

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Kajian Teori

1. Praktik Kerja Lapangan (PKL)

a. Pengertian Praktik Kerja Lapangan

Hamalik dalam Rizki dkk., (2017, hlm. 90) mengatakan bahwa Praktik Kerja Lapangan adalah suatu program pelatihan dari pengembangan kegiatan pembelajaran yang sudah dilakukan baik pengetahuan maupun keterampilan yang diselenggarakan di luar lingkungan sekolah atau di lapangan seperti lingkungan kerja. Peserta dapat memadukan antara teori proses yang telah diperolehnya di kelas dengan pengalaman praktis. Djojonegoro dalam Sakti (2020, hlm. 12) mengatakan bahwa PKL merupakan bentuk dari penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kejuruan dengan menggabungkan program pendidikan di sekolah dengan penguasaan keahlian secara terpadu dan sinkron dengan cara terjun langsung ke dunia kerja untuk mencapai tingkat keahlian tertentu. Wibowo dalam Pratama dkk., (2018, hlm. 6) menjelaskan bahwa Prakerin atau PKL adalah suatu bentuk kolaborasi antara SMK dengan dunia usaha atau dunia industri yang dilakukan oleh sekolah dengan memberikan tanggungjawab kepada pihak industri untuk mengarahkan peserta didik untuk kompetensi yang sesuai dengan kurikulum. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan atau Kemendikbud (2018, hlm. 2) mengatakan bahwa PKL adalah proses kegiatan pembelajaran yang dilakukan secara langsung di DUDI atau lapangan kerja untuk pengimplementasian, penguatan serta peningkatan kompetensi.

PKL termasuk ke dalam Pendidikan Sistem Ganda (PSG). Krisnamurti dalam Rojuli dan Rahayu (2017, hlm. 85) mengatakan bahwa PSG adalah suatu bentuk pembelajaran yang diselenggarakan oleh pendidikan kejuruan yang pelaksanaannya diimplementasikan melalui kerjasama antara pihak sekolah dan juga dunia industri atau dunia usaha. Tujuan penyelenggaraan PSG yaitu untuk meningkatkan kompetensi dan membangun karakter untuk menjadi tenaga kerja yang profesional.

Berdasarkan uraian di atas dapat dinyatakan mengenai Praktik Kerja Lapangan merupakan suatu kegiatan atau program wajib yang diterapkan oleh sekolah atau lembaga pendidikan dan diselenggarakan di luar lingkungan atau terjun langsung ke dunia kerja untuk meningkatkan kompetensi peserta didik sesuai dengan bidangnya. Selain itu, adanya program PKL pun dapat membantu peserta didik untuk mengenal lebih jauh terkait lingkungan kerja.

b. Tujuan Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Suyanto dalam Rojuli dan Rahayu (2017, hlm. 88) mengatakan bahwa tujuan dari pelatihan industri adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan serta keterampilan. Sekolah atau yang pada penelitian ini SMK Pasundan 1 Bandung memiliki tanggungjawab untuk memberikan teori berupa pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik. Dunia industri atau dunia usaha pun memiliki tanggungjawab kepada peserta didik untuk keberhasilan program pelatihan atau PKL. Hamalik dalam Sakti (2020, hlm. 14) mengatakan bahwa tujuan dari PKL adalah mempersiapkan serta membangun tenaga kerja yang mampu bekerja sesuai dengan jabatan serta keahlian bidangnya dan memiliki kemampuan dalam melaksanakan loyalitas, dedikasi serta disiplin.

Djojonegoro dalam Sakti (2020, hlm. 15) menguraikan bahwa tujuan PKL adalah sebagai berikut:

- a) Menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai keahlian profesional, dimana tenaga kerja memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan dan kinerja yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja.
- b) Meningkatkan keterkaitan dan keseimbangan antara lembaga pendidikan atau pelatihan kejuruan dengan dunia kerja.
- c) Meningkatkan efisiensi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja yang berkualitas profesional dengan cara memanfaatkan sumber daya pelatihan di dunia kerja.
- d) Memberi apresiasi terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan.

Kemendikbud (2018, hlm. 5) menguraikan bahwa tujuan dari program PKL adalah sebagai berikut:

- a) Memberikan pengalaman kerja secara langsung bagi peserta didik untuk menumbuhkan situasi kerja yang mengarah pada peduli mutu juga hasil kerja.
- b) Memberikan kesempatan pada peserta didik untuk meningkatkan juga membangun karakter positif dalam lingkungan masyarakat terutama dunia kerja.
- c) Menanamkan semangat kerja bagi peserta didik agar siap kerja sesuai tuntutan pasar kerja global.
- d) Memfasilitasi hal-hal yang belum didapat atau dipenuhi dari sekolah untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- e) Mengaktualisasikan bentuk aktivitas penyelenggaraan PSG antara sekolah dan perusahaan dengan memadukan program pendidikan sekolah juga program pelatihan penguasaan keahlian di dunia kerja secara sistematis dan sistemik.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 50 Tahun 2020 Tentang Praktik Kerja Lapangan bagi peserta didik pada pasal 2 mengenai tujuan PKL adalah sebagai berikut:

- a) Menumbuhkembangkan karakter dan budaya kerja yang profesional pada peserta didik.
- b) Meningkatkan kompetensi peserta didik sesuai kurikulum dan kebutuhan dunia kerja.
- c) Menyiapkan kemandirian peserta didik untuk bekerja dan/atau berwirausaha.

Berdasarkan tujuan PKL di atas maka dapat dinyatakan bahwa tujuan dari PKL adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi peserta didik yang sudah dipelajarinya selama di sekolah baik pengetahuan maupun keterampilan serta membangun karakter mandiri untuk siap dalam menghadapi situasi dan kondisi dalam dunia kerja.

c. Manfaat Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Program PKL akan memberikan manfaat bagi peserta didik yang mengikutinya dalam memberikan pengalaman yang dapat meningkatkan juga mengembangkan keahlian peserta didik sesuai dengan bidangnya. Hana dkk., dalam Rojuli dan Rahayu (2017, hlm. 85) mengatakan bahwa program Prakerin

dapat membangun kepercayaan diri pada peserta didik untuk siap bekerja setelah lulus dari SMK.

Hamalik dalam Jocom (2020, hlm. 13) mengatakan bahwa melalui program PKL bagi peserta didik maka akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Memberikan peserta didik kesempatan kerja untuk melatih dan mengasah kompetensi manajemen dalam kondisi nyata atau di lapangan.
- b) Memberikan pengalaman bagi peserta didik sehingga hasil pelatihan lebih bertambah dan luas.
- c) Memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk mengatasi masalah di lapangan menggunakan keterampilannya.
- d) Menghadapkan dan mendekatkan peserta didik untuk siap terjun dalam kondisi langsung atau dunia kerja setelah melaksanakan program PKL sesuai dengan bidangnya.

Program PKL bermanfaat sebagai peluang kesempatan kerja bagi peserta didik jika sudah lulus sekolah. Program PKL juga dapat melatih kompetensi peserta didik baik pengetahuan maupun keterampilan yang sudah dipelajari di sekolah karena pada saat di sekolah peserta didik sudah mempelajari teori-teori yang berkaitan dengan bidangnya. Program PKL dapat mengasah kemampuan peserta didik untuk terus meningkatkan kemampuan atau keahlian peserta didik lebih dalam. Peserta didik mendapatkan gambaran atau pengalaman kerja setelah melaksanakan PKL sehingga wawasan serta ilmu peserta didik meningkat serta bertambah. Peserta didik diberikan bimbingan serta arahan untuk dapat mengatasi masalah yang terjadi di lapangan menggunakan keahliannya. Program PKL bermanfaat bagi peserta didik untuk mendapatkan gambaran mengenai situasi dunia kerja dan dengan PKL peserta didik akan dihadapkan langsung pada dunia nyata atau dunia kerja, hal tersebut dilakukan agar peserta didik siap untuk terjun atau masuk ke dalam dunia kerja.

Wadirman dalam Putri (2019, hlm. 12) mengatakan bahwa beberapa manfaat pelaksanaan Prakerin atau PKL adalah sebagai berikut:

- a) Memberikan bekal keterampilan bagi peserta didik untuk terjun dalam dunia kerja dan sebagai bekal bagi peserta didik untuk selalu meningkatkan dirinya.

- b) Waktu yang dibutuhkan untuk mencapai tingkat keahlian profesional lebih efisien, karena sudah melaksanakan PKL sehingga tidak memerlukan pelatihan lanjutan.
- c) Keterampilan yang sudah diperoleh pada saat pelaksanaan PKL dapat membangun rasa percaya diri dan mendorong seseorang untuk terus meningkatkan keterampilannya.

Keterampilan merupakan keahlian atau kemampuan seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan. Peserta didik mendapat keterampilan baru atau keterampilan yang belum dipelajari saat di sekolah pada saat sudah melaksanakan. Keterampilan yang diperoleh peserta didik saat sudah melaksanakan PKL dapat dijadikan dorongan serta peningkatan rasa percaya diri.

Kemendikbud (2018, hlm. 5–7) menguraikan bahwa manfaat dari PKL adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat bagi peserta didik
 - (a) Mengimplementasikan dan mengembangkan ilmu yang sudah didapat di sekolah.
 - (b) Menambah wawasan terkait dunia kerja khususnya berupa pengalaman kerja secara nyata untuk menumbuhkan iklim kerja positif dan berorientasi pada mutu proses serta hasil kerja.
 - (c) Meningkatkan kompetensi sesuai kompetensi yang telah dipelajarinya.
 - (d) Mengembangkan kompetensi sesuai dengan arahan pembimbing agar dapat berkontribusi pada dunia kerja.
 - (e) Memperkuat kepribadian yang berkarakter sesuai tuntutan dunia kerja.
- 2) Manfaat bagi sekolah
 - (a) Terjalin hubungan kerja sama yang menguntungkan antara pihak sekolah dan dunia kerja.
 - (b) Kualitas lulusan sekolah meningkat melalui program PKL.
 - (c) Meningkatkan hubungan serta efektivitas program melalui sinkronisasi kurikulum, proses pembelajaran, *teaching factory*, serta fasilitas pengembangan sarana dan prasarana praktik berdasarkan hasil kegiatan di tempat PKL.
 - (d) Meningkatkan kualitas lulusan.

3) Manfaat bagi dunia kerja

- (a) Dunia kerja akan lebih dikenal oleh masyarakat dan warga sekolah sehingga sebagai ajang promosi produk.
- (b) Saran positif bagi dunia kerja dari pihak sekolah.
- (c) Dunia kerja sapat mengembangkan proses atau produk melalui optimalisasi peserta PKL.
- (d) Calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan berkualitas.
- (e) Meningkatkan *image* positif dunia kerja karena membantu penyelenggaraan proses pendidikan sebagai implementasi Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016.

Berdasarkan manfaat PKL di atas maka dapat dinyatakan bahwa manfaat PKL bagi peserta didik adalah untuk memberikan pengalaman secara langsung juga pengembangan kompetensi agar peserta didik siap terjun ke dalam dunia kerja.

d. Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Soewarni dalam Rusmayana dan Arief (2022, hlm. 304) mengatakan bahwa proses pelaksanaan PKL dilakukan oleh peserta didik dalam dunia industri. Dunia industri merupakan wadah proses pelaksanaan PKL baik industri besar, menengah maupun kecil. Proses pelaksanaan PKL mengacu pada desain pembelajaran yang sudah ditetapkan. Pelaksanaan PKL mengenal istilah "*day release*" dan "*block release*" atau kombinasi keduanya.

- a) *Day release* merupakan penyelenggaraan pembelajaran dalam satu minggu, beberapa hari digunakan di sekolah dan beberapa harinya di dunia industri.
- b) *Block release* merupakan penyelenggaraan pembelajaran dibagi pada hitungan bulan atau semester.

Pelaksanaan PKL memiliki dua kebijakan yaitu *day release* serta *block release*. Kebijakan PKL *day release* yaitu peserta didik membagi waktu hari atau minggunya untuk melaksanakan kegiatan belajar di sekolah serta kegiatan PKL. Kebijakan PKL *block release* yaitu peserta didik selama satu semester atau per beberapa bulan melaksanakan kegiatan PKL secara penuh.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 50 Tahun 2020 Tentang Praktik Kerja Lapangan bagi peserta didik mengenai pelaksanaan PKL pada pasal 12 meliputi.

- a) Penempatan peserta didik di dunia kerja sesuai kompetensi.
- b) Praktik kerja
- c) Mentoring oleh pembimbing PKL dari dunia kerja.

Sekolah bekerjasama dengan perusahaan untuk penempatan PKL bagi peserta didik. Penempatan PKL bagi peserta didik akan disesuaikan oleh sekolah sesuai dengan bidangnya. Pihak perusahaan juga memiliki tanggungjawab untuk menempatkan peserta didik sesuai dengan bidang keahliannya. Peserta didik yang sudah mendapatkan tempat PKL akan mulai melaksanakan kegiatan PKL sesuai dengan bidang atau posisi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Peserta didik akan dibimbing serta diarahkan oleh pembimbing dari pihak perusahaan dalam kegiatan PKL.

SMK Pasundan 1 Bandung merupakan salah satu SMK swasta di Bandung yang melaksanakan program kegiatan PKL. Pelaksanaan PKL di SMK Pasundan 1 Bandung menerapkan beberapa langkah kegiatan dan untuk mengetahui langkah langkah kegiatan pelaksanaan PKL dilakukan wawancara bersama dengan ketua program akuntansi pada hari Senin, 06 Maret 2023. Berikut merupakan langkah pelaksanaan kegiatan PKL di SMK Pasundan Bandung:

- a) Membentuk panitia Kelompok Kerja (Kopja) mengenai PKL. Kegiatan ini dilakukan sebelum pelaksanaan PKL.
- b) Pembuatan alur kerja atau *job description* oleh Kopja.
- c) Menentukan jumlah peserta didik yang akan melaksanakan PKL dan menentukan tempat PKL.
- d) Penyampaian surat PKL tahun lalu dari pihak sekolah ke pihak perusahaan oleh guru.
- e) Perusahaan akan mengirimkan surat keterangan berupa penerimaan atau penolakan untuk dijadikan tempat PKL. Apabila perusahaan menerima maka peserta didik dapat melaksanakan PKL di tempat atau perusahaan tersebut. Namun, apabila perusahaan menolak maka pihak guru akan mencari tempat PKL lainnya.
- f) Peserta didik mulai melaksanakan PKL sesuai dengan penempatan PKL.
- g) Guru mengunjungi peserta didik yang sedang PKL per dua minggu untuk mengontrol kegiatan peserta didik.

- h) PKL dilakukan selama tiga bulan dan pada saat PKL peserta didik wajib mengisi jurnal setiap harinya untuk mendeskripsikan kegiatan yang dilakukan saat PKL.
- i) Pembimbing di perusahaan wajib mentandatangani jurnal kegiatan peserta didik.
- j) Setelah pelaksanaan PKL selesai maka panitia membuat laporan penanggungjawaban untuk diserahkan kepada kepala sekolah.

Berdasarkan uraian pelaksanaan PKL di atas maka dapat dinyatakan bahwa pelaksanaan PKL diawali dengan tahap penentuan tempat PKL bagi peserta didik, pelaksanaan PKL oleh peserta didik serta adanya bimbingan PKL bagi peserta didik.

e. Penilaian Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Depdikbud dalam Putri (2019, hlm. 14) mengatakan bahwa penilaian merupakan cara untuk menginterpretasikan hasil pengukuran dengan cara membandingkan terhadap standar yang telah disepakati. Ada dua jenis penilaian Prakerin atau PKL menurut Depdikbud, yaitu:

- a) Penilaian hasil belajar, merupakan penilaian yang dilakukan untuk mengetahui pencapaian penguasaan hasil belajar peserta didik berdasarkan program yang berlangsung pada akhir satuan waktu tertentu.
- b) Penilaian penguasaan keahlian, merupakan penilaian terhadap penguasaan kemampuan yang dipersyaratkan untuk dinyatakan ahli dan berwenang untuk melaksanakan pekerjaan tertentu menurut ketentuan yang berlaku dalam dunia industri.

Unsur-unsur penilaian Prakerin menurut Hamalik dalam Putri (2019, hlm. 14) dikatakan bahwa sebagai berikut:

- a) Pengalaman praktis. Memberikan suatu pengalaman yang nyata dan benar adanya dimana pada kehidupan sesungguhnya peserta didik akan bekerja.
- b) Kerja produktif. Menumbuhkan pentingnya kerja produktif baik untuk pribadi maupun kepentingan masyarakat, perkembangan teknologi memerlukan spesialisasi yang lebih tinggi.
- c) *Work-Connected Activity*. Menjelaskan mengenai kesamaan antara materi yang dipelajari di sekolah dengan hubungan pekerjaan.

- d) Mempelajari kecakapan besar. Sebagai orientasi umum terhadap pekerjaan dan untuk acuan posisi pekerjaan di masa mendatang, juga untuk pengembangan jika program kerja direncanakan dengan baik.
- e) Familiar dengan proses kerja dan alat kerja. Mampu dan terbiasa untuk menggunakan alat kerja yang dipakai selama PKL.
- f) Membangun kebiasaan dan kecakapan kerja. Membangun kebiasaan kerja, kecakapan kerja, sikap yang diperlukan dalam dunia kerja, dan memenuhi kebutuhan untuk bimbingan jabatan.
- g) Mengembangkan tanggungjawab sosial. Menumbuhkan sikap *civic competence* dan *vocational productivity*.
- h) Menghargai pekerja dan para pekerja. Menghargai dan menghormati merupakan etika yang baik untuk diterapkan kepada pekerja lain di dunia kerja.

Penilaian PKL Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 50 Tahun 2020 pada pasal 13 ayat (1) meliputi aspek.

- a) Sikap
- b) Pengetahuan
- c) Keterampilan

Pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 50 Tahun 2020 pada pasal 13 ayat (2) penilaian PKL dilakukan oleh pembimbing PKL di dunia kerja.

Senin, 06 Maret 2023 dilakukan wawancara bersama ketua program akuntansi di SMK Pasundan 1 Bandung mengenai penilaian PKL. Penilaian PKL dilakukan oleh pembimbing perusahaan dimana peserta didik melaksanakan PKL. Penilaian evaluasi di antaranya yaitu kompetensi dan sikap. Berikut merupakan rentang penilaian PKL berdasarkan jurnal PKL jurusan akuntansi di SMK Pasundan 1 Bandung.

Tabel 2.1 Rentang Nilai PKL

Rentang	Yudisium
86-100	A= Amat baik
71-85	B = Baik
56-70	C = Cukup baik

Sumber: Jurnal PKL Jurusan Akuntansi SMK Pasundan 1 Bandung

f. Dasar Hukum Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Program PKL yang dilaksanakan di SMK memiliki dasar hukum yang artinya program PKL ini berlandaskan pada aturan. Kemendikbud (2018, hlm. 3–4) menguraikan aturan-aturan tersebut di antaranya adalah sebagai berikut.

- a) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- b) Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- c) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
- d) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2015 tentang Pembangunan Sumber Daya Industri.
- e) Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).
- f) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 2017 tentang Penguatan Pendidikan Karakter.
- g) Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan dalam Rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Sumber Daya Manusia Indonesia.
- h) Peraturan Menteri Perindustrian Nomor 03/M-IND/PER/1/2017 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengembangan Sekolah Menengah Kejuruan Berbasis Kompetensi yang Link and Match dengan Industri.
- i) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 36 tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri.
- j) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 60 Tahun 2014 tentang Kurikulum 2013 Sekolah Menengah Kejuruan/ Madrasah Aliyah Kejuruan.

- k) Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kemendikbud Nomor 4678/D/KEP/MK/2016 tentang Spektrum Keahlian Pendidikan Menengah Kejuruan.
- l) Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Kemendikbud Nomor 130/D/KEP/KR/2017 tentang Struktur Kurikulum Pendidikan Menengah Kejuruan.

Wawancara dilakukan pada hari Senin, 06 Maret 2023 bersama dengan ketua program akuntansi SMK Pasundan 1 Bandung mengatakan bahwa dasar hukum pelaksanaan PKL di SMK Pasundan 1 Bandung sama dengan dasar hukum yang berasal dari pemerintah atau pusat. Sekolah akan mengeluarkan surat keterangan apabila ada kesalahan atau hal yang tidak sesuai dengan ketentuan serta peraturan.

g. Ruang Lingkup Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Pelaksanaan kegiatan PKL meliputi fase kegiatan yang dapat membantu untuk mengartikulasikan peran peserta didik, guru pembimbing serta pembimbing dalam dunia kerja pada saat pelaksanaan PKL.

Diadaptasi dari Hansman dalam Kemendikbud (2018, hlm. 7–8) menguraikan bahwa ruang lingkup PKL meliputi:

1) Tahap I: Pengamatan

Peserta didik melakukan pengamatan situasi kondisi aktivitas kerja di tempat PKL, setelah itu peserta didik membuat rencana serta menerapkan dalam aktivitas yang nyata.

2) Tahap II: Meniru Tindakan (*Approximating*)

Peserta didik mencontoh kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kerja atau tenaga kerja dalam dunia kerja berupa keahlian, sikap kerja dan nilai-nilai karakter budaya industri. Setelahnya peserta didik membandingkan kegiatan yang dilakukannya dan dilakukan oleh ahli atau tenaga kerja.

3) Tahap III: Kerja dengan Bantuan dan Pengawasan

Peserta didik mulai bekerja secara lebih *detail* dengan pengawasan serta bantuan pembimbing industri. Peserta didik bekerja sesuai dengan standar tempat kerja. Kemampuan peserta didik meningkat melalui bantuan ahli atau pembimbing industri.

4) Tahap IV: Bekerja Mandiri (*Self-directed Learning*)

Peserta didik meminta bantuan apabila diperlukan. Peserta didik mencoba tindakan nyata seperti keahlian, sikap kerja dan nilai-nilai karakter budaya industri di dunia kerja, dengan batasan sesuai yang dipahami oleh peserta didik. Peserta didik melakukan tugas yang sebenarnya dan hanya mencari bantuan bila diperlukan dari ahli.

5) Tahap V: Aktualisasi dan Eksplorasi

Peserta didik melakukan pendalaman untuk mengaktualisasikan diri dan mempraktikkan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan cita-cita budaya industri yang mereka peroleh. Siswa menanggapi pertanyaan tentang bagaimana formula, praktik kerja, dan alat lain yang digunakan di tempat kerja dikembangkan.

2. Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Dalyono dalam Muspawi dan Lestari (2020, hlm. 112) mengatakan bahwa kemampuan fisik dan mental yang cukup merupakan bentuk dari kesiapan. Kesiapan fisik mengacu pada kesehatan yang cukup baik dan kesiapan mental mengacu pada minat serta motivasi dalam melakukan kegiatan. Hasibuan dalam Zulaehah.,dkk (2018, hlm. 528) kerja merupakan pengorbanan jasa, tenaga atau fisik, dan pikiran untuk menghasilkan komoditas atau jasa dengan tujuan untuk memperoleh imbalan tertentu. Kuswana dalam Rusmayana dan Arief (2022, hlm. 128) mengatakan bahwa kerja merupakan aktivitas kognitif dan fisik seseorang untuk mencapai tujuan dengan adanya pengorbanan waktu dan biaya yang seminimal mungkin untuk mendapat pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan seseorang.

Endoryo dalam Rusdiana dan Nasihudin (2018, hlm. 16) menjelaskan bahwa kondisi mengenai keserasian antara fisik, mental dan pengalaman seorang individu sehingga mampu melaksanakan suatu kegiatan yang hubungannya dengan pekerjaan dengan memanfaatkan kemampuannya disebut kesiapan kerja. Sofyan dalam Rusdiana dan Nasihudin (2018, hlm. 16) mengatakan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan seorang individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara maksimal sesuai dengan ketentuan tanpa ada hambatan sesuai dengan waktu

yang sudah ditentukan. Menurut Wibowo dalam Putri (2019, hlm. 16) bahwa kemampuan seorang individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan didasari oleh keterampilan juga pengetahuan dengan sikap profesionalisme didukung dengan sikap kerja sesuai tuntutan dunia kerja disebut kesiapan kerja. Menurut Yosina dalam Pratama (2022, hlm. 19) bahwa kesiapan kerja merupakan kinerja seseorang untuk meningkatkan keterampilan bekerja meliputi pengetahuan, keahlian serta sikap seseorang. Sugihartono dalam Muspawi dan Lestari (2020, hlm. 113) mengatakan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu kondisi yang mengindikasikan keserasian antara kematangan mental, fisik, pengalaman belajar sehingga seorang individu memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian kesiapan kerja menurut para ahli di atas maka dapat dinyatakan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi keselarasan baik fisik maupun mental seorang individu dalam melakukan tugas serta tanggungjawab secara maksimal didasari dengan kompetensi yang dimiliki serta sikap profesional.

b. Tujuan Kesiapan Kerja

Slameto dalam Saputra dan Sukirno (2020, hlm. 141) menguraikan bahwa terdapat enam poin tujuan dari kesiapan yaitu perencanaan untuk mengambil keputusan, sebagai tumpuan dalam pengembangan rasa percaya diri, sarana menemukan makna diri, untuk mendapatkan peluang baik serta sebagai sarana mengenal diri, sarana dalam mendapatkan ide untuk periode atau kurun waktu tertentu serta sebagai sarana persiapan hal baru.

c. Manfaat Kesiapan Kerja

Achmad dalam Muspawi dan Lestari (2020, hlm. 116) menguraikan bahwa manfaat kesiapan kerja sebagai berikut:

- a) Sebagai penyeleksian tenaga kerja.
- b) Mengoptimalkan produktivitas.
- c) Menentukan standar serta tujuan yang ingin dicapai.
- d) Mudah beradaptasi akan perubahan.
- e) Sebagai dasar dalam peningkatan remunerasi.
- f) Menyesuaikan perilaku kerja dengan nilai nilai organisasi.

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

- a) Kesiapan kerja bermanfaat sebagai proses pemilihan tenaga kerja.
- b) Produktivitas akan maksimal dengan adanya kesiapan kerja.
- c) Kesiapan kerja mampu membuat seseorang mudah untuk beradaptasi dengan perubahan.
- d) Pengembangan sistem remunerasi.

Berdasarkan uraian pendapat maka dapat dinyatakan bahwa kesiapan kerja dapat memberikan manfaat bagi tenaga kerja serta perusahaan atau dunia kerja. Kesiapan kerja dapat membantu perusahaan untuk menyeleksi calon tenaga kerja, menentukan standar dan tujuan yang sudah direncanakan serta membantu dalam peningkatan sistem remunerasi atau imbalan bagi tenaga kerja. Kesiapan kerja juga memiliki manfaat bagi tenaga kerja agar mudah dalam beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi.

d. Ciri Ciri Kesiapan Kerja

Ciri dari seorang individu yang memiliki kesiapan kerja menurut Sofyan dalam Rusdiana dan Nasihudin (2018, hlm. 16–17) diuraikan bahwa terdapat tiga hal yaitu:

- a) Tingkat kematangan

Proses peningkatan dan pengembangan untuk siap digunakan. Kesiapan dibedakan menjadi kesiapan fisik dan kesiapan mental.

- b) Pengalaman

Kegiatan yang diperoleh melalui kesempatan yang tersedia, lingkungan dan pengaruh dari luar yang tak disengaja. Pengalaman merupakan hal atau faktor yang penting dalam kesiapan karena melalui pengalaman seorang individu mampu membangun lingkungannya.

- c) Keadaan mental dan emosi yang serasi

Keadaan kritis dimana seorang individu memiliki pertimbangan-pertimbangan yang logis juga objektif dan mampu menyikapi secara dewasa juga emosi yang terkendali untuk mau bekerja dengan orang lain, kemampuan menerima serta meningkatkan keahlian yang dimiliki.

Kesiapan fisik berkaitan dengan kesehatan tubuh serta tenaga dan kesiapan mental berkaitan dengan motivasi serta minat. Kesehatan fisik peserta didik dapat mempengaruhi kesiapan kerja dan kesiapan mental seperti motivasi serta minat juga dapat mempengaruhi kesiapan kerja seseorang. Pengalaman atau PKL merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja karena melalui pengalaman peserta didik memiliki gambaran mengenai dunia kerja. Sikap mau menerima, bekerjasama serta saling menghormati yang dimiliki peserta didik akan mempengaruhi kesiapan kerja.

Kuswana dalam Muspawi dan Lestari (2020, hlm. 114) diuraikan bahwa ciri ciri kesiapan kerja sebagai berikut:

- a) Mengetahui serta memahami tugas dan tanggungjawab pekerjaan sesuai dengan jabatan.
- b) Memiliki pengetahuan berdasarkan ketentuan kerja mengenai pengetahuan faktual, konseptual, procedural serta pengetahuan terkait lainnya.
- c) Memiliki pengetahuan bagaimana untuk menjadi tenaga kerja yang kompeten.
- d) Memiliki perspektif positif, minat serta motivasi mengenai aturan yang berlaku dalam pekerjaan.
- e) Memiliki sikap positif dan tanggungjawab dalam pekerjaan.
- f) Memahami dan dapat mengatasi setiap masalah yang ada dalam pekerjaan.

Individu dalam memasuki dunia kerja memerlukan kesiapan kerja dalam dirinya. Ciri-ciri kesiapan kerja menurut Anoraga dalam Wijonarko (2017, hlm. 19–20) diuraikan bahwa sebagai berikut:

- a) Memiliki motivasi
Motivasi merupakan keinginan atau dorongan yang timbul dari dalam diri seorang individu untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi kerja juga mempengaruhi hasil dari suatu pekerjaan, semakin besar motivasi seorang individu maka hasil kerja pun semakin maksimal.
- b) Memiliki kesungguhan atau keseriusan
Kesungguhan dan keseriusan merupakan hal yang diperlukan dalam menghadapi situasi kondisi dunia kerja. Pekerjaan dapat berjalan dengan baik serta maksimal jika dengan kesungguhan dan keseriusan.
- c) Memiliki keterampilan yang cukup

Keterampilan yang sesuai dengan bidangnya merupakan hal yang diperlukan dalam menghadapi situasi kondisi di dunia kerja. Keterampilan merupakan kemampuan seorang individu dalam melakukan suatu pekerjaan.

d) Memiliki kedisiplinan

Sikap disiplin merupakan hal penting dalam dunia kerja hal ini karena sikap disiplin sangat berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan.

Fitriyanto dalam Zulaehah dkk., (2018, hlm. 529) menjelaskan bahwa ada beberapa ciri peserta didik yang kesiapan kerja di antaranya sebagai berikut:

- a) Memiliki sikap kritis.
- b) Memiliki pendapat yang logis serta objektif.
- c) Dapat mengendalikan rasa emosional.
- d) Memiliki kemampuan dan mau untuk bekerjasama dengan orang lain.
- e) Dapat beradaptasi dengan lingkungan dan perkembangan teknologi.
- f) Memiliki tekad dan berusaha untuk maju mengikuti perkembangan bidang keahlian.

Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat dinyatakan bahwa ciri ciri seseorang memiliki kesiapan kerja yaitu memiliki kesiapan fisik maupun mental untuk menghadapi situasi kondisi dunia kerja, memiliki motivasi untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, memiliki pengetahuan juga keterampilan yang kompeten dan mumpuni untuk menunjang aktivitas pekerjaan serta dalam melakukan pekerjaannya seseorang harus memiliki rasa tanggungjawab.

e. Faktor-Faktor Kesiapan Kerja

Sofyan dalam Sakti (2020, hlm. 33) menguraikan bahwa faktor faktor kesiapan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

- a) motivasi belajar;
- b) prestasi belajar sebelumnya;
- c) pengalaman praktek luar;
- d) bimbingan vokasional;
- e) informasi pekerjaan;
- f) ekspektasi masuk dunia kerja;
- g) latar belakang ekonomi.

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dan peserta didik yang memiliki motivasi belajar akan berusaha untuk mengikuti kegiatan belajar dengan baik. Motivasi belajar dapat mempengaruhi kesiapan kerja karena dengan motivasi belajar peserta didik akan berusaha untuk memanfaatkan kegiatan pembelajaran dengan baik agar pengetahuan serta keterampilan yang didapat maksimal. Pengetahuan serta keterampilan yang didapat peserta didik pada saat pembelajaran di sekolah merupakan faktor penting dalam kesiapan kerja dan prestasi peserta didik selama pembelajaran di sekolah menjadi faktor dalam kesiapan kerja dalam diri peserta didik. Pengalaman praktek atau PKL merupakan faktor penting dalam kesiapan kerja dan peserta didik yang mengikuti serta melaksanakan kegiatan praktek memiliki gambaran mengenai kondisi dunia nyata atau dunia kerja.

Informasi tentang pekerjaan atau lowongan pekerjaan menjadi faktor penting kesiapan kerja agar peserta didik mengetahui lowongan pekerjaan apa yang sedang dibutuhkan dan peserta didik dapat menyesuaikan pekerjaan tersebut dengan bidangnya. Peserta didik pada saat PKL memiliki gambaran mengenai dunia kerja dan timbul ekspektasi mengenai dunia kerja. Ekspektasi kerja merupakan faktor penting dalam kesiapan kerja peserta didik.

Slameto dalam Rusdiana dan Nasihudin (2018, hlm. 17) menguraikan bahwa terdapat faktor faktor dari kesiapan kerja. Faktor faktor tersebut antara lain yaitu:

- a) Kondisi fisik, mental dan emosional.
- b) Kebutuhan kebutuhan, motif dan tujuan.
- c) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang sudah dipelajari.

Ketiga aspek di atas akan mempengaruhi kesiapan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas. Slameto pun menegaskan dalam Rusdiana dan Nasihudin (2018, hlm. 17) “Pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan”. Kartini dalam Rusdiana dan Nasihudin (2018, hlm. 17) mengatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu faktor *intern* juga *ekstern*. Faktor *intern* merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seorang individu sedangkan faktor *ekstern* berasal dari luar seorang individu. Contoh dari faktor *intern* adalah seperti keterampilan, kepintaran, kemahiran, bakat, minat, motivasi, kemampuan, kepribadian, cita cita, tujuan bekerja dan kebutuhan

psikologis. Faktor *ekstern* yaitu lingkungan kerja, rekan kerja, hubungan antara pimpinan, kemajuan bekerja dan gaji.

Winkel dalam Muspawi dan Lestari (2020, hlm. 115) menguraikan bahwa faktor-faktor kesiapan kerja meliputi:

- a) Taraf intelegensi, yaitu tingkat kemampuan untuk mencapai prestasi dalam berfikir memegang peranan.
- b) Bakat, yaitu kemampuan yang dominan dalam suatu bidang baik dalam bidang kognitif, keterampilan dan kesenian.
- c) Minat, yaitu ketertarikan pada suatu bidang dan antusias mengikuti kegiatan atau aktivitas tersebut.
- d) Pengetahuan, yaitu informasi yang diketahui dan diperoleh oleh seseorang.
- e) Keadaan jasmani, yaitu keadaan yang berkaitan dengan fisik seseorang.
- f) Sikap-sikap, yaitu kepribadian atau perilaku seseorang.
- g) Nilai-nilai kehidupan, yaitu pengaruh seorang individu terhadap pekerjaannya serta terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat dinyatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu keserasian antara fisik juga mental untuk siap terjun dalam dunia kerja, keterampilan untuk menunjang dalam melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, pengalaman pun menjadi faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja karena melalui pengalaman seorang individu akan memiliki gambaran mengenai dunia kerja. Faktor-faktor kesiapan kerja terbagi atas dua yaitu *intern* juga *ekstern*.

f. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja

Kesiapan memerlukan keserasian serta keterkaitan antara aspek aspek yang mempengaruhi kondisi mental, emosional serta fisik. Pool dan Sewell dalam Muspawi dan Lestari (2020, hlm. 114) menjelaskan bahwa terdapat empat aspek utama terkait kesiapan kerja meliputi:

- a) Keterampilan, keahlian yang berkembang dari proses pelatihan untuk mengerjakan dan melaksanakan tugas. Keterampilan meliputi keterampilan berkomunikasi, bekerja sama, berpikir kritis dalam pemecahan masalah, menyesuaikan diri, keterampilan bersifat praktis, interpersonal dan intrapersonal kreatif serta inovatif.

- b) Ilmu Pengetahuan, dasar teoritis agar memiliki kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya.
- c) Pemahaman, kemampuan untuk memahami dari seorang individu mengenai hal yang sudah diketahui dan diingat, sehingga memperoleh kepuasan kerja dan keinginannya.
- d) Atribut kepribadian, menumbuhkan potensi yang ada dalam diri seorang individu seperti etika dalam bekerja, manajemen waktu, bekerja sama, berpikir kritis, komunikatif, semangat berusaha serta tanggungjawab.

Brady dalam Muspawi dan Lestari (2020, hlm. 114-115) menguraikan bahwa aspek aspek kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

- a) *Responsibility* (Tanggung jawab)

Seorang pekerja tidak hanya bertanggungjawab pada diri sendiri melainkan terhadap pekerjaan serta lingkungan kerja. Tanggung jawab merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh tenaga kerja.

- b) *Flexibility* (Fleksibilitas)

Seorang pekerja mampu beradaptasi dengan situasi kondisi serta lingkungan baru. Pekerja mampu menyesuaikan perubahan jadwal kerja, jam kerja, tugas, jabatan serta lokasi kerja

- c) *Skills* (Keterampilan)

Seorang individu mampu menganalisis kemampuan serta keterampilan untuk menyesuaikan dengan pekerjaan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan. Selain itu seorang individu akan mendapatkan keterampilan baru yang dapat diperoleh dari pelatihan.

- d) *Communication* (Komunikasi)

Kemampuan berkomunikasi yang baik mampu menciptakan rasa saling menghormati antar pekerja karena pekerja dengan komunikasi yang baik mampu untuk mengikuti aturan, meminta bantuan serta menerima masukan.

- e) *Self-view* (Pandangan terhadap diri)

Pandangan individu terhadap dirinya mencakup kemampuan yang dimiliki, perasaan serta kondisi fisik ataupun lingkungan sekitar. Seorang individu yang siap bekerja akan memahami kemampuan dirinya sendiri.

f) *Healthy and safety* (Kesehatan dan keselamatan)

Kesehatan fisik maupun mental serta mentaati aturan kerja untuk keselamatan kerja menjadi aspek penting kesiapan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dinyatakan bahwa aspek kesiapan kerja antara lain yaitu adanya keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan, pengetahuan sebagai dasar timbulnya keterampilan atau keahlian serta kepribadian.

g. Kesiapan Kerja Dalam Keislaman

Al-Qur'an Surah Al-Jumu'ah Ayat (2) yang artinya: "Dialah yang mengutus seorang Rasul kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah (Sunnah), meskipun sebelumnya, mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata."

Al-Qur'an Surah At-Taubah Ayat (105) yang artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Berdasarkan dua ayat tersebut maka terdapat kaitannya dengan penelitian ini, yaitu islam menganjurkan kegiatan pelatihan atau pembinaan kepada orang-orang yang membutuhkan binaan atau yang pada penelitian ini adalah peserta didik kelas XI jurusan akuntansi di SMK Pasundan 1 Bandung. Kegiatan pembinaan atau pelatihan tersebut yaitu dengan program PKL yang memiliki tujuan untuk meningkatkan keahlian sesuai dengan bidangnya melalui kegiatan PKL agar peserta didik siap terjun dalam dunia kerja. Bekerja dalam islam merupakan suatu kewajiban bagi setiap muslim.

3. Keterkaitan kebijakan PKL dengan kesiapan kerja

Hamalik dalam Jocom (2020, hlm. 13) menguraikan bahwa kegiatan PKL memiliki manfaat antara lain memberikan peserta didik kesempatan kerja untuk melatih dan mengasah kompetensi manajemen dalam kondisi nyata atau di lapangan, memberikan pengalaman bagi peserta didik sehingga hasil pelatihan lebih bertambah dan luas, memberikan kesempatan bagi peserta didik untuk

mengatasi masalah di lapangan menggunakan keterampilannya, menghadapi dan mendekatkan peserta didik untuk siap terjun dalam kondisi langsung atau dunia kerja setelah melaksanakan program PKL sesuai dengan bidangnya. Wadirman dalam Putri (2019, hlm. 12) juga mengatakan bahwa PKL memiliki manfaat sebagai bekal keterampilan peserta didik untuk terjun dalam dunia kerja dan peningkatan diri serta keterampilan yang diperoleh dapat membangun rasa percaya diri dalam diri peserta didik. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 50 Tahun 2020 Tentang Praktik Kerja Lapangan bagi peserta didik pada pasal 2 mengenai tujuan PKL salah satunya yaitu menyiapkan kemandirian peserta didik untuk bekerja dan/atau berwirausaha, adapun Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 50 Tahun 2020 Tentang Praktik Kerja Lapangan bagi peserta didik mengenai pelaksanaan PKL pada pasal 12 antara lain (a) penempatan peserta didik di dunia kerja sesuai kompetensi, (b) praktik kerja dan (c) mentoring oleh pembimbing PKL dari dunia kerja.

Sofyan dalam Rusdiana dan Nasihudin (2018, hlm. 16–17) menguraikan bahwa terdapat tiga ciri ciri seorang individu atau peserta didik memiliki kesiapan kerja yaitu tingkat kematangan, pengalaman serta keadaan mental dan emosi yang serasi. Sofyan dalam Sakti (2020, hlm. 33) menguraikan bahwa faktor faktor kesiapan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

- a) motivasi belajar;
- b) prestasi belajar sebelumnya;
- c) pengalaman praktek luar;
- d) bimbingan vokasional;
- e) informasi pekerjaan;
- f) ekspektasi masuk dunia kerja;
- g) latar belakang ekonomi.

Program kegiatan PKL diharapkan dapat memberikan manfaat tersendiri bagi peserta didik yang mengikuti kegiatan PKL yaitu membangun karakter peserta didik yang bertanggungjawab serta professional sesuai dengan bidang yang ditempuhnya. Hana dkk., dalam Rojuli dan Rahayu (2017, hlm. 85) mengatakan bahwa melalui kegiatan Prakerin peserta didik dapat mengaplikasikan teori teori

yang sudah dipelajari di sekolah serta melatih keterampilan sehingga kepercayaan diri dari peserta didik akan meningkat untuk siap bekerja setelah lulus dari SMK.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi acuan bagi peneliti untuk menambah teori dan pertimbangan dalam menentukan judul penelitian. Berikut ini merupakan data dari hasil penelitian terdahulu:

Tabel 2.2 Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Tempat Penelitian	Pendekatan dan Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Clara Jocom/2020	Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Lapangan Alumni Mahasiswa Program Studi Bisnis Perhotelan Universitas Podomoro Terhadap Kesiapan Kerja di Industri	Univeristas Podomoro	Kuantitatif/ kuesioner melalui google form	Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pada praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja mahasiswa.	Terdapat persamaan antara variabel X yaitu Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan variabel Y yaitu kesiapan kerja, pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif serta pengumpulan data menggunakan kuesioner.	Terdapat perbedaan dari subjek yang akan diteliti dimana penelitian tersebut subjeknya yaitu alumni mahasiswa.

2.	Erina Herliani Chendra Putri/2019	Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin) Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi Tahun Ajaran 2018/2019 di SMK PGRI 1 Cimahi	SMK PGRI 1 Cimahi	Metode yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah metode survey dan menggunakan pendekatan kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pada praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa.	Terdapat persamaan antara variabel X yaitu Praktik Kerja Lapangan (PKL), dan variabel Y yaitu kesiapan kerja, pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif serta teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.	Terdapat perbedaan dari subjek yang akan diteliti dimana penelitian tersebut subjeknya yaitu alumni mahasiswa.
3.	Paksi Wizurai Sakti/2020	Pengaruh Praktek Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Teknik Pemesinan SMK Nasional Berbah	SMK Nasional Berbah	Penelitian ini merupakan jenis penelitian <i>ex-post facto</i> dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan	Terdapat pengaruh yang signifikan PKL terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Teknik Pemesinan B	Terdapat persamaan pada variabel X yaitu Praktik Kerja Lapangan dan Y yaitu kesiapan kerja.	Jenis penelitian pada peneliti terdahulu yaitu <i>ex-post facto</i> sedangkan peneliti menggunakan

				data menggunakan angket.	SMK Nasional Berbah		penelitian survey
4.	Nita Liyasari/2019	Pengaruh praktik kerja lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII jurusan administrasi perkantoran SMK Negeri 1 Purwodadi tahun 2018/2019	SMK Negeri 1 Purwodadi	Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner (angket), dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan analisis deskriptif persentase.	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan PKL, motivasi memasuki dunia kerja, dan keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja.	Terdapat persamaan pada variabel X_1 yaitu Praktik Kerja Lapangan dan Y yaitu kesiapan kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.	Terdapat perbedaan pada variabel X yang pada penelitian tersebut terdiri dari tiga variabel X .
5.	Ilzam Nawawi/2021	Pengaruh Pelatihan Praktik Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Palangka Raya	IAIN Palangka Raya	Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif, permasalahan dalam	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa antara variabel Praktek Kerja Lapangan dengan Kesiapan Kerja memiliki pengaruh yang	Terdapat persamaan pada variabel X yaitu Praktik Kerja Lapangan dan Y yaitu kesiapan kerja.	Terdapat perbedaan dari subjek yang akan diteliti dimana penelitian tersebut subjeknya yaitu mahasiswa.

				penelitian ini diutarakan dengan menggunakan metode <i>Expost Facto</i> dan metode pengumpulan datanya dilakukan dengan cara membagikan kuesioner.	positif dan signifikan.		
--	--	--	--	--	-------------------------	--	--

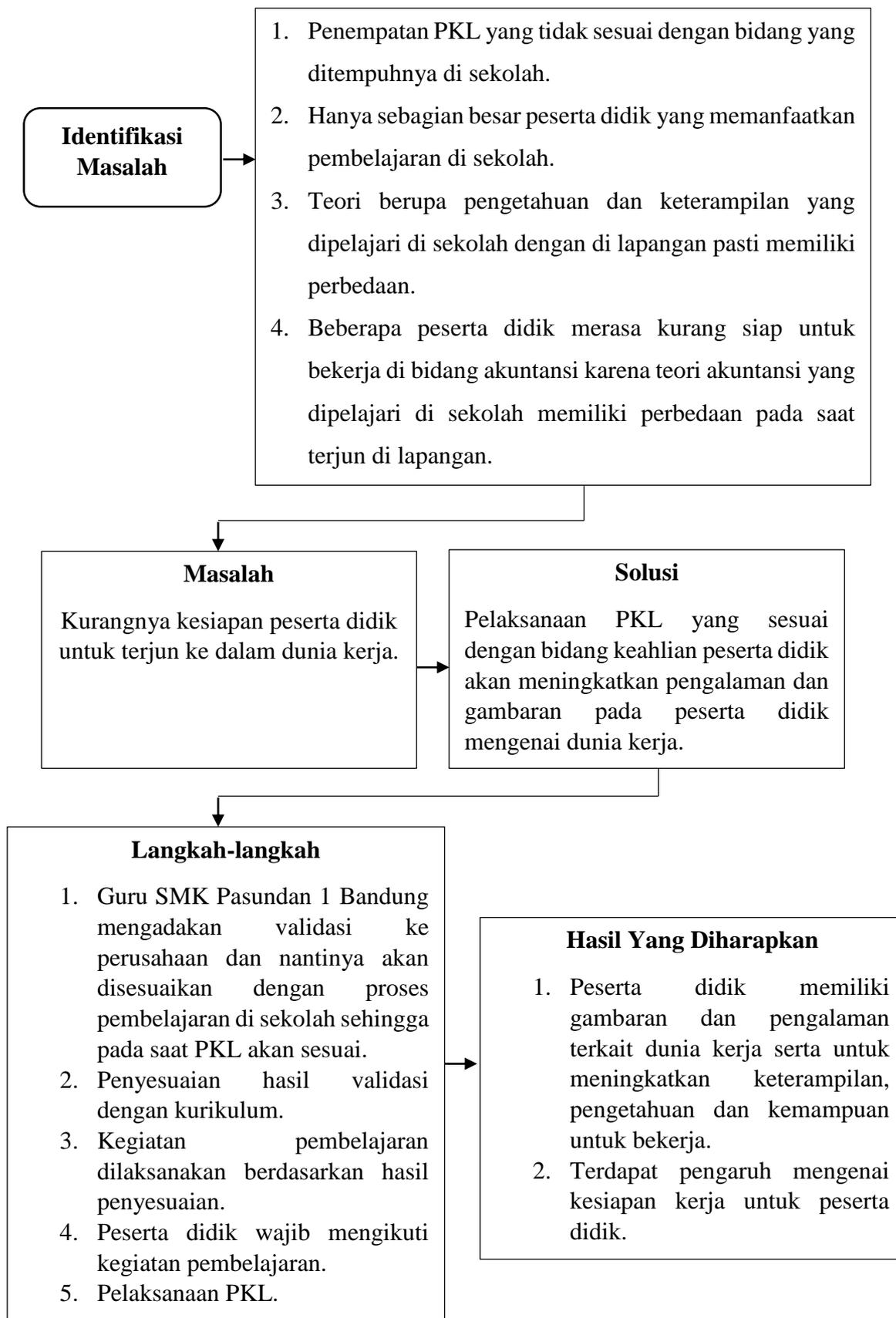
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat dinyatakan bahwa terdapat persamaan serta perbedaan dengan penelitian yang akan dilaksanakan dan diteliti. Persamaan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dilakukan pada bidang yang sama yaitu pendidikan dan perbedaan umum yaitu subjek penelitian serta waktu penelitian. Posisi penelitian yang akan dilakukan bukan merupakan penelitian baru. Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian sebelumnya atau penelitian adaptasi dengan tujuan mencari pengaruh kebijakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) terhadap kesiapan kerja peserta didik kelas XI di SMK Pasundan 1 Bandung.

C. Kerangka Pemikiran

Slameto dalam Rusdiana dan Nasihudin (2018, hlm. 17) mengatakan bahwa pengalaman memberikan pengaruh yang positif untuk kesiapan. Sofyan dalam Sakti (2020, hlm. 33) mengatakan bahwa faktor faktor kesiapan kerja salah satunya pengalaman praktek luar. Endoryo dalam Rusdiana dan Nasihudin (2018, hlm. 16) mengatakan bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi mengenai keserasian antara fisik, mental dan pengalaman seorang individu sehingga mampu melaksanakan suatu kegiatan yang hubungannya dengan pekerjaan dengan memanfaatkan kemampuannya. Keserasian antara fisik, mental juga pengalaman dapat membangun kesiapan kerja dari dalam diri peserta didik.

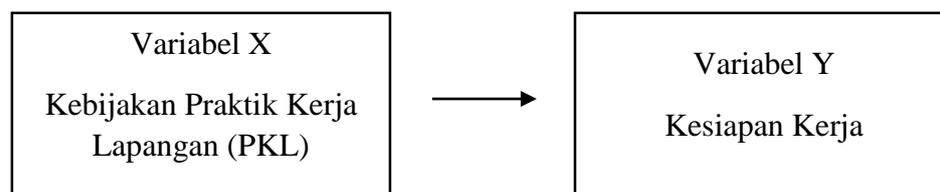
Berdasarkan hasil wawancara dengan peserta didik dan guru akuntansi menyatakan bahwa penempatan PKL untuk beberapa peserta didik tidak sesuai dengan bidang keahlian dan juga tidak keseluruhan peserta didik memanfaatkan pembelajaran di sekolah, namun pada hakekatnya kemampuan atau keterampilan merupakan hal penting yang harus dimiliki saat akan memasuki dunia kerja. Sekolah atau yang dalam penelitian ini adalah SMK 1 Pasundan Bandung memiliki kewajiban untuk mengajarkan keterampilan kepada peserta didik sesuai dengan bidangnya. Hasil wawancara dengan peserta didik dan guru akuntansi di SMK Pasundan 1 Bandung juga didapatkan bahwa terkadang teori memiliki perbedaan dengan apa yang ada di lapangan atau dunia kerja. Kondisi tersebut yang membuat kesiapan kerja peserta didik belum terbangun. Beberapa peserta didik kelas XII jurusan akuntansi di SMK Pasundan 1 Bandung memilih untuk bekerja tidak sesuai dengan bidangnya karena ingin menambah dan memperluas wawasan.

Solusi untuk permasalahan di atas yaitu sekolah dapat menerapkan program PKL yang lebih baik dengan cara melaksanakan kegiatan program PKL yang penempatannya sesuai dengan bidang peserta didik atau sesuai dengan keahlian peserta didik. Hasil dari kegiatan PKL tersebut diharapkan peserta didik menjadi terbangun untuk menghadapi dunia kerja dan juga memiliki gambaran terkait situasi kondisi dunia kerja.



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pemikiran

Dari bagan kerangka pemikiran di atas, terdapat paradigma penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Paradigma Penelitian Pengaruh Kebijakan PKL Terhadap Kesiapan Kerja

Keterangan:

X = Kebijakan Praktik Kerja Lapangan

Y = Kesiapan Kerja

→ = Pengaruh Kebijakan Praktik Kerja Lapangan terhadap Kesiapan Kerja

D. Asumsi Dan Hipotesis

1. Asumsi

Menurut Arikunto dalam Putri (2019, hlm. 31) "Asumsi adalah hal-hal yang dipakai untuk tempat berpijak untuk melaksanakan penelitian". Berdasarkan pengertian asumsi di atas, maka peneliti dapat memaparkan asumsi sebagai berikut:

- a) SMK memiliki tujuan dan peranan penting untuk mendidik peserta didik serta menghasilkan lulusan yang siap bekerja, terampil dan professional dalam dunia usaha maupun industri sesuai dengan bidangnya.
- b) SMK memiliki fasilitas memadai dalam melaksanakan PKL.
- c) Kebijakan sekolah mewajibkan kelas XI untuk melaksanakan PKL.

2. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara maka dapat dinyatakan hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh dari kebijakan Praktik Kerja Lapangan (PKL) terhadap kesiapan kerja peserta didik kelas XI Jurusan Akuntansi di SMK Pasundan 1 Bandung.