

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kesiapan Kerja.

a. Pengertian Kesiapan.

Menurut kamus psikologi kesiapan adalah keadaan yang diwujudkan dalam tingkat perkembangan dari kematangan untuk melakukan sesuatu hal (Chalpin, 2006). Dijelaskan pula jika kesiapan termasuk kapabilitas untuk menempatkan diri saat akan melakukan suatu kegiatan. Sesuai dengan penjelasan Slameto (2010) bahwa kesiapan adalah keseluruhan keadaan yang membuat seseorang siap untuk memberi respon/jawaban dalam cara tertentu.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesiapan meliputi impian dan kapabilitas untuk melakukan suatu pekerjaan dan melakukan suatu kegiatan, yang mana bergantung pada tahap kematangan, pengalaman masa lalu dan keadaan fisik dan mental.

b. Pengertian Kerja.

Menurut Poerwodarminto (2002) kerja diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu untuk mencari nafkah atau mata pencaharian. Menurut Hasibuan (2003) yang disebut kerja adalah dedikasi atas jasa, jasmani dan pikiran untuk menciptakan barang atau jasa dengan mendapat kompensasi tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka bisa disimpulkan jika kerja yakni kondisi kematangan mental yang ada di dalam diri sehingga mempunyai kemampuan untuk melakukan suatu kegiatan atau perbuatan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan. Kesiapan kerja sangat perlu diperhatikan dalam suatu prosedur, karena jika terdapat kesiapan, maka hasilnya akan memenuhi bahkan melampaui target.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kesiapan Kerja.

Menurut Slameto (2010), terdapat 3 kondisi yaitu: (1) keadaan jasmani, mental dan emosional, (2) keperluan, motif dan maksud dan (3) kemahiran dan ilmu yang dimiliki. Disebutkan pula bahwa pengalaman dapat menimbulkan pengaruh positif terhadap kesiapan.

Menurut Kartini (1991), aspek yang memengaruhi adalah faktor dari dalam diri (*intern*) dan faktor dari luar diri (*ekstern*). Aspek dari dalam diri melingkupi kecerdasan, kapabilitas dan ketertarikan, dorongan, kesehatan, budi pekerti dan impian. Faktor dari luar melingkupi, latar belakang keluarga dan dunia kerja dan hubungan dengan orang lain.

Menurut Ketut (1993) aspek yang berdampak terhadap kesiapan kerja, diantaranya:

- (1) Aspek Sosial, yang meliputi bimbingan dari orang tua, keadaan teman sebaya, keadaan masyarakat sekitar dan lain-lain.
- (2) Aspek yang berasal dari individu, yang melingkupi kapabilitas pengetahuan, bakat, ketertarikan, dorongan, kelakuan, budi pekerti,

nilai, hasil prestasi, penggunaan waktu senggang, aspirasi dan pengetahuan sekolah, pengetahuan tentang dunia kerja, pengalaman kerja, kemampuan dan keterbatasan fisik, masalah dan keterbatasan pribadi.

d. Ciri-ciri Kesiapan Kerja.

Menurut Fitriyanto (2006) ciri-ciri orang yang telah mempunyai kesiapan kerja adalah:

- (1) Memiliki pertimbangan logis dan objektif.
- (2) Memiliki kapabilitas dan kehendak untuk bekerja sama dengan orang lain.
- (3) Kapabilitas untuk menguasai diri.
- (4) Memiliki perilaku responsif.
- (5) Memiliki keberanian untuk menerima beban individu.
- (6) Memiliki kapabilitas untuk menyesuaikan dengan lingkungan dan kemajuan teknologi.
- (7) Memiliki tekad untuk maju dan berupaya menyesuaikan kemajuan bidang keahlian.

Menurut Sofyan (1991) kesiapan kerja dipengaruhi oleh tiga hal yaitu:

- (1) Tingkat kematangan

Merujuk pada metode kemajuan yang sempurna yang menunjukkan bahwa telah siap untuk digunakan.

(2) Pengalaman sebelumnya

Merupakan pengetahuan yang didapat dari lingkungan.

(3) Keadaan mental dan emosi yang serasi

Melingkupi situasi responsif, mempunyai pendapat yang logis dan obyektif, bertingkah dewasa dalam menghadapi kejadian sekitar, keinginan dan kapabilitas untuk bekerja sama dan keinginan untuk maju serta memajukan keahlian yang dimiliki.

e. Tujuan Kesiapan Kerja.

Menurut Slameto (2010), kesiapan bertujuan sebagai: (1) persiapan dalam mengambil keputusan, (2) sarana mengembangkan rasa percaya diri, (3) sarana menemukan makna diri, (4) sarana ketenangan bagi diri untuk mengenal kesempatan baik, (5) sarana mendapatkan ide atas apa yang seharusnya dikerjakan saat ini dan hubungannya dengan apa yang dapat dikerjakan seterusnya, (6) sarana menolong apa yang harus disediakan pada setiap level baru dalam hidup.

Menurut Simanjuntak (1993) kesiapan kerja dapat dipelajari, dibentuk, diserasikan dan dikembangkan melalui pengalaman belajar yang diperoleh baik di kelas maupun di luar kelas. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan kesiapan kerja adalah untuk membantu individu dalam menentukan pilihan yang sesuai dengan dirinya, membantu individu mengenali dan pengetahuan lingkungan kerja yang diinginkan.

2. Pengalaman Praktik Kerja.

a. Pengertian Pengalaman.

Menurut Chalpin (2006) pengalaman adalah ilmu atau kapabilitas yang diperoleh. Pengalaman adalah ilmu atau kapabilitas sebagai dampak dari aktivitas yang telah dilakukan. Predikat berpengalaman muncul ketika telah mempunyai tahap penguasaan ilmu dan kapabilitas yang relevan dan memadai sesuai dengan bidang keahlian.

Dapat disimpulkan bahwa pengalaman adalah tingkat kemampuan berdasarkan bidang yang digeluti yang dapat diukur dari jangka waktu belajar serta tingkat pemahaman dan kapabilitas yang dimiliki.

b. Pengertian Praktik Kerja

Menurut Hamalik (2008) pengalaman terbagi atas 2 hal yakni (1) pengalaman langsung yang didapat dari keikutsertaan langsung dan melakukan secara langsung dan (2) pengalaman pengganti yang didapat dari observasi langsung melalui gambar, grafis, kata, dan simbol.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman praktik kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai setelah melaksanakan praktik kerja di lembaga terkait selama jangka waktu tertentu.

c. Manfaat Praktik Kerja

Keuntungan praktik kerja bagi mahasiswa menurut Djojonegoro (1998), yaitu :

- (1) Hasil yang didapat akan lebih bermakna, karena setelah lulus akan mempunyai bekal keahlian untuk terjun ke lapangan kerja.
- (2) Rentang waktu untuk mencapai kemampuan profesional menjadi lebih pendek karena setelah lulus tidak membutuhkan latihan tambahan untuk mencapai tingkat kemahiran siap pakai.
- (3) Kemahiran yang diperoleh dapat meningkatkan rasa percaya diri.

Menurut Hamalik (2008) bagi peserta, praktik kerja memberikan manfaat sebagai berikut:

- (1) Mempersiapkan peluang untuk melatih kemampuan yang actual dalam rangka belajar mengaplikasikan teori atau konsep yang telah dipelajari.
- (2) Menyampaikan pengalaman untuk memecahkan berbagai masalah.
- (3) Menjembatani untuk terjun ke bidang tugas yang relevan.

3. Motivasi Kerja.

Pada dasarnya, motivasi merupakan bagaimana cara mendorong seseorang agar mau melakukan sesuatu dengan menyampaikan semua kemahiran dan keterampilan yang dimiliki untuk merealisasikan tujuan tertentu.

Menurut Purwanto (2006) motivasi adalah seluruh sesuatu yang memajukan seseorang untuk berbuat sehingga mencapai hasil spesifik.

Motivasi mendasari semua perilaku individu, di mana ada suatu perilaku yang memiliki motivasi tinggi dan rendah. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa motivasi memiliki fungsi yang memengaruhi perilaku individu.

Menurut Hamalik (2008) motivasi adalah alterasi energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan anggapan untuk mencapai maksud.

Jadi, motivasi memasuki dunia kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan yang menggerakkan dan memberikan arah terhadap tingkah laku/aktifitas seseorang untuk mencapai tujuan, yaitu memasuki dunia kerja.

4. Prestasi Belajar.

Menurut Poerwodaminto (2002), belajar adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan melalui mata pelajaran, lazimnya ditunjukkan dengan angka nilai. Menurut Muhibbin (2006) prestasi adalah tingkat keberhasilan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam sebuah program. Keberhasilan dapat dilambangkan dengan nilai angka. Berdasarkan prestasi, dapat diketahui tingkat penguasaan baik materi maupun pembelajaran dengan praktik yang telah dikuasai.

Tirtonegoro (2001) menyatakan bahwa prestasi belajar adalah bentuk pencerminan evaluasi dari kegiatan yang telah dilakukan dalam periode tertentu kemudian dinyatakan dalam bentuk simbol, angka, huruf maupun kalimat.

5. Kecerdasan Spiritual.

Menurut Bulo (2002) kecerdasan spiritual adalah kecerdasan manusia yang digunakan untuk “berhubungan” dengan Tuhan. Potensi kecerdasan spiritual setiap orang sangat besar dan tidak dibatasi oleh faktor keturunan, lingkungan atau faktor lainnya.

Dikatakan bahwa kecerdasan spiritual yang tinggi membuat seseorang lebih terbuka untuk menambah pengalaman. Memiliki kehidupan kita sendiri untuk melihat kemampuan pribadi (Agustian, 2001).

Kecerdasan spiritual menjadikan manusia benar-benar utuh secara intelektual, emosi dan spiritual, serta dapat menjembatani diri sendiri dan orang lain hal ini dikarenakan kecerdasan spiritul membuat manusia lebih mengerti tentang siapa dirinya, makna semua bagi dirinya, bagaimana ia dapat memberikan tempat pada dalam dirinya ataupun pada orang lain dan makna makna tersebut pada akhirnya hal itu akan mendidik dan membentuk pribadi yang memiliki budi pekerti yang baik, beretika utuh dan mempraktikan dalam kehidupan sehari hari baik sosial, keluarga, maupun untuk menghadapi masalah.

B. Hipotesis

1. Pengalaman Praktik Kerja Terhadap Kesiapan Kerja.

Praktik kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan dalam lembaga terkait yang memiliki cara khusus dalam pelaksanaannya dan mempunyai maksud untuk menambah kemampuan dalam mengaplikasikan teori yang

telah didapat (Fitriyanto, 2006). Praktik kerja meliputi penggunaan sarana prasarana baru, memperoleh keterampilan baru dalam bekerja, memikul tanggung jawab lebih, memiliki jaringan profesional, dan memecahkan masalah manajemen di lapangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyarini (2012) menunjukkan bahwa praktik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, yang membuktikan bahwa semakin banyak pengalaman praktik kerja yang dimiliki maka akan semakin tinggi kesiapan kerja dan sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetiani (2013) menunjukkan bahwa pengalaman praktik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja..

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2015) menunjukkan bahwa pengaruh positif praktik kerja terhadap kesiapan kerja.

Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Wye (2012) menyajikan bukti kemungkinan ketidakcocokan persyaratan pekerjaan dan harapan antara pengusaha dan mahasiswa. Ditemukan juga bahwa urutan pengaruh kesiapan kerja mahasiswa adalah kinerja universitas dan kesiapan kerja mahasiswa itu sendiri.

Dari uraian diatas dan penjelasan-penjelasan sebelumnya, maka peneliti dapat menurunkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Pengalaman praktik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja

2. Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja.

Ketut (1993) menyatakan bahwa aspek yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah motivasi untuk memasuki dunia kerja. Menurut Siagian (2004), motivasi sebagai dasar bagi seseorang untuk mempersiapkan memasuki berbagai lingkungan.

Motivasi kerja merupakan stimulus yang menggerakkan dan memberikan arah terhadap tingkah laku atau aktifitas seseorang untuk mencapai tujuan yaitu memasuki dunia kerja. Dengan adanya motivasi tersebut maka seseorang akan berupaya untuk maju dan berusaha agar dirinya memiliki kesempatan kerja. Adanya motivasi kerja dapat menstimulasi untuk mendapatkan harapan kerja sesuai dengan bidang keahlian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sirsa (2014) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja menduduki peringkat 2 setelah variabel praktek kerja lapangan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pranoto (2015) menunjukkan bahwa berdasarkan hasil pengujian motivasi memasuki dunia kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi memasuki dunia kerja maka semakin tinggi juga tingkat kesiapan kerja.

Dari uraian diatas dan penjelasan-penjelasan sebelumnya, maka peneliti dapat menurunkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

3. Prestasi Belajar Terhadap Kesiapan Kerja.

Prestasi belajar merupakan hasil pengukuran dari suatu proses belajar selama waktu tertentu yang berupa pengetahuan (Sukmadinata, 2009). Prestasi belajar dapat diketahui dari hasil belajar yang tercantum dalam angka atau nilai sehingga dapat membawa dampak pada kepercayaan diri dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan cita-cita atau masa depannya. Dalam hal ini, pengetahuan yang dimiliki baik yang memiliki prestasi tinggi cenderung lebih mantap dan percaya diri untuk dapat mewujudkan cita-cita atau masa depannya, sedangkan siswa yang berprestasi rendah cenderung kurang percaya diri terhadap apa yang akan dilakukannya dalam hal ini berkaitan dengan kesiapan kerja (Slameto, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Widyatmoko (2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2015) menunjukkan bahwa siswa yang memiliki prestasi belajar yang tinggi maka menunjukkan bahwa siswa tersebut mempunyai tingkat kesiapan kerja yang tinggi pula.

Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Pranoto (2015) menunjukkan hasil bahwa prestasi belajar tidak berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Akuntansi.

Dari uraian diatas dan penjelasan-penjelasan sebelumnya, maka peneliti dapat menurunkan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Prestasi belajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja

4. Kecerdasan Spiritual Terhadap Kesiapan Kerja.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk memposisikan tingkah laku dalam sudut pandang yang lebih luas. (Zohar dan Marshall, 2007). Kecerdasan spiritual adalah dasar untuk memfungsikan IQ dan EQ secara efektif.

Menurut Rachmi (2010) kecerdasan spiritual mampu menjadi dorongan dalam mencapai tujuan karena adalah dasar untuk mendorong berfungsinya IQ dan EQ.

Dalam penelitian Maheshwari (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual meningkatkan kemampuan individu dan kualitas seperti kreativitas, kebijaksanaan dan kesadaran diri yang memengaruhi kesiapan mahasiswa untuk bekerja.

Penelitian Pande (2015) menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja alumni. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Trisnawati (2012), didalam penelitiannya dihasilkan bahwa tinggi rendahnya kecerdasan spiritual tidak memengaruhi seorang alumni itu cepat atau lama mendapatkan pekerjaan.

Dalam penelitian yang dilakukan Rachmi (2010) menunjukkan hasil pengujian menjelaskan bahwa kecerdasan emosional, kecerdasan

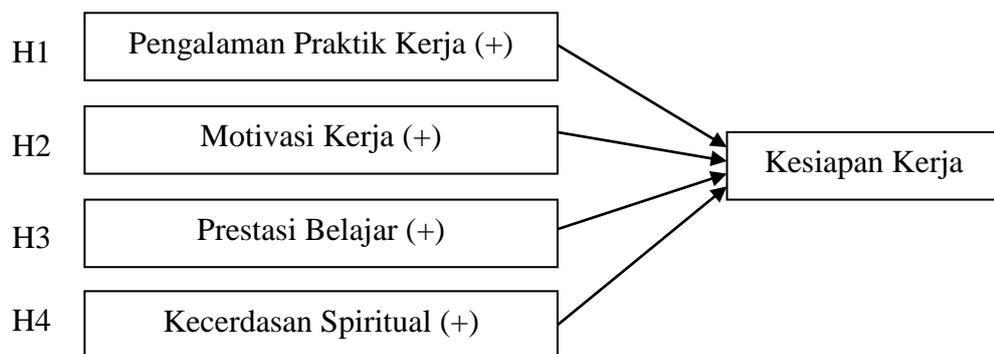
spiritual dan perilaku belajar berpengaruh terhadap tingkat pemahaman akuntansi.

Dari uraian diatas dan penjelasan-penjelasan sebelumnya, maka peneliti dapat menurunkan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

C. Model Penelitian

Tahap pertama penelitian adalah menguji pengaruh pengalaman praktik kerja terhadap kesiapan kerja. Tahap kedua yaitu untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja. Tahap ketiga yaitu untuk menguji pengaruh prestasi belajar terhadap kesiapan kerja. Tahap keempat yaitu untuk menguji pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kesiapan kerja.



GAMBAR 2.1.
Model Penelitian