

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Latar Belakang Teori

2.1.1. Praktik Kerja Lapangan

PKL merupakan suatu istilah yang tentunya sangat dikenal khususnya dikalangan mahasiswa lembaga pendidikan profesi. PKL adalah singkatan dari pengalaman kerja lapangan. Program PKL menawarkan pengalaman kerja yang berharga kepada siswa. Selain itu, siswa juga belajar bagaimana bekerja dan belajar di tempat kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuan siswa.

PKL merupakan kegiatan yang melibatkan langsung mahasiswa dalam dunia kerja. PKL dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga profesional yaitu mahasiswa diharapkan dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama PKL. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2020 tentang Praktik Kerja Lapangan bagi peserta didik bahwa Praktik Kerja Lapangan yang selanjutnya disingkat PKL adalah pembelajaran bagi peserta didik pada SMK/MAK, SMALB, dan Lembaga Kursus Pelatihan yang dilaksanakan melalui praktik kerja di dunia kerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan dunia kerja. Selanjutnya pada Kepmendikbudristek Nomor 262/M/2022 ditetapkan bahwa PKL merupakan salah satu mata pelajaran sebagai wahana pembelajaran di dunia kerja (termasuk *teaching factory*). Kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) merupakan kegiatan untuk meningkatkan profesionalitas bagi para tamatan, sehingga mereka menghadapi dunianya sudah memiliki kesiapan mental dan siap dilatih dalam keperluan profesi, karena itu kegiatan Praktik Kerja Lapangan mutlak diperlukan untuk dapat mempersiapkan profesionalitas lulusan, (Fitriana dan Latief, 2019, p. 56)

Menurut (Hamalik, 2019, p. 88) Pelatihan lapangan atau di sekolah, sering disebut pelatihan di tempat kerja, merupakan model pelatihan yang bertujuan untuk memberikan keterampilan yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan tertentu sesuai dengan kebutuhan keterampilan karyawan. Hal ini sangat berguna sekali bagi para siswa untuk dapat beradaptasi dan siap terjun ke dunia kerja, sehingga di dalam bekerja nantinya dapat sesuai dengan tuntutan dunia kerja. Kegiatan Praktik Kerja Lapangan membantu peserta didik untuk menerapkan hasil belajar yang diperoleh di sekolah serta sebagai sarana bagi siswa untuk memperoleh pengalaman nyata bekerja sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Menurut (Chotimah, 2020) Pelatihan kerja lapangan merupakan suatu kegiatan yang dahulu dikenal dengan nama Pendidikan Sistem Ganda (PSG), yaitu pelatihan di sekolah dan pelatihan di dunia industri agar sesuai dengan keterampilan dan persyaratan yang diperoleh di sekolah dan dunia industri, selanjutnya menurut (Syaila, 2017, p. 144) Praktik kerja lapangan ialah sebuah bentuk program pendidikan Pelatihan kejuruan yang menggabungkan program pendidikan berbasis sekolah dengan program manajemen keterampilan dan kompetensi secara sistematis dan terkendali melalui pengalaman langsung dalam kehidupan profesional atau di industri (DUDI).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Praktik Kerja Lapangan merupakan suatu bentuk pelatihan keterampilan dimana siswa yang telah belajar secara teoritis di sekolah kemudian mempraktikkan di kehidupan kerja.

2.1.1.1 Manfaat Praktik Kerja Lapangan

Menurut (Hamalik, 2019, p. 109) PKL memiliki beberapa manfaat bagi peserta didik sebagai berikut:

1. Menyediakan kesempatan kepada peserta didik untuk melatih keterampilan manajemen dalam situasi lapangan yang aktual.

2. Memberikan pengalaman-pengalaman praktis kepada peserta didik sehingga hasil pelatihan bertambah kaya dan luas.
3. Peserta didik berkesempatan memecahkan berbagai masalah manajemen di lapangan dengan memanfaatkan kemampuannya.
4. Mendekatkan dan menjembatani penyiapan peserta didik untuk terjun ke bidang tugasnya setelah menempuh program pelatihan tersebut.

Manfaat lain dikemukakan oleh (Wibowo, 2019, p. 56) sebagai berikut:

1. Hasil peserta didik akan lebih bermakna, karena setelah tamat akan memiliki bekal keahlian untuk terjun ke lapangan kerja sehingga dapat meningkatkan taraf kehidupannya dan untuk bekal pengembangan dirinya secara berkelanjutan.
2. Rentang waktu untuk mencapai keahlian profesional menjadi lebih singkat karena setelah selesai PKL tidak memerlukan latihan lanjut untuk mencapai tingkat keahlian siap pakai.
3. Keahlian profesional yang diperoleh melalui PKL dapat mengangkat harga dan rasa percaya diri tamatan, yang ada pada akhirnya nanti akan mendorong mereka untuk meningkatkan keahlian yang lebih tinggi.

2.1.1.2. Indikator Praktik Kerja Lapangan

Adapun menurut (Fitriana dan Latief, 2019, p. 76) menyebutkan ada beberapa indikator Praktik Kerja Lapangan yaitu:

1. Lama waktu atau masa PKL

Selama mengikuti kegiatan PKL dengan batas waktu yang sudah disepakati antara mahasiswa dan perusahaan, jika mahasiswa mengikuti lama waktu magang sesuai dengan kesepakatan maka mahasiswa akan melaksanakan pekerjaan selama magang dengan benar karena sudah mengenal bagaimana cara kerja di perusahaan tersebut.

2. Pengetahuan

Selama proses magang, mahasiswa akan mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh dunia usaha, sehingga mahasiswa mendapatkan pengalaman nyata dan merasakan dunia kerja. Dengan hasil magang mahasiswa dapat diperluas dengan adanya pekerjaan yang diberikan kepada mahasiswa selama di lapangan dan akan menambah pengetahuan mahasiswa tentang dunia kerja.

3. Keterampilan

Setelah siswa mempelajari teori di kampus, mahasiswa dapat mempraktikkannya di lapangan atau tempat magang. Selama magang, mahasiswa dapat lebih mengembangkan keterampilannya dengan ilmu yang dimilikinya sehingga mahasiswa mendapatkan pengalaman yang nantinya dapat digunakan sebagai bekal saat memasuki dunia kerja.

4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Dalam kehidupan kerja nyata, berbagai masalah pasti muncul. Program magang memungkinkan mahasiswa untuk mengetahui dan merasakan permasalahan yang muncul di lapangan sehingga mahasiswa akan berusaha memecahkannya serta dengan kegiatan magang mahasiswa akan di perkenalkan dengan peralatan apa saja yang digunakan saat melaksanakan magang.

2.1.2. Self Efficacy

Self efficacy adalah suatu keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu. *Self efficacy* yaitu hasil dari interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri dan kemampuan secara personal, pengalaman serta pendidikan. Menurut (Ghufron, 2016, p. 75) mengatakan bahwa *self efficacy* adalah hasil

proses kognitif berupa keputusan keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut (Sebayang, 2017, p. 338) *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyesuaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun menurut (Nurlaili, 2018, p. 440). *self efficacy* adalah seseorang percaya pada kemampuannya dalam menyelesaikan sesuatu dan yakin bahwa ia mampu melakukan sesuatu untuk menyelesaikan permasalahannya. Kemudian menurut (Myers, 2018, p. 72) Self efficacy merupakan sebuah bentuk perasaan atas kompetensi individu dalam menjalankan sebuah pekerjaan atau tanggung jawab. (Habibah, 2023, p. 145). Self-efficacy adalah hasil dari proses kognitif seperti keputusan, keyakinan, atau harapan yang saling terkait dengan sejauh mana individu percaya bisa melaksanakan tindakan atau tugas yang perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Kesimpulan yang dapat diambil penulis dari beberapa pendapat para ahli bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan tugas atau tindakan untuk memecahkan masalah atau permasalahan dan yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan permasalahannya. atau keyakinan dalam diri seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki bahwa ia mampu melakukan sesuatu atau mampu mengatasi situasi bahwa dia akan berhasil melakukannya

2.1.2.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut (Nurlaili, 2018, p. 451) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Keberhasilan yang akan didapatkan dalam meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki seseorang, sebaliknya jika mengalami kegagalan maka menurunkan *self efficacy*. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih besar karena faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacy* dan jika keberhasilannya terdapat hambatan yang besar dan hasil dari perjuangan sendiri maka itu membawa pengaruh pada peningkatan *self efficacy*.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*)

Keberhasilan pengalaman ini memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self efficacy* tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling dan *self efficacy* tidak terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Informasi (*Information*)

Dengan adanya informasi ini bisa membuat lebih fokus untuk memberikan upaya yang terbaik dalam mengatasi keraguan diri. Informasi yang disampaikan secara verbal oleh seseorang tentang kemampuan yang biasanya berpengaruh digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa cukup melakukan suatu tugas dan membantu tujuan yang diinginkan.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional (*Physiological and Emotional States*)

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai dengan ketegangan dan tidak

merasakan adanya keluhan atau gangguan lainnya. *Self efficacy* yang tinggi biasanya ditandai dengan rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya *self efficacy* yang rendah ditandai dengan tingkat stres dan kecemasan yang tinggi.

2.1.2.2. Indikator *Self Efficacy*

Menurut (Ghufron, 2016, p. 94) terdapat tiga indikator yang ada pada self efficacy yaitu :

1. Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*)

Indikator ini mengacu pada tingkat kesulitan tugas yang dirasa mampu atau tidak mampu dilakukan oleh seseorang. Ketika seseorang menghadapi tugas yang diurutkan berdasarkan tingkat kesulitan, efikasi diri mereka dibatasi dengan memulai tugas dengan tingkat kesulitan rendah, tingkat kesulitan sedang, atau bahkan tingkat kesulitan tinggi.

2. Generalisasi (*Generality*)

Indikator ini mengacu pada ranah tugas, sejauh mana orang tersebut mengandalkan generalisasi tugas dan pengalaman sebelumnya ketika dihadapkan pada suatu tugas atau tugas, misalnya apakah orang tersebut dapat menjadikan pengalaman tersebut sebagai hambatan atau pelajaran. dan menggunakan kegagalan. motivasi untuk melanjutkan.

3. Kekuatan (*Strength*)

Indikator ini mengacu pada kepercayaan diri, yang berkaitan dengan kemampuan menunjukkan fleksibilitas dalam pelaksanaan tugas dan menjaga konsistensi dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan.

2.1.3. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan akan ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Menurut (Agustian, 2018, p. 62) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut (Triastuti, 2019, p. 107) Kompetensi merupakan suatu karakteristik mendasar seseorang yang dikaitkan dengan efektivitas kinerja seseorang atau karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan sebab-akibat dengan kriteria yang digunakan sebagai pembanding. Adapun menurut (Gultom, 2019, p. 231) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. (Sutrisno, 2016, p. 203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Selanjutnya menurut (Wibowo, 2019, p. 271) menyatakan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu

pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas penulis menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2.1.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Agustian, 2018, p. 83) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Kepercayaan terhadap diri sendiri dan orang lain sangat mempengaruhi perilaku. Jika orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan mencoba menemukan cara-cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan diberbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah terlibat dalam organisasi yang besar dan kompleks kemungkinan besar tidak akan mengembangkan kecerdasan organisasi untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut..

4. Karakteristik

Kepribadian dalam kepribadian mencakup banyak faktor, beberapa diantaranya sulit diubah. Namun, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak bisa diubah. Faktanya, kepribadian seseorang dapat berubah seiring berjalannya waktu. Orang bereaksi dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan disekitar mereka.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya Organisasi Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.

- b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi, misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.1.3.2. Indikator Kompetensi

Beberapa indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut (Gultom, 2019, p. 247) sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam domain kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui bagaimana mengenali pembelajaran dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik di perusahaan secara efisien dan efektif sesuai dengan kebutuhan yang ada.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman kognitif dan afektif seseorang. Misalnya, seorang pembelajar harus mempunyai pemahaman yang baik tentang ciri-ciri dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu milik seseorang yang melakukan tugas atau pekerjaan yang diberikan. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Standar perilaku yang diterima dan diintegrasikan secara psikologis ke dalam diri seseorang.

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang, tidak senang, suka, tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.1.4. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan keadaan siap seseorang untuk bekerja atau melaksanakan suatu pekerjaan. Siswa yang siap bekerja dianggap siap baik secara mental maupun fisik untuk bekerja dibidangnya. Kesiapan kerja nantinya dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Menurut (Rosara, 2018, p. 54) memaparkan bahwa kesiapan kerja adalah keadaan seseorang yang siap atau mempunyai kompetensi untuk melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan tujuan atau target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, seseorang yang sudah memiliki kesiapan kerja berarti sudah kompeten untuk melakukan pekerjaan dan berupaya mencapai hasil atau target yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut (Eliyani, 2018, p. 47) adalah

kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan masyarakat serta sesuai dengan potensi-potensi siswa dalam berbagai jenis pekerjaan tertentu yang secara langsung dapat diterapkannya.

Berbeda dengan pemaparan (Noviana, 2019, p. 183) yang menyebutkan kesiapan kerja SMK mencakup kemampuan siswa dalam pertimbangan yang logis dan objektif, bersikap kritis, menjunjung tinggi tanggung jawab terhadap pekerjaan atau tugas yang dikerjakan, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan. Lalu (Wibowo .. , 2018, p. 5) menjelaskan bahwa kesiapan kerja adalah suatu kemampuan seseorang untuk dapat melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan ataupun tugas yang didasari dengan keterampilan dan pengetahuan yang mempunyai sikap profesionalisme dan didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut (Liyasari, 2022, p. 20) ialah hakikat kehidupan manusia selama hidup mereka yang selalu melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan yang dimaksud ialah bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya.

Kesimpulan dari uraian di atas, kesiapan kerja merujuk pada keadaan seseorang atau peserta didik yang diakui siap kerja, yaitu siap secara mental dan fisik untuk mencapai hasil atau tujuan yang telah ditentukan tanpa melalui masa adaptasi yang lama. Siswa siap kerja siap bekerja dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimilikinya.

2.1.4.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut (Noviana, 2019, p. 62) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah faktor internal dan faktor sosial yaitu:

1. Faktor internal berasal dari dalam diri seseorang antara lain kematangan fisik dan mental, tekanan untuk berkreasi, minat, bakat, kecerdasan, kemandirian, penguasaan ilmu dan motivasi.
2. Faktor sosial adalah faktor dari luar diri seseorang itu sendiri, antara lain peran masyarakat, keluarga, sarana dan prasarana tempat pendidikan, pengetahuan tentang dunia kerja dan pengalaman kerja.

2.1.4.2. Indikator Kesiapan Kerja

Ada beberapa indikator kesiapan kerja seseorang menurut (Eliyani, 2018, p. 77) meliputi:

1. Tanggung jawab

Yang artinya dapat menyelesaikan tugas dengan tuntas. Tanggung jawab adalah sikap menerima segala resiko atau kesalahan yang terjadi di tempat kerja.

2. Fleksibilitas

Yaitu bisa menyesuaikan diri dilingkungan kerja dan mau menerima segala perubahan dengan cepat, berarti belajar tentang beradaptasi dengan tempat kerja yang dipelajari siswa saat melaksanakan kegiatan kerja.

3. Komunikasi

Yaitu mampu mengikuti perintah dengan baik, mampu menyampaikan pendapat dengan benar, dan mau menerima saran dan juga kritik yang membangun supaya menjadi lebih baik.

4. Pandangan terhadap diri

Yaitu percaya dengan kemampuan yang dimiliki. Keinginan untuk maju merupakan titik tolak munculnya kesiapan yang tinggi untuk bekerja, karena mahasiswa terdorong untuk memperoleh sesuatu yang ingin ditingkatkan, salah satu usaha yang

dilakukan dengan cara mengikuti pelatihan sesuai dengan jurusan ketika menempuh pendidikan atau bidang keahliannya.

5. Kesehatan dan keselamatan saat bekerja

Yaitu menaati peraturan yang menunjang keselamatan kerja. Para mahasiswa memiliki pertimbangan tidak hanya dari satu sudut pandang, tetapi mereka menghubungkannya dengan hal-hal yang rasional dan memikirkannya maka dari itu mahasiswa akan berupaya untuk menaati peraturan tentang keselamatan saat bekerja karena itu penting untuk dirinya sendiri.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Nurussyifa, 2021) yang berjudul “Pengaruh Mata Diklat Produktif Akuntansi, Kompetensi Siswa dan Lingkungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Mediasi Efikasi Diri di SMKN 2 Buduran,”. Penelitian ini diperoleh penyebaran kuesioner kepada 86 Responden. Berdasarkan hasil analisis uji F dan uji T menghasilkan diklat produktif akuntansi, kompetensi siswa, dan efikasi diri mempengaruhi kesiapan kerja. Sedangkan lingkungan keluarga tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Uji pengaruh tidak langsung yaitu efikasi diri bisa memediasi pengaruh kompetensi siswa dan lingkungan keluarga terhadap kesiapan kerja. Namun efikasi diri tidak dapat memediasi pengaruh mata diklat produktif akuntansi terhadap kesiapan kerja.

(Habibah, 2023) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Praktik Kerja Lapangan (PKL), Self Efficacy, dan Internal *Locus of Control* Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMKN Mojoagung Jombang”. Dari penelitian tersebut diperoleh data dari penyebaran kuesioner dari 102 Responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis deTesis persentase dan regresi linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji T dan uji F yang

menghasilkan penelitian menunjukkan bahwa Praktik Kerja Lapangan, *self efficacy*, dan *internal locus of control* secara keseluruhan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

(Chotimah, 2020) meneliti tentang “Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus SMK Muhammadiyah Bobotsari)”. Penelitian ini didapatkan data dari 63 Responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur, hasil dari uji F menunjukkan bahwa Praktik Kerja Lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja. Adapun hasil dari uji R Square (R^2) sebesar 0,765, artinya pengaruh Praktik Kerja Lapangan, motivasi memasuki dunia kerja, dan *self efficacy* terhadap kesiapan kerja siswa sebesar 76,5% dan sisanya 23,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang di luar model regresi dalam penelitian ini.

(Wiharja, 2020) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi”. Penelitian diperoleh data dari 40 Responden. Hasil dari uji t adalah adanya pengaruh yang signifikan antara variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai dari R Square adalah 0.623 atau 62,3%. Disimpulkan bahwa *self efficacy* secara parsial memiliki pengaruh terhadap tingkat kesiapan kerja mahasiswa pendidikan vokasi.

Lalu penelitian yang dilakukan (Hudaniah, 2023) yang berjudul “*Self Efficacy* Dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 5 Malang”. Penelitian ini diperoleh data dari 142 Responden. Hasil dari uji t terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kesiapan kerja. Adapun hasil dari nilai R Square sebesar 0,456 atau 45,6% yang menandakan bahwa *self efficacy* memiliki sumbangan yang efektif terhadap kesiapan kerja pada siswa Sekolah Menengah Kejuruan sebesar 45,6% sedangkan sisanya 54,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

(Ariyanto, 2023) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pembelajaran Kompetensi Dasar Keterampilan, Praktik Kerja Lapangan, dan *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja Siswa di SMK Negeri Takalar Tahun 2023”. Penelitian ini diperoleh dari 123 Responden. Uji F pada penelitian ini ditemukan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan secara simultan.

(Dwijayanti, 2022) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin) Program kelas Alfamidi dan *Self Efficacy* Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Bidang Keahlian Bisnis Daring dan Pemasaran SMK PGRI 13 Surabaya”. Diperoleh data dari penyebaran kuesioner kepada 30 Responden. Metode analisis yang digunakan penelitian ini adalah regresi linier berganda. Kemudian melalui uji F dapat disimpulkan bahwa variabel prakerin dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Adapun hasil dari R Square sebesar 0,464 yang berarti bahwa besarnya kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y yaitu 46,4% dan sisanya 53,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
(Nurussyifa, 2021)	Pengaruh Mata Diklat Produktif Akuntansi, Kompetensi Siswa dan Lingkungan Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Melalui Mediasi Efikasi Diri di SMKN 2 Buduran,	1. Mata diklat produktif akuntansi 2. Kompetensi siswa 3. Lingkungan keluarga 4. Kesiapan kerja 5. Efikasi diri	Analisis regresi linier berganda	1. Kofesien determinasi 94,0% 2. Uji F, semua Variabel mata diklat produktif akuntansi, kompetensi siswa dan lingkungan keluarga berpengaruh positif terhadap kesiapan diri melalui mediasi efikasi diri. 3. Uji t, variabel mata diklat produktif akuntansi, kompetensi siswa dan lingkungan

				keluarga berpengaruh terhadap kesiapan diri melalui mediasi efikasi diri.
(Habibah, 2023)	Pengaruh Praktik Kerja Lapangan (PKL), <i>Self Efficacy</i> , dan Locus of Control Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMKN Mojoagung Jombang	<ol style="list-style-type: none"> 1. PKL 2. Self Efficacy 3. Intern Locus of Control 4. Kesiapan Kerja 	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien determinasi 45,9% 2. Uji F, semua Variabel PKL, <i>self efficacy</i>, dan locus of control berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. 3. Uji t, variabel PKL, <i>self efficacy</i>, dan locus of control berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.
(Chotimah, 2020))	Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Kasus SMK Muhammadiyah Bobotsari)	<ol style="list-style-type: none"> 1. PKL 2. Motivasi memasuki dunia kerja 3. Efikasi diri 4. Kesiapan kerja 	Analisis regresi linier berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 76,5% 2. Uji F, semua Variabel PKL, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. 3. Uji t, variabel PKL, motivasi memasuki dunia kerja, dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja.
(Wiharja, 2020)	Pengaruh Self Efficacy Terhadap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Self efficacy 	Analisis regresi linier	<ol style="list-style-type: none"> 1. Koefisien Determinasi 62,3%

	Kesiapan Kerja Mahasiswa Pendidikan Vokasi.	2. Kesiapan kerja	sederhana	2. Uji t, variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh terhadap kesiapan kerja.
(Hudaniah, 2023) ya	<i>Self Efficacy</i> Dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 5 Malang	1. <i>Self efficacy</i> 2. Kesiapan kerja	Analisis regresi linier sederhana	1. Koefisien Determinasi 45,6% 2. Uji t, variabel <i>self efficacy</i> berpengaruh terhadap kesiapan kerja.
(Ariyanto, 2023)	Pengaruh Pembelajaran Kompetensi Dasar Keterampilan, Praktik Kerja Lapangan, dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kesiapan Kerja Siswa di SMK Negeri Takalar Tahun 2023	1. Pembelajaran kompetensi dasar keterampilan 2. PKL 3. <i>Self efficacy</i> 4. Kesiapan kerja	Analisis regresi linier berganda	1. Koefisien determinasi 19,2% 2. Uji F, semua Variabel pembelajaran kompetensi dasar keterampilan, PKL, dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja. 3. Uji t, variabel pembelajaran kompetensi dasar keterampilan, PKL, dan <i>self efficacy</i> berpengaruh terhadap kesiapan kerja.
(Dwijayanti, 2022)	Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin) Program kelas Alfamidi dan <i>Self Efficacy</i>	1. Prakerin program kelas alfamidi 2. <i>Self efficacy</i> 3. Kesiapan kerja	Analisis regresi linier berganda	1. Koefisien Determinasi 46,4% 2. Uji F, semua Variabel prakerin dan <i>self efficacy</i> berpengaruh

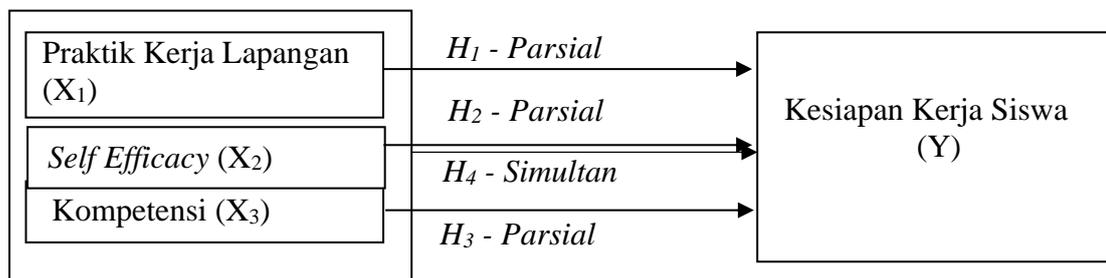
Terhadap
Kesiapan
Kerja Siswa
Kelas XII
Bidang
Keahlian
Bisnis Daring
dan
Pemasaran
SMK PGRI
13 Surabaya

- positif terhadap kesiapan kerja.
3. Uji t, variabel prakerin dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Sumber: Penulis (2024)

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Sumber: Penulis (2024)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi dan juga kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0$ berarti secara parsial Praktik Kerja Lapangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa.

$H_a : \beta_i \neq 0$ berarti secara parsial Praktik Kerja Lapangan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa.

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$ berarti secara parsial *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ berarti secara parsial *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa.

Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$ berarti secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa.

$H_a : \beta_3 \neq 0$ berarti secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa.

Hipotesis 4

$H_0 : \beta_i, \beta_2, \beta_3 = 0$ berarti secara simultan Praktik Kerja Lapangan, *self efficacy* dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa.

$H_a : \beta_i, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ berarti secara simultan Praktik Kerja Lapangan, *self efficacy* dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja siswa.