

Hj. Lise Asnur, M.Pd.
Dr.H.Bambang Heriyadi, M.T.



MEMPERSIAPKAN SISWA
MEMASUKI

INDUSTRI DAN DUNIA KERJA



Editor: Prof. Drs. H. Ganefri, M.Pd., Ph.D.

**MEMPERSIAPKAN SISWA MEMASUKI
INDUSTRI DAN DUNIA KERJA**

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 28 TAHUN 2014
TENTANG
HAK CIPTA
Lingkup Hak Cipta

Pasal 1 Ayat 1 :

1. Hak Cipta adalah hak eksklusif pencipta yang timbul secara otomatis berdasarkan prinsip deklaratif setelah suatu ciptaan diwujudkan dalam bentuk nyata tanpa mengurangi pembatasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ketentuan Pidana:

Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

Pasal 114

Setiap Orang yang mengelola tempat perdagangan dalam segala bentuknya yang dengan sengaja dan mengetahui membiarkan penjualan dan/atau penggandaan barang hasil pelanggaran Hak Cipta dan/atau Hak Terkait di tempat perdagangan yang dikelolanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, dipidana dengan pidana denda paling banyak Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Lise Asnur, M.Pd.
Dr. H. Bambang Heriyadi, M.T.

MEMPERSIAPKAN SISWA MEMASUKI INDUSTRI DAN DUNIA KERJA

Diterbitkan Oleh



MEMPERSIAPKAN SISWA MEMASUKI INDUSTRI DAN
DUNIA KERJA

Penulis : Lise Asnur, M.Pd.
Dr. H. Bambang Heriyadi, M.T.
Editor : Prof. Drs. H. Ganefri, M.Pd., Ph.D.
Nurrahmawati
Tata Letak : Ridwan Nur M
Desain Cover : Bintang W Putra

Penerbit:

Bintang Pustaka Madani

(CV. Bintang Surya Madani)

Anggota IKAPI Nomor: 130/DIY/2020

Jl. Wonosari Km 8.5, Dukuh Gandu Rt. 05, Rw. 08

Sendangtirto, Berbah, Sleman, Yogyakarta 57773

Telp: 4358369. Hp: 085865342317

Email: redaksibintangpustaka@gmail.com

Facebook: Penerbit Bintang Madani

Instagram: @bintangpustaka

Website: www.bintangpustaka.com

www.pustakabintangmadani.com

Cetakan Pertama, April 2021

Bintang Pustaka Madani Yogyakarta

xiv + 231 hal : 14.5 x 20.5 cm

ISBN : 978-623-6209-67-7

Dicetak Oleh:

Percetakan Bintang 085865342319

Hak cipta dilindungi undang-undang

All right reserved

Isi di luar tanggung jawab percetakan



PRAKATA

Puji syukur penulis haturkan keharibaan Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan karuniaNya, penulis dapat menyelesaikan penulisan buku “Mempersiapkan Siswa Memasuki Industri dan Dunia kerja”. Buku ini diperuntukkan bagi siswa dan para lulusan yang akan memasuki dunia kerja. Dunia kerja saat ini sudah jauh mengalami perubahan dibandingkan beberapa dekade belakangan. Revolusi teknologi yang telah terjadi, secara fundamental telah mengubah cara hidup, cara bekerja, dan cara bekerjasama antara satu dengan yang lain dalam lingkup domestik maupun Internasional.

Perubahan orientasi dunia kerja saat ini menuntut para lulusan dunia pendidikan harus memiliki karakter mau bekerja keras, kepercayaan diri tinggi, memiliki visi ke depan, bisa bekerja dalam tim, memiliki kepercayaan matang, mampu berpikir analitis, mudah beradaptasi, mampu bekerja dalam tekanan, cakap berbahasa inggris dan mampu mengorganisasi pekerjaan. Dunia kerja mengharuskan lulusan dunia pendidikan memiliki disiplin, sikap atau perilaku jujur, mampu berkerja secara *team work*, memiliki integritas dan loyalitas tinggi. Kunci sukses untuk itu harus dimulai dari kesiapan psikologis yang

baik, siap mengikuti tahapan test dan wawancara, siap jika gagal saat melamar pekerjaan dan bisa tetap *survive*. Bagaimana semua itu bisa dilakukan, akan diulas dalam buku ini yang secara umum akan memberi gambaran bagaimana lulusan peserta didik dapat memahami dan mempersiapkan diri dalam hal kompetensi dan kesiapan kerja.

Buku ini menampilkan informasi seputar pendidikan kejuruan, persiapan memasuki dunia kerja, pemahaman tentang potensi dan konsep diri, pengertian tentang motivasi dan bagaimana memotivasi diri, serta berbagai hal terkait hubungan kesiapan diri, motivasi untuk berprestasi dan kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Penyajian buku ini juga diiringi dengan berbagai contoh hasil penelitian terkait pengaruh konsep diri dan motivasi berprestasi terhadap kesiapan siswa memasuki dunia kerja. Harapannya dengan membaca buku ini para lulusan dan peserta didik dapat lebih mengenal secara seksama potensi diri sendiri dan bagaimana membangkitkan motivasi untuk selalu berprestasi sehingga lebih memudahkan diri dalam mempersiapkan dan memasuki dunia kerja. Semoga buku ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

PENULIS



Daftar isi

PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB 1

PENDAHULUAN	1
--------------------------	---

BAB 2

PENDIDIKAN MENENGAH KEJURUAN	31
A. Definisi Pendidikan Menengah Kejuruan	33
B. Falsafah Pendidikan Kejuruan	29
C. Tujuan Pendidikan Kejuruan.....	36
D. Peran Pendidikan Kejuruan.....	38
E. Pendekatan-Pendekatan dalam Pendidikan Kejuruan	39

BAB 3

KESIAPAN SISWA MEMASUKI DUNIA KERJA	45
A. Definisi Kesiapan Memasuki Dunia Kerja.....	46
B. Persiapan Memasuki Dunia Kerja	49

C. Aspek-aspek Kesiapan Kerja	55
D. Faktor-faktor Kesiapan Kerja.....	59
E. Ciri-ciri Kesiapan Kerja	67

BAB 4

KONSEP DIRI	69
A. Definisi Konsep Diri.....	70
B. Dimensi Konsep Diri.....	73
C. Peran Konsep Diri	74
D. Pembagian Konsep Diri.....	77
E. Aspek Konsep Diri	79
F. Faktor yang mempengaruhi Konsep diri.....	80
G. Aspek yang mempengaruhi Konsep Diri	82

BAB 5

MOTIVASI BERPRESTASI	85
A. Definisi Motivasi.....	86
B. Komponen Pembentuk Motivasi	97
C. Motivasi Berprestasi.....	98
D. Ciri Motivasi Berprestasi	102
E. Aspek Motivasi Berprestasi	105
F. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi.....	109

BAB 6**HUBUNGAN KONSEP DIRI, MOTIVASI
BERPRESTASI, DAN KESIAPAN SISWA**

MEMASUKI DUNIA KERJA.....	113
A. Hubungan Konsep Diri dan Motivasi.....	114
B. Kontribusi Konsep Diri terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja.....	118
C. Kontribusi Motivasi Berprestasi terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja.....	119
D. Kontribusi Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi Secara Bersama-sama terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja.....	120

BAB 7**PENGARUH KONSEP DIRI DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP KESIAPAN SISWA
MEMASUKI DUNIA KERJA (STUDI KASUS DI**

SMK N 2 BUKITTINGGI).....	125
A. Gambaran Umum Penelitian.....	126
B. Hasil Penelitian.....	142
C. Pembahasan.....	169
D. Kesimpulan, Implikasi, dan Saran.....	177

DAFTAR PUSTAKA	156
LAMPIRAN	164
TENTANG PENULIS	191

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Populasi Penelitian dan Sebarannya	110
Tabel 2	Hasil Perhitungan Proporsi Strata	113
Tabel 3	Sampel Penelitian	114
Tabel 4	Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	114
Tabel 5	Rangkuman Hasil Analisis Validitas Butir Instrumen	119
Tabel 6	Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen.....	119
Tabel 7	Rentang Kategori Ketercapaian Variabel.....	121
Tabel 8	Distribusi Frekuensi Skor Kesiapan Memasuki Dunia Kerja	123
Tabel 9	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Konsep Diri (X_1)	125
Tabel 10	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Berprestasi (X_2)	129
Tabel 11	Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Variabel X_1	131
Tabel 12	Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Variabel X_1	132
Tabel 13	Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Variabel X_2	133
Tabel 14	Rangkuman Hasil Pengujian Linearitas Y atas X_1	135

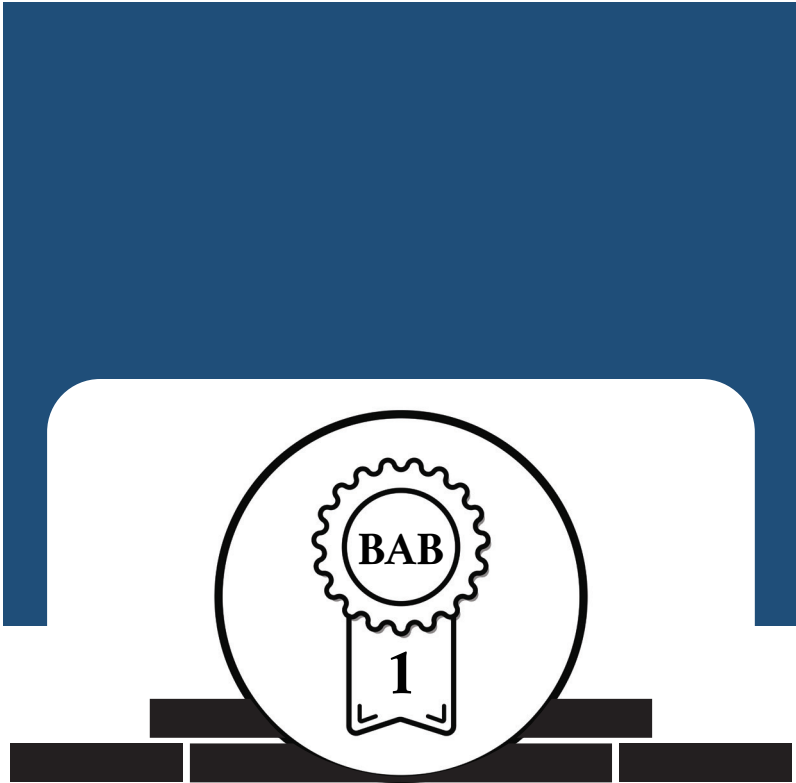
Tabel 15 Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Variabel X1 ANOVA Table.....	136
Tabel 16 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Konsep Diri dengan variabel Kesiapan Memasuki Dunia Kerja	137
Tabel 17 Rangkuman Hasil Analisis Uji t	138
Tabel 18 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Motivasi Berprestasi dengan Kesiapan memasuki dunia kerja	140
Tabel 19 Hasil analisis Sigifikansi Regresi Y atas X_2	141
Tabel 20 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda	143
Tabel 21 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda	144
Tabel 22 Rangkuman Hasil Korelasi Parsial X_1 , X_2 dan Y Correlations.....	145

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap kesiapan Siswa Memasuki Dunia Kerja	22
Gambar 2. Kerangka hubungan antar konsep diri, motivasi berprestasi, dan kesiapan siswa memasuki dunia kerja.....	105
Gambar 3. Histogram Variabel Kesiapan Memasuki Dunia Kerja	124
Gambar 4. Histogram Variabel Konsep Diri.....	127
Gambar 5. Histogram Variabel Motivasi Berprestasi.....	130
Gambar 6. Garis Regresi Y atas X_1	139
Gambar 7. Garis Regresi Y atas X_2	142

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Hasil Penelitian.....	164
Lampiran 2. Hasil Analisis Deskripsi Data	167
Lampiran 3. Uji Normalitas Konsep Diri (X_1)	175
Lampiran 4. Uji Normalitas Motivasi Berprestasi (X_2)	176
Lampiran 5. Uji Normalitas Kesiapan Siswa (Y).....	179
Lampiran 6. Uji Linearitas Konsep Diri (X_1) dan Kesiapan Siswa (Y)	180
Lampiran 7. Uji Linearitas Konsep Diri (X_2) dan Kesiapan Siswa (Y)	183
Lampiran 8. Korelasi Konsep Diri (X_1) Motivasi Berprestasi (X_2) atau Uji Independensi.....	186
Lampiran 9. Korelasi Konsep Diri (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) dengan Kesiapan Siswa (Y).....	187
Regression	187
Lampiran 10. Korelasi Konsep Diri (X_1) Kesiapan Siswa (Y).....	188
Lampiran 11. Korelasi Motivasi Berprestasi (X_2) Kesiapan Siswa (Y).....	188
Lampiran 12. Korelasi Konsep Diri (X_1) Kesiapan Siswa (Y) dengan X_2 Dikontrol	189
Lampiran 13. Korelasi Konsep Diri (X_2) Kesiapan Siswa (Y) dengan X_1 Dikontrol	189



PENDAHULUAN

**"PENDIDIKAN SMK TERHADAP
KESIAPAN SISWA MENGHADAPI
DUNIA KERJA"**

Pendidikan sejatinya dapat membawa seseorang pada perubahan hidup untuk mencapai kesejahteraan. Peningkatan kesejahteraan dapat dicapai melalui usaha yang maksimal dengan melakukan pekerjaan yang produktif. Oleh sebab itu berbagai institusi pendidikan berlomba-lomba dalam membekali peserta didik agar memiliki kompetensi yang mumpuni dalam rangka persiapan memasuki dunia kerja termasuk Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Kurangnya pengenalan dunia kerja bagi siswa calon lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menjadi salah satu penyumbang besarnya angka pengangguran. Hal itu terjadi akibat adanya perbedaan situasi dan kondisi antara sekolah dengan dunia kerja. Oleh sebab itu, sangat penting membekali calon lulusan dengan ilmu dan praktik lapangan yang mendekatkan dengan dunia kerja yang sesungguhnya.

Dunia kerja, menekankan, calon lulusan SMK harus memiliki karakter mau bekerja keras, kepercayaan diri tinggi, mempunyai visi ke depan, bisa bekerja dalam tim, memiliki kepercayaan matang, mampu berpikir analitis, mudah beradaptasi, mampu bekerja dalam tekanan, cakap berbahasa inggris dan mampu mengorganisasi pekerjaan. Dunia kerja menekankan lulusan SMK harus

memiliki disiplin, sikap atau perilaku jujur, team work atau kerja sama, integritas dan loyalitas. Kunci sukses saat memasuki dunia kerja, mulai dari pandangan psikologi, yang perlu dipersiapkan saat wawancara, tips mengatasi gagal saat melamar pekerjaan dan langkah-langkah agar bisa tetap *survive* (bertahan hidup mandiri). Berbagai hal itu terintegrasi di dalam kompetensi kesiapan kerja yang wajib dimiliki para peserta didik.

Oleh sebab itu, sikap diri dari calon alumni SMK yang mau merubah dirinya ke arah yang lebih baik menjadi kunci penting dari semua tuntutan tersebut. Hal ini berarti seseorang memegang kendali penuh untuk menentukan keputusan dan kualitas diri yang ingin dicapai. Upaya tersebut tentunya tidak selalu berjalan mulus tanpa hambatan. Tuntutan kesiapan kerja setiap saat menjadi lebih besar mengikuti perkembangan situasi dan kondisi global.

Tantangan saat ini akan semakin berat dihadapi para alumni SMK yang akan memasuki dunia kerja. Dunia industri kini berada di ambang pintu revolusi teknologi yang secara fundamental akan mengubah cara hidup, cara bekerja, dan cara bekerja antara satu dengan lain dalam lingkup domestik maupun Internasional. Ekonomi global saat ini pun sedang berada pada puncak perubahan besar

yang sebanding dengan munculnya Revolusi Industri Pertama, Kedua, dan Ketiga. Sekarang dunia industri segera masuk ke satu tahapan revolusi industri berikutnya yaitu, Revolusi Industri 4.0.

Pada awalnya, istilah Revolusi Industri 4.0 berasal dari sebuah proyek strategis teknologi canggih Pemerintah Jerman yang mengutamakan komputersasi pada semua pabrik di negeri tersebut. Angela Merkel mengatakan bahwa Revolusi Industri 4.0 merupakan transformasi komprehensif dari keseluruhan aspek produksi di industri melalui penggabungan teknologi digital dan internet dengan industri konvensional. Sedangkan menurut Schlechtendahl dkk (2015) revolusi industri 4.0 menekankan definisi kepada unsur kecepatan dari ketersediaan informasi, yaitu sebuah lingkungan industri di mana seluruh entitasnya selalu terhubung dan mampu berbagi informasi satu dengan yang lain. Pengertian yang lebih teknis disampaikan oleh Kagermann dkk (2013) bahwa Industri 4.0 adalah integrasi dari *Cyber Physical System (CPS)* dan *Internet of Things and Services (IoT dan IoS)* ke dalam proses industri meliputi manufaktur dan logistik serta proses lainnya.

Revolusi Industri 4.0 berimbas semakin sedikit SDM yang terlibat dalam sebuah perusahaan. Karena sebagian

besar produksi banyak menggunakan tenaga robot yang mampu bekerja efektif dan efisien. Industri 4.0 adalah tren utama di dunia industri yang menggabungkan teknologi otomatisasi dengan teknologi siber. Pada Revolusi Industri ini, tenaga manufaktur sudah menjadi tren otomasi dan pertukaran data meliputi sistem *ciber-fisik*, *cognitive computing* dan lain-lain. Tren tersebut telah mengubah pola pikir dan kehidupan manusia di berbagai bidang, termasuk dunia kerja, pendidikan bahkan gaya hidup masyarakatnya. Revolusi industri 4.0 menjadikan teknologi cerdas atau robot sebagai pusat utama untuk menghubungkan berbagai bidang kehidupan manusia. Hal ini semakin mendorong perlunya upaya mempersiapkan lulusan untuk menghadapi revolusi industri 4.0 secara kompetitif.

Selain itu, saat ini Indonesia tengah dihadapkan dengan tingginya angka pengangguran akibat pandemi. Data Badan Pusat Statistik pada Februari 2020 menyatakan tingkat pengangguran terbuka tertinggi datang dari kelompok usia 15-24 tahun sebesar 16,28 persen. Bahkan, angka dari kelompok ini selalu menempati posisi puncak selama 3 tahun terakhir. Selain itu, tingkat pengangguran muda (kelompok usia 15-24 tahun) Indonesia juga tercatat selalu menempati posisi tertinggi kedua di kawasan Asia Tenggara sejak dua setengah dekade lalu setelah Brunei Darussalam.

Pandemi berimbas pada nasib jutaan pekerja yang dirumahkan dan di-PHK. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) per 27 Mei 2020, sebanyak 3.066.567 pekerja terdampak Covid-19 di-PHK maupun dirumahkan. Sedangkan menurut catatan Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia, hingga Juli 2020 ada lebih dari 6,4 juta pekerja yang di-PHK ataupun dirumahkan.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS), sebelum pandemi, tepatnya pada Februari 2020 penduduk bekerja menurut lapangan pekerjaan masih didominasi tiga lapangan kerja, yakni pertanian sebesar 29,04%, perdagangan sebesar 18,63%, dan industri pengolahan sebesar 14,09%. Sementara itu, lapangan pekerjaan yang mengalami peningkatan persentase, jika dibandingkan dengan Februari 2019, yakni jasa pendidikan meningkat 0,24%, konstruksi meningkat 0,19%, dan jasa kesehatan meningkat 0,13%.

BPS pun mencatat, pada Februari 2020 tingkat pengangguran terbuka (TPT) sekolah menengah kejuruan (SMK) paling tinggi dibandingkan tingkat pendidikan lainnya, yakni 8,49%. Sementara TPT terendah adalah jenjang pendidikan sekolah dasar (SD) ke bawah, yakni 2,64%. Di sisi lain, BPS yang melakukan analisis big data ketenagakerjaan selama Januari hingga April 2020

menemukan fakta bahwa jumlah iklan lowongan kerja di semua sektor bisnis mengalami penurunan. Jobs.id menjadi situs web pencarian lowongan kerja yang digunakan sebagai objek riset.

Pada April 2020, jumlah iklan lowongan kerja di situs web tersebut menyusut menjadi 3.439 dibandingkan pada Maret 2020 sebanyak 11.090. Sementara jumlah perusahaan yang memasang iklan lowongan kerja turun sebesar 50%, dari 502 perusahaan pada Maret 2020 menjadi 235 perusahaan pada April 2020.

Menurut Brand Activation Associate Manager Kalibr – perusahaan penyedia layanan lowongan pekerjaan – Andrew Nugraha Patty, masih ada kesempatan mendapat pekerjaan di tengah masa pandemi. Andrew mengatakan dari Maret hingga Juni 2020 peluang bekerja di bidang penjualan dan pemasaran (sales and marketing) paling besar, mencapai 50,5%. Rinciannya, sebanyak 0,35% *internship*, 32,49% *entry level*, 65,14% *associate*, 1,98% *mid senior* dan 0,07% *director*. Andrew menambahkan lowongan kerja teknologi informasi (*information technology*) masih cukup tinggi. Peluang lowongan pekerjaan di bidang IT dan software mencapai 13,4%, dengan rincian 2,92% *internship*, 37,92% *entry level*, 39,01% *associate*, 19,82% *mid senior*, dan 0,33% *director*. Lalu, posisi berikutnya

bidang pelayanan umum (*general services*) sebesar 11,5%, dengan rincian 32,44% *internship*, 66,56% *entry level*, 0,78% *associate*, 0,19% *mid senior*, dan 0,03% *director*. Andrew mengatakan, secara keseluruhan lowongan kerja yang dibuka untuk lulusan baru mencapai 54,2%. Posisi program *officer development* paling banyak dicari calon pekerja. Diikuti *account officer*, *business analyst*, *social media officer*, dan *banking officer*.

Perusahaan skala startup dengan jumlah karyawan 0-30, sebesar 15% merupakan lulusan S1 dan 27% lulusan SMA/ SMK. Perusahaan *small to medium-sized enterprises* (SMEs) dengan 31-1.000 karyawan, kebutuhan menjadikan S1 sebagai syarat utama mencapai 57%, SMA/SMK 50%, dan diploma 67%. Sementara perusahaan *enterprise* dengan jumlah lebih dari 1.000 karyawan terdapat 28% yang menjadikan S1 sebagai syarat utama, 39% S2, 100% S3, 24% diploma, dan 23% SMA/SMK. Pekerja muda dan lulusan baru juga mendominasi pemakai situs web Kalibr sebesar 41%. Lalu, magang 26%, mid-senior level manager 11%, dan *director* 1%. Secara umum, sebanyak 77% pengguna Kalibr didominasi pencari kerja dengan tingkat pendidikan S1. Diikuti lulusan SMA/SMK dan diploma, masing-masing 10%.

Di masa pandemi mendorong banyak orang memasuki bidang wirausaha sehingga memicu banyaknya wirausahawan baru. Oleh sebab itu, persaingan di berbagai bidang menjadi semakin ketat. Dengan demikian perusahaan juga akan lebih selektif untuk menerima karyawan. Selain itu, Pandemi Corona (Covid-19) berdampak parah ke perekonomian. Banyak perusahaan tidak bisa bertahan akibat dampak kebijakan untuk memutus mata rantai penularan. Kebijakan tersebut seperti larangan berkumpul, harus jaga jarak dan bahkan beberapa kantor harus tutup untuk menghentikan penularan.

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, sebanyak 82 persen tenaga kerja mengalami perubahan pendapatan atau penurunan akibat pandemi Covid-19. Data tersebut diperoleh berdasarkan survei online dilakukan BPS kepada 87.000 tenaga kerja. Nurma Midayanti Direktur Statistik Kependudukan dan Ketenagakerjaan BPS menyatakan ada penurunan pendapatan sekitar lebih dari 82,85 persen. Sementara sebanyak 15 persen tenaga kerja dari jumlah sampel tersebut tidak mengalami perubahan pendapatan atau tetap. Kemudian sisanya sekitar 2,55 persen justru mengalami peningkatan. Kemudian 8 dari 10 perusahaan mengalami penurunan pendapatan. Dari sisi pendapatan perusahaan itu sekitar 8 dari 10 dengan UMK yang paling mengalami dampak penurunan pendapatan.

Survei Jobstreet Indonesia, Faridah Lim mencatat sebanyak 54 persen pekerja di Indonesia mengalami dampak signifikan akibat pandemi Covid-19. Dari jumlah itu, sebanyak 35 persen diberhentikan secara permanen, dan 19 persen sisanya dirumahkan sementara. Adapun pekerja yang paling terkena dampaknya dalam hal pemberhentian kerja permanen atau sementara yakni di sektor *hospitality* atau *catering* yang mencapai 85 persen. Kemudian diikuti oleh pariwisata dan travel, yakni 82 persen.

Meski demikian, tidak semua sektor usaha terdampak Corona. Masih ada beberapa sektor usaha yang masih membutuhkan tenaga kerja atau karyawan di tengah pandemi. Beberapa pekerjaan itu antara lain *sales* atau *customer service* sekitar 27 persen. Kemudian diikuti admin dan user yang juga hampir sekitar 27 persen. Kemudian posisi pekerjaan lain yang dibutuhkan yakni akunting, engineering, IT, marketing, manufacturing, manajemen, transportasi dan logistik, dan *banking finance*.

Adapun dari hasil survei kepada perusahaan yang membutuhkan 10 posisi kerja tersebut, mereka memprioritaskan kepada karyawan kehilangan pekerjaan mencapai 32 persen. Dengan faktor pertimbangannya adalah mereka mengalami kehilangan pekerjaan

dengan harapan bisa bergabung lebih cepat. Angka ini mempersempit kesempatan kerja bagi lulusan baru namun meningkatkan tuntutan kesiapan dan kompetensi tinggi bagi lulusan. Sedangkan 56 persen tidak mempengaruhi keputusan mereka. Mereka fokus sesuai dengan kriteria yang dicari oleh perusahaan.

Situs pencarian kerja Jobstreet, mencatat terdapat 5 industri yang masih merekrut tenaga kerja dalam jumlah besar selama pandemi virus Corona (Covid-19). Data tersebut diperoleh dari hasil iklan yang masuk di situs Jobstreet. Country Manager Jobstreet Indonesia, Faridah Lim mengatakan, rekrutmen terbesar terjadi di industri manufaktur atau produksi sebanyak 5.273 lowongan. Kemudian kedua disusul industri general trading & grosir sebanyak 2.703 lowongan. Lalu ketiga adalah industri perbankan atau layanan keuangan 2.497 lowongan, ritel atau merchandise 2.485 lowongan, dan *computer* atau *information technology* (Software) 2.232 lowongan. Selain itu, Industri-industri berat atau yang masih membutuhkan skala power besar tersebut masih aktif membuka lowongan dan masih mencari pekerja.

Di sisi lain, Jobstreet juga mencatat terjadi peningkatan pelamar kerja yang cukup signifikan selama pandemi Covid-19. Peningkatan itu terjadi bahkan hingga dua kali

lipat. Hal tersebut tidak lepas disebabkan oleh gelombang pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terus terjadi selama pandemi. Farida mengatakan rata-rata 1 lowongan dicari oleh 400 pencari kerja atau pelamar, selama pandemi terjadi peningkatan yang signifikan menjadi 800 pelamar per satu posisi, itu dari data rata-rata semua lamaran yang ada di Jobstreet. Artinya persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat.

Jika dilihat per industri, Jobstreet juga mencatat ada 5 industri juga yang sangat diincar masyarakat. Dalam 3 bulan terakhir, perusahaan yang paling signifikan mendapatkan jumlah lamaran adalah general trading dan grosir itu meningkat jumlah pelamarnya mencapai 47 persen. Lalu diikuti oleh transportasi dan logistik itu 36 persen, manufaktur dan produksi 24 persen, IT dan software 18 persen dan FMCG 17 persen. Adapun peningkatan itu terjadi juga dikarenakan oleh industri-industri tersebut melakukan PHK dalam jumlah besar.

Pada masa new normal, roda ekonomi dan kebutuhan tenaga kerja diprediksi tidak sama lagi. Peluang baru, baik di perusahaan maupun sektor usaha bergeser pada seseorang yang menguasai kompetensi dan keterampilan khusus untuk mengisi pasar. Kompetensi dan keterampilan tersebut tidak lain dimiliki oleh lulusan pendidikan vokasi,

seperti lulusan diploma di jenjang pendidikan tinggi dan lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK) di jenjang pendidikan menengah. Keterampilan lulusan SMK juga sangat dibutuhkan guna membangkitkan kembali berbagai bidang usaha pasca-pandemi Covid-19.

Peningkatan angka pengangguran yang semakin banyak akibat pandemi Corona, mendorong lulusan SMK harus memiliki kompetensi untuk menjawab tantangan pasar kerja yang makin kompetitif. Di tengah keterbatasan untuk melaksanakan pembelajaran tatap muka, guru dan sekolah tetap mengemban tugas dalam menciptakan peluang bagi siswa untuk berkreasi dan berkembang sesuai dengan minat dan bakatnya, serta mendukung unit usaha yang dikerjakan siswa. Hal ini diperlukan juga untuk merubah paradigma bahwa lulusan SMK tidak hanya mampu bekerja untuk orang lain namun juga mampu membuka dan menciptakan lapangan pekerjaan sendiri sesuai bidang yang dikuasai. Hal ini tentu hanya akan terwujud atas dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak. Termasuk faktor dari diri siswa itu sendiri.

Ketua Bidang Keprofesian Asosiasi Psikologi Industri dan Organisasi (APIO), Shanty Komalasari mengatakan, banyak karyawan yang terkena PHK dan tenaga kerja baru yang sudah siap di masa pandemi, membuat persaingan

mencari pekerjaan semakin ketat. Di sisi lain, perusahaan sendiri terkena dampak ekonomi, yang kemudian lebih memilih meningkatkan efisiensi, evaluasi, dan baru memikirkan perlu atau tidaknya menambah karyawan. Meski demikian jika dilihat dari kebutuhan masa adaptasi kenormalan baru, perusahaan yang sedang berkembang maupun mapan, tetap membutuhkan karyawan. Oleh sebab itu, kesempatan untuk bekerja di perusahaan sebenarnya masih ada. Namun saat ini kesempatan kerja di perusahaan tidak sebesar atau tidak seluas pada saat sebelum pandemi.

Shanty mengatakan, kebutuhan tenaga kerja di tengah pandemi Covid-19 masih terbuka di sektor pertambangan seperti batu bara dan minyak. Meski pandemi, kebutuhan produksi tambang tetap tinggi. Oleh sebab itu, kebutuhan akan karyawan juga tetap tinggi. Selain di bidang pertambangan, Shanty menerangkan, sektor pendidikan dan teknologi masih membutuhkan karyawan. Perusahaan teknologi yang bergerak di *e-commerce* termasuk yang banyak merekrut karyawan, walaupun tidak sebanyak sebelum terjadi pandemi. Sementara untuk bidang perbankan dan perusahaan lain, sebagian besar belum membuka lowongan pekerjaan.

Upaya menghadapi era global dengan akselerasi yang cepat diperlukan tenaga kerja yang tidak hanya mempunyai kemampuan bekerja dalam bidangnya (*hard skills*). Namun, juga mampu menguasai kemampuan menghadapi perubahan serta memanfaatkan perubahan itu sendiri (*soft skills*). Oleh karena itu, pendidikan mengintegrasikan kedua macam komponen kompetensi tersebut secara terpadu agar mampu menyiapkan SDM utuh yang memiliki kemampuan bekerja dan berkembang di masa depan. Integrasi *soft skills* dalam proses pendidikan di SMK merupakan langkah strategis yang penting dilakukan guna menghasilkan lulusan yang benar-benar dibutuhkan oleh pihak industri.

Langkah ini dilakukan sebagai upaya meningkatkan relevansi kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja atau industri. Upaya mengintegrasikan *soft skills* dalam kurikulum, proses pembelajaran dan iklim budaya sekolah diharapkan SMK mampu menghasilkan lulusan paripurna yang memiliki kemampuan utuh berupa *hard skills* yang terintegrasi dengan *soft skills* yang diperlukan dalam kehidupan. SMK perlu mengembangkan pola-pola implementasi integrasi *soft skills* dalam proses pendidikan. Setiap SMK hendaknya mampu mengembangkan model yang sesuai dengan karakteristik sekolah.

Hal ini sebagaimana pendapat Shanty bahwa yang perlu dipersiapkan bagi pencari kerja di tengah persaingan yang ketat adalah *hard skill* dan *soft skill*. Kemampuan *hard skill* yang harus ditingkatkan yakni pengoperasian komputer dan aplikasi, selain Microsoft Word. Para pencari kerja harus mengerti dan memperbarui pengetahuan serta kemampuan dalam teknologi. Selain itu, kemampuan bahasa asing, seperti bahasa Inggris dan kemampuan *hard skill* sesuai bidangnya juga sangat diperlukan.

Senada dengan Shanty, Muhammad Alwi mengatakan pentingnya *soft skill* bagi lulusan SMK selain beberapa faktor yang memberi kontribusi calon alumni berhasil dalam dunia kerja, yaitu finansial yang menyumbang 10 persen, keahlian di bidangnya sebesar 20 persen, dan *networking* sebesar 30 persen. *Soft skill*, yaitu kemampuan interaksi sosial dalam meraih sukses yang menyumbang 40 persen.

Dua hal yang perlu ditingkatkan terkait *soft skill*, yakni *interpersonal skill* dan *intrapersonal skill*. *Interpersonal skill* ialah keterampilan seseorang dalam mengelola diri, melatih manajemen waktu yang dimiliki, meningkatkan motivasi dari dalam diri dan pantang menyerah. *Intrapersonal skill* merupakan kemampuan seseorang dalam membangun dan membina hubungan dengan orang lain

dan bekerja sama. Kejelian seseorang dalam melihat dan memanfaatkan peluang, perlu diasah dan dipersiapkan. Hal itu dilakukan agar dapat memiliki daya saing yang tinggi dan meningkatkan kompetensi yang dimiliki.

Pembicaraan tentang *soft skills* berkaitan erat dengan kompetensi. Kompetensi dapat diartikan sebagai motif, sikap, keterampilan, pengetahuan, perilaku atau karakteristik pribadi lain yang penting untuk melaksanakan pekerjaan atau yang membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior. Spencer and Spencer (Idawati, 2004) mengemukakan kompetensi khususnya kompetensi kerja terdiri dari lima komponen. Komponen tersebut adalah: (1) *Knowledge*, yaitu ilmu yang dimiliki individu dalam bidang pekerjaan atau area tertentu; (2) *Skill*, yaitu kemampuan untuk unjuk kerja fisik atau mental; (3) *Self Concept*, yaitu sikap individu, nilai-nilai yang dianut serta citra diri; (4) *Traits*, yaitu karakteristik fisik dan respon yang konsisten atas situasi atau informasi tertentu; dan (5) *Motives*, yaitu pemikiran atau niat dasar yang konstan yang mendorong individu untuk bertindak atau berperilaku tertentu. *Skill* dan *knowledge* sering disebut *hard skills*, sedangkan *self concept*, *traits*, dan *motives* disebut *soft skills*.

Salah satu sistem pelatihan kompetensi pada pendidikan kejuruan adalah sistem magang bagi siswa

SMK. Di Jerman sistem ini disebut *dual system* dan di Australia disebut dengan *apprentice system*. Di Indonesia, sistem magang pada SMK operasionalnya disebut dengan Pendidikan Sistem Ganda dan saat ini sering disebut sebagai Praktik Kerja Industri (Prakerin) yang merupakan bagian dari PSG pada SMK.

Finch, C.R. & John. R.C. menyatakan perlunya melakukan identifikasi dan seleksi kurikulum, pengembangan materi kurikulum, dan pengembangan paket-paket yang didasarkan atas kompetensi dan pengajaran individual. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan kurikulum SMK yang berorientasi kepada sistem ganda, perlu dilakukan identifikasi dan pemilihan materi pengajaran yang relevan dengan dunia kerja atau dunia industri. Selain itu, harus dilakukan pengembangan materi secara terpadu yang disesuaikan dengan tuntutan dunia usaha atau dunia industri melalui pengembangan paket-paket belajar atau modul.

Prakerin merupakan bagian dari program bersama antara SMK dan Industri yang dilaksanakan di Dunia Usaha Dunia Industri (DUDI). Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 15 disebutkan bahwa pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik untuk bekerja dalam bidang tertentu. Upaya menyiapkan tenaga kerja sesuai

kebutuhan DUDI menjadi pusat perhatian pendidikan kejuruan. Untuk itu, pemerintah telah menerapkan konsep *link and match* dalam penyelenggaraan pendidikan kejuruan. Perubahan dari pendidikan berbasis ganda sesuai dengan kebijakan *link and match*, mengharapkan supaya program pendidikan kejuruan itu dilaksanakan di dua tempat. Sebagian program pendidikan dilaksanakan di sekolah, yaitu teori dan praktik dasar kejuruan. Sebagian lainnya dilaksanakan di dunia kerja, yaitu keterampilan produktif yang diperoleh melalui *learning by doing*.

Salah satu upaya untuk meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan kejuruan adalah peningkatan keterkaitan dan keterpaduan (*link and match*) dalam implementasi Pendidikan Sistem Ganda (PSG). Dalam hal ini, guru-guru yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan *On the job Training* (OJT). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa Pendidikan Nasional merupakan suatu sistem pendidikan yang terpadu yang mencakup semua jenis, satuan, jalur, jenjang, dan kegiatan pendidikan yang berkaitan satu sama lain, ditata secara sistematis sebagai upaya untuk mencapai tujuan Pendidikan Nasional. SMK merupakan salah satu sistem pendidikan yang berkaitan langsung dengan proses industrialisasi atau dunia usaha, terutama jika dikaitkan dengan fungsinya sebagai produsen tenaga kerja menengah terampil.

Penerapan kebijaksanaan *link and match* pada hakekatnya bertujuan untuk meningkatkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan lapangan kerja. Hal ini sebagai usaha untuk mencari titik temu antara dunia pendidikan sebagai produsen dan dunia kerja atau industri sebagai konsumen.

Menurut Pakpahan, tujuan gerakan *link and match* adalah untuk mendekatkan pemasok (*supplier*) dengan mutu sumber daya manusia, terutama yang berhubungan dengan kualitas ketenagakerjaan. Sedangkan konsep dasar penerapan pendidikan sistem ganda itu sendiri adalah penyelenggara pendidikan yang mengintegrasikan secara tersistem kegiatan pendidikan di sekolah dengan kegiatan pendidikan (praktik) di dunia industri.

Wardiman menyebutkan bahwa pelaksanaan pembelajaran komponen pendidikan adaptif, dan teori kejuruan menjadi tanggung jawab sekolah. Komponen pendidikan praktik dasar profesi dilaksanakan antara sekolah dengan dunia usaha atau industri pasangannya, sedangkan komponen pendidikan praktik

keahlian profesi menjadi tanggung jawab institusi pasangan masing-masing sekolah dalam pelaksanaan prakerin. Dengan demikian, kemitraan SMK dengan dunia usaha dan industri merupakan keharusan.

Empat konsep yang menjadi bagian penting dari pelaksanaan praktik kerja industri adalah (1) *partnership*, (2) *flexibility*, (3) *relevance*, (4) *accreditation*. Pelaksanaan prakerin bukan sekedar penempatan siswa pada industri dan mendapatkan pengalaman bekerja, namun diharapkan sekolah dapat menyediakan kebutuhan industri akan sumber daya yang memiliki keterampilan dasar sebagai modal awal bagi siswa untuk dapat dilibatkan dalam pengalaman kerja dan berinteraksi dengan karyawan lainnya. Oleh sebab itu, kesiapan siswa baik dari segi internal maupun kompetensi sangat diperlukan untuk menghadapi tuntutan kerja.

John Oxenham mengatakan bahwa apabila lulusan suatu sekolah tidak dapat dipekerjakan atau memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan jenis dan tingkat pendidikan yang dimilikinya, sekolah atau guru-guru dianggap tidak berhasil dengan tugasnya. Hal ini berarti sekolah dianggap tidak mampu memenuhi kebutuhan masyarakat atau dunia kerja. Berbagai macam tuntutan kerja mendorong pentingnya upaya mempersiapkan peserta didik menghadapi dunia kerja. Hal ini senada yang disampaikan Co-Founder and Academic Advisor Prestasi Junior Indonesia, Robert Gardiner bahwa kesiapan kerja membawa pengalaman dan konsep berpikir baru bagi para lulusan SMA/SMK mengenai pekerjaan. Ketidaksiapan

antara keterampilan yang dibutuhkan perusahaan dengan yang dimiliki pencari kerja menjadi salah satu faktor penyebab tingginya angka pengangguran muda.

Pendidikan kejuruan memiliki karakteristik yang berbeda dengan satuan pendidikan lainnya. Perbedaan tersebut dapat dikaji dari tujuan pendidikan, substansi pelajaran, tuntutan pendidikan, dan lulusannya. Pendidikan kejuruan bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan peserta didik untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan program kejuruannya. Dari tujuan pendidikan kejuruan tersebut terkandung makna bahwa pendidikan kejuruan, di samping menyiapkan tenaga kerja yang profesional, juga mempersiapkan peserta didik untuk dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, sesuai dengan program kejuruan atau kompetensi keahliannya.

Sejatinya, pendidikan yang dapat mendukung pembangunan di masa mendatang adalah pendidikan yang mampu mengembangkan potensi peserta didik sehingga mampu menghadapi dan memecahkan problem kehidupan yang dihadapi. Pendidikan harus mampu menyentuh potensi nurani maupun potensi kompetensi peserta didik. Konsep pendidikan tersebut semakin

penting ketika seseorang harus memasuki kehidupan di masyarakat dan dunia kerja. Hal itu karena yang bersangkutan harus mampu menerapkan apa yang dipelajari di sekolah untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari, saat ini maupun di masa yang akan datang.

Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa telah menjadi bagian dari strategi pembangunan nasional yang sangat penting dan dilandasi, serta dijamin dengan perundang-undangan. Sementara itu, tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dari pernyataan di atas, tampak bahwa pendidikan di Indonesia tidak hanya berhubungan dengan pengajaran saja, tapi juga memperhatikan kepribadian yang merupakan perwujudan bangsa Indonesia seutuhnya.

Berbagai upaya untuk mewujudkan tujuan dari pendidikan nasional telah banyak dilakukan pemerintah melalui departemen pendidikan nasional. Baik perbaikan dalam hal sarana dan prasarana yang dibutuhkan pendidikan kejuruan, perbaikan dan pembaruan kurikulum

pendidikan kejuruan, pendidikan dan pelatihan bagi guru-guru sekolah menengah kejuruan, serta berbagai program lainnya yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan kejuruan.

Sayangnya, berbagai upaya yang telah dilakukan tersebut masih memiliki banyak kekurangan dan kelemahan yang dirasakan masyarakat. Khususnya terkait dengan kesiapan tamatan pendidikan sekolah menengah kejuruan (SMK) dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Kegamangan tersebut cukup mendasar bila dilihat dari kesiapan siswa sebelum menamatkan pendidikan di sekolah. Rendahnya kemampuan dan kompetensi siswa pada kompetensi keahlian yang menjadi *core* pilihannya.

Di samping itu, masih banyak siswa yang belum sadar akan pentingnya penyiapan diri dalam menghadapi tantangan kerja. Hal tersebut terjadi karena kurangnya keseriusan siswa untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja mereka. Perilaku tidak disiplin, seperti sering terlambat datang ke sekolah, tidak masuk kelas saat pelajaran berlangsung, sering menyontek dan jarang mengerjakan sendiri pekerjaan rumah atau tugas yang diberikan oleh guru, serta sering membolos sekolah menunjukkan kurangnya kesadaran siswa akan pentingnya pengembangan kompetensi diri untuk menghadapi dunia kerja.

Di samping itu, rendahnya kesadaran siswa untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja juga dapat disebabkan kurangnya motivasi berprestasi siswa dalam kegiatan pembelajaran. Misalnya, semangat siswa yang rendah dalam hal meningkatkan kemampuan melaksanakan praktik serta kurangnya kemauan siswa untuk mendapatkan informasi yang lebih terkait kebutuhan dan tuntutan dunia usaha/industri, khususnya tentang kompetensi keunggulan yang dibutuhkan oleh dunia kerja saat ini.

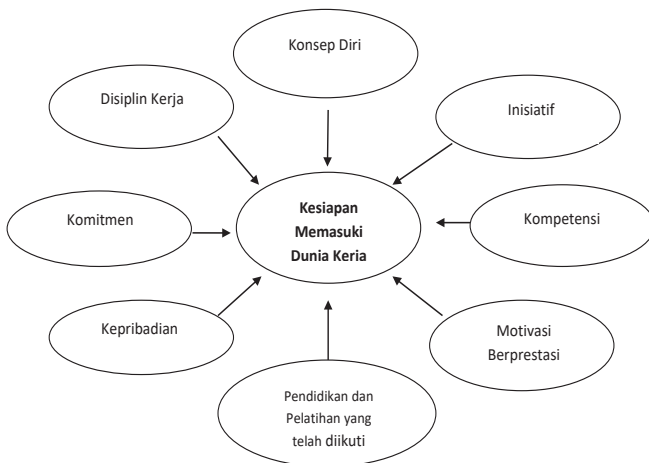
Rendahnya motivasi dalam berkompetisi juga berpengaruh terhadap rendahnya kesadaran dalam meningkatkan produktifitas kerja siswa. Minimnya produktifitas kerja akan mempengaruhi hasil kerja dan karya yang dihasilkan. Etos kerja yang rendah semakin terlibas oleh maraknya impor tenaga kerja asing yang kini semakin gencar terjadi di Indonesia. Berbagai tenaga kerja asing baik tenaga terampil maupun ahli sudah membanjiri berbagai sektor usaha. Hal ini seharusnya menjadi faktor pendorong yang kuat untuk meningkatkan diri dan menyiapkan diri menghadapi dunia kerja. Namun kenyataannya protes keras yang dilakukan atas impor tenaga kerja asing ini belum sepenuhnya didukung oleh peningkatan kualitas lulusan dalam negeri.

Rendahnya kesiapan siswa memasuki dunia kerja juga dapat dipengaruhi oleh masalah-masalah internal yang dihadapi ketika siswa tersebut melakukan kerja praktik. Misalnya, siswa pada kompetensi keahlian akuntansi, namun belum mampu secara maksimal memahami *cash flow* dan menganalisa transaksi. Atau pada kompetensi keahlian pemasaran siswa kurang mampu menjadi kasir, pada kompetensi keahlian administrasi perkantoran siswa juga kurang mampu koresponden dalam bahasa Inggris serta tidak bisa melakukan presentasi dengan baik. Akibatnya, sebagian besar lulusan SMK kurang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan maupun perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sulit untuk bisa dilatih kembali dan kurang bisa mengembangkan diri.

Hasil pengamatan penulis di SMK N 2 Bukittinggi mengindikasikan bahwa pembelajaran di SMK belum banyak menyentuh atau mengembangkan kemampuan adaptasi peserta didik. Studi itu juga memperoleh gambaran bahwa sebagian lulusan SMK tidak bisa diserap di lapangan kerja, karena kompetensi yang mereka miliki belum sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan dunia kerja. Kondisi itulah, antara lain yang menjadi alasan, bahwa Kurikulum SMK belum sesuai dengan kompetensi yang dituntut oleh pasar kerja, Standar Kompetensi Nasional (SKN), serta kebutuhan pembekalan kemampuan untuk

beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Oleh karena itu, permasalahan terkait kesiapan siswa menghadapi dunia kerja ini menjadi penting. Ada beberapa faktor yang diduga berkontribusi terhadap kesiapan siswa dalam memasuki dunia kerja. Beberapa faktor tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga berkontribusi terhadap kesiapan Siswa Memasuki Dunia Kerja

1. Konsep Diri

Konsep diri merupakan suatu kepercayaan (*belief*) mengenai keadaan diri sendiri yang relatif sulit diubah. Konsep Diri ini tumbuh dari interaksi

seseorang dengan orang-orang lain yang berpengaruh dalam kehidupannya, biasanya orang tua, guru dan teman-teman. Semakin baik konsep diri seorang siswa diyakini dapat meningkatkan kesiapan dirinya memasuki dunia kerja.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan siswa untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu pekerjaan yang dihadapi sebagai perwujudan prakarsa untuk meningkatkan kualitas kerja yang dilakukan dengan mempertimbangkan efektivitas dan efisien kerja.

3. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki siswa sebagai bekal untuk melaksanakan pekerjaan yang relevan dengan keahlian yang dimiliki sebagai hasil proses pembelajaran di sekolah menengah kejuruan.

4. Motivasi Berprestasi

Motivasi Berprestasi merupakan dorongan dan semangat yang dimiliki siswa untuk senantiasa mengembangkan dan meningkatkan kualitas diri dalam

upaya mengejar ketertinggalan dan kekurangan yang dirasakan. Motivasi berprestasi dapat meningkatkan etos kerja menuju yang lebih baik.

5. Pendidikan dan Pelatihan yang Telah Diikuti

Pendidikan dan Pelatihan yang telah diikuti merupakan aktivitas pendidikan dan latihan yang didapat siswa selama proses pendidikan, baik dari sekolah maupun dunia usaha/industri diluar kegiatan pembelajaran sekolah. Pendidikan dan latihan merupakan bekal tambahan yang didapat siswa untuk memasuki dunia kerja sesungguhnya.

6. Kepribadian

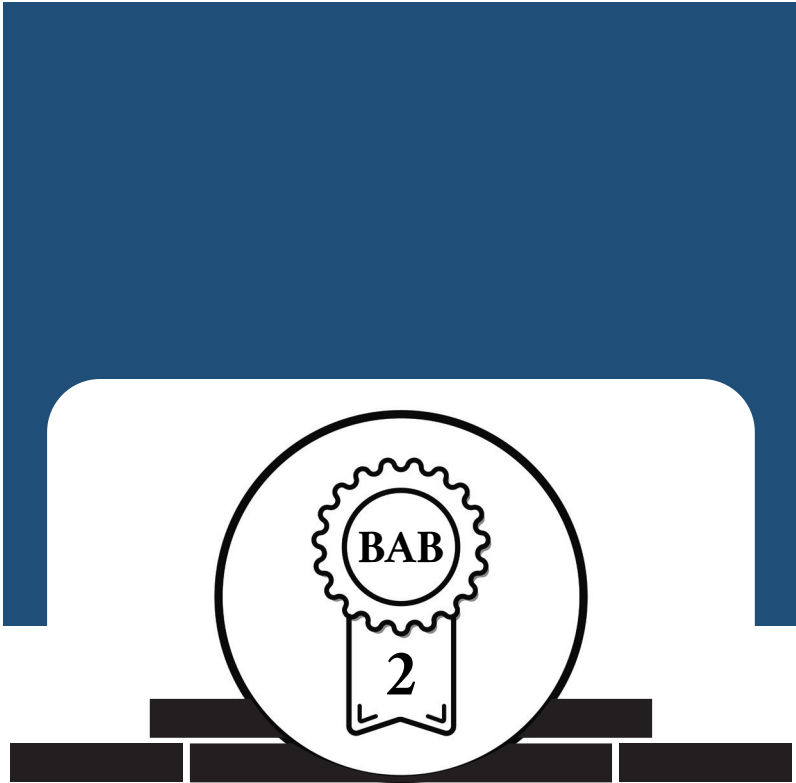
Kepribadian merupakan bagian integral diri yang mencakup sikap dan prilaku positif yang dapat menunjang pengembangan ke depan guna mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Kepribadian yang fleksibel dalam menghadapi tantangan diyakini dapat meningkatkan kesiapan memasuki dunia kerja

7. Komitmen

Komitmen merupakan sikap yang teguh yang dimiliki siswa untuk melaksanakan berbagai tugas dan kewajiban yang menjadi amanah bagi dirinya. Siswa yang berkomitmen akan memiliki sikap tanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Siswa yang memiliki komitmen akan lebih siap memasuki dunia kerja.

8. Disiplin

Kedisiplinan di sekolah pada umumnya berupa tata tertib dan sanksi-sanksinya yang harus dipatuhi oleh siswa. Pemberian tata tertib dan pengawasan terhadap pelaksanaannya serta penjelasan-penjelasan terhadap arti pentingnya kedisiplinan diharapkan akan dapat menumbuhkan rasa disiplin dalam diri siswa. Terciptanya sikap disiplin belajar di sekolah akan mendukung proses kegiatan belajar mengajar yang ada, sehingga siswa akan dapat memperoleh prestasi yang baik.



**PENDIDIKAN MENENGAH
KEJURUAN**

A. Definisi Pendidikan Menengah Kejuruan

Evans (1978) mendefinisikan pendidikan kejuruan adalah bagian dari sistem pendidikan yang menyiapkan seseorang agar lebih mampu bekerja pada satu kelompok pekerjaan atau satu bidang pekerjaan daripada bidang-bidang pekerjaan lainnya. Pendidikan kejuruan diharapkan mampu menjembatani akan kebutuhan tenaga kerja yang terampil setidaknya mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Diane dan Robert (2006) menyatakan “*Vocational training has been defined as the acquisition of skills that are directly transferable to a workplace.*” Lulusan pendidikan kejuruan akan dilatih untuk bekerja sehingga mempunyai perbedaan dengan sekolah lanjutan umum yang memberikan teori ilmu untuk dikembangkan secara murni. Sementara itu, lulusan pendidikan kejuruan ini lebih condong kepada ilmu-ilmu yang sifatnya terapan dan beberapa program keahlian menekankan kepada aspek pengetahuan psikomotorik. Meski demikian, pendidikan kejuruan tetap mengembangkan tiga ranah pembelajaran yang ada yaitu, afektif, kognitif, dan psikomotorik.

Pendidikan menengah kejuruan menurut Undang-Undang (UU) Sistem Pendidikan Nasional, yaitu

“Pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu.” (Penjelasan Pasal 15 UUSPN 20 Tahun 2003). Bahkan di awal penerapan UUSPN Nomor 2 Tahun 1989 terdapat perdebatan tentang pendidikan menengah, di mana pendidikan kejuruan dianggap sebagai pendidikan spesialisasi yang menyiapkan lulusan untuk memasuki lapangan kerja (Djojonegoro, 1999).

Penekanan pada penyiapan lulusan untuk dapat bekerja mempunyai makna keahlian khusus yang lebih spesifik dibandingkan pendidikan menengah umum. Peserta didik dibekali keterampilan yang sifatnya aplikatif dengan berbagai jenis pekerjaan yang ada di dunia usaha atau industri, atau bahkan kesempatan berwirausaha dengan keterampilannya.

B. Falsafah Pendidikan Kejuruan

Hamalik (1990) secara tegas memberikan gambaran tentang falsafah pendidikan kejuruan yang terangkum dalam enam hal berikut:

1. Pekerjaan yang dipilih individu harus berdasarkan pada orientasi individu itu sendiri, misalnya bakat, minat, kemampuan dan sebagainya.

2. Beberapa pekerjaan yang ditawarkan meliputi semua aspek kehidupan.
3. Setiap individu harus mendapatkan kesempatan untuk memilih jenis pekerjaan yang cocok dengan orientasi dan kesempatan kerja yang sama.
4. Individu perlu mendapat dorongan membangun masyarakatnya, berdasarkan pengetahuan, skill dan kesempatan kerja yang ada.
5. Sumber-sumber pendidikan harus dapat mengembangkan sumber daya manusia, menjadi individu yang mampu membantu individu lainnya sebagai pemimpin dan pembangun.
6. Alokasi sumber-sumber harus merefleksikan kebutuhan manusia.

Untuk itu, para praktisi dan *decision maker* pendidikan kejuruan dalam menyelenggarakan pendidikan kejuruan dituntut adanya beberapa persyaratan yang secara prinsip dan esensial harus dipenuhi. Prinsip-prinsip yang harus dipegang dalam penyelenggaraan pendidikan kejuruan dijelaskan Miller (1986) sebagai berikut:

- a. Guidance is essential component of vocational education;
- b. Life long learning is promoted through vocational education;
- c. Needs of the community are reflected by programs of vocational education;
- d. Vocational education is open to all;
- e. Placement in the next step is responsibility of vocational education;
- f. Individual with special needs are served through vocational education;
- g. Student organization are an integral feature of vocational education;
- h. Teachers of vocational education are both professionally and occupationally competent;
- i. A positive work ethic is promoted through vocational education.

Weinrich (1974) mengungkapkan bahwa kebijakan pendidikan kejuruan dimaksudkan sebagai formulasi

rencana dan tujuan yang dikembangkan atas dasar implikasi pendidikan kejuruan di luar sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Campbell (1971) bahwa formulasi kebijakan pendidikan kejuruan akan didasarkan atas keadaan sosial politik dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu Slamet PH (1990) menjelaskan perlunya pertimbangan berikut: (a) institusi/personil yang terlibat; (b) program yang dikembangkan harus berkarakteristik dan berkualitas tinggi, adaptif, fleksibel, relevansi, *link and match*, daya transfer tinggi, menumbuhkan daya nalar tinggi; dan (c) kekuatan atau faktor apa saja yang mempengaruhi pendidikan kejuruan.

C. Tujuan Pendidikan Kejuruan

Farida (2010) mengemukakan bahwa tujuan sekolah menengah kejuruan ialah menghasilkan lulusan yang siap kerja dan dapat mengembangkan sikap profesional. Hal ini didukung dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dengan memperbanyak jumlah SMK.

Di samping itu, Pendidikan menengah kejuruan berdasarkan Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) tahun (2003) juga mempunyai kekhususan, yaitu:

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

Berdasarkan tujuan khusus tersebut, lebih jelas dinyatakan bahwa lulusan SMK dipersiapkan sebagai tenaga kerja tingkat menengah di dunia usaha dan dunia industri yang dilengkapi dengan kompetensi yang harus dimiliki sesuai dengan program keahlian yang dipilihnya.

Sikap mandiri, ulet, gigih, dan profesional memberikan kemampuan beradaptasi dan berkompetisi baik di lingkungan kerja ataupun dalam peluang berusaha sendiri layaknya wirausaha.

D. Peran Pendidikan Kejuruan

Dalam spektrum keahlian pendidikan menengah kejuruan tahun 2008 terdapat enam bidang studi keahlian, yaitu Teknologi dan Rekayasa, Teknologi Informasi dan Komunikasi, Kesehatan, Seni Kerajinan dan Pariwisata, Agrobisnis, dan Agroteknologi, dan Bisnis Manajemen. Spektrum keahlian ini menggambarkan lapangan kerja yang ada sesuai dengan kondisi kegiatan usaha yang ada.

Dalam hal ini, pendidikan menengah kejuruan memiliki peran menyiapkan peserta didik agar siap bekerja, baik bekerja secara mandiri (wirausaha) maupun mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Oleh karena itu, arah pengembangan pendidikan menengah kejuruan diorientasikan pada pemenuhan permintaan pasar kerja (*demand driven*). Dengan demikian tenaga kerja yang dihasilkan oleh SMK merupakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai bidang pekerjaannya. Sesuai dengan kesepakatan antara dunia usaha dan dunia industri yang dituangkan dalam Standar Nasional

Pendidikan dan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

E. Pendekatan-Pendekatan dalam Pendidikan Kejuruan

Setiap lulusan SMK harus mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Untuk itulah peserta didik dipersiapkan menjadi lulusan dengan beberapa pendekatan, yaitu: akademik, kecakapan hidup (*life skills*), kompetensi, luas dan mendasar, produksi.

Pendekatan akademik memberikan arahan pembelajaran yang menyiapkan peserta didik dengan materi yang mengandung komponen tujuan, isi, dan evaluasi yang dirancang utuh. Sementara itu, pendekatan kecakapan hidup didasari kesenjangan antara sekolah dan kehidupan nyata di masyarakat. Oleh karena itu, agar peserta didik dapat mengenal baik dunianya dan dapat hidup wajar di masyarakat, perlu dibekali dengan kecakapan hidup. Kecakapan hidup meliputi kecakapan personal (*personal skills*), kecakapan sosial (*social personal*), kecakapan akademik (*academic skills*), dan kecakapan vokasional (*vocational skills*).

Selanjutnya, pendekatan kompetensi mengandung makna kemampuan seseorang yang diisyaratkan untuk

menyelesaikan pekerjaan tertentu pada dunia kerja. Kompetensi yang dimaksud dalam dunia pendidikan Indonesia adalah sebagai pengetahuan dan keterampilan individu (Hutapea dan Thoha 2008). Kompetensi adalah perpaduan antara kemampuan kognitif, psikomotorik dan afektif yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Secara khusus pada sekolah menengah kejuruan di mana keterampilan dan skill merupakan ciri khas dari lulusannya, maka untuk memastikan hal tersebut tercapai perlu dilakukan ujian khusus selain ujian nasional, yaitu uji kompetensi sesuai bidang/kompetensi keahlian masing-masing. Uji kompetensi ini langsung diawasi oleh dunia usaha dan dunia industri yang relevan. Sehingga untuk peserta yang dinyatakan lulus dan dinyatakan kompeten dapat diberi sertifikat kompetensi.

Perubahan yang cepat di dunia kerja sebagai akibat dari globalisasi dunia kerja dan revolusi di bidang teknologi, serta berbagai disiplin *science* lainnya menuntut antisipasi dan evaluasi terhadap kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja. Evaluasi juga penting dilakukan agar dunia pendidikan tinggi tidak terpisah dan berjarak dari dunia kerja yang riil yang ada di masyarakat.

Observasi Teichler (1997, 1999), Yorke dan Knight (2006) dalam Sadra (2010) mengungkapkan adanya jurang

antara *outcome* pendidikan tinggi dan tuntutan kompetensi di dunia kerja. Beberapa pergeseran penting yang terjadi meliputi terjadinya peningkatan pengangguran terdidik, baik pengangguran terbuka maupun terselubung sebagai akibat dari massifikasi pendidikan; berubahnya struktur sosio-tenaga kerja dan politik global yang mempengaruhi pasar dunia kerja dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat sehingga menyebabkan terjadinya berbagai perubahan-perubahan mendasar dalam hal kualifikasi, kompetensi, dan persyaratan untuk memasuki dunia kerja.

Selain itu, Teichler (1999) mengungkap beberapa fenomena menarik belakangan ini terkait dengan tuntutan dunia kerja mencakup:

1. Kemampuan mengatasi ketidakpastian (*uncertainty*) merupakan kunci untuk bertahan di dunia kerja.
2. Pengetahuan yang spesifik memiliki kecenderungan cepat menjadi usang (*absolute*), di sisi lain keterampilan umum yang bisa digunakan untuk mengatasi masalah dalam konteks profesional dan ketidakpastian pasar kerja harus menjadi dasar sistem belajar mengajar di pendidikan tinggi.

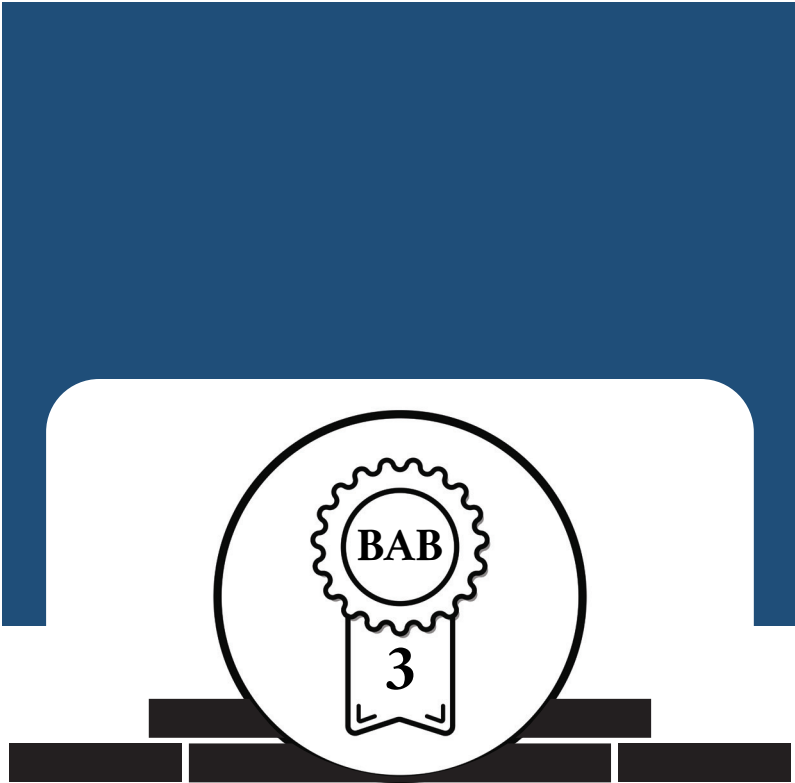
3. Persyaratan dunia kerja dewasa ini menunjukkan harmoni antara tenaga kerja *neoliberal* yang global dan peningkatan tanggung jawab sosial serta solidaritas secara bersamaan.
4. Bergesernya anggapan bahwa pendidikan mempersiapkan seseorang untuk bekerja menjadi mempersiapkan seseorang untuk hidup lebih baik, karena kompetensi yang dibutuhkan untuk bekerja saat ini begitu luas dan kompleks sehingga mempunyai hubungan langsung dengan kebutuhan untuk kehidupan itu sendiri.

Era globalisasi saat ini adalah era persaingan mutu atau kualitas dari suatu produk (Asmawi, 2005: 66). Produk yang bermutu akan diminati oleh konsumen, sebaliknya apabila produk itu tidak bermutu maka akan ditinggalkan oleh konsumen. Begitupun juga Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), di era globalisasi SMK harus berbasis pada mutu, bagaimana sekolah menengah kejuruan dalam kegiatan pendidikan maupun pengembangan sumber daya manusia memiliki keunggulan-keunggulan.

Para siswa sebagai calon tenaga kerja yang sedang menuntut ilmu di SMK, perlu dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja dan/atau persiapan membuka lapangan kerja

sejalan dengan keahlian yang dipelajarinya di sekolah. Kenyataan yang ada pada dewasa ini menunjukkan mutu lulusan SMK tidak selalu dapat diterima dan mampu untuk bekerja sebagaimana yang diharapkan dunia kerja. Maraknya pendirian Sekolah Menengah Kejuruan akan berpotensi pada merosotnya mutu lulusan, mengingat standarisasi mutu lulusan tidak menjadi tujuan, tetapi hanya dilihat dari aspek kuantitas, yakni bagaimana mendapatkan jumlah siswa sebanyak-banyaknya.

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, tujuan Sekolah Menengah Kejuruan ialah menghasilkan lulusan yang siap kerja dan dapat mengembangkan sikap professional (Farida, 2010). Kondisi ini didukung dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dengan memperbanyak jumlah SMK. Hal ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh masyarakat; dimana para pencari kerja tidak lagi hanya mengandalkan ijazah saja, tetapi juga melengkapi dirinya dengan keterampilan kerja. Sayangnya, lulusan Sekolah Menengah Kejuruan belum seluruhnya dapat terjun dalam dunia kerja. Disadari atau tidak, masih banyak SMK yang belum mempersiapkan peserta didik secara optimal untuk memasuki dunia kerja.



**KESIAPAN SISWA MEMASUKI
DUNIA KERJA**

A. Definisi Kesiapan Memasuki Dunia Kerja

Kesiapan adalah segala sesuatu yang harus dipersiapkan dalam melaksanakan sesuatu untuk mencapai tujuan. Slameto (dalam Setiyawan, 2013) mengatakan bahwa kesiapan merupakan keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban didalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada kecenderungan untuk memberi respon. Kondisi tersebut mencakup setidaknya-tidaknya tiga aspek, yaitu: (1) Kondisi fisik, mental, dan emosional; (2) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan; (3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lainnya yang telah dipelajari. Kesiapan kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan dengan sedikit atau tanpa bantuan menemukan dan menyesuaikan pekerjaan yang dibutuhkan juga dikehendaki (Ward dan Riddle dalam Agusta, 2015).

Untuk itu kesiapan memasuki dunia kerja diperlukan pengetahuan tentang gambaran orang-orang bekerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, Wright dalam Yose (2009: 15) memberikan batasan dunia kerja pada kelompok eksekutif bisnis, pejabat, pegawai kantor, guru, hakim, jaksa, pengacara, wartawan, dokter, ilmuwan, petugas kepolisian, personel militer, artis, mandor, perawat,

penjual, pekerja setengah ahli dan tidak memiliki keahlian, penjahit, penghibur, petani, pelayan, dan ibu rumah tangga.

Kesiapan kerja adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia kerja sehingga mampu untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Kesiapan kerja atau disebut juga kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Menurut Makki dkk (2015), kesiapan kerja adalah keterampilan, pengetahuan dan sikap yang akan memungkinkan untuk membantu lulusan baru agar dapat berkontribusi secara produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi yang terdapat di tempat individu tersebut bekerja. Sedangkan menurut Sofyan (1991), kesiapan kerja adalah suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil maksimal dengan target yang telah ditentukan.

Definisi kesiapan kerja juga diungkapkan oleh Sugihartono (1991) yakni kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan atau tingkah laku tertentu dalam hubungan dengan pekerjaan.

Utami (2016) menyebutkan kesiapan kerja sebagai kapasitas seseorang dalam meningkatkan kemampuan bekerjanya yang terdiri dari ilmu pengetahuan dan keahlian serta sikap seseorang tersebut. Selanjutnya kesiapan kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan keserasian antara kematangan fisik dan mental serta pengalaman belajar sehingga individu memiliki kemampuan yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, sikap dan kematangan mental yang cukup didukung dengan fisik atau fungsinya indera dan organ tubuh sesuai dengan bidang keahliannya (Cony Semiawan dalam Munfaqih, 2013).

Menurut Fitriyanto (dalam Rahman, 2015) kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungan dengan

pekerjaan. Dikatakan pula oleh Hardjono dalam Yose (2009:18), kesiapan untuk memasuki dunia kerja adalah segala sesuatu yang harus disiapkan dalam melaksanakan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan.

Sementara itu, kesiapan kerja adalah segala sesuatu yang harus dipersiapkan sekolah (SMK) kepada peserta didik untuk menghadapi tantangan globalisasi dan memasuki dunia kerja dengan bekal keterampilan dan kompetensi baik berupa *hard skill* maupun *soft skill* sehingga dalam melaksanakan pekerjaan, peserta didik mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia usaha atau industri.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi seseorang dalam meningkatkan kemampuan dari ilmu pengetahuan yang di dapat, juga kematangan fisik dan mental serta kemampuan yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi.

B. Persiapan Memasuki Dunia Kerja

Menurut Pool & Sewell (2007), untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal, yaitu: keahlian

sesuai dengan bidangnya, kepribadian, kecerdasan dan wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir yang membuat seseorang dapat memilih serta merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih keberhasilan terutama dalam dunia kerja.

Yorke dan Knight (2006) mengenalkan konsep “ke-bekerja-an” (*employability*) atau kemampuan bekerja yang didefinisikan sebagai sekumpulan pencapaian (*achievement*) meliputi keterampilan, pemahaman, dan atribut personal yang lebih memungkinkan lulusan untuk memperoleh pekerjaan dan sukses dalam pilihan kerjanya serta memberi keuntungan bagi diri mereka sendiri, tenaga kerja, masyarakat, dan tenaga kerja secara keseluruhan.

Selanjutnya Yorke dan Knight (2006) menjelaskan bahwa “ke-bekerja-an” sangat terkait dengan kapabilitas seperti dijelaskan oleh Stephenson (1998) bahwa lulusan yang kapabel memiliki kemampuan untuk: (1) Mengambil tindakan yang efektif dan tepat; (2) Menjelaskan apa yang ingin mereka capai; (3) Hidup dan bekerja dengan yang lain; (4) Dapat terus belajar baik secara individual maupun denganyang lain dalam masyarakat yang beragam dan terus berubah.

Secara spesifik, dunia kerja dalam konteks sekolah menengah kejuruan (SMK) adalah mencakup dunia usaha dan dunia industri. Peserta didik yang menamatkan pendidikan SMK disiapkan untuk dapat bekerja pada sektor formal atau non formal, sektor industri besar atau kecil (UKM), perusahaan dalam negeri atau luar negeri, bekerja pada orang lain ataupun bekerja sendiri.

Di era globalisasi, seluruh dunia kerja dan industri berusaha meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Adanya peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja menunjukkan bahwa perusahaan telah melaksanakan *re-engineering* dan *re-structuring* dalam rangka mempersingkat proses produksi. Dalam proses tersebut dengan sendirinya struktur organisasi diubah dari struktur piramida menjadi struktur gantungan baju. Bagian tengah dari struktur dipotong, hal ini tidak mengganggu proses kerja karena adanya teknologi dan komunikasi.

Persyaratan kerja yang baru tampak semakin universal, Paul dan Murdoch (1992) menjelaskan menghadapi dunia kerja, seorang lulusan Sekolah menengah kejuruan harus dilengkapi dengan kualifikasi lainnya antara lain: (1) Pengetahuan umum dan penguasaan bahasa Inggris; (2) Keterampilan komunikasi meliputi penguasaan komputer dan internet, presentasi audiovisual, dan alat-

alat komunikasi lain; (3) Keterampilan personal meliputi kemandirian, kemampuan komunikasi dan kemampuan mendengar, keberanian, semangat dan kemampuan kerjasama dalam tim, inisiatif, dan keterbukaan; (4) Fleksibilitas dan motivasi untuk maju yaitu kemampuan beradaptasi sesuai perubahan waktu dan lingkungan serta keinginan untuk maju sebagai pimpinan.

Sangir (1998) menyatakan bahwa tenaga kerja yang berkualitas dan siap memasuki dunia kerja ditandai oleh keterampilan yang memadai, profesional dan kreatif. Tomo (2009) merekomendasikan upaya peningkatkan kualitas tamatan SMK agar siap memasuki dunia kerja sebagai berikut: (1) Diperlukan adanya kerja sama yang lebih baik antara sekolah dengan dunia industri. Sekolah juga diharapkan lebih meningkatkan keterampilan, kecakapan dan moral siswa serta menempatkan mereka di lokasi praktik industri yang sesuai dengan program keahlian masing-masing, sehingga lulusan dapat menembus dan memenuhi kebutuhan DU/DI. (2) Guru dan instruktur di industri hendaknya lebih meningkatkan frekuensi dan kualitas dalam membimbing, mengarahkan, membina dan memotivasi siswa dalam praktik industry. (3) Siswa peserta praktik industri sebaiknya selalu memperhatikan petunjuk-petunjuk dari guru pembimbing di sekolah, instruktur di DU/DI, teman atau orang yang ahli di

bidangnya agar tidak menghadapi banyak kesulitan pada saat PSG. Dengan demikian, SMK bersama dengan dunia industri dapat mencapai tujuan bersama yang berkaitan dengan peningkatan kualitas lulusan SMK.

Ahmad Syafiq (2010) mengusulkan beberapa hal yang perlu mendapat perhatian dalam mempersiapkan peserta didik memasuki dunia kerja, antara lain: (1) Lebih banyak praktik di lapangan melalui magang, praktik belajar di lapangan agar dapat lebih mengenal kenyataan di lapangan kerja. (2) Ditingkatkan kerjasama dengan pihak pengguna lulusan dalam hal magang serta penyusunan kurikulum. Juga diusulkan agar kewirausahaan bisa ditanamkan juga terhadap lulusan SMK. (3) Pengalaman bekerja di dunia akademik industri merupakan pengalaman yang berharga bagi siswa dan lulusan sebagai periode transisi memasuki dunia kerja di luar SMK. Dengan demikian disarankan untuk lebih banyak melibatkan siswa dan lulusan dalam kegiatan-kegiatan akademik dan praktik. (4) Kemampuan multidisiplin, *softskill*, dan pengalaman lapangan harus ditingkatkan dalam proses pembelajaran di SMK karena merupakan kemampuan penting dan dihargai oleh dunia kerja.

Yose (2009: 20) mengemukakan bahwa beberapa aspek tersebut erat hubungannya dengan masalah

ketenagakerjaan, dunia kerja dan dunia industri membutuhkan tenaga kerja yang mampu beradaptasi dan berprestasi dalam bekerja. Globalisasi memiliki sisi positif dan negatif, di satu sisi pasar bebas merupakan peluang bagi dunia kerja dan dunia industri untuk mengembangkan usahanya karena peluang ekspor terbuka luas, sedangkan dampak negatifnya secara terbuka negara pun menjadi terbuka menjadi serbuan tenaga kerja asing yang secara kualitatif relatif lebih unggul dibanding tenaga kerja dalam negeri.

Liche (2010) mengemukakan bahwa salah satu tugas perkembangan yang harus dipenuhi oleh individu yang telah memasuki masa dewasa awal adalah bekerja. Bagi manusia, bekerja bukanlah sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidup tetapi juga untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki, serta mengaplikasikan pengetahuan yang telah diperoleh dari bangku pendidikan. Namun demikian, tidaklah selalu mudah bagi individu untuk memperoleh pekerjaan, apalagi di tengah sulitnya keadaan tenaga kerja dan lesunya berbagai jenis bisnis sekarang ini. Oleh karena itu dibutuhkan daya saing yang cukup tinggi dari setiap lulusan pendidikan tinggi untuk dapat memperebutkan lahan pekerjaan. Salah satu daya saing yang perlu dimiliki adalah kompetensi pribadi serta persiapan diri yang baik dalam mengikuti proses rekrutmen dan seleksi.

Secara rinci berbagai hal yang perlu dilakukan dalam mempersiapkan siswa memasuki dunia kerja antara lain: (1) Persiapan memilih lowongan pekerjaan; (2) Persiapan kemampuan; (3) Persiapan fisik; (4) Persiapan surat lamaran dan daftar riwayat hidup; (5) Persiapan foto yang menarik; (6) Persiapan mengikuti wawancara kerja; dan (7) Persiapan mengikuti tes psikologis.

C. Aspek-aspek Kesiapan Kerja

Penyesuaian pada sesuatu saat akan berpengaruh pada kecenderungan memberi respon. Menurut Pool dan Sewell (dalam Augusta, 2015) keseluruhan kesiapan kerja terdiri dari empat aspek utama, yaitu: (1) Keterampilan, kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman yang didapat. Keterampilan bersifat praktis, keterampilan interpersonal dan intrapersonal, kreatif dan inovatif, berpikir kritis dan mampu memecahkan masalah, bekerja sama, dapat menyesuaikan diri, dan keterampilan berkomunikasi; (2) Ilmu pengetahuan, yang menjadikan pendidikan sebagai dasar secara teoritis sehingga memiliki kemampuan untuk menjadi ahli sesuai dengan bidangnya. Sebagai calon sarjana harus memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas; (3) Pemahaman, kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu yang

telah di ketahui dan diingat, sehingga pekerjaannya bisa dilakukan dan diperoleh kepuasan sekaligus mengetahui apa yang menjadi keinginannya. Memahami pengetahuan yang telah dipelajari, menentukan, memperkirakan dan mempersiapkan yang akan terjadi, dan mampu mengambil keputusan; (4) Atribut kepribadian, mendorong seseorang dalam memunculkan potensi yang ada dalam diri. Kepribadian dalam lingkup sarjana adalah etika kerja, bertanggung jawab, semangat berusaha, manajemen waktu, memiliki kemampuan berpikir kritis, berkomunikasi, dan mampu bekerjasama.

Setiap individu mempunyai kesiapan kerja yang berbeda-beda, keberhasilan dalam memiliki kesiapan kerja dapat diamati dari aspek-aspek kesiapan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2007), terdapat dua aspek dalam kesiapan kerja, yaitu: (1) Kemampuan yaitu kadar sejauh mana seseorang memiliki keterampilan, mampu, bisa, serta dapat menyelesaikan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya sehingga memberikan hasil dan mencapai tujuan kerjanya; (2) Kemauan yakni kematangan psikologis atau kematangan *soft skill*, yang dikaitkan dengan tanggung jawab, komitmen, integritas, dan motivasi, untuk melakukan suatu tugas pekerjaan.

Sedangkan menurut Brady (2010), terdapat enam aspek kesiapan kerja yaitu sebagai berikut: (1) Tanggung Jawab (*Responsibility*). Tanggung jawab merupakan bentuk kesadaran individu dalam berperilaku untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas selama berada ditempat kerja meskipun tanpa adanya pengawasan dari orang lain. Individu yang siap untuk bekerja, memiliki perasaan atau keinginan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab melibatkan integritas pribadi, kejujuran, dan kepercayaan. (2) Fleksibilitas (*Flexibility*). Fleksibilitas merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan di tempat kerja. Individu yang mampu memiliki fleksibilitas dapat menerima perubahan yang terjadi, baik itu perubahan yang dapat diprediksikan ataupun perubahan yang tidak dapat diprediksikan. Selain itu, individu dapat lebih aktif dan siap untuk menyesuaikan diri dengan perubahan pada jadwal kerja, jam kerja dan tugas-tugas dari tempat kerja. (3) Keterampilan (*Skills*). Individu yang siap bekerja mengetahui mengenai kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk dibawa ke dalam situasi kerja baru. Mereka mampu mengidentifikasi keterampilan yang dimiliki sebagai kekuatan untuk mengerjakan tugas ditempat kerja. Selain itu, mereka juga harus bersedia untuk mendapatkan keterampilan baru sesuai tuntutan pekerjaan dan berpartisipasi dalam pelatihan

karyawan serta program pendidikan berkelanjutan. (4) Komunikasi (*Communication*). Individu yang siap kerja memiliki kemampuan komunikasi yang dapat digunakan untuk berhubungan secara interpersonal ditempat kerja. Apabila individu mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Selain itu, individu mampu untuk mengikuti perintah atau petunjuk, memahami bagaimana cara meminta bantuan, dapat menerima kritik dan masukan serta individu juga saling menghormati dan berhubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja. (5) Pandangan diri (*Self view*). Pandangan diri berkaitan dengan proses intrapersonal individu, mengenai keyakinan tentang dirinya dan pekerjaan. Pandangan diri (*self view*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam komponen kesiapan kerja, karena teori diri memiliki peranan yang penting dalam pemahaman terhadap individu dan bagaimana setiap orang memandang dirinya dalam hidup dan situasi kerja. Individu yang siap bekerja maka, mereka menyadari dengan kemampuan yang dimilikinya, penerimaan, keyakinan, dan rasa kepercayaan diri yang ada dalam diri mereka. (6) Kesehatan dan Keselamatan (*Health and Safety*). Individu yang siap kerja dapat menjaga kebersihan dan mampu merawat diri serta sehat secara fisik dan mental. Melalui jiwa yang sehat maka, individu dapat menggunakan atau mengoperasikan peralatan

mesin yang terdapat ditempat kerja secara tepat sesuai dengan prosedur yang ada. Selain itu, individu dapat bersedia mengikuti kebijakan atau peraturan yang terdapat ditempat kerja untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dengan memakai perlengkapan atau pakaian yang telah disediakan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kesiapan kerja adalah Keterampilan yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang berkembang, aspek Ilmu pengetahuan dimana menjadikan pendidikan sebagai dasar secara teoritis, kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami ini disebut aspek pemahaman dan aspek atribusi kepribadian yang mendorong memunculkan potensi dalam diri.

D. Faktor-faktor Kesiapan Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi kesiapan peserta didik memasuki dunia kerja antara lain: kepercayaan diri, komitmen, inisiatif, kreatifitas, ketekunan dalam bekerja, kecakapan kerja, kedisiplinan, motivasi berprestasi, kemampuan kerjasama, dan kemampuan berkomunikasi. Ancok (1998) mengemukakan bahwa beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja yaitu tingkat

kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos kerja, dan disiplin kerja.

Menurut Kartini (1991), faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja ada dua, yaitu: faktor dari dalam diri (*intern*) dan faktor dari luar diri (*ekstern*). Faktor dari dalam diri melingkupi kecerdasan, kapabilitas dan ketertarikan, dorongan, kesehatan, budi pekerti dan impian. Faktor dari luar melingkupi, latar belakang keluarga dan dunia kerja dan hubungan dengan orang lain.

Menurut Winkel dan Hastuti (dalam Agusta, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja sebagai berikut: (1) Taraf intelegensi, kemampuan untuk mencapai prestasi yang di dalamnya berfikir memegang peranan; (2) Bakat, kemampuan yang menonjol disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian; (3) Minat, mengandung makna kecenderungan yang agak menetap pada seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti berbagai kegiatan; (4) Pengetahuan, informasi yang dimiliki pada bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri; (5) Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang, seperti tinggi badan, tampan, dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, dan pendengaran baik dan kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah dan jenis

kelamin; (6) Sifat-sifat, ciri-ciri kepribadian yang sama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, terbuka, tertutup, dan ceroboh; dan (7) Nilai-nilai kehidupan, individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan.

Menurut Dewa Ketut (dalam Sulistyarini, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, diantaranya faktor-faktor yang bersumber pada diri individu dan dari luar individu (faktor sosial). Faktor yang bersumber dari dalam individu antara lain:

1. Kemampuan inteligensi. Setiap orang memiliki kemampuan inteligensi berbeda-beda, di mana orang yang memiliki taraf inteligensi yang lebih tinggi akan lebih cepat memecahkan permasalahan yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelejensi yang lebih rendah. Kemampuan inteligensi yang dimiliki oleh individu memegang peranan penting sebagai pertimbangan apakah individu tersebut memiliki kesiapan dalam memasuki suatu pekerjaan.
2. Bakat. Bakat adalah suatu kondisi, suatu kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan

individu tersebut untuk berkembang pada masa mendatang, sehingga perlu diketahui bakat-bakat yang dimiliki mahasiswa untuk mempersiapkan bakat dalam bidang kerja dan jabatan atau karir setelah wisuda.

3. Minat. Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuran dari perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut dan kecenderungan-kecenderungan lain untuk bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat sangat besar pengaruhnya dalam mencapai kesiapan kerja dan prestasi dalam suatu pekerjaan serta pemilihan jabatan atau karir.
4. Motivasi. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat besar pengaruhnya untuk mendorong mahasiswa dalam memasuki dunia kerja sehingga menciptakan kesiapan dalam dirinya untuk bekerja.
5. Sikap. Sikap adalah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal-hal tertentu. Sikap positif dari dalam diri individu tentang suatu pekerjaan atau karir akan

berpengaruh terhadap kesiapan individu tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan.

6. Kepribadian. Kepribadian seseorang memiliki peranan penting yang berpengaruh terhadap penentuan arah pilih jabatan dan kesiapan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.
7. Nilai. Nilai-nilai yang dianut oleh individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya dan prestasi dalam pekerjaan sehingga menimbulkan kesiapan dalam dirinya untuk bekerja.
8. Hobi atau kegemaran. Hobi adalah kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan individu karena kegiatan tersebut merupakan kegemaran atau kesenangannya. Hobi yang dimiliki seseorang akan menentukan pemilihan pekerjaan sehingga menimbulkan kesiapan dalam dirinya untuk bekerja.
9. Prestasi. Penguasaan terhadap materi pelajaran dalam pendidikan yang sedang ditekuninya oleh individu berpengaruh terhadap kesiapan kerja individu tersebut.

10. Keterampilan. Keterampilan adalah kecakapan dalam melakukan sesuatu, keterampilan seseorang akan mempengaruhi kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan.
11. Penggunaan waktu senggang. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh individu di luar jam pelajaran di kampus digunakan untuk menjang hobinya atau untuk rekreasi.
12. Aspirasi dan pengetahuan sekolah atau pendidikan sambungan. Aspirasi dengan pendidikan sambungan yang diinginkan yang berkaitan dengan perwujudan dari cita-citanya.
13. Pengetahuan tentang dunia kerja. Pengetahuan yang sementara ini dimiliki mahasiswa, termasuk dunia kerja, persyaratan, kualifikasi, jabatan struktural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, tempat pekerjaan itu berada, dan lain-lain.
14. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang kurang pada saat duduk di perguruan tinggi akan mempengaruhi kesiapan kerja mahasiswa sehingga dapat mengakibatkan kecemasan saat akan memasuki dunia kerja.

15. Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah. Kemampuan fisik misalnya badan kekar, tinggi dan tampan, badan yang kurus dan pendek, penampilan yang tidak sesuai etika dan kasar.
16. Masalah dan keterbatasan pribadi. Masalah adalah problema yang timbul dan bertentangan dalam diri individu, sedangkan keterbatasan pribadi misalnya mau menang sendiri, tidak dapat mengendalikan diri, dan lain-lain.

Sedangkan faktor Sosial meliputi bimbingan dari orang tua, keadaan teman sebaya, keadaan masyarakat sekitar dan lain-lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesiapan memasuki dunia kerja mencakup faktor-faktor yang terkait dengan:

1. Kepercayaan diri, yaitu mempunyai kepercayaan yang tinggi dengan bekal pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.
2. Komitmen, yaitu kemauan atau kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku.
3. Inisiatif atau kreativitas, yaitu mempunyai inisiatif

dan kreativitas yang tinggi dalam mengembangkan suatu keputusan tentang tugas yang diberikan.

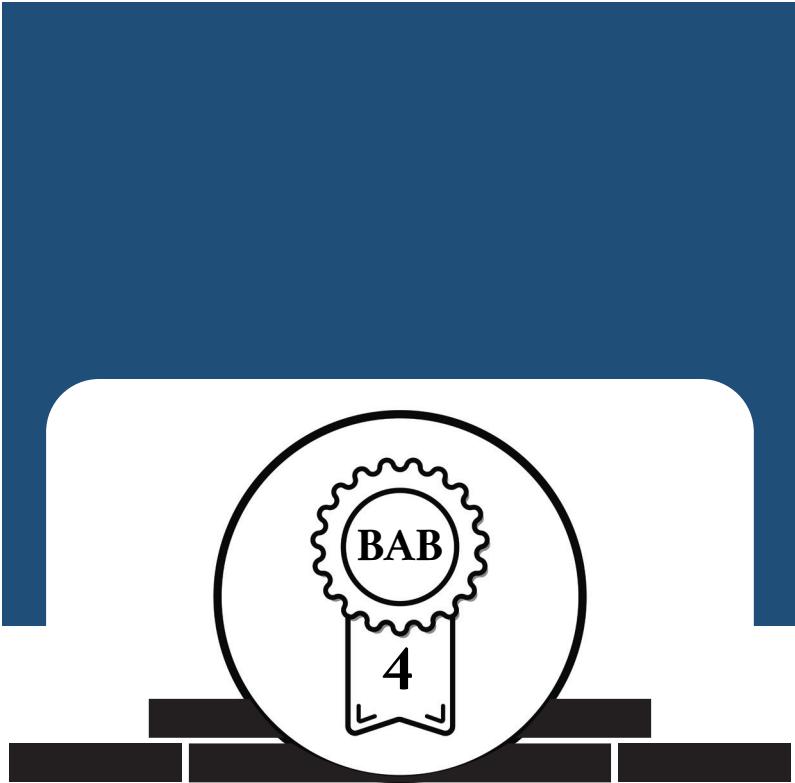
4. Ketekunan dalam bekerja, yaitu mempunyai keyakinan dan kesabaran dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Kecakapan kerja yaitu mempunyai kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan.
6. Kepatuhan dalam bekerja, patuh dan taat mengikuti segala peraturan dan ketentuan yang berlaku.
7. Motivasi kerja, yaitu mempunyai kemauan yang tinggi untuk mengembangkan diri.
8. Kemampuan bekerja sama, yaitu mempunyai sikap terbuka dan siap untuk bekerja sama dengan siapapun dan bekerja dalam satu tim.
9. Tanggung jawab, yaitu mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan.
10. Kemampuan berkomunikasi, yaitu mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan baik, seperti penguasaan bahasa teknik, bahasa asing.

E. Ciri-ciri Kesiapan Kerja

Menurut Sofyan (1991), terdapat tiga ciri-ciri yang menunjukkan seseorang memiliki kesiapan kerja, yaitu: (1) Tingkat kematangan. Tingkat menunjukkan pada proses perkembangan atau pertumbuhan yang sempurna, dalam arti siap digunakan. Kesiapan dibedakan menjadi kesiapan fisik yang berhubungan dengan pertumbuhan fisik dan kesiapan mental yang berhubungan dengan aspek kejiwaan. (2) Pengalaman. Pengalaman yang dimaksud adalah pengalaman yang diperoleh berkaitan dengan lingkungan, kesempatan-kesempatan yang tersedia, dan pengaruh dari luar yang tidak sengaja. Pengalaman merupakan salah satu faktor penentu kesiapan karena dapat menciptakan suatu lingkungan yang dapat dipengaruhi perkembangan kesiapan seseorang. (3) Keadaan mental dan emosi yang serasi. Keadaan mental dan emosi yang serasi meliputi keadaan kritis, memiliki pertimbangan-pertimbangan yang logis, objektif, bersikap dewasa dan emosi terkendali, kemauan untuk bekerja dengan orang lain, mempunyai kemampuan untuk menerima, kemauan untuk maju serta mengembangkan keahlian yang dimiliki.

Sedangkan menurut Anoraga (2009), ciri-ciri seseorang memiliki kesiapan kerja adalah sebagai berikut: (1) Memiliki motivasi. Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan

ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. (2) Memiliki kesungguhan atau keseriusan. Kesungguhan atau keseriusan dalam bekerja turut menentukan keberhasilan kerja. Sebab tanpa adanya itu semua suatu pekerjaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan, supaya pekerjaannya berjalan dan selesai sesuai dengan target yang diinginkan. (3) Memiliki keterampilan yang cukup. Keterampilan diartikan cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu atau penguasaan individu terhadap suatu perbuatan. Jadi untuk memasuki pekerjaan sangat dibutuhkan suatu keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dipilihnya, yaitu keterampilan dalam mengambil keputusan sendiri tanpa pengaruh dari orang lain dengan alternatif-alternatif yang akan dipilih. (4) Memiliki kedisiplinan. Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu tertib terhadap suatu tata tertib. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan sikap disiplin sangat diperlukan demi peningkatan prestasi kerja. Seorang pekerja yang disiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang pada waktunya dan selalu taat pada tata tertib.



KONSEP DIRI

A. Definisi Konsep Diri

Konsep diri ini merupakan suatu kepercayaan (*belief*) mengenai keadaan diri sendiri yang relatif sulit diubah. Konsep diri ini tumbuh dari interaksi seseorang dengan orang-orang lain yang berpengaruh dalam kehidupannya, biasanya orang tua, guru dan teman-teman.

Konsep diri juga didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri. Burns (1977: 316) mengungkapkan pengertian Konsep Diri sebagai berikut: "*The self concept refers to the connection of attitudes and belief we hold about a ourselves.*"

G.H Mead yang dikutip Slameto (2003:115) menyebutkan bahwa Konsep Diri sebagai suatu produk sosial yang dibentuk melalui proses internalisasi dan organisasi pengalaman-pengalaman psikologis. Pengalaman-pengalaman psikologis ini merupakan hasil eksplorasi individu terhadap lingkungan fisiknya dan refleksi dari "dirinya sendiri" yang diterima dari orang-orang yang berpengaruh pada dirinya.

Konsep diri adalah pandangan dan sikap individu terhadap diri sendiri. Pandangan diri terkait dengan dimensi fisik, karakteristik individual, dan motivasi diri.

Pandangan diri tidak hanya meliputi kekuatan-kekuatan individual, tetapi juga kelemahan bahkan juga kegagalan.

Menurut Calhoun dan Acocella, konsep diri merupakan gambaran mental setiap individu yang terdiri atas pengetahuan tentang dirinya, pengharapan dan penilaian tentang diri sendiri. Selanjutnya Stuar & Sudden (dalam Heidemans), konsep diri adalah semua ide, pikiran, kepercayaan dan pendirian yang melekat pada individu yang mempengaruhi individu dalam berhubungan dengan orang lain.

Menurut Burns, konsep diri merupakan berbagai kombinasi dari berbagai aspek, yaitu citra diri, intensitas afektif, evaluasi diri dan kecenderungan memberi respon. Hurlock (dalam Heidemans) mengemukakan bahwa konsep diri merupakan gambaran mental yang dimiliki seseorang tentang dirinya yang mencakup citra fisik dan psikologis. Citra fisik berkaitan dengan penampilan fisik, daya tarik, kesesuaian dan ketidaksesuaian berbagai bagian tubuh untuk berperilaku. Sedangkan citra psikologis, didasarkan atas pikiran, perasaan dan kemampuan yang mempengaruhi penyesuaian pada kehidupan. Selanjutnya, Hurlock mengemukakan bahwa konsep diri merupakan gambaran tentang diri yang ditentukan oleh peran dan hubungan dengan orang lain sebagai akibat dari kemanusiaan.

Konsep diri dapat dibedakan menjadi konsep diri real dan konsep diri ideal. Konsep diri real adalah persepsi diri individu tentang dirinya sebagaimana yang dialami dalam kehidupan sehari-hari, sedangkan konsep diri ideal adalah persepsi individu tentang dirinya sebagaimana individu menginginkannya. Pada kenyataannya, apa yang menjadi konsep diri real tidak selalu berjalan sesuai dengan konsep diri ideal sehingga dapat terjadi kesenjangan konsep diri. Kesenjangan inilah yang menyebabkan berbagai masalah terkait dengan kemampuan seseorang didalam menghadapi berbagai kesulitan kehidupan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa secara umum konsep diri merupakan suatu totalitas dari persepsi yang merupakan dasar bagi pengetahuan terhadap diri, pengharapan yang menunjuk gagasan tentang kemungkinan menjadi apa kelak, dan penilaian yang merupakan pengukuran individu tentang keadaannya dibandingkan dengan apa yang menurut individu dapat atau seharusnya terjadi. Konsep diri ideal yang positif akan menjadi dorongan bagi seseorang untuk mengimplementasikannya menjadi konsep diri real yang pada akhirnya akan terwujud melalui perilaku di dalam kehidupan sehari-hari. Konsep diri menjadi sebuah energi bagi seseorang untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

B. Dimensi Konsep Diri

Menurut Calhoun & Acocella (1990) konsep diri memiliki tiga dimensi yaitu pengetahuan tentang diri sendiri, pengharapan tentang diri sendiri dan penilaian tentang diri sendiri.

1. Pengetahuan. Dimensi pertama dari konsep diri adalah mengenai apa yang kita ketahui mengenai diri kita, termasuk dalam hal ini jenis kelamin, suku bangsa, pekerjaan, usia dan sebagainya. Pengetahuan meliputi identitas diri.
2. Pengharapan. Pandangan tentang diri kita tidak terlepas dari kemungkinan kita menjadi apa dimasa mendatang. Pengharapan dapat dikatakan diri ideal. Setiap harapan dapat membangkitkan kekuatan yang mendorong untuk mencapai harapan tersebut dimasa depan.
3. Penilaian. Penilaian merupakan hasil evaluasi terhadap diri, seberapa besar kita menyukai diri kita sendiri. Kejujuran terhadap diri, obyektifitas dalam menilai diri sendiri sangat penting dalam hal ini. Mengenal kelebihan maupun kekurangan diri menjadi faktor utama dalam mewujudkan harapan yang dimiliki. Meski pada kenyataannya harapan

tidak selalu sesuai dengan kenyataan. Semakin besar ketidaksesuaian antara gambaran kita tentang diri kita yang ideal dan yang aktual maka akan semakin rendah harga diri kita. Sebaliknya orang yang punya harga diri yang tinggi mengenal dirinya dengan baik, menyadari apa yang dikerjakannya dan menerima kekurangan pada dirinya sehingga akan selalu berusaha mencari penyelesaian atas kekurangan yang dimiliki serta berusaha menyelesaikan masalah dengan apa yang dimiliki.

Deaux (1993) mengatakan bahwa kesenjangan antara diri kita yang aktual dan diri kita yang ideal akan bisa menimbulkan depresi, sementara semakin kecil kesenjangan antara diri kita yang aktual, dan diri kita yang ideal akan menimbulkan kepuasan. Artinya, tingkat kesenjangan antara konsep diri ideal dan konsep diri real sangat berpengaruh terhadap aspek psikologis seseorang.

C. Peran Konsep Diri

Konsep diri yang sehat akan mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu. Orang akan mampu coping terhadap perubahan dan peristiwa yang menekan jika mempunyai konsep diri yang sehat (Calhoun & Acocella, 1990). Menurut Sanford & Donovan (Kozier &

Erb, 1987) konsep diri dapat mempengaruhi beberapa hal dalam kehidupan individu antara lain: (1) cara berpikir dan berbicara seseorang; (2) cara individu melihat ke dunia luar; (3) cara individu dalam memperlakukan orang lain; (4) cara seseorang menentukan pilihan; 95) kemampuan individu untuk menerima atau memberikan kasih sayang; (6) kemampuan individu untuk melakukan sesuatu.

Hasil penilaian seseorang terhadap diri dapat berupa konsep diri yang negatif maupun positif. Menurut Felker (1974) ada tiga peran penting dari konsep diri, yaitu:

1. Konsep diri merupakan pemelihara keseimbangan dalam diri seseorang. Manusia cenderung untuk bersikap konsisten dengan pandangannya sendiri. Hal ini bisa dimaklumi karena jika pandangan, ide, perasaan dan persepsinya tidak membentuk suatu keharmonisan atau bertentangan maka akan menimbulkan perasaan yang tidak menyenangkan.
2. Konsep diri mempengaruhi cara seseorang menginterpretasikan pengalamannya. Pengalaman terhadap suatu peristiwa mempunyai arti tertentu bagi setiap orang. Hal ini tergantung dari bagaimana individu tersebut memandang dirinya.

3. Konsep diri mempengaruhi harapan seseorang terhadap dirinya. Setiap orang mempunyai suatu harapan tertentu terhadap dirinya, dan hal itu tergantung dari bagaimana individu itu melihat, dan mempersepsikan dirinya sebagaimana adanya. Konsep diri yang positif akan memungkinkan seseorang untuk bisa bertahan menghadapi masalah yang mungkin saja muncul. Selain itu akan membawa dampak positif pula pada orang lain disekitarnya. Konsep diri positif dapat meningkatkan produktifitas seseorang baik terwujud dalam kehidupan maupun didalam kinerjanya. Karena seseorang yang memiliki konsep diri yang positif akan selalu terdorong untuk melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi setiap kesulitan yang muncul. Seseorang dengan konsep diri positif akan memandang segala sesuatu dengan baik dan memiliki energi dan dorongan yang besar untuk selalu menyelesaikan setiap tahapan dan persoalan yang dihadapi serta senantiasa meningkatkan produktifitas dan kualitas diri dengan baik. Sebaliknya penilaian yang negatif mengenai diri sendiri atau konsep diri negatif akan mempengaruhi baik itu hubungan interpersonal maupun fungsi mental seseorang. Konsep diri

negatif dapat menghambat perkembangan diri dan produktifitas dari seseorang (Benner, 1985).

D. Pembagian Konsep Diri

Pembagian Konsep diri dikemukakan oleh Stuart and Sundeen (1991), yang terdiri dari:

1. Gambaran diri (*Body Image*). Gambaran diri adalah sikap seseorang terhadap tubuhnya secara sadar dan tidak sadar. Sikap ini mencakup persepsi dan perasaan tentang ukuran, bentuk, fungsi penampilan dan potensi tubuh saat ini dan masa lalu yang secara berkesinambungan dimodifikasi dengan pengalaman baru setiap individu (Stuart and Sundeen, 1991).
2. Ideal diri. Ideal yakni persepsi individu tentang bagaimana ia harus berperilaku berdasarkan standart, aspirasi, tujuan atau penilaian personal tertentu (Stuart and Sundeen, 1991). Ideal diri akan mewujudkan cita-cita, nilai-nilai yang ingin dicapai. Ideal diri akan mewujudkan cita-cita dan harapan pribadi berdasarkan norma sosial (keluarga budaya) dan kepada siapa ingin dilakukan. Ideal diri mulai berkembang pada masa kanak-kanak yang dipengaruhi orang yang penting

pada dirinya yang memberikan keuntungan dan harapan pada masa remaja. Ideal diri akan dibentuk melalui proses identifikasi pada orang tua, guru dan teman.

3. Harga diri. Harga diri yaitu penilaian pribadi terhadap hasil yang dicapai dengan menganalisa seberapa jauh perilaku memenuhi ideal diri (Stuart and Sundeen, 1991). Frekuensi pencapaian tujuan akan menghasilkan harga diri yang rendah atau harga diri yang tinggi. Jika individu sering gagal, maka cenderung harga diri rendah. Harga diri diperoleh dari penerimaan dari diri sendiri dan orang lain.
4. Peran. Peran yakni sikap dan perilaku nilai serta tujuan yang diharapkan dari seseorang berdasarkan posisinya di masyarakat (Keliat, 1992). Peran yang ditetapkan adalah peran dimana seseorang tidak punya pilihan, sedangkan peran yang diterima adalah peran yang terpilih atau dipilih oleh individu. Peran atas jenis pekerjaan yang dipilih, kebanggaan dan kredibilitas yang tinggi terhadap pekerjaan akan meningkatkan harga diri seseorang. Konsep diri yang baik terhadap suatu peran akan meningkatkan produktifitas kerja seseorang.

5. Identitas. Identitas yaitu kesadaran akan diri sendiri yang bersumber dari observasi dan penilaian yang merupakan sintesa dari semua aspek konsep diri sendiri sebagai satu kesatuan yang utuh (Stuart and Sudeen, 1991). Seseorang yang mempunyai perasaan identitas diri yang kuat akan memandang dirinya berbeda dengan orang lain. Kemandirian timbul dari perasaan berharga (aspek diri sendiri), kemampuan dan penyesuaian diri. Seseorang yang mandiri dapat mengatur dan menerima dirinya. Identitas diri terus berkembang sejak masa kanak-kanak bersamaan dengan perkembangan konsep diri.

E. Aspek Konsep Diri

Hurlock (1980) menyebutkan bahwa konsep diri mempunyai beberapa aspek yang tercakup di dalamnya, yaitu:

1. Aspek fisik. Aspek fisik merupakan konsep yang dimiliki oleh individu tentang penampilannya, termasuk di dalamnya adalah kesesuaian dengan peran jenis kelaminnya. Fungsi tubuhnya yang berhubungan dengan semua perilakunya, serta pengaruh gengsi yang diberikan oleh tubuhnya di mata orang lain yang melihatnya.

2. Aspek psikologis. Aspek psikologis terdiri dari konsep individu yang berkaitan dengan kemampuan dan ketidakmampuannya, harga dirinya dan juga hubungannya dengan orang lain. Semua persepsi individu yang berkaitan dengan perilakunya yang disesuaikan dengan standar pribadi yang terkait dengan cita-cita, harapan, dan keinginan, tipe orang yang diidam-idamkan, dan nilai yang ingin dicapai.

F. Faktor yang mempengaruhi Konsep diri

Orang yang dianggap bisa mempengaruhi konsep diri seseorang adalah (menurut Calhoun dan Accocela, 1990):

1. Orang tua. Orang tua memberikan pengaruh yang paling kuat karena kontak sosial yang paling awal dialami manusia. Orang tua memberikan informasi yang menetap tentang diri individu, mereka juga menetapkan pengharapan bagi anaknya. Orang tua juga mengajarkan anak bagaimana menilai diri sendiri.
2. Teman sebaya. Kelompok teman sebaya menduduki tempat kedua setelah orang tua terutama dalam mempengaruhi konsep diri anak. Masalah penerimaan atau penolakan dalam kelompok teman sebaya berpengaruh terhadap diri anak.

3. Masyarakat. Masyarakat punya harapan tertentu terhadap seseorang dan harapan ini masuk ke dalam diri individu, dimana individu akan berusaha melaksanakan harapan tersebut.
4. Hasil dari proses belajar. Belajar adalah merupakan hasil perubahan permanen yang terjadi dalam diri individu akibat dari pengalaman (Hilgard & Bower, dalam Calhoun & Acocella; 1990). Pengalaman dengan lingkungan dan orang sekitar akan memberikan masukan mengenai akibat suatu perilaku. Akibat ini bisa menjadi berbentuk sesuatu yang positif maupun negatif.

Hard dan Heyes (1988) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi konsep diri, yaitu: (1) Reaksi dari orang lain. Pembentukan konsep diri memerlukan waktu yang relatif lama. Walaupun demikian hal ini tidak dapat diartikan bahwa reaksi yang tidak biasa dari seseorang akan dapat mengubah konsep diri. Akan tetapi, apabila tipe reaksi ini sering muncul karena orang lain yang berpengaruh atau mempunyai arti dalam kehidupan orang tersebut (*significant others*), maka konsep diri seseorang tersebut akan mengalami perubahan; (2) Peranan seseorang. Semua orang mempunyai peran yang berbeda. Harapan dan pengalaman yang berkaitan dengan

peran yang berbeda berpengaruh pada pembentukan konsep diri seseorang; (3) Perbandingan dengan orang lain. Pembentukan konsep diri dipengaruhi cara seseorang membandingkan dirinya dengan orang lain; 4) Identifikasi terhadap orang lain. Proses identifikasi pada seseorang terjadi dengan cara meniru beberapa perbuatan sebagai wujud nilai atau keyakinan.

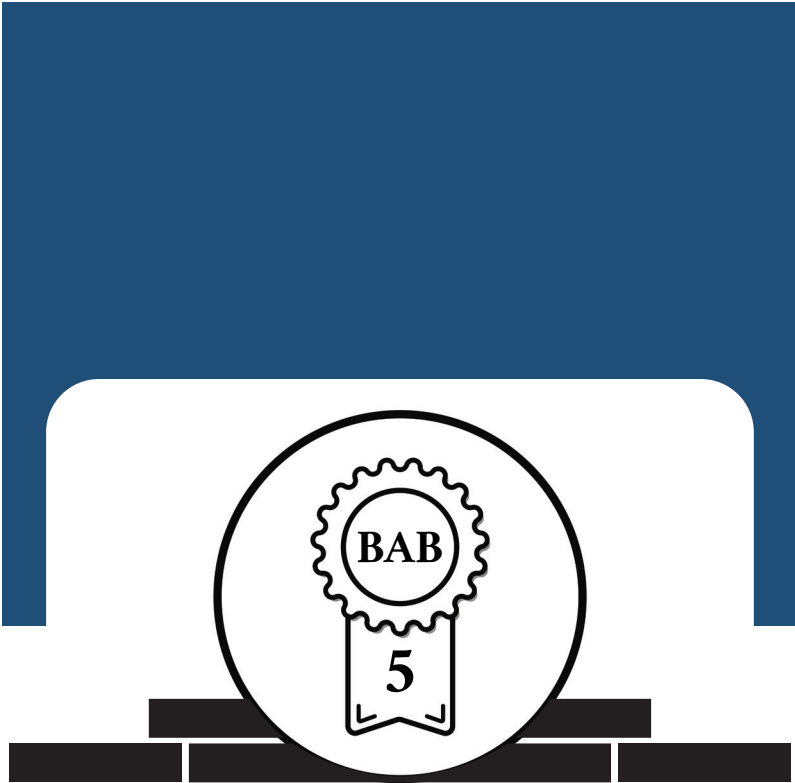
G. Aspek yang mempengaruhi Konsep Diri

Loevinger menyatakan adanya beberapa aspek yang dapat mempengaruhi perkembangan konsep diri, aspek-aspek tersebut antara lain:

1. Usia. Kematangan serta kedewasaan seseorang dapat ditentukan oleh bertambahnya usia seseorang. Konsep diri, akan terbentuk secara bertahap seiring dengan bertambahnya usia seorang individu tersebut.
2. Intelegensi. Intelegensi merupakan kemampuan seseorang untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional dan menghadapi lingkungan secara efektif.
3. Status sosial ekonomi. Perkembangan konsep diri tidak terlepas dari pengaruh status sosial,

agama dan ras. Apabila konsep diri terbentuk dari hasil persepsi individu lain mengenai diri individu maka dapat dikatakan bahwa individu yang berstatus sosial tinggi akan mempunyai konsep diri yang lebih positif jika dibandingkan dengan individu yang mempunyai status sosial yang rendah. Orang yang mempunyai status sosial yang tinggi lebih cenderung mudah untuk diterima oleh lingkungannya daripada orang yang mempunyai status sosial ekonomi yang rendah. Dengan keadaan seperti tersebut diatas, maka orang yang mempunyai status sosial yang tinggi akan lebih mudah untuk mengembangkan konsep diri yang positif sedangkan orang yang memiliki status sosial yang rendah akan cenderung mengembangkan konsep diri yang negatif.

4. Pendidikan. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki seseorang, maka hal itu juga akan meningkatkan harga diri seseorang. dengan demikian, konsep diri seseorang juga akan mengarah kepada konsep diri yang positif.



MOTIVASI BERPRESTASI

A. Definisi Motivasi

Motivasi memiliki peran penting dalam proses pembelajaran untuk mendapatkan hasil akademik yang lebih baik. Berdasarkan teori pembelajaran, perilaku konsep motivasi berkaitan erat dengan prinsip bahwa perilaku yang telah dikuatkan pada masa lalu lebih mungkin diulangi daripada perilaku yang belum dikuatkan atau yang telah dihukum (Slavin, 2011). Motivasi menjadi energi bagi seseorang untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan semua masalah dan rintangan yang dapat menghalangi tercapainya tujuan. Hal ini senada dengan teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini.

Pintrich mendefinisikan motivasi sebagai proses internal yang mengaktifkan, menuntun, dan mempertahankan perilaku dari waktu ke waktu (Pintrich, 2003 dalam Slavin, 2011). Awan dkk (2011) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi internal yang menstimulasi, menggerakkan, dan memelihara perilaku, sedangkan Singh (2011) menyebutkan motivasi sebagai penggerak untuk mencapai target dan proses untuk memelihara penggerak tersebut.

Slavin memberikan pengertian yang sederhana tentang motivasi yakni sesuatu yang menyebabkan seseorang melangkah, membuatnya tetap melangkah,

dan menentukan ke mana seseorang tersebut mencoba melangkah (Slavin, 2011). Dalam hal ini motivasi sebagai sebuah energi atau dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau melakukan sesuatu.

Purwanto (2004) mendefinisikan motivasi sebagai suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Sedangkan Schunk, Pintrich & Meece (2012) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses diinisiasikannya dan dipertahankannya aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Dalam hal ini Schunk, dkk menjelaskan bahwa motivasi menyangkut berbagai tujuan yang memberikan daya penggerak dan arah bagi tindakan, motivasi juga menuntut dilakukannya aktivitas baik fisik maupun mental, yang kemudian aktivitas yang termotivasi tersebut diinisiasikan dan dipertahankan.

Ormrod (2008; Santrock, 2009) mendeskripsikan motivasi sebagai sesuatu yang menghidupkan (*energize*), mengarahkan dan mempertahankan perilaku, motivasi membuat siswa bergerak, menempatkan mereka dalam suatu arah tertentu, dan menjaga mereka agar terus bergerak. Parsons, Hinson, & Brown, (2001), menyimpulkan motivasi sebagai bagian internal dari seorang individu

yang menghidupkan, mengarahkan, serta memelihara perilaku.

Lebih lanjut, Ormrod (2008) menjelaskan pengaruh motivasi terhadap pembelajaran dan perilaku siswa, sebagai berikut: (1) motivasi mengarahkan perilaku ke tujuan tertentu; (2) motivasi meningkatkan usaha dan energi; (3) motivasi meningkatkan prakarsa (inisiasi) dan kegigihan terhadap berbagai aktivitas; (4) motivasi mempengaruhi proses-proses kognitif; (5) motivasi menentukan konsekuensi mana yang diberi penguatan dan menghukum; (6) motivasi sering meningkatkan performa.

Mc Clelland (1973: 79) mengemukakan bahwa pada dasarnya pola motivasi manusia adalah keinginan untuk mengatasi tantangan, untuk meraih kemajuan dan pertumbuhan, adanya dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain, adanya dorongan untuk berprestasi dengan melakukan pekerjaan yang bermutu, adanya dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko.

Soedjadi (1997: 54) mengemukakan bahwa motivasi adalah sebagai hasrat atau lebih kuat lagi sebagai dorongan yang secara wajar senantiasa timbul dari dalam hati sanubari manusia (*inner state, intrinsic*) yang memberikan

kekuatan untuk mencapai tujuan kerja. Di samping itu, motivasi juga timbul karena adanya usaha-usaha yang secara sadar dari manusia dan dilakukan untuk menimbulkan daya atau kekuatan atau dorongan untuk melakukan perbuatan-perbuatan tertentu bagi tercapai tujuan organisasi di tempat dia bekerja.

Usaha-usaha tersebut sebagai faktor ekstrinsik yang mendorong manusia bekerja dengan baik bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, dan sekaligus juga terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan manusia sebagai anggota organisasi, kebutuhan tersebut mencakup kebutuhan fisik gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, perumahan dan juga nonfisik seperti rasa aman, pengembangan karier, pemberian pujian penghargaan dan sebagainya.

Nawawi (1990: 351) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan secara sadar. Motif itu sendiri sudah ada sejak lahirnya manusia namun sering tidak disadari dan lepas dari kontrol rasio manusia. Dorongan erat kaitannya dengan perasaan-perasaan yang paling dalam, Kualitas dan kuantitas dorongan berbeda-beds pada setiap individu.

Stoner dalam Kartono (1994: 88) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat atau lebih kuat lagi sebagai dorongan yang secara wajar senantiasa timbul dari dalam diri atau dari dalam sanubari manusia yang memberikan daya atau kekuatan pada perilaku untuk mencapai yang diinginkan. Pemberian motivasi seseorang disebabkan dari dalam maupun lingkungan luar Individu.

Timpe (2000: 104) mendefinisikan motivasi merupakan proses mengendalikan pilihan, dibuat oleh orang atau organisasi yang terkait dengan kepentingan berikut: (1) Arah perilaku atau apakah yang dipilih yang akan dilakukan oleh seseorang bila dihadapkan sejumlah alternatif yang mungkin; 2) Besar atau kekuatan dari usaha; (3) Kegigihan perilaku

Timpe menyatakan bahwa untuk meningkatkan motivasi para manajer perlu memperhatikan beberapa faktor antara lain: (1) faktor intrinsik seperti pengakuan, pencapaian kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju, pekerjaan itu sendiri. (2) faktor ekstrinsik seperti gaji, hubungan kerja, kebijakan administrasi, kondisi kerja. (3) faktor kehidupan pribadi, status dan kepastian pekerjaan.

Sementara itu, menurut Hanafi (1997: 34) motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu, di mana merupakan faktor penting yang mendukung disiplin kerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan. Tindakan tersebut selalu dipengaruhi oleh faktor yang saling terkait baik secara intrinsik seperti pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju, dan pekerjaan itu sendiri, maupun faktor ekstrinsik, seperti upah, gaji, hubungan kerja, kebijakan administrasi, kondisi kerja, status, faktor kehidupan pribadi dan kepastian pekerjaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi kerja perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut.

Cascio (1986:62) menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai motivasi tinggi sangat menyukai pekerjaan yang ditetapkan organisasi, baik yang menantang keahlian maupun tidak serta dapat memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya. Pendapat tersebut sesuai dengan Cofer (1984), yang menyatakan seseorang yang memiliki motivasi tinggi, akan terlihat pada tingkat prestasi yang dicapai (*achievement*), pekerjaan yang dihadapi (*the work itself*), tanggung jawab yang dilaksanakan (*responsibility*), pengembangan potensi individu yang dilakukan (*advancement*), kondisi kerja yang dihadapi

(*interpersonal relation*), pengakuan yang diterima dari pihak lain (*recogniton*), dan kebijakan organisasi yang diikuti. Selanjutnya Blanchard (1982: 94) mengemukakan orang yang memiliki motivasi yang tinggi dapat menjadi tulang punggung organisasi dan berada pada garis terdepan dalam menegakkan disiplin kerja organisasinya.

Sugandha (1991: 87) menyatakan motivasi yang tinggi terlihat pada kecenderungan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan semangat tinggi sehingga memberikan hasil yang *excellent* atau berprestasi serta dapat mengembangkan potensi individu yang dimilikinya.

Mc Clelland mengemukakan teorinya yang berfokus pada tiga kebutuhan: (1) Kebutuhan akan prestasi (*achievement*) yakni dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses; (2) Kebutuhan akan kekuasaan (*power*) yakni kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian; (3) Kebutuhan akan afiliasi yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

Di samping itu, Maslow dalam Robins (2001: 167) mengemukakan bahwa manusia memiliki lima jenjang kebutuhan, yakni: (1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*) mencakup kebutuhan makan, minum, perumahan, gaji dan lain-lain; (2) Kebutuhan keamanan (*Security Needs*) yaitu yang termasuk kebutuhan ini seperti keselamatan, stabilitas dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional; (3) Kebutuhan sosial (*Social Needs*) mencakup kebutuhan kasih sayang, rasa dimiliki, diterima dengan baik dan persahabatan, kebersamaan dan lain-lain; (4) Kebutuhan akan penghargaan atau prestise (*Esteem Needs*) mencakup faktor rasa hormat seperti harga diri, wewenang, prestasi, status dan pengakuan perhatian; (5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Actualitation Needs*) mencakup kebutuhan untuk mewujudkan atau mengaktualisasikan diri sendiri dengan mencapai prestasi tertentu, pekerjaan yang menantang dan memaksimalkan pertumbuhan serta pemenuhan.

Sementara itu, Hasibuan (2001: 232) menyatakan bahwa dorongan motivasi timbul dari tiga macam kebutuhan yang antara lain: (1) *Existence* merupakan kebutuhan yang berasal dari kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, gaji, kondisi kerja dan lain-lain; (2) *Relatedness* berasal dari kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain seperti keluarga, atasan, bawahan, teman bahkan musuh; (3)

Growth, yakni kebutuhan yang mendorong orang untuk lebih berkembang dan kreatif.

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan seluruh unsur yang vital dalam manajemen. Ia dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang membuat seseorang menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, karena orang itu ingin melakukannya. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan prestasi pekerjaan yang dilakukan seseorang didorong oleh semangat dan motivasi yang timbul dalam dirinya.

Anoraga (1992: 35) mengemukakan bahwa motivasi atau dorongan dari dalam diri seseorang yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial di mana kekuatannya tergantung dan proses pengintegrasian tersebut. Disiplin kerja guru merupakan bentuk ketaatan guru terhadap nilai-nilai, norma dan aturan yang ada pada organisasi kerja.

Hasibuan (1995: 156) menjelaskan bahwa motivasi dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai tujuan organisasi. Di samping itu motivasi juga timbul karena adanya usaha-usaha yang secara sadar dari

manusia dan dilakukan untuk menimbulkan kekuatan dan dorongan untuk melakukan perbuatan-perbuatan tertentu (perilaku) bagi tercapainya tujuan organisasi ditempat ia bekerja, usaha-usaha tersebut sebagai faktor ekstrinsik yang mendorong manusia bekerja dengan baik bagi keberhasilan organisasi ditempatnya bekerja. Beberapa hal yang dapat dilihat sebagai ciri-ciri motivasi yaitu: (1) adanya dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu; (2) adanya tujuan, kemana perilaku itu diarahkan; (3) adanya proses yang berlangsung sejak munculnya dorongan sampai dengan waktu mencapai tujuan itu sendiri maupun aktivitas yang mengarah kepada pencapaian tujuan.

Purwanto (1993: 5) mengemukakan bahwa dengan adanya ciri-ciri umum motivasi tersebut, maka motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan sesuai dengan sasaran organisasi maupun pribadinya.

Menurut Santrock (2009), dalam perkembangannya teori motivasi kemudian dikaitkan dalam beberapa perspektif, diantaranya adalah:

1. Perspektif Ilmu Perilaku. Perspektif ilmu perilaku menekankan penghargaan dan hukuman eksternal sebagai kunci dalam menentukan motivasi seorang siswa. Insentif adalah stimulus atau kejadian positif atau negatif yang dapat memotivasi perilaku seorang siswa. Perspektif ini menekankan bahwa insentif dapat menambahkan minat atau rangsangan kepada kelas serta mengarahkan perhatian pada perilaku yang tepat dan menjauhi perilaku yang tidak tepat.
2. Perspektif Humanistik. Perspektif ini menekankan pada kapasitas siswa untuk pertumbuhan pribadi, kebebasan untuk memilih nasib mereka sendiri, dan kualitas-kualitas positif (seperti bersikap sensitif pada orang lain). Perspektif ini diasosiasikan secara dekat dengan hierarki kebutuhan Maslow.
3. Perspektif Kognitif. Menurut perspektif kognitif, pemikiran siswa mengarahkan motivasi mereka. Minat ini berfokus pada gagasan-gagasan seperti motivasi internal siswa untuk berprestasi, atribusi mereka (persepsi mengenai penyebab keberhasilan atau kegagalan, khususnya persepsi bahwa usaha merupakan faktor penting dalam prestasi). Perspektif ini juga menekankan pentingnya

penetapan tujuan, perencanaan, dan pemantauan kemajuan menuju suatu sasaran. (Schunk & Zimmerman, dalam Santrock, 2009)

4. Perspektif Sosial. Kebutuhan akan afiliasi atau hubungan adalah motif untuk terhubung secara aman dengan orang lain. Hal ini termasuk membangun, mempertahankan, serta memulihkan hubungan pribadi yang hangat dan akrab. Siswa yang berada di sekolah dengan hubungan interpersonal yang penuh perhatian dan dukungan, mempunyai sikap dan nilai akademis yang lebih positif dan merasa lebih puas terhadap sekolah.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor penggerak untuk mengarahkan tingkah laku individu agar terdorong untuk mulai melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil yang optimal.

B. Komponen Pembentuk Motivasi

Berdasarkan teori Ekspektasi-Nilai (*Value/expectancy theory*), yang dikenalkan oleh Feather, 1982 (Parsons dkk, 2001) motivasi terbentuk karena adanya dua komponen, yaitu:

1. *Expectancy* (harapan akan hasil). Teori ini menekankan pada kepercayaan tindakan yang menuntun pada tujuan dari hasil yang dicapai (*expectancy*). Hal ini berhubungan dengan *self efficacy* (efikasi diri), *self worth* (kepentasan diri), dan *attribution* (atribusi).
2. *Value* (nilai). Artinya adalah bahwa tujuan dari hasil yang dicapai tersebut harus mempunyai nilai (*value*). *Value* berhubungan dengan adanya kebutuhan.

C. Motivasi Berprestasi

Para ahli teori motivasi awal mengemukakan bahwa motivasi berprestasi adalah sifat (*trait*) umum yang selalu ditunjukkan siswa di berbagai bidang. Sebaliknya, sebagian besar teoritikus kontemporer percaya bahwa motivasi berprestasi mungkin agak spesifik terhadap tugas dan peristiwa tertentu. Motivasi berprestasi juga terdiri dari berbagai bentuk yang berbeda, tergantung tujuan spesifik individu. (Ormrod, 2008).

Konsep motivasi berprestasi dirumuskan pertama kali oleh Henry Alexander Murray. Murray memakai istilah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) untuk motivasi berprestasi, yang dideskripsikannya sebagai hasrat atau

tendensi untuk mengerjakan sesuatu yang sulit dengan secepat dan sebaik mungkin (Purwanto, 2004). Menurut Murray (Winkle, 2004) *achievement motivation* (motivasi berprestasi) adalah daya penggerak untuk mencapai taraf prestasi belajar yang setinggi mungkin demi pengharapan kepada dirinya sendiri.

Sunyoto (1995: 63) mengungkapkan bahwa motivasi adalah kekuatan dinamik yang mendorong seseorang untuk berprestasi. Motivasi tersebut merupakan dorongan untuk mengurangi tekanan (*stress*) yang disebabkan oleh kebutuhan yang belum terpenuhi. Apabila kebutuhan siswa telah terpenuhi, maka siswa tersebut tidak termotivasi lagi untuk bekerja. Kelihatan bahwa faktor kebutuhan adalah sumber motivasi bagi seseorang. Hal ini bertolak dari asumsi bahwa semakin besar tingkat kebutuhan seseorang siswa, maka semakin besar pula motivasi mereka untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin.

McClelland (1961:82) menjelaskan bahwa dalam diri manusia terdapat tiga macam motif, yaitu motivasi berprestasi, (*needs for achievement*), motif untuk berafiliasi (*needs for affiliation*), dan motif berkuasa (*needs of power*). Motivasi berprestasi oleh McClelland (1961) diberi nama dengan *needs for achievement*. Motif berprestasi menurut McClelland dalam Waseso (1996) yaitu suatu hasrat atau

keinginan untuk melakukan segala sesuatu dengan sebaik-baiknya, bukan demi memperoleh penghargaan sosial atau prestise, melainkan untuk mencapai disiplin diri. Sedangkan Tafiardi (1996: 61) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi adalah semacam virus mental yaitu suatu cara berfikir tertentu yang terjadi pada diri seseorang, cenderung yang menyebabkan orang itu bertingkah laku secara giat untuk meraih sesuatu hasil atau prestasi.

Gollerman (1963: 36) menyatakan bahwa orang-orang yang memiliki motivasi tinggi mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Kencenderungan untuk dirinya bekerja lebih keras baik dalam suasana biasa maupun dalam suasana gawat, dan akibatnya mereka mencapai prestasi dalam pekerjaannya;
2. Lebih menyukai persaingan berat dengan jerih payah dari pada memperoleh uang atau pujian yang bersifat umum;
3. Hanya merasa puas jika melakukan hal-hal yang sulit sehingga tidak mudah untuk disogok atau disuap;
4. Lebih suka mencari uang tetapi tidak dalam membelanjakannya;

5. Uang adalah sebagai ukuran dan juga sebagai pembandingan prestasinya dengan prestasi orang lain;
6. Secara mental mereka lebih suka bertarung dengan gigit;
7. Pemikiran berorientasi ke depan dengan penuh pertimbangan yang logis dalam mengambil keputusan;
8. Menggunakan segala potensi diri secara efektif;
9. Mampu menangani rintangan secara cepat, tanpa membiarkan persoalan itu berlalu;
10. Senang terhadap hal-hal yang praktis, berani dan mantap;
11. Jika pekerjaan membutuhkan pembantu, ia lebih senang memilih orang-orang yang enerjik;
12. Selalu melakukan penyempurnaan untuk mencapai suatu yang terbaik;
13. Pekerjaan yang belum selesai akan memberatkan hatinya, dll.

Jasrial (1999) menjelaskan bahwa indikasi orang-orang yang memiliki motivasi berprestasi yaitu adanya usaha untuk memperoleh keberhasilan, keinginan, dan semangat yang tinggi dalam bekerja, dorongan untuk bertanggung jawab, ketekunan dan kesabaran dalam bekerja, usaha untuk mendapatkan kemajuan yang lebih baik, dorongan untuk memilih pekerjaan yang lebih realistis, dan menggunakan uang pribadi untuk meningkatkan prestasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja dapat dilihat dari: (1) semangat yang tinggi dalam mencapai keberhasilan, (2) kesempurnaan tugas, (3) memiliki prakarsa dalam bekerja, dan (4) berorientasi pada prestasi.

D. Ciri Motivasi Berprestasi

Seseorang yang memiliki motivasi berprestasi ditunjukkan dengan karakteristik atau ciri-ciri tertentu. Ciri-ciri tersebut membedakan seseorang yang mempunyai motivasi tinggi dalam berprestasi dengan seseorang yang mempunyai motivasi rendah. Menurut Asnawi (2002) manifestasi dari motivasi berprestasi ini terlihat dalam perilaku seperti: mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya, mencari umpan balik tentang

perbuatannya, memilih resiko yang moderat atau sedang dalam perbuatannya, dan berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.

Menurut French (Syadodih, 2003) siswa yang termotivasi oleh prestasi akan bertahan lebih lama pada tugas dibandingkan siswa-siswa yang kurang tinggi dalam motivasi berprestasi, kendati mengalami kegagalan. Siswa tersebut akan menghubungkan kegagalan yang dialami dengan kurangnya usaha, bukannya dengan faktor-faktor eksternal seperti kesukaran tugas, dan keberuntungan. Siswa yang memiliki motivasi berprestasi tinggi menginginkan keberhasilan, dan ketika gagal akan melipatgandakan usaha yang dilakukan sehingga dapat berhasil.

Menurut Mc Clelland (1987) ciri-ciri orang yang termotivasi untuk berprestasi, yaitu: ingin selalu mencari prestasi, menyukai kompetisi, ingin selalu unggul, menyukai tantangan yang realistik, menginginkan lebih banyak umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan, dibandingkan orang yang berprestasi rendah.

Parsons, Hinson, & Brown (2001) menyimpulkan bahwa ciri-ciri orang mempunyai motivasi berprestasi antara lain adalah:

1. mampu menetapkan tugas yang bisa dikerjakan dengan baik. Hal ini berhubungan dengan pengalaman akan keberhasilan yang bisa meningkatkan motivasi berprestasi;
2. menyukai tugas dengan tingkat kesulitan moderat. Menyukai tugas yang bisa dikerjakan tidak berarti menyukai tugas yang mudah atau tujuan yang mudah;
3. menyukai bantuan yang spesifik atau arahan yang konkrit;
4. mampu mengurangi ketakutan akan kegagalan.

Berdasarkan berbagai penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi adalah memiliki tanggung jawab pribadi, mempunyai keinginan untuk bersaing secara sehat dengan dirinya sendiri maupun dengan orang lain, ulet, memilih tugas yang menantang namun masih dalam jangkauan kemampuannya, tidak mempercayai faktor lain seperti keberuntungan, serta mencari umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan.

E. Aspek Motivasi Berprestasi

Aspek motivasi berprestasi yang tinggi menurut McClelland (1987), yaitu:

1. Tanggung Jawab. Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan merasa dirinya bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakannya dan akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya, sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah memiliki tanggungjawab yang kurang terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan bila mengalami kegagalan cenderung menyalahkan hal-hal lain di luar dirinya.
2. Mempertimbangkan resiko pemilihan tugas. Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempertimbangkan terlebih dahulu resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai suatu pekerjaan dan cenderung lebih menyukai permasalahan yang memiliki tingkat kesukaran sedang, menantang namun memungkinkan untuk diselesaikan. Sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah justru lebih menyukai pekerjaan yang sangat mudah sehingga akan mendatangkan keberhasilan bagi dirinya.

3. Memperhatikan umpan balik. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai umpan balik atas pekerjaan yang telah dilakukannya karena menganggap umpan balik tersebut sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil kerjanya di masa yang akan datang. Sedangkan bagi individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah tidak menyukai umpan balik karena dengan adanya umpan balik akan memperlihatkan kesalahan-kesalahan yang dilakukannya dan kesalahan tersebut akan diulang lagi pada masa yang akan datang.
4. Kreatif dan inovatif. Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin. Individu juga tidak menyukai pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu, sebaliknya individu yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah akan menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas karena dengan begitu tidak susah memikirkan cara baru untuk menyelesaikannya.
5. Waktu penyelesaian tugas. Individu yang memiliki berprestasi motivasi yang tinggi akan berusaha

menyelesaikan tugas dalam waktu yang cepat serta tidak suka membuang waktu, sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah kurang tertantang menyelesaikan tugas secepat mungkin, sehingga cenderung memakan waktu yang lama, sering menunda-nunda, dan tidak efisien.

6. Keinginan menjadi yang terbaik. Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi senantiasa menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya dengan tujuan agar meraih predikat terbaik dan perilaku mereka berorientasi masa depan. Sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah beranggapan bahwa predikat terbaik bukan merupakan tujuan utama dan hal ini membuat individu tidak berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugasnya.

Saimun (Handayani, 2010) mengemukakan bahwa aspek-aspek motivasi berprestasi yaitu: (1) Motivasi belajar. Individu yang memiliki motivasi berprestasi akan termotivasi untuk belajar, karena dengan belajar seseorang akan mendapatkan ilmu yang menjadi tujuannya dalam mewujudkan suatu prestasi. (2) Penghindaran kegagalan. Sikap dan perilaku yang diambil dalam menghindari

kegagalan menunjukkan tingkat motivasi berprestasi seseorang. Penghindaran kegagalan dengan cara memanfaatkan resiko gagal dengan lebih berhati-hati dan tetap melaksanakan tugas sebaik mungkin dilakukan oleh individu dengan tingkat motivasi berprestasi yang tinggi, sebaliknya penghindaran kegagalan yang berpengaruh banyak pada menurunnya kinerja ditunjukkan oleh individu yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah. (3) Pengharapan Keberhasilan. Keberhasilan yang ingin diraih menjadi tujuan bagi individu dan adanya tujuan tersebut perilaku yang tercipta akan terarah pada keberhasilan yang ingin dicapai. Pengharapan akan suatu keberhasilan akan menjadi faktor pendorong yang mengarahkan perilaku pada tujuan.

Sedangkan Schunk, dkk (2012) menjelaskan 4 aspek motivasi antara lain: (1) Pilihan tugas atau minat. Ketika seseorang memiliki sebuah pilihan, maan pilihan tersebut mengindikasikan area minat motivasinya. Individu menunjukkan minatnya melalui tugas-tugas yang dilakukannya. (2) Usaha (*effort*). Individu yang termotivasi untuk belajar cenderung berusaha agar berhasil, baik usaha fisik maupun mental. Usaha mental ini berhubungan dengan keefektifan diri (*self efficacy*). (3) Kegigihan. Kegigihan ini berhubungan erat dengan jumlah waktu yang digunakan untuk mengerjakan sebuah tugas.

Kegigihan penting karena sebagian besar pembelajaran membutuhkan waktu dan keberhasilan mungkin tidak terjadi dengan mudah. (4) Prestasi. Individu yang memilih mengerjakan sebuah tugas, berusaha, dan bersikap gigih cenderung berprestasi pada level yang lebih tinggi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek dari motivasi berprestasi antara lain adalah tanggung jawab, memperhatikan resiko pemilihan tugas, memperhatikan umpan balik, kreatif dan inovatif, memperhatikan waktu penyelesaian tugas, serta keinginan menjadi yang terbaik.

F. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Berprestasi

Mc Clelland (dalam Sukadji, 2001) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang, antara lain:

1. Pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan. Adanya perbedaan pengalaman masa lalu pada setiap orang menyebabkan terjadinya variasi terhadap tinggi rendahnya kecenderungan untuk berprestasi pada diri seseorang
2. Latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan. Seseorang yang dibesarkan dalam budaya yang menekankan pada pentingnya

keuletan, kerja keras, sikap inisiatif dan kompetitif, serta suasana yang selalu mendorong individu untuk memecahkan masalah secara mandiri tanpa dihantui perasaan takut gagal, maka dalam diri seseorang akan berkembang hasrat prestasi yang tinggi.

3. Peniruan tingkah laku (*modeling*). Melalui modeling, anak mengambil atau meniru banyak karakteristik dari model, termasuk dalam kebutuhan untuk berprestasi jika model tersebut memiliki motivasi dalam derajat tertentu.
4. Lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung iklim belajar yang menyenangkan, tidak mengancam, memberi semangat dan sikap optimisme bagi siswa dalam belajar, cenderung akan mendorong seseorang untuk tertarik belajar, memiliki toleransi terhadap suasana kompetisi dan tidak khawatir akan kegagalan.
5. Harapan orang tua terhadap anaknya. Orang tua yang mengharapkan anaknya bekerja keras dan berjuang untuk mencapai sukses akan mendorong anak tersebut untuk bertingkah laku yang mengarah pada pencapaian prestasi.

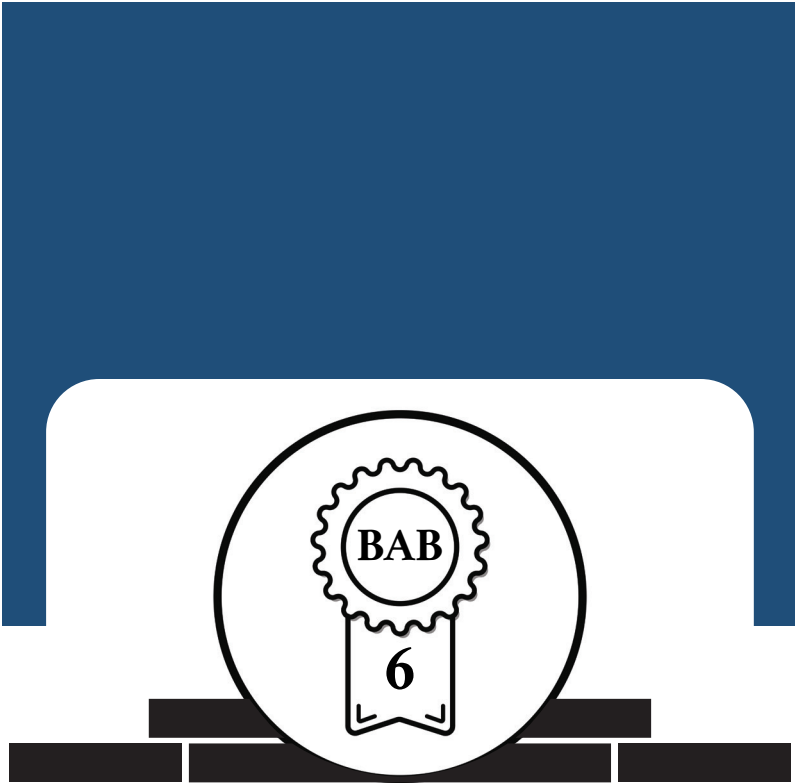
Sementara itu, menurut Hamalik (2000) faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi yaitu:

1. Pemberian Penghargaan. Pemberian penghargaan dapat meningkatkan minat seseorang untuk mempelajari atau mengejar sesuatu. Tujuan pemberian penghargaan adalah untuk membangkitkan atau mengembangkan minat.
2. Keberhasilan dan tingkat aspirasi. Istilah tingkat aspirasi menunjuk pada tingkat pekerjaan yang diharapkan pada masa depan berdasarkan pada keberhasilan atau kegagalan yang mendahuluinya. Menurut Barow (Hamalik, 2000), tingkat aspirasi tergantung pada inteligensi, akan tetapi faktor yang paling kuat adalah perbandingan besar kecilnya (proporsi) pengalaman tentang keberhasilan dan kegagalan.
3. Pemberian Pujian. Efek pujian tergantung pada siapa yang memberikan pujian dan siapa yang menerima pujian. Pujian dapat berupa verbal dan non verbal.
4. Kompetisi dan Kooperatif. Dalam kompetisi harus terdapat kesempatan yang sama untuk menang. Ada tiga jenis persaingan yang efektif, yaitu: (1)

kompetisi antar teman sebaya sering menimbulkan semangat persaingan, (2) kompetisi kelompok di mana setiap anggota dapat memberikan sumbangan dan terlibat dalam keberhasilan kelompok merupakan motivasi yang sangat kuat, (3) kompetisi dengan diri sendiri, yaitu dengan catatan prestasi yang terdahulu dapat merupakan motivasi yang efektif.

5. Pemberian harapan. Apabila seseorang berhasil dalam mengerjakan tugas atau berhasil dalam kegiatan belajarnya, ia dapat memperoleh dan mencapai harapan-harapan yang telah diberikan kepadanya sebelumnya. Pemberian harapan pada siswa dapat menggugah minat dan motivasi belajar asalkan siswa yakin harapannya akan terpenuhi kelak.

Berdasarkan beberapa uraian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi antara lain berasal dari individu itu sendiri maupun dari lingkungan di luar individu. Faktor individu mencakup antara lain: kemampuan, kebutuhan, minat, harapan, dan keyakinan, sedangkan faktor lingkungan mencakup: adanya norma standar yang harus dicapai, ada situasi kompetisi, serta jenis tugas dan situasi yang menantang.



**HUBUNGAN KONSEP DIRI, MOTIVASI
BERPRESTASI, DAN KESIAPAN SISWA
MEMASUKI DUNIA KERJA**

A. Hubungan Konsep Diri dan Motivasi

Berdasarkan pengamatan penulis, konsep diri yang dimiliki seseorang memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap prestasi seseorang. Namun, hasil temuan semacam ini belum dapat dinyatakan sebagai hubungan sebab-akibat, khususnya dalam waktu yang lama, seringkali menghasilkan suatu penerimaan yang tinggi akan dirinya sendiri dan kemampuan dirinya.

Seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya senantiasa berharap atau berkeinginan untuk suatu keberhasilan tertentu. Harapan tersebut mengarahkan segenap potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dengan adanya Konsep Diri yang jelas bagi seseorang guru, maka ia akan mencoba melakukan suatu usaha ke arah tujuannya.

Taraf Konsep Diri seseorang ditentukan oleh banyak hal, antara lain oleh keberhasilan yang dialami pada masa lalu. Slameto (2003: 117) menggambarkan bahwa pada umumnya keberhasilan dan kegagalan mempengaruhi diri seseorang secara berbeda. Bila keberhasilan dialami secara teratur, maka kegagalan akan memacu seseorang untuk berusaha lebih giat. Sebaliknya bila kegagalan dialami berulang kali, maka kegagalan yang baru akan mengurangi motivasi orang yang bersangkutan.

Salah satu akibat dari kegagalan yang berulang kali adalah terenggutnya Konsep diri seseorang. Hal ini ditunjukkan dari hasil eksperimen Hoppe (1978) yang menunjukkan bahwa Konsep Diri seseorang bertambah baik setelah keberhasilan berturut-turut dalam tugas-tugas sejenis dan akan menurun setelah kegagalan berturut-turut dalam tugas sejenis.

Heckhausen (1963) dalam Burns mengungkapkan bahwa akibat kegagalan yang berulang kali, seseorang akan menjadi takut akan kegagalan baru yang mungkin terjadi lagi. Dengan demikian mereka umumnya memilih taraf suatu tujuan yang jauh di atas atau di bawah kapasitas yang sebenarnya. Tujuan-tujuan yang terlalu sulit atau terlalu mudah akan melindungi Konsep Diri seseorang yang bersangkutan. Kegagalan dan ketakutan akan kegagalan lebih sering melemahkan usaha seseorang mencapai tujuan yang diinginkannya.

Untuk menghindari akibat-akibat kegagalan, seseorang perlu menggunakan sejumlah strategi. Slameto (2003:120) mengemukakan beberapa kekuatiran akibat kegagalan yang berpengaruh terhadap Konsep Diri seseorang antara lain:

- a. menghindari penilaian diri sendiri, sehingga tidak akan mengetahui kegagalannya.
- b. membandingkan diri dengan orang lain yang kemampuannya lebih rendah.
- c. hanya memilih tugas-tugas yang sangat mudah dan sangat sukar
- d. menghindari partisipasi yang dapat menyebabkan kegagalan
- e. berpikir secara rasional dengan menolak tanggung jawab atas kemungkinan terjadinya kegagalan.

Seseorang yang memiliki Konsep Diri yang buruk dalam beberapa hal tampaknya menolak pengalaman-pengalaman suksesnya pada pertama kali. Akan tetapi, perubahan yang menetap dalam prestasinya akan membawa perubahan pada sikapnya terhadap diri sendiri.

Bila seseorang dibantu menyatakan hal-hal yang positif mengenai dirinya sendiri dan diberikan penguatan (*reinforcement*), maka hal ini akan menghasilkan suatu Konsep Diri yang lebih positif. Namun, perlu dipahami bahwa perubahan dalam tingkah laku hanya akan diikuti dengan perubahan Konsep Diri, bila sesuai dengan kenyataan.

Konsep Diri tumbuh dari interaksi seseorang dengan orang-orang lain yang berpengaruh dalam kehidupannya. Zahran (1997: 45) mengungkapkan bahwa guru mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Konsep Diri siswa, guru dapat meningkatkan atau menekannya, dengan perkataan lain guru dapat mempengaruhi dasar Konsep Diri yang ada pada diri siswa.

Dengan dimilikinya Konsep Diri yang positif diharapkan para guru memiliki aspirasi yang cukup realistis. Aspirasi yang cukup realistis dapat tumbuh dan berkembang melalui terciptanya (a) kesempatan bagi guru untuk berkembang, (b) keadaan lingkungan kerja serta (c) kehangatan hubungan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, maka untuk pengukuran Konsep Diri ini dapat dikembangkan atas beberapa indikator berikut: (a) citra diri, (b) intensitas afektif, (c) evaluasi diri dan (d) predisposisi tingkah laku.

Citra diri menjelaskan tentang apa yang dilihat seseorang ketika dia melihat pada dirinya. Intesitas afektif merupakan seberapa kuat seseorang merasakan tentang bermacam-macam situasi, evaluasi diri merupakan cerminan apakah seseorang mempunyai pendapat menyenangkan atau tidak menyenangkan tentang bermacam-macam image dan predisposisi tingkah laku merupakan apa yang kemungkinan besar yang diperbuat seseorang dalam memberi respons kepada evaluasinya tentang dirinya sendiri.

B. Kontribusi Konsep Diri terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja

Di industri, kemampuan yang dibutuhkan tidak hanya keterampilan, tetapi juga sikap kerja dan mental kerja positif wajib dimiliki seorang karyawan. Kedua hal itu merupakan cerminan diri seseorang yang memiliki konsep diri ke arah pembentukan sikap kerja. Konsep diri yang positif merupakan fondasi dan modal dasar yang penting untuk memasuki dunia kerja. Mental yang kuat dan baik serta kompetensi akan diuji ketika memasuki dunia kerja. Seseorang yang memiliki konsep diri positif yang kuat akan lebih mudah mencapai standar kompetensi lulusan yang optimal sehingga selalu berusaha mencapai produktifitas kerja yang maksimal dan efisien dalam rangka mencapai tujuan kerja.

Pembentukan sikap kerja diperlukan ketika aktivitas siswa, baik di sekolah maupun ketika melaksanakan praktik kerja industri sebagai pengalaman lapangan melaksanakan praktik ke dunia industri secara nyata. Karakter siswa yang memiliki konsep diri positif akan dapat mengarahkan dirinya untuk mampu beradaptasi dan melakukan penyesuaian yang dibutuhkan dunia kerja. Dengan demikian, konsep diri positif sangat dibutuhkan untuk membentuk sikap kerja positif dalam diri siswa.

Oleh sebab itu, semakin tinggi konsep diri siswa diyakini akan semakin tinggi kesiapan siswa memasuki dunia kerja.

C. Kontribusi Motivasi Berprestasi terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja

Motivasi berprestasi merupakan salah satu kekuatan yang ada pada diri seseorang untuk mengoptimalkan kemampuan diri, bakat, sikap, dan komitmennya menuju ke arah yang lebih baik. Motivasi berprestasi dapat memacu seseorang untuk berbuat lebih baik dari standar kerja yang dibebankan. Dengan motivasi berprestasi yang dimiliki siswa, segala pekerjaan yang menjadi bagian tanggung jawabnya akan lebih mudah dilakukannya dengan baik dan optimal.

Motivasi berprestasi merupakan energi yang dapat mendorong seseorang untuk mengerahkan segala potensi, kemampuan, dan kesempatan yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan menganggap hambatan sebagai tantangan untuk meningkatkan kemampuan. Selain itu, seseorang dengan motivasi berprestasi yang tinggi akan menjadikan kompetitor sebagai tolok ukur kompetensi yang dimiliki. Sehingga banyaknya kompetitor di dunia kerja bukan menjadi penghalang namun dijadikan pemacu semangat untuk meningkatkan kualitas dan

kompetensi diri. Oleh sebab itu, motivasi berprestasi sangat diperlukan dalam rangka mempersiapkan diri memasuki dunia kerja yang kompetitif.

Semakin tinggi motivasi berprestasi yang ada pada diri siswa, akan semakin tinggi pula kesiapannya untuk menghadapi berbagai tantangan dunia kerja. Berbagai persoalan yang mungkin muncul di dunia kerja di kemudian hari akan dapat terlewati oleh peserta didik yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi. Oleh sebab itu, motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki siswa dalam menghadapi tantangan dunia kerja. Semakin baik dan tinggi motivasi berprestasi yang dimiliki siswa diyakini akan semakin tinggi kesiapan siswa memasuki dunia kerja.

D. Kontribusi Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi Secara Bersama-sama terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja.

Konsep diri dan motivasi berprestasi diduga kuat merupakan dua hal penting terhadap kesiapan siswa memasuki dunia kerja. Semakin baik konsep diri dan motivasi berprestasi yang dimiliki siswa, maka akan semakin baik pula kesiapannya memasuki dunia kerja.

Konsep diri pada siswa mengarahkannya untuk melakukan perbaikan-perbaikan atas berbagai kekurangan dari *mindset* yang tumbuh dalam diri siswa. Kemauan untuk memperbaiki diri ini menjadi penting manakalah menghadapi dunia yang selama ini masih belum terjamah secara nyata ketika siswa masih duduk di bangku sekolah. Ketika memasuki dunia kerja, siswa tidak lagi melakukan praktik sebagai mana yang dilakukannya di sekolah. Dunia kerja senantiasa berhitung efisiensi. Oleh sebab itu, kemampuan memperbaiki diri yang tercermin dari konsep diri ini diperlukan untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Konsep diri menjadi modal dasar dan fondasi siswa untuk mengenal diri dan dunia kerja yang akan dihadapinya.

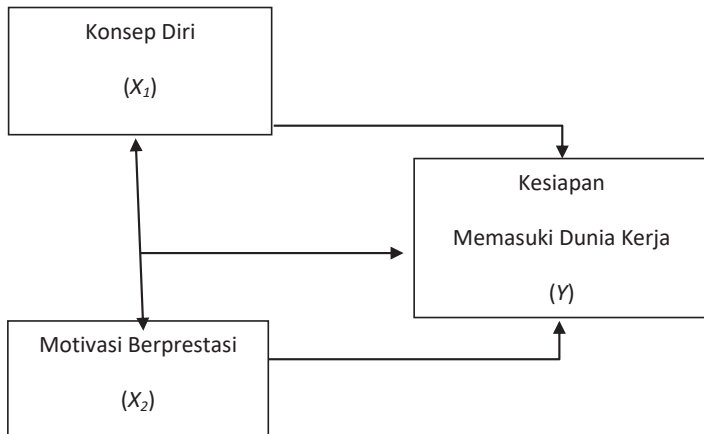
Begitu pula dengan motivasi berprestasi. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan berbagai cara yang dapat dilakukan agar lebih efektif dan efisien akan tumbuh dari siswa yang memiliki motivasi berprestasi yang baik. Salah satu cara meningkatkan kesiapan siswa memasuki dunia kerja, perlu ditingkatkan motivasi berprestasi sejak dibangku sekolah.

Motivasi beprestasi diyakini berkontribusi terhadap kesiapan siswa memasuki dunia kerja. Motivasi berprestasi dapat mendorong sikap kerja positif yang diperlukan dunia

kerja. Sikap kerja positif bertujuan untuk mempermudah dalam beradaptasi, kerjasama, dan berinteraksi dengan teman sekerja maupun dengan atasan.

Konsep diri yang positif menjadi modal dasar untuk mencapai kompetensi dalam memasuki dunia kerja. Sedangkan motivasi berprestasi merupakan energi atau dorongan bagi seseorang yang memiliki konsep diri positif untuk mempersiapkan diri memasuki dunia kerja dan mencapai tujuan kerja yang efisien dan optimal. Oleh sebab itu, semakin baik konsep diri dan motivasi berprestasi yang dimiliki siswa diyakini akan dapat meningkatkan kesiapan siswa untuk memasuki dunia kerja.

Hubungan konsep diri, motivasi berprestasi, dan kesiapan siswa memasuki dunia kerja di atas, dapat digambarkan sebagaimana gambar berikut ini.



Gambar 2. Kerangka hubungan antar konsep diri, motivasi berprestasi, dan kesiapan siswa memasuki dunia kerja



**PENGARUH KONSEP DIRI DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP KESIAPAN
SISWA MEMASUKI DUNIA KERJA**

(STUDI KASUS DI SMK N 2 BUKITTINGGI)

A. Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri 2 Bukittinggi. Dari hasil observasi awal yang dilakukan penulis, masih banyak siswa SMK Negeri 2 Bukittinggi yang belum sadar akan pentingnya penyiapan diri dalam menghadapi tantangan kerja, terutama dalam proses belajar mengajar di sekolah yang kurang serius meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja mereka. Sebagian siswa yang kurang disiplin seperti terlambat datang ke sekolah ini dapat dilihat dari absensi jam pertama, tidak masuk kelas saat pelajaran berlangsung, dalam hal tugas atau pekerjaan rumah siswa sering menyontek dari pada mengerjakan sendiri, dilihat dari absensi harian masih ada siswa yang sering bolos sekolah. Di samping itu, terindikasi sebagian siswa kurang memiliki motivasi berprestasi dalam kegiatan pembelajaran. Hal ini terlihat dari rendahnya semangat siswa untuk meningkatkan kemampuan melaksanakan praktik dan kurangnya kemauan siswa untuk mendapatkan informasi yang lebih terhadap kebutuhan dan tuntutan dunia usaha/industri terhadap kompetensi unggulan yang dibutuhkan.

Rendah kesiapan siswa memasuki dunia kerja terindikasi pula dari adanya masalah-masalah yang ditemui ketika siswa melaksanakan praktik kerja industri

(Prakerin) di dunia usaha/industri (Du/Di). Sebagian siswa pada kompetensi keahlian akuntansi yang belum mampu maskimal memahami *cash flow* dan menganalisa transaksi. Pada kompetensi keahlian pemasaran siswa kurang mampu menjadi kasir, pada kompetensi keahlian administrasi perkantoran siswa kurang mampu koresponden dalam bahasa inggris serta presentasi dengan baik. Begitu pula dengan kompetensi keahlian tata boga, masih ditemui siswa yang belum mampu mengaplikasikan keahliannya seperti menyiapkan dan menyajikan makanan oriental dan kontinental serta melayani tamu secara *Russian* dan *French service* sesuai dengan standar perusahaan. Dari sisi lain masih ditemui siswa pada kompetensi keahlian akomodasi perhotelan yang belum mampu menangani pekerjaan di kantor depan dengan baik dan kompetensi keahlian UPW dalam guiding. Indikasi ini menunjukkan fenomena rendahnya kesiapan siswa memasuki dunia kerja yang relevan dengan keahliannya.

Di samping itu, masih ditemui perilaku dan pelanggaran yang dilakukan siswa di sekolah misalnya sering membolos, datang terlambat, sering membuat keributan di sekolah, tidak mengerjakan tugas, berpakaian atau berpenampilan yang kurang sopan di sekolah dan masih banyak lagi pelanggaran lainnya. Untuk mengatasinya pihak sekolah membuat peraturan atau tata tertib beserta sanksi jika

peraturan tersebut dilanggar. Banyak siswa yang benar-benar mentaati peraturan tersebut, namun juga tidak sedikit yang tidak mengindahkan peraturan tersebut. Pihak sekolah memberikan peraturan sebenarnya untuk kebaikan siswa itu sendiri, yaitu agar siswa dapat disiplin dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Hasil observasi empirik di lapangan mengindikasikan bahwa sebagian besar lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK) kurang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan maupun perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sulit untuk bisa dilatih kembali, dan kurang bisa mengembangkan diri. Temuan tersebut tampaknya mengindikasikan bahwa pembelajaran di SMK belum banyak menyentuh atau mengembangkan kemampuan adaptasi peserta didik. Studi itu juga memperoleh gambaran bahwa sebagian lulusan SMK tidak bisa diserap di lapangan kerja, karena kompetensi yang mereka miliki belum sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Kondisi itulah, antara lain yang menjadi alasan, bahwa Kurikulum SMK belum sesuai dengan kompetensi yang dituntut oleh pasar kerja, Standar Kompetensi Nasional (SKN), serta kebutuhan pembekalan kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Analisis yang akan digunakan adalah analisis deskriptif dan inferensial. Kedua analisis dilakukan untuk menggambarkan keadaan variabel sebagaimana adanya tanpa menerima perlakuan atas responden dan subjek penelitian. Dengan demikian, generalisasi dari sampel terhadap populasi dapat dilakukan.

Populasi dalam rencana penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII SMK Negeri 2 Bukittinggi yang terdaftar tahun pelajaran 2011/2012. Berdasarkan data yang diperoleh dari kantor tata usaha SMK Negeri 2 Bukittinggi berjumlah sebanyak 436 orang. Sebaran populasi terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 1 Populasi Penelitian dan Sebarannya

No	Program Keahlian	Jumlah
1	Akuntansi	104
2	Adm Perkantoran	123
3	Pemasaran	61
4	Unit Perjalanan Wisata	30
5	Jasa Boga	56
6	Akomodasi Perhotelan	62
Jumlah		436

Sumber: Bagian Tata Usaha SMK Negeri 2 Kota Bukittinggi (2012)

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *Stratified Proportional Random Sampling*. Teknik ini memberikan peluang yang sama pada semua anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel. Ada 3 (tiga) tahap dalam proses penentuan sampel, yakni: (1) Identifikasi karakteristik populasi; (2) Menentukan besaran sampel; dan (3) Menentukan subjek.

a. Identifikasi Strata

Berdasarkan data pada kantor tata usaha SMK Negeri 2 Bukittinggi, jumlah siswa SMK Negeri 2 di Bukittinggi sebanyak 436 orang. Dari jumlah siswa tersebut dapat dikelompokkan dalam pada kelompok Program Studi Bisnis Manajemen dan Program studi Pariwisata.

Dari jumlah populasi yang telah dikelompokkan dalam strata tersebut, dapat ditentukan proporsi strata sebagai berikut:

Program Studi:

$$P = 288/436 = 0,66 \text{ dan } q = 148/436 = 0,34$$

b. Penentuan Besaran Sampel

Penentuan besarnya sampel menggunakan rumus Cochran (1991) dengan persamaan:

$$No = \frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d^2} \quad n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Keterangan:

No = Jumlah sampel yang dikoreksi

t = Besarnya z sesuai dengan taraf signifikan

$$= 0,5 \text{ atau } z = 1,96$$

p = Besarnya proporsi klasifikasi

$$q = 1 - p$$

d = Besarnya kekeliruan sampel yang diperkirakan sebesar 10%

N = Besarnya populasi yang akan diteliti = 436

n = Besarnya sampel

Besarnya proporsi masing-masing strata sebagai berikut:

1) Karakteristik Program Studi

$$no = \frac{(1,96)^2 \times 0,66 \times 0,34}{(0,1)^2} = \frac{0,86}{0,01} = 86$$

$$no = 86$$

selanjutnya dikoreksi:

$$n = \frac{86}{1 + \frac{86}{436}} = \frac{86}{1,2} = 71,67$$

$$n = 71,67 \text{ dibulatkan menjadi } 72$$

Tabel 2 Hasil Perhitungan Proporsi Strata

No	Klasifikasi Strata	<i>p</i>	<i>q</i>	<i>no</i>	<i>N</i>
1	Tingkat Pendidikan	0,66	0,34	86	72

*Keterangan: *) Angka terpilih*

Dari hasil perhitungan proporsi strata di atas ternyata *n* yang diperoleh adalah 72 orang. Maka untuk menetapkan sampel, yaitu $72/436 \times 100\% = 16,51\%$ dibulatkan menjadi 17%. Dengan demikian, penyebaran jumlah sampel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3 Sampel Penelitian

No	Program Keahlian	Jumlah		Pembulatan Sampel
		N	n (17%)	
1	Akuntansi	104	17,68	18
2	Adm Perkantoran	123	20,91	21
3	Pemasaran	61	10,37	11
4	Unit Perjalanan Wisata	30	5,1	6
5	Jasa Boga	56	9,52	10
6	Akomodasi Perhotelan	62	10,54	11
	Jumlah			77

Penyusunan instrumen penelitian diawali dengan pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator, merumuskan pernyataan berdasarkan kisi-kisi dan menkonsultasikan instrumen dengan pembimbing.

Tabel 4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator
1	Konsep Diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Citra diri 2. Intensitas afektif 3. Evaluasi diri 4. Presdisposisi tingkah laku

2	M o t i v a s i Berprestasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Semangat yang tinggi dalam mencapai keberhasilan 2. Kesempurnaan belajar 3. Memiliki prakarsa dalam belajar 4. Berorientasi pada prestasi
3	Kesiapan siswa m e m a s u k i dunia kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif /kreatif 2. Ketekunan dalam bekerja 3. Kecakapan kerja 4. Kemampuan bekerja sama 5. Tanggung Jawab

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah angket model skala Likert, karena model ini dianggap dapat digunakan untuk memperoleh data yang hendak diteliti. Alternatif jawaban angket terdiri dari lima skala yakni: Selalu (*SL*), Sering (*SR*), Kadang-kadang (*KD*), Jarang (*JR*) dan Tidak Pernah (*TP*) untuk menjaring data tentang frekuensi dan untuk data tentang sikap/opini digunakan skala Sangat Setuju (*SST*), Setuju (*ST*), Ragu-ragu (*RG*), Kurang Setuju (*KS*) dan Tidak Setuju (*TS*). Setiap alternatif jawaban angket diberi skor dari angka 5 sampai dengan angka 1, bila pernyataan dalam angket bersifat positif, dan bila pernyataan bersifat negatif, masing-masing butir memiliki skor dari 1 sampai dengan 5.

Pengembangan instrumen penelitian dilakukan dengan menganalisis variabel dan menyusun kisi-kisi instrumen yang selanjutnya menata aspek ukur menjadi butir pernyataan berdasarkan masing-masing indikator. \ Butir-butir pernyataan/pertanyaan angket yang telah disusun sesuai dengan kisi-kisi instrumen dianalisis secara rasional dan dikonsultasikan dengan dosen pembimbing untuk mendapatkan kesahihan konstruk butir-butir yang baik. Butir-butir instrumen disusun dengan memperhatikan cara penyusunan angket yang baik, seperti: (1) menghindari pernyataan yang sifatnya meragukan, (2) menghindari kata-kata yang terlalu abstrak, dan (3) menghindari kata-kata yang menimbulkan kecurigaan dan antipati.

Angket penelitian yang akan digunakan selanjutnya, diujicobakan terlebih dahulu. Responden uji coba merupakan bagian dari anggota populasi yang tidak terpilih sebagai sampel penelitian. Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen yang akan digunakan dalam penelitian sesungguhnya.

Untuk mengetahui kesahihan instrumen dilakukan analisis butir dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Kriteria yang digunakan untuk menguji validitas instrumen adalah:

- a. Bila koefisien korelasi (r_{xy}) lebih besar dari r tabel (taraf signifikansi 0,05), maka instrumen penelitian dinyatakan valid atau sah.
- b. Bila koefisien korelasi (r_{xy}) lebih kecil dari r tabel (taraf signifikansi 0,05), maka instrumen penelitian dinyatakan tidak valid atau tidak sah.

Untuk mengetahui keandalan instrumen dilakukan dengan teknik *Alpha Cronbach*. Kriteria yang digunakan untuk menguji keandalan instrumen menggunakan kriteria sebagai berikut:

- a. Bila koefisien keandalan (r_{tt}) lebih besar dari r tabel (taraf signifikansi 0,05), maka instrumen penelitian dinyatakan andal.
- b. Bila koefisien keandalan (r_{tt}) lebih kecil dari r tabel (taraf signifikansi 0,05), maka instrumen penelitian dinyatakan tidak andal.

Hasil uji coba instrumen penelitian direncanakan dengan menggunakan program komputer berupa SPSS versi 15. Penggunaan program aplikasi SPSS ini didasarkan pada pertimbangan bahwa program SPSS legal digunakan dan dapat dijalankan pada

personal computer dengan sistem operasi Windows XP yang banyak digunakan, tanpa membutuhkan spesifikasi hardware tinggi. Di samping itu paket program SPSS dapat diterapkan pada berbagai analisis data kuantitatif berbagai disiplin ilmu.

Berdasarkan hasil analisis uji coba instrumen penelitian, dapat dijelaskan bahwa validitas dan reliabilitas butir instrumen sudah baik. Hasil analisis validitas butir instrumen untuk ketiga variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel kesiapan memasuki dunia kerja (Y). Pada saat butir instrumen diujicobakan berjumlah 60 butir. Setelah dilakukan uji coba, dan data uji coba dilakukan analisis validitas butir, diperoleh jumlah butir yang memenuhi kriteria validitas berjumlah 55 dengan jumlah butir yang dianggap tidak valid sebanyak 5 butir. Butir tersebut adalah butir nomor 8, 22, 35, 47, dan butir 57.
- b. Variabel Konsep Diri (X_1). Pada saat butir instrumen diujicobakan berjumlah 44 butir. Setelah dilakukan uji coba, dan data uji coba dilakukan analisis validitas butir, diperoleh

jumlah butir yang memenuhi kriteria validitas berjumlah 41 dengan jumlah butir yang dianggap tidak valid sebanyak 3 butir. Butir tersebut adalah butir nomor 11, 28 dan butir 38.

- c. Variabel Motivasi Berprestasi (X_2). Pada saat butir instrumen diujicobakan berjumlah 41 butir. Setelah dilakukan uji coba, dan data uji coba dilakukan analisis validitas butir, diperoleh jumlah butir yang memenuhi kriteria validitas berjumlah 39 dengan jumlah butir yang dianggap tidak valid sebanyak 2 butir. Butir tersebut adalah butir nomor 9 dan 27.

Hasil analisis validitas butir instrumen penelitian terangkum pada tabel berikut:

Tabel 5 Rangkuman Hasil Analisis Validitas Butir Instrumen

No	Variabel	Jumlah Butir	Gugur	Nomor Butir
1	Kesiapan Siswa Memasuki Dunia Kerja (Y)	60	5	8, 22, 35, 47, 57
2	Konsep Diri (X_1)	44	3	11, 28, 38
3	Motivasi Berprestasi (X_2)	41	2	9, 27

Sedangkan hasil analisis reliabilitas instrumen penelitian, terangkum pada tabel berikut:

Tabel 6 Rangkuman Hasil Analisis Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Sign.	Ket
1	Kesiapan Memasuki Dunia Kerja (Y)	0.896	0.907	Reliabel
2	Konsep Diri (X_1)	0.797	0.582	Reliabel
3	Motivasi Berprestasi (X_2)	0.895	0.664	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang signifikan untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Selanjutnya, data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian berupa angket dan diberikan secara langsung kepada seluruh responden penelitian yang terpilih.

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi dengan bantuan *Program SPSS Versi.16*. Langkah-langkah analisis sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Untuk mengetahui gambaran data masing-masing variabel, data disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi di samping itu juga disajikan skor *mean* (nilai rerata), *median*, modus, dan standar deviasi. Untuk mengetahui tingkat pencapaian responden pada masing-masing variabel digunakan rumus:

$$TP = \frac{\text{Skor rata - rata}}{\text{Skor maksimum ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

TP = Tingkat pencapaian variabel

Tingkat ketercapaian pada masing-masing variabel berguna untuk menggambarkan pencapaian responden secara kualitatif pada masing-masing variabel.

Kriteria yang digunakan untuk melihat tingkat pencapaian responden digunakan klasifikasi Sudjana (1982), seperti Tabel 7.

Tabel 7 Rentang Kategori Ketercapaian Variabel

No	Rentang Persentase	Kategori
1	90 - 100 %	Sangat baik
2	80 - 89 %	Baik
3	65 - 79 %	Cukup
4	55 - 64 %	Kurang baik
5	0 - 54 %	Tidak baik

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum analisis data dilakukan, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian persyaratan analisis. Persyaratan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Uji normalitas data menggunakan teknik *Chi Kuadrat*. Pengujian normalitas diperlukan untuk mengetahui apakah penggunaan teknik analisis regresi dan korelasi dapat digunakan untuk menganalisis data penelitian ini.
- b. Uji independensi variabel-variabel bebas, dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.
- c. Uji linearitas garis regresi dengan teknik regresi sederhana.

3. Pengujian Hipotesis

- a. Hipotesis 1 dan 2 diuji dengan teknik korelasi dan regresi sederhana.
- b. Hipotesis 3 diuji dengan menggunakan teknik korelasi dan regresi ganda, sedangkan untuk memeriksa peluang pengembangan prediksi secara kondisional menggunakan teknik korelasi parsial.

Untuk melaksanakan analisis dan pengujian hipotesis direncanakan menggunakan paket program statistik SPSS versi 16.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Pada bagian ini secara berturut-turut dideskripsikan data variabel penelitian yakni Kesiapan memasuki dunia kerja (Y), Konsep Diri (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2). Data tersebut berupa distribusi frekuensi, skor rata-rata, median, modus dan simpangan baku.

a. Data Variabel Kesiapan Memasuki Dunia Kerja

Instrumen variabel Kesiapan Siswa Memasuki Dunia Kerja terdiri dari 55 butir, dengan demikian

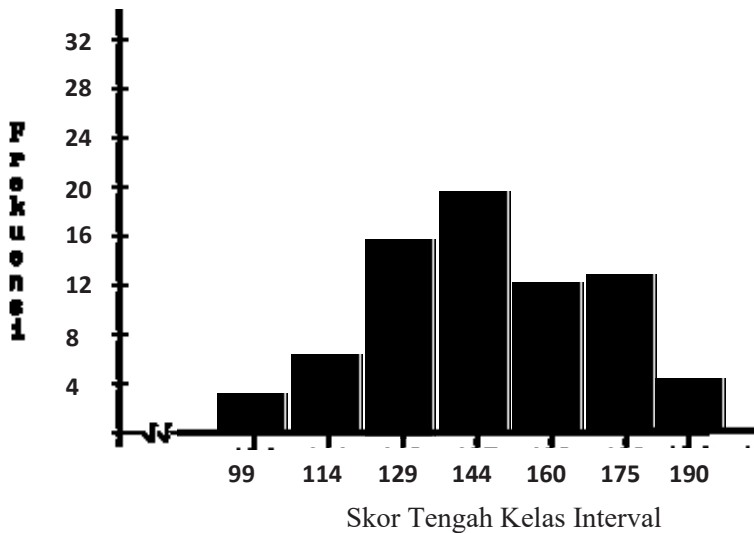
skor minimal yang dapat terjadi adalah 55 dan skor maksimal ideal adalah 275. Dari hasil analisis diperoleh skor tertinggi sebesar 191.00 dan skor terendah sebesar 92.00. Distribusi skor variabel Kesiapan memasuki dunia kerja terangkum pada Tabel 8 dan Gambar 2 berikut.

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Skor Kesiapan Memasuki Dunia Kerja

No. Urut	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1.	92 - 106	3	3,89
2.	107 - 121	5	6,49
3.	122 - 136	15	19,48
4.	137 - 152	20	25,97
5.	153 - 167	13	16,88
6.	168 - 182	14	18,18
7.	183 - 197	7	9,09
Jumlah		77	100

Skor rata-rata (mean) diperoleh sebesar 149.4935, skor median sebesar 148.00, skor modus sebesar 142.00 dan skor simpangan baku 22.97059. Selisih antara skor rata-rata, median dan modus berdasarkan hasil analisis di atas tidak melebihi satu simpangan baku (SD), hal ini menunjukkan bahwa distribusi skor kesiapan memasuki dunia

kerja cenderung berdistribusi normal. Tabel 8 di atas, memperlihatkan bahwa sebanyak 25,97% siswa memperoleh skor sekitar rata-rata, sebanyak 44,15% memperoleh skor di atas rata-rata, dan sebanyak 29,86% memperoleh skor di bawah rata-rata. Agar terlihat lebih jelas, maka data pada tabel 8 di atas disajikan pada gambar histogram di bawah ini:



Gambar 3. Histogram Variabel
Kesiapan Memasuki Dunia Kerja

Tingkat pencapaian skor variabel Kesiapan Siswa Memasuki Dunia Kerja sebesar 54,36%, dari

skor ideal. Skor ini termasuk kategori tidak baik. Ini berarti tingkat kesiapan siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Kota Bukittinggi *rendah*.

Indikator yang mencerminkan rendahnya kesiapan siswa memasuki dunia kerja merupakan persepsi siswa dalam merespon instrumen penelitian yang terdiri atas: (a) Inisiatif/kreativitas, (b) Ketekunan dalam bekerja, (c) Kecakapan kerja, (d) Kemampuan bekerja sama, (e) Tanggung jawab.

b. Data Variabel Konsep Diri (X_1)

Jumlah butir pernyataan dalam instrumen variabel Konsep Diri adalah 41 butir, maka skor minimal dapat terjadi adalah 41 dan skor maksimal yang dapat dicapai adalah 205. Hasil analisis data diperoleh skor tertinggi sebesar 127.00 dan skor terendah sebesar 55.00. di samping itu distribusi skor variabel Konsep Diri terangkum pada Tabel 9 dan Gambar 4.

Tabel 9 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Konsep Diri (X_1).

No. Urut	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1.	55 - 65	1	1,29
2.	66 - 76	4	5,19
3.	77 - 87	6	7,79
4.	88 - 98	13	16,88
5.	99 - 109	20	25,96
6.	110 - 120	19	24,66
7.	121 - 131	14	20,88
Jumlah		77	100

Dari Tabel 9 Statistik Variabel X_1 di atas, menjelaskan bahwa distribusi jawaban responden menyebar dari skor terendah 55, skor tertinggi 127, mempunyai nilai rata-rata (*mean*) 104,59 nilai tengah (*median*) 107, angka yang sering muncul (*mode*) 116 dan simpangan baku (*Std. deviation*) diperoleh 16,3 dan varians 265,79. Untuk menggambarkan kurva normal data konsep diri tersebut, maka ditentukanlah banyak kelas interval dan rentang intervalnya, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Banyak kelas (K)} &= 1 + 3,3 \text{ Log } N \\ &= 1 + 3,3 \text{ Log } 77 \end{aligned}$$

$$= 1 + 3,3 \times 1,88649$$

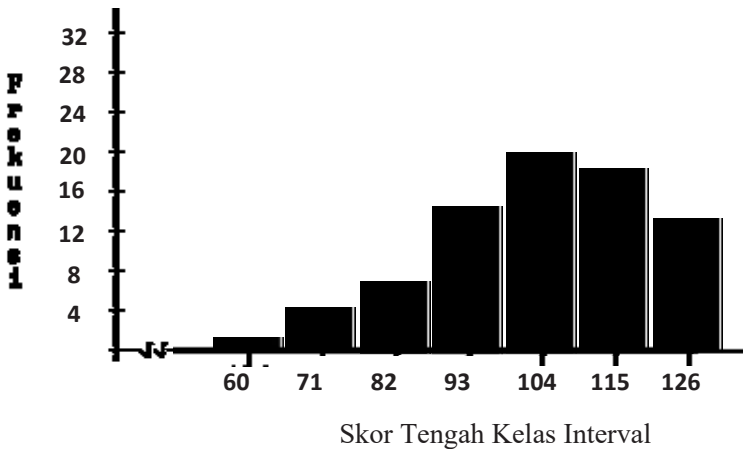
$$= 7,22 \text{ diambil } 7$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Banyak kelas}}$$

$$= \frac{127 - 55}{7}$$

$$= 10,28 \text{ diambil } 10$$

Hal ini menunjukkan bahwa distribusi skor konsep diri cenderung berdistribusi normal. Tabel 9 di atas, memperlihatkan bahwa sebanyak 25,96% siswa memperoleh skor sekitar rata-rata, sebanyak 45,54% memperoleh skor di atas rata-rata, dan sebanyak 31,15% memperoleh skor di bawah rata-rata. Untuk mengkonkritkan banyaknya kelas interval, dan banyak kelas interval yang telah dihitung disusun dalam suatu daftar distribusi frekuensi seperti terlihat pada tabel berikut ini. Histogram distribusi skor variabel Konsep Diri tersaji pada Gambar 4:



Gambar 4. Histogram Variabel Konsep Diri

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pencapaian skor variabel Konsep Diri 51.01%, dari skor ideal. Skor ini termasuk kategori tidak baik. Tingkat capaian responden ini merupakan gambaran dari respons siswa atas instrumen yang menggambarkan indikator (a) citra diri, (b) intensitas afektif, (c) evaluasi diri dan (d) predisposisi tingkah laku.

c. Data Variabel Motivasi Berprestasi (X_2)

Instrumen variabel Motivasi Berprestasi yang digunakan dalam penelitian berjumlah 39 butir. Dengan demikian, skor minimal yang

mungkin terjadi adalah 39 dan skor maksimal 195. Berdasarkan hasil analisis diperoleh skor tertinggi sebesar 130.00 dan skor terendah sebesar 70.00.

Statistik Variabel X_2 di atas, menjelaskan bahwa distribusi jawaban responden menyebar dari skor terendah 70, skor tertinggi 130, mempunyai nilai rata-rata (*mean*) 106,35 nilai tengah (*median*) 107, angka yang sering muncul (*mode*) 107 dan simpangan baku (*Std. deviation*) diperoleh 11,52 dan varians 132,83. Untuk menggambarkan kurva normal data gaya kognitif mahasiswa tersebut, maka ditentukanlah banyak kelas interval dan rentang intervalnya, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Banyak kelas (K)} &= 1 + 3,3 \text{ Log } N \\ &= 1 + 3,3 \text{ Log } 77 \\ &= 1 + 3,3 \times 1,88649 \\ &= 7,22 \text{ diambil } 7 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Banyak kelas}} \\
 &= \frac{130 - 70}{7} \\
 &= 8,57 \text{ diambil } 9
 \end{aligned}$$

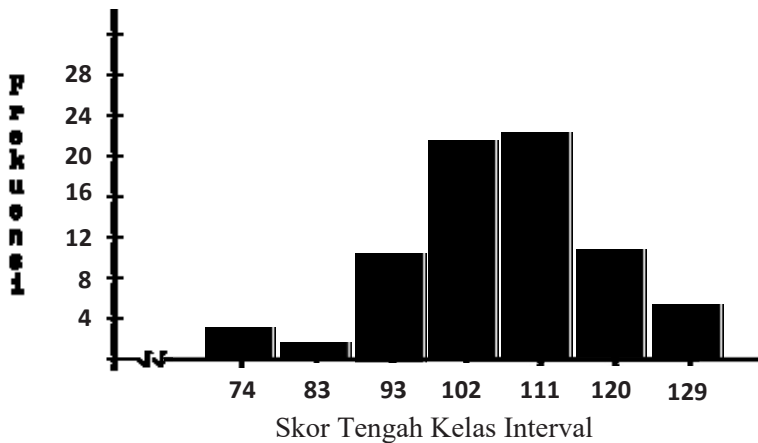
Untuk mengkonkritkan banyaknya kelas interval, dan banyak kelas interval yang telah dihitung disusun dalam suatu daftar distribusi frekuensi seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 10 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Berprestasi (X_2)

No. Urut	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1.	70 - 78	2	2,59
2.	79 - 87	1	1,29
3.	88 - 96	10	12,98
4.	97 - 105	22	28,57
5.	106 - 114	23	29,87
6.	115 - 123	12	15,58
7.	124 - 132	7	9,09
Jumlah		77	100

Tabel 10 di atas, memperlihatkan bahwa sebanyak 29,87% siswa memperoleh skor sekitar rata-rata, sebanyak 24,67% memperoleh skor di atas rata-rata, dan sebanyak 45,43% memperoleh

skor di bawah rata-rata. Agar terlihat lebih jelas, maka data pada tabel 10 di atas disajikan pada gambar histogram di bawah ini:



Gambar 5. Histogram Variabel Motivasi Berprestasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pencapaian skor variabel Motivasi Berprestasi 54.54%, dari skor ideal. Skor ini termasuk kategori tidak baik. Artinya, Motivasi Berprestasi yang dimiliki siswa pada SMK Negeri 2 di kota Bukittinggi dalam hal: (1) semangat yang tinggi dalam mencapai keberhasilan; (2) kesempurnaan belajar; (3) memiliki prakarsa dalam belajar; dan (4) berorientasi pada prestasi belum memuaskan/ baik.

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Untuk analisis data, terlebih dahulu dilakukan pengujian beberapa persyaratan yang harus dipenuhi. Persyaratan yang harus dipenuhi tersebut menurut Sudjana (1982:57) antara lain: (1) data diperoleh dari sampel yang dipilih secara acak, (2) data terdistribusi secara normal, (3) independensi antar variabel bebas dan (4) regresi memiliki garis linearitas. Berikut ini disajikan hasil pengujian tersebut.

a. Sampel diambil secara acak.

Sesuai dengan teknik pengambilan sampel *Stratified Proportional Random Sampling*. maka persyaratan analisis sampel secara acak telah dilakukan. Dengan demikian persyaratan pertama telah dipenuhi.

b. Pengujian Normalitas Data

Pengujian normalitas distribusi data variabel Konsep Diri (X_1), data variabel Motivasi Berprestasi (X_2), dan variabel Kesiapan Memasuki Dunia Kerja (Y) dilakukan dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov* melalui penggunaan komputer program SPSS Versi 16.00. Hasil analisis tersaji pada Tabel 11.

Tabel 11 Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Variabel X_1

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VAR00001	.123	77	.006	.936	77	.001
a. Lilliefors Significance Correction						

Hasil analisis pada tabel Test of Normality nilai dari Statistic Kolmogorov Smirnov adalah nilai D Maximum 0,123. Selanjutnya mencari nilai D tabel pada taraf signifikansi 0.05 dengan jumlah sampel 77 diperoleh D tabel sebesar 0,1549. Pengujian dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

$$H_0 \text{ Diterima Jika } D_{\text{hitung}} < D_{\text{tabel}}$$

$$H_0 \text{ Ditolak Jika } D_{\text{hitung}} > D_{\text{tabel}}$$

Sehingga:

$$D_{\text{hitung}} = 0,123 < D_{\alpha} = 0,1549$$

Berdasarkan hasil uji normalitas data di atas, dapat disimpulkan bahwa data variabel konsep diri cenderung berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data variabel motivasi berprestasi terangkum pada tabel berikut:

Tabel 12 Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Variabel X_1

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VAR00002	.054	77	.200*	.982	77	.331
a. Lilliefors Significance Correction						
*. This is a lower bound of the true significance.						

Perhatikan bahwa pada tabel Test of Normality nilai dari Statistic Kolmogorov Smirnov adalah nilai D Maximum 0,054. Selanjutnya mencari nilai D tabel pada taraf signifikansi 0.05 dengan jumlah sampel 77 diperoleh D tabel sebesar 0,1549. Adapun aturan pengujian hipotesis sebagai berikut:

Ho Diterima Jika $D_{hitung} < D_{tabel}$

Ho Ditolak Jika $D_{hitung} > D_{tabel}$

Sehingga:

$$D_{hitung} = 0,054 < D\alpha = 0,1549$$

Berdasarkan hasil uji normalitas data di atas, dapat disimpulkan bahwa data variabel konsep diri cenderung berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas data variabel motivasi berprestasi terangkum pada tabel berikut:

Tabel 13 Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Variabel X_2

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
VAR00003	.068	77	.200 [*]	.981	77	.286
a. Lilliefors Significance Correction						
*. This is a lower bound of the true significance.						

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa pada tabel *Test of Normality* nilai dari Statistic Kolmogorov Smirnov adalah nilai D Maximum 0,068. Selanjutnya mencari nilai D tabel pada taraf signifikansi 0.05 dengan jumlah sampel 77 diperoleh D tabel sebesar 0,1549. Adapun aturan pengujian sebagai berikut:

$$H_0 \text{ Di}_{\text{terima}} \text{ Jika } D_{\text{hitung}} < D_{\text{tabel}}$$

$$H_0 \text{ Di}_{\text{tolak}} \text{ Jika } D_{\text{hitung}} > D_{\text{tabel}}$$

Sehingga:

$$D_{\text{tabel}} = 0,068 < D\alpha = 0,1549$$

Berdasarkan hasil uji normalitas data di atas, dapat disimpulkan bahwa data variabel konsep diri cenderung berdistribusi normal.

c. Uji Independensi Antar Variabel Bebas

Persyaratan ketiga yang perlu dipenuhi untuk analisis regresi adalah independensi antar variabel bebas, untuk memastikan tidak terjadi kontaminasi dalam kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian independensi antar variabel dilakukan dengan teknik korelasi sederhana.

Dari hasil analisis korelasi antara variabel Konsep Diri dengan Variabel Motivasi Berprestasi diperoleh angka koefisien korelasi ($r_{x_1x_2}$) sebesar 0.180 dan taraf signifikansi yakni $0.116 > \alpha_{(0,05)}$. Ini berarti bahwa variabel Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi tidak berkorelasi secara signifikan karena $(\text{sig. } 0.116) > \alpha_{(0,05)}$ atau kedua variabel bebas saling independen. Dengan demikian persyaratan independensi variabel bebas telah dipenuhi.

d. Pengujian Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan dengan menggunakan teknik regresi sederhana. Hasil pengujian linearitas dilakukan dengan menggunakan uji F . Hasil pengujian linearitas garis regresi terangkum pada tabel berikut:

Tabel 14 Rangkuman Hasil Pengujian Linearitas Y atas X_1 **ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VAR00003 *	Between Groups	(Combined)	33225.913	39	851.946	4.585	.000
VAR00001		Linearity	11331.178	1	11331.178	60.979	.000
		Deviation from Linearity	21894.736	38	576.177	1,666	.000
Within Groups			12875.333	37	347.98		
Total			40101.247	76			

Hasil analisis menunjukkan bahwa harga F_{hitung} sebesar 1,666 dengan signifikansi 0,000. Interpretasi hasil analisis dilakukan sebagai berikut:

H_0 : Model regresi linier

H_1 : Model regresi tidak linier

Bila $a < Sig.$, maka H_0 diterima, berarti regresi linier

Bila $a \geq sig.$, maka H_1 diterima, berarti regresi tidak linier

Dengan df (38, 37) pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh harga F sebesar 1,75. Hasil analisis menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 1,666 < F_{\alpha} (0,05)$ sebesar 1,75, berarti model regresi linier.

Untuk mengetahui linearitas garis regresi Y atas X2 dilakukan analisis regresi. Hasil analisis regresi terangkum seperti tabel berikut:

Tabel 15 Rangkuman Hasil Pengujian Normalitas Variabel X1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VAR00003 *	Between Groups	(Combined)	26816.447	38	705.696	2.019	.017
VAR00002		Linearity	4401.078	1	4401.078	12.589	.001
		Deviation from Linearity	22415.369	37	605.821	1.733	.048
Within Groups			13284.800	38	38	349.600	
Total			40101.247	76	76		

Hasil analisis menunjukkan bahwa harga F sebesar 0,791 dengan signifikansi 3,101. Interpretasi hasil analisis dilakukan dengan:

H0: Model regresi linier

H1: Model regresi tidak linier

Bila $a < \text{Sig.}$, maka H0 diterima, berarti regresi linier

Bila $a \geq \text{ig.}$, maka H1diterima, berarti regresi tidak linier

Dengan df (37, 38) pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh harga F sebesar 1,76 Ternyata hasil analisis menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 1,655 < F_{\alpha} (0,05)$ sebesar 1,76, berarti model regresi linier.

1. Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini adalah konsep diri berkontribusi terhadap kesiapan memasuki dunia kerja. Untuk menguji hipotesis ini, langkah pertama adalah dengan melakukan analisis korelasi antara skor variabel Konsep Diri dengan skor variabel Kesiapan memasuki dunia kerja. Hasil analisis korelasi terangkum pada Tabel 16.

Tabel 16 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Konsep Diri dengan variabel Kesiapan Memasuki Dunia Kerja

		VAR00001	VAR00003
VAR00001	Pearson Correlation	1	.532**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	77	77

Tabel 16 di atas memperlihatkan bahwa koefisien korelasi ($r_{y,1}$) antara variabel Konsep

Diri dengan variabel Kesiapan Memasuki Dunia Kerja sebesar 0,532 dan koefisien determinasi 0,283 sebesar dengan $(p) 0,011 < \alpha_{(0,05)}$. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Konsep Diri dengan Kesiapan memasuki dunia kerja adalah signifikan pada taraf kepercayaan 95%.

Untuk mengetahui apakah hubungan Konsep Diri dengan Kesiapan memasuki dunia kerja prediktif atau tidak, maka dilakukan analisis regresi sederhana. Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan regresi sederhana $\hat{Y} = 65.167 + 0.499X_1$. Persamaan ini diuji keberartian dan kelinierannya dengan uji *F*. Hasil analisis terangkum pada Tabel 17.

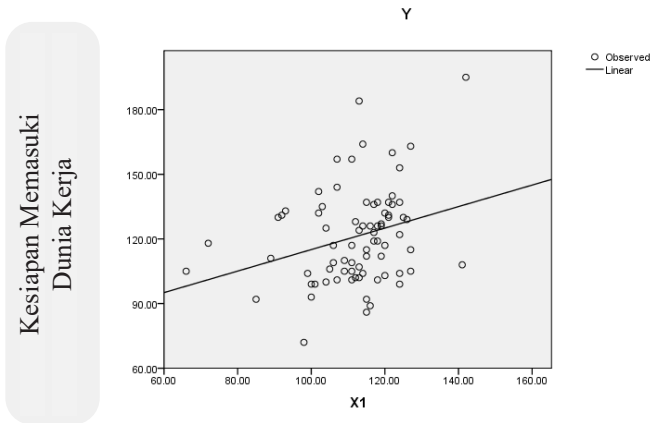
Tabel 17 Rangkuman Hasil Analisis Uji *t*

Coefficients ^a						
Model B		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26.057	22.700		1.148	.255
	VAR00001	.687	.135	.488	5.078	.000
a. Dependent Variable: VAR00003						

Tabel 17 memperlihatkan bahwa t_{hitung} sebesar 5,078 dengan $p < \alpha_{(0,01)}$, Hal ini berarti bahwa korelasi konsep diri dengan kesiapan siswa SMK Negeri 3 Bukittinggi sangat signifikan dalam taraf kepercayaan 99%. Hasil analisis untuk uji linearitas garis regresi ini menunjukkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 26.057 + 0.687X_1$ adalah linear dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel Kesiapan memasuki dunia kerja.

Persamaan regresi $\hat{Y} = 26.057 + 0.687X_1$ mengindikasikan bahwa perubahan Konsep Diri sebesar satu satuan akan diikuti dengan perubahan kesiapan memasuki dunia kerja sebesar 0.687 satuan pada arah yang sama dengan konstanta 26.057.

Dari hasil analisis regresi, terlihat bahwa 28,3% variansi yang terjadi pada Kesiapan memasuki dunia kerja dapat dijelaskan oleh konsep diri. Adapun garis linearitas terlihat seperti gambar berikut:



KONSEP DIRI

Gambar 6. Garis Regresi Y atas X_1

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas, hipotesis pertama yang berbunyi Konsep Diri berkontribusi terhadap Kesiapan memasuki dunia kerja dapat diterima dalam taraf kepercayaan 99% dan besarnya kontribusi Konsep Diri terhadap Kesiapan memasuki dunia kerja sebesar 28,3 %.

b. Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi berkontribusi terhadap kesiapan memasuki dunia kerja. Untuk menguji hipotesis ini, dilakukan analisis korelasi antara

skor variabel Motivasi Berprestasi dengan skor variabel Kesiapan Memasuki Dunia Kerja. Hasil perhitungan terangkum pada tabel berikut:

Tabel 18 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Variabel Motivasi Berprestasi dengan Kesiapan memasuki dunia kerja

		VAR00003
Pearson Correlation	1	.331**
Sig. (2-tailed)		.003
N	77	77

Tabel di atas memperlihatkan bahwa koefisien korelasi ($r_{y,2}$) antara variabel Motivasi Berprestasi dengan variabel Kesiapan Memasuki Dunia Kerja sebesar 0,331 dan koefisien determinasi sebesar 0,11 dengan (p) $0,003 < \alpha_{(0,01)}$. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara Motivasi Berprestasi dengan Kesiapan memasuki dunia kerja adalah signifikan pada taraf kepercayaan 99%.

Hasil uji keberartian dilakukan dengan uji t. Hasil analisis terangkum pada Tabel 19.

Tabel 19 Hasil analisis Sigifikansi Regresi Y atas X_2

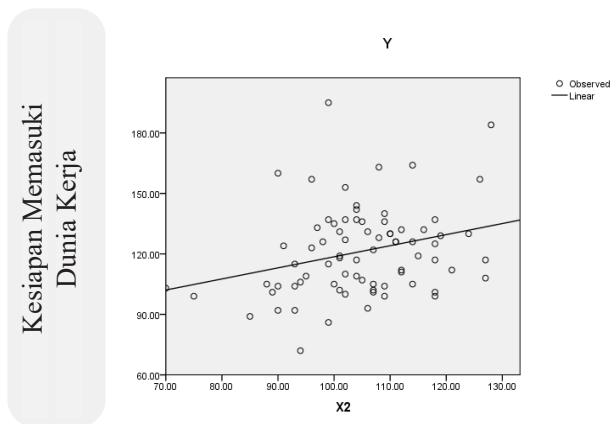
Coefficients ^a						
Model	B	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26.057	22.700		1.148	.255
	VAR00002	.485	.191	.243	2.533	.013

a. Dependent Variable: VAR00003

Tabel di atas memperlihatkan bahwa t_{hitung} sebesar 2.533 dengan $\text{sig.} < \alpha (_{0,05})$. Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Hasil analisis untuk uji linearitas garis regresi untuk persamaan regresi $\hat{Y} = 26.057 + 0.485X_2$ menunjukkan garis regresi yang linear dan dapat digunakan untuk memprediksi kesiapan siswa memasuki dunia kerja.

Persamaan regresi $\hat{Y} = 26.057 + 0.485X_2$ menunjukkan bahwa perubahan motivasi berprestasi sebesar satu satuan akan diikuti dengan perubahan kesiapan memasuki dunia kerja sebesar 0.485 satuan pada arah yang sama dengan konstanta 26.057.

Hasil analisis menunjukkan bahwa besaran kontribusi motivasi berprestasi terhadap kesiapan siswa memasuki dunia kerja sebesar 11,0%. Hal ini menunjukkan bahwa 11,0% variansi yang terjadi pada kesiapan memasuki dunia kerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Berprestasi. Adapun garis linearitas terlihat seperti gambar berikut:



MOTIVASI BERPRESTASI

Gambar 7. Garis Regresi Y atas X_2

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan di atas, hipotesis kedua yang berbunyi Motivasi Berprestasi berkontribusi terhadap Kesiapan memasuki dunia kerja dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95% dan besarnya

kontribusi Motivasi Berprestasi terhadap Kesiapan memasuki dunia kerja sebesar 11,0%.

c. Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga adalah Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi secara besama-sama berkontribusi terhadap Kesiapan memasuki dunia kerja. Untuk menguji hipotesis ketiga ini dilakukan dengan analisis korelasi dan regresi ganda. Hasil analisis korelasi ganda ($R_{y \cdot 12}$) antara konsep diri dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan Kesiapan memasuki dunia kerja terangkum pada tabel berikut:

Tabel 20 Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Ganda

Model Summary					
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension	1	.583 ^a	.340	.322	18.91440
a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001					

Hasil perhitungan pada Tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara konsep diri dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap Kesiapan memasuki dunia kerja ($R_{y \cdot 12}$) sebesar 0.583 dan koefisien determinasi

sebesar 0.340 dengan probabilitas keliru sebesar $0.005 < 0,01$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa korelasi antara konsep diri dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kesiapan memasuki dunia kerja sangat signifikan pada taraf kepercayaan 99%. Dengan besaran kontribusi secara bersama-sama terhadap kesiapan siswa memasuki dunia kerja sebesar 34,0%.

Untuk mengetahui bentuk hubungan prediktif atau tidak dilakukan analisis regresi ganda. Hasil analisis regresi ganda variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh model persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 26.057 + 0.687X_1 + 0,485X_2$ Persamaan regresi ini diuji signifikansinya dengan uji F. Hasil uji terangkum pada

Tabel 21 berikut ini:

Tabel 21 Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda ANOVAb

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13627.421	2	6813.710	19.046	.000 ^a
Residual		26473.826	74	357.754		
Total		40101.247	76			
a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001						
b. Dependent Variable: VAR00003						

Pada Tabel 21 terlihat bahwa skor F_{hitung} sebesar 19.046 dengan $p = 0.000 < \alpha_{(0,01)}$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 26.057 + 0.687X_1 + 0,485X_2$ signifikan pada taraf kepercayaan 99% dan dapat digunakan untuk memprediksi variansi variabel Kesiapan Memasuki Dunia Kerja.

Persamaan regresi $\hat{Y} = 26.057 + 0.687X_1 + 0,485X_2$ menunjukkan bahwa perubahan konsep diri dan motivasi berprestasi sebesar satu satuan akan diikuti dengan perubahan Kesiapan memasuki dunia kerja sebesar 0.687 dari variabel Konsep Diri dan 0,485 dari variabel Motivasi Berprestasi pada arah yang sama dengan konstanta sebesar 26.057.

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka hipotesis yang diuji Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kesiapan memasuki dunia kerja, dapat diterima pada taraf kepercayaan 99%. Adapun kontribusi secara bersama-sama terhadap kesiapan memasuki dunia kerja sebesar 34,0 %.

Untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan analisis korelasi parsial. Rangkuman hasil analisis korelasi parsial dapat dilihat pada Tabel 22.

Tabel 22 Rangkuman Hasil Korelasi Parsial X_1 , X_2 dan Y
Correlations

Control Variables		X_1	
X_1	Y	Correlation	.508
		Significance (2-tailed)	.000
Control Variables		X_2	
X_2	Y	Correlation	.283
		Significance (2-tailed)	.013

Tabel di atas memperlihatkan bahwa variabel Konsep Diri berkontribusi terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja secara signifikan pada saat variabel Motivasi Berprestasi dalam keadaan konstan. Korelasi variabel Konsep Diri terhadap variabel Kesiapan Memasuki Dunia Kerja secara parsial sebesar 0,508. Sedangkan variabel Motivasi Berprestasi secara parsial berkorelas terhadap variabel Kesiapan Memasuki Dunia Kerja pada saat variabel Konsep Diri dalam keadaan konstan sebesar 0,283.

C. Pembahasan

Pendidikan kejuruan sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional yang bertujuan untuk menyiapkan SDM agar mampu bekerja pada satu kelompok pekerjaan atau satu bidang pekerjaan dari bidang-bidang pekerjaan lainnya. Memerlukan berbagai instrumen pendidikan,

baik dari internal individu siswa sendiri maupun faktor eksternal di luar diri siswa. Dengan demikian, program pelatihan dan kejuruan di sekolah diharapkan mampu menjembatani kebutuhan tenaga kerja yang mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan lapangan.

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis penelitian diterima secara empiris. Variabel Konsep Diri dan variabel Motivasi Berprestasi baik secara parsial maupun secara bersama-sama berkorelasi positif dengan variabel Kesiapan Memasuki Dunia Kerja.

Hasil pengujian hipotesis penelitian mengungkapkan bahwa Konsep Diri berkorelasi signifikan dengan Kesiapan memasuki dunia kerja. Hal ini ditunjukkan dengan besaran koefisien korelasi kedua variabel sebesar 0,532 dengan signifikansi sebesar 0,000. Koefisien determinasi sebesar 0.283. Koefisien ini menunjukkan bahwa Konsep Diri berkontribusi 28,3% terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja.

Hasil penelitian ini mengarah pada keyakinan akan makna konsep diri yang merupakan suatu kepercayaan (*belief*) mengenai keadaan diri sendiri yang relatif sulit diubah. Konsep Diri ini tumbuh dari interaksi seseorang

dengan orang-orang lain yang berpengaruh dalam kehidupannya, biasanya orang tua, guru dan teman-teman. Sejalan dengan Slameto (2003:115) menyebutkan bahwa konsep diri sebagai suatu produk sosial yang dibentuk melalui proses internalisasi dan organisasi pengalaman-pengalaman psikologis. Pengalaman-pengalaman psikologis ini merupakan hasil eksplorasi individu terhadap lingkungan fisiknya dan refleksi dari “dirinya sendiri” yang diterima dari orang-orang yang berpengaruh pada dirinya.

Hasil analisis dan pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa konsep diri siswa berkontribusi signifikan terhadap kesiapan siswa memasuki dunia kerja. Kenyataan empiris mengungkapkan bahwa dukungan pengalaman individu diri siswa turut memberikan dukungan yang berdampak pada positif atau tidaknya seorang siswa dalam mempersepsikan dirinya.

Dengan demikian, upaya perbaikan dan bantuan dalam menyiapkan diri siswa memasuki dunia kerja perlu dilakukan dari berbagai disiplin keilmuan yang ada di sekolah. Peran bimbingan guru pembimbing, konselor dan para guru normatif serta adaptif tidak terpisahkan dalam menyiapkan peserta didik memasuki dunia kerja. Keterpaduan dan kerjasama sekolah yang saling melengkapi demikian diharapkan mampu meningkatkan

pengalaman-pengalaman psikologi pembelajar di sekolah dalam membangun rasa percaya diri yang positif dengan kompetensi yang dikuasainya.

Variabel Motivasi Berprestasi berdasarkan hasil analisis berkorelasi signifikan dengan Kesiapan Memasuki Dunia Kerja. Adapun koefisien korelasi Motivasi Berprestasi dengan Kesiapan Memasuki Dunia Kerja sebesar 0.331 dan taraf signifikansi sebesar 0,13. Koefisien determinasi sebesar 0.11. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kontribusi Motivasi Berprestasi terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja sebesar 11,0%. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ilyas (2005). Ilyas (2005) mengungkapkan bahwa variabel Motivasi Berprestasi merupakan hal penting yang perlu mendapat perhatian dalam upaya peningkatkan Kesiapan Memasuki Dunia Kerja.

Secara bersama-sama variabel Konsep Diri dan variabel Motivasi Berprestasi terhadap Kesiapan memasuki dunia kerja berkorelasi signifikan. Besar koefisien korelasi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 0,583 Koefisien determinasi sebesar 0,340. Besaran koefisien tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berkontribusi sebesar 34,0% terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja.

Deskripsi data menggambarkan bahwa variabel Kesiapan Memasuki Dunia Kerja termasuk dalam kategori cukup baik. Gambaran tersebut mengungkapkan bahwa Kesiapan memasuki dunia kerja sudah cukup baik sebagai mana yang diharapkan. Tingkat pencapaian skor variabel Kesiapan Memasuki Dunia Kerja sebesar 44,36% dari skor ideal. Skor ini termasuk kategori cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesiapan siswa memasuki dunia kerja bagi siswa SMK Negeri 2 Bukittinggi yang dirasakan siswa sudah cukup. Hal ini terutama terkait dengan faktor peserta didik untuk menghadapi tantangan globalisasi dan memasuki dunia kerja dengan bekal keterampilan dan kompetensi baik berupa *hard skill* maupun *soft skill* sehingga dalam melaksanakan pekerjaan, peserta didik mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia usaha/ industri.

Faktor tersebut berhubungan dengan motivator atau pendorong dan *hygiene* atau pemelihara. Baik dalam hal pencapaian disiplin, penghargaan atas disiplin, tanggungjawab, kemajuan atas pekerjaan. Dan juga faktor tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan seperti kebijakan dan administrasi, supervisi, hubungan antar pribadi, kondisi pekerjaan, dan keamanan.

Deskripsi data untuk variabel Konsep Diri terungkap cukup baik. Gambaran tersebut menunjukkan bahwa Konsep Diri masih dirasakan cukup kondusif. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pencapaian skor variabel Konsep Diri sebesar 54,74%, dari skor ideal. Skor ini termasuk kategori cukup baik. Artinya, dapat diungkapkan bahwa Konsep Diri yang dirasakan siswa SMK Negeri 2 Bukittinggi sudah cukup baik. Terutama yang berhubungan dengan (a) citra diri, (b) intensitas afektif, (c) evaluasi diri dan (d) predisposisi tingkah laku.

Pada variabel Motivasi Berprestasi, tingkat pencapaian skor variabel sebesar 53,69%, dari skor ideal. Besaran skor ini termasuk kategori cukup baik. Artinya, Motivasi Berprestasi yang dirasakan siswa cukup baik. Hal ini terkait dengan adanya (1) semangat yang tinggi dalam mencapai keberhasilan, (2) kesempurnaan tugas, (3) memiliki prakarsa dalam bekerja, dan (4) berorientasi pada prestasi.

Untuk meningkatkan Kesiapan memasuki dunia kerja diperlukan upaya yang sistematis dan terencana yang perlu dilakukan SMK Negeri 2 di kota Bukittinggi dengan meningkatkan Konsep Diri siswa dan mengembangkan Motivasi Berprestasi yang lebih baik. Kedua hal ini diyakini akan dapat meningkatkan Kesiapan siswa memasuki dunia kerja di Bukittinggi.

Melalui peningkatan Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi, baik secara berganda maupun parsial cenderung dapat meningkatkan Kesiapan memasuki dunia kerja. Karena itu Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi, perlu ditingkatkan agar Kesiapan memasuki dunia kerja terlaksana sesuai dengan standar yang telah digariskan.

Pada variabel Motivasi Berprestasi dari hasil analisis terlihat adanya kontribusi yang signifikan terhadap Kesiapan memasuki dunia kerja. Kontribusi ini mengisyaratkan bahwa Motivasi Berprestasi perlu mendapat perhatian pada masa yang akan datang. Motivasi Berprestasi yang tepat sasaran yang diberikan kepada siswa diperlukan untuk peningkatan kesejahteraan guna memberikan rasa puas dan rasa keadilan bagi siswa. Bila Motivasi Berprestasi dapat ditingkatkan maka diprediksi Kesiapan Siswa Memasuki Dunia Kerja akan semakin meningkat.

Peningkatan Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan Kesiapan siswa memasuki dunia kerja. Peningkatan Kesiapan siswa memasuki dunia kerja merupakan hal penting dalam pembangunan pendidikan yang berkualitas. Saat ini kualitas pendidikan dan tamatan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) semakin hari semakin memerlukan kualitas yang lebih baik.

Optimalisasi peningkatan Kesiapan Memasuki Dunia Kerja dapat dicapai antara lain melalui peningkatan Konsep Diri dan perbaikan Motivasi Berprestasi yang lebih kondusif. Bila pemahaman terhadap variabel Konsep Diri dan variabel Motivasi Berprestasi dapat dicermati secara tepat, maka perlu ada upaya perbaikan yang dilakukan pihak Dinas Pendidikan Kota dan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Bukittinggi dalam membangun tim kerja yang lebih inovatif dan kreatif dengan semangat perubahan yang didasarkan atas kebersamaan dan maju bersama.

Hasil penelitian ini mengungkapkan pula bahwa masing-masing variabel bebas baik secara parsial maupun secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap Kesiapan memasuki dunia kerja. Secara bersama-sama kedua prediktor berkontribusi sebesar 34,0%.

Peningkatan Kesiapan Memasuki Dunia Kerja, dapat ditempuh dengan melakukan peningkatan faktor-faktor lain yang diduga turut mempengaruhinya. Oleh sebab itu, penelitian terhadap prediktor yang diduga turut berkontribusi terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja masih sangat perlu dilanjutkan.

Persoalan Kesiapan Memasuki Dunia Kerja penting artinya bagi peningkatan mutu pendidikan. Namun,

untuk meneliti berbagai variabel yang diduga turut berkontribusi terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja belum dapat dilakukan secara komprehensif. Meskipun penelitian ini telah dilakukan dengan mengikuti prosedur ilmiah dan dilakukan dengan penuh kehati-hatian secara objektif. Namun, penelitian ini dirasakan masih memiliki kelemahan dan kekurangan.

D. Kesimpulan, Implikasi, dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang meliputi tiga variabel yaitu variabel Konsep Diri (X_1), Motivasi Berprestasi (X_2) dan Kesiapan Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 di Kota Bukittinggi Memasuki Dunia Kerja bahwa distribusi frekuensi data cenderung normal dan tingkat ketercapaian responden pada umumnya dalam kategori cukup. Dari ketiga hipotesis penelitian ini dapat diterima kebenarannya secara empiris sebagai berikut:

- a) Konsep Diri berkontribusi secara signifikan terhadap Kesiapan siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 di Kota Bukittinggi Memasuki Dunia Kerja, yaitu sebesar 28,3%. Ini berarti bahwa tingkat kesiapan siswa

memasuki dunia kerja yang direspons siswa dapat dijelaskan 28,3% melalui konsep diri.

- b) Motivasi berprestasi berkontribusi secara signifikan terhadap Kesiapan siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 di Kota Bukittinggi memasuki dunia kerja. Kontribusi Motivasi berprestasi terhadap kesiapan siswa memasuki dunia kerja sebesar 11,0%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesiapan siswa memasuki dunia kerja dapat dijelaskan 11,0% melalui motivasi berprestasi siswa.
- c) Konsep diri dan motivasi berprestasi memberikan kontribusi secara bersama-sama yang cukup besar dan signifikan terhadap kesiapan siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 di Kota Bukittinggi memasuki dunia kerja sebesar 34,0%. Berdasarkan temuan tersebut, dapat diungkapkan bahwa konsep diri dan motivasi berprestasi dapat meningkatkan kesiapan siswa SMK Negeri 2 Bukittinggi memasuki dunia kerja.

2. Implikasi

Dari studi ini terungkap bahwa Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi berkontribusi secara signifikan

terhadap Kesiapan siswa Memasuki Dunia Kerja, baik secara parsial maupun secara berganda.

Temuan ini membawa implikasi pada pentingnya perhatian dan optimalisasi terhadap upaya peningkatan konsep diri dan perbaikan motivasi berprestasi guna meningkatkan kesiapan siswa memasuki dunia kerja. Perhatian tersebut dapat diperoleh melalui pembinaan dan penciptaan lingkungan sekolah oleh kepala sekolah, guru dan warga sekolah. Kepala sekolah sebagai motivator dapat memberikan contoh terhadap guru-guru, serta warga sekolah lainnya yang benar.

Konsep diri perlu ditingkatkan dalam rangka memacu Kesiapan siswa Memasuki Dunia Kerja yang lebih optimal. Konsep Diri diharapkan dapat menjadi penopang berbagai aktivitas siswa dalam pembelajaran, baik di sekolah maupun di dunia usaha/ industri pada saat pelaksanaan praktik kerja industri (prakerind) dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas secara efektif dan efisien.

Dari hasil analisis dan temuan ini berimplikasi pula pada pentingnya perbaikan motivasi berprestasi siswa baik di sekolah maupun di lingkungan masyarakat. Perbaikan motivasi berprestasi tidak terlepas dari

peranan kepala sekolah, guru pembimbing, konselor maupun guru-guru lainnya. Terciptanya suasana kondusif dan harmonis di sekolah diharapkan dapat meningkatkan motivasi siswa untuk meraih dan menggapai cita-cita. Upaya perbaikan dan penciptan lingkungan sekolah diharapkan akan dapat membantu tumbuh kembangnya motivasi siswa guna menghadapi persaingan di dunia kerja. Untuk itu, sekolah penting memberikan bekal bagi kesiapan siswa memasuki dunia kerja. Oleh sebab itu, peningkatan kesiapan memasuki dunia kerja tidak terlepas dari upaya meningkatkan konsep diri serta motivasi berprestasi siswa yang lebih baik. Oleh sebab itu, peningkatan kesiapan memasuki dunia kerja tidak terlepas dari upaya meningkatkan konsep diri serta motivasi berprestasi siswa yang lebih baik.

3. Saran-saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat dikemukakan beberapa saran kepada berbagai pihak, terutama untuk:

1. Para kepala sekolah, hendaknya selalu memberikan motivasi kepada guru, konseling dan warga sekolah untuk selalu memacu semangat kerja. Hal ini dapat dilakukan

dengan memberikan bimbingan, arahan serta perhatian terhadap guru-guru dalam menyiapkan pembelajaran bagi peserta didik.

2. Guru-guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 di Kota Bukittinggi dalam membekali siswa untuk meningkatkan Kesiapan Memasuki Dunia Kerja, Hal ini dapat dilakukan dengan membantu siswa membangun percaya diri melalui konsep diri yang jelas dan pencitraan diri secara positif. Di samping itu, guru-guru diharapkan dapat memacu siswa untuk meningkatkan motivasi berprestasi siswa melalui contoh-sontoh inspirati dan kesuksesan para seniornya dalam berbagai bidang pekerjaan yang relevan.
3. Para siswa SMK Negeri 2 Bukittinggi diharapkan dapat memahami serta memacu diri memperbaiki dan mengatasi berbagai kelemahan baik secara akademik maupun non akademik guna meningkatkan konsep diri dan motivasi berprestasi. Hal ini diharapkan akan membantu siswa untuk memasuki dunia kerja.
4. Para peneliti selanjutnya, disarankan supaya mengkaji berbagai variabel lain yang didu-

ga turut mempengaruhi Kesiapan Memasuki Dunia Kerja, sehingga diperoleh gambaran lebih komprehensif dan lengkap mengenai kontribusi berbagai faktor terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Arsyad. 1998. *Pengantar Perencanaan dan Pembangunan Pendidikan Kejuruan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Anderson, Scarvia B & Samuel Ball. 1978. *The Profession and Practice of Program Evaluation*. San Francisco: Yossey Bass Publishers.
- Anoraga. 1992. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik. 2019. *Tingkat Pengangguran Terbuka*. Jakarta. Diakses dari [from Badan Pusat Statistik: bos.go.id](http://bos.go.id).
- Brady, Robert. 2009. *Kesiapan Kerja bagi Inventaris Administrator*. Terjemahan Santoso, Joko. 2010. Jakarta: Akasia
- Buchori. 1989. *Motivasi*. Jakarta: Erlangga.
- Burns, R.B. 1993. *Konsep Diri, Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku*. Jakarta: Arcan.
- Calhoun, James F& Acocella Joan Ross. 1995. *Psychology Adjustment and Human Relationship*. Terjemahan. Semarang: Ikip Semarang Press.

Cascio, Davison M Mupinga. *Consider Vocational-Technical Education for Post-Secondary Education*. The Clearing House, 77(6), 261-263. Diakses pada 18 Februari 2009 dari Academic Research Library database.

Cochran, William. 1974. *Sampling Techniques*. New Delhi: Easten Publihers.

Depdiknas. 2003. *Undang-Undang Pendidikan Nasional*. No, 20. Jakarta: Depdiknas.

Diane, S Young, Robert F Mattucci. 2006. Enhancing the Vocational Skills of Incarcerated Women Through a Plumbing Maintenance Program. *Journal of Correctional Education*. 57(2), 126-140. Diakses pada 18 Februari 2009 dari Academic Research Library database.

Djojonegoro, Wardiman. 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Sekolah Menengah Kejuruan*. PT. Balai Pustaka. Jakarta eduBENCHMARK. *Link dan Match Pendidikan Kejuruan di Jerman*. <http://www.edubenchmark.com/link-and-match-model-pendidikan-kejuruandi-jerman>. Diakses 05-01-2011, 14:48.

Enoch, Jusuf. 1992. *Dasar-Dasar Perencanaan Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.

Evans, James R. 1991. *Creative Thinking*. Colledge Division,

South-Western Publishing Co, Cincinnati.

Farida, Fikawati S and A. Syafiq. 2010. Tracer Study: Sarjana Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia Program Reguler Lulusan. *Makalah*.

Finch, Curtis and Crunkilton, John R. 1979 *Curriculum Development in Vocational and Technical Education*. Boston: Ally and Bacon.

Gollerman, Daniel. 1963. *In-service Education: A guide to Better Practice*. Boston: Allyn and Bacon.

Griffith, Alan K & Heath, Nancy Parsons. 1996. High School Student's Views about Technology. *Research in Science and Technological Education*. Volume 14, number 2, 153-162.

Oemar, Hamalik. (1990). *Pendidikan Tenaga Kerja Nasional*. Bandung: PT. Citra Aditya Bhakti.

Hamalik, Oemar. (2001). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketegakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hanafi. (1997). *Optimalisasi Pembelajaran Berbasis Kompetensi Pada Pendidikan Kejuruan Otomotif*. *Makalah*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. (1996). *Manajemen Dasar, Pengertian,*

dan Masalah. Jakarta: Gunung Agung.

Hurlock, Elizabeth B. (1980). *Psikologi Perkembangan (Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan)*. Jakarta: Erlangga.

Hutapea Parulian, Thoha Nurianna. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Kartono, Kartini. (1994). *Meningkatkan Kesiapan Sumber Daya Manusia Menyongsong Pasar Bebas*. Jakarta: Angkasa.

Kartono, Kartini. (2004). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Grafindo.

Mc.Clelland, D. (1973). *Achievement Motive*. New York: Holt, Richard & Winston, Inc.

Mc. Clelland, D. (1987). *Human Motivation*. New York: Cambridge University Press.

Miller, Melvin D. (1986). *Principles and A Philosophy for Vocational Education*. Columbus-Ohio: The National Center for research for vocational education.

Mulyasa, E. (2004). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik dan Implementasi*. Cetakan Keenam. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

- Nawawi (1990). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Pardjono (2008). *Urgensi Penerapan Konstruktivisme dalam Pendidikan Kejuruan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Purwanto. 1993. *Pendidikan Menuju Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahman, Arif. 2009. *SMK bisa jadi Solusi Permasalahan Lapangan Kerja*. Dikutip dari <http://lks.ditpsmk.net/?=108>
- Robins, stephen. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Press-indo.
- Santrock, John. W. 2009. *Terjemahan Edicational Psychology Second Edition*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siswanto, Bejo. 1989. *Manajemen Tenaga kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Siti, Mariah. 2006. *Pengembangan Guru Teknologi dan Kejuruan Berkarakter Teknologi*. Makalah. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Soedjadi, A. Wiramiharja. 1992. "Produktivitas dan Makna Kerja". *Usahawan*. No. 06. hlm. 85-87.
- Sofyan, Herminanto. 1991. *Kesiapan Kerja Siswa STM di*

- Jawa*. Yogyakarta: IKIP Yogyakarta.
- Sondang P Siagian. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Slamet, PH. 1990. *Fondasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Yogyakarta: IKIP Yogyakarta.
- Slameto 2003). *Implementasi Pelaksanaan Kurikulum*. Surabaya: SSEP.
- Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Slavin, E Robert. 2011. *Terjemah Educational Psychology: Theory and Practice, 9th Ed*. Jakarta: Permata Puri Media
- Steers, Richard, M. 1980. *Efektifitas Organisasi*, Cetakan Kedua, (penterjemah: Gunawan), Jakarta: Erlangga.
- Sudarwan, Danim. 2001. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudjana. 1986. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.
- _____. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi Bagi Para Peneliti*. Bandung: Tarsito.
- Sugandha. 1991. *Profesionalisasi Manajemen Pendidikan Kejuruan di Indonesia*, Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

- Sugihartono. 1991. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press
- Sukamto. 2001. *Perubahan Karakteristik Dunia Kerja dan Revitalisasi Pembelajaran Dalam Kurikulum Pendidikan Kejuruan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sukardi, Ketut Dewa. 1993. *Psikologi Pemilihan Karir*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sukardi, Ketut Dewa. 1998. *Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sulistiyarini, Aknes. 2005. *Panduan Dasar Wawancara*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Sumarsono, Sony. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Terry, George. 1996. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Timpe, A. D. 2000. *Memotivasi Pegawai Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Tomo, Tompshon,. 2009. *Foundation of Vocational Education: Social and Philosophical Concepts*. New Jersey: Prentice-Hall. Inc.

- Undang-undang RI No. 13. 2003. *Ketenagakerjaan*. Jakarta: Kementrian Tenaga Kerja Republik Indonesia.
- Undang-undang RI No. 20. 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.
- Utami, Anita Setyo. 2016. Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Waseso. 1996. *Pendidikan Sistem Ganda*. Tarsito: Bandung.
- Widodo, Joko. 2006. *Perencanaan Pendidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan, Model Perencanaan Pendidikan Berorientasi Keunggulan Mutu Lulusan Berdasarkan Studi Kasus Di SMK*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Winkel, W. S. 1996. *Psikologi Pengajaran*. Jakarta: Gramedia.
- Winkel, W. S dan MM Sri Hastuti. 2006. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta: Media Abadi.
- Yose. 2009. "Kontribusi Motivasi Belajar dan Disiplin terhadap Kesiapan Siswa Memasuki Dunia Kerja". *Tesis*. Padang: PPs Universitas Negeri Padang.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Hasil Penelitian

No.	Konsep diri (X1)	Motivasi Berpretasi (X2)	Kesiapan Siswa (Y)
1	82	104	111
2	98	113	134
3	71	90	104
4	107	116	144
5	66	88	105
6	92	101	131
7	93	106	133
8	81	97	119
9	91	110	130
10	94	118	125
11	107	126	157
12	75	115	119
13	55	90	92
14	94	118	142
15	79	104	130
16	72	101	118
17	79	101	127
18	81	111	131
19	88	122	146

20	104	114	161
21	93	122	153
22	88	106	138
23	91	109	142
24	122	105	159
25	114	125	187
26	122	118	122
27	118	111	149
28	119	112	155
29	104	93	147
30	125	112	135
31	111	104	132
32	121	106	116
33	89	102	123
34	116	98	149
35	116	107	157
36	112	112	128
37	122	115	142
No.	Konsep diri (X1)	Motivasi Berpretasi (X2)	Kesiapan Siswa (Y)
38	122	97	153
39	124	93	141
40	83	75	138
41	105	94	145
42	107	104	140

43	113	105	146
44	106	118	156
45	112	107	141
46	112	102	167
47	107	99	154
48	121	95	125
49	127	99	144
50	88	108	148
51	119	114	151
52	120	70	128
53	124	109	167
54	124	121	180
55	106	119	173
56	120	102	156
57	122	90	175
58	127	99	151
59	116	107	145
60	109	107	160
61	106	87	183
62	114	114	175
63	116	116	178
64	109	103	165
65	108	115	178
66	102	102	170
67	109	107	183

68	101	124	177
69	103	96	181
70	103	100	171
71	98	99	169
72	114	130	191
73	126	127	189
74	103	91	188
75	117	109	178
76	116	108	173
77	103	125	185
Jmlh	8054	8189	11511

Lampiran 2. Hasil Analisis Deskripsi Data

a. Variabel X_1 (Variabel Konsep Diri)

Tabel 10. Statistik Variabel X_1

Statistics		
VAR00001		
N	Valid	77
	Missing	0
Mean		104.5974
Std. Error of Mean		1.85793
Median		107.0000
Mode		116.00 ^a
Std. Deviation		16.30326
Variance		265.796
Range		72.00
Minimum		55.00
Maximum		127.00
Sum		8054.00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Tabel 10. Statistik Variabel X_1 di atas menjelaskan bahwa distribusi jawaban responden menyebar dari skor terendah 55, skor tertinggi 127, mempunyai nilai rata-rata (*mean*) 104,59 nilai tengah (*median*) 107, angka yang sering muncul (*mode*) 116 dan simpangan baku (*Std. deviation*) diperoleh 16,3 dan varians 265,79.

Untuk menggambarkan kurva normal data gaya kognitif mahasiswa tersebut, maka ditentukanlah banyak kelas interval dan rentang intervalnya, sebagai berikut:

$$\text{Banyak kelas (K)} = 1 + 3,3 \text{ Log N}$$

$$= 1 + 3,3 \text{ Log } 77$$

$$= 1 + 3,3 \times 1,88649$$

$$= 7,22 \text{ diambil } 7$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Banyak kelas}}$$

$$= \frac{127 - 55}{7}$$

$$= 10,28 \text{ diambil } 10$$

Untuk mengkonkritkan banyaknya kelas interval, dan banyak kelas interval yang telah dihitung disusun dalam suatu daftar distribusi frekuensi seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 11. Distribusi Konsep Diri

No. Urut	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1.	55 - 65	1	1,29
2.	66 - 76	4	5,19
3.	77 - 87	6	7,79
4.	88 - 98	13	16,88
5.	99 - 109	20	25,96
6.	110 - 120	19	24,66
7.	121 - 131	14	20,88
J u m - lah		77	100

Tabel 11 memperlihatkan bahwa sebanyak 25,96% siswa memperoleh skor sekitar rata-rata, sebanyak 45,54% memperoleh skor di atas rata-rata, dan sebanyak 31,15% memperoleh skor di bawah rata-rata. Agar terlihat lebih jelas, maka data pada tabel 11 di atas disajikan pada gambar histogram di bawah ini.

b. Variabel X_2

Statistics		
VAR00002		
N	Valid	77
	Missing	0
Mean		106.3506
Std. Error of Mean		1.31345
Median		107.0000
Mode		107.00
Std. Deviation		11.52545
Variance		132.836
Range		60.00
Minimum		70.00
Maximum		130.00
Sum		8189.00

Dari Tabel 10. Statistik Variabel X_2 di atas, menjelaskan bahwa distribusi jawaban responden menyebar dari skor terendah 70, skor tertinggi 130, mempunyai nilai rata-rata (*mean*) 106,35 nilai tengah (*median*) 107, angka yang sering muncul (*mode*) 107 dan simpangan baku (*Std. deviation*) diperoleh 11,52 dan varians 132,83.

Untuk menggambarkan kurva normal data gaya kognitif mahasiswa tersebut, maka ditentukanlah banyak kelas interval dan rentang intervalnya, sebagai berikut:

$$\text{Banyak kelas (K)} = 1 + 3,3 \text{ Log N}$$

$$= 1 + 3,3 \text{ Log } 77$$

$$= 1 + 3,3 \times 1,88649$$

$$= 7,22 \text{ diambil } 7$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Banyak kelas}} \\ &= \frac{130 - 70}{7} \\ &= 8,57 \text{ diambil } 9 \end{aligned}$$

Untuk mengkonkritkan banyaknya kelas interval, dan banyak kelas interval yang telah dihitung disusun dalam suatu daftar distribusi frekuensi seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Motivasi Berprestasi

No. Urut	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1.	70 - 78	2	2,59
2.	79 - 87	1	1,29
3.	88 - 96	10	12,98
4.	97 - 105	22	28,57
5.	106 - 114	23	29,87
6.	115 - 123	12	15,58
7.	124 - 132	7	9,09
Jumlah		77	100

Tabel 12 memperlihatkan bahwa sebanyak 29,87% siswa memperoleh skor sekitar rata-rata, sebanyak 24,67% memperoleh skor di atas rata-rata, dan sebanyak 45,43% memperoleh skor di bawah rata-rata. Agar terlihat lebih jelas, maka data pada tabel 11 di atas disajikan pada gambar histogram di bawah ini

c. Variabel Y

Statistics		
VAR00003		
N	Valid	77
	Missing	0
Mean		
Std. Error of Mean		2.61774
Median		148.0000
Mode		142.00 ^a
Std. Deviation		22.97059
Variance		527.648
Range		99.00
Minimum		92.00
Maximum		191.00
Sum		11511.00
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown		

Dari Tabel 10. Statistik Variabel Y di atas, menjelaskan bahwa distribusi jawaban responden menyebar dari skor terendah 92, skor tertinggi 191, mempunyai nilai rata-rata (*mean*) 149,49 nilai tengah (*median*) 148, angka yang sering muncul (*mode*) 142 dan simpangan baku (*Std. deviation*) diperoleh 22,97 dan varians 527,46.

Untuk menggambarkan kurva normal data gaya kognitif mahasiswa tersebut, maka ditentukanlah

banyak kelas interval dan rentang intervalnya, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Banyak kelas (K)} &= 1 + 3,3 \text{ Log } N \\ &= 1 + 3,3 \text{ Log } 77 \\ &= 1 + 3,3 \times 1,88649 \\ &= 7,22 \text{ diambil } 7\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Banyak kelas}} \\ &= \frac{191 - 92}{7} \\ &= 14,14 \text{ diambil } 14\end{aligned}$$

Untuk mengkonkritkan banyaknya kelas interval, dan banyak kelas interval yang telah dihitung disusun dalam suatu daftar distribusi frekuensi seperti terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Distribusi Kesiapan Memasuki Dunia Kerja

No. Urut	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif
1.	92 - 106	3	3,89
2.	107 - 121	5	6,49
3.	122 - 136	15	19,48
4.	137 - 152	20	25,97
5.	153 - 167	13	16,88
6.	168 - 182	14	18,18
7.	183 - 197	7	9,09
Jumlah		77	100

Tabel 11 memperlihatkan bahwa sebanyak 25,97% siswa memperoleh skor sekitar rata-rata, sebanyak 44,15% memperoleh skor di atas rata-rata, dan sebanyak 29,86% memperoleh skor di bawah rata-rata. Agar terlihat lebih jelas, maka data pada tabel 11 di atas disajikan pada gambar histogram di bawah ini

Lampiran 3. Uji Normalitas Konsep Diri (X_1)

Explore

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
VAR00001	77	100.0%	0	.0%	77	100.0%

Descriptives				
			Statistic	Std. Error
VAR00001	Mean		104.5974	1.85793
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	100.8970	
		Upper Bound	108.2978	
	5% Trimmed Mean		105.5491	
	Median		107.0000	
	Variance		265.796	
	Std. Deviation		16.30326	
	Minimum		55.00	
	Maximum		127.00	
	Range		72.00	
	Interquartile Range		24.50	
	Skewness		-.818	.274
	Kurtosis		.131	.541

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VAR00001	.123	77	.006	.936	77	.001
a. Lilliefors Significance Correction						

Perhatikan bahwa pada tabel **Test of Normality** nilai dari **Statistic Kolmogorov Smirnov** adalah nilai **D Maximum** 0,123. Selanjutnya mencari nilai **D tabel** pada taraf signifikansi 0.05 dengan jumlah sampel 77 diperoleh **D tabel sebesar** 0,1549.

Aturan:

H_0 DITERIMA JIKA **D hitung** < **D tabel**

H_0 DITOLAK JIKA **D hitung** > **D tabel**

Sehingga:

$$D \text{ hitung} = 0,123 < D_{\alpha} = 0,1549$$

Lampiran 4. Uji Normalitas Motivasi Berprestasi (X_2)

Explore

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
VAR00002	77	100.0%	0	.0%	77	100.0%

Descriptives			
		Statistic	Std. Error
VAR00002	Mean	106.3506	1.31345
	95% Confidence Interval for Mean	103.7347	
		108.9666	
	5% Trimmed Mean	106.6804	
	Median	107.0000	
	Variance	132.836	
	Std. Deviation	11.52545	
	Minimum	70.00	
	Maximum	130.00	
	Range	60.00	
	Interquartile Range	15.50	
	Skewness	-.438	.274
Kurtosis	.660	.541	

Tests of Normality				
	Kolmogorov-Smirnov ^a	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Statistic	df	Sig.
VAR00002	.054	.982	77	.331

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Perhatikan bahwa pada tabel **Test of Normality** nilai dari **Statistic Kolmogorov Smirnov** adalah nilai **D Maximum** 0,054. Selanjutnya mencari nilai **D tabel** pada taraf signifikansi 0.05 dengan jumlah sampel 77 diperoleh **D tabel sebesar** 0,1549.

Aturan:

Ho DITERIMA JIKA **D hitung** < **D tabel**

Ho DITOLAK JIKA **D hitung** > **D tabel**

Sehingga:

$$D \text{ hitung} = 0,054 < D_{\alpha} = 0,1549$$

Lampiran 5. Uji Normalitas Kesiapan Siswa (Y)

Explore

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
VAR00003	77	100.0%	0	.0%	77	100.0%

Descriptives				
			Statistic	Std. Error
VAR00003	Mean		149.4935	2.61774
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	144.2798	
		Upper Bound	154.7072	
	5% Trimmed Mean		149.9091	
	Median		148.0000	
	Variance		527.648	
	Std. Deviation		22.97059	
	Minimum		92.00	
	Maximum		191.00	
	Range		99.00	
	Interquartile Range		38.00	
	Skewness		-.098	.274
	Kurtosis		-.616	.541

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VAR00003	.068	77	.200 [*]	.981	77	.286
a. Lilliefors Significance Correction						
*. This is a lower bound of the true significance.						

Perhatikan bahwa pada tabel **Test of Normality** nilai dari **Statistic Kolmogorov Smirnov** adalah nilai **D Maximum** 0,068. Selanjutnya mencari nilai **D tabel** pada taraf signifikansi 0.05 dengan jumlah sampel 77 diperoleh **D tabel sebesar** 0,1549.

Aturan:

Ho DITERIMA JIKA **D hitung < D tabel**

Ho DITOLAK JIKA **D hitung > D tabel**

Sehingga:

$$D \text{ hitung} = 0,068 < D\alpha = 0,1549$$

Lampiran 6. Uji Linearitas Konsep Diri (X_1) dan Kesiapan Siswa (Y)

Means

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
VAR00003 * VAR00001	77	100.0%	0	.0%	77	100.0%

Report				
VAR00003				
VAR00001		Mean	N	Std. Deviation
dimension1	55.00	92.0000	1	.
	66.00	105.0000	1	.
	71.00	104.0000	1	.
	72.00	118.0000	1	.
	75.00	119.0000	1	.
	79.00	128.5000	2	2.12132
	81.00	125.0000	2	8.48528
	82.00	111.0000	1	.
	83.00	138.0000	1	.
	88.00	144.0000	3	5.29150
	89.00	123.0000	1	.
	91.00	136.0000	2	8.48528
	92.00	131.0000	1	.
	93.00	143.0000	2	14.14214
	94.00	133.5000	2	12.02082
	98.00	151.5000	2	24.74874
	101.00	177.0000	1	.
	102.00	170.0000	1	.
	103.00	181.2500	4	7.41058
	104.00	154.0000	2	9.89949
	105.00	145.0000	1	.
	106.00	170.6667	3	13.65040
	107.00	148.7500	4	8.05709
	108.00	178.0000	1	.
109.00	169.3333	3	12.09683	
111.00	132.0000	1	.	
112.00	145.3333	3	19.85783	
113.00	146.0000	1	.	
114.00	184.3333	3	8.32666	
116.00	160.4000	5	14.55335	
117.00	178.0000	1	.	
118.00	149.0000	1	.	
119.00	153.0000	2	2.82843	
120.00	142.0000	2	19.79899	
121.00	120.5000	2	6.36396	
122.00	150.2000	5	19.76613	
124.00	162.6667	3	19.85783	

VAR00001	Mean	N	Std. Deviation
125.00	135.0000	1	.
126.00	189.0000	1	.
127.00	147.5000	2	4.94975
Total	149.4935	77	22.97059

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VAR00003 *	Between Groups	(Combined)	33225.913	39	851.946	4.585	.000
VAR00001		Linearity	11331.178	1	11331.178	60.979	.000
		Deviation from Linearity	21894.736	38	576.177	1,666	.000
	Within Groups		12875.333	37	347.98		
	Total		40101.247	76			

Hasil analisis menunjukkan bahwa harga F sebesar 1,666 dengan signifikansi 0,000.

Interpretasi hasil analisis dilakukan dengan:

√ Susun hipotesis:

H0: Model regresi linier

H1: Model regresi tidak linier

- √ menetapkan taraf signifikansi (misalnya $\alpha=,05$)
- √ membandingkan signifikansi yang ditetapkan dengan signifikansi yang diperoleh dari analisis (Sig.)

Bila $a < Sig.$, maka H_0 diterima, berarti regresi linier

Bila $a \geq Sig.$, maka H_1 diterima, berarti regresi tidak linier

Dengan df (38, 37) pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh harga F sebesar 1,75

Ternyata hasil analisis menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 1,666 < F_{\alpha} (0,05)$ sebesar 1,75, berarti model regresi linier.

Lampiran 7. Uji Linearitas Konsep Diri (X_2) dan Kesiapan Siswa (Y)

Means

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
VAR00003 *	77	100.0%	0	.0%	77	100.0%
VAR00002						

Report				
VAR00003				
VAR00002		Mean	N	Std. Deviation
dimension1	70.00	128.0000	1	.
	75.00	138.0000	1	.
	87.00	183.0000	1	.
	88.00	105.0000	1	.
	90.00	123.6667	3	44.85904
	91.00	188.0000	1	.
	93.00	144.0000	2	4.24264
	94.00	145.0000	1	.
	95.00	125.0000	1	.
	96.00	181.0000	1	.
	97.00	136.0000	2	24.04163
	98.00	149.0000	1	.
	99.00	154.5000	4	10.53565
	100.00	171.0000	1	.
	101.00	125.3333	3	6.65833
	102.00	154.0000	4	21.52518
	103.00	165.0000	1	.
	104.00	128.2500	4	12.28481
	105.00	152.5000	2	9.19239
	106.00	129.0000	3	11.53256
	107.00	157.2000	5	16.46815
	108.00	160.5000	2	17.67767
	109.00	162.3333	3	18.44813
	110.00	130.0000	1	.
111.00	140.0000	2	12.72792	
112.00	139.3333	3	14.01190	
113.00	134.0000	1	.	
114.00	162.3333	3	12.05543	
115.00	146.3333	3	29.73774	
116.00	161.0000	2	24.04163	
118.00	136.2500	4	15.84035	
119.00	173.0000	1	.	
121.00	180.0000	1	.	
122.00	149.5000	2	4.94975	
124.00	177.0000	1	.	
VAR00002		Mean	N	Std. Deviation
	125.00	186.0000	2	1.41421
	126.00	157.0000	1	.
	127.00	189.0000	1	.
	130.00	191.0000	1	.
	Total	149.4935	77	22.97059

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
VAR00003 *	Between Groups	(Combined)	26816.447	38	705.696	2.019	.017
VAR00002		Linearity	4401.078	1	4401.078	12.589	.001
		Deviation from Linearity	22415.369	37	605.821	1.733	.048
	Within Groups		13284.800	38	38	349.600	
	Total		40101.247	76	76		

Hasil analisis menunjukkan bahwa harga F sebesar 0,791 dengan signifikansi 3,101.

Interpretasi hasil analisis dilakukan dengan:

√ Susun hipotesis:

H0: Model regresi linier

H1: Model regresi tidak linier

√ menetapkan taraf signifikansi (misalnya $\alpha=,05$)

√ membandingkan signifikansi yang ditetapkan dengan signifikansi yang diperoleh

dari analisis (Sig.)

Bila $a < \text{Sig.}$, maka H_0 diterima, berarti regresi linier

Bila $a \geq \text{Sig.}$, maka H_1 diterima, berarti regresi tidak linier

Dengan df (37, 38) pada taraf signifikansi 0,05 diperoleh harga F sebesar 1,76

Ternyata hasil analisis menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 1,655 < F_{\alpha} (0,05)$ sebesar 1,76, berarti model regresi linier.

Lampiran 8. Korelasi Konsep Diri (X_1) Motivasi Berpretasi (X_2) atau Uji Independensi

Correlations

Correlations			
		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1	.180
	Sig. (2-tailed)		.116
	N	77	77
VAR00002	Pearson Correlation	.180	1
	Sig. (2-tailed)	.116	
	N	77	77

Lampiran 9. Korelasi Konsep Diri (X_1) dan Motivasi Berpretasi (X_2) dengan Kesiapan Siswa (Y)

Regression

Variables Entered/Removed ^b				
Model		Variables Entered	Variables Removed	Method
dimension0	1	VAR00002, VAR00001 ^a	.	Enter
a. All requested variables entered.				
b. Dependent Variable: VAR00003				

Model Summary					
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.583 ^a	.340	.322	18.91440
a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001					

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13627.421	2	6813.710	19.046	.000 ^a
	Residual	26473.826	74	357.754		
	Total	40101.247	76			
a. Predictors: (Constant), VAR00002, VAR00001						
b. Dependent Variable: VAR00003						

Coefficients ^a						
Model B		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26.057	22.700		1.148	.255
	VAR00001	.687	.135	.488	5.078	.000
	VAR00002	.485	.191	.243	2.533	.013

a. Dependent Variable: VAR00003

Lampiran 10. Korelasi Konsep Diri (X_1) Kesiapan Siswa (Y)

Correlations

Correlations			
		VAR00001	VAR00003
VAR00001	Pearson Correlation	1	.532**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	77	77
VAR00003	Pearson Correlation	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	77	77

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 11. Korelasi Motivasi Berprestasi (X_2) Kesiapan Siswa (Y)

Correlations

Correlations			
		VAR00002	VAR00003
VAR00002	Pearson Correlation	1	.331**
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	77	77
VAR00003	Pearson Correlation	.331**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	77	77
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Lampiran 12. Korelasi Konsep Diri (X_1) Kesiapan Siswa (Y) dengan X_2 Dikontrol

Partial Corr

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	104.5974	16.30326	77
VAR00003	149.4935	22.97059	77
VAR00002	106.3506	11.52545	77

Correlations				
Control Variables			VAR00001	VAR00003
VAR00002	VAR00001	Correlation	1.000	.508
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	74
	VAR00003	Correlation	.508	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	74	0

Lampiran 13. Korelasi Konsep Diri (X_2) Kesiapan Siswa (Y) dengan X_1 Dikontrol

Partial Corr

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
VAR00002	106.3506	11.52545	77
VAR00003	149.4935	22.97059	77
VAR00001	104.5974	16.30326	77

Correlations				
Control Variables			VAR00002	VAR00003
VAR00001	VAR00002	Correlation	1.000	.283
		Significance (2-tailed)	.	.013
		df	0	74
	VAR00003	Correlation	.283	1.000
		Significance (2-tailed)	.013	.
		df	74	0

Tentang Penulis



Lise Asnur, M.Pd. lahir di Pekanbaru pada tanggal 22 Agustus 1966, menyelesaikan sekolah pada tingkat dasar di SD Negeri Turawan Batusangkar tahun 1978 dan sekolah menengah atas di SMA Negeri Padang Panjang Tahun 1985. Selanjutnya kuliah di IKIP Padang Fakultas Pendidikan Teknologi Kejuruan D3 program studi Pendidikan Tata Boga tahun 1988. Diangkat jadi PNS tahun 1990 sebagai guru tata boga di SMKN 6 Padang.

Kemudian tahun 2001 melanjutkan Strata 1 di Fakultas Teknik Jurusan Tata Boga Universitas Negeri Medan dan lulus tahun 2003.

Pada tahun 2010 melanjutkan pendidikan S2 di Program Studi Teknologi Pendidikan konsentrasi Pendidikan Kejuruan Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang tahun 2012. Tahun 2017 pindah tugas jadi staf pengajar di Universitas Negeri Padang.



Nama : **Dr. H. Bambang Heriyadi, M.T.**
NIDN : **101103214730120**
Tempat /
Tgl Lahir : Solo , 14 November 1964
Pekerjaan : Dosen T.Pertambangan Fakultas
 Teknik UNP
Pangkat / gol : Penata TK I/Lektor / III.d
NIP : 19641114 198903 1 002
Alamat : Kompleks Pondok Indah Permai
 Blok A-11 Kel.Dadok Tunggul
 Hitam Padang
HP. : 08126702507

A. Pendidikan Formal

No	Nama Lembaga	Tahun Lulus
1.	SD Negeri	1976
2.	SMP Berdikari Kec.Kuala, Kab. Langkat	1979/1980
3.	SMA Negeri 2 Binjai	1983
4.	Jurusan T.Sipil FPTK IKIP Padang	1988
5.	Pra - S2 Geomekanika Pertambangan ITB	1996
6.	S2 - Geomekanika Pertambangan ITB	1998
7.	S3- Pendidikan Teknologi Kejuruan (PTK) UNP	2021

B. Kursus dan Latihan di Dalam dan Luar Negeri

No	Nama kursus/ Latihan	Lamanya		Ijazah/ ta- hun Lulus	Tempat
		Mulai	Sampai		
1	Ketrampilan Teknik	27-12-88	22-4-89	Sertifikat / 89	Padang / IKIP
2	Ketrampilan Teknik Tkt. Lanjut	17-6-89	7-10-89	Sertifikat / 89	Padang / IKIP
3	Penulisan Buku Ajar P.Tinggi	15-6-92	27-6-92	Sertifikat / 92	DirjenDikti
4	Soil Mechanics	24-1-94	1-2-94	Sertifikat/ 94	JICA / UNLAM
5	Soil Mechanics	26-9-94	04-10-94	Sertifikat/ 94	JICA / UNLAM

6	Soil Mechanics	3-9-95	13-9-95	Sertifikat/ 95	JICA / UNLAM
7	Workshop on Basic Scale Hydraulic Modeling	1-2-99	5-2-99	Sertifikat/ 99	JICA / UNSYIAH
8	Teaching Improvement Workshop	1-11-99	20-11-99	Sertifikat/ 99	JICA / UNAND
9	Numerical Methode and its Applications in Civil Engg.	14-2- 2000	20-2-2000	Sertifikat/ 2000	JICA / UNAND
10	Underground Coal Mining Technology	19-8- 2002	19-9-2002	Sertifikat / 2002	JICA/ Jepang
11	Peyusunan Standar Kompetensi dan Pengembangan Kurikulum	10-5- 2004	29-5-2004	Sertifikat / 2004	JICA/ BDTBT DESDM
12	Mine Design	10-8- 2004	18-8-2004	Sertifikat / 2004	JICA/ BDTBT DESDM
13	Aplikasi Macromedia Flash Dalam Pembuatan Media Pengajaran	7-5-2004	16-5-2004	Sertifikat / 2004	T.Sipil FT UNP
14	Technical Exchange Program On Vietnam	20-2- 2005	27-2-2005	Surat Keterangan/ 2005	JICA/ Vietnam

15	Subsidence	21-12-2004	23-12-2004	Sertifikat / 2004	JICA/ BDTBT DESDM
16	Abandoned Mine Use	3-3-2005	8-3-2005	Sertifikat / 2005	JICA/ BDTBT DESDM
17	Analysis of Geological Structure and Mapping Technology	7-6-2005	15-6-2005	Sertifikat / 2005	JICA/ BDTBT DESDM
18	Rock Mecanics and Supporting Technology	21-11-2005	24-11-2005	Sertifikat / 2005	JICA/ BDTBT DESDM
19	Training Penggunaan dan interpretasi Uji CPTU	18 Januari 2011	19 Januari 2011	Sertifikat	Panairsan Jakarta
20	Training Penggunaan Alat labor tambang dan sipil	Nov. 2011		Sertifikat	London

C. Simposium / Seminar / Panitia

No	Nama	Kedudukan	Bulan/Th Penyelenggaraan	Instansi Penyelenggaraan	Tempat
1	Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Kotamadya Padang	Peserta/ Anggota	Mei 92	IKIP Padang	Padang

2	Pengembangan Sistem Evaluasi Ketrampilan Dalam Rangka Penciptaan SDM yang Berkualitas	Peserta/ Anggota	Agustus 93	IKIP Padang	Padang
3	Aspek Teknis Pembangunan Perumahan	Peserta/ Anggota	Des. 93	IKIP Padang	Padang
4	Pend.Tenaga Kependidikan Kejuruan Menyongsong Era Tinggal Landas	Peserta/ Anggota	Sept 94	IKIP Padang	Padang
5	Peranan Pendd. Teknologi dan Kejuruan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas SDM	Peserta/ Anggota	Agust 95	IKIP Padang	Padang
6	Kemantapan Lereng di Pertambangan Indonesia	Peserta/ Anggota	Okt. 96	ITB	Bandung
7	Peranan Geologi Pertambangan Dalam Menunjang RTRW DKI Jakarta Menuju Kota Jasa Pada Era Globalisasi	Peserta/ Anggota	SEPT. 97	Penda DKI	Jakarta
8	Kolokium Pengolahan Mineral Untuk Industri di Indonesia	Peserta/ Anggota	Maret 98	ITB	Bandung
9	Potensi dan Prospek Pemanfaatan Batubara Sumbar	Peserta/ Anggota	April 2000	UBH	Padang

10	Kontribusi Geofisika Dalam Menganalisis Sumber Daya Mineral Alam dan Bencana Alam di Sumbar	Peserta	Juli 2000	FMIPA UNP	Padang
11	Pengembangan SDM Bidang Rakayasa Dalam Menyongsong Era Globalisasi	Peserta	November 2000	FT UNP	Padang
12	Arah Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Mineral dan Sumber Daya Manusia Bidang Pertambangan	Pemakalah	Juni 2001	FT UNP	Padang
13	Kompetensi Sumberdaya Manusia Bidang Pertambangan	Peserta	Nov. 2001	FT UNP	Padang
14	Penyempurnaan Kurikulum	Peserta	Feb. 2002	FT UNP	Padang
15	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertambangan	Peserta	Maret 2002	FT UNP	Padang
16	SemNas Pendd. Teknologi dan Kejuruan	Peserta	April 2006	FT UNP	Padang
17	Pengembangan Kurikulum S 1 Pendidikan Teknik Bangunan	Peserta	Maret 2003	FT UNP	Padang
18	Pengembangan Kurikulum S 1 Pendidikan Teknik Bangunan Berbasis Kompetensi	Peserta	Mei 2003	FT UNP	Padang

19	Penyusunan Silabus/ GBPP dsan SAP S-1 Pendidikan Teknik Bangunan	Peserta	Mei 2003	FT UNP	Padang
20	Pengembangan Materi Ajar dan Penyiapan Hand Out S-1 Pend. Teknik Bangunan	Peserta	Juni – Juli 2003	FT UNP	Padang
21	Semnas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (PTK)	Peserta	April 2008	FT UNP	Padang
22	Temu Karya Peran LPTK,PTK, dan Pembangunan SDM Nasional	Peserta	Juni 2008	FT UNP	Padang
23	Semnas Pengembangan Kurikulum Diploma Teknik Berbasis DUDI	Peserta	April 2010	FT UNP	Padang
24	National Seminar ' Technical Requirement of Safer Hoeses Construction From Earthquake'	Pembicara	Maret 2010	FT UNP	Padang
25	Semnas Mewujudkan Good Mining Practice	Peserta	Maret 2011	BDTBT DESDM RI	Padang

D. Pengalaman Kerja

No	Nama Lembaga	Jabatan	Tahun
1.	FPTK IKIP Padang / FT UNP	Dosen Tetap	1989 – Sekarang

2.	Teknik Sipil FT UNP	Sekretari Jurusan	1999 - 2001
3.	BDTBT DESDM	Counterpart (program alih teknologi tambang bawah tanah) dari Jepang ke Indonesia	2001 - 2006
4.	D-3 Tambang FT UNP Kelas Sawahlunto	Pengelola D-3 Tambang Kelas Sawahlunto Kerjasama FT UNP - Pemko Sawahlunto - BDTBT DESDM RI.	2004 - 2015
5.	Media Resouce Centre (MRC) FT UNP	Kepala	2008 - 2010
6.	Program Studi S-1 Teknik Pertambangan	Ketua Prodi	2010 - 2011
7.	Jurusan Teknik Pertambangan FT UNP	Pelaksana Tugas Ketua Jurusan Teknik Pertambangan FT UNP	Juli 2011-Desember 2011
8.	Jurusan Teknik Pertambangan FT UNP	Ketua Jurusan Teknik Pertambangan FT UNP	Desember 2011 sampai 2015
9.	Konsorsium Ilmu dan Teknologi Kebumihan	Kordinator Untuk Perguruan Tinggi Wilayah Sumatera (Korwil)	Februari 2013 sampai sekarang
10.	Program Diluar Domisili FT UNP untuk Calon Akademi Komunitas Pariaman dan Sawahlunto dan Kab.Lahat	Kordinator	2013 - 2020

11	Forum Komunikasi Program Studi Teknik Pertambangan Seluruh Indonesia (Forkopindo)	Anggota Pengurus Forkopindo	Badan Pusat	2019 - Sekarang
----	---	-----------------------------	-------------	-----------------

Padang,

Drs.Bambang Heriyadi,MT.

NIP.: 19641114 198903 1 002

MEMPERSIAPKAN SISWA MEMASUKI INDUSTRI & DUNIA KERJA

Perubahan orientasi dunia kerja saat ini menuntut para lulusan dunia pendidikan harus memiliki karakter, mau bekerja keras, kepercayaan diri tinggi, memiliki visi ke depan, bisa bekerja dalam tim, memiliki kepercayaan matang, mampu berpikir analitis, mudah beradaptasi, mampu bekerja dalam tekanan, cakap berbahasa Inggris dan mampu mengorganisasi pekerjaan. Dunia kerja mengharuskan lulusan dunia pendidikan memiliki disiplin, sikap atau perilaku jujur, mampu berkerja secara team work, memiliki integritas dan loyalitas tinggi. Kunci sukses untuk itu harus dimulai dari kesiapan psikologis yang baik, siap mengikuti tahapan test dan wawancara, siap jika gagal saat melamar pekerjaan dan bisa tetap survive. Bagaimana semua itu bisa dilakukan, akan diulas dalam buku ini yang secara umum akan memberi gambaran bagaimana lulusan peserta didik dapat memahami dan mempersiapkan diri dalam hal kompetensi dan kesiapan kerja.

Buku ini menampilkan informasi seputar pendidikan kejuruan, persiapan memasuki dunia kerja, pemahaman tentang potensi dan konsep diri, pengertian tentang motivasi dan bagaimana memotivasi diri, serta berbagai hal terkait hubungan kesiapan diri, motivasi untuk berprestasi dan kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Penyajian buku ini juga diiringi dengan berbagai contoh hasil penelitian terkait pengaruh konsep diri dan motivasi berprestasi terhadap kesiapan siswa memasuki dunia kerja. Harapannya dengan membaca buku ini para lulusan dan peserta didik dapat lebih mengenal secara seksama potensi diri sendiri dan bagaimana membangkitkan motivasi untuk selalu berprestasi sehingga lebih memudahkan diri dalam mempersiapkan dan memasuki dunia kerja. Semoga buku ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

 **BINTANG**
PUSTAKA MADANI

Jl. Wonosari KM 8.5, Sleman, Yogyakarta 57773
Telepon: 0274-4358369/WA: 085865342317
Email: redaksibintangpustaka@gmail.com
Website: bintangpustaka.com

ISBN 978-623-8209-67-7

