

EXPERIENCE ON THE JOB TRAINING AND READINESS WORKING STUDENTS

Istirahmi Septiana
Sumedi P. Nugraha

ABSTRAK

The purpose of this study was to determine how the relationship between the experience on the job training and job readiness in students diploma economic in Islamic University of Indonesia. This study uses two scales, namely the Employment Readiness scale (44-item) created by (Caballero, Walker, and Fuller 2011) with $\alpha = 0.914$ and scale of experience on the job training (13-item) developed by Hamalik (in Khotimatussa`diyah , 2015) with $\alpha = 0.764$. The results of data analysis using *Spearman`s Rho* correlation techniques indicate that there is a positive relationship between the experience on the job training and job readiness ($r = 0.730$ and $p = 0.000$ ($p < 0.01$)), the higher the score of experience on the job training, the student the higher the work readiness. Based on the results of the study, the research hypothesis is **accepted**.

Keywords: Work Readiness, Experience On The Job Training, Student Diploma Economic in Islamic University of Indonesia.

PENGANTAR

Mahasiswa idealnya sudah memiliki sejumlah kemampuan berupa kecerdasan intelektual (*hard skill*) dan juga kecerdasan emosi dan spiritual (*soft skill*). Marwanti (2006) mengatakan bahwa keberhasilan seseorang dalam mengembangkan jenjang karier tidak hanya ditentukan oleh kemampuan *hard skill* tetapi juga didukung oleh kemampuan *soft skill*. Semakin baik penguasaan kemampuan *soft skill* maka akan semakin kuat kepribadian seseorang dalam menghadapi tantangan kerja maupun tantangan hidup lainnya.

Basir (2011) mengatakan bahwa kesuksesan seseorang dalam bidang apapun yang sedang ditekuninya tak semata-mata karena kemampuan intelektual yang dimiliki (*hard skill*) namun juga kemampuan dalam mengelola emosi atau *soft skill*. Beliau juga menyebutkan bahwa 80% kesuksesan manusia ditentukan oleh bagaimana cara seseorang mengelola emosinya dan sisanya baru faktor bernama *hard skill*. Lebih lanjut dikatakan oleh Effendi (dalam Marwanti, 2006) bahwa kemampuan *soft skill* meliputi kemampuan bekerja kelompok, kemampuan bekerja di bawah tekanan, kemampuan memimpin, percaya diri, kemampuan berkomunikasi, dan sebagainya. Kemampuan itu dapat ditumbuhkan dengan memberi kesempatan bagi calon pekerja untuk memiliki pengalaman dalam memasuki dunia kerja yang sesungguhnya. Namun, selama ini dalam mencapai penguasaan kemampuan atau kompetensi *soft skill* masih terbatas dengan diberikannya beberapa materi pendukung *soft skill* di beberapa mata pelajaran dan melalui pemberian tugas-tugas kuliah.

Penguasaan kemampuan *soft skill* belum sepenuhnya menjadi bagian dari kegiatan belajar mengajar pemberian pengalaman bagi calon pekerja pun belum seutuhnya dilakukan oleh semua instansi pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu mahasiswa Diploma III Ekonomi Universitas Islam Indonesia (Inisial NF) responden menyatakan bahwa dirinya merasa takut untuk memulai mencari kerja. Hal tersebut terjadi karena responden tidak ingin terikat dengan suatu pekerjaan yang membuat responden menjadi sibuk. Responden juga mengungkapkan bahwa dirinya kurang memiliki minat untuk berkomunikasi secara langsung dengan seseorang yang memberi tekanan terhadap pekerjaan yang dimiliki responden. Adapun tekanan yang dimaksud responden yaitu tekanan secara verbal berupa perintah pekerjaan yang nantinya akan membuat responden lebih emosional ketika menghadapihal tersebut (wawancara pada tanggal 23 Desember 2016). Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan jumlah pengangguran pada bulan Februari 2015 sebesar 5,81%. Sekitar 600 ribu penganggur terbuka itu lulusan perguruan tinggi baik diploma maupun sarjana. Banyaknya pengangguran tersebut karena rendahnya kompetensi dan minimnya *soft skills* dan pengalaman yang dimiliki oleh calon tenaga kerja sehingga alokasi lapangan pekerjaan tidak sepenuhnya terpenuhi. Saat ini, lulusan perguruan tinggi semakin banyak, tetapi banyak dari mereka kurang diimbangi dengan pengalaman dalam dunia kerja, sebab sekarang ini banyak perusahaan yang membutuhkan karyawan dengan pengalaman kerja yang dimiliki (Okezone.com, 30 Desember 2015). Menurut hasil penelitian oleh Khotimatussa'diyah (2015) pengalaman *on the job training* (OJT)

berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Akuntansi SMK Negeri 1 Batang sebesar 26,2%. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi Pengalaman *on the job training* (OJT) yang dimiliki oleh siswa maka semakin tinggi pula kesiapan kerja siswa. Namun, mayoritas mahasiswa yang ada saat ini ialah yang minim pengalaman. Mahasiswa yang belum mempunyai pengalaman menjadi sulit mendapat pekerjaan, karena pengalaman erat kaitannya dengan kepercayaan diri, efikasi diri juga harga diri untuk mempengaruhi kompetensi yang disiapkan sebelumnya dalam kesiapan kerja (*employability*).

Pada hasil penelitian terdahulu lainnya di atas tahun 2013, oleh Muktiani (2014) pada 106 orang siswa kelas XI program keahlian akuntansi SMK Nasional Pati menjelaskan bahwa praktik kerja industri dan prestasi akademik mata diklat produktif akuntansi berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Kemudian, hasil penelitian oleh Yuniati (2015) pada 97 orang siswa kelas XII kompetensi keahlian administrasi perkantoran SMK N 1 Purbalingga menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengalaman Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja siswa kelas XII Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purbalingga. Selanjutnya hasil penelitian oleh Fitriyani, Sukirman dan Hamidi (2014) pada peserta didik lulusan sekolah menengah kejuruan di kabupaten Karanganyar menjelaskan ada upaya yang dilakukan dalam kesiapan kerja siswa, salah satunya yaitu dengan melakukan praktek kerja industri. Hasil penelitian oleh Afriani dan Setiyani (2015) pada 84 orang siswa kelas XII akuntansi SMK Negeri 2 Magelang, menjelaskan bahwa kompetensi kejuruan, penguasaan *soft skill*, dan kematangan karir berpengaruh

terhadap kesiapan kerja. Hasil penelitian oleh Lestari dan Soswanto (2015) pada 191 orang siswa Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 2 Ciamis menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengalaman prakerin pada kesiapan siswa SMKN 2 Ciamis. Hasil penelitian oleh Septiana, Fathoni dan Minarsih (2016) pada 36 orang siswa Studi Empiris Pada Jurusan Tata Boga Kelas XII SMKN 6 Semarang menjelaskan bahwa magang kerja, minat dan orientasi, spesialisasi keahlian secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 65,8%.

Penelitian di bawah tahun 2013, hasil penelitian oleh Raka Bhakti Kurniawan (2009) pada 77 orang siswa kelas III jurusan penjualan SMK N 1 Bayudono Boyolali Tahun 2008/2009 menjelaskan bahwa variabel program *on the job training* secara signifikan berpengaruh terhadap kesiapan memasuki dunia kerja pada siswa kelas III jurusan penjualan SMK N 1 Bayudono Boyolali Tahun 2008/2009. Hasil penelitian oleh Ilmiya (2010) pada siswa kelas XII Program Keahlian Penjualan SMK Negeri 6 Surakarta Tahun Ajaran 2009/2010 menjelaskan bahwa pelaksanaan *on the job training* SMK Negeri 6 Surakarta dalam mempersiapkan siswa memasuki dunia kerja mempunyai peranan positif dan sangat penting. Hasil penelitian oleh Caballero, Walker, dan Fuller (2011) pada lulusan perguruan tinggi, menjelaskan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, organisasi ketajaman, kompetensi kerja, *social intelligence*.

Berdasarkan uraian di atas, maka kesiapan kerja berhubungan dengan banyak faktor, salah satunya adalah pengalaman praktek kerja atau *on the job training*.

Namun dalam penelitian sebelumnya kebanyakan responden pada siswa sekolah menengah kejurusan yang memiliki pengalaman *on the job training*. Penelitian ini mencoba untuk mengungkap kesiapan kerja pada mahasiswa Diploma III Ekonomi, dimana dalam sistem pembelajarannya praktek memiliki bobot studi 60% dan 40% teori .

On the Job Training merupakan suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap, dengan cara calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya, dibawah bimbingan dan pengawasan dari pegawai yang telah berpengalaman. Menurut Swasto (2011) *on the job training* adalah suatu kegiatan pelatihan yang dilakukan ditempat kerja, dimana seorang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakannya secara aktual dalam pekerjaan.

Pengalaman *on the job training* sangat berperan dalam membantu mahasiswa untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di kampus ke dalam dunia kerja yang sebenarnya dan juga dapat membantu dalam berpola pikir dan bertindak dalam memecahkan masalah yang ditemui pada lingkungan kerja. Pool dan Sewell (2007) mengutarakan bahwa pengalaman kerja dalam bentuk paruh waktu sekalipun bisa membantu meningkatkan kesiapan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan ada hubungan antara pengalaman *on the job training* dan kesiapan kerja. Untuk menunjukkan harapan tersebut, maka penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif

karena di sini sudah menemukan judul penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa Diploma III Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara pengalaman *on the job training* dan kesiapan kerja pada mahasiswa. Semakin tinggi pengalaman *on the job training* mahasiswa maka semakin tinggi pula kesiapan kerjanya.

METODE PENELITIAN

A. Responden Penelitian

Penelitian ini melibatkan mahasiswa (laki-laki dan perempuan) angkatan 2013 dan 2014 Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Peneliti memilih responden angkatan 2013 dan 2014 karena mereka telah melakukan kegiatan *on the job training*.

B. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket (kuisisioner) model *Likert*, yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan kepada responden secara tertulis. Masing-masing skala akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1. Skala Kesiapan Kerja

Skala ini dikembangkan untuk mengungkap kesiapan kerja pada mahasiswa Diploma III Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Skala ini

diterjemahkan dan diubah ke dalam pernyataan dengan mengacu pada aspek-aspek kesiapan kerja dari Caballero, Walker, dan Fuller (2011). Butir-butir pada skala ini disusun berdasarkan empat aspek, yaitu karakteristik pribadi, kecerdasan organisasi, kompetensi kerja, dan kecerdasan social. Skala kesiapan kerja ini terdiri atas 17 pernyataan *unfavourable* dan 48 pernyataan *favourable*. Jadi, total butir pernyataan dari skala intervensi kesiapan kerja berjumlah 65. Skala ini disajikan dalam bentuk pernyataan dengan 6 alternatif pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, cenderung setuju, cenderung tidak setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

2. Skala Pengalaman On The Job Training

Pada skala ini peneliti mengacu pada aspek pengalaman *on the job training* yang dikemukakan oleh Oemar Hamalik (2005), yang terdiri dari tujuan praktek yang jelas dan spesifik, topik atau bidang kegiatan praktek, jenis kegiatan, fasilitas dan peralatan, dan prosedur penelitian. Skala ini terdiri dari 24 butir pernyataan yang terdiri dari 18 *favourable* dan 6 *unfavourable*. Skala ini disajikan dalam bentuk pernyataan dengan 6 alternatif pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, cenderung setuju, cenderung tidak setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

C. Metode Analisis Data

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi *Spearman`s Rho*, mengingat penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan atas korelasi antara dua

variable penelitian, yakni pengalaman *on the job training* dan kesiapan kerja. Untuk mempermudah proses perhitungan statistik, maka keseluruhan perhitungan dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 22.0 for Windows*, dan korelasi dinyatakan diterima apabila $p < 0,05$.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis korelasi *Spearman`s Rho* untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti melakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat sebaran data terdistribusi secara normal atau tidak. Norma yang digunakan dalam uji ini adalah $p > 0,05$ maka sebaran dikatakan normal dan jika $p < 0,05$ sebaran dikatakan tidak normal.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa skala kesiapan kerja memiliki nilai $p = 0,008$ ($p > 0,05$) dan skala pengalaman *on the job training* $p = 0,000$ ($p > 0,05$). Dengan demikian, data kedua skala tersebar secara tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas memiliki tujuan untuk melihat apakah kedua variabel memiliki hubungan yang lurus. Norma yang digunakan dalam uji linearitas adalah $p < 0,01$ dengan begitu kedua variabel dikatakan linear jika $p > 0,01$ kedua variabel dikatakan tidak linier.

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa kedua variabel merupakan satu garis lurus atau berhubungan. Hal ini dikarenakan bahwa data menunjukkan nilai $F=104,839$ dengan Sig. 0,000 ($p < 0,01$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antara pengalaman *on the job training* dan kesiapan kerja bersifat linier.

2. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah data dari sampel sudah cukup kuat untuk menggambarkan populasinya atau apakah dapat digeneralisasikan ke populasi dari hasil yang didapat dari sample. Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan analisis data. Teknik yang digunakan dalam uji hipotesis ini adalah menggunakan nonparametric test *rank spearman*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara pengalaman *on the job training* dengan kesiapan kerja ($r = 0,730$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$)) dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Analisis koefisien determinasi pada korelasi antara pengalaman *on the job training* dan kesiapan kerja menunjukkan angka sebesar 0,532 yang berarti

pengalaman *on the job training* memberikan sumbangan sebesar 53,2% terhadap kesiapan kerja.

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara pengalaman *on the job training* dengan kesiapan kerja pada Mahasiswa Diploma III Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Hipotesis penelitian ini berbunyi terdapat hubungan antara pengalaman *on the job training* dan kesiapan kerja diterima. Koefisien korelasi pada analisis data dengan menggunakan teknik *Spearman's Rho* memiliki nilai koefisien korelasi ($r = 0,730$ $p = 0,000$ ($p < 0,01$)). Hasil tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi pengalaman *on the job training* maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki oleh mahasiswa tersebut. Sebaliknya, jika semakin rendah pengalaman *on the job training* maka semakin rendah pula kesiapan kerja mahasiswa tersebut.

Penelitian ini menghasilkan perhitungan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,532 yang berarti bahwa pengalaman *on the job training* memiliki *a large effect* terhadap kesiapan kerja yaitu sebesar 53,2%. Tingkat pengalaman *on the job training* yang tinggi dapat mendorong mahasiswa untuk siap dalam menghadapi dunia kerja. Sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh berbagai macam faktor misalnya seperti kemampuan intelegensi, bakat, minat, motivasi, sikap, kepribadian, nilai, hobi, prestasi, keterampilan, penggunaan waktu senggang, aspirasi dan pengetahuan sekolah atau pendidikan sambungan, pengetahuan tentang dunia kerja, kemampuan

dan keterbatasan fisik serta penampilan lahiriah, masalah dan keterbatasan pribadi, serta faktor sosial yang meliputi bimbingan orang tua, keadaan teman sebaya, dan keadaan masyarakat sekitar (Ketut, 1993).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Khotimatussadiyah (2010) yang mengukur peran pengalaman *on the job training* pada kesiapan kerja dan menemukan hasil bahwa pengalaman *on the job training* berperan penting dalam kesiapan kerja. Variabel pengalaman *on the job training* memiliki sumbangan efektif terhadap kesiapan kerja sebesar 26,2%.

Tingkat kesiapan kerja pada mahasiswa Diploma III Ekonomi Universitas Islam Indonesia menunjukkan hasil yang tertinggi sebanyak 53% (53 orang), dan sebanyak 42% (42 orang) pada kategori sangat tinggi, dan 5% (5 orang) pada kategori sedang. Tingginya kesiapan kerja yang dimiliki mahasiswa menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki kemampuan kerja, baik pengetahuan kerja, sikap kerja, dan keterampilan kerja. Hal tersebut dapat membantu mahasiswa untuk beradaptasi dengan dunia kerja, sehingga mahasiswa tahan dengan tantangan kerja yang akan ditemui. Data tersebut didukung oleh penelitian Lestari dan Siswanto (2015) tentang pengaruh pengalaman prakerin, hasil belajar produktif dan dukungan sosial keluarga terhadap kesiapan kerja dan menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja siswa pada kategori tinggi yaitu 63,35%.

Begitu pula dengan tingkat pengalaman *on the job training* pada Mahasiswa Diploma III Ekonomi Universitas Islam Indonesia juga menunjukkan hasil yang

tinggi (61%), 24% pada kategori sangat tinggi, dan 10% pada kategori sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar Mahasiswa Diploma III Ekonomi Universitas Islam Indonesia memiliki kesiapan kerja yang didapatkan dari pengalaman *on the job training*. Hal ini didukung oleh pendapat Rahayu (dalam Khotimatussadiyah, 2015) yang mengungkapkan bahwa tak hanya teori, *on the job training* juga harus diimbangi dalam proses belajar untuk bekal memasuki dunia kerja.

Menurut Halawa (2013) Pengalaman *on the job training* dapat digunakan sebagai bekal pengembangan diri seseorang secara berkelanjutan, sehingga memiliki keahlian profesional yang baik dalam bidang yang diminati, dan juga dapat meningkatkan percaya diri yang selanjutnya mendorong mereka untuk meningkatkan keahlian profesionalnya pada tingkat yang lebih tinggi. Keahlian profesional yang dimiliki tersebut dapat membantu agar lebih siap dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya.

Peran *on the job training* mampu membantu mahasiswa untuk dapat siap memasuki dunia kerja sesuai bidang yang diminatinya. Seperti yang dijelaskan oleh Hamalik (2005) bahwa *on the job training* adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerja, sehingga mahasiswa mendapatkan pengetahuan dan keterampilan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang sesungguhnya. Sehingga pengalaman *on the job training* dapat memberikan pengetahuan kepada mahasiswa tentang kondisi dunia kerja yang sesungguhnya,

sehingga mahasiswa dapat meningkatkan kemampuan baik dalam pengetahuan kerja, sikap kerja, dan keterampilan kerja yang dibutuhkan dalam memasuki dunia kerja yang sesungguhnya, sehingga akan lebih memiliki kesiapan kerja, serta dapat memecahkan masalah yang ada dalam lingkungan kerja.

Kelemahan pada penelitian ini adalah pernyataan pada aitem variable pengalaman *on the job training* menjurus kepada variabe dengan menyebutkan variabelnya. Alat ukur yang digunakan kurang mengungkap variabel yang ingin diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara pengalaman *on the job training* dan kesiapan kerja. Hubungan positif tersebut dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat pengalaman *on the job training* yang dimiliki mahasiswa Diploma III, maka semakin tinggi juga ke kesiapan kerja yang dimiliki. Sebaliknya, semakin rendah tingkat pengalaman *on the job training* yang dimiliki mahasiswa Diploma III Ekonomi, maka semakin rendah pula kesiapan kerja yang dimilikinya.

SARAN

1. Bagi Mahasiswa

Mahasiswa diharapkan dapat memanfaatkan program *On the Job Training (OJT)* agar mempunyai keahlian dalam bidangnya dan lebih memiliki kesiapan diri untuk menghadapi dunia kerja.

2. Bagi Universitas

Universitas diharapkan dapat lebih memperhatikan kesiapan kerja mahasiswa-mahasiswanya agar mampu bersaing dalam pencarian dunia kerja. Perlunya ada pengawasan dan evaluasi saat mahasiswa mengikuti kegiatan *on the job training*. Universitas juga diharapkan sering mengadakan pelatihan-pelatihan yang bermanfaat bagi kesiapan kerja mahasiswa agar setelah lulus mahasiswa dapat menjadi seorang lulusan dan karyawan yang bermutu.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat memperhatikan pernyataan aitem dalam skala agar tidak menjurus kepada variabel. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat memilih alat ukur yang dianggap lebih sesuai dengan variabel yang ingin diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, R. & Setiyani, R. (2015). Pengaruh Persepsi Siswa Tentang Kompetensi Kejujuran, Penguasaan Soft Skill, dan Kematangan Karir terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Akuntansi SMK Negeri 2 Magelang. *Economic Education Analysis Journal*, 4(2), 453-468.
- Azwar, S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Basir, S. (2011). *Soft Skill vs Hard Skill*. Edisi VII. Jakarta Tim Praktisi Audit dan Konsultan.
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: Prenada Media.
- Cabellero, C.L, Walker, A, & Fuller, M. (2011). The work readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess wor readiness in college graduates. *Journal of teaching and learning for graduate employability*, 2(2), 41-54.
- Chaplin, J.P. 2004. *Kamus Lengkap Psikologi (terjemahan Kartini Kartono)*. Jakarta: PT Raja Grafindo persada.
- Cook, C., Brisme, J.M., Sizer, P. (2006). Subjective and objective descriptors of clinical lumbar spine instability: A Delphi study, *Manual Therapy*, 11, 11-21.
- Dillard, J.M. (1985) *Lifelong Career Planning*. Columbus Ohio: A Bell & Howell Company.
- Fitriyani, M., Sukirman & Hamidi, N. (2014). Upaya Peningkatan Kesiapan Kerja Peserta Didik Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Karanganyar. *Jupe UNS*, 2(2), 97-108.
- Gravetter, F. J. & Walnau, L. B. (2013). *Statistics for the Behavioral Sciences*. 9th. Canada: Wadsworth.
- Hamalik, O. (2005). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Ilmiya, F. (2010). Studi Tentang Peranan On The Job Training Dalam Mempersiapkan Siswa Untuk Memasuki Dunia Kerja Pada Siswa Kelas XII Program Keahlian Penjualan SMK Negeri 6 Surakarta Tahun Ajaran 2009/2010. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Sebelas Maret.
- Kartini, K. (1991). *Menyiapkan dan Memandu Karier*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ketut, D. (1993). *Bimbingan di Sekolah-sekolah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Khotimatussa'diyah. (2015). Peran Pengalaman On the Job Training (OJT) dan Kematangan karier Akuntansi dalam Memediasi Pengaruh Locus Of Control (LOC) Internal terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Akuntansi SMK Negeri 1 Batang. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Krueger, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing model of entrepreneurial intention. *Journal of Business venturing*, 1(15), 411-435.
- Kurniawan, A. (2012). Kesiapan Siswa Teknik Gambar Bangunan SMK Negeri 2 Garut Dalam Bekerja Dan Wirausaha. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia
- Kurniawan, R. B. (2009). Pengaruh Mata Diklat Kewirausahaan dan Program On The Job Training (OJT) terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja pada Siswa Kelas III Jurusan Penjualan SMK Negeri 1 Bayudono Boyolali Tahun 2008/2009. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Keguruan, Universitas Sebelas Maret.
- Lestari, I., & Siswanto, B. T. (2015). Pengaruh Pengalaman Prakerin, Hasil Belajar Produktif dan Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Informatika dan Sains*, 4(1), 1-18.
- Marwanti, dkk. (2006). Studi tentang Soft Skill dan Kesiapan Kerja sebagai Tenaga Kerja Profesional Bidang Boga Mahasiswa pendidikan Tata Boga. *Skripsi*. Fakultas Keguruan dan Ilmu pendidikan, Universitas Muhammadiyah.
- Manribu, M. T. (1998). *Pengantar Bimbingan dan Konseling Karir*. Jakarta: Depdikbud.

- Muktiani, E. E. (2014). Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Prestasi Akademik Mata Diklat Produktif Akutansi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa kelas XI ProgramKeahlian Akuntansi SMK Nasional Pati tahun pelajaran 2012/2013. *Economic Education Analysis Journal*, 3(1), 166-172.
- Pool, L. D. & Sewell, P. (2007). The Key to Employability : Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Journal of Education and Training*, 49(4), 1-52.
- Septiana, E. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Magang Kerja, Minat, dan Orientasi, Spesialis Keahlian Terhadap Kesiapan Kerja Siswa (Studi Empiris Pada Jurusan Tata Boga Kelas XII SMKN 6 Semarang). *Journal Of Management*, 2(2). 1-14.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Yuniati. (2015). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Negeri 1 Purbalingga. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

IDENTITAS PENULIS**NAMA : ISTIRAHMI SEPTIANA****ALAMAT : JL. WISMA PAGESANGAN VIII/11, SURABAYA****NO. TELP : 081242439944****EMAIL : ISTIRAHMIS@GMAIL.COM**