

**MODEL PENGUATAN KESIAPAN KERJA LULUSAN
(Studi Pada BBPLK Semarang)**

Lucia Hartiningtyas Mardyasari dan Indarto¹⁾

¹⁾ indarto@usm.ac.id

**Program Magister Manajemen
Universitas Semarang**

Abstrak

Temuan bahwa tenaga kerja lulusan BBPLK Semarang kurang memiliki kesiapan untuk terjun ke dunia kerja sesuai dengan standar kebutuhan tenaga perusahaan serta masih adanya perbedaan hasil-hasil penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang menjelaskan kesiapan kerja. Yang kemudian mendorong studi ini untuk mengembangkan dan menguji model kesiapan kerja.

Model kesiapan kerja yang dikembangkan, menggunakan lima variabel prediktor, yaitu variabel pelatihan, variabel praktek kerja industri dan variabel kompetensi yang dalam model penelitian merupakan variabel eksogen yang diduga dapat membangun *self efficacy* dan *locus of control* dan juga dapat menjelaskan kesiapan kerja lulusan BBPLK Semarang. Model kesiapan kerja yang dikembangkan dalam studi ini selanjutnya diuji secara empiris dengan menggunakan data penelitian yang diperoleh melalui wawancara kepada 112 responden peserta pelatihan BBPLK Semarang dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis Structural Equation Modeling (SEM).

Hasilnya studi ini menunjukkan bahwa untuk membangun kesiapan kerja diperlukan *locus of control* dan *self efficacy*. *Locus of control* memerlukan kompetensi, praktek kerja industri dan pelatihan. Sedangkan untuk membangun *self efficacy* diperlukan kompetensi dan praktek kerja industri.

Kata Kunci: *pelatihan, praktek kerja industri, kompetensi, self efficacy, locus of control, kesiapan kerja*

MODEL OF STRENGTHENING OF GRADUATES READINESS TO WORK (Study on BBPLK Semarang)

Lucia Hartiningtyas Mardyasari dan Indarto¹⁾

¹⁾ indarto@usm.ac.id

Program Magister Manajemen
Universitas Semarang

ABSTRACT

The finding that the employment of graduates BBPLK Semarang less prepared to plunge into the world of work in accordance with the standards and needs of power companies are still differences in the results of previous research on the factors that explain job readiness. These studies were then encouraged to develop and test models of job readiness.

Job readiness models developed, using five predictor variables, namely training variables, variables and variable industrial technical competence in the research model is an exogenous variable that could be expected to build self-efficacy and locus of control and also may explain the job readiness of graduates of BBPLK Semarang. Job readiness models developed in this study were tested empirically using research data obtained through interviews with 112 respondents of trainee of BBPLK Semarang using a questionnaire and analyzed by using analysis of Structural Equation Modeling (SEM).

The result of this study shows that the work required to build the readiness of locus of control and self efficacy. Locus of control requires competence, work practices and training industry. Meanwhile, to build self-efficacy is required competencies and working practices of the industry.

Keywords: *training, technical industries, competence, self-efficacy, locus of control, job readiness*

PENDAHULUAN

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang (BBPLK) Semarang adalah unit pelaksana teknis pusat dibawah naungan Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia berdasarkan peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomer 21 tahun 2015. Tugas pokok dan fungsi dari BBPLK Semarang adalah melaksanakan pelatihan tenaga kerja bidang industri dan memberdayakan hasil pelatihan agar calon tenaga kerja memiliki kesiapan terjun ke dunia kerja dan terserap lapangan kerja.

Berdasarkan data revitalisasi Balai Latihan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan dari Direktorat Lembaga Sarana Latihan Kerja menyebutkan bahwa realisasi pelatihan di BBPLK Semarang terekam sejumlah 5844 peserta yang dilatih. Penempatan atau keterserapan peserta pelatihan sebagai calon tenaga kerja di perusahaan, terserap sejumlah 731 tenaga kerja. Artinya prosentase keterserapan masih mencapai 26,88%. Angka tersebut masih sangat rendah dibandingkan dengan jumlah peserta yang telah dilatih.

Hasil kajian terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa untuk memasuki dunia kerja dibutuhkan kesiapan tidak hanya fisik namun juga mental. *Self efficacy* dan *locus of control* merupakan faktor internal yang mempengaruhi kesiapan kerja seseorang sehingga dengan memiliki *self efficacy* dan *locus of control* yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan diri calon tenaga kerja untuk berani menghadapi persaingan yang ketat di dunia usaha dan industri.

Stevani & Yulhendri (2014) dan Noviana (2014) telah melakukan studi pada kedua variabel *self efficacy* dan kesiapan kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa *self efficacy* terbukti secara statistik berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Namun, tidak demikian dengan studi yang dilakukan oleh Widyowati & Hadjam (2014) pada variabel *self efficacy* dan kesiapan kerja yang menunjukkan bahwa *self efficacy* terbukti berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan pensiun karyawan.

Studi Muyasaroh (2013) mengungkapkan bahwa pembentukan *locus of control* pada siswa akan berdampak positif terhadap peningkatan kesiapan kerja siswa setelah lulus dari sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pembentukan *locus of control* pada siswa, maka semakin besar kecenderungan siswa dapat meningkatkan kesiapan kerjanya. Namun, pada studi yang dilakukan oleh Widyowati & Hadjam (2014) terhadap variabel *locus of control* dan kesiapan kerja menunjukkan bahwa *locus of control* terbukti berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan pensiun karyawan.

Kajian penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan dalam studi ini mengungkapkan bahwa untuk membangun *self efficacy* dan *locus of control* yang tinggi pada lulusan BBPLK diperlukan dukungan pelatihan, praktek kerja industri (prakerin) dan kompetensi. Keterpengaruhan pelatihan dalam meningkatkan konsep diri dan kesiapan kerja telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu. Studi

Lavasani et al (2011) menunjukkan bahwa pemberian pelatihan secara statistik terbukti dapat meningkatkan *self efficacy*.

Eliyani, Yanto & Sunarto (2016) telah melakukan studi empiris mengenai keterpengaruhannya praktek kerja industri (prakerin) terhadap *self efficacy*. Hasilnya menunjukkan bahwa praktek kerja industri terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*. Studi Noviana (2014) dan Eliyani, Yanto & Sunarto (2016) menunjukkan bahwa program praktik kerja industri juga dapat mempengaruhi kesiapan kerja calon tenaga kerja. Namun, tidak demikian dengan studi yang dilakukan Santi, Maureen Evita (2013) yang menunjukkan bahwa praktek kerja industri terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan kerja.

Selain faktor pelatihan dan praktek kerja industri (prakerin), calon tenaga kerja juga perlu memiliki kompetensi. Studi yang dilakukan oleh Smith (1989) pada variabel *coping skill training* serta *self efficacy* dan *locus of control* menunjukkan bahwa *coping skill training* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy* dan *locus of control*. Demikian pula dengan studi Stevani & Yulhendri (2014) dan Eliyani, Yanto & Sunarto (2016) juga menunjukkan kompetensi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*. Selain itu, kompetensi juga ternyata dapat mempengaruhi kesiapan kerja calon tenaga kerja. Hal tersebut dibuktikan pada penelitian Santi, Maureen Evita (2013) dan Damasanti, Ida Ayu Revienna (2014). Sedangkan pada studi Eliyani, Yanto & Sunarto (2016) justru menunjukkan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan kerja.

Temuan yang diperoleh dari fenomena gap dan *research gap* yang ditemukan, mengarahkan penelitian ini untuk melakukan studi mengenai “Model Penguatan Kesiapan Kerja Lulusan BBPLK Semarang”.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL

Kesiapan Kerja

Kesiapan adalah kemampuan yang cukup baik fisik dan mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental, memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan (Dalyono, 2005). Kerja diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu untuk mencari nafkah atau mata pencaharian (Poerwadarminta, 2003). Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan sesuai dengan bidang keahliannya.

Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah konsep program yang bertujuan untuk mengeliminasi kesenjangan penampilan kerja dengan standar yang dibutuhkan. Tiga jenis kesenjangan (*deficiency*) yaitu (1) *deficiency of knowledge* adalah kesenjangan yang diakibatkan oleh ketidaktahuan p dalam hal ilmu pengetahuan; 2) *deficiency of practice* adalah kesenjangan kemampuan pegawai dalam hal pelaksanaan praktik atau keterampilan teknis; dan 3) *deficiency of execution*

adalah kurangnya kesanggupan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau kurangnya motivasi kerja (Sugiyono, 1998).

Praktek Kerja Industri

Praktek kerja industri yang diteliti dalam penelitian ini mengacu pada konsep pemagangan yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER. 22/MEN/IX/2009 tentang Penyelenggaraan Pemagangan di Dalam Negeri. Dalam peraturan tersebut, pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Praktik Kerja industri (Prakerin) merupakan implementasi dari pada kebijakan *Link and Match*. *Link*: Pertautan, Keterikatan/Hubungan Interaktif. *Match*: Kecocokan, Kesesuaian, Keserasian, Kesepadanan. Jadi Praktik Kerja Industri (Prakerin) merupakan suatu penyelenggaraan pendidikan keahlian profesional yang memadukan secara sistematis, dan sinkron (Rizali dkk, 2009:43).

Kompetensi

Konsep kompetensi menjadi dasar penyerapan tenaga kerja sebagai tujuan dari pelatihan yang diselenggarakan BBPLK Semarang. Oleh karena itu R. Pahlan dalam bukunya *Competency Management : A Practitioner's Guide*, terjemahan, (2007), menggali 5 istilah dalam definisi kompetensi sebagai berikut : (1) Karakter dasar diartikan sebagai kepribadian seseorang yang cukup dalam dan berlangsung lama. Dalam definisi ini, karakter dasar mengarah pada motif karakteristik pribadi, konsep diri dan nilai-nilai seseorang, (2) Kriteria referensi berarti bahwa kompetensi dapat diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu. Dapat diukur faktor-faktor pembentuk terjadinya kinerja karyawan yang beragam (unggul, biasa dan rendah). Dari faktor-faktor tersebut kemudian dapat diprediksi kinerja seseorang. Misalnya angka penjualan yang dilakukan seorang wiraniaga per satuan waktu. (3) Hubungan kausal mengindikasikan bahwa keberadaan suatu kompetensi dan pendemonstrasianya memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja unggul. Kompetensi-kompetensi seperti motif, sifat dan konsep diri dapat memprediksikan keterampilan dan tindakan. Kemudian keterampilan dan tindakan memprediksi hasil kinerja pekerjaan.

Self Efficacy

Pengertian *self-efficacy* pada "*proximal personality variable*" (Leon, 2007:88) adalah keoptimisan mengenai *self-belife* untuk mengatasi macam-macam tuntutan yang sulit. Dalam hal ini, mempercayai satu aksi dan bertanggung jawab atas keberhasilan suatu hasil. Norwich (dalam Azwar, 1996) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan diri yang merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. Tingginya keyakinan diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas.

Locus of Control

Locus of control adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri ataupun dari luar dirinya (Atwarer, 2005). *Locus of control* terbagi menjadi dua faktor, yaitu internal dan eksternal. Rotter (dalam Reffiany, 2009) mengukur *locus of control* menggunakan indikator yang diambil dari skala Internal/Eksternal (IE), *locus of control* internal yaitu keyakinan individu bahwa setiap hal yang dialami dan didapatkan individu berasal dari usahanya sendiri dan mereka yakin bahwa kehidupan mereka tidak didasarkan atas keberuntungan dan nasib, sedangkan *locus of control* eksternal yaitu bahwa unsur-unsur eksternal seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir lebih kuat untuk menentukan hidup mereka, dan kegagalan atau keberhasilan tidak disebabkan oleh usaha mereka sendiri.

Pengaruh Pelatihan terhadap *Self Efficacy*

Pelatihan dapat menjadi program yang menjembatani calon tenaga kerja dengan dunia pekerjaan atau karir yang sebenarnya (Newman & Newman, dalam Hanifan & Tarmidi, 2012). Studi yang dilakukan oleh Lavasani et al (2011) pada variabel pelatihan dan *self efficacy* menunjukkan bahwa pemberian pelatihan secara statistik terbukti dapat meningkatkan *self efficacy*.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Pelatihan berpengaruh positif terhadap *self efficacy*

Pengaruh Praktek Kerja Industri terhadap *Self Efficacy*

Praktek kerja industri adalah pengetahuan atau keterampilan yang diketahui dan dikuasai oleh calon tenaga kerja setelah melaksanakan praktik kerja di dunia usaha atau dunia industri selama jangka waktu tertentu. Hasil studi yang telah dilakukan oleh Eliyani, Yanto & Sunarto (2016) pada variabel praktek kerja industri dan *self efficacy* menunjukkan bahwa praktek kerja industri terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Praktek kerja industri berpengaruh positif terhadap *self efficacy*

Pengaruh Kompetensi terhadap *Self Efficacy*

Konsep diri penting menjadi hal penting yang perlu dimiliki calon tenaga kerja karena berkaitan dengan keyakinan bahwa semua pencapaian ditentukan oleh usaha, ketrampilan dan kemampuan, maka calon pencari kerja akan berusaha meningkatkan kemampuan dan ketrampilan yang menjadi persyaratan karir (Pratama & Suharnan, 2014).

Stevani & Yulhendri (2014) telah melakukan studi pada variabel kompetensi dan *self efficacy*. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa keterampilan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*. Studi lainnya, yang dilakukan oleh Smith (1989) dan Eliyani, Yanto & Sunarto (2016) juga menunjukkan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3: Kompetensi berpengaruh positif terhadap self efficacy

Pengaruh Pelatihan terhadap *Locus of Control*

Melalui pelatihan, kemampuan/keterampilan yang belum dimiliki atau bahkan dimiliki oleh calon tenaga kerja akan semakin diperkuat sehingga pada akhirnya calon tenaga kerja dapat memberdayakan potensi yang dimiliki oleh dirinya agar dapat memperoleh hasil yang terbaik. Pengaruh pelatihan terhadap locus of control telah diteliti oleh Smith, Ronald E (1989) yang hasilnya menunjukkan bahwa penguasaan keterampilan pelatihan (*coping skill training*) terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap locus of control.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H4: Pelatihan berpengaruh positif terhadap locus of control

Pengaruh Praktek Kerja Industri terhadap *Locus of Control*

Praktek kerja industri yang dilakukan oleh calon tenaga kerja memberikan gambaran riil/nyata mengenai dunia kerja. Dengan demikian, calon tenaga kerja akan dapat mengetahui apakah kemampuan/keterampilan yang dimilikinya akan dapat menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Hal ini tentu saja akan memperkuat locus of control calon tenaga kerja (Pratama & Suharnan, 2014).

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H5: Praktek kerja industri berpengaruh positif terhadap locus of control

Pengaruh Kompetensi terhadap *Locus of Control*

Locus of control menggambarkan seberapa jauh individu memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya dengan akibat atau hasilnya. Jika dikaitkan dengan pemilihan karir, dapat diartikan seberapa jauh individu memberdayakan potensi dirinya agar dapat memperoleh hasil terbaik dalam proses kematangan karir seseorang (Pratama & Suharnan, 2014). Studi yang dilakukan oleh Smith (1989) pada variabel *coping skill training* dan locus of control menunjukkan bahwa *coping skill training* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap locus of control.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H6: Kompetensi berpengaruh positif terhadap *locus of control*

Pengaruh Pelatihan terhadap Kesiapan Kerja

Latihan kerja merupakan sarana untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap, serta kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerjasama. Akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, kemandirian, dan kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerjasama merupakan modalitas bagi kemampuan untuk memecahkan masalah (Hidayanto, 2002). Kemampuan untuk memecahkan masalah sangat dibutuhkan dalam memasuki dunia kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H7: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja

Pengaruh Praktek Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja

Studi mengenai pengaruh praktek kerja industri terhadap kesiapan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Pada studi yang dilakukan oleh Santi, Maureen Evita (2013) menunjukkan bahwa praktek kerja industri terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan kerja. Namun, tidak demikian dengan hasil studi yang lain. Studi yang dilakukan oleh Noviana (2014) dan Eliyani, Yanto & Sunarto (2016) justru menunjukkan bahwa program praktik kerja industri terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H8: Praktek kerja industri berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja

Pengaruh Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja

Santi, Maureen Evita (2013) telah melakukan studi yang meneliti pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa kompetensi keahlian terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Demikian pula dengan studi yang dilakukan oleh Damasanti, Ida Ayu Reviena (2014) juga menunjukkan bahwa kompetensi keahlian terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Namun tidak demikian dengan hasil studi yang dilakukan oleh Eliyani, Yanto & Sunarto (2016) dimana pada studi tersebut kompetensi terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kesiapan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H9: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja

Memasuki dunia kerja dibutuhkan kesiapan baik fisik dan mental. Selain pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman yang telah dimiliki calon tenaga kerja, kesiapan mental calon tenaga kerja sangat diperlukan.

Studi Stevani & Yulhendri (2014) pada kedua variabel ini menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Demikian pula dengan studi Trisnawati, Dhita Ayu (2013), Eliyani, Yanto & Sunarto (2016) dan Noviana (2014) juga menunjukkan bahwa *self efficacy* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap ketakutan akan kegagalan para pencari kerja. Namun pada studi yang dilakukan oleh Widyowati, Arini & Noor Rochman Hadjam (2014) menunjukkan hasil berbeda dimana *self efficacy* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap persiapan pensiun.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H10: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kesiapan Kerja

Locus of control ini menjelaskan bahwa sampai sejauh mana seseorang percaya bahwa dia adalah pengendali atas nasibnya sendiri atau faktor eksternal yang ada diluar dirinya yang dapat menentukan nasibnya.

Pengaruh kedua variabel ini telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu. Pada studi Muyasaroh, Hana Binti., Ngadiman & Nurhasan Hamidi (2013) menunjukkan bahwa *Locus of control* berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Demikian pula dengan studi Pratama, Beny Dwi & Suharnan (2014) yang juga menunjukkan bahwa *Internal locus of control* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kematangan karir. Namun, pada studi Widyowati, Arini & Noor Rochman Hadjam (2014) menunjukkan hasil berbeda dimana *locus of control* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap persiapan pensiun.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H11: *Locus of control* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan BBPLK Semarang yang berjumlah 112 orang.

Selanjutnya Hair, dkk dalam Ferdinand (2005) menemukan bahwa ukuran yang sampel sesuai untuk SEM adalah antara 100 – 200 sampel. Dengan mengacu pada pendapat Hair maka sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh populasi atau sensus, yaitu sebanyak 112 responden.

Pengembangan Indikator Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini merupakan variabel unobserved, artinya variabel-variabel tersebut tidak dapat diukur secara langsung. Oleh sebab itu, agar variabel penelitian dapat diukur, diperlukan indikator. Berikut ini pengembangan indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel penelitian:

Tabel 1
Pengembangan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Pelatihan	1. Reaksi peserta (X1) 2. Pembelajaran (X2) 3. Hasil (X3)	Gomes, Faustino Cardoso (2000)
Praktek Kerja	1. Kecocokan (X4)	Rizali dkk, 2009

Industri	2. Kesesuaian (X5) 3. Keserasian (X6) 4. Kesepadanan (X7)	
Kompetensi	1. Keterampilan (skill) (X8) 2. Sikap (X9) 3. Perilaku (X10) 4. Pengetahuan (X11)	Amaluis (2014)
Self Efficacy	1. Individu yakin akan kemampuannya mengatasi masalah (X12) 2. Individu merasa setara dengan orang lain (X13) 3. Individu menerima pujian tanpa rasa malu (X14) 4. Individu menyadari, bahwa setiap orang mempunyai berbagai perasaan keinginan dan perilaku yang tidak seluruhnya disetujui masyarakat (X15) 5. Individu mampu memperbaiki dirinya karena ia merasa sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian yang tidak disenanginya dan berusaha mengubahnya (X16)	Hamaheck dalam Rakhmat, 2004; Pratama & Suharnan (2014)
Locus of Control	1. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri (X17) 2. Yakin kemampuan sendiri (X18) 3. Keberhasilan individu karena kerja keras (X19) 4. Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan (X20) 5. Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup (X21) 6. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya (X22) 7. Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri (X23)	Rotter dalam Wiriani, 2011; Pratama & Suharnan (2014)
Kesiapan Kerja	1. Mempunyai pertimbangan logis (X24) 2. Mempunyai kemampuan bekerja sama (X25) 3. Mempunyai sikap kritis (X26) 4. Bertanggung jawab (X27) 5. Berambisi untuk maju (X28)	Anggraeni (2013), Dinata (2013)

Sumber: Disarikan dari Berbagai Jurnal untuk Penelitian ini, 2016

Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data penelitian, kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini. Tipe pertanyaan dalam kuesioner adalah pertanyaan tertutup dimana responden diminta untuk membuat pilihan diantara serangkaian alternatif yang diberikan oleh peneliti (Sekaran, 2006). Skala data jawaban responden atas pertanyaan penelitian dengan menggunakan *Agree-Disagree Scale* yang menghasilkan jawaban sangat tidak setuju – jawaban sangat setuju dalam rentang nilai 1 s/d 10 (Ferdinand, 2006).

Teknik Analisis

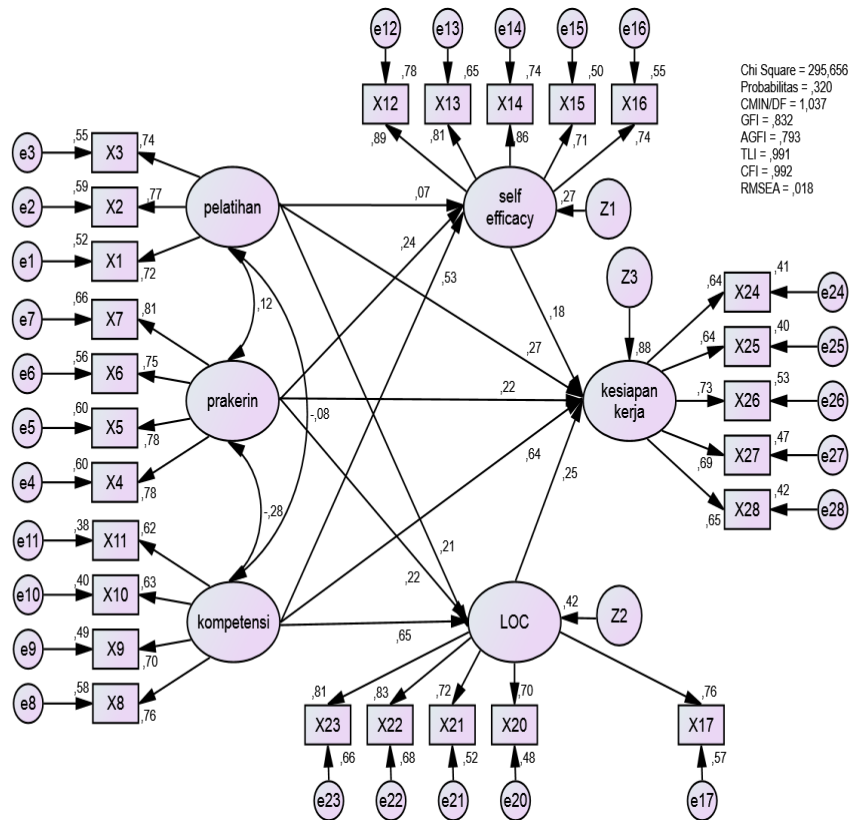
Untuk menguji model dan hubungan yang dikembangkan dalam penelitian ini diperlukan suatu teknik analisis. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dioperasikan melalui program AMOS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Hasil pengolahan terhadap model yang diajukan diuraikan berikut ini.

Gambar 1
Hasil Pengujian SEM pada Model Penelitian



Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Untuk mengetahui ketepatan model dengan data penelitian, maka dilakukan pengujian *goodness-of-fit*. Indeks hasil pengujian dibandingkan dengan nilai kritis untuk menentukan baik atau tidaknya model tersebut, yang diringkas dalam tabel berikut ini.

Tabel 2
Penilaian Goodness of Fit Model Penelitian

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square (df = 285)	Kecil (< 325,374)	295,656	Baik
Probability	≥ 0,05	0,320	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,037	Baik
GFI	≥ 0,90	0,832	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0,793	Marginal
TLI	≥ 0,95	0,991	Baik
CFI	≥ 0,95	0,992	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,018	Baik

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Model penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Chi Square* hitung adalah 295,656 sedangkan nilai kritis/tabel *Chi Square* dengan df = 285 adalah 325,374. Ini berarti bahwa model penelitian ini tidak berbeda dengan populasi yang diestimasi/model dianggap baik (diterima) karena *Chi-Square* dalam penelitian ini lebih kecil dari nilai kritis/tabelnya.

Komponen yang lain *probability* (P), RMSEA, CMIN/DF, TLI, CFI juga berada dalam rentang nilai yang diharapkan, sedangkan nilai indeks GFI dan AGFI termasuk kriteria marginal artinya masih berada dibawah rentang nilai yang diharapkan, namun secara keseluruhan model baik.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menjawab tujuan penelitian ini mengenai pengaruh antar variabel yang diuji dalam kerangka pikir teoritis yang telah dikembangkan dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis hubungan antara variabel ditunjukkan dari nilai *Regression Weight* pada kolom CR (identik dengan t-hitung) yang di bandingkan dengan nilai kritisnya (identik dengan t-tabel). Nilai kritis untuk level signifikansi 0,05 (5%) adalah 1,998 (lihat pada t-tabel), sedangkan nilai kritis untuk level signifikansi 0,1 (10%) adalah 1,66 (lihat pada t-tabel). Jika nilai CR > nilai kritis, maka hipotesa penelitian akan diterima, sebaliknya jika nilai CR < nilai kritis, maka penelitian ditolak. Nilai *regression weight* hubungan antara variabel ditunjukkan dalam tabel 3.

Tabel 3
Regression Weight

			Std Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
self_efficacy	<---	pelatihan	,071	,076	,111	,686	,493	par_7
self_efficacy	<---	Prakerin	,238	,271	,122	2,226	,026	par_11
self_efficacy	<---	kompetensi	,532	,682	,154	4,415	***	par_16
LOC	<---	kompetensi	,650	,689	,133	5,184	***	par_23
LOC	<---	Prakerin	,223	,210	,097	2,155	,031	par_24
LOC	<---	pelatihan	,210	,187	,091	2,048	,041	par_25
kesiapan_kerja	<---	self_efficacy	,183	,119	,059	2,008	,045	par_30
kesiapan_kerja	<---	LOC	,245	,193	,096	2,007	,045	par_31

	Std Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
kesiapan_kerja <--- pelatihan	,266	,186	,065	2,849	,004	par_32
kesiapan_kerja <--- kompetensi	,638	,533	,137	3,882	***	par_33
kesiapan_kerja <--- Prakerin	,219	,163	,071	2,291	,022	par_34

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Pengaruh Pelatihan terhadap *Self Efficacy*

Tujuan pertama dari studi ini adalah untuk melakukan analisis mengenai pengaruh pelatihan terhadap *self efficacy* dengan menggunakan data empiris yang diperoleh dari hasil wawancara kepada peserta pelatihan BBPLK Semarang. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan secara statistik terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *self efficacy*.

Hasil studi ini tentu saja menolak dugaan awal yang diajukan dalam penelitian ini bahwa pelatihan dapat mempengaruhi *self efficacy* peserta pelatihan BBPLK Semarang. Hasil penelusuran yang dilakukan oleh peneliti secara *indepth interview* diketahui beberapa realitas yang menyebabkan pelatihan tidak mempengaruhi *self efficacy*. Hal-hal tersebut meliputi bahwa pelatihan yang diadakan di BBPLK Semarang tidak dilakukan pemeringkatan. Artinya, peserta pelatihan lulusan SD, SMP, SMA, dan S1 dijadikan menjadi satu. Padahal, tingkat kemampuan yang dimiliki oleh peserta dengan latar belakang pendidikan formal yang berbeda-beda juga pasti akan berbeda. Temuan lainnya, adalah bahwa pelatihan yang diberikan di BBPLK Semarang belum memisahkan antara *hard skill* dan *soft skill* serta lebih banyak atau bahkan seluruh pelatihan yang diberikan di BBPLK Semarang bersifat *hard skill*. Faktual problem inilah yang kemudian dapat menyebabkan pelatihan yang diberikan di BBPLK Semarang tidak mempengaruhi *self efficacy* peserta pelatihan.

Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin) terhadap *Self Efficacy*

Studi ini telah melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh variabel praktek kerja industri (prakerin) terhadap *self efficacy*. Hasilnya menunjukkan bahwa praktek kerja industri (prakerin) secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*. Hal ini demikian karena program praktek kerja industri (prakerin) merupakan suatu program kegiatan yang diberikan oleh BBPLK Semarang kepada peserta pelatihan untuk memberikan gambaran mengenai realitas dunia kerja/industri. Harapannya, melalui program prakerin ini, peserta pelatihan akan dapat mengetahui dan mengukur kesesuaian kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan atau harapan dunia kerja/industri sehingga akan meningkatkan keyakinan diri, menghilangkan kecemasan, ketakutan dan kegagalan calon tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan.

Pengaruh Kompetensi terhadap *Self Efficacy*

Tujuan ketiga dari studi ini adalah untuk melakukan analisis pada pengaruh kompetensi terhadap *self efficacy*. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kompetensi secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mencapai kinerja unggul yang membedakannya dari orang lain sedangkan *self-*

efficacy menjadi dasar dirinya melakukan suatu usaha yang keras, bahkan ketika memenuhi hambatan sekalipun. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki maka akan semakin tinggi *self-efficacy* yang ada, begitu pula sebaliknya. Hal ini bisa terjadi karena semakin tinggi kemampuan yang dimiliki maka keyakinan untuk menyelesaikan tugas dengan baik juga semakin tinggi.

Pengaruh Pelatihan terhadap *Locus of Control*

Pengujian pada pengaruh pelatihan terhadap *locus of control* telah pula dilakukan dalam studi ini. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *locus of control*. Pelatihan memungkinkan calon tenaga kerja memperoleh bekal kemampuan atau keterampilan yang dapat memperkuat keinginan/harapan karirnya sehingga dengan pelatihan tersebut *locus of control* yang dimiliki oleh calon tenaga kerja akan semakin kuat. Melalui pelatihan, kemampuan/keterampilan yang belum dimiliki atau bahkan dimiliki oleh calon tenaga kerja akan semakin diperkuat sehingga pada akhirnya calon tenaga kerja dapat memberdayakan potensi yang dimiliki oleh dirinya agar dapat memperoleh hasil yang terbaik. Hasil dari pelatihan yang diterima peserta dari BBPLK Semarang akan semakin mematangkan karir peserta sehingga peserta akan semakin yakin mengenai hasil yang akan didapat.

Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin) terhadap *Locus of Control*

Pengaruh praktek kerja industri (prakerin) terhadap *locus of control* juga telah diteliti dalam penelitian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa praktek kerja industri (prakerin) secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *locus of control*. Praktek kerja industri diharapkan dapat menjadi sarana mencocokkan dan mengkaitkan (*Link and Macth*) antara dunia pendidikan dan dunia industri dalam hal pelatihan tenaga kerja dan peningkatan sumber daya manusia yang kompeten. Gambaran riil/nyata yang didapat calon tenaga kerja ini memungkinkan calon tenaga kerja mengukur kemampuan/keterampilan yang dimilikinya dengan kemampuan/keterampilan riil yang dibutuhkan dunia kerja. Dengan demikian, calon tenaga kerja akan dapat mengetahui apakah kemampuan/keterampilan yang dimilikinya akan dapat menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Hal ini tentu saja akan memperkuat *locus of control* calon tenaga kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap *Locus of Control*

Pengujian pengaruh kompetensi terhadap *locus of control* yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *locus of control*. *Internal locus of control*, merupakan salah satu faktor prediktor internal dalam proses kesiapan karir calon tenaga kerja. *Locus of control* menggambarkan seberapa jauh individu memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya dengan akibat atau hasilnya. Jika dikaitkan dengan pemilihan karir, dapat diartikan seberapa jauh individu memberdayakan potensi dirinya agar dapat memperoleh hasil terbaik dalam proses kematangan karir seseorang.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kesiapan Kerja

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa pelatihan secara statistik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Kesiapan kerja dapat diartikan sebagai kesesuaian keterampilan dengan kebutuhan dunia kerja/industri. Latihan kerja yang terprogram menjadikan calon tenaga kerja memiliki: etos kerja yang tinggi, disiplin, tanggung jawab, kemandirian, rasa percaya diri, kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerjasama, serta kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. Akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, kemandirian, dan kemampuan untuk berkomunikasi dan bekerjasama merupakan modalitas bagi kemampuan untuk memecahkan masalah yang sangat dibutuhkan dalam memasuki dunia kerja.

Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin) terhadap Kesiapan Kerja

Pengujian yang dilakukan pada variabel praktek kerja industri (prakerin) dan kesiapan kerja menunjukkan bahwa praktek kerja industri (prakerin) secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Program praktek kerja industri (prakerin) memberikan bekal kemampuan kepada peserta BBPLK Semarang mengenai tuntutan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja/industri. Keterampilan tambahan yang diperoleh melalui program praktek kerja industri (prakerin) akan semakin menguatkan kesiapan keserja peserta pelatihan di BBPLK Semarang.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja

Pengujian yang dilakukan pada variabel kompetensi dan kesiapan kerja yang dilakukan pada studi ini menunjukkan bahwa kompetensi secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. Kompetensi berkaitan erat dengan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Jika kompetensi yang dimiliki semakin kuat maka peserta pelatihan di BBPLK Semarang akan semakin siap untuk diterjunkan di dunia kerja/industri.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kesiapan Kerja

Pengujian pada pengaruh *self efficacy* dan kesiapan kerja yang telah dilakukan dalam studi ini menunjukkan bahwa *self efficacy* secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. *Self efficacy* mempengaruhi kondisi internal seseorang dalam kesiapan kerja, sehingga dengan memiliki *self efficacy* yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan diri calon tenaga kerja untuk berani menghadapi persaingan yang ketat di dunia usaha dan industry.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kesiapan Kerja

Pengaruh *locus of control* terhadap kesiapan kerja telah diteliti dalam penelitian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa *locus of control* secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja. *Locus of control* pada seseorang ternyata dapat menimbulkan aspek-aspek kepribadian yang lain. Individu yang memiliki *locus of control* internal akan memiliki keyakinan bahwa dirinya dapat mengatur dan mengarahkan hidupnya serta bertanggungjawab terhadap pencapaian penguat apapun yang diterimanya. Dengan demikian, *locus of control* yang dimiliki peserta pelatihan BBPLK Semarang akan menguatkan kesiapan peserta untuk terjun langsung di dunia kerja/industri.

PENUTUP

Kesimpulan

Mengacu pada hasil penelitian dan tujuan dari penelitian ini maka terdapat tiga yang dapat disimpulkan dari penelitian ini, yaitu:

1. Tujuan pertama dari studi ini adalah untuk mengkaji keterpengaruhannya variabel pelatihan terhadap *self efficacy* dengan menggunakan data empiris. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pelatihan secara statistik terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *self efficacy*. Artinya, pelatihan yang semakin baik tidak serta merta dapat meningkatkan *self efficacy* peserta pelatihan BBPLK Semarang.
2. Mengkaji keterpengaruhannya praktek kerja industri (prakerin) terhadap *self efficacy* dengan menggunakan data empiris menjadi tujuan kedua dari studi ini. Hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa praktek kerja industri (prakerin) secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*.
3. Tujuan berikutnya adalah untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap *self efficacy* dengan menggunakan data empiris. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa kompetensi secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*.
4. Pengujian selanjutnya dilakukan pada variabel pelatihan dan *locus of control*. Hasil pengujian yang dilakukan pada kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa pelatihan secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *locus of control*.
5. Mengkaji pengaruh praktek kerja industri (Prakerin) terhadap *locus of control* dengan menggunakan data empiris menjadi tujuan kelima dari penelitian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa praktek kerja industri (prakerin) secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *locus of control*.
6. Tujuan keenam dari studi ini adalah untuk menganalisis mengenai pengaruh kompetensi terhadap *locus of control* dengan menggunakan data empiris. Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *locus of control*.
7. Mengetahui ada tidaknya pengaruh pelatihan terhadap kesiapan kerja yang dilakukan dengan menggunakan data empiris menjadi tujuan ketujuh dari

penelitian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa pelatihan secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja.

8. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh praktek kerja industri (prakerin) terhadap kepuasan kerja melakukan tujuan kedelapan yang hendak dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini dengan menggunakan data empiris. Hasilnya menunjukkan bahwa praktek kerja industri (prakerin) secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja.
9. Pengujian pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja merupakan tujuan kesembilan yang hendak dibuktikan dalam penelitian ini. Hasil studi ini menunjukkan bahwa kompetensi secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja.
10. Tujuan kesepuluh dari studi ini adalah untuk menguji keterpengaruhan dari variabel *self efficacy* terhadap kesiapan kerja. Hasil studi ini menunjukkan bahwa *self efficacy* secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja.
11. Tujuan terakhir dari penelitian ini adalah untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh *locus of control* terhadap kesiapan kerja dengan menggunakan data empiris. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah bahwa *locus of control* secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kesiapan kerja.

Implikasi Manajerial

Studi mengenai “Model Penguatan Kesiapan Kerja Lulusan BBPLK Semarang” berangkat dari adanya pemasalahan penelitian mengenai rendahnya keterserapan lulusan BBPLK Semarang dalam dunia kerja serta masih adanya perbedaan dari hasil-hasil penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang dapat menjelaskan kesiapan kerja. Pemasalahan tersebut mendorong studi ini untuk mengembangkan sebuah model kesiapan kerja dengan menggunakan lima peubah yang menjelaskan, yaitu pelatihan, praktek kerja industri, kompetensi, *self efficacy* dan *locus of control*. Oleh sebab itu, implikasi manajerial yang diajukan dalam penelitian ini untuk meningkatkan kesiapan kerja akan terkait dengan variabel *self efficacy* dan *locus of control* yang diupayakan melalui pelatihan, praktek kerja industri, kompetensi.

Adapun implikasi manajerial yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Terkait kompetensi, diperoleh beberapa temuan bahwa keterampilan yang saya peroleh kurang spesifik, keterampilan yang saya peroleh masih belum detail, saya masih merasa kurang profesional dengan keterampilan saya, saya masih merasa kalah bersaing dengan orang lain dengan kompetensi yang sama, dan pengetahuan yang saya peroleh kurang detail. Temuan-temuan tersebut menjadi arahan dan pijakan studi ini dalam merumuskan implikasi manajerial untuk dapat meningkatkan *locus of control* dan *self efficacy* yang pada akhirnya berdampak pada kesiapan kerja peserta BBPLK di Semarang. Oleh sebab itu, diperlukan kurikulum pelatihan yang berbasis KKNi sehingga kompetensi yang diperoleh sesuai tuntutan dunia kerja, praktek industri sesuai dengan kompetensi yang dimiliki serta program-program pelatihan yang sesuai dengan permintaan dunia kerja dan peserta pelatihan.

2. Adapun temuan yang diperoleh terkait praktek kerja industri (prakerin) adalah praktek kerja industri yang saya terima tidak cocok dengan kompetensi yang sudah saya miliki, tempat kerja industrinya sudah sesuai tetapi penempatan di bagian atau divisinya tidak cocok dengan kompetensi saya, praktek kerja industri yang saya terima tidak sesuai dengan kompetensi yang sudah saya miliki, materi dengan praktek kerja industri yang kurang serasi, dan materi dengan praktek kerja industri yang kurang sepadan. Selain itu, peserta BBPLK Semarang mencari sendiri perusahaan untuk dapat melakukan praktek kerja industri (prakerin) sehingga seringkali tempat kerja atau perusahaan yang digunakan untuk praktek kerja industri (prakerin) tidak sesuai dengan kompetensi. Oleh sebab itu, ke depan BBPLK Semarang perlu memfasilitas peserta untuk memperoleh perusahaan sebagai tempat magang yang sesuai dengan kompetensi.
3. Temuan yang diperoleh studi ini terkait pelatihan meliputi materi pelatihannya tidak terlalu istimewa, Saya sudah mendapat materi pelatihan di lain tempat, materi yang disampaikan kurang mengikuti perkembangan atau kondisi saat ini, kemampuan yang saya peroleh tidak terlalu meningkat, kemampuan saya masih seperti saat masuk, saya masih belum merasa ahli, keahlian saya masih belum terlalu meningkat, saya kurang dapat mengikuti karena dijadikan satu kelas dengan yang sudah ahli, materi yang disampaikan terlalu sedikit, dan materi yang disampaikan kurang mendetail. Oleh sebab itu, sebelum pelatihan di mulai, akan lebih baik apabila peserta pelatihan diberikan replacement test sehingga kemampuan yang dimiliki peserta untuk tiap kelasnya homogen. Selain itu, pelatihan yang diberikan di BBPLK Semarang belum memisahkan antara *hard skill* dan *soft skill* serta lebih banyak atau bahkan seluruh pelatihan yang diberikan di BBPLK Semarang bersifat *hard skill*. Berangkat dari temuan tersebut maka BBPLK Semarang perlu mengkategorikan pelatihan-pelatihan yang bersifat *hard skill* dan *soft skill* dan menyeimbangkan ketersediaannya sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tentu saja tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dari hasil penelitian ini. Pada pengujian penelitian, nilai GFI dan AGFI kurang dapat memenuhi kriteria kelayakan model dimana nilai GFI dan AGFI hanya termasuk dalam kategori sedang. Nilai Square Multiple Correlation pada variabel self efficacy dan locus of control yang masih di bawah 50%.

Agenda Penelitian Mendatang

Berangkat dari keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini maka untuk meningkatkan GFI dan AGFI dapat dilakukan dengan menambahkan jumlah sampel dan indikator sedangkan untuk meningkatkan nilai Square Multiple Correlation dilakukan dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, yaitu konsep diri dan ketakutan akan kegagalan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulloh (2006), Pengaruh Budaya Organisasi, *Locus of Control*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat.
- Aji, R (2010), *Hubungan Antara Locus of Control Internal Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMKN 4 Purwokerto*. Diakses Pada Tanggal 19 Agustus 2016 dari http://eprints.undip.ac.id/24802/1/LOC_internal_dan_Kematangan_Karir.pdf/journal.html
- Amaluis, Dina (2014), Analisis Efektifitas Program Pelatihan Diklat PIM III terhadap Kompetensi Pejabat Eselon III di Pemerintah Kabupaten Agam, *Economica*, 3 (1), 18-26.
- Arikunto, S (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Atwarer, E (2005), *Psychology for living: Adjustment, Growth and Behaviour Today (8th Edition)*. New Jersey: Pearson Prentice.
- Azwar, S (1996), *Penyusunan Skala Psikologi*, Pustaka Belajar, Yogyakarta.
- Chaplin, J.P (2006), *Kamus Lengkap Psikologi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Dalyono (2005), *Psikologi Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Dewa Ketut (1993), *Bimbingan Karir di Sekolah*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Eliyani, Citra., Heri Yanto & St Sunarto (2016), Determinan Kesiapan Kerja Siswa SMK Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi di Kota Semarang, *Journal of Economic Education*, 5 (1), 22-30.
- Ferdinand, Augusty (2005), *Structural Equation Modeling*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ferdinand, Augusty (2006), *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamalik, Oemar (2007), *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hjelle, L.A & D.J Ziegler (1992), *Personality Theories Basic Assumptions, Research, and Applications*, McGraw Hill International Book Company, Singapore.
- Hooper Nick & Gary Holmes (2000), *Core Competence And Education*, Kluwer Academic Publishers.
- Lavasani, Masoud Gholamali., Fatemeh Sadat Mirhosseini, Elahe Hejazi & Maryam Davoodi (2011), The Effect of Self Regulated Learning Strategies Training on The Academic Motivation and Self Efficacy, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 627-632.

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mashudi, Choirul & Andang Widjaja (2016), Pengaruh Pengalaman Praktek Kerja Industri terhadap Kompetensi Keahlian Siswa Teknik Gambar Bangunan di SMK Negeri 1 Pacitan, *Jurnal Kajian Pendidikan Teknik Bangunan*, 2 (2), 259-263.
- Michael R. Carell, Norbert Elbert F & Robert D Hatfield (1995), *Human Resource Management, Global Strategy for Managing a Diverse Workforce*, Prentice Hall New Jersey.
- Muyasaroh, Hana (2013), Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan *Locus of Control* terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK N 1 Surakarta.
- Noviana (2014), Pengaruh Hasil Belajar Mata Pelajaran Produktif Akuntansi, Program Praktek Industri dan Self Efficacy terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Keahlian Akuntansi di SMKN 1 Kendal Tahun Ajaran 2013/2014, *Economic Education Analysis Journal*, 3 (1).
- Poerwadarminta, W.S (2003), *Kamus Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Pool, L. D dan P. Sewell (2007), The Key To Employability: Developing A Practical Model Of Graduate Employability, *Journal pdf Education And Training*, 49 (4).
- Pratama, Beny Dwi & Suharnan (2014), Hubungan antara Konsep Diri dan Internal Locus of Control dengan Kematangan Karir Siswa SMA, *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 3 (3), 213-222.
- Reffiany (2009), Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan yang Diinteraksikan Dengan Pengendalian Sikap Individu (*Locus of Control*) Terhadap Prestasi Kerja Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPRS) Medan.
- Rizali, Ahmad dkk (2009), *Dari Guru Konvensional Menuju Guru Profesional*, Gramedia, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B.S (2005), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Satria, R Okky & Asep Kuswara (2013), Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kompetensi Kerja serta Implikasinya pada Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7 (2), 74-83.
- Sekaran, Uma (2006), *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sekaran, Uma, (2006), *Research Methods For Business: Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Salemba Empat: Wiley.
- Simamora, Henry (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

- Singarimbun, Masri (1991), *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Slameto (2010), *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Smith, Ronald E (1989), Effects of Coping Skills Training on Generalized Self Efficacy and Locus of Control, *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (2), 228-233.
- Stevani & Yulhendri (2014), Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin), Keterampilan Siswa dan Self Efficacy terhadap Kesiapan Memasuki Dunia Kerja Siswa Administrasi Perkantoran SMK Negeri Bisnis dan Manajemen Kota Padang.
- Sugiyono (1998), *Statistik untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sulistyarini (2012), *Belajar dan Pembelajaran*, Teras, Yogyakarta.
- Sya'diyah, Nurul Kholifatus (2014), Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri (Prakerin) terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Program Keahlian Administrasi Perkantoran di SMK Taruna Jaya Gresik.
- Wexly dan Yukl (1976), *Menjadi Guru Profesional*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Widyowati, Arini & Noor Rochman Hadjam (2014), Peran Core Self Evaluation dalam Memprediksi Persiapan Pensiun, *Humanitas*, 11 (2), 93-102.
- Yuwono (2005), *Psikologi Industri dan Organisasi*, Surabaya: Universitas Airlangga.