

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hampir semua orang menjalani pendidikan demi mencapai kehidupan yang lebih baik di masa depan. Pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Output dari pendidikan diharapkan dapat menjadi penerus pembangunan yang memiliki kompetensi, kemandirian, serta kemampuan berpikir kritis, rasional, cerdas, kreatif, dan siap menghadapi tantangan masa depan. Hal ini sejalan dengan fungsi pendidikan yang dijelaskan dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3, yang menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat, guna mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuannya adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, terampil, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 13, Jalur Pendidikan mencakup pendidikan formal, nonformal, dan informal yang saling melengkapi dan memperkaya satu sama lain. Di Indonesia, terdapat berbagai jenjang pendidikan, salah satunya adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang termasuk dalam kategori pendidikan formal. Rupert Evans (1978) menjelaskan bahwa pendidikan kejuruan merupakan bagian dari sistem pendidikan yang bertujuan untuk mempersiapkan individu agar lebih ahli dalam satu kelompok pekerjaan atau bidang tertentu dibandingkan dengan bidang pekerjaan lainnya. Pendidikan kejuruan berfungsi sebagai lembaga yang menjalankan proses pembelajaran keahlian spesifik beserta evaluasi berbasis kompetensi, guna mempersiapkan siswa menjadi tenaga kerja yang setara dengan tingkat teknisi (Sudira, 2012).

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 15, pendidikan kejuruan adalah jenis pendidikan menengah yang dirancang untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat bekerja dalam bidang tertentu. Pendidikan kejuruan, atau yang lebih dikenal dengan SMK, merupakan pendidikan yang fokus pada pengembangan kemampuan peserta didik untuk bekerja dalam bidang khusus, beradaptasi dengan lingkungan kerja.

mengenali peluang kerja, dan mengembangkan diri di masa mendatang (Utami dan Hudaniah, 2013). Pendidikan kejuruan mencakup Sekolah Menengah Kejuruan dan Madrasah Aliyah Kejuruan.

Berdasarkan UUSPN No. 20 Tahun 2003 Pasal 15, tujuan pendidikan menengah kejuruan mencakup: (1) mempersiapkan lulusannya agar dapat bersaing di dunia kerja, baik secara mandiri maupun mengisi lapangan pekerjaan yang ada di dunia usaha dan industri sebagai tenaga kerja tingkat menengah, sesuai dengan bidang dan program keahlian yang diminati; (2) membekali lulusan agar dapat memilih jenjang karir, tangguh dan gigih dalam berkompetisi serta mampu mengembangkan sikap profesional di bidang keahlian yang diminati; dan (3) menyediakan lulusan dengan ilmu pengetahuan dan teknologi agar mampu mengembangkan diri menuju jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

Pendidikan menengah kejuruan menawarkan program keahlian bagi siswa agar dapat langsung terjun ke dunia kerja sesuai dengan kebutuhan di dunia usaha dan industri (DU/DI). Salah satu program dalam pendidikan menengah kejuruan adalah magang atau PKL (Praktik Kerja Lapangan). Tujuan dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah untuk mempersiapkan siswa menjadi produktif, memiliki kompetensi dan keahlian sehingga mereka dapat bersaing di dunia usaha dan dunia industri (DU/DI). Siswa di SMK diberikan berbagai pengalaman mengenai keahlian yang nantinya akan diaplikasikan sesuai dengan tuntutan di dunia usaha dan dunia industri (DU/DI).

Setiap lulusan lembaga pendidikan, baik formal maupun nonformal, akan memasuki masyarakat atau dunia kerja dan menghadapi berbagai tuntutan yang ada. Tuntutan ini terus meningkat seiring dengan perkembangan zaman. Oleh sebab itu, pendidikan dalam perencanaan, pengelolaan, dan pelaksanaannya harus mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan yang ada di lapangan.

Peserta didik SMK merupakan individu yang berusia antara 15 hingga 18 tahun, berada dalam fase remaja yang merupakan masa transisi dari kanak-kanak menuju dewasa. Fase remaja ini sangat penting dalam menentukan keputusan yang akan mempengaruhi kehidupan di masa depan, seperti melanjutkan pendidikan, memilih pekerjaan, atau opsi lainnya (Sugiyarlin & Supriatna, 2020). Jika seorang remaja kurang peduli atau hanya memiliki pemahaman terbatas tentang dunia kerja, maka inventarisasi minat dalam

memanfaatkan gelar atau aktivitas pekerjaan dapat menghasilkan skor yang rendah bagi individu tersebut (Savickas, 2001).

Menurut Wardiman (1998: 32), pendidikan kejuruan berkembang dengan mempertimbangkan kebutuhan masyarakat akan pekerjaan. Pendidikan kejuruan bertujuan untuk melayani sistem ekonomi, menjadi sarana pengembangan sumber daya manusia, serta peka terhadap dinamika sosial kontemporer. Oleh karena itu, pendidikan kejuruan harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan difusi teknologi serta memiliki manfaat sosial yang luas. Sebagai pendidikan yang muncul dari kebutuhan ekonomi, jelas bahwa pendidikan kejuruan lebih berfokus pada pendidikan untuk memperoleh penghasilan. Pendidikan kejuruan berperan dalam menyesuaikan diri dengan proses akulturasi dan membawa perubahan dalam enkulturasi (Wonggo, 2012; Sultan, 2021). Pendidikan kejuruan mendorong terjadinya perubahan demi perbaikan dalam upaya penyesuaian diri terhadap perubahan tersebut.

Menurut informasi yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik, angkatan kerja di Indonesia pada bulan Februari 2024 menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,82 persen dan rata-rata upah buruh mencapai 3,04 juta rupiah per bulan (BPS:2024). Berdasarkan data BPS yang diolah dari Sakernas bulan Februari 2024, tingkat pengangguran untuk lulusan SMK berada di posisi kedua, yaitu sebesar 1.621.672 dari total jumlah pengangguran, sedangkan lulusan SMA mencapai 2.107.781; SMP 1.154.255; SD 857.486; Sarjana 871.860; dan yang paling rendah adalah lulusan Diploma dengan jumlah 173.846. Dari data tersebut, terlihat bahwa pengangguran di kalangan lulusan pendidikan tinggi masih memberikan kontribusi yang signifikan.

Menurut BPS, tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan SMK disebabkan oleh ketidakcocokan antara permintaan pasar tenaga kerja dan pendidikan yang diterima. Beberapa faktor yang berkontribusi terhadap kondisi ini meliputi: kompetensi keahlian lulusan SMK yang tidak sesuai dengan kebutuhan industri, kurangnya pengalaman kerja, ketidakcocokan keterampilan, rendahnya rasa percaya diri, serta karakter pribadi seperti motivasi, etos kerja, dan kemampuan beradaptasi. Menteri Ketenagakerjaan, Ida Fauziyah, juga menegaskan bahwa penyebab utama adalah ketidaksesuaian antara permintaan pasar tenaga kerja dan pendidikan. (<https://www.detik.com>).

Fenomena ini sangat disayangkan, karena seharusnya pendidikan tinggi kejuruan berfungsi sebagai sarana untuk mempersiapkan siswa dalam menghadapi peluang kerja dengan mengembangkan keahlian yang sesuai dengan tuntutan di luar, serta meningkatkan potensi dan sumber daya manusia. Namun, kenyataannya, pendidikan tersebut justru berkontribusi terhadap tingginya angka pengangguran.

Kesiapan kerja mencakup semua keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memungkinkan lulusan baru untuk berkontribusi secara produktif terhadap pencapaian tujuan organisasi tempat mereka bekerja (Mason et al., 2009). Menurut Brady (2010), kesiapan kerja lebih berfokus pada sifat-sifat pribadi yang dibutuhkan oleh pekerja, bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga untuk mempertahankan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Caballero et al. (2011), kesiapan kerja adalah segala bentuk sikap dan atribut individu yang dapat membuatnya siap dan sukses di lingkungan kerja.

Penelitian mengenai kesiapan kerja telah banyak dilakukan, di antaranya yang dilakukan oleh Brady (2010). Tujuan penelitiannya adalah untuk membantu pekerja mengidentifikasi dan mengetahui ciri-ciri kesiapan kerja. Menurutnya, kesiapan kerja bukan hanya tentang memiliki apa yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga apa yang diperlukan untuk mempertahankan pekerjaan tersebut. Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa kesiapan kerja memiliki enam aspek, yaitu responsibility, flexibility, skills, communication, self-view, dan health & safety (Brady, 2010).

Penelitian lainnya dilakukan oleh Caballero et al. (2011) terkait atribut dan karakteristik kesiapan kerja. Penelitian ini menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan kriteria seleksi untuk memprediksi potensi para lulusan. Karena keputusan seleksi merupakan pertimbangan penting bagi organisasi, maka dapat dipastikan hanya kandidat yang sepenuhnya memiliki kesiapan kerja yang baik yang akan dilihat memiliki indikasi potensi untuk sukses di organisasi tersebut. Berdasarkan penelitian ini juga dikatakan bahwa seseorang yang memiliki kesiapan kerja dapat dilihat dari aspek seperti personal characteristics, organizational acumen, work competence, dan social intelligence (Caballero et al., 2011).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja, yang dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang memengaruhi kesiapan kerja meliputi: Optimisme dan

harapan (Indrayana & kumaidi, 2021), Etos Kerja Islami, Adaptabilitas karir, dan kematangan karir (Nurmasari, 2024), Self Esteem dan Self Efficacy (Elfranata, dkk), Psychological Capital (Ayatrie, 2023), Modal Psikologis dan Kompetensi Karir (Wijayanti, 2019). Sedangkan faktor eksternal yang juga mempengaruhi kesiapan kerja adalah Dukungan Sosial (Wijayanti, 2019), Dukungan Sosial Keluarga (Sitompul, Ema, 2020), Pengalaman Prakerin (Lestari & Budi, 2015), Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin), Informasi Dunia Kerja dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja (Yusadinata, Agia Seriana, dkk, 2021)

Berikut hasil wawancara dengan beberapa siswa di SMK X di Gresik terkait adanya fenomena kesiapan kerja dari aspek kesiapan kerja.

Tabel 1.1 Hasil Wawancara Kesiapan Kerja

Pertanyaan	Subjek	Hasil Verbatim	Kesimpulan
Apakah ada keterampilan yang menurutmu belum cukup dikuasai dan membuatmu khawatir untuk bekerja?	HD	“keterampilan yang belum dikuasai itu ketika ngelas sama grendo”	HD merasa khawatir karena belum menguasai keterampilan ngelas dan menggunakan grendo. Yang seharusnya sudah bisa ia kuasai di jurusan otomotif
	JPR	“Kalo diakuntansi kayak menghitungnya trus mengerjakan-mengerjakannya sih”	JPR merasa kesulitan dalam pekerjaan akuntansi, khususnya dalam menghitung dan mengerjakan tugas-tugas terkait.
	BRJ	“Ada sih keterampilan seperti bongkar-bongkar mesin tapi berjalannya waktu pasti tau lah sedikit demi sedikit.”	BRJ menganggap keterampilan dalam membongkar mesin akan berkembang seiring berjalannya waktu.
	GFZ	Kayak meraih prestasinya kurang mbak	GFZ merasa kurang meraih prestasi yang diinginkan.
Pernahkah kamu merasa kesulitan dalam berkomunikasi dengan teman, guru, atau atasan di tempat magang? Apa yang menjadi hambatan utamanya?	HD	“Pernah, takut karena kurang kemampuannya kurang”	HD merasa kesulitan berkomunikasi karena kurang percaya diri dan kekurangan
	JPR	“Kalo berkomunikasi sih kesulitan karena belibet itu tadi”	PR merasa kesulitan berkomunikasi karena terkadang berbicara terbata-bata atau belibet.

BRJ	“Kalo berkomunikasi sih kesulitan karena belibet itu tadi”	BRJ juga merasa kesulitan dalam berkomunikasi karena terkadang berbicara belibet.
GFZ	“Pernah karena kesulitan bahasanya, kayak medok gitu.”	GFZ merasa kesulitan berkomunikasi karena penggunaan bahasa yang medok, atau logat yang sulit dipahami.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan di SMK X di Gresik yang dilakukan kepada beberapa perwakilan siswa mendapatkan hasil bahwa keempat subjek (siswa) dilihat berdasarkan aspek kesiapan kerja menurut Brady (2010), yang menyebutkan adanya enam aspek dalam kesiapan kerja yang mana mereka dinilai masih kurang mampu. Hal ini dilihat dari jawaban yang mereka berikan. Pada aspek Skill (keterampilan) beberapa siswa masih belum menguasai keterampilan teknis yang penting untuk pekerjaan di bidang mereka, seperti “HD” yang belum menguasai las, dan menggunakan grendo, dan “JPR” yang kesulitan dalam pekerjaan akuntansi. Dan “BRJ” yang menyadari bahwa kemampuan bongkar mesin masih perlu dikembangkan. Sedangkan GFZ yang merasa tidak puas dengan pencapaian prestasi akademik yang mengidentifikasi kurangnya kesiapan kerja.

Salah satu aspek lainnya adalah Communication (komunikasi), kendala komunikasi menjadi salah satu kendala yang signifikan dalam kesiapan kerja. HD dan JPR merasa tidak percaya diri dan mengalami kesulitan berbicara secara efektif, sedangkan GFZ menghadapi hambatan dalam hal logat Bahasa atau aksan (medok), yang membuatnya merasa kesulitan untuk berkomunikasi dengan orang lain.

1.2 Identifikasi Masalah

Brady (2010), mengatakan kesiapan kerja merupakan ciri-ciri individu yang memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Ciri-ciri individu yang telah memiliki kesiapan kerja antara lain: mampu menyesuaikan diri dengan budaya kerja, mengetahui keterampilan dan kemauannya, memiliki kapasitas untuk belajar hal baru, mampu bersosialisasi dengan orang lain, memiliki fleksibilitas untuk beradaptasi dengan perubahan, memahami apa yang diharapkan orang lain dan pekerjaan terhadap dirinya, mampu menjaga kebugaran fisik dan kesediaan mental, dan memiliki etos kerja (Brady, 2010). Brady juga menyatakan bahwa kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan atribut yang mendorong individu untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga penting untuk

mempertahankan pekerjaan tersebut. Kesiapan kerja dipengaruhi faktor internal dan eksternal.

Faktor internal yang mempengaruhi kesiapan kerja di antaranya adalah Optimisme dan harapan (Indrayana & kumaidi, 2021), Etos Kerja Islami, Adaptabilitas karir, dan kematangan karir (Nurmasari, 2024), Self Esteem dan Self Efficacy (Elfranata, dkk), Psychological Capital (Ayatrie, 2023), Modal Psikologis dan Kompetensi Karir (Wijayanti, 2019). Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah Dukungan Sosial (Wijayanti, 2019), Dukungan Sosial Keluarga (Sitompul, Ema, 2020), Pengalaman Prakerin (Lestari & Budi, 2015), Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin), Informasi Dunia Kerja dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja (Yusadinata, Agia Seriana, dkk, 2021).

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi adalah kematangan Karir. Menurut Super (dalam Sharf, 2010) Kesiapan individu dalam pengetahuan diri, informasi karir, mengintegrasikan pengetahuan diri dengan karir, kemampuan dalam mengambil keputusan dan membuat perencanaan karir tersebut dikenal sebagai kematangan karir. Rendahnya kematangan karir yang dimiliki oleh seseorang, akan menyebabkan kesalahan dalam mengambil keputusan karir mereka, termasuk kesalahan dalam menentukan pendidikan lanjutan.

Sejalan dengan pernyataan di atas, hasil penelitian yang dilakukan oleh Uswatun Pangastuti & Muhammad Kahfid (2019), terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh kematangan karir terhadap kesiapan kerja sebesar 20,7%, Penelitian lainnya juga dilakukan oleh Rini Agustina & Yoyok Seby Dwanoko (2021), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kematangan karir terhadap kesiapan kerja yang sangat signifikan yaitu sebesar 33%

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, kematangan karir menjadi penting untuk diteliti. Kematangan karir akan membantu individu menjadi siap untuk bekerja karena telah memiliki rencana masa depan terkait pekerjaan apa yang akan dipilih nanti. Sehingga, dengan rencana tersebut akan lebih membantu dalam pencapaian target mengenai tujuan pekerjaan yang akan dicapai (Pangastuti & Khafid, 2019). Bukan hanya satu pekerjaan, melainkan individu yang memiliki kematangan karir akan memiliki alternatif karir lainnya. Dengan begitu, segala upaya untuk memastikan diri siap memasuki dunia kerja akan dipenuhi.

Salah satu faktor eksternal yang memengaruhi kesiapan kerja adalah dukungan sosial keluarga. Dukungan sosial keluarga merupakan bentuk dukungan di mana orang tua memberikan kesempatan kepada anak untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki, belajar mengambil inisiatif, membuat keputusan mengenai tindakan yang ingin diambil, serta bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil. Dukungan ini juga terkait dengan kebahagiaan yang dirasakan oleh anak dan penghargaan terhadap perhatian atau bantuan yang diberikan oleh orang tua. Lingkungan keluarga yang positif sangat berperan dalam menciptakan dukungan ini (Sarafino & Smith, 2011).

Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rohman, Mojibur, dkk) terdapat pengaruh total yang diberikan dukungan keluarga terhadap kesiapan kerja adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung, yaitu $0,350 + 0,545 = 0,895$. Berdasarkan perhitungan tersebut, diketahui bahwa pengaruh tidak langsung 0,895 lebih besar dari pengaruh langsung 0,350. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh (Lestari, Insania, & Siswanto, (2015) yang menunjukkan bahwa secara tidak langsung dukungan keluarga berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja melalui wawasan dunia kerja

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, Dukungan Sosial keluarga menjadi penting untuk diteliti. Dukungan sosial keluarga merupakan faktor eksternal mampu memberikan kontribusi. Dukungan keluarga merupakan salah satu prediktor yang paling dominan dalam menentukan keterlibatan anak dalam pendidikan serta pencapaian hasil pembelajaran yang optimal (King & McInerney, 2019). Melalui dukungan sosial keluarga yang baik, kemampuan beradaptasi seseorang terhadap lingkungan barunya menjadi lebih mudah

Menurut House (1981), dukungan sosial merujuk pada bantuan yang diterima individu melalui hubungan interpersonal, yang meliputi empat bentuk dukungan, yaitu dukungan emosional, instrumental, informasional, dan penilaian (appraisal). Dalam penelitian ini, dukungan sosial tersebut difokuskan pada sumber dukungan yang berasal dari keluarga, sehingga dukungan keluarga dapat dipahami sebagai bantuan yang diberikan oleh anggota keluarga untuk membantu individu menghadapi tekanan, memenuhi kebutuhan, dan meningkatkan kesejahteraan. Hal ini didukung dengan wawancara yang sudah dilakukan di SMK X di Gresik.

Tabel 1.2 Hasil Wawancara Dukungan Sosial keluarga

Pertanyaan	Subjek	Hasil Verbatim	Kesimpulan
Seberapa besar pengaruh dukungan keluarga terhadap kesiapanmu untuk bekerja? Lalu Seberapa sering keluarga kamu memuji usaha atau pencapaianmu?	HD	“Pengaruh banget mbak, kalua ada dukungan dari keluarga itu bisa menambah semangat. Gak pernah mbak.”	Dukungan keluarga sangat memotivasi HD untuk lebih semangat dalam bekerja, namun ia jarang menerima pujian atas usahanya, yang mungkin mengurangi dorongan lebih lanjut.
	JPR	“Pengaruh, pengaruhnya ya kayak bisa buat semangat juga trus biar yakin kedepannya gimana, itu kan juga dari dukungan keluarga. Lebih ke gak pernah sih”	Dukungan keluarga memberikan keyakinan dan semangat untuk menghadapi masa depan. Namun, ia juga jarang mendapatkan pujian, yang bisa mengurangi motivasi kerja.
	BRJ	“Ya pastinya besar banget karena dari bantuan doa” dari orang tua juga. Ya pasti memuji lah mbk”	Merasakan dukungan besar dari keluarga, terutama doa dari orang tua. Pujian yang diterimanya secara rutin membantu meningkatkan kepercayaan diri dalam bekerja.
	GFZ	“Besar banget, kayak nyemangatin, ngasih informasi gitu. Sering, disuruh tetap telitih gitu”	Dukungan keluarga sangat signifikan dalam memberikan semangat dan informasi yang bermanfaat.

Berdasarkan wawancara terkait variabel Dukungan Sosial Keluarga yang dilihat berdasarkan aspek dari House (1981) yang terdiri dari empat aspek salah satunya Appraisal Support/ dukungan penilaian yang mana hasil wawancara menunjukkan bahwa siswa sangat mempengaruhi kesiapan kerja siswa SMK X Gresik. Siswa seperti HD, JPR, BRJ, dan GFZ merasakan dorongan semangat, keyakinan, serta motivasi dari keluarga mereka, terutama dalam bentuk dukungan emosional dan doa. Namun, tidak semua siswa sering menerima pujian atas usaha atau pencapaian mereka; HD dan JPR jarang mendapat pengakuan, sedangkan BRJ dan GFZ sering mendapatkan pujian. Dukungan ini penting dalam membangun kepercayaan diri dan kesiapan mereka untuk bekerja.

Tabel 1.3 Hasil Wawancara Kematangan Karir

Pertanyaan	Subjek	Hasil Verbatim	Kesimpulan
Siapa saja yang kamu tanyakan saat memikirkan karir? Bagaimana mereka membantumu?	HD	Tidak pernah	Tidak pernah bertanya pada siapaun saat memikirkan karir
	JPR	Emm teman, keluarga juga, mungkin lebih mengarahkan kesana dulu kesini dulu	Dibantu saran dari teman dan keluarga.
	BRJ	Ya ke keluarga tapi kebanyakan ke teman sihh	Lebih sering bertanya kepada teman, tetapi keluarga juga lumayan.
	GFZ	Orang sekitar, seperti teman, guru, keluarga. Gak tau Kadang guru, kadang teman, kalo keluarga malah sering. Mengajari dengan memberi pemahaman apa yang gak ngerti	Bantuan datang dari teman, guru, dan keluarga yang memberikan pemahaman.
Kenapa menurutmu penting untuk bertanya kepada orang lain sebelum memilih karir?	HD	Penting, karena ingin mengetahui pengalamannya	Untuk memahami pengalaman orang lain
	JPR	Kalo gak tanya-tanya nanti gak tau sih	Agar memiliki informasi yang jelas tentang pilihan karir
	BRJ	Ya kayak mensupport, kayak ya dicobain aja dulu barang kali bisa, kalo dari kelearga juga sama kayak gitu	Untuk mendapatkan dukungan dan mencoba hal baru
	GFZ	Soalnya kalo gakngerti takut gak paham	Agar tidak merasa bingung atau salah dalam memilih.

Berdasarkan wawancara terkait variabel Kematangan Karir yang dilihat berdasarkan Aspek kematangan karir menurut Donald E. Super (Sharf, 1992) yang terdiri dari enam indikator, dari hasil wawancara diatas bisa disimpulkan bahwasanya HB menunjukkan kurangnya perhatian terhadap kematangan karir, karena tidak pernah bertanya atau mencari panduan dari orang lain terkait karir nya. Meskipun ia sadar pentingnya mengetahui pengalaman orang lain. JPR memperlihatkan memperlihatkan kematangan yang lebih baik dari aspek konsultasi, karena dengan bertanya dengan teman, dan keluarga itu membuat kita paham dan mendapat panduan untuk menentukan langkah karir. BRJ menunjukkan

perasaan ingin tahu yang tinggi dalam kematangan karirnya. Ia aktif mencari nasihat dari teman-teman dan keluarganya, meskipun lebih sering mengandalkan teman, terutama dalam mendapatkan dorongan mencoba hal baru. GFZ menunjukkan kematangan karir yang dia miliki baik dalam aspek keyakinan, dengan bertanya kepada teman, guru, dan keluarga untuk memastikan pemahaman yang benar sebelum membuat keputusan karir.

Berdasarkan seluruh fenomena dan fakta, penting kiranya untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh dari faktor internal dan eksternal tersebut terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kematangan Karir dan Dukungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK”.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka diperlukan pembatasan masalah, hal ini digunakan untuk menentukan batas-batas permasalahan dengan jelas, untuk menghindari pembahasan masalah yang menyimpang dari permasalahan yang sebenarnya, serta agar penelitian lebih fokus dan hasil analisis lebih terarah. Maka peneliti membatasi mengenai pengaruh Variabel Independent (Dukungan Sosial dan Kematangan Karir) terhadap Variabel Dependen (Kesiapan Kerja). Adapun pembatasan perumusan masalah mengenai konstruk yang digunakan sebagai berikut:

1. Kesiapan Kerja

Brady (2010), mengatakan ciri-ciri individu yang memiliki kesiapan kerja yaitu memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Ciri-ciri individu yang memiliki kesiapan kerja tersebut yaitu mampu menyesuaikan diri dengan budaya kerja, mengetahui keterampilan dan kemauannya, memiliki kapasitas untuk belajar hal baru, mampu bersosialisasi dengan orang lain, memiliki fleksibilitas untuk beradaptasi dengan perubahan, memahami apa yang diharapkan orang lain dan pekerjaan terhadap dirinya, mampu menjaga kebugaran fisik dan kesediaan mental, dan memiliki etos kerja.

2. Dukungan Sosial Keluarga

Menurut House (1981), dukungan sosial merujuk pada bantuan yang diterima individu melalui hubungan interpersonal, yang meliputi empat bentuk dukungan, yaitu dukungan emosional, instrumental, informasional, dan penilaian (appraisal). Dalam penelitian ini, dukungan sosial tersebut difokuskan pada sumber dukungan yang berasal dari keluarga, sehingga dukungan keluarga dapat dipahami sebagai bantuan yang diberikan oleh anggota

keluarga untuk membantu individu menghadapi tekanan, memenuhi kebutuhan, dan meningkatkan kesejahteraan.

3. Kematangan Karir

Menurut Super (dalam Winkel, 2004) kematangan karir merupakan sebuah keberhasilan seseorang ketika dapat menyelesaikan tugas-tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan tertentu. Remaja usia 15 –24 tahun telah memasuki tahap eksplorasi. Pada tahap eksplorasi remaja mulai merencanakan karir yang sesuai dengan apa yang mereka minati, nilai dan kemampuan yang mereka miliki, serta memikirkan alternatif pilihan karir (Super, dalam Sharf, 2010).

4. Subjek Penelitian

Siswa SMK Subjek penelitian ini adalah siswa kelas XI, XII SMK “X” di Gresik dengan 3 jurusan dengan total keseluruhan 294 siswa.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah dukungan sosial keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK X.
2. Apakah kematangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK X.
3. Apakah dukungan sosial keluarga dan kematangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK X.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijabarkan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK X.
2. Untuk mengetahui pengaruh kematangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK X.
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial keluarga dan kematangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK X

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan kontribusi terhadap pengetahuan dalam kajian ilmu Psikologi, terutama mengenai Dukungan Sosial, Kematangan Karir dan Kesiapan Kerja siswa SMK kelas XI, XII.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Siswa

Bagi siswa, penelitian ini meningkatkan pemahaman mereka tentang pentingnya dukungan sosial keluarga dan kematangan karir dalam kesiapan kerja. Dengan demikian, siswa terdorong untuk mengembangkan keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk memasuki dunia kerja.

b. Bagi Sekolah

Bagi guru, hasil penelitian ini berfungsi sebagai panduan dalam merancang metode pengajaran yang lebih efektif, dengan mempertimbangkan dukungan sosial keluarga dan kematangan karir siswa. Guru juga dapat mengembangkan strategi pembinaan yang lebih baik untuk membantu siswa mengatasi hambatan dalam kesiapan kerja, serta mendorong kolaborasi yang lebih aktif dengan keluarga. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, guru berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang relevan dengan kebutuhan industri dan dunia kerja.