

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

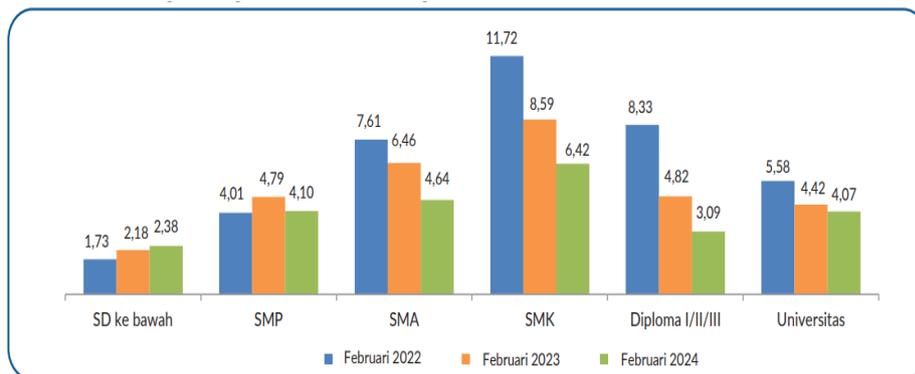
Menurut Rialmi dalam Prastika (2023) sumber daya manusia (SDM) adalah tenaga kerja dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pelaksana, perancang, dan pemikir dalam mewujudkan sasaran organisasi. SDM yang kompeten tidak hanya mampu menjalankan tugas-tugas operasional, tetapi juga berkontribusi pada inovasi, produktivitas, dan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Kualitas SDM yang unggul mencakup keterampilan teknis, cepat beradaptasi dengan perubahan, kemauan belajar secara terus menerus, dan kemampuan berinovasi dalam lingkungan yang terus berkembang (G. S. Aji & I. K. Mala, 2024). Perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam berkompetisi dan menyesuaikan diri dengan dinamika pasar jika tidak memiliki SDM yang mumpuni.

Sektor pendidikan menjadi salah satu pihak yang berperan aktif dalam membentuk calon tenaga kerja yang berkualitas membutuhkan pendidikan sebagai faktor penting untuk membekali diri dalam menghadapi dinamika dan tantangan dunia kerja yang kian rumit. (Manullang et al., 2023). Pendidikan berperan tidak hanya sebagai media penyampaian ilmu, melainkan juga sebagai sarana pembentukan karakter dan keterampilan, serta menanamkan nilai-nilai moral dan sosial yang mendukung perkembangan individu dan masyarakat (Fatonah & Ifendi, 2024). Sistem pendidikan yang baik akan menghasilkan individu yang memiliki kecerdasan akademik sekaligus ketangguhan mental,

kemampuan berinovasi, serta fleksibilitas dalam menghadapi perubahan. Di dalam pembangunan suatu negara, pendidikan menjadi kunci untuk meningkatkan kompetitifnya angkatan kerja, menekan angka pengangguran, dan memperkuat pertumbuhan ekonomi secara berkelanjutan. Dengan adanya pendidikan diharapkan dapat mencetak generasi yang mampu memenuhi kebutuhan pasar kerja, baik dari segi kompetensi teknis maupun kemampuan untuk berinovasi di berbagai bidang (Priyono et al., 2023).

Namun, realitanya pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan dalam mencetak SDM yang berkualitas. Pendidikan vokasi yang selama ini diharapkan oleh pemerintah dan masyarakat untuk membekali peserta didik dengan keterampilan agar lebih mudah terserap. Hal ini terlihat dari tingginya angka pengangguran di Indonesia yang justru didominasi oleh lulusan pendidikan vokasi, termasuk lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Tingginya angka pengangguran menunjukkan bahwa kualitas lulusan dinilai belum sepenuhnya mampu menjawab tuntutan dan kualifikasi dunia kerja. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), yang seharusnya berperan sebagai lembaga pendidikan yang menekankan pada pengembangan lulusan, tampaknya masih menghadapi kendala dalam mencapai tujuan tersebut secara optimal (Utomo, 2021). Kondisi ini mencerminkan adanya tantangan dalam memastikan sistem pendidikan mampu mempersiapkan lulusan siap kerja dengan kemampuan dan ketahanan mental yang sesuai.



Sumber: BPS Jawa Timur, 2024

Gambar 1.1

Data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan dokumen resmi yang diunggah pada 06 Mei 2024 di *website jatim.bps.go.id*, menunjukkan data tentang Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan di Provinsi Jawa Timur tahun 2024, lulusan SMK masih menempati posisi tertinggi sebagai penyumbang angka pengangguran. TPT lulusan SMK pada Februari 2024 tercatat sebesar 6,42 persen, yang jauh lebih tinggi dibandingkan tingkat pengangguran lulusan pendidikan lainnya yang setara, seperti lulusan SMA yang mencapai 4,64 persen.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 29 tahun 1990 pasal 3 ayat 2 yang berbunyi: “Pendidikan menengah kejuruan mengutamakan penyiapan peserta didik untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional”. Menurut Pasal 15 UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN), pendidikan menengah kejuruan bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik untuk bekerja dalam bidang tertentu. Tujuan dari SMK adalah menghasilkan lulusan yang siap pakai untuk dunia kerja. Klaim ini mengindikasikan bahwa masih banyak ruang untuk

perbaikan dalam cara SMK menghasilkan karyawan tingkat menengah yang berkualitas, mengingat masih adanya ketidaksesuaian antara keterampilan lulusan dan kebutuhan nyata dari dunia industri.

Pendidikan vokasi, khususnya SMK di Indonesia dihadapkan pada berbagai tantangan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis. Kesenjangan antara kemampuan lulusan dan tuntutan sektor industri merupakan salah satu masalah utama. Kemendikbudristek, menyatakan bahwa pendidikan kejuruan harus dimodifikasi agar sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan industri (DUDI) telah menjadi menjadi solusi yang harus diutamakan untuk mengatasi permasalahan ini. Tantangan tersebut muncul karena cepatnya perkembangan teknologi dan kebutuhan industri, sementara sistem pembelajaran di SMK terkadang belum mampu mengikuti perubahan tersebut.

Langkah ini sejalan dengan arah kebijakan pemerintah yang tertuang dalam Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 tentang revitalisasi SMK. Peraturan Menteri Perindustrian No. 03/M-IND/PER/I/2017 tentang Pengembangan dan Pembinaan SMK Berbasis Kompetensi yang Terintegrasi dengan tuntutan dunia industri semakin memperkuat dukungan terhadap strategi ini.

Berdasarkan kebijakan tersebut, sebagai lembaga pendidikan vokasi SMK berperan sebagai mediator strategis antara peserta didik dan dunia usaha/dunia industri (DUDI). Dilihat perspektif manajemen SDM, sekolah berperan dalam menjembatani antara peserta didik sebagai individu yang

dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja, di mana industri berperan sebagai pihak yang menyerap tenaga kerja. Kerja sama dengan dunia industri sangat penting untuk menjamin bahwa kurikulum, metode pembelajaran, sarana, dan suasana belajar sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja (Noviansyah & Efendi dalam Rojaki et al., 2021). Melalui kerja sama yang terstruktur, SMK tidak hanya menjadi tempat pendidikan formal, tetapi juga mitra pengembangan SDM yang terintegrasi dengan dunia industri. Salah satu bentuk nyata dari kerja sama ini adalah melalui penyelenggaraan pendidikan sistem ganda (PSG), yaitu model pembelajaran yang menggabungkan proses pendidikan di sekolah dengan pelatihan langsung di dunia industri secara terpadu.

Berbagai bentuk kolaborasi PSG seperti kunjungan ke industri, PKL, pelatihan guru di tempat kerja, sertifikasi keahlian, *teaching factory*, sinkronisasi kurikulum, pusat informasi kerja, hingga partisipasi praktisi industri sebagai pengajar tamu. Seluruh kegiatan ini dirancang agar siswa mendapatkan pengalaman belajar yang kontekstual dan aplikatif, sehingga terjadi integrasi yang erat antara proses pendidikan dan kebutuhan dunia kerja (Rojaki et al., 2021).

Namun demikian, meskipun berbagai program tersebut telah dijalankan untuk menjembatani dunia pendidikan dan dunia kerja, realita di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat lulusan yang belum terserap secara optimal di industri. Hal ini dapat dilihat dari data penelusuran tamatan SMKN 1 Mojokerto yang menunjukkan bahwa sebagian lulusan SMKN 1 Mojokerto belum dapat langsung memasuki dunia kerja atau memperoleh pekerjaan yang

sejalan dengan keahlian yang mereka pelajari. Bagi siswa SMK, kesiapan menghadapi dunia kerja merupakan hal yang krusial, mengingat tuntutan dari dunia industri yang kompetitif, mengingat dunia kerja membutuhkan individu yang memiliki penguasaan terhadap berbagai kompetensi yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan pasar (Iskandar et al., 2023).

Tabel 1.1
Data Penelusuran Tamatan SMKN 1 Mojokerto

No	Program Keahlian	Jumlah Lulusan	Tahun Pelajaran 2023/2024				
			Penyerapan Tenaga Kerja				
			Terserap di Industri	Belum Bekerja	Tidak di Ketahui	Wirausaha	Melanjutkan Kejenjang lebih Tinggi
1	TKJ	106	78	0	4	4	20
2	DKV	101	80	0	10	0	11
3	DPIB	102	84	0	7	3	8
4	TKR	98	74	0	8	6	10
5	TBSM	87	81	0	0	6	0
TOTAL		494	397	0	29	19	49

Sumber: Bursa Kerja Khusus (BKK) SMKN 1 Mojokerto, 2024

Berdasarkan data penelusuran tamatan SMKN 1 Mojokerto Tahun Pelajaran 2023/2024, meskipun sebagian besar lulusan atau sebanyak 397 siswa telah terserap di industri (80,36%), masih terdapat indikasi adanya masalah terkait kesiapan kerja siswa. Hal ini terlihat dari keberagaman tingkat penyerapan lulusan di antara program keahlian. Sebagai contoh, program Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) hanya mencatat tingkat penyerapan sebanyak 73,58% dengan 78 siswa, yang merupakan angka terendah dibandingkan program lain. Ini dapat mencerminkan adanya ketidaksesuaian

kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri di bidang tersebut atau kurangnya dukungan karir untuk menjembatani siswa dengan peluang kerja yang tersedia.

Selain itu, sebanyak 29 siswa (5,87%) memiliki status yang tidak diketahui, ini menunjukkan bahwa mereka mungkin belum memiliki rencana yang jelas setelah lulus, baik untuk bekerja, berwirausaha, maupun melanjutkan pendidikan. Ketidakjelasan ini dapat menjadi indikasi kurangnya motivasi atau keterampilan yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja. Selanjutnya sebanyak 19 siswa (3,85%) jalur wirausaha, yang juga dapat mencerminkan adanya siswa yang mungkin merasa kurang yakin dengan kesiapan mereka untuk bekerja di industri atau merasa lebih nyaman menciptakan peluang kerja mandiri. Fakta bahwa 49 siswa (9,92%) memilih untuk menempuh pendidikan ke tingkat yang lebih lanjut dapat diartikan sebagai langkah untuk meningkatkan keterampilan yang dirasa belum cukup saat lulus. Berdasarkan data tersebut, kesiapan kerja siswa dapat dipertanyakan, terutama jika siswa merasa bahwa kompetensi yang diperoleh selama di SMK belum sepenuhnya memenuhi tuntutan dunia kerja.

Meskipun sebagian besar siswa telah terserap di dunia kerja, variasi tingkat penyerapan, keberadaan lulusan dengan status tidak diketahui, dan pilihan melanjutkan studi atau wirausaha dapat menjadi indikator adanya masalah dalam kesiapan kerja lulusan SMKN 1 Mojokerto. Kesiapan kerja menjadi aspek krusial bagi siswa lulusan SMK agar dapat membentuk sumber daya manusia yang kompeten, beretika kerja tinggi, serta memiliki daya saing

dalam memperoleh maupun menciptakan peluang pekerjaan. (Melinia & Mariah, 2022). engan demikian, pemahaman yang mendalam tentang konsep kesiapan kerja menjadi hal yang krusial, yang menjadi salah satu faktor kunci dalam menilai sejauh mana lulusan SMKN 1 Mojokerto mampu memenuhi tuntutan dunia kerja.

Menurut Sugihartono dalam Muspawi & Lestari (2020), kesiapan kerja merujuk pada kondisi di mana terdapat keseimbangan antara perkembangan fisik, kematangan psikologis, serta pengalaman pendidikan yang dimiliki. Kesiapan ini tidak hanya bergantung pada keterampilan teknis, tetapi juga melibatkan kematangan mental, motivasi, serta dukungan dari lingkungan, seperti sekolah, keluarga, dan masyarakat. Dalam konteks pendidikan vokasi, kesiapan kerja menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana institusi pendidikan berhasil melahirkan lulusan yang memiliki kompetensi dan siap berkompetisi di dunia kerja.

Slameto dalam Melinia & Mariah (2022) menunjukkan bahwa “ada dua komponen utama yang menentukan kesediaan seseorang untuk bekerja: kekuatan internal dan eksternal. Faktor internal yang memengaruhi kesiapan kerja salah satunya adalah kesiapan mental. Salah satu aspek penting dalam kesiapan mental ini adalah *self efficacy*, menurut Oktariani dalam Pratiwi & Rini (2023) menyatakan *self efficacy* sebagai bentuk pemahaman individu terhadap dirinya sendiri, atau kemampuan untuk menilai kapasitas dirinya, meliputi keyakinan diri, fleksibilitas dalam menghadapi perubahan, kemampuan berpikir, tingkat kecerdasan, dan ketangguhan dalam bertindak di

bawah tekanan. *Self efficacy* memiliki peran yang krusial dalam menentukan sejauh mana seseorang mampu mengatasi hambatan, mengambil inisiatif, dan bertahan dalam situasi yang sulit, terutama dalam dunia kerja.”

Pelajar yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung lebih yakin dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja dan dapat mengukur sejauh mana usaha yang dibutuhkan untuk meraih keberhasilan. Sebaliknya, *self efficacy* yang rendah dapat membuat pelajar kurang menyadari kemampuan mereka sendiri, sehingga menurunkan rasa percaya diri dalam memasuki dunia kerja. Hal ini dapat berdampak pada orientasi masa depan yang pesimis, ketika siswa mengalami keraguan untuk meraih prestasi, mewujudkan impian, atau memperbaiki taraf hidup mereka. (Ambarwati & Rusdarti, 2020).

Peneliti telah melakukan pra survei dengan menggunakan kuisisioner untuk mengetahui fenomena *self efficacy* di kalangan siswa SMKN 1 Mojokerto. Kuisisioner tersebut diisi oleh 20 siswa, dan hasil jawaban mereka disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei *Self Efficacy*

No.	Pernyataan	Jawaban		
		Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju
1.	“Saya merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dalam pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian saya”	2 (10%)	15 (75%)	3 (15%)
2.	“Saya merasa percaya diri dapat mengatasi hambatan atau kesulitan yang mungkin muncul di dunia kerja”	3 (15%)	16 (80%)	1 (5%)

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 sebagian besar siswa masih menunjukkan keraguan terhadap *self efficacy* mereka dalam menghadapi dunia kerja. Pada pernyataan pertama, yaitu "Saya merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dalam pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian saya," sebanyak 15 siswa (75%) menjawab ragu-ragu, sementara hanya 3 siswa (15%) yang setuju, dan 2 siswa (10%) tidak setuju. Hasil ini mencerminkan kurangnya keyakinan siswa terhadap kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan bidang keahlian yang telah dipelajari. Hal serupa juga terlihat pada pernyataan kedua, yaitu "Saya merasa percaya diri dapat mengatasi hambatan atau kesulitan yang mungkin muncul di dunia kerja." Sebanyak 16 siswa (80%) menjawab ragu-ragu, hanya 1 siswa (5%) yang setuju, dan 3 siswa (15%) tidak setuju. Dominasi jawaban ragu-ragu pada kedua pernyataan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar siswa belum memiliki keyakinan penuh terhadap kemampuan mereka guna menjawab berbagai tantangan di dunia kerja.

Konsep motivasi kerja, menurut teori yang dijelaskan oleh Sedarmayanti dalam Kuswibowo (2021), didefinisikan sebagai upaya menyeluruh untuk mendorong anggota organisasi agar termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka. Motivasi kerja timbul dari dorongan internal siswa terhadap jenis pekerjaan yang diminati. Dorongan ini timbul karena individu menyadari adanya berbagai kebutuhan pribadi yang perlu dipenuhi melalui pekerjaan (Fatimah & Paryanto, 2023). Motivasi kerja tidak hanya berperan dalam meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga menjadi

pendorong utama untuk menghadapi tantangan kerja, dengan kata lain, motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak yang mengarahkan seseorang untuk bekerja secara optimal.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh harapan seseorang terhadap hasil yang akan diperoleh dari usahanya. Ketika siswa memiliki cita-cita memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan harapan, mereka akan terdorong untuk belajar lebih giat dan meningkatkan kemampuan yang relevan dengan kebutuhan industri. Semakin tinggi motivasi siswa dalam mempersiapkan diri, semakin besar pula kemungkinan mereka memiliki kesiapan kerja yang baik setelah lulus (Wahyuningsih & Yulianto, 2020). Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai faktor pendorong yang membuat siswa lebih disiplin, proaktif dalam meningkatkan kompetensi, serta memiliki keyakinan diri yang lebih tinggi dalam menghadapi dinamika dan tantangan profesional.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban		
		Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju
1.	Saya memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja di bidang yang sesuai dengan program keahlian saya	0 (0%)	4 (20%)	16 (80%)
2.	Saya merasa memiliki kemampuan teknis yang cukup untuk bekerja sesuai bidang keahlian saya	1 (5%)	15 (75%)	4 (20%)

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 ditemukan bahwa mayoritas siswa memiliki motivasi yang besar untuk bekerja di bidang yang sesuai dengan program

keahlian mereka. Hal ini ditunjukkan oleh 80% responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut, sementara 20% lainnya merasa ragu-ragu. Temuan ini mengindikasikan adanya dorongan positif untuk bekerja selaras dengan keterampilan khusus yang diperoleh selama menjalani pendidikan. Namun, di sisi lain, keyakinan siswa terhadap kemampuan teknis mereka untuk bekerja di bidang tersebut masih rendah. Hanya 20% siswa yang merasa yakin dengan kemampuan teknis mereka, sedangkan 75% memilih ragu-ragu, dan 5% merasa tidak yakin sama sekali. Rendahnya kepercayaan diri terhadap kemampuan teknis ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi siswa tinggi, kesiapan kerja mereka belum optimal.

Realita di lapangan juga menunjukkan bahwa, faktor ekonomi mendesak siswa untuk menerima pekerjaan tanpa mempertimbangkan kesesuaian bidang. Dorongan untuk terjun ke dunia kerja muncul karena individu harus memenuhi beragam kebutuhan dalam hidupnya. Bagi siswa, bekerja dianggap sebagai cara untuk mencapai kesejahteraan hidup, dan pandangan ini menjadi salah satu motivasi utama yang mendorong mereka untuk terjun ke dunia kerja (Fatimah & Paryanto, 2023). Pandangan bahwa bekerja adalah cara untuk mencapai kesejahteraan hidup menuntut siswa untuk memiliki pengalaman dan keterampilan yang memadai sebelum masuk ke dunia kerja.

Praktik Kerja Lapangan (PKL), yang sering disebut sebagai Praktik Kerja Industri (Pakerin), adalah pengaruh eksternal lain yang membentuk kesiapan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Siswa memiliki kesempatan

untuk menerapkan apa yang telah mereka pelajari di kelas ke dunia kerja melalui PKL. Ariyanto et al., (2023) menyebutkan Praktik Kerja Lapangan (PKL) merupakan bentuk pelaksanaan pendidikan keahlian yang memungkinkan siswa, setelah menerima teori di sekolah, untuk menjalani pelatihan langsung di lingkungan industri. Melalui program ini, peserta didik dapat merasakan secara nyata bagaimana kondisi dan tuntutan di lingkungan kerja, melalui kegiatan ini siswa dapat mengasah keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri.

Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Indonesia sebagai bagian dari kurikulum pendidikan vokasi di SMK masih menghadapi berbagai tantangan di lapangan. Secara ideal, PKL tujuan utamanya adalah memberikan pengalaman nyata kepada siswa agar mampu menerapkan kompetensi keahlian yang telah mereka pelajari. Namun, dalam realitanya masih banyak siswa yang ditempatkan di industri yang tidak sepenuhnya relevan dengan kompetensi keahliannya, sehingga mereka tidak mendapatkan pembelajaran yang optimal selama menjalani PKL. Selain itu, keterbatasan jumlah mitra industri, kurangnya pembimbing dari pihak industri, dan belum seragamnya sistem penilaian PKL juga menjadi kendala yang cukup serius. Menurut laporan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi Kemendikbud (2021), sebagian besar SMK masih mengalami kesulitan dalam menjalin kerja sama yang kuat dan berkelanjutan dengan dunia industri, terutama di daerah-daerah dengan keterbatasan akses industri. Hal ini berdampak pada kurang maksimalnya

peran PKL dalam membentuk kesiapan kerja siswa secara utuh, baik dari segi keterampilan teknis maupun pemahaman terhadap lingkungan kerja.

Sejalan dengan temuan Habibah & Dwijayanti (2023), hasil penelitian menunjukkan PKL memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta didik. Wibowo & Nugroho (2021) juga menyatakan di era industri 4.0 PKL terbukti memengaruhi kesiapan kerja siswa. Dalam konteks ini, sekolah memegang peran strategis sebagai penghubung antara siswa dengan dunia industri, di mana PKL menjadi bentuk nyata keterlibatan sekolah dalam menjembatani kebutuhan SDM industri dengan kompetensi lulusan. Dengan mengikuti PKL, siswa dapat memahami bagaimana proses kerja berlangsung, mengenal budaya kerja profesional, serta meningkatkan kepercayaan diri dalam menjalankan tugas sesuai bidang keahliannya (Habibah & Dwijayanti, 2023). Pengalaman ini menjadi faktor yang mendukung kesiapan kerja mereka, karena memungkinkan mereka untuk menerapkan pengetahuan teoretis dari sekolah ke dalam pengalaman kerja nyata.

Selain itu, PKL juga berpengaruh dalam membentuk aspek psikologis siswa, termasuk *self efficacy* dan motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan Azimmah & Mahmud (2019) menyatakan bahwa kualitas pelaksanaan PKL berdampak secara positif dan signifikan terhadap keyakinan diri individu. Ini mengindikasikan bahwa pengalaman langsung yang diperoleh siswa selama menjalani PKL mampu meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam menyelesaikan berbagai tanggung jawab di lingkungan kerja. Melalui

keterlibatan aktif dalam kegiatan kerja nyata, siswa dapat membentuk keyakinan terhadap kemampuan diri (*self efficacy*), karena mereka telah berlatih secara langsung menyelesaikan pekerjaan sesuai bidang keahlian. Hasil penelitian Setiarini et al., (2022) menunjukkan bahwa PKL berpengaruh terhadap kesiapan kerja melalui motivasi kerja. Adanya pengalaman langsung di dunia kerja, siswa menjadi lebih termotivasi untuk mempersiapkan diri menghadapi tantangan profesi, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan kesiapan kerja mereka. Dengan mengikuti PKL, siswa mendapatkan kesempatan untuk mengalami langsung dinamika kerja profesional. Hal ini berdampak pada meningkatnya *self efficacy* dan motivasi kerja mereka.

Dalam rangka mempersiapkan lulusan yang lebih cakap dan siap untuk memasuki dunia kerja, seluruh siswa di SMKN 1 Mojokerto diwajibkan untuk mengikuti Praktik Kerja Lapangan (PKL) yang dilaksanakan pada semester pertama di tahun ketiga. Kegiatan PKL ini dilaksanakan dengan bekerjasama dengan Dunia Usaha/Dunia Industri (DU/DI) yang disesuaikan dengan program keahlian masing-masing siswa. Melalui PKL, peserta didik diharapkan mampu meningkatkan kemampuan baik di bidang teknis maupun non-teknis serta memiliki pemahaman terhadap etos kerja, serta meningkatkan kesiapan mental dalam menghadapi tantangan di dunia industri. Namun, meskipun PKL dirancang untuk memperkuat keterampilan dan kesiapan siswa, data penelusuran tamatan SMKN 1 Mojokerto menunjukkan bahwa masih terdapat variasi dalam tingkat penyerapan lulusan di dunia kerja. Dengan

demikian, perlu dilakukan kajian lebih mendalam terhadap sejumlah faktor yang dapat meningkatkan efektivitas PKL.

Berdasarkan latar belakang informasi yang diberikan di atas, terdapat korelasi yang kuat antara persiapan kerja siswa dengan efikasi diri, motivasi kerja, dan Praktik Kerja Lapangan (PKL). Selain itu, fenomena yang terjadi pada siswa SMKN 1 Mojokerto membuat hal ini menjadi topik yang relevan untuk diteliti. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Kerja, dan Praktik Kerja Lapangan (PKL) Terhadap Kesiapan Kerja Siswa di SMKN 1 Mojokerto”**.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah memperhatikan uraian yang tercakup dalam latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut ini:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa SMKN 1 Mojokerto?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa SMKN 1 Mojokerto?
3. Apakah Praktik Kerja Lapangan (PKL) berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa SMKN 1 Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan tentang rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan dari penelitian ini dapat ditetapkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kesiapan kerja siswa SMKN 1 Mojokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMKN 1 1Mojokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh Praktik Kerja Lapangan (PKL) terhadap kesiapan kerja siswa SMKN 1 Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan manfaat kepada peneliti dalam meningkatkan pemahaman terkait konsep *self efficacy*, motivasi kerja, Praktik Kerja Lapangan (PKL), dan hubungannya dengan kesiapan kerja siswa. Penelitian ini juga membantu peneliti dalam mengembangkan kemampuan analisis, penelitian, dan penyusunan karya ilmiah yang bermanfaat sebagai kontribusi dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi SMKN 1 Mojokerto dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran berbasis vokasi. Temuan dari penelitian ini bisa dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi terhadap berbagai aspek yang berperan dalam kesiapan kerja siswa, termasuk keyakinan diri (*self efficacy*), dorongan kerja (motivasi), serta keberhasilan pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL).

3. Bagi Universitas

Studi ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi tambahan bagi pihak universitas, terutama dalam konteks pengembangan kurikulum atau program peningkatan kesiapan kerja siswa, khususnya program studi yang berkaitan dengan pendidikan, manajemen, atau sumber daya manusia. Hasil penelitian ini juga dapat memperkaya koleksi karya ilmiah universitas dan memberikan kontribusi bagi pengembangan teori serta aplikasi dalam bidang yang relevan. Penelitian ini berpotensi menjadi pijakan awal bagi studi-studi berikutnya yang mengangkat topik sejenis.