

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu bangsa tidak lepas dari peran pendidikan. Sebagai *agen of change*, kita harus memperhatikan pendidikan dan meningkatkan kualitas dan kuantitasnya. Wajib belajar sembilan tahun menjadi perhatian pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi dan tujuannya adalah menjadikan manusia lebih berharga dan lebih tinggi dari pada yang tidak berpendidikan. Pendidikan juga berdampak besar dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia, keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan kompetensi, yang merupakan prasyarat pilihan penentuan dan persiapan untuk kehidupan kerja. Aksi yang pemerintah lakukan untuk mengembangkan keterampilan pada lulusan SMK yaitu melalui konseling karier sehingga dapat membantu siswa membuat keputusan karier atau pekerjaan sehingga siswa berkualitas dan sukses dalam profesinya.

Era Industri 5.0 menuntut lulusan yang siap bekerja. Badan Pusat Statistik, Cicin Yulianti (dalam Detik Edu, 2024) mengatakan tingkat pengangguran SMK mencapai 12,86 % menurut data BPS terbaru Agustus 2024. Angka ini lebih rendah dibandingkan Agustus 2023 yang mencapai 12,40% dan dibandingkan dengan Agustus 2022 yang mencapai 11,81%. Jumlah tersebut merupakan yang tertinggi dibandingkan dengan lulusan jenjang pendidikan SMP dan juga S1. Siswa sekolah menengah kejuruan hanya menerima pembelajaran dan pengembangan keterampilan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan. Pembelajaran ini belum memenuhi kebutuhan industri saat ini, karena kekurangan lapangan kerja bagi lulusan perguruan tinggi teknik. Kurangnya penguasaan keterampilan juga memicu banyaknya pengangguran di Indonesia. Jika hal ini dibiarkan, maka lulusan SMK akan sulit bersaing ditengah ketatnya persaingan mencari kerja. Sekolah

Menengah Kejuruan (SMK) menyumbang angka pengangguran tertinggi di Indonesia.

Kuswati (2015) kesiapan kerja 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. Kesiapan kerja seseorang bukan hanya sekedar pekerjaan apa yang telah dijabatnya, melainkan suatu pekerjaan atau jabatan yang benar - benar sesuai dan cocok dengan potensi - potensi diri dari orang-orang yang menjabatnya, sehingga setiap orang yang memegang pekerjaan yang dijabatnya tersebut akan merasa senang untuk menjabatnya dan kemudian mereka akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan prestasinya, mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, lingkungannya, serta sarana prasarana yang diperlukan dalam menunjang pekerjaan yang sedang dijabatnya. Dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan kemampuan, ketrampilan, bakat individu dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya dengan diimbangi dengan bekal pengetahuan, pengalaman dan kesiapan mental.

Masdudi (2015) bimbingan karier adalah ukuran kemajuan ide diri. Pemahaman akan kapasitas diri dan perubahan pekerjaan harus menyebabkan individu memiliki citra diri yang jelas (kemampuan, minat, bakat, dll) dan memahami bahwa individu dapat menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan kepuasan di dunia tersebut. Guru bimbingan dan konseling harus dapat membantu siswa merencanakan pekerjaan sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki. Bimbingan karier tidak hanya memberikan reaksi terhadap isu-isu yang muncul, tetapi juga membuat perbedaan dalam pekerjaan. Kemampuan ini harus didukung melalui upaya untuk membantu peningkatan profesi atau keahlian siswa sehingga siswa melihat lebih banyak tentang diri sendiri. Dengan pemahaman siswa tentang dunia kerja, siswa diharapkan memiliki pilihan untuk mempersiapkan diri serta diharapkan dalam menghadapi dunia kerja.

Setiap siswa pasti memiliki pemahaman dan pengetahuan yang berbeda dalam bidang keilmuan baik dalam mata pelajaran ataupun dalam keahlian yang akan berpengaruh terhadap kesiapan siswa tersebut dalam menghadapi dunia kerja. Tidak sedikit siswa yang kurang memahami bidang ilmu atau keahlian

yang sesuai dengan bidang mereka. Dalam hal ini, guru bimbingan konseling harus membantu siswa untuk memberikan pemahaman mengenai dunia kerja, sehingga siswa dapat meningkatkan kesiapan kerja melalui layanan bimbingan karier. Karena jika hal ini terus dibiarkan maka akan berdampak terhadap karier siswa, dan lulusan SMK akan terus menjadi penyumbang terbesar angka pengangguran di Indonesia.

Berdasarkan Uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti seputar layanan bimbingan karier yang seharusnya dapat berperan aktif dalam meningkatkan kesiapan kerja bagi siswa. Oleh karena itu peneliti mengambil judul penelitian tentang “Layanan Bimbingan Karier dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Siswa SMK Muhammadiyah Kedawung Kabupaten Cirebon.”

## **B. Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti menemukan beberapa masalah yang dapat diambil dan dijadikan sebagai topik bahasan untuk diteliti dalam menunjang skripsi ini, antara lain :

1. SMK menjadi penyumbang terbesar angka pengangguran di Indonesia.
2. Kurangnya pemahaman siswa mengenai *skill* dalam bidangnya dapat mempengaruhi kesiapan kerja siswa.
3. Layanan bimbingan karier belum berjalan dengan maksimal yang seharusnya dapat mengarahkan siswa dalam menentukan, memilih dan merencanakan karier siswa.

### **2. Pembatasan masalah**

Agar pembahasan masalah dalam penulisan ini tidak terlalu luas, dan untuk lebih mengarahkan penelitian ini pada permasalahan pokok sebagaimana telah diuraikan dalam latar belakang dan identifikasi masalah diatas. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah tentang kesiapan kerja siswa di SMK Muhammadiyah Kedawung Kabupaten Cirebon.

### 3. Pertanyaan penelitian

1. Bagaimana pelaksanaan layanan bimbingan karier di SMK Muhammadiyah Kedawung Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana gambaran kesiapan kerja siswa SMK Muhammadiyah Kedawung Kabupaten Cirebon?
3. Bagaimana peran layanan bimbingan karier dalam meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK Muhammadiyah Kedawung Kabupaten Cirebon?

### C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pelaksanaan layanan bimbingan karier di SMK Muhammadiyah Kedawung Kabupaten Cirebon.
2. Mengetahui gambaran kesiapan kerja siswa SMK Muhammadiyah Kedawung Kabupaten Cirebon.
3. Mengetahui peran layanan bimbingan karier dalam meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK Muhammadiyah Kedawung Kabupaten Cirebon.

### D. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

#### 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini memiliki manfaat teoritis bagi perkembangan siswa di sekolah, terutama dalam peran kepemimpinan dan pengajaran guru. Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam peran layanan bimbingan karier siswa dan dapat digunakan sebagai bahan belajar untuk penelitian selanjutnya.

#### 2. Secara Praktis

##### 1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah pengalaman dan pendalaman mengenai layanan bimbingan karier dalam meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK Muhammadiyah Kedawung Kabupaten Cirebon.

## 2. Bagi SMK Muhammadiyah Kedawung

Laporan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan bimbingan dan konseling

## 3. Bagi Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon

Diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi mahasiswa khususnya mahasiswa BKI Universitas Islam Negeri Siber Syekh Nurjati Cirebon dalam melakukan penelitian di kemudian hari.

## 4. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai layanan bimbingan karier dalam meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK Muhammadiyah Kedawung Kabupaten Cirebon.

# E. Landasan Teori

## 1. Bimbingan Karier

### a. Pengertian Bimbingan Karier

Bimbingan karier yaitu bimbingan untuk membantu individu dalam perencanaan, pengembangan dan pemecahan masalah-masalah karier seperti pemahaman terhadap jabatan dan tugas-tugas kerja, pemahaman kondisi dan kemampuan diri, pemahaman kondisi lingkungan, perencanaan dan pengembangan karier, penyesuaian pekerjaan, dan pemecahan masalah-masalah karier yang dihadapi. Bimbingan karier juga merupakan layanan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan perkembangan individu sebagai bagian integral dari program pendidikan. Bimbingan karier terkait dengan perkembangan kemampuan kognitif, afektif, maupun keterampilan individu dalam mewujudkan konsep diri yang positif, memahami proses pengambilan keputusan, maupun perolehan pengetahuan dalam keterampilan yang akan membantu dirinya memasuki sistem kehidupan sosial budaya yang terus menerus berubah (Syamsu & Juntika, 2012).

Menurut Rochman Natawidjaja (dalam Masdudi, 2015) bimbingan karier adalah proses membantu seseorang untuk mengerti dan menerima gambaran diri pribadinya dan dunia kerja diluar dirinya, mempertemukan gambaran diri dengan dunia kerja itu dan pada akhirnya dapat memilih bidang pekerjaan, menyiapkan diri untuk bidang pekerjaan, memasuki dan membina karier dalam bidang pekerjaan tersebut. Bimbingan karier adalah kegiatan dan layanan bantuan kepada para siswa dengan tujuan agar memperoleh pemahaman dunia kerja dan akhirnya mampu menentukan pilihan kerja dan menyusun perencanaan karier. Bimbingan karier, konseling dan penempatan merupakan suatu program pendidikan yang bertanggung jawab untuk membantu individu dalam mengembangkan pengertian diri dan keterampilan-keterampilan interpersonal, perencanaan karier hidup, menempatkan kompetensi dan pengetahuannya dalam pekerjaan dan kebahagiaan dunia. Artinya, bahwa bimbingan karier sebagai suatu program pendidikan harus mempunyai visi dan misi di dalam mengembangkan kemampuan, bakat dan minat siswa, sehingga bisa memahami dan menyesuaikan diri terhadap dirinya maupun terhadap dunia kerja atau lingkungan masyarakatnya.

Berdasarkan beberapa pengertian bimbingan karier di atas, maka dapat dijelaskan bahwa bimbingan karier mempunyai peran yang sangat penting dalam membantu siswa untuk memahami dirinya sendiri, dunia kerja, mengembangkan rencana dan kemampuan membuat keputusan yang bermakna bagi masa depannya sesuai dengan kemampuan, bakat, minat dan kepribadian serta faktor-faktor yang dapat mendukung kemajuan dirinya, seperti keluarga, sekolah dan masyarakat. Upaya membantu siswa di sekolah dalam memahami dunia kerja, karier dan lingkungannya, maka dipandang perlu diberikan informasi tentang pekerjaan atau jabatan yang tersedia dalam pasaran kerja secara memadai dan tepat. Lebih lanjut dengan layanan bimbingan karier individu mampu menentukan dan mengambil keputusan secara tepat

dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambilnya sehingga mereka individu mampu mewujudkan dirinya secara bermakna.

b. Tujuan Bimbingan Karier

Menurut Peters dan Shetzer (dalam Masdudi, 2015) tujuan bimbingan dan konseling karier adalah membantu siswa dengan cara sistematis dan terlibat dalam perkembangan karier. Artinya guru bimbingan dan konseling hendaknya dapat membantu siswa merencanakan kariernya sesuai dengan kemampuan, bakat dan minat yang dimilikinya. Terdapat beberapa tujuan bimbingan karier menurut Walgito (2010) yang dijelaskan secara rinci, tujuan dari bimbingan dan konseling karier tersebut adalah yang membantu siswa agar:

- a) Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri, terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap dan cita-citanya. Hal ini bertujuan agar siswa memiliki pengetahuan tentang karier yang akan di jalannya di masa yang akan datang.
- b) Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada pada masyarakat sekitarnya. Hal ini di maksudkan agar siswa dapat mengenal lingkungan sekitar dan mampu berinteraksi dengan baik.
- c) Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengetahui jenis-jenis Pendidikan dan latihan yang diperlukan bagi suatu bidang tertentu, serta memahami hubungan usaha dirinya sekarang dengan masa depannya. Hal ini bertujuan agar siswa dapat menggunakan potensi di dalam dirinya seefektif mungkin dan seefisien mungkin.
- d) Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul, yang di sebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungannya, serta mencari jalan untuk dapat menegatasi hambatan-hambatan tersebut. Hal ini bertujuan agar siswa dapat memecahkan masalahnya dengan baik perkara permasalahan karier yang dialaminya.

- e) Siswa dapat merencanakan masa depannya, serta menemukan karier dan kehidupannya yang serasi atau sesuai. Hal ini dimaksudkan agar siswa mempunyai pandangan ke depan perihal karier yang akan dijalaninya.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa bimbingan dan konseling karier merupakan suatu proses layanan yang bertujuan membantu siswa dalam proses pemahaman diri, pemahaman nilai-nilai, pengenalan lingkungan, hambatan dan cara mengatasinya serta perencanaan masa depan untuk dapat memilih, meningkatkan dan menentukan karier sesuai dengan minat dan kemampuan yang ada dalam diri. Selain itu untuk dapat memahami relevansi kompetensi belajar (kemampuan menguasai pekerjaan) dengan persyaratan keahlian atau keterampilan bidang pekerjaan yang menjadi cita-cita di masa depan. Bimbingan dan konseling juga memiliki tujuan agar siswa dapat memiliki kemampuan untuk menciptakan suasana hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat.

#### c. Dasar-Dasar Pelaksanaan Bimbingan Karier

Pada dasarnya pelaksanaan bimbingan dan konseling karier di sekolah tidak dapat dilepaskan dari perkembangan karier individu, karena itu kegiatan bimbingan dan konseling di sekolah harus memperhatikan perkembangan karier siswa-siswanya. Dalam Buku Pemandu Pelaksanaan Bimbingan dan Konseling di SMK (1997) dijelaskan bahwa sesuai dengan SK Menpan No. 118/1996 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya berserta pedoman dan petunjuk pelaksanaannya, pelaksanaan tugas guru pembimbing di SLTP, SMU dan SMK akan memperoleh pengawasan dan pembinaan dari pengawas sekolah bidang bimbingan dan konseling karier (Masdudi, 2015).

Menurut Dewa Ketut Sukardi (dalam Masdudi, 2015) dasar- dasar atau pokok pikiran yang melandasi pelaksanaan bimbingan dan konseling karier di sekolah, adalah:

- 1) Perkembangan peserta didik menuntut kemampuan melaksanakan tugas-tugas perkembangan.
- 2) Bimbingan dan konseling karier diperlukan agar menghasilkan tenaga pembangunan yang cakap dan terampil dalam melakukan pekerjaan untuk pembangunan.
- 3) Sebagian besar hidup manusia berlangsung dalam dunia kerja.
- 4) Bimbingan dan konseling karier diperlukan didasarkan bahwa setiap pekerjaan atau jabatan menuntut persyaratan tertentu untuk melaksanakannya pekerjaan atau jabatan tersebut.
- 5) Bimbingan dan konseling karier dilaksanakan di sekolah atas dasar kompleksitas masyarakat dan dunia kerja.
- 6) Manusia mampu berfikir secara rasional, dengan menggunakan akal dan pikirannya.
- 7) Bimbingan dan konseling karier dilandaskan pada nilai-nilai dan norma-norma yang tercakup dalam falsafah Pancasila.
- 8) Bimbingan dan konseling karier menjunjung tinggi nilai-nilai martabat manusia baik sebagai individu maupun sebagai anggota masyarakat.

Dasar-dasar pelaksanaan bimbingan dan konseling karier yang telah dijelaskan di atas, memberikan makna bahwa bimbingan dan konseling karier di sekolah memiliki dasar dan landasan yang kuat untuk dilaksanakan dalam upaya membantu siswa merencanakan kariernya. Dengan demikian, landasan dasar dilaksanakannya bimbingan dan konseling karier di sekolah agar siswa dapat menyesuaikan diri terhadap keanekaragaman dan perubahan yang terjadi dalam dunia kerja. Selain itu mampu mengatasi masalah yang diakibatkan oleh perkembangan dan perubahan dalam masyarakat.

Masdudi (2015) program layanan bimbingan karier yang diberikan guru pembimbing kepada siswa, diantaranya :

a. Layanan Orientasi

Hasil yang diharapkan dari layanan orientasi ini adalah dipermudahkannya penyesuaian diri siswa terhadap pola kehidupan

sosial, kegiatan belajar dan kegiatan lainnya yang mendukung keberhasilan siswa. Demikian juga orang tua siswa, dengan memahami kondisi, situasi dan tuntutan sekolah anaknya akan dapat memberikan dukungan yang diperlukan bagi keberhasilan anak.

b. Layanan Informasi

Aspek-aspek materi layanan karier meliputi:

- a) Tuntutan dan kualifikasi memasuki suatu jabatan karier.
- b) Kondisi dan lingkungan kerja, seperti upah/gaji dari suatu pekerjaan, cara melamar pekerjaan, motivasi untuk bekerja, keterbatasan lapangan pekerjaan dan prospek pekerjaan.
- c) Syarat-syarat prosedur mengikuti latihan atau praktek magang di lembaga kerja.
- d) Informasi tentang perguruan tinggi beserta fakultas, jurusan dan program studinya.
- e) Informasi tentang perkembangan dunia kerja, kesempatan kerja, kemungkinan dan cara-cara memasukinya.

c. Layanan bimbingan kelompok

Maksud layanan bimbingan kelompok adalah untuk memungkinkan siswa secara bersama-sama memperoleh berbagai bahan dari guru pembimbing. Bahan yang diberikan juga dapat dipergunakan sebagai acuan untuk meningkatkan minat karier. Manfaat layanan ini, siswa dapat diajak untuk bersama-sama mengemukakan pendapat tentang sesuatu dan membicarakan topik-topik penting, mengembangkan nilai-nilai dan mengembangkan langkah-langkah bersama untuk menangani permasalahan yang dibahas dalam kelompok.

d. Layanan Responsif

Hakekat layanan ini adalah membantu siswa memenuhi kebutuhan dalam mengatasi persoalan-persoalan yang berkenaan dengan perkembangan karier siswa, baik dalam perencanaan dan pemilihan pekerjaan maupun kemungkinan penempatannya yang sesuai dengan kemampuan, bakat dan minatnya. Layanan ini merupakan media atau

wahana pemberian bantuan kepada para siswa yang mempunyai permasalahan dan hambatan serius serta unik dalam melaksanakan perkembangan kariernya. Sifat pendekatan layanan ini adalah kuratif, remidatif dan praventif. Kegiatan layanan dilakukan dengan layanan individual dan kelompok.

e. Layanan Pengumpulan Data

Layanan pengumpulan data bertujuan untuk memahami perkembangan minat karier siswa, rujukan pelaksanaan penjurusan, mengidentifikasi siswa yang bermasalah tentang kariernya, keterangan atau data yang menyangkut karakteristik, kondisi dan perkembangan pilihan karier siswa dan bahan-bahan yang menunjangnya.

5. Prinsip-Prinsip Bimbingan Karier

Bimbingan dan konseling karier di sekolah dapat berfungsi dengan baik jika sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka ada beberapa prinsip bimbingan yang perlu diperhatikan, diantaranya:

- 1) Pelaksanaan bimbingan dan konseling di sekolah harus didasarkan kepada hasil penelusuran yang cermat terhadap kemampuan dan minat siswa serta pola dan jenis karier dalam masyarakat.
- 2) Pemilihan dan penentuan jenis bidang karier didasarkan kepada keputusan siswa sendiri melalui proses penelusuran kemampuan dan minat serta pengenalan karier dalam masyarakat, baik karier yang telah berkembang maupun yang mungkin dapat dikembangkan dalam masyarakat.
- 3) Pelaksanaan bimbingan dan konseling karier harus merupakan suatu proses yang berjalan terus mengikuti pelaksanaan program Pendidikan disekolah.
- 4) Pelaksanaan bimbingan dan konseling karier harus merupakan perpaduan pendayagunaan setinggi-tingginya (optimalisasi) potensi siswa dan potensi lingkungannya.
- 5) Pelaksanaan bimbingan dan konseling karier jangan sampai menimbulkan tambahan beban pembiayaan yang berlebihan.

- 6) Pelaksanaan bimbingan dan konseling karier harus menjalin hubungan kerjasama antara sekolah dengan unsur-unsur di luar sekolah dan bersifat saling menunjang fungsi masing-masing, serta mengarah kepada pencapaian tujuan pembinaan siswa.

Sementara itu menurut Surya (dalam Masdudi, 2015) prinsip-prinsip umum bimbingan dan konseling karier di sekolah diantaranya:

- 1) Seluruh siswa hendaknya mendapat kesempatan yang sama untuk mengembangkan dirinya dalam pencapaian karier yang tepat.
- 2) Program bimbingan dan konseling karier hendaknya memiliki tujuan untuk menstimulasi perkembangan pendidikan siswa.
- 3) Setiap siswa hendaknya memahami bahwa karier sebagai suatu jalan hidup dan Pendidikan sebagai persiapan untuk hidup.
- 4) Siswa hendaknya dibantu dalam mengembangkan pemahaman yang memadai terhadap diri sendiri dan kaitannya dengan perkembangan sosial pribadi dan perencanaan pendidikan karier.
- 5) Siswa pada setiap saat dan tingkat pendidikan, hendaknya dibantu untuk memperoleh pemahaman tentang hubungan antara pendidikan dan karier.
- 6) Siswa memerlukan pemahaman tentang dimana dan mengapa mereka dalam suatu alur pendidikan.
- 7) Setiap siswa pada setiap tahap program pendidikan hendaknya memiliki pengalaman-pengalaman yang berorientasikan karier secara berarti dan realistik.
- 8) Siswa hendaknya memiliki kesempatan untuk menguji konsep dirinya, keterampilan dan peranan untuk mengembangkan nilai-nilai yang memiliki aplikasi bagi kariernya di masa depan.
- 9) Program bimbingan dan konseling karier berpusat dalam kelas dengan koordinasi pembimbing, disertai partisipasi orang tua dan masyarakat.

10) Program bimbingan dan konseling karier di sekolah hendaknya diintegrasikan secara fungsional dengan program bimbingan dan program Pendidikan secara keseluruhan.

Prinsip-prinsip bimbingan dan konseling yang telah dijelaskan di atas, bila diperhatikan dengan seksama, bimbingan dan konseling karier di sekolah sangatlah penting untuk diaplikasikan dan diimplementasikan ke dalam bentuk program bimbingan secara keseluruhan, dengan memasukkan unsur-unsur yang mempengaruhi perkembangan kariernya seperti penelusuran terhadap minat dan kemampuan siswa, serta pengenalan diri terhadap masyarakat. Bimbingan dan konseling karier merupakan bagian integral dari keseluruhan program bimbingan di sekolah, yang dirancang untuk melayani semua siswa, untuk memfasilitasi siswa agar mampu mempertimbangkan, menyesuaikan diri, dan merumuskan tujuan karier. Melalui pembuatan keputusan karier yang tepat serta mampu bertanggung jawab atas keputusan karier yang diambilnya.

## 2. Kesiapan Kerja

### a. Definisi Kesiapan Kerja

Pool & Sewell (2007) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai kapasitas individu yang berkaitan dengan keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman dan atribut kepribadian sebagai bekal untuk memilih pekerjaan sehingga dapat meraih kesuksesan. Adapun menurut Potgieter & Coetzee (2013) kesiapan kerja merupakan susunan psikososial serta adanya kemauan dan kemampuan yang berhubungan dengan karier guna meningkatkan kesesuaian seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tepat dan berkelanjutan. Individu yang siap bekerja menurut Ward dan Riddle (dalam Utadi, 2012) dapat diartikan sebagai individu yang dapat menyesuaikan diri terhadap budaya kerja yang baru, mengetahui ketrampilan yang dimiliki, mengetahui dengan benar apa yang diinginkan, dan kapasitas untuk mempelajari sesuatu yang baru. Individu dapat berbaur dengan orang lain, memiliki fleksibilitas untuk beradaptasi dengan perubahan, mengerti apa yang menjadi harapan

dalam hidup, mengerti apa yang menjadi harapan orang lain, dan harapan dalam pekerjaan, dalam kehidupan, mampu menyelesaikan masalah dan menghadapi tantangan, jika itu tidak terjadi maka akan ada perasaan stagnasi. Kesiapan berdasarkan definisi dari Hersey dan Blanchard (dalam Robbins, 2008) merujuk pada sampai tingkat mana orang memiliki kemampuan dan kesediaan untuk menyelesaikan tugas tertentu.

Individu yang siap bekerja menurut Ward dan Riddle (dalam Utadi, 2012) dapat diartikan sebagai individu yang dapat menyesuaikan diri terhadap budaya kerja yang baru, mengetahui ketrampilan yang dimiliki, mengetahui dengan benar apa yang diinginkan, dan kapasitas untuk mempelajari sesuatu yang baru. Individu dapat berbaur dengan orang lain, memiliki fleksibilitas untuk beradaptasi dengan perubahan, mengerti apa yang menjadi harapan dalam hidup, mengerti apa yang menjadi harapan orang lain, dan harapan dalam pekerjaan.

Sugihartono (2012) yang dimaksud dengan kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental serta pengalaman bekerja, sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungan dengan pekerjaan. Menurut Chaplin (2006) kesiapan adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekkan sesuatu. Sedangkan menurut Slameto (2010) mengemukakan bahwa kesiapan adalah persyaratan untuk belajar berikutnya seseorang untuk dapat berinteraksi dengan cara tertentu. Selanjutnya menurut Anoraga (2009) kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi untuk mendapatkan

penghasilan. Kemudian menurut Hasibuan (2003) kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan tertentu.

Kesiapan kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan dengan sedikit atau tanpa bantuan menemukan dan menyesuaikan pekerjaan yang dibutuhkan juga dikehendaki. (Ward & Riddle, 2004). Selanjutnya kesiapan kerja menurut Brady (2009), berfokus pada sifat-sifat pribadi,

seperti sifat pekerja, dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga lebih dari itu yaitu untuk mempertahankan suatu pekerjaan.

b. Aspek-Aspek Kesiapan Kerja

Pool & Sewell (2007) menyatakan bahwa kesiapan kerja terdiri dari beberapa aspek utama, yaitu:

1) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang berkembang dari hasil pelatihan atau pengalaman yang didapat. Keterampilan terdiri dari bermacam-macam, diantaranya keterampilan interpersonal dan intrapersonal, kreativitas, keterampilan problem solving, keterampilan berkomunikasi dan lain sebagainya.

2) Ilmu Pengetahuan (*Knowledge*)

Ilmu pengetahuan merupakan dasar yang dapat menjadikan individu memiliki kemampuan serta menjadi ahli dibidangnya. Berkaitan dengan ini, sebagai calon sarjana mahasiswa harus memiliki pengetahuan yang luas tentang dunia kerja.

3) Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman merupakan kemampuan individu untuk mengerti dan memahami sesuatu yang telah diperoleh, sehingga individu dapat melakukan pekerjaan dengan baik serta memperoleh hasil yang memuaskan. Pemahaman juga berkaitan dengan kemampuan individu dalam memahami sesuatu, kemudian mampu mempersiapkan yang akan terjadi, serta mampu mengambil keputusan.

4) Atribut Kepribadian (*Personal Attributes*)

Kepribadian yang sesuai akan menumbuhkan rasa nyaman dalam diri individu sehingga individu tersebut dapat melakukan pekerjaan dengan penuh totalitas dan membuahkan hasil serta prestasi yang diinginkan. Hal ini dikarenakan atribut kepribadian sangat diperlukan untuk memunculkan kompetensi dalam diri.

Atribut kepribadian yang dapat mendukung kesiapan kerja individu meliputi etika kerja, tanggung jawab, semangat berusaha, mampu bekerja sama, optimis serta berani dalam bertindak dan mengambil keputusan.

c. Faktor yang Mempengaruhi 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) Keluasan ( *Metacognition* )

Metacognition berkaitan dengan kemampuan intelegensi yang dimiliki oleh individu. Seperti yang diketahui individu 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.

Adapun menurut Kardimin (dalam Syaila, 2017) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu:

1) Faktor Internal

Faktor Internal merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam individu sendiri, seperti kematangan fisik dan mental, kreativitas, minat dan bakat, kemandirian, intelegensi, ilmu pengetahuan, tekanan, dan motivasi.

2) Faktor Eksternal

Faktor Eksternal merupakan faktor-faktor yang berasal dari luar diri individu seperti keluarga, masyarakat, pengalaman kerja, informasi tentang dunia kerja, sarana dan prasarana.

d. Ciri-Ciri Kesiapan Kerja

Mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja diperlukan kesiapan yang matang dalam diri mahasiswa itu sendiri, terutama menyangkut ciri-ciri yang berhubungan dengan diri mahasiswa. Menurut Anoraga (2009) ciri-ciri kesiapan kerja sebagai berikut:

1) Memiliki motivasi

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

2) Memiliki kesungguhan atau keseriusan

Kesungguhan atau keseriusan dalam bekerja turut menentukan keberhasilan kerja. Sebab tanpa adanya itu semua untuk pekerjaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan, supaya pekerjaan berjalan dan selesai sesuai dengan target yang diinginkan.

### 3) Memiliki ketrampilan yang cukup

Ketrampilan dikatakan cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu atau penguasaan individu terhadap suatu perbuatan. Jadi untuk memasuki pekerjaan sangat dibutuhkan suatu ketrampilan sesuai dengan pekerjaan yang dipilihnya, yaitu ketrampilan dalam mengambil keputusan sendiri tanpa pengaruh dari orang lain dengan alternatif yang akan dipilih.

### 4) Memiliki kedisiplinan

Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu tertib terhadap suatu tata tertib. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan sikap disiplin sangat diperlukan demi meningkatkan prestasi kerja.

## F. Signifikasi Penelitian

Signifikasi penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan teori keilmuan, khususnya dalam bidang bimbingan karier. Dalam hal praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan memberikan kontribusi positif khususnya bagi SMK Muhammadiyah Kedawung Kabupaten Cirebon.

## G. Penelitian Terdahulu

Guna melengkapi penelitian ini, penulis menggunakan kajian dari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang sama dengan kajian penulis yaitu tentang pelayanan bimbingan karier. Penelitian tersebut diantaranya:

**Tabel 1. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No | Identitas Peneliti                                                                                                          | Persamaan                                 | Perbedaan                                                                                                                                                   |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Deska Ayu Ningsih (2021) Pelaksanaan Bimbngan Karier dalam Meningkatkan <i>Soft Skill</i> Anak Panti Asuhan Putri Aisyiyah. | Menggunakan metode deskriptif kualitatif. | Penelitian ini dilakukan di Panti Asuhan Putri Aisyiyah, sedangkan penelitian yang akan dilakukan bertempat di SMK Muhammadiyah Kedawung Kabupaten Cirebon. |

| No | Identitas Peneliti                                                                                                                                       | Persamaan                      | Perbedaan                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2  | Agus Harianto (2019)<br>Konseling karier dan konseling perencanaan karier siswa kelas 12 SMKN 1 Kapahiang                                                | Meneliti karier siswa SMK.     | Variabel dalam penelitian ini yaitu konseling karier, sedangkan variable dari penelitian yang akan dilakukan yaitu bimbingan karier.                                                                                                                                |
| 3  | Helda Yanti Putri (2021)<br>Peran Bimbingan Karier dalam Perencanaan Karier Madrasah Aliyah Swasta Santri Pondok Pesantren Al-Munawwarah Pekanbaru Riau. | Menggunakan metode kualitatif. | Informan dalam penelitian ini yaitu santri dan pengurus pondok pesantren Al-Munawwarah, sedangkan informan dari penelitian yang akan dilakukan yaitu Guru BK, wakil kepala sekolah bidang hubungan industri, dan siswa SMK Muhammadiyah Kedawung Kabupaten Cirebon. |