

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Pengalaman Prakerin

a. Pengertian Pengalaman praktek kerja industri

Pengalaman praktek kerja industri sangat diperlukan bagi siswa SMK agar siswa memiliki bekal untuk memasuki dunia kerja setelah lulus. Menurut Hamalik (2008:29), “Pengalaman adalah sumber pengetahuan dan pengalaman diperoleh karena adanya interaksi antara individu dengan lingkungannya”. Secara garis besar, Menurut Hamalik (2008:29-30) pengalaman terbagi atas 2 yaitu: (1) pengalaman langsung yang diperoleh karena partisipasi langsung dan berbuat; (2) pengalaman pengganti yang diperoleh melalui observasi langsung, melalui gambar, grafis, kata-kata, dan simbol-simbol.

Praktek kerja industri adalah bagian dari Pendidikan Sistem Ganda sebagai program bersama antara SMK dan industri yang dilaksanakan didunia usaha dan dunia industri. Kurikulum SMK (Dikmenjur; 2008) menyebutkan: Prakerin adalah pola penyelenggaraan diklat yang dikelola bersama-sama antara SMK dengan industri/asosiasi profesi sebagai institut pasangan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi.

Praktek kerja industri (prakerin) adalah kegiatan pendidikan, pelatihan dan pembelajaran yang dilaksanakan didunia usaha atau dunia industri yang relevan dengan kompetensi (kemampuan) siswa sesuai dengan bidangnya. Menurut Hamalik (2005: 21) praktek kerja industri merupakan modal pelatihan yang bertujuan untuk memberikan kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerjaan. Praktek kerja industri adalah bagian dari Pendidikan Sistem Ganda sebagai program bersama antara SMK dan industri yang dilaksanakan di dunia usaha dan dunia industri.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa praktek kerja industri adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh peserta didik secara langsung terjun ke dalam dunia kerja dalam periode waktu tertentu. Praktek kerja industri akan menggambarkan keterlibatan siswa dalam suatu pekerjaan yang nyata sesuai dengan bidang keahliannya.

b. Tujuan Praktik Kerja Industri

Dalam penjelasan peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 60 tahun 2014 tentang kurikulum 2013 SMK/MAK. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah sekolah yang menyiapkan lulusannya untuk menjadi tenaga yang berkualitas, terampil dan profesional, sekolah menengah kejuruan mendidik dan melatih calon tenaga kerja yang siap digunakan. Kegiatan praktek kerja industri di SMK bertujuan agar siswa memperoleh pengalaman kerja langsung di dunia kerja yang sesungguhnya sesuai dengan bidang keahliannya. Tujuan dari pelaksanaan prakerin adalah (a) pemenuhan kompetensi sesuai tuntutan kurikulum; (b) pemenuhan implementasi kompetensi ke dalam dunia kerja; (c) penumbuhan etos kerja/ pengalaman kerja (Depdiknas,2008, p.2):

Program Praktik Industri SMK Menurut Hamalik, (2007:16) bertujuan agar siswa memperoleh pengalaman langsung bekerja pada industri yang sebenarnya. Hamalik mengemukakan “secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan berdisiplin baik”. Tujuan menyelenggarakan prakerin adalah 1) menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, yaitu tenaga kerja yang memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan, etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan pekerjaan. 2) memperoleh link and match SMK dan dunia kerja. 3) meningkatkan efektifitas dan efisien proses pendidikan dan pelatihan kerja yang berkualitas. 4) memberi pengakuan dan penghargaan

terhadap pengalaman kerja sebagai dari proses pendidika. (Dikmenjur, 2013).

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa prakerin bertujuan meningkatkan lulusan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja yang sesuai dengan tuntutan lapangan kerja, meningkatkan disiplin kerja dan memberi pengalaman kerja bagi siswa. Melalui prakerin ini pengalaman dan wawasan siswa tentang dunia kerja akan bertambah sehingga nantinya mereka akan memiliki kesiapan kerja.

c. Manfaat Praktek Kerja Industri

Praktek kerja industri memiliki beberapa manfaat seperti yang disampaikan Hamalik (2007: 92). “praktek kerja sebagai bagian integral dalam program pelatihan, perlu bahkan dilaksanakan karena mengandung beberapa manfaat dan kedayagunaan tertentu”.

Praktek industri memberikan manfaat bagi siswa Menurut Hamalik (2007: 93), sebagai berikut: 1) menyediakan kesempatan bekerja kepada siswa untuk melatih keterampilan manajemen dalam situasi lapangan yang aktual, hal ini penting dalam rangka belajar menerapkan teori atau konsep atau prinsip yang telah disepakati sebelumnya, 2) memberikan pengalaman praktis kepada siswa sehingga hasil pelatihan bertambah kaya dan luas, 3) peserta berkesempatan memecahkan berbagai masalah manajemen dilapangan dengan mendayagunakan kemampuannya. 4) mendekatkan dan menjebatani penyiapan siswa untuk terjun ke bidang tugasnya setelah menempuh program pelatihan tersebut.

Pada dasarnya manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan praktik kerja industri adalah adanya kesempatan untuk melatih keterampilan bekerja, memberikan pengalaman, kesempatan memecahkan masalah dengan kemampuannya, kesiapan peserta didik untuk terjun ke dunia kerja.

d. Indikator Pengalaman Praktek Kerja Industri

Pengalaman praktek kerja industri. Menurut Hamalik (2005: 91) menyatakan bahwa praktek kerja industri adalah suatu tahap persiapan profesional dimana seorang siswa yang hampir menyelesaikan sekolah (pelatihan) secara formal bekerja dilapangan dengan supervisi oleh seorang administrator yang kompeten dalam jangka waktu tertentu yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan melaksanakan tanggung jawab. Pengalaman praktek kerja industri berdasarkan manfaat praktek kerja industri yang dikemukakan Hamalik (2007: 93) yaitu: 1) terlatihnya keterampilan-keterampilan siswa sesuai dengan bidang keahlian setelah siswa mempelajari teori disekolah siswa dapat mempraktekan dilapangan atau tempat prakerin. 2) mendapatkan pengalaman-pengalaman praktis selama proses prakerin, siswa senantiasa melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh tempat siswa melaksanakan praktek sehingga siswa dapat pengalaman secara nyata dapat merasakan bagaimana ketika berada di dunia kerja. 3) mampu memecahkan berbagai masalah dilapangan dunia kerja. 4) mendekatkan dan menjembatani penyiapan siswa untuk terjun kebidang tugasnya setelah menempuh pendidikan di sekolah.

Berdasarkan pendapat diatas indikator pada penulisan penelitian ini yaitu: 1) terlatihnya keterampilan-keterampilan siswa, 2) mendapatkan pengalaman-pengalaman praktis selama proses prakerin, 3) mampu memecahkan berbagai masalah dilapangan dunia kerja, 4) mendekatkan dan menjembatani penyiapan siswa untuk terjun ke dunia kerja.

2. Kesiapan Kerja

a. Pengertian Kesiapan Kerja

Seiring dengan perkembangan zaman, dunia kerja saat ini juga memiliki patokan yang cukup tinggi untuk menilai seseorang yang akan bekerja, tenaga kerja yang banyak dibutuhkan adalah tenaga kerja yang terampil, terdidik dan terlatih yang siap untuk memasuki dunia kerja. Dengan demikian, seseorang yang ingin memasuki dunia kerja, hal

terpenting yang dapat dijadikan modal ialah kesiapan kerja yang dimiliki. Kesiapan kerja ditandai dengan adanya kematangan baik secara fisik maupun mental yang didukung dengan adanya kemauan dan kemampuan serta mempunyai pengalaman untuk melakukan suatu kegiatan.

Kesiapan kerja terdiri dari dua kata, yaitu kesiapan dan kerja. Kerja dapat diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu untuk mencari nafkah atau mata pencaharian. Slameto (2010:113) mendefinisikan kesiapan sebagai keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada kecenderungan untuk memberi respon.

Menurut Zamzam (2012: 402) “Kesiapan kerja adalah suatu proses untuk mencari suatu tujuan yang melibatkan pengembangan kerja peserta didik yang meliputi sikap, nilai, pengetahuan dan keterampilan”. Dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan kematangan baik fisik, mental maupun pengalaman belajar yang dimiliki seseorang agar mampu menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditargetkan.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja siswa SMK adalah kemauan dan kemampuan siswa untuk terjun langsung ke dunia kerja setelah lulus sekolah tanpa membutuhkan waktu penyesuaian yang lama dilingkungan dunia kerja dengan dukungan pengalaman belajar yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

b. Manfaat Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja menjadi hal pokok yang harus diperhatikan siswa tujuan awal siswa masuk ke SMK adalah untuk bekerja setelah lulus. Semua pekerjaan membutuhkan persiapan, begitu pula bagi siswa yang akan memasuki dunia kerja. Karena itu kesiapan kerja siswa adalah hal yang sangat penting.

Banyak manfaat kesiapan kerja yang akan diperoleh. Menurut Ruky (2003: 107) manfaat kesiapan kerja antara lain: 1) memperjelas

standar kerja dan harapan yang ingin dicapai; 2) sebagai alat seleksi karyawan; 3) memaksimalkan produktivitas; 4) dasar untuk pengembangan sistem remunerasi; 5) memudahkan adaptasi terhadap perubahan; 6) menelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja seseorang berhubungan dengan banyak faktor, baik faktor dari dalam dirinya (intern) maupun faktor dari luar dirinya (ekstern). Faktor yang mempengaruhi inilah yang terkadang akan dijadikan pertimbangan bagi suatu perusahaan untuk dapat menerima seseorang bekerja. Faktor dari dalam diri sendiri meliputi kecerdasan, keterampilan, kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita dan tujuan dalam bekerja, sedangkan faktor dari luar diri sendiri meliputi lingkungan keluarga, lingkungan dunia kerja, rasa aman dalam pekerjaannya, hubungan dengan pimpinan dan gaji.

d. Ciri-ciri siswa yang memiliki kesiapan kerja

Kesiapan kerja merupakan sesuatu yang dimiliki seseorang, kesiapan kerja tersebut tidak dapat dilihat begitu saja pada setiap orang, seseorang dikatakan memiliki kesiapan kerja jika orang tersebut memiliki beberapa ciri-ciri kesiapan kerja mencakup beberapa hal.

Menurut Wibowo (2011: 338) yang menjelaskan ciri-ciri individu yang memiliki kesiapan kerja yaitu:

a. *Flexibility* (fleksibilitas)

Merupakan kecenderungan untuk melihat perubahan sebagai peluang yang menarik dari pada sabagai tantangan misalnya kesediaan untuk adopsi teknologi baru.

b. *Information-Seeking Motivation And Ability To Learn*

Motivasi mencari informasi dan kemampuan belajar merupakan antusiasme untuk mencari peluang belajar teknologi baru dan keterampilan dalam hubungan antar pribadi.

c. Achievement Motivation

Motivasi berprestasi merupakan dorongan untuk inovasi dan “kaizen”, perbaikan terus menerus dalam kualitas dan produktivitas yang diperlukan untuk menghadapi meningkatkan kompetensi

d. Work Motivation Under Time Pressure

Motivasi kerja dalam tekanan waktu merupakan beberapa kombinasi dari fleksibilitas, motivasi berprestasi, resistensi terhadap stress dan komitmen organisasi yang memungkinkan individu bekerja dalam permintaan yang meningkat atas produk dan jasa baru dalam waktu yang pendek.

e. Collaborativeness

Kesediaan bekerja sama merupakan kemampuan untuk bekerja secara kooperatif dalam kelompok yang bersifat multidisiplin dan rekan kerja yang berbeda.

f. Customer Service Orientation

Orientasi pada pelayanan pelanggan merupakan keinginan membantu orang lain, pemahaman hubungan antar pribadi, bersedia untuk mendengarkan kebutuhan pelanggan dan tahapan emosi, mempunyai cukup inisiatif untuk mengatasi hambatan dalam organisasi untuk mengatasi masalah pelanggan.

g. Skills (keterampilan)

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam mengubah sesuatu hal menjadi menjadi lebih bernilai dan memiliki makna.

h. Communication (komunikasi)

Pekerja yang mempunyai kemampuan komunikasi yang baik akan mampu mengikut petunjuk, meminta bantuan dan menerima umpan balik serta kritik. Dengan demikian akan tercipta rasa saling menghormati antar pekerja.

e. Indikator Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan

kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan kegiatan. Seperti yang dikemukakan oleh Nuri (2012:15-16) bahwa untuk mencapai tingkat kesiapan kerja dipengaruhi oleh tiga hal yaitu sebagai berikut:

1.)Tingkat kematangan kesiapan diri untuk bekerja

Tingkat kematangan menunjukkan pada proses perkembangan atau pertumbuhan yang sempurna dalam artian siap digunakan. Kesiapan dibedakan menjadi kesiapan fisik yang berhubungan dengan pertumbuhan fisik dan kesiapan mental berhubungan dengan aspek kejiwaan.

2.)Keadaan mental dan emosi yang serasi

Keadaan mental dan emosi yang serasi yang sering meliputi keadaan kritis, memiliki pertimbangan-pertimbangan yang logis, obyektif, bersikap dewasa dan emosi terkendali, kemauan untuk bekerja dengan orang lain, mempunyai kemampuan untuk menerima, maupun untuk maju serta mengembangkan keahlian yang dimiliki.

3.)Memiliki pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penentu kesiapan karena dapat menciptakan suatu lingkungan yang dapat dipengaruhi perkembangan kesiapan seseorang.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan indikator kesiapan kerja pada siswa yaitu: 1) Mempunyai tingkat kematangan kesiapan diri untuk bekerja, 2) Mempunyai keadaan mental dan emosi yang serasi, 3) Memiliki pengalaman kerja.

3. Bimbingan Karir

a. Pengertian Bimbingan Karir

Bimbingan karir, yaitu bimbingan untuk membantu individu dalam perencanaan, pengembangan dan penyelesaian masalah-masalah karir seperti pemahaman terhadap jabatan dan tugas-tugas kerja, pemahaman kondisi dan kemampuan diri, pemahaman kondisi lingkungan, perencanaan dan pengembangan karir, penyesuaian pekerjaan dan penyelesaian masalah-masalah karir yang dihadapinya.

Yusuf (2006:38) mengemukakan bahwa bimbingan karir merupakan layanan pemenuhan perkembangan siswa terkait dengan kemampuan kognitif, afektif, maupun kerampilan siswa dalam mewujudkan konsep diri, pengetahuan, dan proses pengambilan keputusan dalam kehidupan sosial budaya dalam kehidupannya yang secara terus menerus berubah.

Menurut Nurihsan (2009:16) Bimbingan karir yaitu bimbingan untuk membantu siswa dalam perencanaan, pengembangan, dan penyelesaian masalah-masalah karir, seperti pemahaman terhadap jabatan dan tugas-tugas kerja, pemahaman kondisi dan kemampuan diri, pemahaman kondisi lingkungan, perencanaan dan pengembangan karir, penyesuaian pekerjaan, dan penyelesaian masalah-masalah karir yang dihadapi.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa bimbingan karir merupakan upaya bantuan terhadap individu agar dapat mengenal dan memahami dirinya, mengenal dunia kerjanya, dan mengembangkan masa depannya yang sesuai bentuk kehidupannya yang diharapkan.

b. Tujuan Bimbingan Karir

Menurut Walgito (2010:202) tujuan dari bimbingan karier adalah untuk membantu para siswa agar:

- 1.) Dapat memahami dan menilai dirinya sendiri terutama yang berkaitan dengan potensi yang ada dalam dirinya mengenai kemampuan, minat, bakat, sikap, dan cita-citanya.
- 2.) Menyadari dan memahami nilai-nilai yang ada dalam dirinya dan yang ada dalam masyarakat.
- 3.) Mengetahui berbagai jenis pekerjaan yang berhubungan dengan potensi yang ada dalam dirinya, mengetahui jenis tertentu, serta memahami hubungan usaha dirinya yang sekarang dengan masa depannya.

- 4.) Menemukan hambatan-hambatan yang mungkin timbul, yang disebabkan oleh dirinya sendiri dan faktor lingkungan, serta mencari jalan untuk dapat mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
- 5.) Para siswa dapat merancang masa depannya, serta menemukan karier dan kehidupannya yang serasi atau sesuai.

Dari uraian di atas bahwa bimbingan karir merupakan usaha untuk mengetahui dan memahami diri, memahami apa yang ada dalam diri sendiri dengan baik, dan di pihak lain untuk mengetahui dengan baik pekerjaan apa saja yang ada, persyaratan apa yang dituntut untuk pekerjaan itu.

Yusuf (2006:43) mengemukakan tujuan bimbingan dan konseling yang terkait dengan aspek karir diantaranya adalah memiliki pemahaman diri (kemampuan dan minat) yang terkait dengan pekerjaan, memiliki kemampuan untuk membentuk identitas karir seperti persyaratan dan ciri-ciri pekerjaan.

c. Fungsi Bimbingan Karir

Menurut Walgito (2010:202) ada beberapa fungsi bimbingan karir, yaitu sebagai berikut:

- 1.) Fungsi pengembangan merupakan fungsi bimbingan dalam mengembangkan seluruh potensi dan kekuatan yang dimiliki individu.
- 2.) Fungsi penyaluran merupakan fungsi bimbingan dalam membantu individu memilih dan menetapkan penguasaan karir atau jabatan yang sesuai dengan minat, bakat, keahlian, dan ciri-ciri kepribadian lainnya. Dalam pelaksanaan fungsi ini, konselor perlu bekerja sama dengan pendidik lainnya didalam ataupun di luar lembaga pendidikan.
- 3.) Fungsi adaptasi, yaitu fungsi membantu para pelaksana pendidikan, khususnya guru/dosen, dan wali kelas untuk mengadaptasikan program pendidikan terhadap latar belakang pendidikan, minat, kemampuan, dan kebutuhan individu.
- 4.) Fungsi penyesuaian, yaitu fungsi bimbingan dalam membantu individu menemukan penyesuaian diri dan perkembangannya secara optimal.

d. Penyelenggaraan Bimbingan Karir

Apabila di depan telah dipaparkan tentang peran serta tujuan dari bimbingan karir, maka persoalan yang timbul kemudian ialah bagaimana pelaksanaannya. Tujuan bimbingan karir akan dapat dicapai dengan bermacam-macam cara, yaitu:

- 1.) Bimbingan karir dilaksanakan dengan cara yang disusun dalam suatu paket tertentu, yaitu paket bimbingan karir. Setiap paket merupakan modul utuh yang terdiri dari beberapa macam topik bimbingan. Berkaitan dengan hal ini pihak yang berwenang, yaitu departemen pendidikan dan kebudayaan, telah mengeluarkan paket yang dikenal dengan paket bimbingan karir yang terdiri dari lima paket. Paket-paket tersebut adalah paket 1, yaitu mengenal pemahaman diri, paket 2 mengenai nilai-nilai, paket 3 mengenai pemahaman lingkungan, paket 4 mengenai hambatan dan cara mengatasi hambatan, dan paket 5 mengenai merencanakan masa depan.
- 2.) Kegiatan bimbingan karir dilaksanakan secara instruksional. Dengan demikian bimbingan karir tidak dilaksanakan secara khusus, tetapi dipadukan dengan kegiatan belajar mengajar. Sehubungan dengan hal ini setiap guru dapat memberikan bimbingan karir pada saat memberikan pelajaran yang berhubungan dengan suatu karir tertentu.
- 3.) Bimbingan karir dilaksanakan dalam bentuk pengajaran unit. Jika ini yang ditempuh maka kegiatan bimbingan karir direncanakan dan diprogramkan oleh sekolah.
- 4.) Kegiatan bimbingan karir dilaksanakan pada hari-hari tertentu yang disebut hari karir atau career day. Pada hari tersebut semua kegiatan bimbingan karir dilaksanakan berdasarkan program bimbingan karir yang telah ditetapkan oleh sekolah untuk tiap tahun.

e. Indikator Bimbingan Karir

Untuk mengantar siswa ke gerbang masa depan (pendidikan dan pekerjaan) yang diharapkan, program bimbingan karir yang dicanangkan di sekolah merupakan wadah yang tepat untuk itu. Melalui kegiatan

bimbingan karir, siswa dibekali dan dilatih dengan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan apa, mengapa dan bagaimana merencanakan masa depan sehingga dapat berperan aktif di masyarakat. Artinya siswa mulai dari kelas satu sampai tamat SMK dilatih, dibimbing untuk kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan bagaimana merencanakan karir sepanjang hidup (career life span).

Menurut Walgito (2010:202) indikator bimbingan karir sebagai berikut: 1.) Membantu siswa memahami dirinya, 2.) Membantu siswa mengenal tentang lapangan kerja, 3) Membina sikap yang serasi terhadap partisipasi dalam dunia kerja, 4.) Meningkatkan kemahiran berpikir agar mampu mengambil keputusan, 5.) Mengembangkan nilai-nilai sehubungan dengan gaya hidup yang dicita-citakan

B. Penelitian Relevan

Dalam penelitian ini mencari referensi dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti tentang pengaruh pengalaman praktik kerja industri dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa, yaitu:

1. Nindy Purnama (2019) dengan judul “Pengaruh praktik kerja industri, bimbingan karir dan informasi dunia kerja terhadap kesiapan kerja”. Menunjukkan bahwa: Secara simultan praktik kerja industri, bimbingan karir, dan informasi dunia kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja sebesar 46,6%. Sedangkan secara parsial untuk praktik kerja industri berpengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 3,34%, bimbingan karir berpengaruh sebesar 11,35% dan informasi dunia kerja berpengaruh sebesar 3,96%. Simpulan penelitian ini yaitu ada pengaruh praktik kerja industri, bimbingan karir, dan informasi dunia kerja terhadap kesiapan kerja baik secara simultan maupun parsial.
2. Isnania Lestari (2015) dalam jurnal vol. 5 No. 2 “Pengaruh pengalaman prakerin, hasil belajar produktif dan dukungan sosial terhadap kesiapan kerja siswa SMKN 2 Ciamis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman prakerin, hasil belajar mata diklat produktif dan

dukungan sosial keluarga terhadap kesiapan kerja siswa dengan kontribusi yang diberikan adalah 32,7%.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ameylea Anggara Yudha Putri, C. Dyah S. Indrawati, Anton Subarno (2020) dalam Jurnal Vol 4, No 2 dengan judul “Pengaruh praktik kerja industri dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja di Smk Negeri 1 Surakarta”. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh pengalaman praktik kerja industri dan bimbingan karir secara terhadap kesiapan kerja sebesar 27,2%
4. Penelitian yang dilakukan oleh Nilam Murti Sari, Cicilia Dyah Sulistyaningrum Indrawati, Anton Subarno (2019) dalam Jurnal Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Minat Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Smk Negeri 1 Sukoharjo. (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja siswa di SMK Negeri 1 Sukoharjo (thitung = 3,42, sign < 0,05), (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa di SMK Negeri 1 Sukoharjo (thitung = 2,01, sign < 0,05), dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan praktik kerja industri dan minat kerja secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja siswa di SMK Negeri 1 Sukoharjo (Fhitung = 17,93, sign < 0,05). Persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 0,402 X_1 + 0,172 X_2 + 14,193$. Besarnya sumbangan relatif praktik kerja industri sebesar 66% dan sumbangan relatif minat kerja sebesar 34%. Besarnya sumbangan efektif praktik kerja industri sebesar 19,9% dan sumbangan efektif minat kerja sebesar 10,24%.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Danu Ervandi (2014) dalam skripsi berjudul “Pengaruh pengalaman praktik kerja industri dan kemampuan akademis terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Kompetensi keahlian teknik audio-vidio”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman praktik kerja industri dan kemampuan akademis siswa mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja dengan kontribusi sebesar 13,8%.

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat (Sugiyono, 2017: 96). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah Pengaruh pengalaman prakerin dan bimbingan karir terhadap kesiapan kerja siswa SMK Santa Maria Pontianak.

1. Hipotesis pertama

Terdapat pengaruh pengalaman prakerin (X1) terhadap kesiapan kerja (Y) siswa SMK Santa Maria Pontianak.

2. Hipotesis kedua

Terdapat pengaruh bimbingan karir (X2) terhadap Kesiapan kerja (Y) siswa SMK Santa Maria Pontianak.

3. Hipotesis ketiga

Terdapat pengaruh pengalaman prakerin (X1), bimbingan karir (X2) secara bersama-sama terhadap kesiapan kerja (Y) siswa SMK Santa Maria Pontianak.