

**PENGARUH MANAJEMEN PRAKTIK KERJA LAPANGAN, MANAJEMEN BURSA KERJA KHUSUS DAN BIMBINGAN KARIR TERHADAP KESIAPAN KERJA SISWA KELAS XI AKL**

**SMK KARYA BHAKTI BREBES**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam rangka penyelesaian studi Strata 1

Untuk mencapai GelarSarjana Pendidikan

Program Studi Pendidikan Ekonomi

**Oleh:**

**NOVIA DEWI LEKSMANA**

**1320600003**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL**

**2024**

# 

# 

# 

# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Motto**

*“Never say impossible, but say I’m do it”*

“Jangan pernah bilang mustahil, tapi katakanlah aku bisa melakukannya”

**Persembahan**

Dengan mengucap syukur alhamdulilah skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan rahmat serta ridhonya sehingga penulis selalu diberikan kesehatan, kemudahan, dan kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
2. Dua ibu hebat, Ibu Sunata Dewi dan Nenek Tarisah yang selalu mendoakan penulis disetiap sholat dan hembusan nafasnya, serta senantiasa memberikan motivasi dan semangat di setiap waktunya penulis.
3. Diri saya sendiri, yang telah berjuang tiada henti untuk selalu semangat dalam mengerjakan skripsi dan bisa mencapai titik ini. Semua kerja keras, doa, pengorbanan, dan waktu adalah bukti nyata dalam bersungguh-sungguh menyelesaikan tugas Skripsi ini.

# PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga dapat menyeselaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Manajemen Praktik Kerja Lapangan, Manajemen Bursa Kerja Khusus dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI AKL SMK Karya Bhakti Brebes” dengan baik dan tepat waktu. Tugas akhir dalam bentuk skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu dan memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan.

Saya menyadari kelancaran dan keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan, dan motivasi berbagai pihak. Oleh karena itu, diucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Taufiqulloh, M.Hum selaku Rektor Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ibu Dr. Yoga Prihatin, M.Pd selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pancasakti Tegal.
3. Ibu Neni Hendaryati, M.Pd selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Pancasakti Tegal.
4. Bapak Dr. Beni Habibi, M.Pd selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Dewi Amaliah Nafiati, S.Pd., M.Si Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pendidikan Ekonomi Universitas Pancasakti Tegal yang telah memberikan ilmu, motivasi dan arahan, baik dalam penyusunan skripsi maupun dalam kelancaran studi penulis.
7. Bapak Adhi Arifianto, S.H selaku Kepala Sekolah SMK Karya Bhakti Brebes yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
8. Bapak dan Ibu Guru Selaku Penanggung jawab PKL, BKK, dan BK yang telah membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
9. *my support system* *and motivation* dalam menyusun skripsi ini.
10. Teman-teman mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatakan 2020 yang telah banyak memberikan saran, masukan, dan motivasi bagi peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis telah berupaya semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dari segi isi, bahasa maupun teknik penyajian. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan mahasiswa pada umumnya untuk peningkatan mutu pendidikan Indonesia.

# ABSTRAK

**Leksmana, Novia D.** 2024. *Pengaruh Manajemen Praktik Kerja Lapangan, Manajemen Bursa Kerja Khusus dan Bimbingan Karir terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI AKL. Skripsi. Pendidikan Ekonomi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. Universitas Pancasakti Tegal.*

Pembimbing I : Dr. Beni Habibi, M.Pd

Pembimbing II : Dr. Dewi Amaliah Nafiati, S.Pd., M.Si

**Kata Kunci:** Manajemen PKL, Manajemen BKK, Bimbingan Karir, Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah konsep yang penting dalam mengukur sejauh mana seseorang siap untuk memasuki dunia kerja dengan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan. Dalam konteks yang terus berubah dan kompetitif, kesiapan kerja menjadi kunci utama dalam memastikan bahwa individu dapat bersaing secara efektif di pasar tenaga kerja yang dinamis (Rif'atin Hubbaya, 2022:47). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen praktik kerja lapangan, manajemen bursa kerja khusus, bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa. Sampel dipilih secara propotional rundom sampling dengan Penelitian dilakukan dengan pemberian pernyataan, kemudian data diolah secara statistik kuantitatif. Hasil yang diperoleh korelasi model summary menunjukan skor koefisien determinasi (R2) sebesar 0,725 yang berarti manajemen PKL, manajemen BKK, bimbingan karir memiliki pengaruh 72,5% terhadap kesiapan kerja dan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain Selain itu memperoleh skor probabilitas Sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05 maka dengan demikian bisa dinyatakan jika manajemen PKL, manajemen BKK, bimbingan karir berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja.

**ABSTRACT**

**Leksmana, Novia D.** 2024. *The Influence of Field Work Practice Management, Special Job Fair Management and Career Guidance on the Work Readiness of Class XI AKL Students. Thesis. Economic Education. Faculty of Teacher Training and Education. Pancasakti University Tegal.*

*Supervisor* I: Dr. Beni Habibi, M.Pd

*Supervisor* II: Dr. Dewi Amaliah Nafiati, S.Pd., M.Sc

**Keywords:** *PKL Management, BKK Management, Career Guidance, Work Readiness*

*Work readiness is an important concept in measuring the extent to which a person is ready to enter the world of work with the necessary abilities, knowledge and skills. In an ever-changing and competitive context, work readiness is the main key in ensuring that individuals can compete effectively in a dynamic labor market (Rif'atin Hubbaya, 2022:47). This research aims to determine the influence of field work practice management, special job market management, career guidance on students' work readiness. The sample was selected using proportional random sampling. Research was carried out by providing statements, then the data was processed quantitatively. The results obtained by the summary model correlation show that the coefficient of determination (R2) score is 0.725, which means that street vendor management, BKK management, career guidance has a 72.5% influence on work readiness and the remaining 27.5% is influenced by other variables. Apart from that, it gets a probability score of Sig. . 0.000 is smaller than 0.05 or 0.000 < 0.05, so it can be stated that PKL management, BKK management, career guidance have a significant effect on work readiness.*

# DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

PERSETUJUAN ii

[PENGESAHAN iii](#_Toc184157177)

[PERNYATAAN iv](#_Toc184157178)

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN v](#_Toc184157179)

[PRAKATA vi](#_Toc184157180)

[ABSTRAK viii](#_Toc184157181)

[DAFTAR ISI x](#_Toc184157182)

[DAFTAR TABEL xii](#_Toc184157183)

[DAFTAR BAGAN xiii](#_Toc184157184)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_Toc184157185)

[1.1 Latar Belakang Masalah 1](#_Toc184157186)

[1.2 Identifikasi Masalah 7](#_Toc184157187)

[1.3 Pembatasan Masalah 7](#_Toc184157188)

[1.4 Rumusan Masalah 8](#_Toc184157189)

[1.5 Tujuan Penelitian 8](#_Toc184157190)

[1.6 Manfaat Penelitian 9](#_Toc184157191)

[BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA PIKIR, HIPOTESIS 11](#_Toc184157192)

[2.1 Kajian Teori 11](#_Toc184157193)

[2.1.1 Manajemen Praktik Kerja Lapangan 11](#_Toc184157194)

[2.1.2 Manajemen Bursa Kerja Khusus 21](#_Toc184157195)

[2.1.3 Bimbingan Karir 26](#_Toc184157196)

[2.1.4 Kesiapan Kerja 30](#_Toc184157197)

[2.2 Penelitian Terdahulu 32](#_Toc184157198)

[2.3 Kerangka Pikir 36](#_Toc184157199)

[2.4 Hipotesis 38](#_Toc184157200)

[BAB III METODOLOGI PENELITIAN 39](#_Toc184157201)

[3.1. Pendekatan dan Metodologi Penelitian 39](#_Toc184157202)

[3.1.1. Pendekatan Penelitian 39](#_Toc184157203)

[3.1.2. Metode Penelitian 39](#_Toc184157204)

[3.1.3. Desain Penelitian 39](#_Toc184157205)

[3.2. Variabel Penelitian 41](#_Toc184157206)

[3.3. Populasi dan Sampel 42](#_Toc184157207)

[3.3.1. Populasi 42](#_Toc184157208)

[3.3.2. Sampel 43](#_Toc184157209)

[3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel 43](#_Toc184157210)

[3.4. Teknik Pengumpulan Data 44](#_Toc184157211)

[3.4.1. Observasi 44](#_Toc184157212)

[3.4.2. Wawancara 44](#_Toc184157213)

[3.4.3. Angket 46](#_Toc184157214)

[3.4.4. Dokumentasi 50](#_Toc184157215)

[3.4.5. Uji Instrumen 51](#_Toc184157216)

[3.6. Teknik Analisis Data 58](#_Toc184157217)

[3.7.1. Analisis statistik deskriptif 58](#_Toc184157218)

[3.7.2. Analisis regresi linier berganda 59](#_Toc184157219)

[BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 62](#_Toc184157220)

[4.1 Hasil Peneliian 62](#_Toc184157221)

[4.2 Pembahasan 81](#_Toc184157222)

[BAB V PENUTUP 90](#_Toc184157223)

[5.1 Simpulan 90](#_Toc184157224)

[5.2 Saran 91](#_Toc184157225)

# DAFTAR TABEL

[Tabel 2. 1 Penelitian Terhadulu 33](#_Toc173804484)

[Tabel 3. 1 Populasi Penelitian 42](#_Toc173804489)

[Tabel 3. bagan2 Wawancara 45](#_Toc173804491)

[Tabel 3. 3 Kisi-kisi Kuisioner X1 47](#_Toc173804492)

[Tabel 3. 4 Kisi-kisi Kuisioner X2 48](#_Toc173804493)

[Tabel 3. 5 Kisi-kisi Kuisioner X3 49](#_Toc173804494)

[Tabel 3. 6 Kisi-kisi Kuisioner Y 49](#_Toc173804495)

[Tabel 3. 7 Kriteria Nilai kuisioner 50](#_Toc173804496)

[Tabel 3. 8 Uji Validitas 20 Responden Butir Soal Manajemen PKL (X1) 52](#_Toc173804497)

[Tabel 3. 9 Uji Validitas 20 Responden Butir Soal Manajemen BKK (X2) 53](#_Toc173804498)

[Tabel 3. 10 Uji Validitas 20 Responden Butir Soal Bimbingan Kariri (X3) 55](#_Toc173804499)

[Tabel 3. 11 Uji Validitas 20 Responden Butir Soal Kesiapan Kerja (Y) 56](#_Toc173804500)

[Tabel 3. 12 Kriteria Nilai Interval Reliabilitas 57](#_Toc173804501)

[Tabel 3. 13 Hasil Uji Reabilitas 57](#_Toc173804502)

[Tabel 4. 1 Daftar peserta didik kelas XI AKL 66](#_Toc173804503)

[Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif 75](#_Toc173804504)

[Tabel 4. 3 Model Summary 76](#_Toc173804505)

[Tabel 4. 4 ANOVA 77](#_Toc173804506)

[Tabel 4. 5 Hasil Analisis Regresi Berganda Model Coefficients 77](#_Toc173804507)

[Tabel 4. 6 Hail Uji Hipotesis Secara Parsial 79](#_Toc173804508)

[Tabel 4. 7 Hail Uji Hipotesis Secara Simultan 81](#_Toc173804509)

# DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Kerangka Berpikir 37

Bagan 3.1 Desain Penelitian 40

# BAB I

# 

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 50 Tahun 2020, siswa SMK/MAK, SMALB, dan LPK diberi pengalaman bekerja melalui praktik kerja lapangan (PKL). PKL adalah pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, karakter, dan budaya kerja melalui praktik kerja yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan dunia kerja, karena siswa SMK dapat memperoleh pengalaman kerja melalui praktik kerja lapangan. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 50 Tahun 2020, Praktik Kerja Lapangan (PKL) adalah jenis pembelajaran yang diberikan kepada siswa SMK/MAK, dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang melibatkan praktik kerja dalam jangka waktu tertentu yang sesuai dengan kurikulum dan memenuhi kebutuhan industri, usaha, dan dunia kerja agar siswa lebih siap untuk menghadapi dunia kerja setelah lulus sekolah karena PKL bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja nyata (Dirjen Pendidikan Vokasi Kemdikburistek, 2020). Berdasarkan pedoman penyelenggaraan PKL yang dikeluarkan oleh Direktorat SMK Kemenristekdikti, terdapat manajemen penyelenggaraan PKL yang menjadi acuan, mencakup beberapa tahap kegiatan yang tersusun secara sistematis mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, penilaian, monitoring, dan evaluasi. Dengan pelaksanaan program PKL yang sistematis diharapkan tercapai tujuan PKL yaitu: (1) menumbuh kembangkan karakter dan budaya kerja yang profesional pada peserta didik; (2) meningkatkan kompetensi peserta didik sesuai kurikulum dan kebutuhan dunia kerja, dan (3) menyiapkan kemandirian peserta didik untuk bekerja atau berwirausaha. (Rif'atin Hubbaya, 2022:41).

Manajemen PKL mempengaruhi kesiapan kerja siswa pada saat melaksanakan praktik, Adapun berdasarkan observasi awal pada SMK Karya Bhakti diperoleh gambaran bahwa manajemen pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan sudah dikelola dengan cukup baik sesuai dengan pedoman pelaksanaan PKL dari Direktorat Jendral Vokasi, namun masih terdapat permasalahan klasik yang kerap terjadi, yaitu peserta didik yang mengikuti PKL melakukan pelanggaran peraturan yang berlaku di DU/DI serta ketidak seriusan peserta didik dalam mengikuti kegiatan PKL yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran saat PKL di DU/DI. Padahal kesungguhan dalam menjalankan program praktik kerja lapangan akan meningkatkan kesiapan kerja siswa pada bidang yang digeluti.

Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa siswa kelas XI, masih terdapat peserta didik yang mengeluhkan minimnya pekerjaan nyata yang diperoleh selama PKL. Karena DU/DI belum mempercayakan pekerjaannya pada peserta didik yang mengikuti PKL. Peserta didik hanya diminta melaksanakan pekerjaan umum diluar kompetensi keahlian seperti memfotokopi, melipat surat, menyapu, membuat kopi, atau diikutsertakan dalam suksesnya acara kantor hingga membelikan keperluan pribadi pembimbing yang tidak mencerminkan konsep praktek kerja yang tengah mereka jalani. Hal ini menunjukkan kurang optimalnya peran pengawas praktik kerja.

Peran pendidikan sangat penting dalam menghasilkan generasi muda yang produktif dan memiliki daya saing global. Sistem pendidikan di Indonesia masih perlu menguatkan dan mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan pada pembelajaran abad 21. Kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan di era global ini terbangun dari proses belajar yang mendalam, dimana peserta didik memiliki kesempatan untuk mengeksplorasi suatu konsep, mengkonstruksi ilmu pengetahuan dengan lebih bebas (Habibi Beni et al., 2023:1)

Selain PKL, sekolah mengandalkan layanan informasi lowongan pekerjaan melalui bursa kerja khusus karena salah satu faktor penting dalam menilai keberhasilan pendidikan SMK adalah Bursa Kerja Khusus (BKK). BKK membantu mengoptimalkan penyaluran tamatan SMK dan sumber informasi pencari kerja. Salah satu fungsi manajemen sekolah adalah membina BKK SMK dalam proses pelaksanaannya. BKK merupakan sebuah lembaga yang dibentuk di sekolah menengah kejuruan negeri dan swasta sebagi unit pelaksana yang memberikan pelayanan dan informasi lowongan kerja, palaksana pemasaran penyaluran dan penempatan tenaga kerja serta merupakan mitra kerja. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Suratiman, 2023:21)

Salah satu komponen penting dalam menilai keberhasilan pendidikan vokasi di SMK adalah Pusat Pengembangan Karir Siswa atau Bursa Kerja Khusus. Direktorat Kemitraan dan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan merasa penting untuk mendukung pembentukan dan penguatan Pusat Pengembangan Karir Siswa atau Bursa Kerja Khusus SMK dalam izin dengan Dunia Usaha dan Industri (Dirjen Pendidikan Vokasi Kemdikburistek, 2020)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di SMK Karya Bhakti Brebes terdapat permasalahan yang terjadi. 70% Siswa di SMK Karya Bhakti Brebes cenderung lebih memilih dan mencari tempat kerja sendiri daripada melalui Bursa Kerja Khusus (BKK) sekolah karena terjadinya ketidak selarasan antara *background study* dengan lowongan pekerjaan yang disediakan BKK. Seseorang akan berkerja dengan senang hati dan penuh semangat apabila apa yang dikerjakannya tersebut memang sesuai dengan keadaan dirinya, kemampuannya, dan minatnya. Agar individu dapat bekerja dengan baik, tekun, dan senang, perlu adanya kesesuaian tuntutan dari pekerjaan atau apa yang ada dalam diri individu yang bersangkutan.

Sekolah tidak hanya berperan untuk memfasilitasi kegiatan praktik kerja lapangan dan bursa kerja khusus bagi siswa. Sekolah juga harus menyediakan fasilitas bimbingan karir agar siswa lebih siap untuk menghadapi dunia kerja sesungguhnya. Di sini, peran sekolah sangat penting karena dengan bimbingan karir yang diberikan, siswa dapat memiliki gambaran yang jelas tentang karir seperti apa yang cocok bagi siswa sesuai kompetensi keahliannya Namun, tak jarang fasilitas bimbingan karir ini tidak dimanfaatkan secara maksimal. Bimbingan karir yang dilaksanakan semata-mata hanya untuk memenuhi kebutuhan dalam hal silabus saja. Padahal seharusnya tidak demikian. Bimbingan karir yang baik dapat mempengaruhi penyiapan diri siswa agar siap untuk berkarir setelah lulus nanti. Kurang maksimalnya kegiatan bimbingan karir ini tercermin dari sebuah kasus di brebes, Jawa Tengah. Saat ini, stigma negatif masih menempel pada siswa yang ingin berkonsultasi dengan guru bimbingan konseling yang notabenenya juga memberikan bimbingan karir kepada siswa. Siswa dianggap memiliki masalah saat berkonsultasi dengan guru bimbingan konseling. Hal ini yang menyebabkan pelayanan bimbingan karir belum maksimal.

Dalam Pemberian bimbingan karir pada siswa SMK sangat penting karena lulusan SMK memang ditujukan untuk dapat siap kerja setelah lulus dari SMK. Melalui bimbingan karir diharapkan agar siswa dapat memiliki perencanaan atas masa depan karirnya yang disusun untuk membantu perkembangan siswa agar ia memahami dirinya, mempelajari dunia kerja untuk mendapatkan pengalaman kerja dan memberikan motivasi yang berpengaruh di dalam hati nurani (Diani, 2020:35). Program bimbingan karir di sekolah memegang peranan penting dalam mempersiapkan siswa untuk menghadapi dunia kerja. Siswa akan lebih siap untuk berkarir jika diberi bimbingan dari sekolah mengenai bimbingan pemahaman diri, bimbingan pengenalan potensi diri, hingga bimbingan untuk merencanakan karir, bimbingan karir memiliki permasalahan yang klasik karena antusias siswa kelas XI AKL mengenai bimbingan karir juga masih rendah yaitu 75% siswa lebih memilih langsung bekerja walaupun tidak sesuai dengan kompetensi keahlian yang telah dipelajari selama sekolah.

Di era globalisasi saat ini, tuntutan akan tenaga kerja yang berkualitas dan mampu bersaing di berbagai bidang dengan keahlian profesional menjadi sebuah keharusan. Pendidikan memiliki peran penting untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, tidak hanya agar dapat menghadapi persaingan yang ketat, tetapi juga untuk memanfaatkan peluang kerjasama yang ada.

Oleh karena itu, pembentukan tenaga kerja profesional harus dilakukan melalui program pendidikan yang selaras dengan kebutuhan dunia kerja. Salah satu upaya untuk mewujudkan hal tersebut adalah melalui jalur pendidikan formal seperti Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Program ini didesain khusus untuk mempersiapkan lulusannya agar memiliki keterampilan dan kompetensi sesuai bidang keahlian masing-masing, sehingga siap untuk terjun ke dunia kerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian tentang manajemen praktik kerja lapangan, manajemen bursa kerja khusus, dan bimbingan karir, dan ketiganya terhadap kesiapan kerja siswa yang memiliki kompetensi keahlian Akuntansi dan Keuangan Lembaga (AKL) Siswa yang sudah memasuki kelas XI telah diprioritaskan untuk melakukan PKL dalam penelitian ini. Kesiapan kerja siswa untuk bersaing di DU/DI sangat memengaruhi keterserapan lulusan di dunia kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi siswa untuk mempersiapkan mental kerja mereka sehingga mereka dapat mengikuti perkembangan teknologi saat ini. Dari penjelasan tersebut, peneliti melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Menejemen Praktik Kerja Lapangan, Menejemen Bursa Kerja Khusus dan Bimbingan Karir Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI AKL”**

## Identifikasi Masalah

Didasarkan pada latar belakang masalah di atas, masalah berikut di identifikasi sebagai berikut: .

1. Kurang pengawasan terhadap kegiatan praktik kerja lapangan
2. Siswa pasif dalam menggunakan layanan bursa kerja khusus
3. Siswa kurang memahami peran penting bimbingan karir
4. Masih banyak lulusan SMK yang belum bekerja sesuai dengan bidang keahlian.

## Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka tidak seluruh masalah-masalah akan dibatasi mengingat keterbatasan penulis baik dari segi waktu, kemampuan, tenaga dan biaya. Dengan demikian penulis membatasi:

1. Manajemen praktik kerja lapangan adalah pengelolaan pembelajaran praktik kerja lapangan peserta didik
2. Manajemen bursa kerja khusus diarahkan untuk meningkatkan keterserapan lulusan di dunia kerja
3. Bimbingan karir memberi siswa bekal untuk memulai karir yang mereka inginkan
4. Kesiapan kerja siswa adalah kesiapan seseorang menghadapi persaingan dunia kerja
5. Objek penelitian ini adalah peserta didik Kelas XI Akuntansi Keuangan dan Lembaga di SMK Karya Bhakti Brebes

## Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh manajemen PKL terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI AKL SMK Karya Bhakti Brebes?
2. Bagaimana pengaruh manajemen BKK terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI AKL SMK Karya Bhakti Brebes?
3. Bagaimana pengaruh bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI AKL SMK Karya Bhakti Brebes?
4. Apakah manajemen PKL, manajemen BKK dan Bimbingan karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI AKL SMK Karya Bhakti Brebes?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh manajemen PKL terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI AKL SMK Karya Bhakti Brebes
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh manajemen BKK terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI AKL SMK Karya Bhakti Brebes
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI AKL SMK Karya Bhakti Brebes
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen PKL, BKK dan Bimbingan karir berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI AKL SMK Karya Bhakti Brebes

## Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
2. Hasil penelitian ini dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dan pendidikan tentang kesiapan kerja siswa SMK
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian sejenis dengan permasalahan yang lebih luas.
4. Manfaat praktis
5. Bagi peneliti

Sebagai tempat latihan untuk menerapkan pengetahuan yang dipelajari selama studi secara teoritis, menambah wawasan pengetahuan, melatih keterampilan menulis karya ilmiah, dan merupakan syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan di Univerasitas Pancasakti Tegal, Jawa Tengah.

1. Bagi Siswa

Siswa diharapkan memahami pentingnya pendidikan dan mendapatkan motivasi untuk mempersiapkan diri untuk terjun ke dunia industri.

1. Bagi Sekolah

Penelitian ini dapat membantu guru membuat kebijakan untuk meningkatkan kesiapan kerja siswa SMK.

1. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dimaksudkan untuk membantu mahasiswa Pendidikan Ekonomi di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan serta Universitas Pancasakti Tegal dengan mengumpulkan literatur dan bahan bacaan.

# BAB II

# KAJIAN TEORI, KERANGKA PIKIR, HIPOTESIS

## Kajian Teori

Kajian teori dalam penelitian ini mendeskripsikan teori-teori, konsep-konsep dan generalisasi hasil penelitian yang berkaitan dengan tiap-tiap variabel penelitian yaitu manajemen Praktik Kerja Lapangan, manajemen Bursa Kerja Khusus, Bimbingan Kari dan Kesiapan Kerja. Terdapat variabel bebas pada penelitin ini yaitu Manajemen Praktik Kerja Lapangan dan Manajemen Bursa Kerja Khusus sama-sama terdiri dari kata manajemen yang berarti diterapkannya pengelolaan manajemen pada Praktik Kerja Lapangan dan pada Bursa Kerja Khusus, sehingga akan dikaji pula mengenai manajemen.

### Manajemen Praktik Kerja Lapangan

1. **Pengertian Manajemen**

Pengertian manajemen dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah penggunaan sumber daya efektif untuk mencapai sasaran. Manajemen didefinisikan sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, dimana untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien terdapat proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengontrolan sumber daya (Kamus Besar Bahasa Indonesia 2022:1)

Manajemen adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk mencapai tujuannya. Manajemen merupakan sebuah seni yang paling produktif yang selalu didasarkan pada pemahaman terhadap ilmu yang mendasarinya. Ruang lingkup manajemen tidak terbatas hanya pada pemimpin, karena kepemimpinan hanya merupakan bagian dari manajemen. Pengertian ini merujuk pada pendapat Appley (1956) yang menyatakan bahwa manajemen adalah seni dalam mengelola. Seni tentunya tidak hanya menggunakan satu metode saja, melainkan banyak metode yang digunakan untuk menjadikannya sebagai seni yang bernilai tinggi, begitu pula dengan manajemen (Hasibuan Malayu, 2019:5)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah Manajemen dapat didefinisikan sebagai proses pengkoordinasian dan pengintegrasian sumber daya (manusia, finansial, fisik, informasi) yang dimiliki oleh sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien.

1. **Manajemen Praktik Kerja Lapangan**

Penyelenggaraan PKL mencakup beberapa tahap kegiatan yang tersusun secara sistematis mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, penilaian, monitoring, dan evaluasi. Selain itu, dalam penyelanggaraannya, terdapat hak peserta PKL untuk sertifikasi, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, serta dapat memberikan fasilitas dan/atau insentif berupa transportasi, akomodasi, konsumsi, uang saku dan/atau fasilitas lainnya, serta disesuaikan dengan kemampuan dunia kerja (Kemendikbudristek, 2021:8)

Manajemen Praktik Kerja Lapangan (PKL) terdiri dari kata "manajemen" dan "praktik kerja lapangan", yang juga dikenal sebagai "praktik kerja industri". Pembelajaran yang digunakan melalui pengalaman untuk mendapatkan perspektif, pengetahuan, dan keterampilan yang terjadi di dunia kerja yang terkait dengan kemampuan yang dipilih oleh siswa (Rif'atin Hubbaya, 2022:34)

Manajemen Praktik Kerja Lapangan (PKL) merupakan sistematis yang dilaksanakanguru untuk meningkatkan pembelajaran yang ditunjukan terutama untuk mengajarkan proses-proses yang para ahli terapkan dalam menangani tugas-tugas yang kompleks di dunia kerja. Metode pembelajaran ini merupakan cara belajar melalui pengalaman untuk memperoleh sikap, pengatahuan, dan keterampilan yang terjadi di dunia kerja yang relevan dengan kompetesi yang dipilih oleh peserta didik (Kemendikbudristek, 2021:2) manajemen praktik kerja lapangan adalah suatu kegiatan yang wajib dilaksanakan oleh guru agar siswa belajar melalui magang kerja di suatu instansi pemerintah. Kegiatan manajemen 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 lapangan mutlak diperlukan untuk dapat mempersiapkan profesionalitas lulusan (Rahmawati et al., 2022:1). Manajemen PKL merupakan bentuk dari program untuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kejuruan dengan menggabungkan program pendidikan di sekolah dengan penguasaan keahlian secara terpadu dan sinkron dengan cara terjun langsung ke dunia kerja untuk mencapai tingkat keahlian tertentu (Yantu et al., 2023:2)

Sebagai bentuk pembelajaran yang mengimplementasikan secara sistematis dan sinkron antara program pendidikan di sekolah dengan situasi nyata di lapangan sesuai dengan keahlian tertentu. Sejalan dengan ini, Iktiari dan Purnami menyatakan bahwa untuk meningkatkan kompetensi siswa SMK dan memperoleh pengalaman kerja sebagai salah satu instrumen untuk meningkatkan keahlian profesional, maka Praktik Kerja Lapangan dilaksanakan selama beberapa bulan di perusahaan atau industri (Muhammad Fendik dan Eni Fariyatul Fahyuni, 2022:15)

1. **Tujuan Manajemen Praktik Kerja Lapangan**

Tujuan manajemen praktik kerja lapangan adalah untuk memastikan bahwa program PKL dilaksanakan secara efektif dan efisien, serta memberikan manfaat optimal bagi siswa, perusahaan, dan instansi pendidikan. (Kemendikbudristek, 2021:4) tentang Praktik Kerja Lapangan bagi Peserta Didik, berikut tujuan PKL:

1. Memberikan pengalaman kerja secara langsung/nyata kepada peserta didik dalam rangka menanamkan dan menginternalisasi iklim kerja positif yang berorientasi pada peduli mutu, waktu, proses, biaya dan hasil kerja
2. Memverikan kesempatan kepada peserta didik untuk membangun dan mengembangkan karakter sesuai dengan nilai-nilai positif yang tumbuh dan diperlukan oleh masyarakat khususnya di dunia kerja yang ditekuni
3. Menghasilkan lulusan yang kompeten, memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan dunia kerja
4. Memperoleh hubungan keterkaitan dan kepadatan *(link and match)* sekolah menengah kejuruan ( SMK/MAK) dengan dunia kerja
5. Meningkatkan efisiensi proses pendidikan dan pelatihan lulusan yang berkualitas dan professional
6. Memberi pengakuan dan penghargaan terhadap pengalaman kerja sebagai bagian dari proses pendidikan dan pelatihan
7. Menanamkan etos kerja yang tinggi bagi peserta didik untuk memasuki dunia kerja sesuai tuntutan pasar kerja global
8. Memenui hal-hal yang belum dipenuhi di sekolah agar mencapai keutuhan standar kompetensi kelulusan
9. Mengaktualisasikan salah satu bentuk aktivitas dalam penyelenggaraan model pendidikan sistem ganda (PSG) antara SMK/MAK dan institusi pasangan yang memadukan secara sistematis dan sistemik program pendidikan di sekolah (SMK/MAK) dengan program pelatihan penguasaan keahlian didunia kerja.
10. **Indikator manajemen praktik kerja lapangan (PKL)**

Indikator manajemen praktik kerja lapangan (PKL) merupakan tolok ukur penting yang digunakan untuk menilai efektivitas dan kualitas pelaksanaan PKL bagi mahasiswa atau peserta program. Indikator ini mencakup berbagai aspek berikut ini:

Manajemen program Praktik Kerja Lapangan (PKL) merupakan suatu tindakan di mana evaluasi atau penilaian, pelaksanaan, dan perencanaan yang terlibat (Kemendikbudristek, 2021:8) dijelaskan sebagai berikut:

1. Perencanaan praktik kerja lapangan (PKL)
2. Pemetaan Kompetensi

Pemetaan kompetensi merupakan proses analisis kompetensi peserta didik SMK/MAK berdasarkan Kompetensi Dasar (KD) dari mata pelajaran pada kompetensi keahlian yang dapat dilaksanakan di dunia kerja. Proses pemetaan tersebut dilaksanakan berdasarkan peluang pembelajaran praktik di masing-masing dunia kerja. Pemetaan kompetensi peserta didik SMK/MAK terhadap persyaratan dunia kerja bertujuan untuk memperoleh kesesuaian antara kebutuhan dunia kerja dan kompetensi peserta didik yang diajarkan di sekolah.

1. Penetapan Lokasi PKL

Penetapan lokasi dilaksanakan berdasarkan hasil kerja sama SMK/MAK dengan dunia kerja. Hal yang digunakan sebagai dasar dalam penetapan PKL adalah ketersedian kompetensi pada jabatan atau jenis perkerjaan di dunia kerja dan kapasitas dunia kerja menerima peserta PKL. Kompetensi yang ada di sekolah disesuaikan dengan data yang diperoleh dari dunia kerja yang selanjutnya dilaksanakan penetapan lokasi. Hal tersebut dilaksanakan dengan mempertimbangkan daya dukung dan sumber daya yang dimiliki sekolah dan institusi dunia kerja.

1. Penetapan waktu dan jangka waktu PKL

Penetapan jangka waktu PKL dapat dilaksanakan selama 6 bulan. Waktu pelaksanaan PKL di dunia kerja disepakati oleh satuan pendidikan dan instansi di dunia kerja. Waktu kerja peserta PKL sesuai dengan jam kerja di tempat PKL. PKL tidak diperbolehkan dilaksanakan pada hari libur nasional bagi dunia kerja, kecuali dunia kerja yang berkaitan dengan pelayanan umum. Jika tempat PKL memberlakukan sistem kerja shift, peserta PKL tidak diperbolehkan ditugasi pada shift malam.

1. Pemetaan Penempatan Peserta Didik Sesuai Kompetensi

Pemetaan penempatan peserta didik sesuai kompetensi merupakan proses lanjutan dari hasil pemetaan kompetensi yang disesuaikan dengan situasi dan kesediaan sumber daya di institusi dunia kerja.

1. Penetapan Pembimbing PKL

Penetapan pembimbing PKL merupakan proses penetapan pembimbing yang terdiri atas guru pembimbing dari sekolah dan pembimbing dari dunia kerja (instruktur). Pembimbing dari pihak sekolah adalah seorang guru yang bertanggung jawab atas pembelajaran kompetensi peserta didik atau guru lain yang ditugasi untuk keperluan tersebut. Instruktur merupakan pembimbing dari pihak dunia kerja yang bertindak mengarahkan dan membimbng peserta didik dalam melakukan pekerjaannya di dunia kerja.

1. Pembekalan Peserta Didik

Program pembekalan PKL yang diberikan kepada peserta didik bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang kegiatan belajar yang harus dilakukan oleh peserta didik di dunia kerja. Materi pembekalan PKL bagi peserta didik dapat meliputi beberapa hal antara lain dan tidak terbatas pada hal-hal sebagai berikut: (a) karakteristik budaya kerja di dunia kerja; (b) aturan kerja di dunia kerja; (c) orientasi lingkungan sosiokultural (d) penyusunan laporan kegiatan harian maupun laporan akhir, dan (e) penilaian akhir.

1. Pelaksanaan program praktik kerja lapangan (PKL)

Penyelenggaraan PKL dapat dilaksanakan secara luring dan/atau daring. Dalam keadaan tertentu seperti: (a) bencana alam; (b) bencana non-alam; atau (c) kondisi geografis, pelaksanaan PKL dapat dilaksanakan secara setelah mendapatkan persetujuan tertulis dari institusi dunia kerja. Proses pelaksanaan PKL dilaksanakan sesuai dengan alur berikut.

1. Penempatan Peserta Didik di Dunia Kerja Sesuai Kompetensi Berdasarkan proses pemetaan kompetensi, penetapan lokasi, dan penyesuaian dengan kebutuhan sumber daya dunia kerja, proses selanjutnya adalah penempatan peserta didik di institusi dunia kerja sesuai dengan kesepakatan antara sekolah dengan institusi pasangan.
2. Orientasi di tempat PKL

Sebelum melaksanakan PKL, para peserta PKL akan menjalani masa orientasi kerja yang dilaksanakan oleh instruktur dan guru pembimbing. Masa orientasi kerja merupakan pengenalan tentang dunia kerja kepada peserta PKL. Pada masa orientasi kerja, para peserta PKL akan mendapatkan materi pembekalan yang meliputi profil perusahaan, tata tertib perusahaan, manajemen resiko, kesehatan,keselamatan kerja, gambaran tentang situasi sosiokultural lingkungan, dan aspek kompetensi yang dinilai selama PKL.

1. Pelaksanaan PKL

Pelaksanaan PKL merupakan proses belajar di dunia kerja dengan mengaplikasikan teori dan praktik yang dilakukan di sekolah. Perserta didik melaksanakan praktik kerja secara langsung sesuai dengan bimbingan dan arahan instruktur. Proses pelaksanaan praktik kerja akan dievaluasi oleh instruktur di tempat kerja.

1. Pementoran oleh Instruktur

Pementoran dilakukan oleh Instruktur kepada peserta PKL. Tujuan pementoran ini adalah sebagai sarana internalisasi tugas pekerjaan yang diberikan kepada peserta PKL di dunia kerja. Kegiatan mentoring dapat meliputi beberapa hal sebagai berikut: (a) merencanakan pelaksanaan teknis pelaksanan PKL; (b) memberikan keteladanan implementasi nilai-nilai karakter budaya dunia kerja; (c) merespon informasi dan permasalahan peserta didik dalam pelaksanaan PKL, dan (d) melayani konsultasi peserta didik terkait pelaksanaan PKL di dunia kerja.

1. Penilaian praktik kerja lapangan (PKL)

Komponen penilaian merupakan bagian integral dari proses pembelajaran PKL. Penilaian akan mengukur penguasaan kompetensi peserta didik dalam tiga aspek, yaitu: sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Penilaian ini juga dapat dijadikan umpan balik bagi pihak dunia kerja dan sekolah untuk menyempurnakan proses pembelajaran di sekolah dan di dunia kerja.

Pengorganisasian dan pengawasan dalam manajemen praktik kerja lapangan (PKL) di SMK sangat penting untuk memastikan bahwa siswa mendapatkan pengalaman yang berkualitas, sesuai dengan standar kurikulum, dan dapat memenuhi ekspektasi industri (Supriyanto et al., 2023):

1. Pengorganisasian Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Tahapan kegiatan yang direncanakan mulai dari perencanaan program WKS Humashubin, pembentukan pokja, rapat persiapan PKL, pembuatan administrasi PKL, penempatan peserta didik di DUDIKA, pelaksanaan PKL, pelaksanaan monitoring, uji jurnal, perbuatan laporan dan evaluasi program.

1. Pengawasan Praktik Kerja Lapangan (PKL)

Suatau proses pengawasan, baik melalui monitoring, penilaian, uji jurnal, dan evaluasi untuk meningkatkan kompetensi peserta didik dan untuk meningkatkan kualitas program PKL yang akan datang. Oleh karena itu pengawasan PKL kompetensi keahlian dapat dikatakan sudah efektif. Bagian pengawasan telah membuat pengisisan jurnal harian kegiatan mungkin dapat dilaksanakan secara online di era yang serba modern saat ini. Jurnal kegiatan harian bisa menggunakan google form atau aplikasi yang lainnya. Hal ini memiliki tujuan agar peserta didik lebih mengusai penggunaan teknologi karena perkembangan zaman yang semakin modern.

### Manajemen Bursa Kerja Khusus

1. **Pengertian manajemen bursa kerja khusus**

Pusat Pengembangan Karir Siswa/Bursa Kerja Khusus (BKK) adalah lembaga yang dibentuk di SMK, Politeknik/Universitas, dan Lembaga pelatihan yang menjadi mitra lembaga pemerintah sebagai unit pelaksanaan yang melakukan kegiatan/memberikan layanan bagi peserta didik dan lulusan berupa informasi pasar kerja, pendaftaran pencari kerja, penyuluhan dan bimbingan jabatan, penyaluran dan penempatan kerja (Kemendikbud, 2020:6). Salah satu faktor penting dalam menilai keberhasilan pendidikan SMK adalah Bursa Kerja Khusus (BKK). BKK unit pelayanan pada satuan pendidikan menengah, satuan pendidikantinggi dan lembaga pelatihan kerja yang memberikan fasiltasi penempatan tenaga kerja kepada alumninya membantu mengoptimalkan penyaluran tamatan SMK dan sumber informasi pencari kerja (Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, 2022:4)

Manajemen bursa kerja khusus adalah pengelolaan kegiatan yang berkaitan dengan penyaluran tenaga kerja dari institusi pendidikanseperti SMK atau perguruan tinggike dunia kerja. Manajemen Bursa Kerja Khusus (BKK) adalah pengelolaan oleh sekolah menengah kejuruan dan merupakan mitra dinas yang membidangi ketenagakerjaan sebagai lembaga pelaksana yang bertanggung jawab untuk memberikan layanan dan informasi tentang lowongan kerja, pemasaran, penyaluran, dan penempatan tenaga kerja. (Fitri & Trihantoyo, 2021:15)

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Bursa Kerja Khusus adalah sebuah lembaga yang dibentuk oleh sekolah menengah kejuruan dan berfungsi sebagai mitra dinas yang membidangi ketenagakerjaan. Mereka melakukan kegiatan seperti memberikan informasi tentang pasar kerja, mendaftar pencari kerja, memberikan penyuluhan dan bimbingan untuk jabatan, dan menyebarkan dan mempekerjakan kandidat. Salah satu kebijaksanaan pemerintah adalah BKK di tingkat pendidikan menengah (SMK), yang bertujuan untuk mendekatkan peluang kerja yang ada dengan sumber daya manusia (SDM), yaitu calon lulusan SMK sebagai calon tenaga kerja.

1. **Tujuan manajemen bursa kerja khusus**

Manajemen bursa kerja khusus tidak hanya memfasilitasi transisi siswa dari dunia pendidikan ke dunia kerja, tetapi juga berperan dalam mengurangi tingkat pengangguran di kalangan lulusan sekolah. BKK bertujuan untuk membantu lulusan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan minat serta memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Berikut beberapa tujuan BKK (Dirjen Pendidikan Vokasi Kemdikburistek, 2020):

1. Melakukan pembimbingan karir peserta didik sesuai tuntutan dunia kerja

Menyediakan bimbingan karir yang relevan dan berbasis kebutuhan industri untuk mempersiapkan peserta didik menghadapi tuntutan dunia kerja.

1. Penyelenggaraan dan penguatan Bursa Kerja Khusus

Menyelenggarakan dan memperkuat Bursa Kerja Khusus untuk memfasilitasi akses lulusan ke berbagai peluang kerja.

1. Menjembatani kerja sama antara sekolah dan dunia kerja

Mengembangkan kemitraan yang kuat antara institusi pendidikan dan dunia kerja untuk meningkatkan relevansi pendidikan dan kesiapan kerja lulusan

1. Memberikan layanan informasi lowongan kerja

Menyediakan layanan informasi yang akurat dan up-to-date tentang lowongan kerja untuk membantu lulusan dalam mencari peluang pekerjaan

1. Menyusun proyeksi kebutuhan tenaga kerja lulusan yang meliputi: tingkat kompetensi, jenis, jumlah, lokasi, dan waktu

Merencanakan proyeksi kebutuhan tenaga kerja lulusan dengan mempertimbangkan tingkat kompetensi, jenis pekerjaan, jumlah, lokasi, dan waktu yang dibutuhkan oleh pasar kerja

1. Pemasaran, penyaluran dan penempatan tenaga kerja

Mempromosikan lulusan, menyalurkan, dan menempatkan tenaga kerja secara efektif untuk memenuhi kebutuhan industri dan memaksimalkan potensi lulusan

1. Menyelenggarakan layanan konsultasi bagi peserta didik yang masih belajar dan/atau lulusan

Menyediakan layanan konsultasi yang komprehensif untuk membantu peserta didik dan lulusan dalam merencanakan dan mengembangkan karir mereka.

1. Memberikan advokasi sekolah sekitar/sekolah imbasan

Mendorong dan mendukung sekolah-sekolah sekitar dalam mengembangkan program-program yang mendukung peningkatan kesiapan kerja peserta didik.

1. Mendorong SMK lain membentuk Pusat Pengembangan Karir Siswa/Bursa Kerja Khusus

Mengajak SMK lain untuk mendirikan Pusat Pengembangan Karir Siswa atau Bursa Kerja Khusus guna memperluas akses peserta didik terhadap informasi dan peluang karir.

1. **Indikator Manajemen Bursa Kerja Khusus**

Indikator manajemen Bursa Kerja Khusus (BKK) berfungsi sebagai alat untuk mengukur seberapa efektif pengelolaan BKK dalam menghubungkan lulusan dengan dunia kerja. Indikator ini mencakup berbagai aspek sebagai berikut:

Manajemen Bursa Kejuruan dan Ketenagakerjaan (BKK) di SMK berperan penting dalam menghubungkan siswa dengan dunia industri, menyediakan informasi lowongan kerja, dan mendukung pengembangan karier siswa melalui pelatihan serta bimbingan yang sesuai dengan kebutuhan pasar (Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, 2022:10):

1. Informasi pasar kerja memainkan peran penting dalam membantu individu memahami peluang kerja yang tersedia, tren industri, dan keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga mereka dapat membuat keputusan yang lebih baik mengenai pendidikan dan pengembangan karier. Dengan mengakses data tentang permintaan tenaga kerja, gaji, serta prospek karier di berbagai bidang, pencari kerja dapat menyesuaikan rencana mereka agar lebih relevan dengan kebutuhan pasar, sekaligus meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kompetensi yang dimiliki.
2. Penyuluhan dan bimbingan adalah proses yang sangat penting dalam mendukung pengembangan pribadi dan profesional individu, terutama bagi siswa SMK yang sedang mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. Melalui penyuluhan, siswa mendapatkan informasi dan wawasan tentang keterampilan yang diperlukan, peluang karier, serta strategi untuk mengatasi tantangan di pasar kerja.
3. Perantaraan kerja berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan pencari kerja dengan perusahaan, memainkan peranan penting dalam memfasilitasi pencarian pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan minat individu. Melalui layanan perantaraan ini, pencari kerja dapat mengakses informasi tentang lowongan, mengikuti program pelatihan, dan mendapatkan dukungan dalam proses pendaftaran dan wawancara.

Manajemen BKK juga bertanggung jawab untuk menjalin kemitraan dengan industri, memastikan siswa mendapatkan akses ke peluang magang dan lowongan kerja yang sesuai dengan keahlian dengan melaksanakan program pelatihan dan bimbingan (Bursa Kerja Khusus, 2022:5):

1. Perencanaan bursa kerja khusus SMK

Proses yang penting untuk memastikan bahwa acara tersebut berjalan dengan efektif dan memberikan manfaat maksimal bagi siswa, sekolah, dan perusahaan. Dalam perencanaan ini, tim penyelenggara perlu mempertimbangkan berbagai aspek, seperti penentuan tanggal dan lokasi yang strategis, pengundangan perusahaan, serta penyusunan agenda kegiatan yang mencakup presentasi, sesi tanya jawab, dan wawancara.

1. Pengorganisasian bursa kerja khusus SMK

Inisiatif strategis yang bertujuan untuk mempertemukan siswa dengan berbagai perusahaan yang mencari tenaga kerja terampil, sehingga siswa dapat langsung berinteraksi dengan pemberi kerja dan mengeksplorasi peluang karier yang tersedia. Dalam acara ini, sekolah bekerja sama dengan industri untuk menyediakan platform yang memfasilitasi pengenalan profesi, presentasi dari perusahaan, serta sesi wawancara langsung, yang membantu siswa memahami tuntutan dan harapan dunia kerja.

### Bimbingan Karir

1. **Pengertian Bimbingan Karir**

Bimbingan Karir merupakan suatu proses bantuan yang diberikan pada individu melaluiberbagaicara dan bentuklayanan agar iamampu merencanakan karirnya dengan mantap sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan (Aqib Zainal, 2021:17). Bimbingan karir adalah suatu arahan untuk kemajuan profesional, kata yang penggunaannya terbatas pada pekerjaan yang memiliki kemajuan hierarki formal. Karir dartikan juga sebagai serangkaian pengalaman kerja seseorang yang mengalami perkembangan (Widiyanti dkk, 2019:2)

Sebagai suatu rangkaian karir okupasi (pendudukan), pekerjaan, dan posisi yang dipegang seseorang seumur hidupnya. Definisi bimbingan karir adalah program bimbingan yang dilaksanakan untuk kehidupan dan peranan kehidupan lainnya yang keseluruhannya menyatakan tanggung jawab seseorang kepada pekerjaan dalam keseluruhan pola perkembangan dirinya (Rosita et al., 2020:11)

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa bimbingan karier adalah proses bantuan yang diberikan oleh konselor kepada peserta didik atau konseling melalui aktivitas kelompok atau individual untuk membantu mereka memahami diri mereka sendiri, memahami karier mereka, dan menjadi lebih mandiri dalam membuat keputusan tentang karier mereka dan mempertahankannya dalam masyarakat.

1. **Tujuan Bimbingan Karir**

Individu diberi kesempatan untuk memahami potensi mereka slebih mendalam, menjelajahi berbagai jalur karir yang sesuai dan mengambil langkah-langkah konkrit untuk mencapai kesuksesan dalam berkarir. Keputusan karier yang sesuai dan mengembangkan rencana sehingga mencapai tujuan karier. berikut beberapa tujuan utama dari bimbingan karier (Aqib Zainal, 2021:30) sebagai berikut:

1. Karakteristik

Memiliki pemahaman dan penilaian yang baik tentang kemampuan, bakat, minat, sikap, dan cita-cita yang ada dalam dirinya terutama berkaitan dengan potensinya;

1. Memahami potensi

Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang memiliki potensi, mengetahui pendidikan dan latihan yang diperlukan untuk bidang tertentu, dan memahami hubungan usaha dirinya saat ini dengan masa depannya;

1. Menemukan tantangan

Menemukan tantangan yang mungkin timbul, yang disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, dan mencari metode untuk mengatasi tantangan tersebut, dan

1. Mempersiapkan diri

Bimbingan karir membantu siswa mempersiapkan diri untuk dunia karir dan membantu menemukan karier dan kehidupan yang sesuai dengan mereka.

1. **Indikator Bimbingan Karir**

Indikator bimbingan karir adalah alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi efektivitas program bimbingan dalam mendukung individu merumuskan rencana karier mereka. Indikator ini mencakup aspek sebagai berikut:

Bimbingan karir merupakan proses yang membantu individu memahami pilihan karier yang tersedia, mengenali potensi diri, dan merencanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan profesional yang diinginkan (organisasi perburuhan internasional, 2019:12):

1. Mengenal diri sendiri

Langkah fundamental dalam pengembangan pribadi yang memungkinkan individu untuk memahami kekuatan, kelemahan, minat, dan nilai-nilai yang dimiliki. Proses ini melibatkan refleksi yang mendalam tentang pengalaman hidup, kepribadian, dan aspirasi, sehingga individu dapat membuat keputusan yang lebih tepat dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk karier dan hubungan sosial.

1. Kesadaran akan kesempatan kerja

Sangat penting bagi individu dalam merencanakan karier dan mengambil langkah strategis untuk mencapai tujuan profesional dengan memahami berbagai peluang yang tersedia di pasar tenaga kerja, termasuk tren industri dan keterampilan yang dibutuhkan, individu dapat lebih proaktif dalam mengembangkan kompetensi yang relevan dan mempersiapkan diri untuk bersaing.

1. Pemahaman latar belakang lingkungan

Pemahaman ini memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih bijaksana, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional, serta berkontribusi secara positif terhadap komunitas. Selain itu, kesadaran akan latar belakang lingkungan juga membantu individu untuk mengenali peluang dan ancaman yang mungkin mempengaruhi karier dan perkembangan mereka, sehingga mereka dapat merencanakan langkah-langkah yang lebih strategis.

1. Informasi karir merupakan kumpulan data dan wawasan yang membantu individu memahami berbagai pilihan pekerjaan, jalur karier, serta keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan profesional mereka. Dengan mengakses informasi ini, seperti tren pasar kerja, prospek industri, dan pendidikan yang diperlukan, individu dapat membuat keputusan yang lebih terinformasi tentang jalur karier yang ingin diambil.
2. Perkembangan jabatan

Perkembangan jabatan adalah proses yang menunjukkan kemajuan karier seseorang melalui peningkatan tanggung jawab, keterampilan, dan posisi dalam organisasi, yang sering kali dipengaruhi oleh kinerja individu, pelatihan, serta peluang yang tersedia. Dalam dunia kerja yang dinamis, kemampuan untuk beradaptasi dan belajar terus-menerus sangat penting untuk mencapai promosi dan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

### Kesiapan Kerja

1. **Pengertian Kesiapan Kerja**

Seiring dengan kemajuan ekonomi saat ini, ada persaingan di pasar kerja, terutama dalam hal tenaga kerja, penyerapan tenaga kerja, dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan industri. (Pada et al., 2023) Bagaimana seseorang siap menghadapi dunia kerja akan dipengaruhi oleh tingkat persaingan yang ada di lingkungan kerja ini. (Istiqamah & Jalal, 2020:16) Krisis produktivitas adalah masalah tenaga kerja yang masih terjadi di Indonesia hingga saat ini. Hal ini dapat dilihat dari tingginya jumlah angkatan kerja tetapi rendahnya kualitas pencari kerja, seperti calon tenaga kerja yang buruk, kurangnya keterampilan, kurangnya informasi tentang lowongan pekerjaan, dan kurangnya pengetahuan tentang kemajuan teknologi (Kirani & Chusairi, 2022:22).

Tujuan pendidikan SMK adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan kompetensi pagi para lulusan SMK. (Wiharja MS et al., 2020) tujuan tersebut belum dapat dicapai secara keseluruhan telah dipenuhi. Tingkat kepribadian dan kemampuan yang dimiliki siswa SMK masih dianggap kurang untuk menghadapi tantangan kehidupan (Rohman et al., 2022:30).

Berdasarkan pengertian di atas, kesiapan dapat didefinisikan sebagai sikap atau kondisi seseorang yang lebih dari kedewasaan atau kematangan yang memungkinkan seseorang untuk membuat keputusan atau menanggapi masalah atau situasi tertentu.

1. **Indikator Kesiapan Kerja Siswa**

Indikator kesiapan kerja adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur tingkat kesiapan individu untuk memasuki dunia kerja dengan sukses. Dengan menggunakan indikator yang relevan kita dapat menilai sejauh mana individu memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja (Prianto Agus, winardi, 2019:260) yaitu sebagai berikut:

1. Kecakapan kerja

Merujuk pada serangkaian keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja secara efektif dan efisien. Kecakapan ini mencakup keterampilan teknis yang spesifik terhadap suatu bidang, seperti penggunaan alat atau perangkat lunak, serta keterampilan interpersonal, seperti komunikasi, kolaborasi, dan penyelesaian konflik.

1. Memperkuat sikap kerja

Langkah krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, di mana individu tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses dan kolaborasi. Sikap kerja yang baik, seperti disiplin, tanggung jawab, dan semangat, dapat meningkatkan motivasi diri dan keterlibatan dalam tim, sehingga mendorong pencapaian tujuan bersama.

1. Kematangan pribadi

Kondisi dimana individu memiliki pemahaman yang mendalam tentang diri sendiri, serta kemampuan untuk mengelola emosi, membuat keputusan yang bijaksana, dan berinteraksi dengan orang lain secara efektif. Proses menuju kematangan ini melibatkan pengalaman hidup, refleksi diri, dan pembelajaran dari berbagai situasi, yang membantu individu mengembangkan sikap tanggung jawab, empati, dan ketahanan.

1. Motivasi kerja

Dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan dan melakukan tugas dengan penuh semangat serta komitmen. Faktor-faktor seperti tujuan yang jelas, pengakuan atas prestasi, lingkungan kerja yang mendukung, dan kesempatan untuk pengembangan diri memainkan peranan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan.

## Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu atau sering disebut jga dengan tinjauan pustaka, merujuk pada stdi-studi yang telah dilakukan sebelumnya tentang topic tertentu, penelitian ini mencakup karya yang telah dipublikasikan, seperti jurnal ilmiah, buku, tesis, dan laporan penelitian lainnya. Tinjauan pustaka bertujuan untuk memahami konteks, perkembangan dan temuan-temuan sebelumya yang relevan dengan topic penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2022:11)

Terdapat beberapa penelitian sejenis yang pernah dilakukan sebelumnya, meskipun belum terdapat penelitian yang sama persis. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

Tabel 2. 1

Penelitian Terhadulu

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Judul | Hasil | Perbedaan |
| 1 | Pengaruh manajemen praktik kerja lapangan (PKL) dan manajemen bursa kerja (BKK) khusus terhadap keoispan kerja peserta didik SMK di Kab. Lombok Barat  (Rif’atin Hubbaya, 2022) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan manajemen Praktik Kerja Lapangan dan manajemen Bursa Kerja Khusus berpengaruh terhadap kesiapan kerja peserta didik di Kabupaten Lombok Barat dengan kontribusi sebesar 70,6 % | * Variabel bimbingan karir * Pendekatan penelitian menggunakan survey, sedangkan penelitian ini menggunakan korelasional asosiatif * Populasi siswa kelas XII |
| 2 | Pengaruh praktik kerja industri dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMK N 18 Jakarta  (Lana Fauziah, Junarti, 2023) | Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja, terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara praktik kerja industri dan bimbingan karir secara bersama -sama terhadap kesiapan kerja. | * Variabel bursa kerja khusus * Pendekatan penelitian menggunakan survey, sedangkan penelitian ini menggunakan korelasional asosiatif * Populasi siswa kelas XII |
| 3 | Pengaruh praktik kerja lapangan, informasi dunia kerja, pemahaman literasi digital terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII AKL SMK N 2 Purworejo  (Wiwit Widhi Astuti, 2023) | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif yang signifikan praktik kerja lapangan terhadap kesiapan kerja, 2)Terdapat pengaruh positif yang signifikan informasi dunia kerja terhadap kesiapan kerja, Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan pemahaman literasi digital terhadap kesiapan kerja, | * Variabel informasi dunia kerja, pemahaman literasi digital * penelitian ini menggunakan *expost- facto* |
| 4 | Manajemen Praktik Kerja Lapangan dalam Meningkatkan Kompetensi Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (Arianti Ma’, 2023) | hasil penelitian menunjukkan  1) Manajemen Praktik Kerja Lapangan di SMKN 1 Ponorogo diawali dengan kegiatan  perencanaan, pelaksanaan, sampai dengan evaluasi  2) Kompetensi yang dimiliki siswa  mengalami peningkatan setelah melaksanakan PKL, baik dari pengetahuan, ketrampilan, dan  sikap. Hal tersebut salah satunya dapat diketahui dari perbandingan hasil nilai siswa sebelum  dan sesudah PKL | * Variabel bursa kerja khusus dan variabel kesiapan kerja * Menggunakan metode kualitatif * Penelitian dengan pendekatan deskriptif |
| 5 | Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, motivasi memasuki dunia kerja dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja (Riyanti & Rustiana, 2019) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) praktik kerja lapangan, motivasi  memasuki dunia kerja, dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan  terhadap kesiapan kerja sebesar 76,5%. (2) Praktek Kerja Lapangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja sebesar 7,78%. (3) Motivasi memasuki dunia kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. (4) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja sebesar 39,3 %. | * Variabel penelitian bursa kerja khusus dan variabel bimbingan karir * Metode uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas * Teknik pengambilan sampel yang digu- nakan dalam penelitian ini adalah teknik non- probability sampling. Teknik yang digunakan yaitu sampling jenuh |

Tabel diatas menjelaskan bahwa penelitian ini memiliki persamaan dan perbedaan degan tiga peneliti diatas, persamaan pada peneliti tersebut yaitu pada metode penelitian kuantitatif, sementara itu, perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian ditabel yaitu variabel penelitian, desain penelitian, teknik sampling dan instrumen pengumpulan data .

## Kerangka Pikir

SMK adalah jenjang pendidikan menengah yang bertujuan untuk menyiapkan lulusannya untuk bekerja pada berbagai jenis pekerjaan yang berbeda sesuai dengan kebutuhan industri, dunia usaha, dan dunia kerja (IDUKA) dan perkembangan zaman. Kemampuan untuk melakukan tugas tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan didefinisikan sebagai kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental, dan pengalaman.

Kerangka pikir dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana manajemen Praktik Kerja Lapangan (PKL), manajemen Bursa Kerja Khusus (BKK), dan bimbingan karir berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Manajemen PKL yang baik diharapkan dapat memberikan pengalaman langsung di dunia industri kepada siswa sehingga mereka dapat mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan yang telah dipelajari di sekolah. Selain itu, manajemen BKK berperan penting sebagai penghubung antara sekolah dan dunia kerja dengan memberikan akses informasi mengenai peluang kerja yang sesuai dengan kompetensi lulusan. Di sisi lain, bimbingan karir bertujuan untuk mengarahkan siswa dalam mengenali potensi dan minat mereka, serta mempersiapkan langkah-langkah dalam memasuki dunia kerja. Ketiga faktor ini, jika dikelola dengan baik, akan membentuk kesiapan kerja yang lebih optimal bagi siswa SMK, sehingga mereka mampu bersaing di pasar kerja dan memenuhi kebutuhan industri serta siswa dapat berusaha mempersiapkan secara profesional lulusan SMK untuk memasuki dunia kerja.

Manajemen Praktik Kerja Lapangan

(X1)

Manajemen Bursa Kerja Khusus

(X2)

Kesiapan Kerja Siswa

(Y)

(kelas XI AKL

Permasalahan

Bimbngan Karir

(X3)

1. Pengawas lebih intens lagi dalam melakukan monitoring siswa di tempat PKL
2. BKK diharapkan menyelarasan antara kejuruan dengan jobdesk pekerjaan siswa
3. Tingkatkan efektivitas pembelajaran bimbingan karir
4. Diharapkan manajemen PKL manajemen BKK dan bimbingan karir dapat menjadi wadah untuk mempersiapkan kesiapan kerja siswa

**Bagan 2.1 Kerangka Berpikir**

Sumber: Sugiyono (2022:95)

Bagan 2.1

Kerangka Pikir

## Hipotesis

Hipotesis ini menguraikan jawaban atas masalah yang dirumuskan pada bagian pendahuluan. Menurut (Sugiyono, 2022:99), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dan kerangka berfikir yang telah diuraikan, maka jawaban permasalahan yang dirumuskan pada bagian pendahuluan dikemukakan dalam hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha1: Manajemen Praktik Kerja Lapangan berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI AKL.

Ha2: Manajemen Bursa Kerja Khusus berpengaruhh terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI AKL.

Ha3: Bimbingan Karir berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI AKL

Ha4: Manajemen Praktik Kerja Lapangan, Manajemen Bursa Kerja Khusus dan Bimbingan Karir Berpengaruh Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI AKL.

# BAB III

# METODOLOGI PENELITIAN

## Pendekatan dan Metodologi Penelitian

* 1. **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2020: 16) mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif berbasis pada filsafat positivisme dan digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh manajemen praktek kerja lapangan, manajemen bursa kerja khusus dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI AKL

* 1. **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penelitian asosiatif. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). (Sugiyono 2022:279).

* 1. **Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan suatu masalah kesenjangan yang dirasakan oleh peneliti, dengan ini peneliti mencari teori yang tepat untuk mengatasi permasalahan (Sugiyono, 2022:30) variabel bebas seperti manajemen praktik kerja lapangan, manajemen bursa kerja khusus, dan bimbingan karir serta variabel terikat kesiapan kerja siswa. Bagan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Pengujian Instrumen

Populasi dan Sampel

Pengembangan Instrumen

Rumusan Masalah

Landasan Teori

Perumusan Hipotesis

Pengumpulan Data

Analisis Data

Kesimpulan dan Saran

**Bagan 3.1 Desain Penelitian**

Sumber: (Sugiyono, 2022)

**Keterangan:**

Menurut bagan di atas, penelitian ini dimulai dengan rumusan masalah melalui kegiatan observasi yang membahas manajemen praktik kerja lapangan, manajemen bursa kerja khusus, dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI AKL SMK Karya Bhakti Brebes. Setelah menemukan masalah yang menjadi subjek penelitian, kemudian dilakukan penelitian teori terkait variabel penelitian, yaitu teori tentang manajemen praktik kerja lapangan, manajemen bursa kerja khusus, dan bimbingan karir.

Berdasarkan teori tersebut, indikator dan karakteristik dari setiap variabel penelitian diformulasikan. Indikator dan karakteristik ini menjadi dasar untuk menyusun instrumen penelitian, seperti kuesioner. Langkah berikutnya adalah menetapkan jawaban sementara atau hipotesis. Hipotesis ini akan diuji dengan mengumpulkan data dari responden menggunakan kuesioner yang telah disusun. Setelah semua data terkumpul, langkah selanjutnya adalah menganalisis data melalui pengujian hipotesis untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, kesimpulan dan saran kemudian ditarik.

## Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang dipelajari, diamati, atau dinilai oleh seseorang, objek, organisasi, atau kegiatan. Berdasarkan judul penelitian, penulis menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen, masing-masing didefinisikan dan dibuat operasional variabel (Sugiyono, 2022:39). Terdapat dua variabel yang digunakan dalam peneliatian ini, yaitu:

1. **Variabel Bebas (*Independent Variable*)**

Variabel bebas sering disebut stimulus, *predicator*, *antecendebt*. Variabel bebas adalah variabel mempengaruhi ataupun menjadikan signifikan sebagai akibat dari perubahana ataupun terjadinya suatu variabel (Sugiyono, 2022:39) . Variabel bebas pada penelitian ini ialah manajemen praktik kerja lapangan (), manajemen bursa kerja khusus (), dan bimbingan karir ()

1. **Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi atau menjadikan akibat dari adanya variabel bebas (Sugiyono, 2022). Variabel terikat pada penelitian ini ialah kesiapan kerja (Y).

## Populasi dan Sampel

1. **Populasi**

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2022:80) Populasi dalam penelitian ini adalah siswa kelas XI AKL SMK Karya Bhakti Brebes yang berjumlah 142 peserta didik yang terdiri dari 4 kelas AKL.

**Tabel 3. 1**

**Populasi Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Kelas | Jumlah |
| 1 | AKL 1 | 34 Siswa |
| 2 | AKL II | 34 Siswa |
| 3 | AKL III | 34 Siswa |
| 4 | AKL IV | 33 Siswa |
| Jumlah | | 135 Siswa |

Sumber: SMK Karya Bhakti Brebes

1. **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, apa yang dipelajari dari sampel itu. Kesimpulannya akan diperlakukan untuk populasi untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul resprensetatif (mewakili) (Sugiyono, 2022:81). Konsep ini penting dalam penelitian untuk memperoleh hasil yang efisien dan representatif tanpa perlu meneliti seluruh populasi. Sampel berperan penting dalam menghemat waktu, biaya, dan tenaga, karena memungkinkan penelitian dilakukan pada sebagian kecil populasi yang memiliki ciri-ciri serupa dengan populasi keseluruhan (Arikunto, 2019:109)

1. **Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila populasi relatif kecil kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil, istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2022:85).

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merujuk pada metode atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dalam penelitian atau studi, teknik penumpulan data mengumpulkan kualitas data yang diperoleh memengaruhi validitas dan kredibilitas hasil penelitian. Berikut adalah beberapa contoh metode pengumpulan data yang umum digunakan:

* + 1. **Observasi**

Observasi sebagai teknik pengumpulan data yang memiliki karakteristik berbeda jika dibandingkan dengan metode wawancara dan kuesioner. Sementara wawancara dan kuesioner terutama melibatkan komunikasi dengan orang-orang, observasi tidak terbatas pada subjek manusia melainkan observasi juga dapat mencakup objek alami lainnya. (Sugiyono, 2022:203)

Dalam penelitian, observasi adalah proses pengumpulan data dengan melihat langsung subjek atau fenomena yang diteliti. Metode observasi ini untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang perilaku, interaksi, atau kejadian dalam konteks yang alami atau lingkungan yang sesuai. Observasi dilakukan di Kelas XI AKL SMK Karya Bhakti Brebes.

* + 1. **Wawancara**

Teknik wawancara adalah cara pengumpulan data di mana peneliti secara langsung berbicara dengan responden untuk mendapatkan informasi tentang subjek penelitian. Teknik wawancara melibatkan pertanyaan yang telah direncanakan sebelumnya yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang pengalaman, pandangan, atau persepsi responden yang berkaitan dengan topik penelitian.

Peneliti melakukan wawancara dengan pihak yang terlibat yaitu siswa kelas XI AKL beserta guru penanggung jawab praktik kerja lapangan, bursa kerja hkusus dan bimbingan karir, wawancara ini dilakukan untuk mendapatkan informasi valid terhadap kesiapan kerja siswa kelas XI AKL SMK Karya Bhakti Brebes. Untuk keperluan penelitian ini, digunakan wawancara terstruktur. Peneliti telah menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan kepada narasumber.Tujuan dari pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

**Tabel 3. 2**

**Wawancara**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Variabel | Pertanyaan |
| 1 | X1: Manajemen Praktik Kerja Lapangan | 1. Apa permasalaahan yang mungkin terjadi di dalam manajemen PKL? 2. Apa saja tantangan dan kendala yang di hadapi pembimbing pada saat monitoring selama program PKL? 3. Apakah pernah ada siswa-siswi yang mengutarakan masalah yang dihadapi selama PKL? 4. Menurut bapak, apakah manajemen PKL in berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa? 5. Bagaimana evaluasi system PKL, termasuk proses penerimaan, penempatan, pelaksanaan dan pengawasan? |
| 2 | X1: Manajemen Bursa Kerja Khusus | 1. Apa saja permasalahan yang mungkin terjadi di dalam manajemen BKK? 2. Apa tantangan dan kendala BKK pada saat menyalurkan lowongan kerja kepada siswa-siswi? 3. Apakah ada program tertentu untuk membantu pelamar kerja yang memiliki hambatan tertentu? 4. Menurut bapak, apakah BKK berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa? 5. Bagaimana proses pendaftaran dan seleksi BKK? |
| 3 | X3: Bimbingan Karir | 1. Apakah implementasi bimbingan karir efektif? 2. Apa saja permasalahan atau kendala pada saat memberikan bimbingan kepada siswa? 3. Apakah ada program tertentu untuk siswa yang mengalami hambatan? 4. Menurut ibu, apakah bimbingan karir mempengaruhi kesiapan kerja siswa? 5. Bagaimana cara menyampaikan bimbingan karir yang efektif? |
| 4 | Y:  Kesiapan Kerja | 1. Apa itu kesiapan kerja? 2. Apa saja permasalahan tentang kesiapan kerja pada siswa? 3. Bagaimana upaya sekolah untuk meningkatkan kesiapan kerja siswa? 4. Mengapa kesiapan kerja di utamakan pada kelulusan siswa SMK? 5. Bagaimana upaya sekolah untuk mengatasi siswa yang tidak memahami pentingnya kesiapan kerja? |

* + 1. **Angket**

Pada penelitian ini, pengumpulan data menggunakan angket. Responden diberikan lembar angket yang berisi berbagai pernyataan tertulis sebagai alat pengumpulan data. Pernyataan tertulis diberikan mengenai variabel manajemen PKL, manajemen BKK dan bimbingan karir serta kesiapan kerja.

**Tabel 3. 3**

**Kisi-kisi Kuisioner X1**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **Item kuisioner** | **No. Item** |
| X1: Manajemen Praktik Kerja Lapangan merupakan pengelolaan pembelajaran bagi peserta didik yang mencakup proses-proses manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan yang dilaksanakan melalui praktik kerja di IDUKA (industri, dunia usaha/dunia kerja) untuk meningkatkan mutu dan kompetensi peserta didik. | Perencanaan (Kemendikbudristek, 2021) | 1. Penyusunan program 2. Penetapan tujuan DU/DI | 1,2,3,4,5 |
| Pelaksanaan (Kemendikbudristek, 2021) | Membentuk koordinasi  sumberdaya | 6,7,8,9,10 |
| Penilaian PKL (Kemendikbudristek, 2021) | 1. Pembekalan 2. Pelepasan 3. pelaksanaan 4. penarikan | 11,12,13,14,15 |
| Monitoring dan evaluasi (Kemendikbudristek, 2021) | 1. monitoring pelaksanaan 2. laporan kegiatan 3. penilaian evauasi | 16,17,18, |
| Hak peserta PKL (Kemendikbudristek, 2021) | 1. Mendapatkan sertifikat 2. Mendapatkan jaminan K3 | 19.20 |
| Pengorganisasian (Supriyanto et al., 2023) | 1. Tim pokja PKL 2. Menjalankan fungsinya | 21.22.23.24.25 |
| Pengawasan (Supriyanto et al., 2023) | 1. Uji jurnal 2. Evaluasi program | 26,27,28,29,30 |
| Jumlah | | 30 |

**Tabel 3. 4**

**Kisi-kisi Kuisioner X2**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **Item Kuisioner** | **No. Item** |
| X2: Manajemen Bursa Kerja Khusus berarti sebagai unit pelaksana di SMK yang memberikan layanan mempertemukan antara pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja | Informasi pasar kerja | 1. penetapan tujuan 2. penyusunan anggaran 3. penyusunan program | 1,2,3,4,5 |
| Penyuluhan dan bimbingan (Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, 2022) | 1. *Link and match* dengan IDUKA 2. Mendata sisiwa kelulusan | 6,7,8,9,10 |
| Perantaraan Kerja (Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, 2022) | 1. Layanan informasi (lowongan kerja, rekrutmen dan *jobfair*) 2. Layanan konsultasi bagi siswa | 11,12,13,14,15,16,17,1,8,19,20 |
| Perencanaan (Bursa Kerja Khusus, 2022) | 1. Melakukansurvei dengan DU/DI 2. Menyiapkan MoU | 21,22,23,24,25 |
| Pengorganisasian (Bursa Kerja Khusus, 2022) | 1. Membentuk tim kerja 2. Menyalurkan siswa siap kerja | 26,27,28,29,30 |
| Jumlah item | | 30 |
|

**Tabel 3. 5**

**Kisi-kisi angket X3**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | Item Kuisioner | No. Item |
| X3: Bimbingan Karir adalah proses bantuan yang diberikan oleh konselor kepada peserta didik atau konseling melalui aktivitas kelompok atau individual untuk membantu mereka memahami diri mereka sendiri, memahami karier mereka, dan menjadi lebih mandiri dalam membuat keputusan tentang karier mereka dan mempertahankannya dalam masyarakat. | Mengenal diri (organisasi perburuhan internasional, 2019) | Pembelajaran bimbingan karir | 1,2,3,4 |
| Kesadaran akan kesempatan kerja (organisasi perburuhan internasional, 2019) | 1. Memberi contoh 2. Menjelaskan karir | 5,6,7,8 |
| Pemahaman latar belakang lingkungan (Teja maulana salam, 2021) | 1. Memberikan informasi pekerjaan sesuai keahlian 2. Evaluasi pengetahuan karir | 9,10,11,12 |
| Informasi karir (Teja maulana salam, 2021) | Pemilihan karir | 13,14,15, 16.17,18,19,20 |
| Perkembangan jabatan (Aqib Zainal, 2021) | Memahami kemampuan | 21,22,23,24,25 |
| Jumlah item | | 25 |

**Tabel 3. 6**

**Kisi-kisi Kuesioner Y**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | Item Kuisioner | No. Item |
| Y: Kesiapan Kerja suatu kondisi yang membuat siap, serta memiliki kemauan, keinginan dan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan (Prianto Agus, winardi, 2019: 260) | Kecakapan Kerja | 1. Pengetahuan 2. Kemampuan | 1,2,3,4,5 |
| Memperkuat sikap kerja | 1. Keluarga 2. Lingkungan 3. Masyarakat | 6,7,8,9,10 |
| Kematangan pribadi | 1. Optimis 2. Percaya Diri 3. Mampumenghadapi resiko 4. Motivasi berprestasi | 11,12.13.14.15 |
| Motivasi kerja |  | 15.16.17.18.19.20 |
| Jumlah item | | 20 |

Pengukuran pada penilaian angket di atas dari tiga variabel yaitu manajemen praktik kerja lapangan, manajemen bursa kerja khusus dan bimbingan karir. Maka peneliti memberikan penilaian jawaban kepada responden sebagai berikut:

**Tabel 3. 7**

**Kriteria Nilai kuisioner**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Keterangan | Nilai |
| 1 | Sangat setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Kurang setuju (KS) | 3 |
| 4 | Tidak setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat tidak setuju (STS) | 1 |

Sumber: (Sugiyono, 2022)

Data yang di kumpulkan melalui observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi bertujuan untuk menemukan fakta pada variabek X Terhadap Y.

* + 1. **Dokumentasi**

Dokumentasi adalah proses atau hasil dari membuat catatan atau rekaman tertulis, visual, atau digital tentang penelitian yang mencakup pencatatan data, informasi, proses, atau kegiatan dengan tujuan tertentu, seperti komunikasi, referensi. Dokumentasi berfungsi sebagai sumber sekunder, namun perannya tetap penting dan tidak bisa diabaikan. Sumber tambahan ini meliputi dokumen resmi yang berisi profil SMK Karya Bhakti Brebes, visi dan misi sekolah, struktur organisasi sekolah serta nama siswa kelas XI AKL. Dokumentasi penelitian ini bisa diperoleh dari foto-foto yang diambil oleh peneliti sendiri sebagai data tambahan.

* + 1. **Uji Instrumen**

instrumen penelitian yang dipakai adalah kuisioner, uji instrumen yang dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan penjelasan sebagai berikut ini:

1. **Uji Validitas**

Uji validitas menunjukkan keaukarsian tes pengukuran objek yang seharusnya diukur dan merupakan alat ukur yang tepat untuk melakukan pengukuran. Instrumen dikatakan valid jika dapat berfungsi dengan baik untuk mengukur seluruh instrumen dengan tepat. Pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS untuk memudahkan dalam pengerjaan statistik (Saptutyningsih & Setyaningrum, 2020:44). Analisis dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor dengan skor total. Bila korelasi setiap faktor tersebut positif dan besarnya > 0,3 maka merupakan *construct* yang kuat atau valid (Sugiyono, 2022:126)

* 1. Perhitungan Uji Validitas Instrumen Variabel Manajemen Praktik Kerja Lapangan (X1)

Uji validitas butir pernyataan manajemen praktik kerja lapangan ada 30 butir pernyataan dan 20 responden menjawab uji coba. responden diambil dari populasi penelitian yaitu siswa kelas XI AKL SMK Karya Bhakti Brebes 2024. Dengan taraf kesalahan 5%, nilai r tabel untuk 20 responden adalah 0,444. Perhitungan menggunakan bantuan SPSS versi 27, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. 8**

**Uji Coba Instrumen Validitas 20 Responden**

**Butir Soal Manajemen PKL (X1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **No. Item** | **r Hitung** | **r Tabel** | **Keterangan** |
| Manajemen Praktik Kerja Lapangan (X1) | X1.1 | 0,532 | 0,444 | Valid |
| X1.2 | 0,549 | 0,444 | Valid |
| X1.3 | 0,562 | 0,444 | Valid |
| X1.4 | 0,622 | 0,444 | Valid |
| X1.5 | 0,517 | 0,444 | Valid |
| X1.6 | 0,599 | 0,444 | Valid |
| X1.7 | 0,661 | 0,444 | Valid |
| X1.8 | 0,592 | 0,444 | Valid |
| X1.9 | 0,550 | 0,444 | Valid |
| X1.10 | 0,544 | 0,444 | Valid |
| X1.11 | 0,546 | 0,444 | Valid |
| X1.12 | 0,594 | 0,444 | Valid |
| X1.13 | 0,645 | 0,444 | Valid |
| X1.14 | 0,505 | 0,444 | Valid |
| X1.15 | 0,542 | 0,444 | Valid |
| X1.16 | 0,525 | 0,444 | Valid |
| X1.17 | 0,593 | 0,444 | Valid |
| X1.18 | 0,576 | 0,444 | Valid |
| X1.19 | 0,462 | 0,444 | Valid |
| X1.20 | 0,458 | 0,444 | Valid |
| X1.21 | 0,569 | 0,444 | Valid |
| X1.22 | 0,456 | 0,444 | Valid |
| X1.23 | 0,509 | 0,444 | Valid |
| X1.24 | 0,517 | 0,444 | Valid |
| X1.25 | 0,536 | 0,444 | Valid |
| X1.26 | 0,599 | 0,444 | Valid |
| X1.27 | 0,520 | 0,444 | Valid |
| X1.28 | 0,511 | 0,444 | Valid |
| X1.29 | 0,522 | 0,444 | Valid |
| X1.30 | 0,479 | 0,444 | Valid |

Sumber : data primer diolah, agustus 2024

Berdasarkan tabel 3.9 maka bisa diambil kesimpulan bahwa butir pernyataan manajemen PKL (X1) dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi > 0,444. Maka, semua butir pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengambil data mengenai variabel manajemen PKL.

* 1. Perhitungan Uji Validitas Instrumen Variabel Manajemen Bursa Kerja Khusus (X2)

Uji Validitas butir pernyataan manajemen bursa kerja khusus jumlah butir pernyataan ada 30, dengan jumlah jawaban dari uji coba ada 20 responden. Dengan taraf kesalahan 5%, nilai r tabel untuk 20 responden adalah 0,444, berikut hasil perhitungan menggunakan SPSS 27:

**Tabel 3. 9**

**Uji Coba Instrumen Validitas 20 Responden**

**Butir Soal Manajemen BKK (X2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **No. Item** | **r Hitung** | **r Tabel** | **Keterangan** |
| Manajemen Bursa Kerja Khusus (X2) | X2.1 | 0,629 | 0,444 | Valid |
| X2.2 | 0,536 | 0,444 | Valid |
| X2.3 | 0,458 | 0,444 | Valid |
| X2.4 | 0,594 | 0,444 | Valid |
| X2.5 | 0,462 | 0,444 | Valid |
| X2.6 | 0,600 | 0,444 | Valid |
| X2.7 | 0,579 | 0,444 | Valid |
| X2.8 | 0,515 | 0,444 | Valid |
| X2.9 | 0,486 | 0,444 | Valid |
| X2.10 | 0,524 | 0,444 | Valid |
| X2.11 | 0,518 | 0,444 | Valid |
| X2.12 | 0,473 | 0,444 | Valid |
| X2.13 | 0,582 | 0,444 | Valid |
| X2.14 | 0,583 | 0,444 | Valid |
| X2.15 | 0,472 | 0,444 | Valid |
| X2.16 | 0,480 | 0,444 | Valid |
| X2.17 | 0,594 | 0,444 | Valid |
| X2.18 | 0,614 | 0,444 | Valid |
| X2.19 | 0,487 | 0,444 | Valid |
| X2.20 | 0,551 | 0,444 | Valid |
| X2.21 | 0,636 | 0,444 | Valid |
| X2.22 | 0,498 | 0,444 | Valid |
| X2.23 | 0,536 | 0,444 | Valid |
| X2.24 | 0,507 | 0,444 | Valid |
| X2.25 | 0,546 | 0,444 | Valid |
| X2.26 | 0,495 | 0,444 | Valid |
| X2.27 | 0,487 | 0,444 | Valid |
| X2.28 | 0,533 | 0,444 | Valid |
| X2.29 | 0,533 | 0,444 | Valid |
| X2.30 | 0,540 | 0,444 | Valid |

Sumber : data primer diolah, Agustus 2024

Berdasarkan tabel 3.10 maka bisa diambil kesimpulan bahwa butir pernyataan manajemen bursa kerja khusus (X2) dinyatakan 30 pernyataan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi >0,444

* 1. Perhitungan Uji Validitas Instrumen Variabel Bimbingan Karir (X3)

Uji validitas butir pernyataan bimbingan karir ada 25 butir pernyataan dan 20 responden menjawab uji coba. Dengan taraf kesalahan 5%, nilai r tabel untuk 20 responden adalah 0,444. Perhitungan menggunakan bantuan SPSS versi 27, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. 10

Uji Coba Instrumen Validitas 20 Responden

Butir Soal Bimbingan Karir (X3)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **No. Item** | **r Hitung** | **r Tabel** | **Keterangan** |
| Bimbingan Karir (X3) | X3.1 | 0,531 | 0,444 | Valid |
| X3.2 | 0,498 | 0,444 | Valid |
| X3.3 | 0,477 | 0,444 | Valid |
| X3.4 | 0,447 | 0,444 | Valid |
| X3.5 | 0,600 | 0,444 | Valid |
| X3.6 | 0,557 | 0,444 | Valid |
| X3.7 | 0,568 | 0,444 | Valid |
| X3.8 | 0,465 | 0,444 | Valid |
| X3.9 | 0,577 | 0,444 | Valid |
| X3.10 | 0,603 | 0,444 | Valid |
| X3.11 | 0,600 | 0,444 | Valid |
| X3.12 | 0,557 | 0,444 | Valid |
| X3.13 | 0,477 | 0,444 | Valid |
| X3.14 | 0,449 | 0,444 | Valid |
| X3.15 | 0,538 | 0444 | Valid |
| X3.16 | 0,601 | 0,444 | Valid |
| X3.17 | 0,511 | 0,444 | Valid |
| X3.18 | 0,572 | 0,444 | Valid |
| X3.19 | 0,674 | 0,444 | Valid |
| X3.20 | 0,504 | 0,444 | Valid |
| X3.21 | 0,507 | 0,444 | Valid |
| X3.22 | 0,626 | 0,444 | Valid |
| X3.23 | 0,512 | 0,444 | Valid |
| X3.24 | 0,536 | 0,444 | Valid |
| X3.25 | 0,511 | 0,444 | Valid |

Sumber : data primer diolah, agustus 2024

Berdasarkan tabel 3.11 maka bisa diambil kesimpulan bahwa butir pernyataan bimbingan karir (X3) dinyatakan 25 pernyataan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi >0,444.

* 1. Perhitungan Uji Validitas Instrumen Variabel Kesiapan Kerja (Y)

Butir pernyataan kesiapan kerja jumlah butir pernyataan ada 20, dengan 20 responden menjawab uji coba, dan nilai r tabel untuk 20 responden dengan taraf kesalahan 5% adalah 0,444, berikut hasil korelasi:

**Tabel 3. 11**

**Uji Coba Instrumen Validitas 20 Responden**

**Butir Soal Kesiapan Kerja (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **No. Item** | **r Hitung** | **r Tabel** | **Keterangan** |
| Kesiapan Kerja (Y) | Y.1 | 0,550 | 0,444 | Valid |
| Y.2 | 0,536 | 0,444 | Valid |
| Y.3 | 0,516 | 0,444 | Valid |
| Y.4 | 0,486 | 0,444 | Valid |
| Y.5 | 0,614 | 0,444 | Valid |
| Y.6 | 0,513 | 0,444 | Valid |
| Y.7 | 0,633 | 0,444 | Valid |
| Y.8 | 0,659 | 0,444 | Valid |
| Y.9 | 0,609 | 0,444 | Valid |
| Y.10 | 0,655 | 0,444 | Valid |
| Y.11 | 0,611 | 0,444 | Valid |
| Y.12 | 0,572 | 0,444 | Valid |
| Y.13 | 0,467 | 0,444 | Valid |
| Y.14 | 0,653 | 0,444 | Valid |
| Y.15 | 0,646 | 0,444 | Valid |
| Y.16 | 0,572 | 0,444 | Valid |
| Y.17 | 0,591 | 0,444 | Valid |
| Y.18 | 0,512 | 0,444 | Valid |
| Y.19 | 0,597 | 0,444 | Valid |
| Y.20 | 0,550 | 0,444 | Valid |

Sumber : data primer diolah, Agustus 2024

Berdasarkan tabel 3.12 maka bisa dinyatakan memiliki nilai koefisien korelasi > 0,444, diketahui bahwa semua item pernyataan keputusan meminjam (Y) dinyatakan valid.

1. **Uji reliabilitas**

Uji Reliabilitas (Sugiyono, 2022:121) digunakan untuk menunjukkan seberapa konsisten, keakuratan, keandalan, dan ketelitian dari indikator kuesioner. (Sugiyono, 2022:122) penelitian yang baik selain valid juga harus reliabel sehingga memiliki nilai ketepatan saat diuji dalam periode yang berbeda. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan program SPSS untuk penentuan koefisien. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung sesuai dengan kriteria berikut:

**Tabel 3. 12**

**Kriteria Nilai Interval Reliabilitas**

| **Interval koefisien** | **Tingkat hubungan** |
| --- | --- |
| 0.01-0.19 | Sangat rendah |
| 0.20-0.39 | Rendah |
| 0.40-0.59 | Sedang |
| 0.60-0.79 | Kuat |
| 0.80-1.00 | Sangat kuat |

Sumber: (Sugiyono 2021:248)

Pada keterangan tabel 3.8 dapat diketahui bahwa reliabilitas Cronbach’s Alpha > 0,60 maka dikatakan reliabel

**Tabel 3. 13**

**Hasil Uji Reliabilitas**

| **Variabel** | ***Cronbach’s Alpha*** | **Keterangan** |
| --- | --- | --- |
| Manajemen PKL (X1) | 911 | Reliabel |
| Manajemen BKK(X2) | 995 | Reliabel |
| Bimbingan karir (X3) | 875 | Reliabel |
| Kesiapan kerja (Y) | 864 | Reliabel |

Sumber: data primer diolah, Agustus 2024

Berdasarkan tabel 3.14 dapat diketahui, besarnya koefisien korelasi manajemen PKL (X1) pada *Cronbach’s Alpha* adalah 0,911. maka dapat disimpulkan kriterianya sangat tinggi. Dengan demikian, semua item pernyataan instrumen manajemen PKL dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data. Hasil uji reliabilitas untuk variabel manajemen BKK (X2) dengan jumlah 30 item pernyataan adalah 0,995, menunjukkan bahwa semua item pernyataan instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi dan dapat digunakan untuk instrumen penelitian. Berikutnya, untuk variabel bimbingan karir (X3) pada *Cronbach’s Alpha* adalah 0,875 dengan 25 item pernyataan maka semua item pernyataan dinyatakan reliabel untuk pengumpulan data. Selanjutnya variabel kesiapan kerja (Y) adalah 0,864 Maka seluruh item pernyataan kesiapan kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

## Teknik Analisis Data

Memproses data menjadi informasi baru adalah salah satu proses penting dalam penelitian yang dikenal sebagai analisis data. Keakuratan pengambilan keputusan dalam penelitian dipengaruhi oleh ketepatan alat analisis yang akan digunakan. Penggunaan alat analisis yang tidak tepat dapat menghasilkan kesimpulan yang salah, yang dapat berdampak negatif pada implementasi dapan pemanfaatan hasil penelitian. Penelitian ini akan menguji instrumen, prasyarat, dan hipotesis. (Sugiyono, 2022:147)

1. **Analisis statistik deskriptif**

Peneliti menggunakan analisis deskriptif atau variabel independen dan dependen, yang kemudian diklasifikasikan terhadap jumlah total skor responden. Untuk memberikan gambaran dan deskripsi tentang variabel dan karakteristik responden. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk menentukan nilai variabel mandiri, baik satu atau lebih, tanpa melakukan perbandingan atau hubungan dengan variabel lain. Analisis statistik deskriptif ukuran pemusatannya mencakup mean, median, dan modus, serta pengelolaan data dengan SPSS.

1. **Analisis regresi linier berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramaikan keadaan variabel dependen, yang terjadi ketika dua atau lebih variabel independen menurunkan nilainya.  Sugiyono (2021, 258). Oleh karena itu, jika ada minimal dua variabel independen, analisis regresi berganda dilakukan.

Keterangan:

Y = Nilai Perusahaan

α = Konstanta

β1,β2,β3 = Koefisien Regresi Pertama

X1 = Biaya Lingkungan

X2 = Kinerja Lingkungan

X3 = Ukuran Perusahaan

e = kesalahan baku estimasi regres

Rumus di atas menunjukkan bahwa jika ada lebih dari satu variabel independen, maka akan mungkin untuk melakukan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel depeden.

1. **Uji hipotesis secara parsial (Uji t)**

Uji statistik dapat menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap pengaruh variabel dependen lainnya. Nilai t-statistik, yang merupakan nilai yang dihasilkan dari progres regresi, dibandingkan dengan nilai t yang diperoleh dari tabel adalah yang digunakan untuk melakukan uji t ini. Rumus untuk menguji uji t, menurut Sugiyono (2021, 248), adalah sebagai berikut:

Keterangan:

t : Nilai Uji t

r : Koefisien korelasi

: Koefisien determinasi

n : Jumlah sampel

Uji t menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan pengaruh dan hubungan variabel. Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji t:

1. Perbandingan thitung dengan ttabel
2. Jika thitung < ttabel maka H0 diterima dan Hα ditolak.
3. Jika thitung > ttabel maka H0 ditolak dan Hα diterima.
4. Perbandingan nilai signifikan dengan taraf nyata
5. Jika nilai signifikan ≥ taraf nyata (0,05), maka H0 diterima dan Hα ditolak.
6. Jika nilai signifikan < taraf nyata (0,05) maka H0 diterima dan Hα diterima.
7. **Uji hipotesis secara simultan (Uji f)**

Pengujian simultan akan mengevaluasi dampak dari ketiga variabel independen secara bersamaan dengan variabel dependen. uji statistik yang digunakan untuk pengujian simultan uji F, juga dikenal sebagai *Analysis Of Variance* (ANOVA). Sugiyono (2021:267), rumus signifikan korelasi ganda berikut dapat digunakan untuk pengujian uji F:

Keterangan:

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

Uji F menggunakan beberapa dasar analisis untuk menentukan

pengaruh dan hubungan variabel dalam penelitian. Berikut dasar analisis yang digunakan pada uji F:

1. Perbandingan Fhitung dengan Ftabel
2. Jika Fhitung < Ftabel, maka H0 diterima dan Hα ditolak.
3. Jika Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak dan Hα diterima.
4. Perbandingan nilai signifikan dengan taraf nyata
5. Jika nilai signifikan ≥ taraf nyata (0,05), maka H0 diterima dan Hα ditolak
6. Jika nilai signifikan < taraf nyata (0,05), maka H0 ditolak dan Hα diterima