

PAPER NAME

2020_Amiruddin_P1_ProSIDING Internatio
nal_CONTRIBUTION OF CAREER READIN
ESS AND SOFT SKILLS TO 21ST C

WORD COUNT

4060 Words

CHARACTER COUNT

25327 Characters

PAGE COUNT

11 Pages

FILE SIZE

610.9KB

SUBMISSION DATE

May 1, 2023 1:32 PM GMT+8

REPORT DATE

May 1, 2023 1:33 PM GMT+8

● **9% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 8% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Internet database
- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 25 words)
- Manually excluded text blocks

CONTRIBUTION OF CAREER READINESS AND SOFT SKILLS TO 21ST CENTURY WORK READINESS FOR VOCATIONAL SCHOOL STUDENTS IN SOUTH SULAWESI AND WEST SULAWESI

Amiruddin¹, Mardi Syahrir², Muhammad Hasim S³.

Universitas Negeri Makassar

Email: amiruddin@unm.ac.id¹

Abstract. The objectives of this study were 1) to determine the contribution of career maturity (vocational) to vocational students' job readiness in the 21st century; 2) to determine the contribution of soft skills to the 21st century work readiness of vocational students; and 3) to determine the simultaneous contribution of career maturity (vocational) and soft skills to 21st Century work readiness of vocational school students in South Sulawesi and West Sulawesi. This research was conducted in all Vocational High Schools in South Sulawesi and West Sulawesi. This study used a non-experimental quantitative approach, with a population of all students in class XII for all competencies of SMK in South Sulawesi and West Sulawesi, with data collected using a questionnaire and analyzed using simple regression analysis. Based on the results of research and discussion, it can be concluded that 1) The contribution of Career Maturity to Work Readiness in the 21st Century is 24.12%. 2) Contribution of Soft Skills to Work Readiness in the 21st Century amounted to 57.6%. The simultaneous contribution of Career Maturity and Soft Skills to Work Readiness in the 21st Century was 56.83%. Based on this research, career maturity is a process of personal development related to selecting, entering and achieving advancements in the fields of education and work. Schools, which are where the learning process is ideally able to provide basic knowledge and a number of special skills and training that can bring students together with the requirements in the world of work. The level of soft skills that each individual has is different. Schools as a place for student self-development should improve or maintain the application of soft skills properly in between lessons. Besides being able to improve student learning outcomes, soft skills can also be a provision for students to enter the world of work.

Keywords: Career Maturity, Soft Skills, Work Readiness, 21st Century.

PENDAHULUAN

Provinsi Sulawesi Selatan dan Provinsi Sulawesi Barat juga merupakan propinsi perkembangan penyiapan tenaga kerja yang berkembang di Indonesia bagian Timur, dengan populasi yang hampir mencapai 7.5 juta penduduk. Kedua daerah menjadi salah satu kota dengan laju pertumbuhan industri yang sangat pesat. Tingginya jumlah angka pengangguran dalam beberapa tahun terakhir merupakan implikasi dari kondisi tersebut. Data BPS Sul-Sel (Agustus, 2016) menyebutkan tingkat pengangguran terbuka (TPT). Sekolah Menengah Kejuruan menempati posisi tertinggi yaitu 9,00 persen.

Salah satu perhatian utama lulusan SMK pada umumnya difokuskan pada perencanaan dan persiapan akan suatu pekerjaan. Ini dilakukan dengan jalan

mempersiapkan diri secara lebih baik sesuai dengan rencana tersebut, seperti memilih kurikulum, jenis pendidikan dan tambahan keterampilan yang sekiranya bisa mendukung rencana tersebut. Hal ini sejalan dengan salah satu tugas perkembangan yang penting pada masa remaja yaitu mempersiapkan karier ekonomi (Havighurst, 1953). Tugas ini sering disebut dengan tugas perkembangan karier (vokasional). Tugas perkembangan vokasional diartikan Conger (1977) sebagai sikap memilih dan mempersiapkan diri dalam memasuki pekerjaan guna mempersiapkan kemandirian dalam bidang ekonomi. Salah satu faktor yang mempunyai peran yang cukup dominan dalam pencapaian kematangan karier (vokasional) pada masa remaja adalah faktor sekolah. Menurut Brown (dalam Wahyono, 2002) idealnya sekolah mampu memberikan pengetahuan dasar dan sejumlah keterampilan khusus serta pelatihan yang dapat mempertemukan siswa dengan persyaratan-persyaratan di dunia kerja.

Selain itu, sebuah penelitian pilot project 2010 yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nasional yang melibatkan 37 lembaga penyelenggara pendidikan dan pelatihan di Indonesia mengungkapkan bahwa faktor yang dianggap penting bagi kepentingan dan kepuasan Dunia Usaha / Dunia Industri (DU/DI) adalah faktor-faktor karakter atau *soft-skills*, untuk lulusan SMK faktor inisiatif, kedisiplinan, dan motivasi dianggap sangat rendah. Sebuah penelitian lanjutan tentang *soft-skill* yang dilakukan oleh Widodo, dkk, (2009) menunjukkan adanya kesenjangan kompetensi antara yang dibutuhkan oleh DU/DI dengan kompetensi lulusan SMK pada aspek *soft-skill* seperti: kejujuran, kedisiplinan, komunikasi, inisiatif, dan kerjasama. Oleh karena semakin meningkatnya Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) khususnya di daerah Sulawesi selatan dan Sulawesi Barat yang mengindikasikan kurang maksimalnya Lulusan ataupun calon tenaga kerja yang dihasilkan. maka perlu adanya pembahasan yang mendalam tentang permasalahan tersebut, sehingga akan diperoleh sejauh mana hubungan kematangan karier (vokasional) dan *soft-skill* dalam mempengaruhi kesiapan kerja siswa. Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Kontribusi kematangan karier (vokasional) dan *Soft-Skill* Terhadap Kesiapan Kerja abad 21 Peserta didik SMK di Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat".

TINJAUAN PUSTAKA

Kematangan Karir (Vokasional)

Holida, 2007 (dalam Adam, 2012: 33) menjelaskan kematangan dapat diartikan sebagai hasil akhir dari keselarasan antara fungsi-fungsi fisik dan psikis sebagai hasil pertumbuhan dan perkembangan. Kematangan sebagian merupakan proses biologis yang berhubungan dengan keadaan organism, sebagian lagi merupakan hasil belajar yang didapat dari latihan-latihan dan pengalaman-pengalaman yang dapat dimanfaatkan dan sebagian yang lain merupakan hasil dari kebudayaan ditentukan oleh standart dan nilai- nilai dimana individu itu tinggal.

Istilah vokasional biasanya dikaitkan dengan masalah pekerjaan. Vokasional berasal dari kata vocation (pekerjaan) yang berarti cara seseorang mendapatkan pekerjaan (Gulo, tanpa tahun). Vokasional dalam lingkup dunia pendidikan merupakan

penggabungan antara teori dan praktik secara seimbang dengan orientasi pada kesiapan kerja lulusannya.

Sekolah Menengah Kejuruan merupakan salah satu wahana pendidikan formal yang bertujuan membantu pembinaan pengembangan kematangan vokasional siswa sebagai calon tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan. Berikut berbagai pandangan-pandangan para ahli dan sumber mengenai pengembangan kematangan vokasional: 1) Conger (1977) "Perkembangan vokasional diartikan sebagai sikap memilih dan mempersiapkan diri dalam memasuki pekerjaan guna mempersiapkan kemandirian dalam bidang ekonomi"; 2) Crites (1969) "Konsep kematangan vokasional diperlukan adanya kesesuaian antara individu dengan pekerjaan, dan bagaimana proses pengambilan keputusan dalam pemilihan pekerjaan"; 3) Anastasi (1979) "Individu yang telah menguasai dan menjalankan tugas-tugas perkembangan vokasional bisa dikatakan telah mempunyai kematangan vokasional" ; dan 4) Pietrofesa dan Splete (1975) "Individu dikatakan memiliki kematangan vokasional yang tinggi jika ditandai oleh kejelasan memilih pekerjaan yang diharapkan. Kematangan vokasional juga terlihat dari cara individu dalam memilih pekerjaan dengan penuh keyakinan".

Crites dalam Wulandari (1995) mengemukakan empat aspek kematangan vokasional antara lain: 1) Eksplorasi terhadap masalah pekerjaan, yaitu sejauh mana individu berusaha mencari informasi tentang masalah pekerjaan, informasi yang telah dimiliki tentang berbagai macam pekerjaan serta pengetahuannya terhadap masalah pekerjaan; 2) Perencanaan masalah pekerjaan, yaitu kesadaran individu untuk membuat perencanaan pekerjaan, sejauh mana usaha individu membuat perencanaan pekerjaan dan pemeliharaan kurikulum pendidikan; 3) Penilaian diri yang berhubungan dengan pemilihan pekerjaan, yaitu sejauh mana individu mampu mengadakan penyesuaian antara kemampuan dengan pekerjaan yang dipilih, menafsirkan kelebihan dan kekurangan dalam dirinya; dan 4) Kemandirian dalam pengambilan keputusan pemilihan pekerjaan, yaitu sejauh mana individu membuat keputusan dalam pemilihan pekerjaan dan perencanaan, individu mampu membuat keputusannya sendiri berdasarkan keinginan dan kemampuannya.

Soft Skills

6 *Soft-skill* menurut Purbayu B. Santosa dalam Widarto (2011) merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia (melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan, dsb). William P (2006) mengemukakan bahwa *soft-skill* adalah kemampuan non-teknis yang dimiliki seseorang yang sudah ada didalam dirinya sejak lahir. Elfindri, dkk (2011:67) menjelaskan bahwa *soft-skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup baik untuk diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta.

Berdasarkan pengertian *soft-skill* dari berbagai sumber tersebut maka dapat disimpulkan, bahwa *soft-skill* merupakan sesuatu yang tak terlihat (*invisible*) yang terdapat pada diri seseorang. *Soft-skill* menunjukkan kualitas seseorang dibalik perilakunya. Perwujudan *soft-skill* pada seseorang terlihat dari pengelolaan

kepribadian seperti kejujuran, tanggung jawab, berlaku adil. Perwujudan *soft-skill* juga terlihat dari kemampuan berinteraksi dengan orang lain, seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja dalam tim, dan kemampuan memecahkan masalah.

Swiderski (1987) menyebutkan bahwa *soft-skill* terdiri dari tiga faktor utama yaitu kemampuan psikologis, kemampuan sosial dan kemampuan komunikasi. Secara garis besar Neil Simon (1999), Carole Nicolaidis (2002) dan Aribowo (2005) menggolongkan *soft-skill* kedalam dua komponen, yaitu: *intrapersonal* dan *interpersonal skill*. *Intrapersonal skill* adalah keterampilan seseorang dalam "mengatur" diri sendiri yang mencakup: kesadaran diri (kejujuran, percaya diri, penilaian diri, sifat dan preferensi, kesadaran emosional) dan keterampilan diri (perbaikan, pengendalian diri, kepercayaan, manajemen waktu, proaktif). *Intrapersonal skills* sebaiknya dibenahi terlebih dahulu sebelum seseorang mulai berhubungan dengan orang lain (Ariwibowo, 2005).

Sedangkan *Interpersonal skill* adalah keterampilan seseorang yang diperlukan dalam berhubungan dengan orang lain yang mencakup kesadaran sosial (kesadaran politik, bernegosiasi, meningkatkan keragaman, orientasi pelayanan, empati dan kepemimpinan keterampilan sosial, pengaruh, komunikasi, manajemen konflik, kerja sama, kerja tim, sinergi).

Kesiapan Kerja

Herminanto Sofyan (1992:10) menyatakan bahwa "kesiapan kerja adalah suatu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan, tanpa mengalami kesulitan, hambatan dengan hasil maksimal, dengan target yang telah ditentukan". Sedangkan dalam <http://www.wikarya.net> (di update 14 Desember 2006) "Kesiapan kerja adalah suatu kondisi yang memungkinkan para siswa untuk langsung bekerja setamat sekolah tanpa memerlukan masa penyesuaian diri yang memakan waktu".

Dali Gulo (2008:245) mengemukakan bahwa kesiapan kerja dapat ditinjau dari aspek mental atau afektif yang memiliki beberapa ciri, yaitu: 1) Mempunyai pertimbangan yang logis dan obyektif, 2) Mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja sama 3) Mempunyai sikap kritis, 4) Bertanggung jawab secara individu 5) Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kesiapan kerja terdiri daripertimbangan yang logis dan obyektif, mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja sama, bersikap kritis, keberanian menerima tanggung jawab dan memiliki ambisi untuk maju.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan merupakan penelitian kuantitatif karena penelitian ini banyak menggunakan angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, serta penyajian dari hasil penelitian ini pun di wujudkan dalam angka.

Penelitian ini dilakukan di semua Sekolah Menengah Kejuruan di Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. Subjek penelitian adalah Peserta didik di Kelas XII untuk semua kompetensi yang ada dalam Sekolah Menengah Kejuruan di Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. Kematangan Karir sebagai variabel (X1) dan *Soft skills* variable (X2) sebagai Variabel Bebas (*Independent Variable*) dan Kesiapan Kerja di Abad 21 sebagai variable (Y) atau Variabel Terikat (*Dependent Variable*).

Data-data yang diperlukan dalam penelitian diperoleh dengan menggunakan kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2009: 142) kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup, dimana pertanyaan didalam angket sudah memiliki alternatif jawaban (opinion) yang tinggal dipilih oleh responden.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan diperlukan alat pengumpul data yang berupa angket atau kuesioner secara tertutup yang terdiri dari lima option alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5 yang dimodifikasi skala sikap dengan menghilangkan pernyataan negatif.

Tabel 1. Penetapan Skor Jawaban Angket (Sugiyono:2009: 135)

Nilai	Kriteria	Tanggapan
5	Sangat Baik	Sangat Setuju
4	Baik	Setuju
3	Cukup	Ragu Ragu
2	Tidak Baik	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Setuju

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan SPSS. Tahap pelaksanaan analisis meliputi: (1) analisis deskriptif; (2) uji persyaratan analisis/uji asumsi klasik dan; (3) uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian

Responden penelitian sebanyak 124 Peserta Didik SMK di Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat. Produk yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui kontribusi kematangan karir (vokasional) terhadap kesiapan kerja siswa SMK di abad 21; 2) untuk mengetahui kontribusi *soft skills* terhadap kesiapan kerja abad 21 peserta didik SMK; dan 3) untuk mengetahui kontribusi kematangan karir (vokasional) dan *soft skills* secara simultan terhadap kesiapan kerja Abad 21 Peserta Didik SMK di Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa "Kematangan Karir berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja di Abad 21". Untuk menguji hipotesis pertama ini digunakan analisis regresi linier sederhana. Dari hasil data output diketahui bahwa $t_{hitung} = 4,477$, sementara $t_{table} (DK = N - K - 1) = 1.97976$ ($t_{tabel} > t_{hitung}$) sementara nilai signifikansi yang di dapat sebesar 0,000 ($Sig < 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh signifikan antara variable kematangan karir (X1) dengan kesiapan kerja abad 21 (Y)

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis Pertama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.650	7.477		1.558	.122
	KEMATANGAN KARIR (X1)	.460	.103	.360	4.477	.000
	SOFT SKILLS (X2)	.572	.099	.464	5.773	.000

a. Dependent Variable: KESIAPAN KERJA ABAD 21 (Y)

Berdasarkan table output SPSS "Coefficients" di ketahui nilai signifikansi (sig.) variable kematangan karir (X1) adalah 0.000. karena nilai sig. 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama di terima, artinya ada pengaruh kematangan karir (X1) terhadap Kesiapan Kerja Abad 21 (Y).

Dari hasil data output diketahui bahwa t hitung = 5,773 sementara t table (DK = N – K – 1) = 1.97976 ($t_{tabel} > t_{hitung}$) sementara nilai signifikansi yang di dapat sebesar 0,000 (Sig < 0,05), jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variable *soft skills* (X2) dengan Kesiapan Kerja Abad 21 (Y)

Tabel 3 ANOVA Hipotesis Kedua

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.650	7.477		1.558	.122
	KEMATANGAN KARIR (X1)	.460	.103	.360	4.477	.000
	SOFT SKILLS (X2)	.572	.099	.464	5.773	.000

a. Dependent Variable: KESIAPAN KERJA ABAD 21 (Y)

Berdasarkan table output SPSS "Coefficients" di ketahui nilai signifikansi (sig.) variable *Soft Skills* (X2) adalah 0.000. karena nilai sig. 0,000 < probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis kedua di terima, artinya ada pengaruh *Soft Skills* (X2) terhadap Kesiapan Kerja Abad 21 (Y).

Perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} (uji t kedua), berdasarkan tabel output SPSS di ketahui nilai t hitung variable *Soft Skills* (X2) adalah 5. 773. karena nilai t hitung 5, 773 > t table 1.97976, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis kedua di terima, artinya ada pengaruh *Soft Skills* (X2) terhadap Kesiapan Kerja Abad 21 (Y)

Pengujian regresi linier berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Kematangan Karir (X1) dan *Soft Skills* (X2) terhadap Kesiapan Kerja di Abad 21 (Y) seperti table di berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.650	7.477		1.558	.122
	KEMATANGAN KARIR (X1)	.460	.103	.360	4.477	.000
	SOFT SKILLS (X2)	.572	.099	.464	5.773	.000

3
 a. Dependent Variable: KESIAPAN KERJA ABAD 21 (Y)

Dari hasil table 4 tabel koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien dalam persamaan regresi linier berganda. Nilai persamaan yang di pakai adalah yang berada dalam kolom B (koefisien). Standar persamaan regresi linier berganda adalah dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2 = 11,650 + 0,460X1 + 0,572X2 + 0,05$$

Interpretasinya:

- Nilai a sebesar 11,650 merupakan konstanta atau keadaan saat variable kesiapan kerja belum dipengaruhi oleh variable lain yaitu variable kematangan karir (X1) dan *soft skills* (X2). Jika variable independent tidak ada maka variable kesiapan kerja tidak mengalami perubahan.
- b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,460, menunjukkan bahwa variable kematangan karir mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable kematangan karir (X1) maka akan mempengaruhi kesiapan kerja sebesar 0,460, dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini
- b1 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,572, menunjukkan bahwa variable *soft skills* (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan kerja yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variable *soft skills* (X2) maka akan mempengaruhi kesiapan

kerja sebesar 0,572, dengan asumsi bahwa variable lain tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 5 Perhitungan SE dan SR

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Regresi (r)	Rsquare
X1	0.360	0.670	0.568
X2	0.464	0.705	

Rumus menghitung SE ialah sebagai berikut:

$$SE(X)\% = \text{Beta}_X \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

ATAU

$$SE(X)\% = \text{Beta}_X \times r_{xy} \times 100\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus di atas diketahui bahwa sumbangan efektif (SE) variabel Kematangan Karir (X1) terhadap Kesiapan Kerja di Abad 21 (Y) ialah sebesar 24,12%. Sementara sumbangan efektif (SE) variabel *Soft Skills* (X2) terhadap Kesiapan Kerja di Abad 21 (Y) ialah sebesar 32,71%. Dengan demikian sanggup disimpulkan bahwa variabel X2 mempunyai efek lebih mayoritas terhadap variabel Y dari pada variabel X1. Untuk total SE ialah sebesar 56,83% atau sama dengan koefisien determinasi (Rsquare) analisis regresi yakni 56,83%.

Rumus menghitung SR ialah sebagai berikut

$$SR(X)\% = \frac{\text{Sumbangan Efektif}(X)\%}{R_{\text{Square}}}$$

ATAU

$$SR(X)\% = \frac{SE(X)\%}{R^2}$$

Rumus sumbangan relatif

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, diketahui bahwa sumbangan relatif (SR) variabel Kematangan Karir (X1) terhadap Kesiapan Kerja di Abad 21 (Y) ialah sebesar 42,4%. Sementara santunan relatif (SR) variabel *Soft Skills* (X2) terhadap Kesiapan Kerja di Abad 21 (Y) ialah sebesar 57,6%. Untuk total SR ialah sebesar 100% atau sama dengan 1.

Pembahasan

a. Pengaruh Kematangan Karir terhadap Kesiapan Kerja di Abad 21

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama bahwa variabel Kematangan Karir (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap Kesiapan Kerja di Abad 21. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,460 menyatakan bahwa setiap kenaikan Kecerdasan Emosional sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kesiapan Kerja di Abad 21 sebesar 0,460 satuan. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu 0,000

$< 0,05$ mengindikasikan bahwa Kematangan Karir berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja di Abad 21.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anasih, F. (2018) yang menyatakan bahwa kematangan vokasional memiliki pengaruh terhadap tingkat kesiapan kerja. Kematangan vokasional memberikan sumbangan efektif sebesar 38,4% untuk kesiapan kerja. Kematangan vokasional merupakan sikap memilih, menyesuaikan dan mempersiapkan diri dalam mengambil keputusan untuk memasuki pekerjaan guna mempersiapkan kemandirian (Crites,1969); Conger, 1977; Anastasi, 1979; Pietrofesa dan Splete,1975)

Berdasarkan data yang ditunjukkan dari peserta didik di SMK di Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat memiliki tingkat kematangan karir yang dipilih sangat tepat dan menyakinkan dalam mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja sesuai tuntutan abad 21. Pembelajaran-pembelajaran yang diperoleh selama di SMK baik pembelajaran teori maupun pembelajaran praktik dan pembelajaran-pembelajaran di industry memberikan kematangan karir bagi peserta didik berdasarkan program studi yang dipilih karena menunjukkan bahwa ada 46% kematangan karir terhadap kesiapan kerja di abad 21.

b. Pengaruh Kematangan Karir terhadap Kesiapan Kerja di Abad 21

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama bahwa variabel Kematangan Karir (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap Kesiapan Kerja di Abad 21. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,460 menyatakan bahwa setiap kenaikan Kecerdasan Emosional sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kesiapan Kerja di Abad 21 sebesar 0,460 satuan. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari 5% yaitu $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa Kematangan Karir berpengaruh positif terhadap Kesiapan Kerja di Abad 21.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anasih, F. (2018) yang menyatakan bahwa kematangan vokasional memiliki pengaruh terhadap tingkat kesiapan kerja. Kematangan vokasional memberikan sumbangan efektif sebesar 38,4% untuk kesiapan kerja. Kematangan vokasional merupakan sikap memilih, menyesuaikan dan mempersiapkan diri dalam mengambil keputusan untuk memasuki pekerjaan guna mempersiapkan kemandirian (Crites,1969); Conger, 1977; Anastasi, 1979; Pietrofesa dan Splete,1975)

Berdasarkan data yang ditunjukkan dari peserta didik di SMK di Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat memiliki tingkat kematangan karir yang dipilih sangat tepat dan menyakinkan dalam mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja sesuai tuntutan abad 21. Pembelajaran-pembelajaran yang diperoleh selama di SMK baik pembelajaran teori maupun pembelajaran praktik dan pembelajaran-pembelajaran di industry memberikan kematangan karir bagi peserta didik berdasarkan program studi yang dipilih karena menunjukkan bahwa ada 46% kematangan karir terhadap kesiapan kerja di abad 21.

c. Kontribusi Kematangan Karir dan *Soft Skill* secara Simultan terhadap Kesiapan Kerja di Abad 21

Tabel 6. Kontribusi Kematangan Karir dan *Soft Skill* secara Simultan terhadap Kesiapan Kerja di Abad 21

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regr ession	2577.259	2	1288.630	79.678	.000 ^b
	Resid ual	1956.934	121	16.173		
	Tot al	4534.194	123			
a. Dependent Variable: KESIAPAN KERJA ABAD 21 (Y)						
b. Predictors: (Constant), SOFT SKILLS (X2), KEMATANGAN KARIR (X1)						

Hasil penelitian pada table 2 menunjukkan bahwa terdapat kontribusi signifikan dari kematangan karir dan *soft skills* terhadap kesiapan kerja di Abad 21. Kesimpulan ini didasarkan pada data hasil penelitian yang menunjukkan nilai Sig. adalah 0,000; karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 79,678 > F_{tabel} 1.97976$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau kematangan karir (X1) dan *soft skills* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kesiapan Kerja di Abad 21 (Y).

Berdasarkan table 4.14 *output* SPSS versi 25 "Model Summary" diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,568. Nilai R Square sebesar 0,568 adalah hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R" yaitu $0,754 \times 0,754 = 0,568$. Besarnya nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,568 sama dengan 56,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kematangan karir (X1) dan *soft skills* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan kerja di Abad 21 (Y) sebesar 56,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 56,8\% = 43,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Kontribusi dari Kematangan Karir terhadap Kesiapan Kerja di Abad 21 sebesar 24,12%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Kontribusi *Soft Skills* terhadap Kesiapan Kerja di Abad 21 sebesar 57,6%. Kontribusi Kematangan Karir dan *Soft Skills* secara simultan terhadap Kesiapan Kerja di Abad 21 sebesar 56,83%. Sedangkan sisanya 43.17% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Kematangan karir merupakan proses perkembangan diri seseorang yang berhubungan dengan memilih, memasuki dan mencapai kemajuan-kemajuan yang terjadi dalam bidang pendidikan dan pekerjaan, Sehingga perlu adanya perhatian khusus dalam hal ini. Sekolah yang merupakan tempat proses pembelajaran idealnya mampu memberikan pengetahuan dasar dan sejumlah keterampilan khusus serta pelatihan yang dapat mempertemukan siswa dengan persyaratan-persyaratan di dunia

kerja.

Soft Skills merupakan keterampilan dan kecakapan hidup yang dimiliki setiap individu. Kadar *soft skills* yang dimiliki setiap individu berbeda-beda. Sekolah sebagai tempat pengembangan diri siswa sudah seharusnya meningkatkan atau mempertahankan penerapan *soft skills* dengan baik di sela-sela pembelajaran. Selain dapat meningkatkan hasil belajar siswa, *soft skills* juga dapat menjadi bekal siswa dalam memasuki dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anasih, F. (2018). *Peran Kematangan Vokasional Terhadap Kesiapan Kerja* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Havighurst, R. J. (1953). *Human Development and Education*. New York: Longmans, Green and Co.
- Conger, J. J. (1977). *Adolescence and Youth: Psychological Development in A Changing World*. Second Edition. New York: Harper and Row Publisher.
- Gulo, Dali. 1987. *Kamus Psikologi*. Bandung : Tonsi.
- Kurikulum Depdiknas, 2004 tentang Kurikulum SMK.
- Margono, S. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Putra, Ichsan S. 2005. *Sukses Dengan Soft Skills*. Bandung: ITB Press.
- Pasal 3 ayat 2 PP no 29 tahun 1990 tentang Tujuan Pendidikan SMK.
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suworo, Wiji. 2008. *Keberbakatan Intelektual*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tarmidi. 2009. *Pengaruh Penerapan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) terhadap Soft Skills Mahasiswa*. Skripsi. Sumatera Utara: USU.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Undang-undang Depnakertrans No. 14 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
- William P, Breitsprecher. 2006. Employability Skills. Availabel at: http://www.breitlinks.com/careers/soft_skills.htm. Diakses tanggal 8 April 2015.
- <http://hafismuaddab.wordpress.com/2010/02/13/pengertian-soft-skill-dan-hard-skill/> diakses tanggal 29 maret 2015
- Widarto, dkk. 2011. Pentingnya soft skill bagi dunia kerja. Available at: (http://www.careersoft.wordpress.com/soft_skills.htm). Diakses tanggal 20 Maret 2015.
- www.widyatama.ac.id/diskusi-relevansi-soft-skills-dengan-kebutuhan-dunia-kerja. Diakses tanggal 30 Maret 2015
- Wahyono, T. (2002). *Program Ketrampilan Hidup (Life Skills Program) untuk Meningkatkan Kematangan Vokasional Siswa*. Anima, vol 17 (4), 385-393.
- Simon Sili Sabon. (Maret 2001). Partisipasi dunia kerja dalam sistem ganda (Sebuah Pengalaman di Jerman). *Sketsa Pendidikan*. Vol. 2 No.2, 17-27

● **9% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 8% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya on 2022-06-10 Submitted works	2%
2	Universitas Diponegoro on 2016-12-20 Submitted works	2%
3	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-... Submitted works	<1%
4	Universitas Pendidikan Indonesia on 2020-07-21 Submitted works	<1%
5	Ana Ramadhayanti. "Strategi Komunikasi Melalui Viral Marketing dan ..." Crossref	<1%
6	Universitas Negeri Jakarta on 2018-01-10 Submitted works	<1%
7	Universitas Teuku Umar on 2019-07-02 Submitted works	<1%
8	Universitas Terbuka on 2018-07-26 Submitted works	<1%
9	Universitas Terbuka on 2020-07-01 Submitted works	<1%

● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Quoted material
- Small Matches (Less than 25 words)
- Bibliographic material
- Cited material
- Manually excluded text blocks

EXCLUDED TEXT BLOCKS

Proceeding of The International Conference on Science and Advanced Technology...

Universitas Pendidikan Indonesia on 2021-02-06