1) Disiplin dalam bekerja.
- 2) Memenuhi standar kualitas kerja.
- 3) Fokus terhadap pekerjaan.
- 4) Menghargai dan menjaga fasilitas atau peralatan kerja dengan baik, serta.
- 5) Dapat menjaga rahasia dan dapat diandalkan serta dapat dipercaya.

b. *Flexibility* (Fleksibilitas).

Menurut Brady, 2009: 5 “fleksibilitas adalah faktor ketahanan yang memungkinkan pekerja untuk beradaptasi dengan perubahan dan menerima kenyataan di tempat kerja yang baru”. Dengan kata lain fleksibilitas merupakan upaya seseorang untuk menyesuaikan diri secara mudah dan cepat. Pekerja tidak akan canggung dan kaku dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dengan pekerjaannya.

Pekerja yang memiliki sikap fleksibel mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan di tempat kerja. Pekerja percaya bahwa situasi kerja berubah-ubah dan perubahan dalam lingkungan kerja adalah hasil yang dapat diprediksi dari pertumbuhan atau pengurangan tenaga kerja, tidak tepatnya permintaan 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: 2). Artinya pekerja yang fleksibel memiliki kemampuan

untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan seperti perubahan jadwal kerja, tugas, jabatan, lokasi kerja dan jam kerja serta dituntut untuk memiliki kemampuan bekerja secara efektif di berbagai kondisi atau situasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa fleksibilitas merupakan daya tahan pekerja untuk menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan dan tuntutan yang terjadi di tempat kerja. Fleksibilitas tersebut meliputi:

- 1) Kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan dan situasi kerja.
- 2) Kemampuan dalam menerima perubahan-perubahan yang ada pada lingkungan kerja.
- 3) Kemampuan untuk lebih aktif dalam situasi dan lingkungan kerja.
- 4) Kemampuan untuk mentaati dan mengikuti aturan kerja.
- 5) Kemampuan untuk melaksanakan tuntutan kerja.

c. *Skills* (Keterampilan)

Menurut Brady, 2009: 5 “keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan, aset intelektual dan keahlian akan mendominasi pengetahuan. Keterampilan tidak hanya meliputi mikro keterampilan yang khusus untuk pekerjaan atau profesi tetapi juga keterampilan makro seperti belajar bagaimana cara belajar”.

Mengenai keterampilan khusus Muri Yusuf (2002: 68) mengungkapkan bahwa:

Keterampilan yang lebih merujuk pada kemampuan yang lebih spesifik dengan cepat, akurat, efisien dan adaptif dengan melibatkan

gerakan tubuh dan atau dengan menggunakan alat. Hal ini lebih merujuk pada kemampuan menggunakan alat-alat sesuai dengan prosedur penggunaan. Kemampuan memakai alat-alat dan kemampuan memperbaiki alat-alat kerja dengan kerusakan ringan.

Brady (2009: 2) juga mengungkapkan “seseorang yang sudah siap bekerja akan tahu 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 juga bersedia untuk belajar keterampilan baru sebagai tuntutan-tuntutan pekerjaan dan turut serta dalam pelatihan karyawan dan program pendidikan yang berkelanjutan.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan tersebut mencakup:

- 1) Penguasaan kemampuan dibidang khusus yang dimiliki (bidang animasi).
- 2) Kemampuan menggunakan alat-alat sesuai prosedur penggunaan.
- 3) Kemampuan merawat alat kerja.
- 4) Memiliki keinginan untuk belajar keterampilan baru.

d. *Communication* (Komunikasi)

Komunikasi yang dimaksud disini, terkait dengan hubungan interpersonal. Jalaludin Rakhmat (2007: 129-138) mengemukakan bahwa “terdapat 3 faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yaitu sikap 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 dalam dunia kerja antara pekerja dengan atasan, pekerja dengan pekerja, 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.

Siap mengikuti petunjuk, meminta bantuan, dan menerima umpan balik serta kritik, serta saling menghormati antar sesama rekan kerja dan atasannya merupakan ciri dari seseorang yang telah siap untuk bekerja. Sedangkan ciri lainnya adalah memiliki kemampuan komunikasi yang memungkinkan pekerja untuk berhubungan secara interpersonal di tempat pekerja (Brady, 2009: 2).

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah kemampuan pekerja untuk saling berhubungan dengan rekan atau pun atasan dalam lingkungan kerja yang didasari oleh sikap saling percaya, sikap suportif, sikap terbuka dan menerima kritikan sehingga dapat terjalin hubungan baik untuk mencapai tujuan pekerjaan. Komunikasi tersebut meliputi:

- 1) Kemampuan untuk percaya kepada orang lain.
- 2) Kemampuan untuk bersikap suportif.
- 3) Kemampuan untuk terbuka.
- 4) Kemampuan untuk menerima kritikan dari orang lain.
- 5) Kemampuan untuk membina hubungan yang baik dengan rekan kerja.

e. *Self View* (Pandangan Terhadap Diri)

Menurut Brady (2009: 6) mengatakan “teori diri memiliki peranan yang sangat penting dalam pemahaman terhadap individu dan bagaimana setiap orang memandang dirinya dalam hidup dan situasi kerja”. Karena pandangan diri merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam komponen kerja.

Disini pandangan terhadap diri digunakan secara umum yang mencakup “konseptualisasi diri, yang meliputi konsep diri teori Roger, kekuatan ego dari Freud, identitas keberhasilan teori Glasser, identitas diri teori Erikson, dan *self efficacy* teori Bandura (Brady, 2009: 6)”.

Teori konsep diri dari Donald E Super dan *self efficacy* dari Betz secara terus menerus mempengaruhi perencanaan karir dan pengambilan keputusan, dalam bidang pengembangan karir dan psikologi kejujuran. Brady (2009: 6) mendefinisikan “konsep diri (*self concept*) sebagai konsep yang dimiliki oleh individu atas dirinya sendiri sebagai suatu makhluk fisik, sosial dan spiritual atau normal. Dengan kata lain, konsep diri merupakan persepsi diri seseorang sebagai makhluk fisik, sosial dan spiritual”. Konsep diri mencakup penghargaan diri (*self esteem*), kemanjuran diri (*self efficacy*) dan pemantauan diri (*self monitoring*). Sedangkan *self efficacy* sendiri 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 di dunia kerja sangatlah penting (Brady, 2009: 6).

Menurut Brady (2009: 6) “konsep-konsep seperti *possible self* juga telah diketahui berguna dalam membantu individu mempertimbangkan situasi kerja dan peran kerja di masa depan”.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa, pandangan terhadap diri merupakan kemampuan dalam diri seseorang yang berkaitan dengan kepercayaan terhadap dirinya untuk berhasil atau tidaknya dalam menjalankan tugas. Pandangan terhadap diri tersebut meliputi:

- 1) Kemampuan untuk mengerti dan memahami diri sendiri.
- 2) Kemampuan untuk menghargai diri sendiri.
- 3) Kemampuan untuk mengendalikan dan mengevaluasi diri sendiri.
- 4) Kemampuan untuk percaya pada kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas.

f. *Health & Safety* (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam dunia kerja. Dalam beberapa kasus, praktik-praktik kesehatan dan keselamatan telah disiapkan akan tetapi kepatuhan pekerja masih sangat kurang (Brady, 2009: 6). 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 produktifitas, kejahatan di tempat

kerja, dan kehilangan pekerjaan, semua hal yang telah disebutkan tadi telah dikaitkan dengan pola-pola penyalahgunaan pokok isi dan konsumsi alkohol (Brady, 2009: 6). Agus Dharma (1997: 667) berpendapat bahwa:

Masalah kecanduan alkohol, ketergantungan pada obat-obatan, stress dan gangguan emosional merupakan empat masalah kesehatan yang sangat penting dan makin berkembang di kalangan pegawai. Kecanduan alkohol 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 untuk mengurangi stres dalam pekerjaan antara lain dengan membangun iklim kerja yang menyenangkan, mengubah cara pikir dan lakukan *break* beberapa menit selama bekerja.

Menurut Brady (2009: 6) “kepercayaan individu terhadap kemampuan diri untuk berperilaku dan bertindak pada tingkat tertentu adalah prinsip dasar teori efektivitas diri (*self efficacy*)”. Efektivitas diri khusus untuk kesehatan menerapkan teori ini untuk kemampuan kesehatan dan keselamatan seperti nutrisi, latihan fisik, berhenti merokok, serta penolakan terhadap alkohol dan beberapa penelitian yang disebutkan menandakan bahwa *self efficacy* yang nyata merupakan pemrediksi perilaku kesehatan dan keselamatan (Brady, 2009: 6). Maka dari itu, inventori kesiapan kerja ini dirancang untuk mendapatkan jawaban-jawaban tentang kemauan seorang pekerja untuk memilih dan mempraktikkan kebijakan-kebijakan di tempat kerjanya serta larangan-larangan yang terkait dengan kesehatan dan keselamatan (Brady, 2009: 6).

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa komponen kesehatan dan keselamatan kerja meliputi:

- 1) Kemampuan mengendalikan stres.
- 2) Kemampuan mengendalikan kelelahan kerja.
- 3) Kepatuhan untuk mengikuti aturan yang ada di tempat kerja.
- 4) Menjalankan tugas sesuai prosedur.

7. Bimbingan Karir di Sekolah Menengah Kejuruan

Winkel (2007: 114) mengartikan bimbingan karir ialah:

Bimbingan dalam mempersiapkan diri menghadapi dunia pekerjaan, dalam memilih lapangan pekerjaan atau jabatan/ profesi tertentu serta membekali diri supaya siap memegang jabatan itu, dan dalam menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dari lapangan pekerjaan yang telah dimasuki.

Bimbingan karir di masa lampau sering diartikan bimbingan jabatan, meskipun demikian bimbingan karir memiliki arti yang lebih luas daripada bimbingan jabatan. Abu Ahmadi dan Widodo (1991, 172-173) “mengartikan bimbingan karir adalah bimbingan yang merupakan usaha membantu individu dalam memecahkan masalah pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan diri dan lingkungannya”.

Dari beberapa pendapat yang telah diuraikan dapat diambil kesimpulan bahwa bimbingan karir adalah suatu proses bantuan terhadap siswa yang diberikan oleh guru BK agar siswa dapat memahami diri dan mengenal lingkungan kerja sehingga siswa dapat merencanakan masa depan karir yang dipilihnya sesuai dengan kemampuan diri dan bertanggung jawab atas keputusannya itu.

8. Tujuan Bimbingan Karir di Sekolah Menengah Kejuruan

“Pelayanan bimbingan karir di SMK ditujukan untuk mengenal potensi diri sebagai prasyarat dalam mempersiapkan masa depan karir masing-masing siswa” (Prayitno dan Erman Amti, 1997: 65). Secara umum tujuan bimbingan karir yaitu untuk membantu siswa memperoleh pemahaman diri dalam proses mempersiapkan diri untuk bekerja dan berguna bagi masyarakat.

Adapun tujuan bimbingan karir menurut Buku Pedoman Bimbingan Kejuruan untuk SMK adalah:

- a. Memahami diri tentang bakat, minat, sifat-sifat dan cita-cita atau gaya kehidupan yang ada pada dirinya.
- b. Merencanakan masa depannya atas dasar pemahaman informasi dirinya.
- c. Memilih program studi yang tepat atas dasar pemahaman informasi dirinya.
- d. Mengetahui dunia kerja yang ada di lingkungannya sesuai dengan program studi yang dipilihnya.
- e. Mengetahui persyaratan tenaga kerja dalam dunia kerja.
- f. Mengetahui sumber-sumber untuk dapat informasi dunia kerja.
- g. Mengetahui faktor-faktor penghambat dan upaya mengatasinya dalam mencapai tujuannya (Depdikbud, 1994: 7).

Secara rinci tujuan dari bimbingan karir ialah membantu para siswa agar:

- a. Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap, cita-citanya.
- b. Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat.
- c. Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengetahui jenis-jenis pendidikan dan latihan

yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu, memahami hubungan usaha dirinya yang sekarang dengan masa depannya.

- d. Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, serta mencari jalan untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
- e. Para siswa dapat merencanakan masa depannya serta menemukan karir dan kehidupannya serta menemukan karir dan kehidupannya yang serasi dan sesuai.

B. Siswa SMK Jurusan Animasi

1. Pengertian Sekolah Menengah Kejuruan Jurusan Animasi

Sekolah Menengah Kejuruan jurusan animasi adalah pendidikan menengah yang menyiapkan siswanya memiliki keahlian dan keterampilan dalam program keahlian animasi, agar dapat menjadi animator, produser yang mandiri atau mengisi lowongan pekerjaan di dunia usaha dan industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah.

Sekolah menengah kejuruan jurusan animasi di Indonesia baru dibuka kurang lebih 5 tahun. Latar belakang dibukanya jurusan animasi di sekolah menengah kejuruan ini, karena semakin bertambahnya peminat animasi di Indonesia. Dibukanya jurusan animasi di SMK tidak lepas dari bantuan Asosiasi Industri Animasi dan Konten Indonesia (AINAKI). Ditahap awal Depdiknas memberi pelatihan kepada guru-guru seni rupa dari sejumlah sekolah yang sudah diseleksi. Jurusan animasi pun dibuka sebagai pilihan studi di SMK begitu melihat kesiapan para guru. Kurikulum yang dipakai di

SMK animasi berdasarkan masukan dari AINAKI. Kurikulum yang dibuat sebagai acuan dasar yang telah disesuaikan dengan kebutuhan pasar industri animasi. Standar kompetensi kejuruan animasi terlampir. (Lampiran 5 halaman 103).

Adapun alur pembuatan animasi:

a. Konsep

Sebuah film/iklan yang baik tentunya dimulai dari sebuah konsep yang baik pula. Ide konsep dapat muncul kapan saja, begitu pula dalam cerita pasti ada beberapa aktor, pada konsep ini sebuah ide konsep dikemas dengan baik

b. *Art Department*

Setelah ide cerita sudah disusun dengan baik, seluruh bahan cerita baik sketsa, aktor dan perencanaan *background* diberikan pada *department* ini. Seluruh bahan tadi dicek kembali, jika masih ada kesalahan dikembalikan ke *department story*. Jika sudah selesai materi cerita dibagi ke bagian produksi.

c. *Layout*

Selain diberikan ke bagian *art*, ide cerita diberikan ke bagian *layout* untuk membuat pravisualisasi. Disini dibuat gambaran tiap *scene* termasuk perencanaan situasi atau *background*.

d. *Modelling*

Tugas utama modeling adalah membuat model 3 dimensi. Kemudian ada beberapa bagian lagi didalamnya yang mengerjakan *shading* dan *texturing*.

e. *Character animation*

Setelah model 3D dan *texture* selesai, tahap selanjutnya pembuatan sistem penulangan karakter. Penulangan disesuaikan dengan model 3D dan intruksi gerak yang direncanakan.

f. *Character animation*

Departemen ini bertugas membuat gerakan pada model karakter yang telah diberikan sistem penulangan. Gerakan disesuaikan dengan *acting* pada *story board* sekaligus menyesuaikan posisi gerak sesuai *layout*.

g. *Effect*

Setelah keseluruhan *scene* selesai tahap selanjutnya adalah memberi efek dapat berupa hujan, pecahan batu, ledakan api dan lain sebagainya.

h. *Lighting*

Scene telah selesai animasi sudah disesuaikan dengan cerita, tahap selanjutnya *scene* ini diberikan pencahayaan dan di *render* secara *sequence* untuk diberikan ke bagian komposisi maupun *editing* video dan tata suara.

Dalam proses pembuatan animasi dituntut untuk bekerja secara *teamwork*. Karena membutuhkan banyak tenaga dalam setiap proses produksi. Selain itu seorang animator dituntut untuk menyampingkan sikap idealismenya, pembuatan animasi harus sesuai dengan keinginan klien. Bidang pekerjaan yang di masuki oleh para lulusan jurusan animasi diantaranya sebagai manual *drawing*, *in betweener*, *colorist*, *scripter*, *storyboarder*, *key animator*, dll.

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang harus dikuasai oleh siswa jurusan animasi agar dikatakan memiliki kesiapan kerja adalah siswa harus mampu mengkonsep/merancang ide-ide animasi yang layak di produksi, mengoperasikan komputer grafis berbasis teknologi animasi, mampu membuat animasi (2D dan 3D), dan mampu membuat videografi.

2. Tujuan Sekolah Menengah Kejuruan

Sekolah menengah kejuruan (SMK) sebagai bentuk kesatuan kejuruan yang bertujuan mempersiapkan siswa menjadi pekerja pada tingkat menengah yang bekerja pada bidang tertentu.

Adapun tujuan umum dan tujuan khusus pendidikan menengah adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Umum

- 1) Meningkatkan keimanan dan ketakwaan peserta didik kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) Mengembangkan potensi peserta didik menjadi warga negara yang berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab.
- 3) Mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki wawasan kebangsaan, memahami dan menghargai keanekaragaman budaya bangsa Indonesia.
- 4) Mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki kepedulian terhadap lingkungan hidup, dengan secara aktif turut memelihara

dan melestarikan lingkungan hidup, serta memanfaatkan sumber daya alam dengan efektif dan efisien.

b. Tujuan Khusus

- 1) Menyiapkan peserta didik agar menjadi manusia produktif, mampu bekerja mandiri, mengisi lowongan pekerjaan yang ada sebagai tenaga kerja tingkat menengah sesuai dengan kompetensi dalam program keahlian yang dipilihnya;
- 2) Menyiapkan peserta didik agar mampu memilih karir, ulet dan gigih dalam berkompetensi, beradaptasi di lingkungan kerja dan mengembangkan sikap profesional di bidang keahlian yang diminatinya.
- 3) Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, agar mampu mengembangkan diri dikemudian hari baik secara mandiri maupun melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
- 4) Membekali peserta didik dengan kompetensi-kompetensi yang sesuai dengan program keahlian yang dipilih.

Berdasarkan uraian tujuan SMK di atas, jelas bahwa tujuan SMK adalah menyiapkan peserta didik untuk memasuki lapangan pekerjaan sebagai tenaga kerja tingkat menengah yang sesuai dengan kompetensi dalam program yang dipilihnya dan mengembangkan sikap profesional yang ada dalam diri peserta didik.

3. Siswa Sekolah Menengah Kejuruan sebagai Remaja

Hurlock (2002: 26) mengemukakan bahwa “remaja berasal dari kata latin *Adolescere* yang berarti tumbuh atau tumbuh menjadi dewasa”. Untuk batasan usia remaja Andi Mappiare (1982: 26) “membatasi usia remaja antara 13-21 tahun untuk wanita dan 13-22 tahun bagi pria, dengan pembagian masa remaja awal antara 13-17 dan remaja akhir 17-22 tahun”. Maka siswa yang duduk di sekolah menengah berada pada usia remaja awal.

Berdasarkan paparan di atas dapat dipahami bahwa remaja adalah masa peralihan dari anak-anak menuju dewasa dan mengalami pertumbuhan dan perkembangan baik fisik maupun psikis serta menuju pada kemandirian ekonomi.

Siswa tingkat akhir secara psikologis tengah memasuki tahapan perkembangan masa remaja akhir yakni masa peralihan dari masa remaja awal menuju dewasa. Pada masa ini individu menunjukkan ketergantungan pada orangtua atau orang dewasa, di sisi lain individu menginginkan pengakuan dirinya sebagai individu yang mandiri. Kestabilan dan kematangan perasaan dan emosi, sikap dan moralnya mulai meningkat, sehingga pemikirannya lebih realistis.

Individu yang berada pada masa remaja adalah pencarian identitas atau jati diri, baik yang berkaitan dengan aspek intelektual, sosial-emosional, vokasional, maupun spiritual. Sejumlah pertanyaan identitas diri seperti “Siapa saya? Mau ke mana saya? Apa yang harus saya perbuat untuk karir masa depan saya?” harus mampu dijawab oleh remaja. Jika tidak mampu

menjawabnya maka remaja akan bingung menghadapi hidup termasuk pengambilan keputusan dalam karir. Tetapi jika individu mampu menjawabnya maka akan berkembang secara optimal dan tepat dalam mengambil keputusan masa depan karirnya. Lingkungan sosial dan fisik yang kondusif sangat diperlukan 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 Sarwono, 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.

C. Pengembangan Inventori Kesiapan Kerja Siswa SMK Jurusan Animasi

Inventori adalah alat untuk mengungkap dan menilai ada atau tidaknya tingkah laku yang sesuai dengan karakteristik responden dalam bentuk daftar

pernyataan yang harus dijawab dengan jujur oleh responden sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya. Karena semua jawaban disesuaikan dengan keadaan individu, maka jawaban responden benar dan tidak ada yang salah.

Inventori dalam penelitian ini, akan digunakan sebagai alat ukur yang berfungsi untuk mengungkap dan menilai ada atau tidaknya kesiapan kerja pada siswa SMK jurusan animasi yang berupa daftar pernyataan-pernyataan yang harus dijawab sesuai dengan kondisi dirinya.

Kesiapan kerja merupakan kondisi dimana seseorang sudah memiliki seperangkat kemampuan dan perilaku diri yang diperlukan pada setiap pekerjaan, baik bagi orang yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja.

Siswa lulusan SMK disiapkan untuk terjun langsung ke dunia kerja sehingga lulusan SMK dituntut memiliki kesiapan kerja yang matang. Dan peran bimbingan karir di sekolah sangat penting untuk mempersiapkan siswa memasuki dunia kerja. Bimbingan karir di sekolah merupakan proses bantuan terhadap siswa dapat memahami diri dan mengenal lingkungan kerja sehingga siswa dapat merencanakan masa depan karir yang dipilihnya sesuai dengan kemampuan diri dan bertanggungjawab atas keputusannya. Sehingga bimbingan karir di SMK memiliki peranan penting dalam mempersiapkan kualitas siswa dalam hal kemampuan dan kesiapan siswa memasuki dunia kerja.

Pada penelitian ini, inventori yang dibuat adalah inventori yang berfungsi mengukur dan menilai kesiapan kerja yang dimiliki oleh siswa SMK jurusan animasi tingkat akhir. Kesiapan kerja yang akan diteliti adalah kesiapan kerja siswa SMK jurusan animasi tingkat akhir secara umum. Inventori yang dibuat

harus memiliki syarat-syarat sebagai instrumen yang baik yaitu validitas dan reliabilitas.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas isi. Validitas isi ini diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau melalui pendapat profesional. Untuk mendapatkan validitas isi dilakukan dengan cara menyusun item pernyataan sesuai dengan indikator dari tiap-tiap komponen kesiapan kerja siswa SMK jurusan animasi, kemudian hasilnya dikonsultasikan dengan ahli dan dievaluasi. Selanjutnya, dilakukan seleksi item dengan menggunakan rumus korelasi item total *Pearson* dengan bantuan komputer program SPSS 15. Untuk mencari estimasi reliabilitas menggunakan koefisien *Alpha* karena jawaban yang dihasilkan bertingkat.

Dalam menyusun inventori kesiapan kerja peneliti mengacu pada langkah-langkah penyusunan menurut Saifuddin Azwar (2011: 11) yaitu: “identifikasi tujuan ukur, operasional konsep, penskalaan dan pemilihan format stimulus, penulisan item dan review item, uji coba, analisis item, kompilasi, pengujian reliabilitas dan validitas, kompilasi II format final”. Untuk mengukur kesiapan kerja siswa ini, penyusun menggunakan bentuk skala Likert. Skala Likert adalah sejumlah pertanyaan atau pernyataan positif dan negatif mengenai suatu obyek yang harus dijawab responden sesuai dengan tingkat kesetujuannya.

Indikator komponen kesiapan kerja pada penelitian ini mengacu pada komponen kesiapan kerja menurut Brady (2009: 5) meliputi:” (1) tanggungjawab, (2) fleksibilitas, (3) keterampilan, (4) komunikasi, (5) pandangan terhadap diri, (6) kesehatan dan keselamatan kerja”.

Inventori kesiapan kerja siswa SMK jurusan animasi ini diharapkan dapat membantu guru BK dalam memberikan layanan BK secara tepat sesuai dengan kondisi dan kebutuhan siswa masing-masing dan juga membantu guru mata pelajaran untuk mengetahui penguasaan materi dan keterampilan yang dimiliki oleh siswa.

D. Pertanyaan Penelitian

1. Apa kompetensi kejuruan siswa SMK jurusan animasi?
2. Bagaimana mengidentifikasi tujuan ukur pada penelitian ini?
3. Bagaimana operasional konsep pada penelitian inventori kesiapan kerja?
4. Bagaimana cara menentukan penulisan item pada inventori kesiapan kerja?
5. Bagaimana cara melakukan uji coba pada inventori yang telah disusun?
6. Bagaimana cara melakukan analisis item?
7. Bagaimana pengujian validitas dan reliabilitas pada inventori kesiapan kerja siswa SMK jurusan animasi?