

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Tentang Kesiapan Kerja**

#### **2.2 Definisi Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja terdiri atau dua kata, yaitu kesiapan dan kerja. Menurut Chaplin (2006), kesiapan adalah tingkat perkembangan kematangan atau kedewasaan seseorang yang mendukung mereka untuk mempraktikkan sesuatu. Sedangkan menurut Slameto (2010) kesiapan adalah persyaratan belajar seseorang untuk dapat berinteraksi dengan cara tertentu. Menurut Hamalik (2013), kesiapan merupakan tingkatan atau gambaran dari keadaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan individu, yang meliputi pertumbuhan mental, fisik, sosial, dan emosional. Sementara itu, Kesiapan merujuk pada konsep bahwa kepuasan suatu organisme berasal dari penggunaan unit pengantar, di mana unit-unit tersebut menciptakan kecenderungan yang mendorong organisme untuk mengambil tindakan atau menahan diri dari tindakan (Yudhawati dan Haryanto, 2011).

Kesiapan kerja merupakan kemampuan yang diperoleh individu baik sedikit atau tanpa bantuan dari luar untuk menemukan, memperoleh, dan mempertahankan pekerjaan yang sesuai, serta mampu melakukan transisi ke pekerjaan lainnya (Ward et al., 2004). Berdasarkan definisi yang dikatakan oleh Ward et al. (2004), kesiapan kerja bertujuan untuk membantu individu untuk mendapatkan pekerjaan, dan juga mempertahankan pekerjaannya. Tidak hanya mampu melakukan satu pekerjaan saja, melainkan kesiapan kerja memungkinkan individu untuk melakukan pekerjaan lainnya.

Brady (2010), mengatakan kesiapan kerja merupakan ciri-ciri individu yang 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, serta 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 mengatakan bahwa kesiapan kerja bukan hanya terkait atribut yang mendorong untuk individu untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga untuk mempertahankan pekerjaan tersebut.

Pendapat lain mengatakan bahwa kesiapan kerja merupakan suatu bentuk sikap dan atribut individu yang dapat membuatnya siap dan sukses di lingkungan kerja (Caballero et al., 2011). Menurut Caballero et al. (2011), konsep ini merupakan kriteria seleksi untuk memprediksi potensi diri dalam hal kinerja, promosi, potensi kemajuan karir, dan kesuksesan di dunia kerja. Dengan demikian, kesiapan kerja sangat penting dimiliki oleh calon pekerja agar dapat dinilai memenuhi kriteria dalam seleksi pekerjaan pada suatu organisasi

Potgieter & Coetzee (2013) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai susunan psikososial yang mewakili atribut yang berhubungan dengan karir yang mencakup aspek kognisi adaptif, serta meningkatkan kesesuaian seseorang untuk peluang kerja yang tepat dan berkelanjutan.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja diartikan sebagai suatu faktor dari dalam diri (faktor internal) yang merupakan suatu kondisi yang memperlihatkan sikap, keterampilan, tanggung jawab, fleksibilitas, komunikasi, pandangan diri, potensi diri yang digunakan untuk persiapan persaingan dalam memasuki dunia kerja.

### **2.2.1 Aspek-Aspek Kesiapan Kerja**

Brady (2010) menyebutkan adanya enam aspek dalam kesiapan kerja, yaitu:

#### **1. Responsibility (Tanggung Jawab)**

Individu yang siap untuk bekerja memiliki rasa atau keinginan untuk bertanggung jawab untuk tugas dan pekerjaannya. Pekerja yang bertanggung jawab akan datang tepat waktu, bekerja sampai waktu selesai, memenuhi standar kualitas kerja, dan menjaga kerahasiaan dan organisasi.

#### **2. Flexibility (Fleksibilitas atau keluwesan)**

Fleksibilitas merupakan upaya seseorang untuk menyesuaikan diri secara mudah dan cepat. Individu yang dapat beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan dari tempat kerja. Individu yang luwes 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 beradaptasi dengan perubahan pada jadwal kerja, tugas-tugas, dan jam kerja.

#### **3. Skills (Keterampilan)**

Seseorang yang siap bekerja tahu akan kemampuan dan keahlian yang mereka bawa kedalam situasi kerja baru. Individu mengetahui jika keterampilan yang mereka miliki akan mereka pergunakan di lingkungan kerja. Individu mampu untuk mengidentifikasi kemampuan atau kekuatan yang dimiliki untuk mengerjakan tugasnya. Selain itu, mereka juga harus mau mempelajari hal baru yang dituntut perusahaan berkaitan dengan pekerjaan.

4. Communication (komunikasi)

Individu yang memiliki kemampuan komunikasi yang cenderung baik, maka akan lebih mudah berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru. Mereka dapat mengikuti instruksi, mengetahui cara meminta bantuan, serta menerima kritik dan saran. Selain itu, individu tersebut juga saling menghormati rekan-rekan kerja mereka.

5. Self View (Pandangan diri)

Pandangan diri merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi komponen kesiapan kerja, karena teori-diri memiliki peranan yang sangat penting dalam membantu pemahaman terhadap individu dan bagaimana setiap orang memandang dirinya dalam hidup dan situasi kerja. Pandangan diri berkaitan dengan proses intrapersonal individu, tentang keyakinan tentang dirinya dan pekerjaan. Individu sadar dengan kemampuan yang dimilikinya, penerimaan, keyakinan, dan rasa kepercayaan diri yang ada dalam diri mereka.

6. Health and Safety (Kesehatan dan keselamatan diri)

Individu dapat menjaga kebersihan serta kerapian pribadi, sehat secara fisik dan mental. Mereka juga dapat mengikuti prosedur keselamatan yang diminta.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kesiapan kerja meliputi: tanggung jawab, keluwesan atau mudah menyesuaikan, keterampilan, komunikasi, pandangan diri, kesehatan dan keselamatan diri. Hal yang menjadi alasan pemilihan teori ini karena dianggap cukup mewakili aspek-aspek yang digunakan untuk mengungkapkan kesiapan kerja pada siswa kelas XII dan XIII SMK X, karena mencakup berbagai dimensi penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan mereka di dunia kerja.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Kesiapan Kerja

Menurut Knight & Yorke (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja terdiri dari:

1. Pemahaman (Understanding)

Pemahaman berkaitan dengan kemampuan individu untuk memahami sesuatu untuk kemudian menentukan, memperkirakan, dan mempersiapkan yang akan terjadi, serta mengambil keputusan.

2. Keterampilan (Skill)

Keterampilan berkaitan dengan kemahiran individu dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Bekal keterampilan yang dimiliki oleh individu, nantinya akan mendukung kesiapan mereka untuk melakukan suatu pekerjaan

3. Keyakinan akan kemampuan diri (Efficacy belief)

Keragu-raguan atau ketidakpercayaan pada kemampuan dalam diri individu dapat menyebabkan individu tersebut tidak siap bekerja. Berkaitan dengan hal ini, individu yang tidak yakin akan kemampuan dirinya akan cenderung menghindar atau menyerah ketika menghadapi suatu masalah. Hal ini ditambah dengan rasa takut akan kegagalan yang menyebabkan individu tersebut nantinya akan menyalahkan ketidakmampuan dirinya.

4. Metacognition

Metacognition berkaitan dengan kemampuan intelegensi yang dimiliki oleh individu. Seperti apa yang diketahui individu memiliki kemampuan intelegensi yang berbeda-beda, dimana orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih tinggi akan lebih cepat memecahkan permasalahan yang sama bila dibandingkan dengan orang yang memiliki taraf intelegensi yang lebih rendah. Kemampuan intelegensi berperan penting sebagai faktor kesiapan individu dalam bekerja.

Menurut peneliti, faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja terdiri dari faktor internal dan eksternal, yaitu:

1. Faktor Internal

- a. Pengalaman Praktek Kerja Lapangan

Praktik Kerja Industri (Prakerin) merupakan bagian dari pendidikan sistem ganda yang merupakan inovasi pendidikan SMK yang mana siswa melakukan magang (apprenticeship) di industri yang relevan dengan program keahliannya selama kurun waktu tertentu. Model pendidikan sistem ganda (dual system) merupakan system yang cukup efektif untuk mendidik dan menyiapkan seseorang untuk memperdalam dan menguasai keterampilan yang rumit yang tidak mungkin atau tidak pernah dilakukan di sekolah (Pardjono, 2011: 3- 4).

b. Hasil Belajar

Nana Sudjana (2004, hlm. 22) menyatakan bahwa hasil belajar merupakan kemampuan yang dimiliki siswa setelah menjalani pengalaman belajarnya. Setiap proses belajar berpengaruh terhadap perubahan perilaku di domain tertentu pada diri siswa, tergantung pada perubahan yang diharapkan sesuai dengan tujuan pendidikan (Purwanto, 2014, hlm. 34).

c. Minat kerja

Menurut Muri Yusuf (2005) minat kerja adalah keadaan dimana seseorang menentukan seberapa jauh orang tersebut berpartisipasi dalam sebuah pekerjaan atau kegiatan.

d. Efikasi Diri

Menurut Bandura dalam Ghufro dan Risnawita (2012:73) efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu, (Bandura dalam Setiaji, 2015)

e. Motivasi

Uno (2008:10) mengemukakan bahwa motivasi untuk memasuki dunia kerja muncul dari keinginan untuk berpartisipasi dalam kegiatan, dorongan dan kebutuhan untuk melaksanakan aktivitas, harapan dan cita-cita, penghargaan terhadap diri sendiri, lingkungan yang positif, serta kegiatan yang menarik.

f. Kematangan karir

Kematangan karir merupakan suatu tingkat dimana seorang individu telah menguasai pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan tugas perkembangan karir (Crites, 1973).

g. Modal Psikologis

Modal psikologis atau yang biasa dikenal dengan *psychological capital* merupakan keadaan positif dalam perkembangan psikologis individu dan bercirikan seperti memiliki efikasi diri, harapan, optimisme, juga ketahanan (Luthans dkk., 2007).

2. Faktor Eksternal

a. Dukungan Sosial Keluarga

Menurut Albrecht and Aldeman dalam Mattson (2011, p.182) mendefinisikan bahwa dukungan sosial adalah komunikasi verbal dan nonverbal antara penerima dan pemberi yang dapat mengurangi ketidakpastian tentang situasi, kondisi diri sendiri, orang lain, atau hubungan, dan fungsinya untuk meningkatkan persepsi pada kontrol pribadi dalam pengalaman hidup seseorang.

b. Status Sosial Ekonomi Orang Tua Siswa

Menurut John W. Santrock dalam Nurhadiyanti(2014). “Status sosial ekonomi adalah kategorisasi orang-orang menurut karakteristik ekonomi, pendidikan, dan pekerjaan mereka”.

## 2.3 Tinjauan Tentang Dukungan sosial Keluarga

### 2.3.1 Definisi Dukungan Sosial Keluarga

Dukungan sosial merupakan bentuk penerimaan dari seseorang atau sekelompok orang terhadap individu yang merasakan bahwa dirinya disayangi, diperhatikan, dihargai dan ditolong, serta mendapatkan dukungan yang meliputi adanya dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial (Sarafino & Smith, 2011). Ogden (2007) menjelaskan bahwa dukungan sosial biasanya merujuk pada rasa nyaman, perhatian, dan penghargaan diri yang dirasakan ketika seseorang menerima bantuan dari orang lain.

Dukungan sosial menurut sarafino (2011) memberi penjelasan bahwa seseorang menerima dukungan berupa pemberian kenyamanan, perhatian yang diberikan orang lain kepada seseorang dan sumber lain. (Taylor, dalam Wicaksono dan Suryanto,2018) dengan memberikan bantuan kepada seseorang dapat membantu seseorang tersebut menyelesaikan

permasalahannya dan menurunkan pikiran negative dari persoalan tersebut (Cutrona & Garner, dalam Wicaksono dan Suryanto, 2018)

Menurut Taylor, dukungan sosial adalah suatu bentuk penerimaan informasi, nasihat, perhatian, ataupun material, sehingga individu merasa disayangi, dihormati, diperhatikan, serta dikasihi dari lingkungan sekitar (Sari, 2017: 256). Menurut Hull dukungan atau dorongan merupakan energi atau daya yang dapat mengarahkan individu pada tingkah laku tertentu. Sejalan dengan Hull, Dollard dan Miller menyampaikan bahwa dorongan sendiri terbagi menjadi 2, yaitu dorongan primer dan dorongan sekunder (Sarwono, 1991: 17). Dorongan primer terdiri dari kebutuhan fisiologis seperti makan, minum, serta seks. Sedangkan kebutuhan sekunder merupakan kebutuhan dorongan bersifat sosial Menurut Johnson dan Jhonson, dukungan sosial merupakan keberadaan orang lain yang dapat membuat individu semangat, merasa disayangi, diperhatikan serta bisa mendapat bantuan ketika dibutuhkan yang dapat diharapkan dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan individu tersebut (Saputri & Indrawati, 2011: 69).

Gillingan, (1995) beranggapan baadapan bahwa dukungan sosial keluarga adalah dukungan atau kegiatan yang secara positif mendukung jaringan sosial dan informasi dalam suatu strategi atau bentuk yang terintegrasi. strategi ini merupakan kombinasi dari hal-hal yang tidak melanggar hukum, bersifat sukarela, mempunyai komunitas di komunitas asal dan bentuk dukungan. Dukungan sosial keluarga berfokus pada menjamin Kesehatan kesejahteraan, hak-hak individu dalam keluarga, menjamin Pendidikan hak yang lebih baik dan mendukung kehidupan anak dalam bidang perkembangan sosial, psikologis dan Pendidikan.

Dukungan sosial keluarga menurut Weiss (Cutrona & Russell, 1987), merupakan suatu proses dimana terjadinya hubungan sehingga individu merasa dicintai, dihargai dan dapat memberikan bantuan kepada individu lain yang merasa kesulitan ataupun tekanan saat menjalani kehidupan. Dukungan sosial keluarga menjadikan keluarga mampu berfungsi dengan menggunakan aneka macam kepandaian dan akal, sehingga dapat meningkatkan status Kesehatan dan adaptasi mereka dalam kehidupan (Harlinawati, 2013).

Canavan, Dolan, Pinkerton dan Kingsley, (2001) menjelaskan bahwa dukungan keluarga mengacu pada semua aktivitas dan peluang yang diberikan oleh kelompok atau individu lain dalam bentuk konseling dan dukungan orang tua untuk meningkatkan

perkembangan anak. Dukungan keluarga dapat mendorong berkembangnya rasa aman, yaitu mengurangi tekanan anak dalam kehidupan berkeluarga meningkatkan keterampilan dan menjaga tumbuh kembang anak, beradaptasi dengan interaksi lingkungan.

Dukungan sosial dari keluarga adalah bentuk dukungan di mana orang tua memberikan kesempatan kepada anak untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, belajar mengambil inisiatif, membuat keputusan tentang apa yang ingin dilakukan, serta belajar untuk bertanggung jawab atas setiap tindakannya. Dukungan ini juga berkaitan dengan perasaan senang yang dirasakan anak dan penghargaan terhadap perhatian atau bantuan yang diberikan oleh orang tua. Keluarga yang berada dalam kondisi positif berkontribusi pada hal ini (Sarafino & Smith, 2011).

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.

Berdasarkan penjelasan dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa Dukungan sosial keluarga ada adalah dukungan yang diberikan kepada kita berupa penghargaan, perhatian, kasih sayang, motivasi, semangat, sehingga orang tersebut merasa nyaman, merasa diperhatikan dan serta dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan individu tersebut.

### **2.3.2 Aspek-Aspek Dukungan Sosial Keluarga**

Dukungan sosial memiliki aspek yang terbagi menjadi empat menurut House (1981) yaitu:

#### **1. Dukungan Emosional**

Tipe dukungan ini mencakup ungkapan empati, perhatian, dan kepedulian terhadap seseorang. Umumnya, bantuan ini berasal dari pasangan atau anggota keluarga, seperti memberikan pengertian mengenai masalah yang dihadapi atau mendengarkan keluhan

kesahnya. Eksistensi dukungan semacam ini akan menghadirkan ketenangan, kepastian, serta rasa memiliki dan dicintai bagi individu.

## 2. Dukungan Penilaian

Adalah bentuk dukungan sosial yang mengekspresikan penghormatan positif kepada seseorang, motivasi untuk maju, atau persetujuan terhadap ide atau perasaan individu serta perbandingan positif dengan orang lain.

## 3. Dukungan Informasi

Jenis dukungan ini melibatkan penyampaian nasihat, petunjuk, informasi, saran, atau umpan balik kepada individu. Dukungan ini umumnya berasal dari teman, kolega, atasan, atau profesional seperti dokter atau psikolog. Dengan dukungan dari orang-orang yang memiliki pengalaman serupa, individu dapat lebih memahami keadaan dan mencari solusi atau langkah yang akan diambil.

## 4. Dukungan Instrumental

Tipe dukungan ini mencakup bantuan langsung yang bisa berupa alat, jasa, waktu, dan uang. Biasanya, bantuan ini lebih sering diberikan oleh sahabat atau rekan kerja, seperti membantu menyelesaikan pekerjaan yang banyak atau meminjamkan uang serta kebutuhan lainnya. Dengan adanya dukungan ini, individu dapat lebih mudah menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek-aspek dari Dukungan social keluarga adalah Dukungan Emosional, Dukungan Penilaian, Dukungan Instrumental, Dukungan Informasi. Hal yang menjadi alasan peneliti ketika memilih teori tersebut, yakni bahwa teori tersebut dirasa cukup mewakili aspek-aspek yang akan digunakan untuk mengungkapkan Dukungan Sosial Keluarga pada siswa SMK.

### **2.3.3 Faktor-Faktor Dukungan Sosial Keluarga**

Menurut Friedman (2013) ada bukti kuat dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa keluarga besar dan keluarga kecil secara kualitatif menggambarkan pengalaman-pengalaman perkembangan. Anak-anak yang berasal dari keluarga kecil menerima lebih banyak perhatian daripada anak-anak yang berasal dari keluarga yang lebih besar. Selain itu dukungan keluarga yang diberikan oleh orang tua juga dipengaruhi oleh usia. Orang tua

yang masih muda cenderung untuk lebih tidak bisa merasakan atau mengenali kebutuhan anaknya dan juga lebih egosentris dibandingkan orang tua yang lebih tua.

Friedman (2013) juga menyebutkan bahwa faktor yang berhubungan dengan keluarga adalah kelas sosial ekonomi, meliputi tingkat pendapatan atau pekerjaan dan tingkat Pendidikan. Dalam keluarga kelas menengah, suatu hubungan yang lebih demokratis dan adil mungkin ada, sementara dalam keluarga kelas bawah hubungan yang ada lebih otoritas dan otokrasi. Selain itu orang tua dan kelas sosial menengah mempunyai tingkat dukungan, afeksi dan keterlibatan yang lebih tinggi daripada orangtua dengan kelas sosial bawah. Faktor lainnya adalah tingkat Pendidikan, semakin tinggi tingkat Pendidikan, kemungkinan semakin tinggi dukungan yang diberikan pada keluarga yang sakit.

Berdasarkan penjelasan yang sudah dijabarkan dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi dukungan sosial keluarga adalah tingkat ekonomi, kelas sosial, tingkat Pendidikan, dan usia atau kedewasaan keluarga.

## **2.4 Tinjauan Tentang Kematangan karir**

### **2.4.1 Definisi 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. Tahapan perkembangan karier yang dikemukakan Super dalam Hamzah antara lain Tahap pertumbuhan, yang mana didalamnya terdapat sub tahap fantasi (4-19 th) dan tahap eksplorasi (15-24 th), tahap kedua adalah pementapan (25-44 th), tahap ketiga pembinaan (45-64 th), dan tahap keempat kemunduran (65 th keatas). Dalam tahap eksplorasi sendiri terbagi menjadi 3 bagian diantaranya: yang pertama yakni sub tahap tentatif yakni usia 15-17 tahun, pada tahap ini individu mulai mempertimbangkan kebutuhan, serta kesempatan. Hal tersebut ditandai dengan individu berdiskusi, memulai kursus, mencoba suatu pekerjaan, dan sebagainya.

Yang kedua ialah sub tahap transisi yakni dimulai usia 18-21 tahun, tahap berikut individu memulai pekerjaan maupun dalam masa pelatihan profesional. Yang terakhir sub tahap uji coba dengan minim keterikatan, tahap ini dialami individu diusia 22-24 tahun dimana individu mulai menempati satu pekerjaan, atau mulai menetapkan pekerjaan yang dipilih.<sup>23</sup> Dalam mencapai kematangan karier, maka individu diharuskan untuk melewati

tahapan perkembangan dan menyelesaikan tugas-tugas perkembangan yang harus diraihinya untuk terus melangkah maju pada perkembangan masa selanjutnya. Dan Gonzalez dalam Purwandika dan 22 Hamzah, 79. 23 Hamzah, 79–80. 27 Ayriza menyebutkan bahwa individu menampilkan perilaku-perilaku dalam menjalankan tugas-tugas perkembangan sesuai dengan yang dialaminya dalam tahap perkembangan karier.

Pada penelitian ini yakni 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).

Kematangan karir adalah tingkat seorang individu telah menguasai pengetahuan dan sikap yang sesuai dengan tugas perkembangan karir (Crites, 1973). Crites juga mengatakan bahwa individu yang dapat memilih pekerjaannya dengan tepat adalah individu yang memiliki tingkat kematangan karir yang baik, karena tingkat kematangan karir akan mempengaruhi individu agar lebih siap memasuki dunia kerja (Ariana, 2019).

Menurut Savickas (2011:352) kematangan karir adalah kesiapan individu dalam mencari sumber-sumber informasi yang ada, yang bertujuan untuk memenuhi tugas-tugas perkembangan karir yang diambil, transisi pekerjaan dan trauma pekerjaan. individu dalam kematangan karir bertujuan untuk kesiapan dalam pilihan pekerjaan mereka yang dipilih secara realistis. Namun, hal yang diungkapkan oleh Savickas bertentangan dengan opini yang diungkapkan oleh William Damon (dalam Santrock,2014), dikarenakan remaja dalam menentukan karirnya kadang tidak realistis, karena mereka kurang mengetahui tentang perihal apa saja yang diperlukan untuk memperoleh karir sesuai yang diharapkannya tetapi mereka tidak ada yang membantu remaja tersebut untuk menentukan karirnya.

Kematangan karir mencerminkan suatu proses perkembangan ketika individu semakin memiliki kapasitas untuk membuat keputusan karir yang baik (Borges et al., 2007). Sedangkan menurut Brown & Lent (dalam Hasanah & Rusmawati, 2018) kematangan karir adalah kesiapan individu dalam pengetahuan, informasi karir, pengambilan keputusan, dan membuat perencanaan karir. Rogahang (2011) menambahkan bahwa kematangan karir tidak hanya kemampuan dalam memilih pekerjaan, tetapi juga kemampuan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan, kesesuaian antara kemampuan

yang dimiliki dengan pekerjaan yang dipilih, kemampuan dalam membuat perencanaan, dan memiliki sikap yang positif terkait pekerjaan yang dipilihnya.

Berdasarkan uraian para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kematangan karir merupakan kesiapan individu dalam menghadapi tugas-tugas perkembangan karir, yang mencakup pengetahuan, sikap, keterampilan, serta kemampuan dalam merencanakan dan mengambil keputusan karir secara realistis, sehingga individu lebih siap dalam memasuki dunia kerja.

#### **2.4.2 Indikator Kematangan Karir**

Aspek kematangan karir yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan konsep kematangan karir yang dikemukakan oleh Donald E. Super. Untuk memperjelas pengelompokan dan uraian setiap aspek, penelitian ini merujuk pada pemaparan teori perkembangan karir yang disajikan oleh Sharf (1992).

1. Perencanaan (career planning), Indikator ini menggambarkan sejauh mana seseorang memiliki pengetahuan dan kesiapan terkait dunia kerja, mampu mempertimbangkan berbagai alternatif pilihan karir, serta menyusun rencana untuk pengembangan karir di masa depan.
2. Eksplorasi (career exploration), indikator ini lebih terfokus pada jumlah informasi yang dapat diakses oleh seseorang dan bagaimana mereka menggunakan informasi tersebut.
3. Pengetahuan tentang membuat keputusan karir (decision making), yaitu ketika seseorang memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan, mereka mampu memandang bagaimana seseorang dapat membuat keputusan karir dan diharapkan mereka juga akan mampu membuat keputusan karir yang tepat bagi diri mereka sendiri.
4. Pengetahuan tentang dunia kerja (world of work information) Super menyatakan bahwa ada dua elemen dalam hal ini: tugas perkembangan, pengetahuan tentang tugas pekerjaan yang terkait dengan posisi, dan cara berperilaku saat bekerja. Tugas perkembangan ini mencakup memahami minat dan kemampuan diri seseorang, serta bagaimana seseorang dapat mempelajari hal-hal yang terkait dengan pekerja dan mengapa seseorang kadang-kadang meninggalkan pekerjaan mereka.

5. Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang diinginkan, (knowledge of preferred occupational group) adalah indikator yang mencakup pemahaman tentang tanggung jawab pekerjaan yang diinginkan, pemahaman tentang faktor dan alasan yang mempengaruhi keputusan untuk pekerjaan yang diinginkan, dan kemampuan untuk menemukan risiko yang mungkin muncul dari pekerjaan yang diinginkan.
6. Keputusan karir yang telah dibuat oleh seseorang disebut realisasi keputusan karir. Ada beberapa elemen yang termasuk di dalamnya, seperti: memiliki pemahaman yang baik tentang kekuatan dan kelemahan diri sehubungan dengan pekerjaan yang diinginkan; dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat karir yang diinginkan; dan dapat menggunakan kemampuan ini untuk membuat keputusan karir yang realistis.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek-aspek Kematangan karir adalah perencanaan, eksplorasi, Pengetahuan tentang membuat keputusan karir (decision making), Pengetahuan tentang dunia kerja (world of work information), Pengetahuan tentang kelompok pekerjaan yang diinginkan, keputusan karir. Hal yang menjadi alasan peneliti untuk memilih teori tersebut, yakni bahwa teori tersebut dirasa cukup mewakili aspek-aspek yang akan digunakan untuk mengungkapkan kesiapan kerja pada siswa kelas XII, XIII SMK X

#### **2.4.3 Faktor-Faktor Kematangan Karir**

Menurut Super, faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan karir ke dalam beberapa kelompok sebagai berikut :

1. Faktor bio-sosial mencakup informasi yang lebih terperinci, perencanaan, penerimaan, dan tanggung jawab dalam perencanaan karir. Orientasi pilihan karir terkait dengan faktor bio-sosial seperti usia dan kecerdasan.
2. Faktor lingkungan mencakup indeks kematangan karir individu yang memiliki korelasi positif dengan tingkat pendidikan orang tua, kurikulum di sekolah, stimulasi budaya, dan kohesivitas keluarga.
3. Faktor Kepribadian, meliputi konsep diri, focus kendali, bakat khusus, nilai atau norma dan tujuan hidup.
4. Faktor Vokasional, kematangan karir individu berkorelasi positif dengan aspirasi vokasional, tingkat kesesuaian aspirasi dengan ekspektasi karir.

5. Faktor Prestasi individu, meliputi prestasi akademik, kebebasan, partisipasi dalam kegiatan ko-kurikuler dan ekstrakurikuler.

## **2.5 Hubungan Antar Variabel**

### **Hubungan Variabel Dukungan Sosial Keluarga terhadap Kesiapan 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 suatu hasil pembelajaran yang optimal (King & McInerney, 2019). Melalui dukungan sosial keluarga yang baik, kemampuan beradaptasi seseorang terhadap lingkungan barunya juga akan 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.

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.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Winata, V. D. I., & Saraswati, K. D. (2022) menunjukkan hasil yang signifikan antara dukungan sosial dengan kesiapan kerja. Dapat disimpulkan bahwa semaik tinggi dukungan sosial maka akan semakintinggi juga kesiapan kerja.

### **Hubungan Variabel Kematangan Karir terhadap Kesiapan Kerja**

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.

### **Hubungan Variabel Dukungan Sosial Keluarga dan Kematangan Karir terhadap Kesiapan 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 suatu hasil pembelajaran yang optimal (King & McInerney, 2019). Melalui dukungan sosial keluarga yang baik, kemampuan beradaptasi seseorang terhadap lingkungan barunya juga akan menjadi lebih mudah.

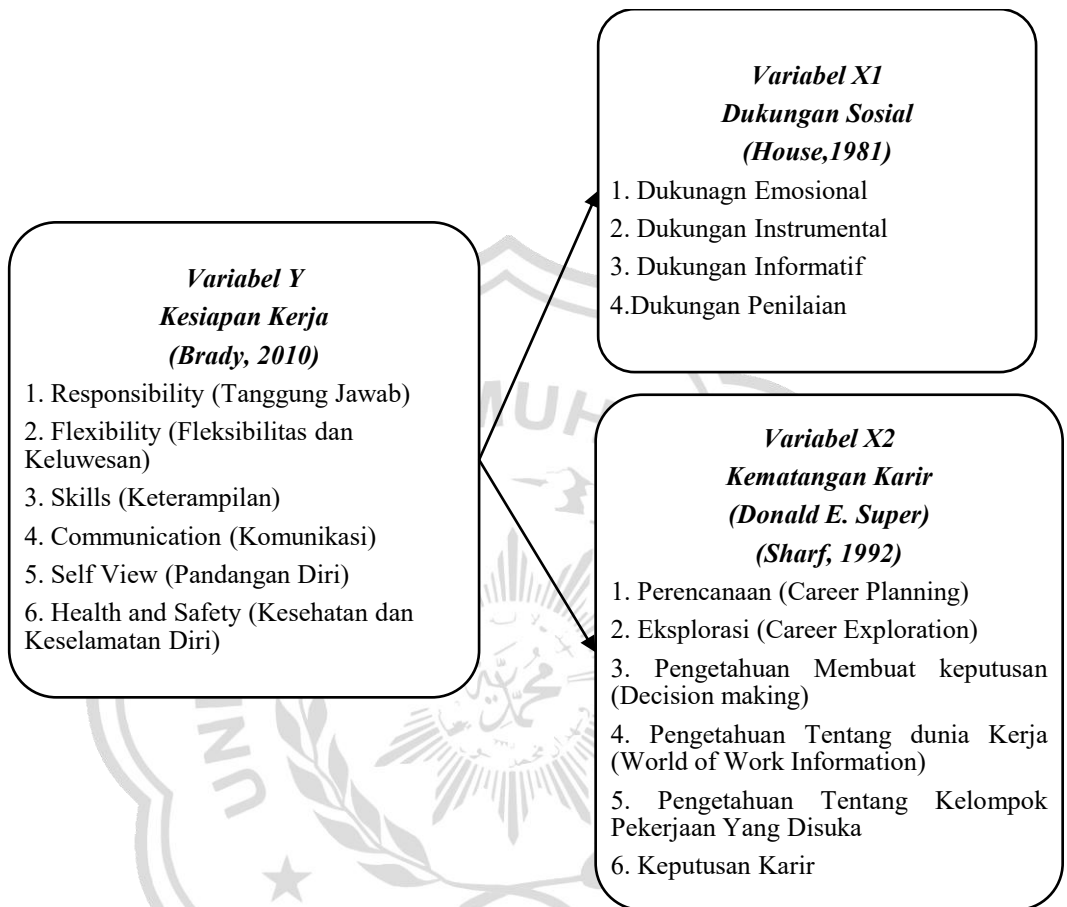
Hal ini didukung dengan penelitian dahulu yang dilakukan peneliti, dan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rohman, Mojibur, dkk) terdapat pengaruh total yang diberikan dukungan keluarga terhadap kesiapan kerja adalah pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung, yaitu  $0,350 + 0,545 = 0,895$ . 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

Sedangkan Menurut Savickas (2011:352), kematangan karir adalah kesiapan individu dalam mencari sumber-sumber informasi untuk memenuhi tugas-tugas perkembangan karir yang dihadapi, termasuk transisi pekerjaan dan mengatasi trauma pekerjaan. Kematangan karir ini bertujuan untuk memastikan bahwa individu siap dalam membuat pilihan pekerjaan yang dipilih secara realistis, sehingga mereka dapat menghadapi tantangan di dunia kerja dengan lebih baik.

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.

## 2.6 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk rumusan masalah penelitian, yang ditulis dalam bentuk kalimat pertanyaan. Ditegaskan bahwa hipotesis juga dapat dianggap sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, tetapi bukan jawaban empiris karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan.

Hipotesis (Ho): Dukungan sosial keluarga dan kematangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK X.

Hipotesis (H1): Dukungan sosial keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK X.

Hipotesis (H2) kematangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK X.

Hipotesis (H3) menyatakan bahwa kematangan karir dan dukungan sosial keluarga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK X.

