

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Upaya terstruktur yang bertujuan menciptakan suasana dan proses kegiatan belajar adalah pendidikan. Pendidikan ini bertujuan untuk mendorong semangat siswa untuk mengembangkan potensinya, termasuk potensi spiritual dan religius, *self-control*, karakter, moralitas, pengetahuan tentang kehidupan, pengetahuan umum, serta keterampilan yang dibutuhkan untuk memberikan kontribusi kepada masyarakat sesuai dengan peraturan Undang-Undang. (Rizkianti et al., 2024). Pendidikan menempati peran sentral dalam membentuk individu untuk memasuki dunia kerja. Pendidikan tidak hanya memberikan kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk sukses di lingkungan profesional saja, tetapi juga berperan dalam membentuk karakter dan nilai-nilai moral. Melalui proses pembelajaran, individu dapat mengembangkan kepemimpinan, kerjasama, dan kemampuan berpikir kritis. Selain itu, pendidikan juga membuka wawasan terhadap berbagai aspek kehidupan dan budaya, mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan global.

Pendidikan bukan hanya tentang pencapaian akademis, tetapi juga keterampilan beradaptasi dengan perubahan yang terus-menerus di lingkungan kerja. Namun, dalam jurnal (Rizkianti et al., 2024) yang berjudul “Pendidikan Indonesia Masih Buruk?” menyatakan bahwa, pendidikan di Indonesia saat ini

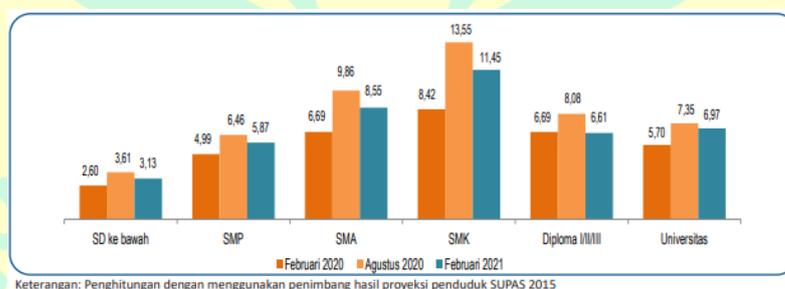
menghadapi masalah serius, hal tersebut terlihat ketika Indonesia mengikuti tes *Programme for International Student Assessment (PISA)* adalah sebuah tes mengevaluasi sistem pendidikan yang diikuti oleh 78 negara di seluruh dunia. Hasil tes negara, dari 78 negara yang mengikuti tes, Indonesia berada pada peringkat 70 pada saat itu. Kondisi pendidikan di Indonesia menjadi sangat memprihatinkan. Upaya untuk mengatasi permasalahan pendidikan di Indonesia dapat dilakukan dengan keyakinan bahwa sistem pendidikan Indonesia akan mengalami perbaikan, fokus pada pengembangan diri, dan menjadi agen perubahan.

Sistem pendidikan yang buruk di Indonesia mengurangi kesiapan kerja siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Berdasarkan Pasal 18 UU RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan kejuruan merupakan pendidikan menengah yang dirancang untuk mempersiapkan siswa memasuki dunia kerja dalam bidang spesifik. (Depdiknas, 2003). Tujuan SMK adalah untuk membekali keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan agar siswa siap bekerja dalam bidang tertentu.. Namun, kurangnya relevansi pengetahuan dan keterampilan dengan kebutuhan dunia kerja mengganggu kesiapan siswa SMK untuk memasuki lapangan pekerjaan, (Sumantri et al., 2017).

Integrasi keterampilan kerja dalam pembelajaran di SMK sangat penting agar siswa dapat memiliki kemampuan yang sesuai. dengan lingkungan kerja (Munadi et al., 2018). SMK memiliki tanggung jawab khusus untuk membekali siswa untuk siap menghadapi rintangan yang timbul dari dunia kerja

yang dinamis. SMK dirancang untuk menyediakan lulusan yang siap untuk bekerja. Diharapkan, setelah tiga tahun pendidikan di sekolah, lulusan akan dapat memperoleh keterampilan kejuruan yang telah mereka pelajari.

Menurut *International Labour Organization* (ILO) butuh sekitar delapan bulan bagi siswa SMK untuk mendapatkan pekerjaan pertama mereka dan lima belas bulan untuk mendapatkan pekerjaan yang stabil. Dibandingkan dengan tingkat pendidikan lainnya, lulusan SMK dilaporkan menjadi kontributor tertinggi (sekitar 11%) terhadap tingkat pengangguran di Indonesia pada Februari 2021, (Statistik, 2021). Sementara itu, masalah pengangguran diperparah oleh pandemi COVID-19, sebagian besar hal ini disebabkan juga oleh kesulitan dalam menemukan lulusan yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan untuk bekerja Damanik dalam (Safira & Azzahra, 2022).



Gambar 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (persen), Februari 2020–Februari 2021

Sumber : Badan Pusat Statistik

Menurut Gambar 1.1, terdapat peningkatan permintaan terhadap pekerja terampil dengan latar belakang pendidikan vokasi, dengan 429.000 lulusan SMK dibutuhkan pada tahun 2020 dan 634.000 dibutuhkan pada tahun 2035. Kebutuhan akan pekerja berpendidikan kejuruan tersebut penting dan berasal dari sektor-sektor yang mendukung industri 4.0 dan di sektor-sektor

utama yang mendukung daya saing dan produktivitas (pertanian, kehutanan, perikanan, kemaritiman, energi, pariwisata, ekonomi kreatif, transportasi, perdagangan, jasa keuangan, dan lain-lain) (Yuliati, 2022).

Kesiapan kerja menjadi isu kritis dalam konteks pendidikan dan kebutuhan industri. Kesiapan kerja terdiri tiga komponen, kondisi fisik, mental/psikologis, dan emosional. Dalam konteks pendidikan, kesiapan kerja dapat diperoleh melalui pengembangan keterampilan *soft skill*, kemampuan pembelajaran mandiri, dan kreativitas. Dalam konteks pendidikan vokasi, pentingnya kerja sama antara sekolah, Perusahaan industri, dan pemerintah dalam penerapan kurikulum. Misalnya, kurikulum diadopsi di sekolah melalui berbagai program, termasuk Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan *Teaching Factory* (TEFA), untuk meningkatkan keterampilan praktis siswa. Kurikulum ini lebih menekankan penggunaan pengetahuan dalam dunia nyata, dengan tujuan menutup perbedaan antara hasil pendidikan dan kebutuhan industri (Luthfi et al., 2024).

Kemampuan untuk bersaing di pasar global sangat ketat. Di era Revolusi Industri 4.0, kesiapan kerja harus dikembangkan dengan mempersiapkan mereka untuk menghadapi dunia kerja yang sangat berbeda dan meningkatkan kompetensi yang diperlukan (Anthony et al., 2020). Oleh karena itu, sebagai sarana pendidikan, sekolah harus membantu siswa menyesuaikan diri dengan dunia kerja era revolusi industri 4.0 dengan mengajarkan *hard skill* serta *soft skill* yang diperlukan untuk karir setelah lulus.

Adapun penelitian yang menunjukkan bahwa ada sejumlah variabilitas yang mempengaruhi kesiapan untuk bekerja siswa. Untuk mengetahui variabilitas mana saja yang paling mempengaruhi kesiapan kerja siswa, peneliti meminta 30 siswa pada program studi Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran untuk mengisi kuesioner pra riset. Tabel 1.1 dibawah ini menunjukkan hasil pra riset peneliti:

Tabel 1. 1 Hasil Pra Riset Faktor Kesiapan Kerja Siswa

| No | Faktor-faktor | Ya (%) | Tidak (%) | Jumlah (%) |
|----|-------------------------|--------|-----------|------------|
| 1 | Keaktifan Berorganisasi | 96,67 | 3,33 | 100 |
| 2 | Motivasi Kerja | 100 | 0 | 100 |
| 3 | <i>Soft Skill</i> | 97,78 | 2,22 | 100 |
| 4 | <i>Hard Skill</i> | 92,22 | 7,78 | 100 |
| 5 | Prestasi Belajar | 95,56 | 4,44 | 100 |

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis (2024)

Tabel 1.1 mengungkapkan motivasi kerja mencapai hasil tertinggi dengan 100%, menunjukkan bahwa ini adalah faktor utama yang memengaruhi kesiapan kerja siswa. Faktor kedua adalah soft skill dengan 97,78%, diikuti oleh keaktifan berorganisasi dengan 96,67%. Prestasi belajar berada di posisi keempat dengan 95,56%, dan terakhir adalah hard skill dengan 92,22%. Dari data tersebut, maka motivasi kerja, *soft skill*, dan keaktifan berorganisasi adalah tiga faktor utama yang memengaruhi siswa SMK dalam kesiapan kerja.

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti keaktifan berorganisasi, motivasi kerja, dan pengembangan *soft skill*. Keaktifan berorganisasi adalah ketika siswa berpartisipasi dalam kegiatan yang menumbuhkan kreativitas dan bakat mereka serta menambah wawasan

sehingga mereka mampu menerapkan ide-ide ini dalam kehidupan mereka sendiri dan masyarakat (Margareta & Wahyudin, 2019). Beberapa indikator yang dapat mengukur seberapa aktif seseorang dalam organisasi meliputi frekuensi kehadiran, posisi yang diemban, kontribusi dalam memberikan masukan, usulan, kritik, dan *opini* untuk perbaikan organisasi, kerelaan anggota menyisihkan waktu, serta motivasi mereka. (Siswanto et al., 2019). Menurut (Usman & Sugianti, 2022), melalui keaktifan berorganisasi, seseorang akan siap untuk bekerja karena pengalaman yang diperoleh melalui keterlibatan dalam kegiatan organisasi. Seseorang dapat memperluas pengetahuan, minat, menyalurkan bakat dan dapat membentuk kepribadian yang kritis, sesuatu yang tidak diajarkan dalam kelas-kelas formal.

Kemudian, (Sholikhah, 2022) menyatakan bahwa aktivitas berorganisasi adalah bagian penting dari persiapan kerja untuk menghadapi dunia kerja. Keterlibatan dalam kegiatan organisasi diharapkan mampu mengajarkan pengalaman bekerja sama, membangun kepercayaan diri, dan menanamkan rasa tanggung jawab, sehingga individu siap menghadapi persaingan di dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan. Sejalan dengan (Rahmadani, 2022), yang menyatakan bahwa seseorang harus diberi kesempatan untuk mengambil bagian dalam berbagai kegiatan berorganisasi. Mereka juga harus terlibat secara aktif dalam kegiatan tersebut. Jika seorang individu dipersiapkan, individu tersebut akan memiliki kesiapan yang optimal untuk memasuki dan bersaing di pasar kerja.

Berpartisipasi dalam organisasi kampus dapat membantu mahasiswa dalam mengembangkan *soft skill* yang sangat dibutuhkan di dunia profesional, seperti keterampilan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, dan manajemen waktu. Keterampilan *soft skill* tidak dapat diperoleh secara sembarang. Mereka dapat mencari atau melatihnya sendiri, atau mereka dapat melakukannya dengan cara aktif mengikuti berorganisasi. Dengan berorganisasi diharapkan kemampuan *soft skill* seseorang dapat berkembang, salah satunya adalah *soft skill* (Zami & Widodo, 2021).

Oleh karena itu, keaktifan berorganisasi di sekolah dapat menjadi faktor yang memengaruhi pengembangan *soft skill* dan kesiapan kerja siswa. Dengan mengikuti kegiatan ekstrakurikuler, siswa tidak hanya mengembangkan hubungan sosial yang sehat, tetapi juga meningkatkan keterampilan komunikasi, negosiasi, dan kerja tim. Seiring berjalannya waktu, keterampilan ini menjadi aset berharga saat siswa terjun ke dunia kerja. Melalui pengalaman berorganisasi di sekolah, siswa memiliki peluang memahami dinamika tim, mengelola tanggung jawab, dan beradaptasi dengan situasi yang berbeda. Ini semua adalah aspek penting dalam bersikap responsif terhadap pekerjaan. Kemampuan untuk berkolaborasi dan berkomunikasi adalah kunci kesuksesan dalam lingkungan profesional. Dengan demikian, kegiatan organisasi di sekolah tidak hanya memperkaya pengalaman siswa, tetapi juga membekali mereka dengan keterampilan penting yang diperlukan untuk mengatasi tantangan persaingan dunia kerja.

Motivasi kerja memainkan peran kunci dalam membangun kesiapan seseorang untuk bekerja. Motivasi kerja adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu karena dorongan motivasi dari dalam dan luar diri. Motivasi dapat memicu mereka melaksanakan aktivitas karena mereka memiliki keinginan untuk melakukannya. Beberapa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja seseorang antara lain hasrat dan ketertarikan bekerja, aspirasi dan mencukupi kebutuhan yang diperlukan, tekanan dan dorongan dari lingkungan sekitar, serta kebutuhan dasar fisiologis. (Deswarta et al., 2023). Menurut (Usman & Sugianti, 2022) Semakin kuat motivasi yang dimiliki siswa, semakin besar kesiapan mereka untuk bekerja. Sebaliknya, rendahnya motivasi mengakibatkan kesiapan yang juga rendah. Sumber motivasi datang dari dalam dan luar diri. Contoh motivasi dari dalam termasuk keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental mereka tanpa membebani orang lain, keinginan untuk mendapatkan pengakuan di tempat kerja, dan keinginan untuk mencapai tujuan. Sedangkan dari luar, yaitu tuntutan lingkungan atau keluarga.

Kemudian (Adelia & Mardalis, 2024) motivasi kerja penting untuk mendorong individu melakukan hal-hal yang mereka inginkan. Individu dengan motivasi kerja yang tinggi biasanya lebih proaktif dalam mempersiapkan segala kebutuhan untuk memasuki dunia kerja. Sejalan dengan (Ulfa, 2022) yang menggarisbawahi bahwa motivasi kerja sangat krusial bagi siswa karena memberikan semangat dan energi melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya dorongan kerja yang tinggi, siswa akan terdorong untuk menguasai keahlian yang diperlukan untuk bekerja, sehingga meningkatkan kesiapan mereka.

Motivasi kerja juga mendorong siswa untuk terus bekerja keras agar mereka dapat menjadi tenaga kerja yang memenuhi standar dalam bidang keahlian mereka.

Motivasi positif mendorong siswa dan siswi untuk belajar keterampilan seperti berkolaborasi, berkomunikasi, dan memahami empati, yang merupakan komponen penting dari *soft skill*. Tingkat motivasi yang tinggi dapat membantu siswa mengembangkan kemampuan *soft skill* dengan lebih baik dan mengurangi kesulitan yang mereka hadapi saat belajar. Motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan *soft skill* seperti kemampuan bekerja sama, disiplin, dan tanggung jawab (Rosalinna & Andriyani, 2019).

Oleh karena itu, motivasi kerja berperan signifikan dalam menciptakan perilaku dan sikap siswa terhadap pencapaian tujuan mereka dalam konteks pendidikan dan pekerjaan. Saat siswa merasa termotivasi, mereka biasanya lebih aktif saat proses pembelajaran dan memperoleh hasil yang lebih baik. Motivasi dengan tingkat tinggi mendorong siswa untuk menghadapi berbagai tantangan, tetap fokus, dan berusaha keras untuk meraih kesuksesan yang lebih besar. Selain itu, motivasi kerja memainkan peranan krusial dalam membekali siswa untuk karir profesional mereka. Siswa dengan motivasi cenderung memandang pekerjaan secara positif, memiliki ambisi karir yang kuat, dan berusaha mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan di tempat kerja.

Soft skill mencakup kemampuan yang terkait dengan interaksi dan kolaborasi dengan individu lain. Keterampilan individu untuk berhubungan dengan individu lain disebut sebagai keterampilan *interpersonal*, kemampuan

untuk mengelola diri sendiri disebut sebagai keterampilan *intrapersonal*, serta kemampuan untuk mempercayai/memedulikan sang pencipta dan orang lain disebut kemampuan *extrapersonal* (Purwanto, 2020). Beberapa indikator yang dapat mengukur *soft skill* seseorang antara lain, kemampuan komunikasi, kerja sama, kejujuran, adaptasi dan kecerdasan emosional (Deswarta et al., 2023). Setiap lulusan harus memiliki keterampilan *soft skill* karena keterampilan ini sangat krusial untuk meningkatkan kemampuan kerja, meningkatkan rasa yakin dalam menyelesaikan tugas, serta menyesuaikan dengan ranah profesional. Keterampilan ini berperan krusial dalam memastikan kemajuan dan kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. (Rahmadani, 2022).

Kemudian, menurut (Adelia & Mardalis, 2024), keterampilan lunak atau yang disebut *soft skill* adalah kemampuan yang memungkinkan seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan efektif. Penguasaan *soft skill* yang baik akan mempermudah individu dalam mengatasi berbagai tantangan di lingkungan kerja. Sejalan dengan (Deswarta et al., 2023) yang menggarisbawahi bahwa *soft skill* yang diperoleh seseorang di institusi pendidikan memengaruhi seberapa siap orang tersebut untuk bekerja. Pengaruh *soft skill* terhadap siap untuk bekerja melibatkan kemampuan atau keahlian dengan Sang Pencipta, diri sendiri maupun dengan kelompok atau masyarakat. *Soft skill* berperan krusial dalam kesiapan kerja. Individu yang lulus dari institusi pendidikan tanpa *soft skill* yang memadai biasanya kurang siap menghadapi tuntutan dunia kerja. Kemampuan *soft skill* seseorang sangat penting bagi hampir semua perusahaan.

Penguasaan *soft skill* yang baik memperkuat kepribadian seseorang menghadapi tantangan dunia kerja. Keterampilan seperti komunikasi yang efektif, kerja tim, pemecahan masalah, dan kepemimpinan menambah dimensi lebih lanjut pada kemampuan teknis seseorang. Di era tempat kerja yang terus berubah dan semakin terhubung, kemampuan beradaptasi, bersosialisasi, dan membangun hubungan antarpribadi adalah kuncinya. *Soft skill* menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan produktivitas, dan membantu individu berkontribusi positif kepada timnya. Selain itu, *soft skill* juga mewakili keunggulan kompetitif, karena tidak hanya mencerminkan kecerdasan interpersonal seseorang, tetapi juga kemampuan mereka untuk dengan tenang menghadapi tantangan dan mendukung pertumbuhan secara keseluruhan.

Dalam penelitian yang menjadikan *soft skill* sebagai variabel mediasi antara pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap kesiapan kerja, dapat dibuktikan dengan teori penghubung (Maretha et al., 2022) yang menyatakan organisasi memungkinkan seseorang berhubungan dengan berbagai hal yang bisa mengembangkan keterampilan, motivasi, minat, kemampuan, dan *soft skill* tambahan yang dapat memperbaiki kesiapan seseorang untuk memasuki dunia kerja. Selanjutnya, (Irmayanti et al., 2020) menyatakan bahwa sebagian peserta didik belum siap untuk bekerja. Untuk mengatasi masalah tersebut, bukan hanya untuk meningkatkan kemampuan akademik, tetapi juga meningkatkan keterampilan non-akademik, seperti aktif dalam kegiatan organisasi. Melakukan kegiatan ini dapat membantu peserta didik memiliki kesiapan kerja yang tinggi dan memperoleh *soft skill* yang dapat digunakan di tempat kerja.

Kemudian, dalam penelitian yang menjadikan *soft skill* sebagai mediator, dapat dipahami motivasi kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan *soft skill* seperti kerja sama, disiplin, komunikasi, dan tanggung jawab (Rosalinna & Andriyani, 2019). Selanjutnya, (Deswarta et al., 2023) menyatakan bahwa *soft skill* yang dimiliki individu di institusi pendidikan memengaruhi seberapa siap orang tersebut untuk bekerja. *Soft skill* mempengaruhi kesiapan kerja melalui keterampilan atau kecakapan, Ini berarti bahwa *soft skill* dapat berfungsi sebagai penghubung yang memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kesiapan seseorang untuk bekerja.

Jika kesiapan kerja siswa SMK ditingkatkan, baik siswa maupun industri akan mendapatkan keuntungan. Salah satu keuntungan yang muncul adalah siswa SMK akan mencapai tingkat yang lebih baik dalam kesiapan kerja dan siap terhadap dunia industri tertentu. (Alimudin et al., 2019). Selain itu, dengan tingginya tingkat kesiapan kerja, siswa SMK memiliki kesempatan lebih luas untuk meraih pekerjaan yang cocok dengan minat keahlian (Santika et al., 2023). Industri juga akan mendapatkan manfaat dari peningkatan kesiapan kerja siswa SMK, karena mereka akan memiliki tenaga kerja yang lebih siap dan terampil (Istiqamah & Jalal, 2020). Namun, perlu diingat bahwa masih ada beberapa permasalahan yang perlu diatasi, seperti kurangnya kesiapan karir peserta didik SMK dan tingkat pengangguran yang masih tinggi di kalangan lulusan SMK (Saripah et al., 2023).

Meski ada penelitian tentang aspek-aspek yang memengaruhi kesiapan untuk bekerja, studi tentang dampak keaktifan berorganisasi dan motivasi kerja

terhadap kesiapan kerja siswa SMK, dengan *soft skill* sebagai mediator masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian yang berjudul “Pengaruh Keaktifan Berorganisasi, Motivasi Kerja dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK” dengan tujuan untuk mengatasi kekurangan dengan mengevaluasi pengaruh keaktifan berorganisasi, motivasi kerja, dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja siswa SMK.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, pertanyaan penelitiannya adalah:

1. Apakah keaktifan berorganisasi secara langsung memengaruhi *soft skill*?
2. Apakah motivasi kerja secara langsung memengaruhi *soft skill*?
3. Apakah keaktifan berorganisasi secara langsung memengaruhi kesiapan kerja?
4. Apakah motivasi kerja secara langsung memengaruhi kesiapan kerja?
5. Apakah *soft skill* secara langsung memengaruhi kesiapan kerja?
6. Apakah keaktifan berorganisasi secara tidak langsung memengaruhi kesiapan kerja melalui *soft skill* sebagai mediator?
7. Apakah motivasi kerja secara tidak langsung memengaruhi kesiapan kerja melalui *soft skill* sebagai mediator?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang diajukan, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana keaktifan berorganisasi mempengaruhi *soft skill* secara langsung
2. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana motivasi kerja mempengaruhi *soft skill* secara langsung
3. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana keaktifan berorganisasi mempengaruhi kesiapan kerja secara langsung
4. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kesiapan kerja secara langsung
5. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana *soft skill* mempengaruhi kesiapan kerja secara langsung
6. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana keaktifan berorganisasi mempengaruhi kesiapan kerja secara tidak langsung melalui peran *soft skill* sebagai mediator
7. Untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kesiapan kerja secara tidak langsung melalui peran *soft skill* sebagai mediator

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari sisi teori dan praktik, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan temuan dari studi ini akan memperkaya literatur mengenai bagaimana keaktifan berorganisasi, motivasi kerja, dan *soft skill* berkontribusi terhadap kesiapan kerja siswa, khususnya di jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Temuan dari studi ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti untuk memperluas pengetahuan dan wawasan mendalam mengenai pentingnya keaktifan berorganisasi, *soft skill* dan dorongan atau motivasi siswa memasuki dunia pekerjaan

b. Bagi Pihak Sekolah

Diharapkan temuan dari studi ini akan membuktikan kepada pihak sekolah bahwa keaktifan berorganisasi berdampak pada kesiapan kerja siswa lulusannya, sehingga sekolah dapat melihat bahwa bagaimana kegiatan organisasi siswanya dapat bermanfaat bagi mereka. Namun, peneliti ingin menekankan bahwa keaktifan siswa dalam suatu organisasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kesiapan untuk bekerja. Oleh sebab itu, diharapkan sekolah mengembangkan *soft skill* siswa dan mampu memotivasi siswa yang nantinya akan memasuki dunia pekerjaan.

c. Bagi Pihak Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan temuan dari penelitian ini akan memberikan Upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan mempersiapkan mahasiswa agar sukses dalam dunia kerja serta memberikan pengetahuan baru, khususnya bagi mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Jakarta, serta mahasiswa Universitas Negeri Jakarta secara umum.

