

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Teori Pengembangan Karir (Krumboltz)**

Sari dkk (2021, hlm. 118) mengatakan bahwa karir ditafsirkan memiliki kedudukan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, diciptakan dan dikembangkan oleh orang-orang sepanjang hidup mereka. Individu akan mengeksplorasi jenis-jenis profesi yang dapat diambil dan akan berupaya untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensinya di bidang karir, hal ini dilakukan individu untuk memperoleh suatu pekerjaan yang dapat menunjang kehidupannya. Dalam perkembangan karir terdapat teori yang menjelaskan tentang arah perencanaan karir siswa, salah satunya teori karir Krumboltz. Teori Krumboltz dalam Sari dkk (2021, hlm. 117) mengatakan bahwa siswa akan merencanakan karirnya karena lingkungan sekitar membentuk persepsi mengenai suatu pekerjaan, baik berasal dari diri sendiri yang melihat atau menyukai suatu pekerjaan tertentu. Lebih lanjut teori ini memberikan pandangan kepada klien bahwa genetik, lingkungan dan pengalaman belajar dapat mempengaruhi perencanaan karir dan pengambilan keputusan karir, melalui pengalaman dan pengetahuan tentang suatu profesi, individu dapat merencanakan arah pilihan karirnya. Lebih lanjut, Krumboltz dalam Sari dkk (2021, hlm. 118-119) mengatakan bahwa kategori yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan karir yakni :

- a. Warisan genetik dan kemampuan khusus, merupakan faktor yang sudah ada sejak lahir berbentuk fisik dan keahlian seseorang yang dapat meningkatkan kesempatan karir individu. Kemampuan tersebut berupa bakat, minat, dan keterampilan khusus yang dimiliki individu dan harus dikembangkan dengan baik untuk menunjang perencanaan arah pilihan karirnya.

- b. Kondisi dan peristiwa lingkungan, merupakan faktor yang berasal dari luar individu yang dapat mempengaruhi individu dalam merencanakan arah karirnya. Faktor tersebut berupa kesempatan kerja, kesempatan dalam pendidikan dan pelatihan, dan hal-hal lain yang berada di luar individu yang dapat mempengaruhi perencanaan karir individu tersebut.
- c. Pengalaman belajar, merupakan hal yang dapat diambil siswa setelah melaksanakan suatu pembelajaran, melalui pengalaman belajar ini individu dapat memahami karir dan dapat memaknainya untuk membentuk arah perencanaan karirnya.
- d. Keterampilan menghadapi tugas (*task-approach skills*), keterampilan ini merupakan pencapaian dari adanya interaksi atau pengalaman belajar, ciri genetik, kemampuan khusus (bakat), dan lingkungan. Individu yang memiliki kemampuan menyelesaikan tugas juga dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi, hal ini dapat dilihat dari cara individu membangun komunikasi dengan orang lain.

Teori Krumboltz cukup mumpuni sebagai dasar konseling karir, teori ini memberikan kontribusi terhadap perencanaan karir, teori ini menjelaskan mengenai kecakapan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam rangka mengatasi ketidakpastian dunia yang selalu berubah setiap tahunnya.

Penelitian ini erat kaitannya dengan pengambilan keputusan karir bagi siswa, empat faktor dalam teori Krumboltz akan saling bersinergi dalam memberikan arahan dalam perencanaan arah karir seorang siswa, yang dimana penggunaan variabel Praktik Kerja Industri (Prakerin) mampu mewakili pengambilan keputusan karir siswa dalam mempengaruhi kesiapan kerja siswa SMK.

## **2. Praktik Kerja Industri (Prakerin)**

### **a. Pengertian Praktik Kerja Industri (Prakerin)**

Pemerintah sejak tahun 1984 telah mengumumkan Pendidikan Sistem Ganda (PSG) bagi siswa SMK. Wayong (2010, hlm. 380) mengatakan bahwa Pendidikan Sistem Ganda (PSG) merupakan wujud realisasi pendidikan dan pelatihan kejuruan suatu jurusan dengan menggabungkan program pendidikan di sekolah dan program kerja di perusahaan secara sistematis dan sinkron, sehingga siswa SMK dapat

memperoleh tingkat profesional yang sesuai dengan kompetensi keahlian yang dibutuhkan di dunia kerja.

Prakerin dilaksanakan siswa dengan melakukan kegiatan praktik kerja di institusi pasangan (DU/DI) dengan mengaplikasikan teori yang diperoleh selama pembelajaran di sekolah ke dalam pekerjaan yang akan dihadapi. Dikmenjur (2018, hlm. 2) menjelaskan bahwa Praktik Kerja Industri (Prakerin) adalah proses belajar mengajar yang dilakukan di dunia kerja dalam menerapkan, memantapkan, dan meningkatkan kompetensi siswa dengan melibatkan praktisi berpengalaman di bidangnya.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 50 tahun 2020, pasal 1 tentang Praktik Kerja Lapangan (PKL) dijelaskan bahwa Praktik Kerja Lapangan atau PKL merupakan kegiatan pembelajaran bagi siswa SMK/MAK, SMALB, dan LKP yang dikemas dalam bentuk praktik kerja dengan durasi tertentu yang selaras dengan kurikulum dan keperluan dunia kerja. Kamdi & Dewi (2019, hlm. 95) mengatakan bahwa Praktik Kerja Industri (Prakerin) adalah gabungan kegiatan pembelajaran di sekolah dan di perusahaan, dikemas dalam bentuk program pengalaman kerja yang dilaksanakan siswa di tempat kerja dalam rangka mencapai tingkat keterampilan profesional.

Praktik Kerja Industri (Prakerin) dalam Islam berkaitan dengan pelatihan, atau pembinaan. Pada zaman jahiliyah adanya pengambilan pembantu sebagai buruh, dan pada zaman Islam perbudakan mulai berkurang. Fenomena ini memperlihatkan adanya kebiasaan pelatihan dan pembinaan dalam Islam. Rasulullah SAW memboyong sejumlah ajaran etika dan melangsungkan transfigurasi radikal dalam mempekerjakan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikan. Al-Qur'an surah Al-Jumuah ayat 2 :

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

Artinya : “Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka sebelumnya benar-benar dalam kesehatan yang nyata”

Kementerian Agama Republik Indonesia menafsirkan ayat tersebut bahwa Allah mengutus bangsa Arab yang masih buta huruf, tatkala belum tahu membaca dan menulis, seorang utusan dari kalangan mereka sendiri, yaitu Nabi Muhammad dengan tugas sebagai berikut : membaca ayat-ayat suci Al-Qur'an, memuat petunjuk-petunjuk dan kiat-kiat untuk menerima keistimewaan dunia dan akhirat, mensucikan mereka dari dogma yang menyesatkan, kemusyrikan, sifat ketidaktahuan, dan memandu mereka pada Al-Kitab yang berisi hukum agama dan hikmah yang terkandung.

Islam mendorong untuk menunaikan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan (*training*) kepada tenaga kerja/calon tenaga kerja dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis tenaga kerja/calon tenaga kerja dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Berdasarkan berbagai pendapat pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Praktik Kerja Industri (Prakerin) merupakan program pendidikan yang tujuannya memberikan pengalaman dan kecakapan siswa yang sinkron dengan syarat pekerjaan yang akan dihadapi di dunia kerja (DU/DI) di masa depan.

#### **b. Tujuan Praktik Kerja Industri (Prakerin)**

Pada umumnya Praktik Kerja Industri (Prakerin) bertujuan melatih siswa agar mampu mengimplementasikan, membandingkan, antara pengetahuan teori dengan praktik yang diperoleh selama pelaksanaan Prakerin dalam dunia usaha maupun dunia industri (DU/DI). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 50 tahun 2020, pasal 3 tentang Praktik Kerja Lapangan (PKL) menjelaskan bahwa tujuan dilaksanakan PKL adalah sebagai berikut :

- 1) Membentuk dan mengembangkan perilaku dan karakteristik dan kebiasaan kerja yang profesional pada siswa;
- 2) Mengembangkan keahlian yang dimiliki siswa selaras dengan kurikulum dan keperluan dunia kerja; dan
- 3) Mempersiapkan siswa untuk mandiri dalam bekerja atau berwirausaha.

Dikmenjur (2018, hlm. 5) mengatakan bahwa tujuan Praktik Kerja Industri (Prakerin) yakni :

- 1) Mengasung pembelajaran langsung terhadap siswa sebagai upaya sekolah untuk membentuk suasana kerja yang positif dan mengarah pada kualitas teknik dan hasil kerja.
- 2) Sebagai wadah siswa untuk membentuk dan mengembangkan kepribadian yang baik dan bernilai positif yang berhubungan dengan keperluan masyarakat di dunia kerja.
- 3) Meningkatkan etos kerja siswa dalam merambah dunia kerja yang selaras dengan syarat pasar kerja global.
- 4) Pemenuhan standar kompetensi lulusan melalui pembelajaran yang tidak diperoleh di sekolah.
- 5) Realisasi Pendidikan Sistem Ganda (SMK) dengan menggabungkan pembelajaran di sekolah dan penguasaan kerja di dunia kerja.

Wayong (2010, hlm. 97) mengatakan bahwa tujuan dilaksanakannya Praktik Kerja Industri (Prakerin) adalah sebagai berikut :

- 1) Membentuk ketenagakerjaan yang mempunyai keterampilan profesional diantaranya tingkat pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang selaras dengan syarat kerja.
- 2) Memperkuat hubungan *link and match* antara SMK dan industri.
- 3) Meningkatkan ketepatan pendidikan dan pelatihan pekerja profesional.
- 4) Mengakui dan memberikan pujian atas karya pengalaman selaku elemen dari proses pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, memperoleh kesimpulan bahwa Praktik Kerja Industri (Prakerin) bermaksud untuk menciptakan alumnus yang mengantongi ilmu, keahlian, dan etos kerja yang selaras dengan syarat lapangan pekerjaan. Prakerin, memberikan pengalaman, dan wawasan dunia kerja kepada siswa, yang diperoleh melalui tenaga ahli yang profesional dalam bidangnya dapat memberikan pengaruh terhadap keyakinan dan kesiapan kerja siswa dalam memperoleh pekerjaan.

### **c. Fungsi Praktik Kerja Industri (Prakerin)**

Berdasarkan Dikmenjur (2018, hlm. 15-16) mengatakan bahwa fungsi PKL dikelompokkan menjadi dua yaitu :

#### 1) Pemantapan Kompetensi

PKL berperan untuk mengukuhkan kompetensi siswa, hal ini bertolak dari sebagian pembelajaran yang diberikan sekolah hanya secara simulasi atau realita tanpa standarisasi kesiapan ragam dan kuantitas peralatan, kapabilitas pembimbing, situasi belajar, belum memberikan pelayanan konsumen secara nyata.

#### 2) Realisasi Pendidikan Sistem Ganda (PSG)

PKL merupakan wujud pelaksanaan PSG yang dilaksanakan pada tingkat pendidikan SMK yang telah menjalin kerja sama dengan DU/DI dalam pelaksanaan pembelajaran di industri. SMK terlebih dahulu menganalisis kompetensi dasar yang perlu dikuasai di sekolah dan DU/DI yang selanjutnya berkompromi dengan mitra industri untuk melaksanakan pembelajaran, di sekolah siswa mempelajari teori dan praktik dasar, sedangkan di industri siswa diberi kesempatan untuk mengimplementasikan teori ke dalam tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas memperoleh kesimpulan bahwa Praktik Kerja Industri (Prakerin) berfungsi sebagai wadah siswa untuk mengembangkan kompetensinya sesuai dengan program studi yang dipilih siswa tersebut. Pelaksanaan Prakerin ini merupakan jalinan kerja sama antara pihak penyelenggara yaitu sekolah dan DU/DI dalam rangka berkontribusi untuk mencapai konsep *link and match*.

### **d. Manfaat Praktik Kerja Industri (Prakerin)**

Praktik Kerja Industri (Prakerin) mengamalkan berbagai macam masalah pada siswa, khususnya melalui Prakerin siswa dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam bidang keahliannya, serta pengalaman nyata yang dapat bermanfaat dalam mempersiapkan menghadapi dunia kerja. Dikmenjur (2018, hlm. 5-7) mengatakan bahwa manfaat Praktik Lapangan (PKL) yakni :

### 1) Manfaat bagi Siswa

- a) Memberikan kesempatan kepada siswa untuk menerapkan dan menambah ilmu dan teori.
- b) Memperoleh informasi tambahan dunia kerja, terutama dalam bentuk pengalaman kerja langsung (nyata) untuk menumbuhkan suasana kerja positif yang bertujuan mempertimbangkan kualitas proses dan pekerjaan.
- c) Mengacu pada budaya industri, siswa dapat meningkatkan dan menanamkan etika profesi yang tinggi.
- d) Penguatan kapasitas produksi melalui kompetensi dan keterampilan yang diperoleh.
- e) Mengembangkan keterampilan seperti yang diarahkan atau disarankan oleh praktisi ahli dan berkontribusi pada dunia kerja.
- f) Penguatan kepribadian siswa yang berkarakter selaras dengan syarat yang lahir dari kebiasaan industri.

### 2) Manfaat bagi Sekolah

- a) Komposisi kolaborasi yang berharga antara sekolah dan dunia kerja (DU/DI).
- b) Memberikan mutu kepada lulusan melalui pengalaman kerja langsung.
- c) Meningkatkan hubungan dan kehandalan program sekolah melalui penyesuaian kurikulum, proses pembelajaran, *teaching factory*, dan ekspansi fasilitas dan infrastruktur praktik berdasarkan observasi di lokasi PKL.
- d) Menyadari pengelolaan pelatihan karakter berbasis masyarakat dalam bidang yang direncanakan dan menerapkan, khususnya nilai kebiasaan industri.
- e) Peningkatan mutu lulusan.

### 3) Manfaat bagi Dunia Kerja (DU/DI)

- a) DU/DI kian dikenal oleh masyarakat, terutama komunitas sekolah, sehingga memiliki ruang untuk promosi produk.
- b) Menerima nasihat positif dan konstruktif dari SMK untuk pengembangan DU/DI.
- c) DU/DI dapat merancang proses dan produk dengan mengoptimalkan kinerja anggota PKL.

- d) *Sourcing* kandidat yang memenuhi syarat untuk karyawan sesuai dengan kebutuhan kerja.
- e) Kontribusi kepada dunia pendidikan sebagai pelaksanaan keputusan Presiden Presiden Nomor 9 Tahun 2016 dapat meningkatkan citra positif DU/DI.

Yuliani & Yuniarsih (2019, hlm. 188) berpendapat bahwa manfaat Prakerin bagi siswa yaitu : Prakerin mampu menyokong pribadi siswa untuk memiliki keterampilan vokasional yang profesional dan bermutu tinggi serta dapat berkembang dan selaras dengan bidang pekerjaannya, siswa dapat mempraktikkan keterampilan dan pengetahuan yang telah diperoleh di sekolah sehingga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan siap kerja selepas lulus dari SMK, dan memberikan wawasan tentang dunia kerja.

Berdasarkan uraian di atas diperoleh kesimpulan bahwa Praktik Kerja Industri (Prakerin) dapat menghaturkan manfaat bagi siswa yaitu meninggikan kemampuan, keterampilan dan keahlian yang selaras dengan bidang kompetensinya, menciptakan pendekatan etika yang tinggi untuk bekerja, memperoleh gambaran nyata tentang situasi lingkungan kerja, sehingga dapat berguna bagi siswa dalam mempersiapkan dirinya untuk bekerja.

#### **e. Prinsip-Prinsip Pelaksanaan Praktik Kerja Industri (Prakerin)**

Realisasi Prakerin merupakan pelaksanaan konsep *link and match* yang secara berkelanjutan berpengaruh terhadap pembenahan daya serap tenaga kerja yang timbul akibat adanya kesenjangan antara kebutuhan dunia kerja dengan lulusan pendidikan SMK. Dalam pedoman Praktik Kerja Lapangan (PKL) (Dikmenjur, 2018, hlm. 11) mengatakan bahwa pelaksanaan PKL berlandaskan prinsip-prinsip :

- 1) Pendidikan kejuruan dinilai efisien apabila tempat pelatihan adalah replikasi di mana siswa akan bekerja.
- 2) Penggunaan alat dan mesin yang sama dalam mengerjakan tugas-tugas latihan, dapat mencapai efektivitas pendidikan kejuruan.
- 3) Pendidikan kejuruan dinilai efektif, apabila mampu membentuk kebiasaan berpikir dan bekerja siswa sesuai yang disyaratkan oleh profesi itu sendiri.

- 4) Pendidikan kejuruan dinilai efektif apabila tiap kepentingan siswa, pengetahuan, dan keterampilan mampu di modali hingga tingkatan tertinggi.
- 5) Pendidikan kejuruan dinilai efektif apabila dapat memberikan pekerjaan dan kepada seseorang yang perlu dan ingin memperoleh manfaat.
- 6) Pendidikan kejuruan dinilai efektif apabila pengalaman pelatihan dapat menciptakan kebiasaan kerja yang baik dan secara konsisten dilakukan dengan tepat, sehingga selaras dengan keperluan pekerjaan.
- 7) Ada kinerja minimum yang harus dimiliki dan dipertahankan pada setiap posisi, agar tetap bekerja pada jabatan tersebut.
- 8) Proses penegakan budaya kerja yang efektif tercapai apabila pelatihan diberikan dalam bentuk kegiatan yang jelas.
- 9) Pengalaman para ahli pekerja di bidangnya adalah sumber terpercaya untuk mengetahui cara penyelesaian suatu pekerjaan tertentu.
- 10) Setiap tugas memiliki karakter (*body of content*) yang berlainan..

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa aktualisasi Praktik Kerja Industri (Prakerin) dilandasi atas prinsip pendidikan kejuruan yang telah teruji kehandalannya. Dalam artian, pendidikan kejuruan akan berlangsung efektif jika :

- 1) Tempat pelatihan/magang merupakan replikasi siswa akan bekerja.
- 2) Cara penyelesaian tugas-tugas pelatihan yang diberikan menggunakan cara, alat, dan mesin yang sama seperti di tempat siswa akan bekerja.
- 3) Pengalaman yang diperoleh mampu membentuk kebiasaan dan cara berpikir siswa yang sesuai dengan instruksi pekerjaan.
- 4) Mampu memodali minat, pengetahuan, dan keterampilan siswa pada tingkat tertinggi.
- 5) Memberikan profesi pada siswa yang menginginkan.
- 6) Pelatihan yang diberikan mampu membentuk kebiasaan kerja dan berpikir siswa yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
- 7) Siswa memiliki kemampuan minimum agar dapat tetap bekerja pada jabatan tersebut.

- 8) Mengetahui informasi pelatihan pekerjaan yang bersumber dari tenaga kerja ahli.
- 9) Pelatihan yang diberikan merupakan pekerjaan yang nyata.

**f. Pola dan Alur Penyelenggaraan Praktik Kerja Industri (Prakerin)**

Aktualisasi Praktik Kerja Industri (Prakerin) diperlukan persiapan dan perencanaan yang tepat agar terealisasi dengan efektif dan efisien. Pihak sekolah dan pihak industri perlu meninjau kembali antara penerimaan siswa dengan penyesuaian jadwal praktik pelaksanaan Prakerin.

Pola penyelenggaraan Prakerin dalam pedoman Praktik Kerja Lapangan (PKL) (Dikmenjur (2018, hlm. 15-18) mengatakan bahwa Prakerin dapat dilaksanakan harian (120 sampai dengan 200 hari efektif), mingguan (24 sampai dengan 40 minggu efektif), atau bulanan (6 sampai dengan 10 bulan efektif).

Dikmenjur (2018, hlm. 19) mengatakan bahwa alur pelaksanaan PKL sebagai berikut:

- 1) Perencanaan program PKL, terdiri atas : pemilihan kompetensi dan penetapan DU/DI, penyusunan program PKL, pembekalan peserta, dan penetapan pembimbing.
- 2) Pelaksanaan program PKL, terdiri atas : penyusunan jurnal PKL, monitoring PKL dan penyusunan dokumentasi portofolio.
- 3) Penilaian PKL, terdiri atas : penilaian pembimbing, sertifikasi DU/DI, dan pelaporan nilai. Penilaian PKL berisi ranah sikap, pengetahuan, dan keterampilan.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pelaksanaan Praktik Kerja Industri (Prakerin) dapat disimpulkan bahwa sebelum melaksanakan kegiatan Prakerin, sekolah dan industri perlu berkoordinasi dan merencanakan teknis pelaksanaan Prakerin di DU/DI yang mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian, hal ini perlu dilakukan guna memberikan kejelasan antara pihak penyelenggara Prakerin yaitu sekolah dengan DU/DI untuk menjamin kelancaran pelaksanaan Prakerin serta tercapainya konsep *link and match* yang disiarkan oleh Pemerintah.

### **g. Penilaian Praktik Kerja Industri (Prakerin)**

Dikmenjur (2018, hlm. 31) mengatakan bahwa penilaian PKL menjadi tanggung jawab mitra industri. Penilaian diserahkan kepada mitra industri dengan pedoman dan kriteria penilaian dari sekolah. Lebih lanjut (Dikmenjur, 2018, hlm. 31) mengatakan bahwa penilaian proses dan hasil kegiatan PKL sebagai berikut :

#### 1) Penilaian Siswa

Tonggak penilaian hasil belajar siswa di DU/DI mencakup penilaian sikap, pengetahuan, dan keterampilan dengan rentang predikat: 86-100 kategori “amat baik”, 70-85 kategori “baik”, dan <70 kategori “kurang”. Nilai 70 adalah batasan kelulusan berdasarkan tolak ukur minimum perolehan kompetensi DU/DI.

#### 2) Pemberian Sertifikasi PKL

Institusi pasangan harus penyerahan sertifikat pada siswa dan pembimbing sekolah yang lulus dari PKL. Peserta magang yang telah memenuhi standar diberikan sertifikat magang, dan yang tidak memenuhi standar diberikan surat keterangan telah mengikuti magang.

#### 3) Pelaporan Nilai PKL

Pelaporan nilai PKL terdiri dari nilai rapor PKL pematapan kompetensi yang diakui sebagai nilai Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan nilai rapor realisasi Pendidikan Sistem Ganda yang bersumber dari nilai pembimbing industri dan pembimbing sekolah yang mencakup nilai sikap, pengetahuan, dan keterampilan tiap kompetensi dasar yang dipelajari di DU/DI dan di sekolah.

#### 4) Monitoring Pelaksanaan PKL

Monitoring dilakukan untuk memperoleh *output* sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan PKL. Kegiatan monitoring pelaksanaan PKL meliputi penempatan, penyusunan program PKL, materi PKL, pelaksanaan program PKL, ketekunan pendampingan, tantangan pelaksanaan semasa siswa PKL.

Hamalik (2007, hlm 120-126) mengatakan bahwa penilaian hasil pelatihan meliputi hal-hal sebagai berikut :

#### 1) Aspek Pengetahuan

Aspek pengetahuan merupakan peran utama dalam perumusan tujuan penelitian sehingga menjadi prioritas penilaian. Ranah aspek pengetahuan mempunyai tujuan untuk mengendalikan siswa dalam mengenal fakta-fakta, kecakapan dalam memahami konsep dan teori, keahlian dalam menentukan prinsip-prinsip yang terkandung dalam materi pelatihan, kemampuan siswa menganalisis masalah dan menyelesaikan masalah, dan kemampuan siswa dalam hal kegiatan dan produk yang dihasilkan.

## 2) Aspek Keterampilan

Penilaian dilaksanakan setelah pelatihan selesai, hal ini dilakukan untuk mengetahui perkembangan keterampilan siswa yang mencakup aspek-aspek sebagai berikut :

- a) Aspek keterampilan kognitif, dapat digambarkan dengan persoalan yang familiar untuk diselesaikan sebagai upaya menentukan tingkat akurasi, dan kesiapan individu melalui latihan jangka panjang.
- b) Aspek keterampilan psikomotor, yaitu penggunaan tindakan saat melakukan pekerjaan nyata, berbasas pada akurasi, kesigapan, kualitas kinerja secara objektif.
- c) Aspek keterampilan reaktif, yaitu serta merta diimplementasikan dengan pengamatan objektif akan tingkah laku pendekatan atau penghindaran.
- d) Aspek keterampilan interaktif, yaitu perwujudan secara spontan dengan memperhatikan kepiawaian dan kaidah seseorang melakukan interaksi sosial pada kondisi tertentu.

## 3) Aspek Sikap

Penilaian dalam aspek ini mencakup unsur penghargaan, minat, nilai, kesadaran, dan watak.

Berdasarkan uraian di atas, memperoleh kesimpulan bahwa penilaian Prakerin mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap siswa selama melaksanakan kegiatan Prakerin.

### 3. Kesiapan Kerja

#### a. Pengertian Kesiapan Kerja

Slameto (2010, hlm. 113) menjelaskan bahwa kesiapan adalah situasi yang membuat seseorang siap untuk merespon atau menjawab dengan cara tertentu terhadap suatu keadaan. Kesiapan memiliki peran penting dalam jati diri seseorang, salah satunya siswa. Adanya kesiapan siswa dapat merasa percaya diri dalam melakukan kegiatan pembelajaran. Dalyono (2012, hlm. 52) berpendapat bahwa seseorang akan melakukan kegiatan pembelajaran wajib memiliki kesiapan yaitu memiliki kapabilitas jasmani, psikis, dan alat belajar. Kesiapan berpengaruh pada seseorang yang akan melakukan pekerjaan, dengan adanya kesiapan dapat melancarkan pekerjaan dapat dan dapat membuka peluang untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) versi online (kbbi.web.id) mengatakan bahwa kerja didefinisikan sebagai aksi yang dilakukan untuk mencari nafkah, dan pekerjaan. Kuswana (2013, hlm. 5) menjelaskan bahwa kerja merupakan kesibukan daya pikir dan fisik seseorang untuk mencapai misi tertentu dengan efektif dan efisien serta mengasung penambahan nilai dalam kehidupan.

Islam menafsirkan bahwa bekerja merupakan perintah Allah SWT dan sunnah Rasulullah SAW, maka sebagai calon tenaga kerja patut mempunyai kesiapan kerja yang kukuh supaya mendapatkan pekerjaan yang diridhoi-Nya. Bekerja menurut Islam tidak boleh sekedar bekerja, atau bekerja untuk kepentingan jasmani dan duniawi, melainkan harus berlandaskan nilai-nilai tertentu. Allah SWT memerintah hamba-Nya untuk bekerja dan beramal shaleh dan mencari nafkah dari sumber yang baik, hal ini sesuai dengan Q.S Al-Jumuah ayat 10 berikut ini :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : “Apabila shalat telah dilaksanakan. maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung”.

Ayat di atas menjelaskan bahwa apabila shalat wajib sudah ditunaikan di awal waktu secara berjamaah di masjid, kemudian berpencarlah di bumi untuk kembali

bekerja dan berbisnis dalam rangka mengejar karunia Allah, rezeki yang halal, berkah, dan tumpah ruah dan melimpah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya saat shalat kendati ketika bekerja atau berbisnis supaya memperoleh maslahat. Ayat yang menjelaskan mengenai kerja, yaitu Q.S At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : “Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Q.S At-Taubah ayat 105 menjelaskan bahwa Allah memberikan perintah kepada Rasul-Nya untuk menyuarakan pada kaum muslimin untuk bertaubat dan membersihkan diri dari dosa-dosa melalui sedekah, zakat dan melakukan amal sholeh sebanyak mungkin.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam Islam bekerja merupakan perintah Allah SWT dan sunah Rasulullah SAW. Dalam bekerja sebaiknya seseorang harus memiliki kesiapan kerja yang baik demi kelancaran dalam bekerja dan memperoleh ridho Allah SWT.

Menurut Firdaus (2012, hlm. 402) mengatakan bahwa kesiapan kerja dikatakan sebagai suatu proses dan tujuan sehubungan dengan ekspansi kerja siswa dalam hal sikap, nilai, pengetahuan, dan keterampilan. Selain itu, Caballero & Walker (2010, hlm. 41) mengatakan bahwa kesiapan kerja adalah tingkat sikap dan kualitas yang dimiliki siswa sehingga membentuk kesiapan untuk menjadi sukses di lingkungan kerja. Agusta (2014, hlm. 135) mengatakan bahwa kesiapan kerja adalah daya muat seseorang dalam mengembangkan keterampilan kerjanya mencakup sains dan keahlian, serta sikap.

Berdasarkan uraian di atas diperoleh kesimpulan bahwa kesiapan kerja adalah keadaan individu yang mempunyai kemampuan, keterampilan, sikap, untuk menunjang individu tersebut dalam melakukan kegiatan pekerjaan.

## **b. Tujuan Kesiapan Kerja**

Slameto dalam Saputra & Sukirno (2020, hlm. 141) mengategorikan tujuan kesiapan yaitu sebagai persiapan pengambilan keputusan, sebagai sarana menumbuhkan rasa percaya diri, sebagai sarana refleksi diri, sebagai sarana keyakinan diri, mengenali peluang yang baik, sebagai sarana menemukan ide dan apa yang dapat dilakukan dalam kurun waktu tertentu dan sebagai persiapan untuk melakukan hal-hal baru dalam hidup.

Fuaddi (2018, hlm 25) mengategorikan bahwa tujuan kerja berdasarkan pandangan islam sebagai berikut :

1) Melengkapi keperluan sendiri dan keluarga.

Bekerja menurut islam adalah mencukupi keperluan sendiri, keluarga termasuk istri, anak, dan orang tua). Islam menafsirkan hal kerja seperti sumbangan, ibadah dan perbuatan shaleh.

2) Melengkapi ibadah dan kepentingan sosial

Bekerja dianggap sebagai ibadah yang sakral begitu pula dengan harta dan benda yang dihasilkan. Perlengkapan dan manusia merupakan hal yang diperlukan dalam menghasilkan suatu benda melalui proses kerja, sehingga orang tersebut memperoleh hak atas kerjanya, dan harta benda tersebut perlu disedekahkan.

3) Menyapu dosa-dosa tertentu yang tidak dapat dihapuskan dengan shalat, puasa dan shadaqah

Berlandaskan pada sabda Rasulullah SAW dapat ditarik makna bahwa terdapat dosa yang tidak dapat dihapuskan dengan shalat, puasa, haji maupun umrah, dosan tersebut dapat dihapuskan dengan kegigihan manusia dalam mencari rizki, atau dapat diartikan Islam menganjurkan kepada umatnya untuk pantang menyerah dalam mencari nafkah. (HR. Thabrani).

Berdasarkan uraian di atas dapat diperoleh makna bahwa tujuan kesiapan kerja yaitu menunjang seseorang dalam memutuskan karir yang selaras dengan kemampuan dan keahliannya dalam bekerja, dengan keputusan karir tersebut seseorang dapat bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup baik untuk keperluan sendiri dan keluarga maupun

orang lain (sedekah) dalam meringankan beban orang tersebut serta menghapus kekufuran yang pernah dilakukan semasa hidup di dunia.

### **c. Manfaat Kesiapan Kerja**

Dirwanto dalam Adityagana dkk (2018, hlm. 19) mengkategorikan bahwa manfaat kesiapan kerja sebagai berikut :

- 1) Kesiapan kerja dapat memberikan manfaat dalam proses seleksi pegawai.
- 2) Kesiapan kerja dapat memaksimalkan produktivitas.
- 3) Seseorang yang memiliki kesiapan kerja akan membantu seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.
- 4) Kesiapan kerja digunakan sebagai pengembangan sistem remunerasi.

Achmad dalam Muspawi & Lestari (2020, hlm. 116) mengatakan bahwa manfaat kesiapan kerja dikategorikan sebagai berikut :

- 1) Menafsirkan standar kerja dan pencapaian harapan.
- 2) Sebagai syarat penyaringan pegawai.
- 3) Mengembangkan produktivitas.
- 4) Sebagai pijakan untuk membenahan sistem remunerasi.
- 5) Mempermudah untuk beradaptasi dengan perubahan.
- 6) Penyerasian antara perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan uraian di atas diperoleh kesimpulan bahwa kesiapan kerja dapat memberikan manfaat baik untuk pegawai atau perusahaan. Manfaat yang diperoleh perusahaan yaitu kesiapan kerja dapat digunakan sebagai dasar pengembangan sistem remunerasi, bermanfaat dalam proses seleksi pegawai, sinkronisasi antara perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi, dan meningkat produktivitas kerja suatu perusahaan, serta perusahaan dapat mengukur harapan yang ingin dicapai yang diukur berdasarkan kesiapan kerja yang dimiliki pegawainya sedangkan untuk pegawai yaitu memberikan gambaran mengenai standar kerja yang dibutuhkan lapangan pekerjaan dan memberikan manfaat dalam beradaptasi dengan perubahan-perubahan di lingkungan kerja maupun secara global.

#### **d. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja adalah sikap yang patut dimiliki individu seraya dalam menemui dunia kerja. Yanto dalam Riyanti & Kasyadi (2021, hlm. 48) mengatakan bahwa timbulnya kesiapan kerja pada siswa ditandai dengan adanya pertimbangan hal-hal berikut ini:

- 1) Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif. Kecukupan usia siswa akan memperhitungkan suatu hal dari berbagai sisi, dengan menghubungkan hal-hal lain berdasarkan pengamatan atau pengalaman seseorang.
- 2) Mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain. Memperbanyak koneksi dengan banyak orang diperlukan untuk kolaborasi dengan rekan di dunia kerja, dalam hal ini siswa patut berkomunikasi dengan banyak orang.
- 3) Mempunyai sikap kritis. Sikap kritis diperlukan untuk memperbaiki kekeliruan terdahulu, kemudian cakap dalam mengambil keputusan dalam bertindak. Menilai disini berlaku untuk kekeliruan atas diri sendiri dan orang lain sehingga menimbulkan inspirasi, tanggapan dan inisiatif.
- 4) Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual. Pekerjaan itu membutuhkan tanggung jawab masing-masing karyawan. Tanggung jawab berasal dari siswa ketika ia telah melangkahi kedewasaan jasmani dan psikis bersama dengan kesadaran siswa.
- 5) Mempunyai keberanian untuk beradaptasi dengan lingkungan. Menyesuaikan diri dengan lingkungan, khususnya lingkungan kerja adalah modal untuk berkomunikasi dengan lingkungan, dapat dimulai sebelum siswa memasuki dunia pekerjaan yang diterima dari pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin).
- 6) Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha untuk mengikuti perkembangan bidang keahliannya. Ambisi untuk maju dapat menjadi dasar dalam meningkatkan kemauan siswa agar menjadi lebih baik, upaya yang dilakukan adalah mengikuti pengembangan area ekspansi.

Kuswana (2013, hlm. 164) mengatakan bahwa ciri-ciri yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebagai berikut :

- 1) Kecakapan dalam pengetahuan dan pemahaman mengenai pekerjaannya sesuai dengan posisi yang ditempati.
- 2) Mengetahui syarat kerja atas dasar dimensi, pengetahuan faktual, konseptual, dan prosedural, serta pengetahuan yang berhubungan.
- 3) Mengetahui dan berusaha untuk berperilaku sebagai tenaga kerja yang kompeten.
- 4) Menerapkan perspektif positif, minat, dan motivasi terhadap aturan yang diterapkan di tempat kerja.
- 5) Bersikap positif dan siap menanggung resiko atas pekerjaan dan lingkungan
- 6) Fasih dalam menyelesaikan perkara pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, diperoleh kesimpulan bahwa kesiapan kerja siswa ditandai dengan kecakapan siswa dalam mempertimbangkan segala sesuatu dengan logis dan objektif, memiliki kematangan pengetahuan, keterampilan, bersikap kritis, bertanggung jawab dan memiliki motivasi serta ambisi untuk melakukan pengembangan kompetensi keahliannya sesuai dengan perkembangan zaman, juga mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

#### **e. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja**

Menurut Brady dalam Muspawi & Lestari (2020, hlm. 114-115) mengatakan bahwa aspek-aspek dari kesiapan kerja terdiri atas :

- 1) *Responsibility* (tanggung jawab), tercermin dengan individu bekerja sesuai dengan durasi yang telah ditentukan, mempunyai tanggung jawab atas peralatan dan perlengkapan yang dipakai dalam bekerja, memiliki standar kerja yang sempurna, dapat mengendalikan waktu dengan baik, dan mampu memelihara rahasia organisasi.
- 2) *Flexibility* (mudah menyesuaikan), tercermin dengan kemampuan individu untuk menyesuaikan perubahan di tempat kerja, dan siap beradaptasi dengan perubahan agenda, kewajiban, dan durasi kerja yang ditentukan organisasi.
- 3) *Skills* (keterampilan), adalah orang yang menyadari kemampuan dan keterampilan yang digunakan dalam situasi kerja baru, mampu mengidentifikasi keahlian kerja,

dan siap untuk memperoleh keterampilan dengan mengikuti pelatihan karyawan tertentu.

- 4) *Communication* (komunikasi), merupakan kecakapan individu dalam berkomunikasi secara interpersonal di tempat kerja, mampu menerima titah dari atasan maupun rekan kerja, dan handal dalam mengajukan bantuan, memperbolehkan orang lain untuk memuji dan mengkritik pekerjaannya, dan memerintah serta mengetahui kiat dalam meminta bantuan dan menerima pujian atau kritikan, serta kemampuan individu untuk segan dan berteman dengan rekan kerja.
- 5) *Self view* (pandangan diri), merupakan individu yang memiliki kepercayaan atas kompetensi diri yang dimiliki, keyakinan atas kemampuan diri yang dimiliki, toleransi, kepercayaan dan rasa percaya diri yang ada dalam diri..
- 6) *Health and safety* (kesehatan dan keselamatan), merupakan individu yang siap mempertahankan kesehatan baik secara fisik maupun psikologis dan memprioritaskan keamanan dalam pengoperasian mesin, dan menaati peraturan ketenagakerjaan.

Pool & Sewell dalam Muspawi & Lestari (2020, hlm. 114) mengatakan bahwa aspek kesiapan kerja terdiri atas :

- 1) Keterampilan, dalam hal ini mencakup kompetensi yang diperlukan untuk melakukan berbagai kewajiban atas pelatihan dan pengalaman yang dicapai, praktis, kreatif dan inovatif, dan mampu menyelesaikan masalah
- 2) Pengetahuan, dalam artian pendidikan menjadi patokan individu untuk ahli dalam bidangnya maka dari itu dasar sebagai sarjana patut memiliki wawasan yang luas.
- 3) Pemahaman, yaitu kecakapan individu untuk fasih dalam suatu hal, yang dapat memberikan dorongan untuk mencapai kepuasan.
- 4) Atribut kepribadian, artinya individu yang berkepribadian baik akan memudahkannya untuk menghasilkan potensi baru pada diri seperti etika dalam bekerja, bertanggung jawab, pantang menyerah, memiliki manajemen waktu yang

baik, individu yang selalu berpikir kritis atas segala hal, cakap dalam berkomunikasi dan bekerja dengan rekan.

Berdasarkan uraian di atas, diperoleh kesimpulan bahwa seseorang yang sudah memiliki kesiapan dalam bekerja dapat terlihat dari kemampuan dan kemauan dalam bekerja. Kemampuan tercermin dari keterampilan, pengetahuan, pemahaman, dan atribut kepribadian yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, serta dapat berkomunikasi dengan baik di tempat kerja. Kemauan tercermin dari seseorang yang bertanggung jawab dan percaya diri terhadap hasil kerjanya, fleksibel dalam menghadapi perubahan yang terjadi dalam pekerjaannya serta mengutamakan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.

#### **f. Prinsip-Prinsip Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja terus-menerus menghadapi perubahan sebagai akibat dari perkembangan yang terjadi pada individu dengan berlandaskan prinsip tertentu. Slameto (2010, hlm. 115) berpendapat bahwa terdapat empat prinsip kesiapan yaitu :

- 1) Segala aspek pertumbuhan dalam konteks berinteraksi yang dialami individu memiliki timbal balik.
- 2) Individu mengalami kedewasaan fisik dan roh seiring berjalanya waktu. Dalam proses pendewasaan tersebut individu akan mengenal dan memperoleh suatu manfaat berdasarkan pengalaman yang pernah mereka alami.
- 3) Pengalaman-pengalaman berpengaruh positif terhadap kesiapan, karena individu akan mengalami dan mempertimbangkan segala hal dalam bertindak.
- 4) Kesiapan dasar bagi individu akan terbentuk melalui kegiatan dalam jangka waktu tertentu selama individu mengalami masa pertumbuhan.

Irham (2013, hlm.16) mengategorikan bahwa dalam Islam seseorang yang bekerja harus berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan dilakukan berdasarkan pengetahuan (QS. 17:36).
- 2) Pekerjaan patut dilakukan atas kecakapan individu dalam bidangnya, hal ini sesuai dengan Hadits Shahih riwayat Al-Bukhari yang menjelaskan bahwa segala hal perlu diserahkan kepada ahlinya, jika tidak akan memperoleh kebinasaan pada suatu saat.

- 3) Mengarah kepada kualitas (QS. 67:22).
- 4) Pekerjaan patut dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab (QS. 9: 105).
- 5) Pekerjaan dilakukan dengan antusias dan etika kerja yang tinggi, ini dijelaskan dalam hadits sebagai orang yang masih menebar benih, bahkan jika hari akan berakhir.
- 6) Individu mempunyai hak untuk menerima upah atas jasa yang dilakukan, (QS. 53: 31) dan (H. R. Al-Bukhari).
- 7) Bertolak dari sabda Nabi sehubungan dengan nilai segala jenis pekerjaan, tergantung pada niat yang dimiliki, karena niat berfungsi untuk mendorong batin seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan.
- 8) Islam mengajarkan bahwa pekerjaan atau amal adalah bentuk keberadaan manusia, karena keduanya saling berhubungan, dalam Islam dianjurkan untuk mewarisi sebagian harta untuk beramal kepada orang yang membutuhkan (QS. 52: 36-42)
- 9) Menyerap makna pesan dari hadis shahih yang menyampaikan sabda Rasulullah SAW “Orang Mukmin yang kuat lebih disukai Allah”.

Berdasarkan uraian di atas diperoleh kesimpulan terdapat empat prinsip yang mendasari kesiapan kerja, yaitu :

- 1) Mempunyai kedewasaan fisik dan jiwa, kedewasaan tersebut mencerminkan sikap kematangan seseorang salah satunya sikap siap kerja, maka dari itu hal ini perlu dimiliki seseorang untuk memperoleh berbagai manfaat dan pengalaman.
- 2) Segala aspek pertumbuhan dan perkembangan secara bersama-sama membentuk kesiapan kerja baik meliputi perkembangan pengetahuan, keahlian dan keterampilan, serta sikap yang tercermin dengan adanya sikap bertanggung jawab dan sungguh-sungguh dalam bekerja.
- 3) Pengalaman berpengaruh positif dapat membentuk kesiapan kerja, dalam artian seseorang yang melakukan pekerjaan dengan mengharapkan mutu dan hasil yang baik, memiliki etos kerja tinggi, dan sikap siap kerja dapat menghasilkan pengalaman yang berkualitas yang berdampak pada kesiapan kerja seseorang.

- 4) Kesiapan kerja terbentuk dengan adanya pengalaman yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu.

**g. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja tidak tumbuh sendiri, terdapat hal-hal yang memicu untuk mempengaruhi siswa dalam persiapan untuk bekerja dengan optimal. Sukardi dalam Riyanti & Kasyadi (2021, hlm. 47) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja sebagai berikut:

- 1) Faktor-faktor yang bersumber dari dalam diri individu, yaitu:
  - a) Kemampuan intelegensi individu berkontribusi untuk mempertimbangkan kesiapan dalam memasuki dunia kerja, masing-masing individu mempunyai kemampuan intelegensi yang berbeda, tingkat intelegensi mempengaruhi kecakapan individu dalam menyelesaikan masalah.
  - b) Bakat merupakan suatu kapabilitas individu untuk berkembang, bakat patut diidentifikasi secepat mungkin, karena bakat bermanfaat untuk siswa dalam mempersiapkan diri untuk bekerja yang sesuai dengan kompetensinya setelah lulus dari pendidikan kejuruan.
  - c) Minat merupakan psikis individu yang mencakup gabungan perasaan, harapan, prasangka, dan hal lain secara langsung menjuruskan individu untuk memilih suatu pilihan, yang berguna untuk mencapai kesiapan dan prestasi pekerjaan maupun memilih suatu profesi pekerjaan.
  - d) Motivasi merupakan transformasi energi seseorang yang terlihat dari lahirnya perasaan dan reaksi individu untuk mencapai tujuan. Motivasi berpengaruh membentuk kesiapan kerja yang digunakan sebagai persiapan dalam menempuh dunia kerja di abad 21.
  - e) Sikap adalah kesediaan seseorang untuk bertindak terhadap sesuatu. Individu yang menyikapi secara positif mengenai pekerjaan akan mempengaruhi kesiapan kerja individu tersebut.
  - f) Kepribadian merupakan faktor penting untuk menetapkan arah individu dalam memilih jabatan dan membentuk kesiapan kerja individu tersebut.

- g) Nilai yang diadopsi oleh individu menyangkut pekerjaan yang ia pilih dan keberhasilan kerja yang diperoleh akan menimbulkan kesiapan kerja individu.
- h) Hobi adalah kegiatan yang dilakukan oleh individu berdasarkan kesenangannya dalam melakukan suatu hal, hobi berperan penting untuk menentukan kesiapan kerja individu. Individu yang memilih pekerjaan yang sesuai dengan hobinya akan merasa senang sehingga individu akan lebih siap untuk bekerja jika berdasarkan atas hobi yang ia miliki.
- i) Prestasi merupakan kecakapan seseorang dalam kompetensi tertentu, kecakapan individu akan berpengaruh terhadap kesiapan kerja karena individu merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kecakapan yang ia miliki.
- j) Keterampilan merupakan kecakapan seseorang dalam menyelesaikan sesuatu. Keterampilan akan mempengaruhi kesiapan siswa dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keterampilannya.
- k) Memanfaatkan waktu senggang untuk melakukan kegiatan yang menunjang hobi akan memberikan pengaruh kepada kesiapan kerja. Hobi yang terus menerus diasah akan memberikan kecakapan yang baik terhadap pekerjaan tertentu.
- l) Aspirasi dan pengetahuan yang diperoleh di sekolah atau pendidikan lain mampu memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja, hal ini bertolak dari bahwa pendidikan memiliki pengaruh secara teoritis bagi individu untuk mewujudkan cita-citanya.
- m) Wawasan mengenai dunia kerja yang dimiliki seseorang mampu mempengaruhi kesiapan kerja individu. Individu yang mempunyai pengetahuan dunia kerja secara luas dapat lebih mempersiapkan dirinya dari jauh hari sehingga memiliki kesiapan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan kerja di lapangan.
- n) Pengalaman kerja yang pernah dialami individu ketika berada di sekolah maupun perguruan tinggi seperti Praktik Kerja Industri (Prakerin) atau magang dapat mempengaruhi kesiapan kerja individu tersebut, melalui pengalaman kerja individu mengetahui gambaran nyata dunia kerja serta dapat mengembangkan pengetahuan

dan keterampilan yang dimiliki agar nantinya ketika lulus siap dan percaya diri untuk bekerja.

- 2) Faktor yang bersumber dari luar diri siswa mencakup edukasi orang tua, perilaku atau kondisi lingkungan baik teman maupun masyarakat. .

Kardimin dalam Hardianti & Sukirno (2018, hlm. 490) mengatakan bahwa ada dua faktor yang berpengaruh pada kesiapan kerja yaitu :

- 1) Faktor internal, yaitu faktor yang bersumber dari dalam diri siswa meliputi kedewasaan fisik dan psikologis, kreasi, afinitas dan talenta yang dimiliki siswa, tekanan yang dihadapi siswa, serta kemandirian, motivasi dan penguasaan terhadap ilmu tertentu.
- 2) Faktor sosial mencakup kontribusi masyarakat, keluarga, sarana dan prasarana sekolah, informasi dunia kerja dan pengalaman kerja.

Ihsan (2018, hlm. 113) mengatakan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu :

- 1) Faktor kemampuan mencakup keterampilan, pengalaman praktik, dan kreativitas.
- 2) Faktor akademis, mencakup kedisiplinan, dan prestasi belajar.
- 3) Faktor perilaku dan potensi diri mencakup sikap, kemandirian, minat, dugaan masuk dunia kerja dan tingkat kecerdasan.
- 4) Faktor bawaan/warisan mencakup nilai-nilai, keadaan jasmani, dan talenta siswa.

Softi & Oktarina (2012, hlm. 5) mengatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja. Pertama, potensi mencakup motivasi belajar, kondisi ekonomi keluarga, dugaan memasuki dunia kerja yang dipelajari. Kedua, faktor kepribadian siswa termasuk kondisi fisik, mental dan emosional, kebutuhan, motif, dan tujuan, keterampilan, bakat, minat, dan nilai-nilai kehidupan. Ketiga, faktor sekolah dan pelatihan kerja yaitu pengalaman praktik luar/magang, bimbingan vokasional, prestasi belajar sebelumnya, dan informasi pekerjaan. Putriatama dkk (2016, hlm. 1) hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja lulusan SMK dipengaruhi oleh pengalaman, wawasan dunia kerja dan kompetensi kejuruan melalui keterampilan kerja.

Berdasarkan uraian di atas diperoleh kesimpulan bahwa kesiapan kerja timbul akibat adanya faktor dari dalam diri siswa dan luar diri siswa. Faktor dalam diri siswa mencakup kondisi fisik, mental dan emosional siswa, sedangkan faktor dari luar diri siswa meliputi pengalaman yang diperoleh dari sekolah maupun lingkungan seperti pengalaman kerja (Prakerin/PKL/Magang) dan informasi pekerjaan.

#### **h. Pengukuran Kesiapan Kerja**

Winkel dalam Ariyanti & Bowo (2018. hlm. 675) mengatakan bahwa kesiapan kerja dapat diukur berdasarkan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Ilmu pengetahuan, adalah bentuk hasrat dari manusia untuk selalu ingin mengenal penyebab masalah, kejadian, dan lain-lain. Ilmu pengetahuan yang diperoleh siswa dari sekolah akan membentuk kesiapan kerja siswa.
- 2) Keterampilan, mencakup nalar, daya pikir, tanggapan dan kreativitas dalam menghasilkan atau mengubah sesuatu menjadi lebih berharga.
- 3) Sikap dan nilai, adalah kemampuan diri untuk berkontribusi dalam menentukan aksi, hal ini tercermin dengan sikap siswa yang tegas membuat keputusan khususnya berkaitan dengan dunia kerja, sekaligus akan siap dalam mengambil atau membuat keputusan ketika memasuki dunia kerja.

Mathis & Jackson dalam Khadifa dkk (2018, hlm. 5) mengatakan bahwa kesiapan kerja dapat diukur dari *communication* (mencakup kemampuan kerja sama dan komunikasi secara efektif), *flexibility*, *skills*, *self awareness*, dan *problem solving*.

Berdasarkan uraian di atas, diperoleh kesimpulan bahwa tingkat kesiapan kerja seseorang dapat diukur dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- 1) *Communication*, yaitu keahlian siswa dalam berkerja sama dan berkomunikasi dengan baik seperti mampu menyampaikan pesan secara efektif.
- 2) *Flexibility*, yaitu keahlian siswa dalam menyesuaikan diri dalam segala kondisi yang akan dihadapi, seperti kemampuan dalam penyesuaian penggunaan teknologi dan keinginan untuk mengembangkan sikap profesionalisme dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya.

- 3) *Self awareness*, yang terlihat dari sikap kesadaran diri siswa terhadap tanggung jawab dan mempunyai tekad untuk lebih maju.
- 4) *Skills*, mencakup kecakapan dan cekatan siswa dalam mengerjakan sesuatu.
- 5) *Problem solving*, menunjukkan perkembangan siswa dalam memahami potensi diri dan kemampuan penalaran dalam mempertimbangkan alternatif pemecahan masalah.

#### **4. Kaitan antara Praktik Kerja Industri (Prakerin) dengan Kesiapan Kerja**

Sekolah secara sistematis dan berkelanjutan berupaya untuk menciptakan lulusan yang mempunyai kesiapan kerja, hal ini dapat diwujudkan dengan pelaksanaan program yang melibatkan kerja pihak sekolah dengan pihak ketiga (DU/DI), seperti program pendidikan di tingkat SMK yang dikenal dengan Praktik Kerja Industri (Prakerin). Praktik Kerja Industri (Prakerin) adalah pelatihan yang melibatkan siswa, sekolah, dan praktisi ahli di dunia kerja bertujuan untuk menambah kemampuan dan keterampilan siswa agar selaras dengan kompetensi keahlian dan dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja. Dikmenjur (2018, hlm. 2) menjelaskan bahwa Praktik Kerja Industri (Prakerin) adalah proses belajar mengajar yang dilakukan di dunia kerja dalam menerapkan, memantapkan, dan meningkatkan kompetensi siswa dengan melibatkan praktisi berpengalaman di bidangnya.

Praktik Kerja Industri (Prakerin) memberikan bimbingan pada siswa dalam rangka mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan lapangan pekerjaan, sehingga akan memberikan kesiapan kerja pada siswa, hal ini didukung dengan teori Sukardi dalam Riyanti & Kasyadi (2021, hlm. 47) yang mengatakan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh pengalaman kerja siswa saat duduk di sekolah atau di luar sekolah seperti Praktik Kerja Industri (Prakerin), dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyono & Yanto (2015, hlm. 202), Firdaus (2012, hlm. 379), Lestari & Siswanto (2015, hlm 192-193), Triwahyuni & Setiyani (2016, hlm. 68), Fauzi dkk (2017, hlm. 5), Firdaus (2012, hlm. 397) memperoleh hasil bahwa pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin) memberikan pengaruh terhadap kesiapan

kerja siswa. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa Praktik Kerja Industri (Prakerin) saling berkaitan dengan kesiapan kerja siswa.

## B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan bertujuan untuk membedakan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya. Berikut ini merupakan tabel posisi penelitian dahulu, yang berkaitan dengan penelitian penulis.

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian yang Relevan**

<b>No.</b>	<b>Nama Peneliti/Tahun</b>	<b>Judul</b>	<b>Tempat Penelitian</b>	<b>Pendekatan dan Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1)	Ega Putriatama, Syaad Patmanthara, dan R.M Sugandi/2016.	<i>Work Readiness by Vocational School Graduates Viewed from Industrial Work Practice's Experience and Vocational Skills.</i>	SMK TKJ Kabupaten Probolinggo.	Kuantitatif dan analisis jalur.	Hasil penelitian yang diperoleh bahwa kesiapan kerja (Z) lulusan SMK dipengaruhi oleh pengalaman Prakerin (X <sub>1</sub> ), dan kompetensi kejuruan (X <sub>2</sub> ) melalui keterampilan kerja (Y).	Terdapat persamaan pada variabel dan pendekatan yang digunakan yaitu variabel X <sub>1</sub> Prakerin, dan pendekatan kuantitatif.	Terdapat perbedaan pada variabel Y yaitu keterampilan kerja, dan perbedaan pada subjek yang akan diteliti.

2)	Eko Nurcahyono dan Heri Yanto /2012.	Praktik Kerja Industri (Prakerin) dan Kontribusinya Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 1 Pati.	SMK Negeri 1 Pati.	Kuantitatif dan analisis deskriptif.	Terdapat pengaruh positif Prakerin dan kontribusinya terhadap kesiapan kerja siswa.	Terdapat persamaan pada pendekatan dan kedua variabel yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan analisis deskriptif dan variabel Prakerin (X) dan kesiapan kerja (Y) dan persamaan pada yang digunakan.	Terdapat perbedaan pada subjek yang akan diteliti.
----	--------------------------------------	--	--------------------	--------------------------------------	---	---	--

3)	Hery Triwahyuni dan Rediana Setiyani/ 2016.	Pengaruh Prakerin, Prestasi Akademik Mata Diklat Produktif Akuntansi, dan Pemanfaatan Bank Mini Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Kompetensi Keahlian Akuntansi	SMK Yos Sudarso Rembang.	Kuantitatif dan analisis deskriptif.	Terdapat pengaruh Prakerin, prestasi akademik mata diklat produktif akuntansi, dan pemanfaatan bank mini terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 72,5 %.	Terdapat persamaan pada pendekatan dan variabel yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan analisis deskriptif serta variabel $X_1$ yaitu Prakerin dan Y kesiapan kerja.	Terdapat perbedaan pada variabel X yang terdiri dari tiga variabel X dan perbedaan pada subjek yang akan diteliti.
----	---	---	--------------------------	--------------------------------------	--	---	--

4)	Irwan Taufik/2016.	Pengaruh Prakerin Terhadap Kesiapan Kerja Siswa.	SMKN 3 Yogyakarta.	Kuantitatif dan analisis deskriptif	Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara Prakerin dengan kesiapan kerja siswa.	Terdapat persamaan pada kedua variabel yang digunakan yaitu Prakerin (X) dan kesiapan kerja (Y) dan persamaan pada pendekatan kuantitatif dan analisis deskriptif yang digunakan.	Terdapat perbedaan pada subjek yang akan diteliti.
----	--------------------	--	--------------------	-------------------------------------	---	---	--

5)	Isnaini Lestari dan Budi Tri Siswanto/ 2015.	Pengaruh Pengalaman Prakerin, Hasil Belajar Produktif, dan Dukungan Sosial Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK.	SMK Negeri 2 Ciamis.	Kuantitatif dan analisis deskriptif.	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengalaman Prakerin, hasil belajar mata diklat produktif, dan dukungan sosial keluarga terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 32,7 %.	Terdapat persamaan pada variabel $X_1$ yaitu Prakerin dan Y kesiapan kerja dan persamaan pada pendekatan kuantitatif dan analisis deskriptif yang digunakan.	Terdapat perbedaan pada variabel X yang terdiri dari tiga variabel X dan perbedaan pada subjek yang akan diteliti.
----	--	---	----------------------	--------------------------------------	--	--	--

6)	Mochamad Fauzi, Amos Neolaka, Riyan Arthur/2017.	Pengaruh Prakerin, Prestasi Akademik Mata Diklat Produktif Akuntansi, dan Pemanfaatan Bank Mini Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Kompetensi Keahlian Akuntansi	SMK Negeri 1 Cibinong.	Kuantitatif dan analisis deskriptif.	Efektivitas Prakerin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 1 Cibinong Kabupaten Bogor. Efektivitas Praktik Kerja Industri (Prakerin) memberikan determinasi sebesar 50,81 % terhadap kesiapan kerja dengan persamaan regresi memperoleh hasil positif.	Terdapat persamaan pada variabel $X_1$ yaitu Prakerin dan Y kesiapan kerja dan persamaan pada pendekatan kuantitatif dan analisis deskriptif yang digunakan.	Terdapat perbedaan pada variabel X yang terdiri dari tiga variabel X dan perbedaan pada subjek yang akan diteliti.
----	--	---	------------------------	--------------------------------------	--	--	--

7)	Zamzam Zawawi Firdaus/2012.	Pengaruh Unit Produksi, Prakerin, dan Dukungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK.	Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Kabupaten Hulu Sungai Utara.	Kuantitatif dan analisis deskriptif.	Terdapat pengaruh kegiatan praktik unit produksi sekolah, pengalaman Prakerin, dan dukungan keluarga secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja siswa SMK di Kabupaten HSU, menunjukkan nilai positif dan signifikan dengan hasil analisis regresi ganda dari ketiga variabel bebas menunjukkan kontribusi sebesar 0,501 (50,1 %),	Terdapat persamaan pada variabel $X_1$ yaitu Prakerin dan Y kesiapan kerja dan persamaan pada pendekatan kuantitatif dan analisis deskriptif yang digunakan.	Terdapat perbedaan pada variabel X yang terdiri dari tiga variabel X dan perbedaan pada subjek yang akan diteliti.
----	-----------------------------	--	---	--------------------------------------	---	--	--

					dengan taraf signifikan $p < 0,05$ .		
--	--	--	--	--	--------------------------------------	--	--

### **C. Kerangka Pemikiran**

Dalam rangka menghasilkan lulusan SMK yang memiliki kesiapan dalam bekerja dapat diupayakan dengan adanya kolaborasi yang dilakukan antara pihak sekolah dan pihak DU/DI. Kerja sama tersebut dikemas dalam Praktik Kerja Industri (Prakerin). Prakerin diterapkan dalam rangka memberikan kesiapan kerja siswa untuk bekerja di suatu bidang tertentu dengan memiliki kompetensi yang unggul. Penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyono & Yanto (2015, hlm. 202), Firdaus (2012, hlm. 379), Lestari & Siswanto (2015, hlm 192-193), Triwahyuni & Setiyani (2016, hlm. 68), Fauzi dkk (2017, hlm. 5), Firdaus (2012, hlm. 397) memperoleh hasil bahwa pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin) mempengaruhi kesiapan kerja siswa, sedangkan penelitian Taufik (2016, hlm. 55) memperoleh hasil Praktik Kerja Industri (Prakerin) mempengaruhi kesiapan kerja siswa namun tidak signifikan.

Kesiapan kerja merupakan sikap yang perlu dimiliki siswa, hal ini diperlukan karena memiliki kesiapan kerja karyawan memiliki nilai lebih. Yanto dalam Riyanti & Kasyadi (2021, hlm. 48) mengatakan bahwa kesiapan kerja dapat diketahui dengan mempertimbangkan hal-hal berikut pertimbangan yang logis, kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, memiliki sikap kritis, keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual, berani untuk beradaptasi dengan lingkungan, berambisi untuk maju dan selalu berusaha untuk mengikuti perkembangan zaman.

Tenaga kerja yang siap kerja lebih sigap dalam mengatasi persoalan pekerjaan yang timbul. Perusahaan menetapkan kualifikasi yang tinggi pada angkatan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Caballero & Walker, (2010, hlm. 41-42) berpendapat bahwa perusahaan telah memiliki kriteria penilaian pada lulusan yang siap kerja. Tenaga kerja yang siap pakai dipercaya memiliki kompetensi tinggi, hal tersebut mengindikasikan tenaga kerja tersebut dapat mengikuti perkembangan pengetahuan dan teknologi. Tenaga kerja yang siap pakai juga dinilai mandiri, tanpa adanya pengetahuan, keterampilan, dan kemandirian yang tinggi calon tenaga kerja sukar bersaing dalam mencari pekerjaan. Pada kenyataannya, kesiapan kerja siswa di Indonesia masih tergolong rendah. Pada tingkat pendidikan SMK, TPT didominasi

oleh tingkat pendidikan SMK dengan persentase sebesar 13,55 persen. Bertolak dari hal tersebut, ditemukan kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi dan Keuangan Lembaga di SMK Pasundan 1 Kota Bandung tergolong rendah, dibuktikan dengan data penelusuran lulusan pada tahun 2021 sebesar 36,57 persen bekerja dan 2,86 persen berwirausaha. Samsudi dalam Muliati (2007, hlm. 2) mengatakan bahwa daya serap lulusan SMK dalam merambah dunia kerja idealnya berkisar antara 80-85%, sedangkan lulusan SMK Pasundan 1 Kota Bandung yang bekerja kurang dari 80 persen, selain itu hasil wawancara melalui aplikasi sosial media *whatsapp*, 9 dari 15 siswa berasumsi bahwa mereka belum siap untuk merambah dunia kerja dengan alasan kompetensi yang dimiliki belum layak untuk melamar dan memperoleh pekerjaan, mereka lebih memilih untuk melanjutkan pendidikan agar memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang lebih menunjang untuk bersaing dengan tantangan dunia kerja dan minimal tingkat pendidikan Sarjana yang mayoritas digunakan dalam syarat lowongan pekerjaan suatu perusahaan menjadi alasan mereka untuk melanjutkan pendidikan dibandingkan bekerja. Kurangnya rasa percaya diri terhadap kompetensi yang dimiliki siswa mengindikasikan menjadi penyebab rendahnya tingkat kesiapan kerja siswa, dalam hal ini Prakerin diterapkan sebagai bentuk upaya lembaga pendidikan dalam meningkatkan kesiapan kerja siswa. Prakerin merupakan gabungan kegiatan pembelajaran di sekolah dan di perusahaan, dikemas dalam bentuk program pengalaman kerja yang dilaksanakan siswa di tempat kerja dalam rangka mencapai tingkat keterampilan profesional. Pelaksanaan Prakerin memberikan pengetahuan dan pengalaman pada siswa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman tersebut dapat dilihat dari aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja selama dan setelah Prakerin berlangsung sesuai dengan penilaian yang ditetapkan oleh Dikmenjur (2018, hlm. 2) dan penilaian hasil pelatihan menurut Hamalik (2007, hlm 120-126).

Softi & Oktarina (2012, hlm. 5) mengatakan bahwa faktor sekolah dan pelatihan kerja meliputi pengalaman praktik luar/magang, bimbingan vokasional, prestasi belajar sebelumnya, dan informasi pekerjaan dapat membentuk kesiapan kerja siswa. Putriatama dkk (2016, hlm. 1) mengatakan bahwa kesiapan kerja lulusan SMK

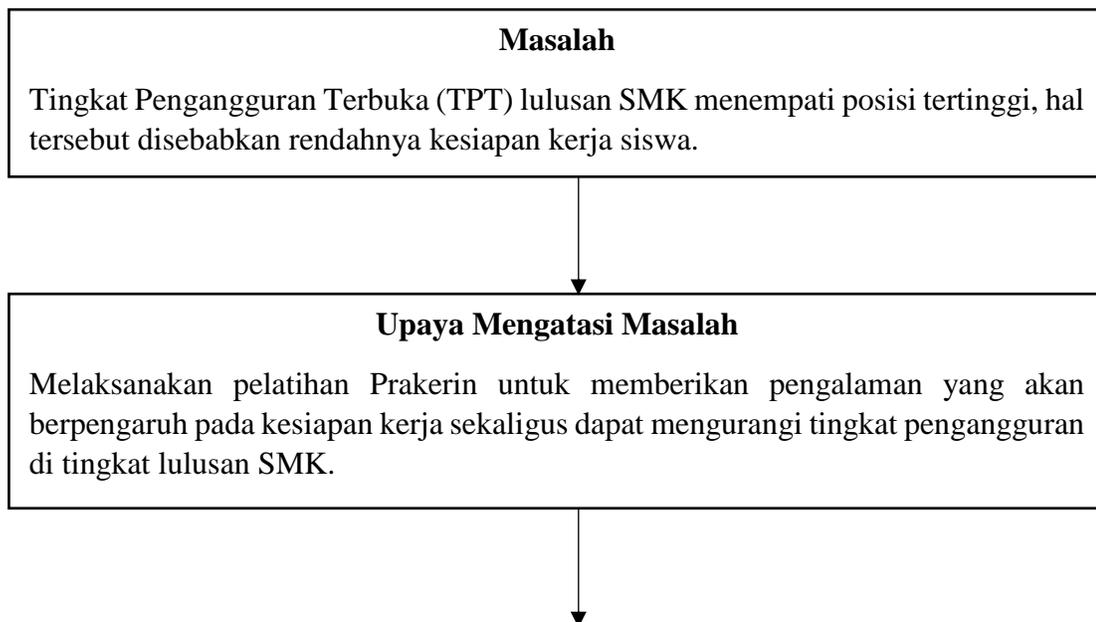
dipengaruhi oleh pengalaman, pemahaman mengenai dunia kerja dan kompetensi vokasi yang diperoleh melalui keterampilan vokasional.

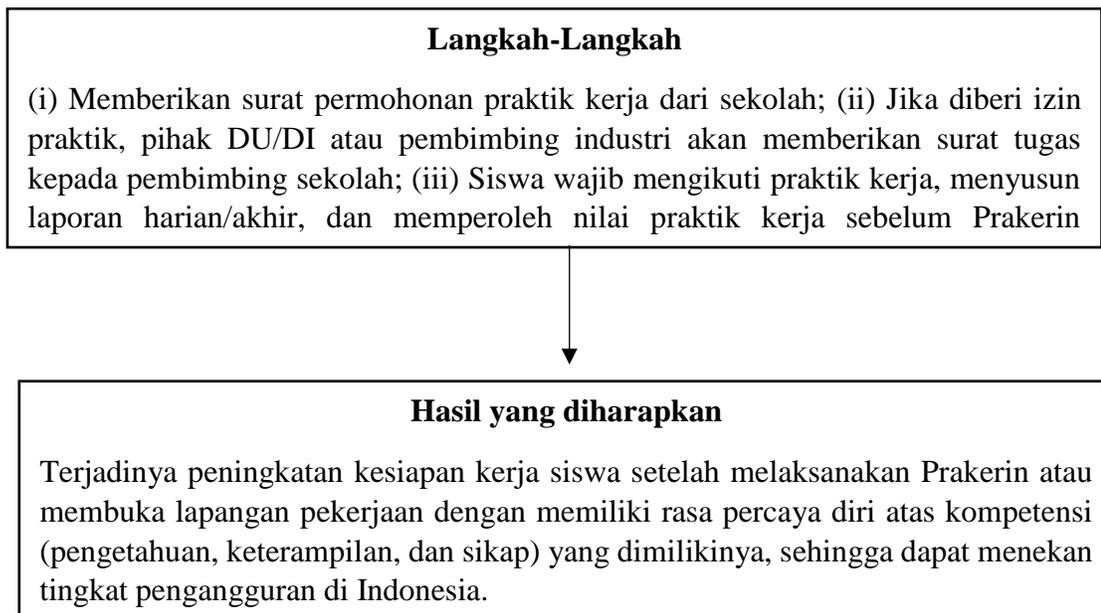
Berdasarkan uraian di atas, penulis berasumsi bahwa permasalahan dari rendahnya kesiapan kerja siswa dapat diminimalisir dengan mengikuti pelatihan kompetensi siswa secara sungguh-sungguh dan selaras dengan bidangnya, hal ini perlu dilakukan sebagai upaya dalam mengembangkan kompetensi siswa agar selaras dengan syarat kebutuhan di dunia kerja. Praktik Kerja Industri (Prakerin) adalah pelatihan yang melibatkan siswa, sekolah, dan praktisi ahli di dunia kerja bertujuan untuk mengembangkan kecakapan siswa agar selaras dengan keahlian dan dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja, melalui Praktik Kerja Industri (Prakerin) siswa memperoleh tuntunan dari tenaga profesional. Arahan dan bimbingan tersebut akan diperoleh pengembangan kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan lapangan pekerjaan yang secara langsung mampu membentuk rasa percaya diri siswa dalam menghadapi tantangan dunia kerja di masa depan.

Kerangka pemikiran ini digambarkan ke dalam bagan sebagai berikut :

### **Bagan 2. 1**

#### **Kerangka Pemikiran**





Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, paradigma pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Bagan 2. 2**  
**Paradigma Pemikiran**



Keterangan :

Variabel X : Praktik Kerja Industri (Prakerin)

Variabel Y : Kesiapan Kerja

—————> : Menunjukkan garis pengaruh X terhadap Y.

## **D. Asumsi dan Hipotesis**

### **1. Asumsi**

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) versi online (kbbi.web.id) “Asumsi adalah dugaan yang diterima sebagai dasar”. Dalam artian bahwa asumsi merupakan dugaan atau titik tolak yang pemikirannya diterima oleh peneliti. Berdasarkan hasil pemikiran peneliti terhadap kutipan pernyataan ahli dan penelitian terdahulu, asumsi pada penelitian ini yakni :

- a. Karir berperan penting bagi kelangsungan hidup individu. Individu akan mengeksplorasi jenis-jenis profesi yang dapat diambil dan akan berupaya untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensinya di bidang karir, hal ini dilakukan individu untuk memperoleh suatu pekerjaan agar dapat menunjang kehidupannya.
- b. Tujuan khusus Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yaitu membentuk kesiapan siswa dalam bekerja, baik secara mandiri atau bekerja di DU/DI sebagai tenaga kerja tingkat menengah yang profesional selaras dengan bidang keahlian yang diminati.
- c. Prakerin dapat membentuk kesiapan siswa dalam bekerja. Melalui Prakerin siswa memperoleh pengetahuan, keterampilan, sikap dan pengalaman mengenai kondisi dunia kerja secara nyata.
- d. Setelah melaksanakan Prakerin siswa dapat bekerja sesuai dengan bidang dan tuntutan pekerjaan, siswa merasa lebih percaya diri untuk mencari pekerjaan, dan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

## **2. Hipotesis**

Hipotesis adalah respons sementara dari rumusan masalah dalam penelitian, sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori dan penemuan penelitian sebelumnya dari penelitian terdahulu, belum berlandaskan pada fakta empiris yang diketahui melalui pengumpulan data.

Bertolak dari asumsi yang disajikan, maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah terdapat pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin) terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi dan Keuangan Lembaga SMK Nasional Bandung Tahun Ajaran 2021/2022.