

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Stevani (2012) tentang *Pengaruh Praktek Kerja Industri (PRAKERIN) dan Ketrampilan Siswa Terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran SMK N 3 Padang*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh praktek kerja industri (prakerin) terhadap keterampilan siswa (2) pengaruh praktek kerja industri dan keterampilan siswa terhadap kesiapan memasuki dunia kerja siswa administrasi perkantoran SMK Negeri Bisnis dan Manajemen Kota Padang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII SMK Negeri 3 Padang yang terdaftar pada tahun ajaran 2013/2014, berjumlah 77 orang yang telah mengikuti praktek kerja industri. Teknik penarikan sampel dengan proportional random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) praktek kerja industri (prakerin) berpengaruh signifikan terhadap keterampilan siswa administrasi perkantoran (3) praktek kerja industri (prakerin) dan keterampilan siswa berpengaruh signifikan terhadap kesiapan memasuki dunia kerja siswa administrasi perkantoran SMK Negeri 3 Padang. Dari hasil penelitian ini diharapkan pelaksanaan praktek kerja industry lebih ditingkatkan lagi sehingga siswa betul-betul dapat mengaplikasikan kompetensi kejuruan yang mereka miliki dan meningkatkan keterampilan yang harus dimiliki oleh siswa administrasi perkantoran dan siswa menjadi lebih siap untuk memasuki dunia kerja.

Penelitian Ahmad Awaludin Baiti dan Sudji Munadi, (2014) tentang *Pengaruh Pengalaman Praktik, Prestasi Belajar dasar Kejuruan dan Dukungan Orang Tua Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK*. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tingkat kesiapan kerja, pengalaman praktik, prestasi belajar dasar kejuruan, dan dukungan orang tua, (2) adanya pengaruh pengalaman praktik, prestasi belajar dasar kejuruan, dukungan orang tua baik secara sendiri – sendiri maupun bersama - sama terhadap kesiapan kerja siswa SMK, (3) seberapa besar pengaruh pengalaman praktik, prestasi belajar dasar kejuruan, dukungan orang tua secara sendiri dan bersama - sama terhadap kesiapan kerja siswa SMK. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan *ex post facto*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi ganda dengan bantuan software SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan: (1) kesiapan kerja siswa tinggi (84%), pengalaman praktek tinggi (72%), prestasi belajar dasar kejuruan rendah (36%), dukungan orang tua sangat tinggi (54%), (2) terdapat pengaruh pengalaman praktik, prestasi belajar dasar kejuruan, dukungan orang tua secara sendiri maupun bersama – sama terhadap kesiapan kerja, dan (3) sumbangan efektif variabel pengalaman praktik, prestasi belajar dasar kejuruan, dan dukungan orang tua terhadap kesiapan kerja (R^2) sebesar 39,6% dan sumbangan efektif masing – masing variabel yaitu pengalaman praktik 23,1%, prestasi belajar dasar kejuruan 6,4%, dan dukungan orang tua 9,6%.

Penelitian Tira Fatma Krisnamurti tentang *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa SMK*. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui pengaruh prestasi belajar, gender, keaktifan organisasi, pendidikan orang tua dan pendapatan orang tua terhadap kesiapan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kausal asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh siswa kelas XII SMK Muhammadiyah 1 Wates tahun ajaran 2016/2017 sebanyak 188 siswa. Sampel penelitian berjumlah 129 siswa. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Metoda analisis data yang digunakan adalah regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh prestasi belajar terhadap kesiapan kerja, (2) tidak terdapat pengaruh gender terhadap kesiapan kerja, (3) terdapat pengaruh keaktifan organisasi terhadap kesiapan kerja, (4) tidak terdapat pengaruh pendidikan orang tua terhadap kesiapan kerja, (5) tidak terdapat pengaruh pendapatan orang tua terhadap kesiapan kerja, (6) terdapat pengaruh prestasi belajar, gender, keaktifan organisasi, pendidikan orang tua dan pendapatan orang tua terhadap kesiapan kerja.

Tabel 2.1
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

No	Item	Peneliti		Persamaan	Perbedaan
		Terdahulu	Sekarang		
1.	Judul	Stevani (2012) Pengaruh Pengalaman Praktik, Prestasi Belajar dasar Kejuruan dan Dukungan Orang Tua Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK	Riris Dwi Sulistyarningsih (2018) Peran Praktik Industri, Keaktifan Organisasi, Dukungan Orang tua dan Soft Skill Dalam Menunjang Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Kelas XI SMK Dharma Wanita Gresik		

	Variabel Bebas	a. Praktik Industri b. Ketrampilan Siswa	a. Praktik Industri b. Keaktifan Organisasi c. Dukungan Orang tua d. Soft Skill	a. Praktik Industri	a. Keaktifan Organisasi b. Dukungan Orang tua c. Soft Skill d. Ketrampilan Siswa
	Variabel Terikat	Kesiapan Kerja	Kesiapan Kerja	Kesiapan Kerja	
	Teknik Analisis	Regresia Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	
2.	Judul	Ahmad Awaludin Baiti dan Sudji Munadi (2014) Pengaruh Pengalaman Praktik, Prestasi Belajar dasar Kejuruan dan Dukungan Orang Tua Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK.	Riris Dwi Sulistyarningsih (2017) Peran Praktik Industri, Keaktifan Organisasi, Dukungan Orang tua dan Soft Skill Dalam Menunjang Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Kelas XI SMK Dharma Wanita Gresik		
	Variabel Bebas	a. Praktik Industri b. Prestasi Belajar c. Dukungan Orang Tua	a. Praktik Industri b. Keaktifan Organisasi c. Dukungan Orang tua d. Soft Skill	a. Praktik Industri b. Dukungan Orang Tua	a. Prestasi Belajar b. Keaktifan Organisasi c. Soft Skill
	Variabel Terikat	Kesiapan Kerja	Kesiapan Kerja	Kesiapan Kerja	
	Teknik Analisis	a. Analisis Linier Sederhana b. Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Regresi Linier Berganda	Analisis Linier Sederhana
3.	Judul	Tira Fatma Krisnamurti (2017) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja Siswa SMK	Riris Dwi Sulistyarningsih (2018) Peran Praktik Industri, Keaktifan Organisasi, Dukungan Orang tua dan Soft Skill Dalam Menunjang Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Kelas XI SMK Dharma Wanita Gresik		
	Variabel Bebas	a. Prestasi Belajar b. Gender c. Keaktifan Organisasi d. Pendidikan Orang Tua e. Pendapatan Orang Tua	a. Praktik Industri b. Keaktifan Organisasi c. Dukungan Orang tua d. Soft Skill	a. Keaktifan Organisasi b. Dukungan Orang Tua	a. Prestasi Belajar b. Praktik Industri c. Gender d. Pendidikan Orang Tua e. Pendapatan Orang Tua f. Dukungan Orang Tua g. Soft Skill
	Variabel Terikat	Kesiapan Kerja	Kesiapan Kerja	Kesiapan Kerja	
	Teknik	Regresi Linier	Regresi Linier	Regresi Linier	

	Analisis	Berganda	Berganda	Berganda	
--	----------	----------	----------	----------	--

Sumber data : Diolah sendiri

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi- fungsi manajemen. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Dalam manajemen terdapat beberapa unsur manajemen yang terdiri dari man, money, methods, materials, machine and market. Supaya unsur-unsur manajemen tersebut lebih berdaya, berhasil guna integrasi, dan terkoordinasi dalam mencapai tujuan yang optimal, maka pimpinan perusahaan dengan wewenangnya sebagai pimpinan harus bisa mengatur ya melalui proses dari urutan dan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dijelaskan beberapa pengertian Manajemen menurut para ahli.

Menurut Hasibuan (2011:2) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya manusia mendefinisikan bahwa : “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Munurut Rivai (2010:2) pengertian manajemen adalah : “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan”. Manajemen juga sering dikatakan sebagai suatu seni karena adanya penerapan pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai suatu tujuan.

Sedangkan manajemen sebagai ilmu karena di dalam manajemen ada penggunaan teknik manajemen. Oleh karena itu manajemen dikatakan sebagai ilmu seni.

Dari sejumlah pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses atau kegiatan mulai dari Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling (POAC) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien

2.2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang paling penting guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya, oleh karena itulah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan pada pengelolaan manusia bukan pada sumber daya yang lainnya. Secara umum manajemen mencakup bidang yang sangat luas, salah satu bagiannya adalah manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan diri pada peranan dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan hal yang penting karena sumber daya manusia berkaitan langsung dengan proses produksi dalam perusahaan, yaitu dimana manusia yang akan menggunakan dan memanfaatkan unsur sumber daya lainnya seperti money, material, machine, method dan market demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu kita perlu mengetahui terlebih dahulu pengertian dari manajemen sumber daya manusia. Ada beberapa ahli yang mengemukakan pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, sebagai

berikut :Dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut Hasibuan (2011:22), Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu :“Ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”.

Dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut Mangkunegara (2010:2), Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu :“Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Dikutip dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia, menurut Sedarmayanti (2009:13), Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu : “Kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian”. Berdasarkan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja yang efektif sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan baik.

2.2.1.2. Fungsi Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan dasar dari pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mencapai

tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:21) fungsi- fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan SDM adalah perencanaan tenaga kerja serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan norma- norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab- sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang- undang No. 12 Tahun 1964.

2.2.2. Kesiapan Kerja

2.2.1.1. Definisi Kesiapan Kerja

Kesiapan menurut kamus psikologi adalah “Tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktikkan sesuatu” (Chaplin, 2006: 419). Dikemukakan juga bahwa “kesiapan meliputi kemampuan untuk menempatkan dirinya jika akan memulai serangkaian gerakan yang berkaitan dengan kesiapan mental dan jasmani”. Menurut Dalyono (2005: 52) “Kesiapan adalah kemampuan yang cukup baik fisik dan mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental, memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan”, sedangkan menurut Oemar Hamalik (2008:94) “kesiapan adalah tingkatan atau keadaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan perorangan pada tingkatan pertumbuhan mental, fisik, sosial dan emosional”. Berdasarkan pendapat tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa Kesiapan Kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan. Kesiapan Kerja meliputi keinginan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dan mengusahakan suatu kegiatan tertentu, dalam hal ini bergantung pada tingkat kematangan, pengalaman masa lalu, keadaan mental dan emosi seseorang. peserta didik yang dikatakan mempunyai Kesiapan Kerja apabila peserta didik tersebut memiliki kesiapan sebagai berikut:

1. Kesiapan Fisik Dan Mental
2. Kemampuan Kerja

3. Disiplin Kerja
4. Tanggung Jawab
5. Bekerja Sama Dengan Orang Lain
6. Informasi Dunia Kerja

2.2.3. Praktek Industri

2.2.3.1. Definisi Praktek Industri

Proses penyiapan siswa agar mempunyai kesiapan kerja kurang maksimal apabila dilakukan hanya disekolahan saja. Kerjasama dengan pihak lain seperti dunia industri dan dunia usaha (DU/DI) sangat diperlukan untuk mendukung kesiapan kerja siswa. Praktik Industri diharapkan akan dapat memberikan ilmu pengetahuan kepada siswa tentang kondisi dunia kerja yang sesungguhnya dan pelaksanaan kegiatan ini merupakan suatu pelatihan bagi siswa untuk meningkatkan kemampuan baik dalam hal pengetahuan maupun keterampilan yang sesuai dengan bidang keahlian.

Menurut Hamalik (2008: 21) praktik industri atau di beberapa sekolah disebut dengan *On The Job Training* (OJT) merupakan modal pelatihan yang diselenggarakan di lapangan, bertujuan untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerjaan. Praktik dunia industri (DU/DI) sangatlah dibutuhkan, karena dengan program ini diharapkan siswa akan mendapatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan sehingga siswa akan lebih siap memasuki dunia kerja.

Praktik Industri diarahkan pada pencapaian kemampuan profesional sesuai dengan tuntutan jabatan pekerjaan-pekerjaan yang berlaku di lapangan pekerjaan.

Program pendidikan ini dapat tercapai jika ada kerja sama yang saling membutuhkan antara Dunia Pendidikan dan Dunia Kerja kemampuan professional tidak akan tercapai tanpa adanya peran dari dunia kerja karena DU/DI yang paling mengerti standar tenaga kerja yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Sehingga SMK diharapkan mampu menjalin kerja sama dengan dunia kerja, kerja sama ini meliputi perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pemasangan tamatan yang terangkum dalam program Praktik Industri. Dari berbagai pendapat di atas menunjukkan bahwa Praktik Industri adalah suatu program praktik keahlian produktif yang bersifat wajib tempuh bagi siswa SMK yang dilakukan di dunia usaha atau dunia industri serta memiliki konsep tersendiri dalam pelaksanaannya dan mempunyai tujuan untuk meningkatkan kecakapan bekerja siswa.

2.2.3.2. Tujuan Praktik Industri

Program Praktik Industri di SMK bertujuan agar siswa memperoleh pengalaman langsung bekerja pada industri yang sebenarnya. Oemar Hamalik mengemukakan “secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan berdisiplin yang baik” (Hamalik,2008:16). Dengan demikian kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan siswa agar memiliki rasa siap memasuki dunia kerja. Tujuan Praktik Industri juga tertuang dalam Depdikbud (1997:7) yang dikutip dari Wijayanti: 2010 adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan kejuruan melalui peran serta institusi pasangan (DU/DI).

2. Menghasilkan tamatan yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan pekerjaan.
 3. Menghasilkan tamatan yang memiliki pengetahuan keterampilan dan sikap yang menjadi bekal dasar pengembangan dirinya secara berkelanjutan.
 4. Memberi pengetahuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan.
 5. Meningkatkan efisiensi penyelenggaraan Pendidikan Menengah Kejuruan melalui pendayagunaan sumber daya pendidikan yang ada di dunia kerja.
- (Depdikbud, 1997 : 7)

2.2.4. Dukungan Orang Tua

2.2.4.1. Definisi Dukungan Orang Tua

Lingkungan keluarga merupakan suatu tempat di mana anak berinteraksi sosial dengan orangtua yang paling lama sehingga upaya dalam meningkatkan prestasi belajar difokuskan pada keluarga kemudian sekolah (Suryanto, 2008, p.1). Keluarga merupakan lembaga pendidikan utama yang berada di luar sekolah yang memberikan andil utama dan mendasar di dalam pembentukan sikap, kepribadian, dan kebiasaan.

Menurut Hasbullah (2011) orang tua adalah orang yang pertama dan utama yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan hidup dan pendidikan. Oleh karena itu para orang tua hendaknya memperhatikan perkembangan anak agar dapat berkembang sesuai usianya. Didalam keluarga tempat dimana orang tua mendidik anaknya untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan anak

untuk mengikuti dan melanjutkan pendidikan formal. Dukungan orang tua mengacu pada dukungan sosial.

Menurut Uchino (dalam Sarafino & Smith, 2011), dukungan sosial adalah kenyamanan, kepedulian, penghargaan, maupun bantuan dalam bentuk lainnya yang diterima individu dari orang lain ataupun kelompok. Taylor (dalam Saputri & Indrawati, 2011) menjelaskan, dukungan sosial akan lebih berarti bagi seseorang apabila diberikan oleh orang-orang yang memiliki hubungan signifikan dengan individu yang bersangkutan, seperti halnya dukungan yang diperoleh dari orangtua, pasangan (suami atau istri), anak dan kerabat keluarga lainnya. Tanggung jawab pendidikan yang perlu disadarkan dan dibina oleh kedua orangtua terhadap anak antara lain

1. Memelihara dan membesarkannya.
2. Melindungi dan menjamin kesehatannya baik secara jasmaniah maupun rohaniah dari berbagai gangguan penyakit atau bahaya lingkungan yang membahayakan dirinya.
3. Mendidiknya dengan berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan yang berguna bagi hidupnya.
4. Membahagiakan anak untuk hidup di dunia dan akhirat dengan memberinya pendidikan agama sesuai dengan ketentuan Allah sebagai tujuan akhir hidup muslim

Jadi dukungan orang tua adalah sesuatu yang diberikan dari orang tua kepada anak berupa pemenuhan kebutuhan dasar anak seperti perhatian, rasa

aman, perhatian, sarana dan prasarana untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan emosional anak.

Dalam perkembangan mentalnya anak usia SMK yaitu usia 16-18 tahun masih mengalami perkembangan sehingga memerlukan bimbingan dari orang – orang di sekitarnya terutama orang tua. Dukungan orang tua berupa dukungan materi maupun moral akan mempengaruhi kesiapan mental mereka untuk mereka memasuki dunia kerja. Hal yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah dukungan orang tua untuk menciptakan keadaan yang nyaman dan tenang, pemenuhan kebutuhan baik moral maupun materiil untuk kenyamanan anak belajar. Orang tua dipilih karena memiliki hubungan kedekatan sangat tinggi terhadap anak dan menentukan kesuksesan seorang anak. Orang tua menjadi sangat dominan di sebuah keluarga sebagai pengawal perkembangan psikologi anak menuju kematangannya. Didalamnya fungsi orang tua adalah memberikan perhatian, dukungan serta kasih sayang pada putra – putrinya agar dapat menjadi pribadi yang matang dalam menghadapi kehidupannya kelak.

2.2.5. Organisasi

2.2.5.1. Definisi Organisasi

Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri Rivaidan dan Mulyadi, (2013: 169-170). Menurut Rivai dan Mulyadi (2013: 171) perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu kelompok tertentu. Hal ini meliputi aspek yang ditimbulkan oleh pengaruh organisasi terhadap manusia ataupun sebaliknya. Dari pendapat

diatas dapat diuraikan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mempelajari tentang interaksi antarmanusia dalam organisasi yang meliputi studi secara sistematis tentang perilaku, struktur dan proses di dalam organisasi serta mencakup teori, metode dan prinsip-prinsip dari berbagai disiplin guna mempelajari persepsi individu dan tindakan-tindakan saat bekerja dalam kelompok dan didalam organisasi secara menyeluruh sehingga mencapai tujuan organisasi.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan mempunyai kewajiban dan tanggung jawab mendidik, melatih, membina, dan membekali para siswa sebagai generasi penerus perjuangan bangsa dan pembangunan nasional. Sesuai dengan Tap MPR No.IV/MPR/1978, pembinaan dan pengembangan siswa perlu diarahkan untuk mempersiapkan kader penerus perjuangan bangsa dan pembangunan nasional dengan memberikan bekal keterampilan, kepemimpinan, kesegaran jasmani, daya kreasi, patriotisme, idelisme, kepribadian, dan budi pekerti luhur. Menurut Dwibawa dan Riyanto (2008: 26) OSIS dibentuk mempunyai tujuan utama, yaitu:

1. Menghimpun ide, pemikiran, bakat, kreativitas, serta minat para siswa kedalam salah satu wadah yang bebas dari berbagai pengaruh negatif dari luar sekolah.
2. Mendorong sikap, jiwa, dan semangat kesatuan dan persatuan diantara para siswa sehingga timbul suatu kebanggaan untuk mendukung peran sekolah sebagai tempat terselenggaranya proses belajar mengajar.

3. Sebagai tempat dan sarana untuk berkomunikasi, menyampaikan pikiran dan gagasan dalam usaha untuk lebih mematangkan kemampuan berpikir, wawasan, dan pengambilan keputusan.

2.2.6. *Soft Skill*

2.2.6.1. Definisi *Soft Skill*

Soft skills sendiri jika dipandang secara sempit akan memiliki pemaknaan tersendiri. Menurut Elfindri (2010: 95) “unsur-unsur *soft skills* yang membuat kita sempurna diantaranya: taat beribadah, keterampilan berkomunikasi, terbentuknya sikap tanggung jawab, kejujuran dan tepat waktu, pekerja keras, terbiasa bekerja kelompok, keterampilan berumahtangga dan visioner”. *Soft skills* memiliki berbagai macam variasi yang termuat didalamnya elemen-elemen.

Menurut Widhiarso (2009) “menjelaskan beberapa jenis *soft skills* yang terkait dengan kesuksesan dalam dunia kerja berdasarkan dari hasil penelitian, diantaranya: kecerdasan emosi, gaya hidup sehat, dan berkomunikasi efektif”. Banyak sekali penelitian dan opini para ahli yang bertujuan untuk menentukan *soft skills* khusus yang perlu diimplementasikan di lembaga-lembaga pendidikan. Hasil penelitian IPB menyebutkan bahwa *soft skills* memiliki tujuh elemen atau nilai. Ketujuh elemen atau nilai *soft skills* IPB tersebut adalah keunggulan akademik, spiritualisme, gigih, peduli, senang bekerjasama, bertanggungjawab, komitmen (Sailah, 2008:20-21). *Soft skills* sangatlah diperlukan oleh lulusan SMK atau lulusan perguruan tinggi dalam pemanfaatan didalam perencanaan dan proses pencarian pekerjaan dan kesuksesan dalam berkarir. Hal ini mengindikasikan bahwa *soft skills* menentukan kecepatan lulusan

dalam mendapatkan pekerjaan, selain didukung oleh *hard skills*. Apabila dilihat dan dicermati dalam kenyataannya, kebutuhan *soft skills* dan *hard skills* di dunia kerja/usaha berbanding terbalik dengan pengembangan disistem pendidikan. Dunia pendidikan perlu adanya pergeseran paradigma berfikir dan bertindak dari yang focus hanya pada *hard skills* saja menjadi menyeimbangkan antara *hard skills* dengan *soft skills* dalam mendapatkan kerja, meniti karir dalam pekerjaannya dan untuk berwirausaha sendiri. Dapat dikatakan bahwa *hard skills* lulusan tidak bermakna besar bila miskin *soft skills*. *Hard skills* sendiri tidak menuntun seseorang pada pengakuan, promosi dan lebih penting lagi adalah peluang. Jadi *hard skills* itu penting demikian *soft skills*.

2.2.6.2. Pengukuran *Soft Skills*

Pengukuran *soft skills* akan mengarah pada karakteristik yang sifatnya internal dan manifes pada diri individu seperti dimensi afektif, motivasi, interes atau sikap. Pengukuran terbagi menjadi dua jenis yaitu pelaporan diri (*self-report*) dan proyeksi (*projective*). Berikut ini adalah pengukuran *soft skills* menurut Wahyu Widhiarso (2009), diantaranya:

1. *Self report*, merupakan sekumpulan stimulus berupa pertanyaan-pertanyaan atau daftar deskripsi diri yang direspon oleh individu.
2. *Checklist*, adalah jenis alat ukur afektif atau perilaku yang memuat indikator, biasanya kata sifat atau perilaku yang diisi oleh seorang penilai (*rater*).
3. Pengukuran performansi, merupakan pengukuran terhadap proses atau hasil kerja individu terhadap tugas yang diberikan.

2.2.7. Hubungan antar Variabel

2.2.7.1. Hubungan Praktek Industri dengan Kesiapan Kerja

Pengalaman Praktik Kerja Industri merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi Kesiapan Kerja. Menurut Chalpin (2006:179) pengalaman adalah pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari praktik atau dari luar usaha belajar. Pengalaman di dunia kerja sangat dibutuhkan oleh peserta didik pada saat mulai bekerja setelah lulus.

Menurut Uno (2010: 10) motivasi memasuki dunia kerja timbul karena adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, adanya penghormatan atas diri, adanya lingkungan yang baik, dan adanya kegiatan yang menarik. Dengan demikian hubungan praktek industri dengan kesiapan kerja menunjukkan kecenderungan bersifat positif.

2.2.7.2. Hubungan Dukungan Orang Tua dengan Kesiapan Kerja

Dukungan seseorang yang berada didalam lingkungannya dalam keadaan tertentu dapat mempengaruhi keadaan tersebut baik hasilnya maupun hanya kondisi dan akan memberikan keuntungan emosional bagi anak yang diberi dukungan.

Menurut Lee dan Detels (2007), dukungan orang tua dapat dibagi menjadi dua hal, yaitu dukungan yang bersifat positif dan dukungan yang bersifat negatif. Dukungan positif adalah perilaku positif yang ditunjukkan oleh orang tua, dan dukungan yang bersifat negatif adalah perilaku yang dinilai negatif yang dapat mengarahkan pada perilaku negatif anak. Dengan perhatian orang tua diharapkan

dapat memberikan semangat belajar dan berusaha untuk meraih prestasi atau cita-cita.

Pemaparan diatas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa (2017) menunjukkan Tidak ada korelasi dan nirsignifikan antara dukungan orang tua dengan kesiapan kerja siswa-siswi SMK Negeri 1 Tenggarong, hal ini karena terdapat banyak hal yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja siswa-siswi SMK bukan hanya faktor dukungan orang tua saja. Dengan demikian hubungan dukungan orang tua dengan kesiapan kerja siswa bersifat negatif.

2.2.7.3. Hubungan Organisasi dengan Kesiapan Kerja

Organisasi merupakan salah satu kegiatan yang diikuti oleh siswa kelas X dan XI di SMK Dharma Wanita Gresik, sehingga menambah keahlian lain mereka seperti *public Speaking* dan bergaul dengan banyak Orang. Para anggota secara individual dianggap sebagai agen perubahan sekaligus bertindak sebagai contoh bagi siswa yang tidak mengikuti organisasi secara langsung.

Menurut Nedi dalam kutipan Rahmat (2013: 2), ada 80% kesuksesan di dunia kerja dan usaha ditentukan oleh faktor non akademik sedangkan sisanya sebesar 20% adalah faktor akademik yang berkontribusi terhadap kesuksesan di dunia kerja. Apabila kemampuan di bidang akademik dan kemampuan di bidang non akademik berjalan serasa serasi maka terbentuklah suatu kesiapan kerja yang baik

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa dengan mengikuti organisasi, siswa akan memperoleh banyak manfaat antara lain memiliki keterampilan dan kecakapan hidup pribadi yang diperlukan untuk berhubungan

dengan orang lain, kelompok ataupun bermasyarakat yang sesuai dengan norma, menambah wawasan dan memiliki kepercayaan diri untuk berbaaur didepan umum. Dengan organisasi diharapkan prestasi belajar siswa akan meningkat sesuai yang diinginkan pihak sekolah. Dengan demikian hubungan keaktifan organisasi terhadap kesiapan kerja siswa bersifat positif

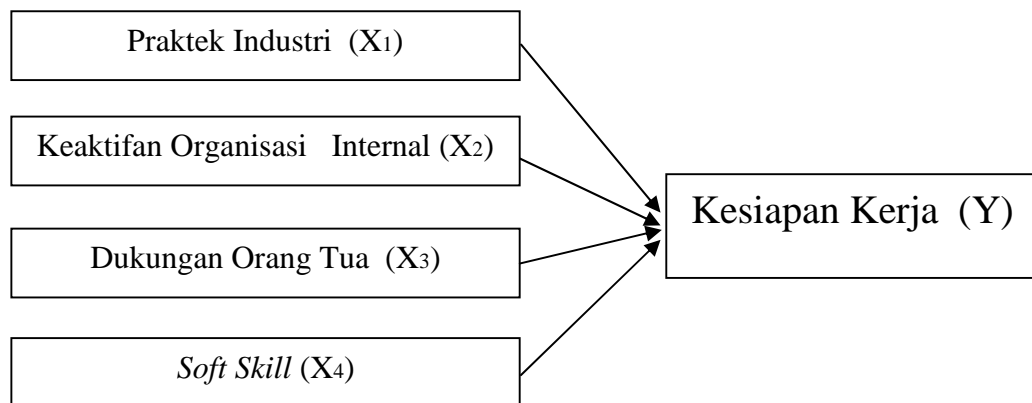
2.2.7.4. Hubungan *Soft Skill* dengan Kesiapan Kerja

Sailah (2008:19) menjelaskan bahwa pemenuhan akan kebutuhan *soft skill* lulusan SMK, dalam rangka mengatasi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh lulusan dengan kebutuhan dunia kerja yang semakin kompleks menjadi bagian penting dalam panggung pen-didikan. Selain keterampilan vokasi, peserta didik belum sepenuhnya memiliki sederetan kompetensi untuk memasuki dunia kerja, karena berbagai tuntutan dunia usaha dan industri akan keterampilan yang semakin beragam. Para pekerja tidak hanya dituntut dalam keterampilan kejuruan semata, melainkan keterampilan *interpersonal* dan *intrapersonal* jugamenjadi bagian penting dalam seleksi pekerja di perusahaan

Purwanto (2008:13) mengemukakan bahwa kemampuan *soft skills* sangat di-butuhkan didunia Industridan sangat menentukan untuk bisa diterima dalam dunia kerja. Kemampuan itu antara lain, kepemimpinan, kreativitas, manajerial. Dengan demikian lulusan SMK harus menguasai *soft skills* karena tuntutan kerja dan tantangan kerja sekaligus menjelaskan bahwa hubungan antara soft skill dengan kesiapan kerja siswa bersifat positif.

2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas dan untuk guna memudahkan menganalisa suatu penelitian maka variable dependen (Y) yang digunakan yaitu Kesiapan Kerja, sedangkan variable independen (X) yang digunakan adalah Praktek Industri (X₁), Keaktifan Organisasi (X₂), Dukungan Orang Tua (X₃) dan *Soft Skill* (X₄). Berikut ini digambarkan kerangka konseptual:



Keterangan :

————→ = Parsial

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh Praktek Industri terhadap kesiapaan kerja siswa SMK DHARMA WANITA di Kota Gresik
- H2 : Diduga terdapat pengaruh dukungan Orang Tua terhadap kesiapaan kerja siswa SMK DHARMA WANITA di Kota Gresik

- H3 : Diduga terdapat pengaruh keaktifan siswa dalam Organisasi terhadap kesiapan kerja siswa SMK DHARMA WANITA di Kota Gresik
- H4 : Diduga terdapat pengaruh *Soft Skill* siswa terhadap kesiapan kerja siswa SMK DHARMA WANITA di Kota Gresik