

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi, Indonesia memiliki kendala besar di bidang ketenagakerjaan dan perdagangan. Meskipun globalisasi membuka akses ke pasar tenaga kerja dan produk internasional, hal ini juga meningkatkan tekanan pada dunia usaha untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing. Akibatnya, Indonesia mengalami keresahan ekonomi dan sosial yang cukup serius, dengan persaingan ketat di sektor tenaga kerja dan bisnis serta tingginya standar kompetensi maka banyak orang diperkirakan akan kehilangan pekerjaan (Zahar et al., 2023). Dengan merekrut karyawan yang terampil, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sejalan dengan perubahan pasar dan kemajuan teknologi, upaya penyesuaian dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan keproduktifan perusahaan. Fakta ini menunjukkan bahwa kemampuan SDM dalam memenuhi tuntutan organisasi dan industri serta etika kerja karyawan menjadi sangat penting dalam dunia bisnis dan industri saat ini. (Syandianingrum & Wahjudi, 2021).

Berdasarkan data IMD *World Talent Ranking*, tingkat kesiapan tenaga kerja di berbagai negara menunjukkan perbedaan yang signifikan. Dibandingkan dengan negara lain, Brazil terkenal memiliki tingkat persiapan tenaga kerja yang relatif rendah. Data ini menampilkan posisi kesiapan kerja di sejumlah negara dan memberikan gambaran mengenai kesiapan tenaga kerja

global, yang mencakup keterampilan, pelatihan, dan kemampuan beradaptasi terhadap kebutuhan pasar kerja modern (World, 2024). Berikut adalah data kesiapan tenaga kerja dari beberapa negara lainnya sebagai perbandingan.

**Gambar 1. 1 Kesiapan kerja di Dunia**



Sumber : Badan Pusat Statistik (2024)

Rendahnya kesiapan tenaga kerja di Brazil disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kualitas pendidikan, ketidaksesuaian antara keterampilan yang tersedia dengan kebutuhan pasar kerja, serta lambatnya perkembangan digital. Selain itu, perekonomian yang tidak stabil dan besarnya sektor informal mengurangi investasi untuk pengembangan keterampilan dan melemahkan

pasar kerja (Adamczyk et al., 2022). Krisis produktivitas menjadi tantangan utama dalam sektor ketenagakerjaan di Indonesia saat ini. Meskipun tenaga kerja berlimpah, kualitasnya masih belum optimal. Banyak individu yang mencari pekerjaan tidak memiliki keterampilan yang memadai, dan akses terhadap informasi pekerjaan masih terbatas (Sugianti et al., 2023). Maka dari itu, perlu dilakukan upaya peningkatan sumber daya manusia, terutama dengan memajukan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Mengembangkan sumber daya manusia yang mampu dan sedia bersaing di dunia industri adalah tujuan utama SMK. Menurut Pertiwi (2021) SMK disusun untuk memberikan lulusannya kemampuan yang sesuai dengan tuntutan industri. Namun, lulusan SMK justru memiliki tingkat kemiskinan tertinggi di Indonesia, menurut data BPS.

**Tabel 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Tahun 2022 - 2024**

Tingkat Pendidikan	2022	2023	2024
≤SD	3,09	3,02	2,38
SMP	5,61	5,41	4,28
SMA	8,35	7,69	6,73
SMK	10,38	9,60	8,62
Diploma I/II/III	6,09	5,91	4,87
Diploma IV, S1, S2, S3	6,17	5,52	5,63

Sumber : Badan Pusat Statistik (2024)

Angka pengangguran terbuka menurun setiap tahun di semua jenjang pendidikan, termasuk SD, SMP, SMA, SMK, hingga universitas. Meskipun terjadi penurunan, lulusan SMK tetap memiliki angka pengangguran tertinggi dibandingkan lulusan lainnya. Menurut data Badan Pusat Statistik, jumlah lulusan SMK berkurang dari 10,38 persen pada 2022 menjadi 9,60 persen pada

2023, dan diperkirakan turun sedikit lagi menjadi 8,62 persen pada 2024 (Statistik, 2024).

Tingginya angka pengangguran terbuka disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, sistem pendidikan masih menghasilkan lulusan dengan keterampilan menengah yang tidak sesuai dengan kebutuhan industri (Aini, 2022). Kedua, persaingan kerja semakin ketat karena angkatan kerja yang terus bertambah, lulusan SMK harus berkompetensi sama jenjang yang lebih tinggi serta dengan lulusan SMK lainnya (Isnaini, 2024). Ketiga, faktor usia turut mempengaruhi kelulusan sekolah individu yang lulus sekolah lebih awal cenderung memiliki angka pengangguran yang lebih tinggi (Adriyanto et al., 2020). Keempat, tidak semua sekolah kejuruan diciptakan sama dan dapat menghasilkan lulusan dengan pengetahuan, kemampuan, dan pemahaman yang diperlukan (Istiqamah & Jalal, 2020).

Menurut data penelusuran alumni SMK Negeri 6 Jakarta, terdapat 110 siswa yang bekerja, 175 orang melanjutkan studi ke perguruan tinggi, 19 orang berwirausaha, 17 orang belum bekerja. Banyak lulusan SMK yang memutuskan untuk meneruskan ke tingkat perguruan tinggi, meskipun SMK bertujuan untuk mempersiapkan siswa langsung ke dunia industri. Keadaan seperti ini menunjukkan kurangnya rasa percaya diri dan kesiapan memasuki dunia kerja. Faktor rendahnya kesiapan kerja ini juga dipengaruhi oleh sedikitnya jumlah lulusan SMK yang langsung bekerja setelah lulus.

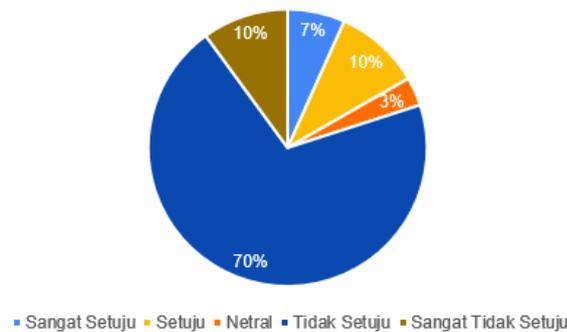
**Tabel 1. 2 Tingkat Kesiapan kerja Siswa**

Kategori	Jumlah Siswa	Presentase (%)
Sangat Siap Kerja	1	3,3%
Siap Kerja	5	16,7%
Belum Siap Kerja	11	36,7%
Tidak Siap Kerja	11	36,7%
Sangat Tidak Siap Kerja	2	6,7%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : diolah oleh peneliti (2024)

Temuan observasi awal tentang kesiapan kerja siswa SMKN 6 Jakarta ditunjukkan pada Tabel 1.2. Dari 30 siswa yang mengisi survei, sebagian besar merasa belum siap bekerja setelah lulus, dengan 36,7% atau 11 siswa berada dalam kategori “Belum Siap Kerja”. Tingginya persentase siswa yang belum siap memasuki dunia kerja disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan pengalaman, sehingga mereka belum memahami industri yang akan masuk dan belum melakukan persiapan yang diperlukan (Anggraini, 2022).

Saya memiliki pengalaman PKL yang mampu mendukung dalam kesiapan memasuki dunia kerja

**Gambar 1. 2 Hasil Pra-Riset Kesiapan kerja**

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Dalam temuan pra-penelitian, 70% responden merasa pengalaman PKL tidak mendukung kesiapan kerja mereka. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kepercayaan diri siswa, tidak ada keterkaitan antara tugas sekolah dan PKL, serta kurangnya tugas selama PKL. Ardiani (2020) menambahkan bahwa

pengalaman magang sering tidak sesuai harapan karena ketidakcocokan industri atau kurangnya kepercayaan diri. Tantangan ini dapat diatasi dengan meningkatkan *locus of control* dan efikasi diri siswa, memperbaiki komunikasi antara sekolah dan perusahaan, memberikan tugas yang lebih menantang, serta memberikan dukungan dan bimbingan.

Efikasi diri adalah keyakinan positif seseorang dalam mengatasi masalah dengan ketekunan dan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang diinginkan, termasuk keyakinan dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas (Karmila, 2021). Siswa yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung optimis dalam mencapai tujuan. *Locus of control*, menurut Bahri et al., (2020) adalah persepsi seseorang tentang faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan. Siswa dengan *locus of control* yang kuat percaya bahwa mereka dapat mengendalikan hidup mereka dan bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh.



**Gambar 1. 3 Hasil Pra-Riset Kesiapan kerja**

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Karena banyak siswa yang merasa tidak siap untuk bekerja sesuai dengan keahlian mereka dan lebih memilih untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat

universitas, motivasi siswa untuk bekerja masih relatif rendah, terbukti dari fakta bahwa 77% dari mereka tidak setuju untuk langsung bekerja setelah lulus. Meskipun motivasi yang kuat dapat memotivasi siswa untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan, motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Tekanan di tempat kerja, rasa penghargaan, ekspektasi, persyaratan fisik, dan minat terhadap pekerjaan seseorang merupakan beberapa elemen lain yang memengaruhi motivasi di tempat kerja. (Ramadeni, 2020).



**Gambar 1. 4 Hasil Pra-Riset Kesiapan kerja**

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Sebanyak 70% responden sepekat dengan statement "saya merasa kurang percaya diri untuk memberikan saran masukan saat berdiskusi di depan banyak orang." Kurangnya rasa percaya diri ini dapat disebabkan oleh perasaan tidak aman tentang pengetahuan atau kemampuan, ketidakpercayaan terhadap pengalaman, dan ketakutan terhadap pendapat orang lain. Kepercayaan diri yang rendah dapat memengaruhi inisiatif, kerja sama tim, komunikasi, dan pencapaian tujuan, ini adalah kelemahan yang perlu ditangani. Oleh karena itu,

meningkatkan *soft skill* seseorang membutuhkan pembangunan kepercayaan diri.

*Soft skill* adalah sekelompok kemampuan non-teknis seperti kreativitas, kepemimpinan, keterampilan interpersonal, komunikasi, dan kecerdasan emosional yang memungkinkan seseorang berinteraksi, bekerja dengan orang lain, dan beradaptasi dalam berbagai situasi, baik pribadi maupun profesional. *Soft skill* mencakup komunikasi yang efektif, empati, kemampuan menyelesaikan konflik secara damai, manajemen waktu, dan sikap optimis terhadap kesulitan dan perubahan.

Menurut Agung et al., (2022) *soft skill* dapat diasah dan ditingkatkan melalui pengalaman. Strategi untuk meningkatkan *soft skill* meliputi belajar sambil bekerja, mengikuti pelatihan dan seminar, serta berpartisipasi dalam berbagai aktivitas dan berinteraksi dengan orang lain.



**Gambar 1. 5 Hasil Pra-Riset Kesiapan kerja**

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Sekitar 70% responden tidak setuju dengan pernyataan “setelah lulus, siap untuk langsung bekerja dan bersaing dengan lulusan yang lebih tinggi.”

Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam kesiapan kerja, yang menyebabkan perasaan cemas atau kurang percaya diri terhadap keterampilan yang dimiliki. Persiapan kerja tidak hanya mencakup pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga kemampuan untuk mengatasi hambatan, beradaptasi dengan lingkungan kerja baru, serta bersaing dengan rekan kerja dan lulusan yang lebih berpengalaman atau memiliki keterampilan yang lebih tinggi.

Melalui pendapat yang dikemukakan oleh Kirani & Chusairi (2022) sejumlah faktor, termasuk kemampuan, sikap, pengetahuan pekerjaan, pengalaman dunia kerja, teman sebaya, keadaan keuangan keluarga, motivasi, dan prestasi belajar, mempengaruhi kesiapan kerja.

**Tabel 1. 3 Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan kerja**

No	Faktor-Faktor	Presentase		
		Ya	Tidak	Total
1.	Motivasi	96,7%	3,3%	100%
2.	Praktik kerja lapangan	90%	10%	100%
3.	<i>Soft skill</i>	93,3%	6,7%	100%
4.	Sikap	26,7%	73,3%	100%
5.	Teman Sebaya	36,7%	63,3%	100%
6.	Informasi Dunia Kerja	63,3%	36,7%	100%
7.	Kondisi Ekonomi Keluarga	43,3%	56,7%	100%
8.	Prestasi Belajar	50%	50%	100%

Sumber : diolah oleh peneliti (2024)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa, dengan persentase 96,7%, motivasi merupakan komponen yang paling mempengaruhi persiapan siswa untuk bekerja. Sedangkan *soft skill* memiliki persentase sebesar 93,3%. Praktik kerja lapangan dengan persentase 90% merupakan faktor terbesar ketiga yang mempengaruhi kesiapan kerja, disusul faktor informasi dunia kerja sebesar 63,3%, faktor kondisi ekonomi sebesar 43,3%, faktor prestasi belajar sebesar

50%, faktor teman sebaya sebesar 36,7%, dan faktor yang mempunyai pengaruh paling kecil adalah sikap 26,7%.

Motivasi merupakan faktor utama dalam kesiapan kerja, yaitu dorongan yang mendorong siswa untuk mengerjakan tugas mereka. Motivasi di tempat kerja penting untuk meningkatkan antusiasme, kepuasan, dan semangat bekerja secara efisien. Dorongan ini bisa berasal dari sumber internal maupun eksternal dan berperan dalam menginspirasi siswa untuk mengejar karier (Ambarwati, 2020). Sumber motivasi kerja, baik internal maupun eksternal, mendorong siswa untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerja. Siswa yang memiliki motivasi kuat cenderung berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka untuk mempersiapkan diri menghadapi dunia industri. Kesiapan peserta didik dalam memasuki dunia industri dipengaruhi secara positif oleh tingkat dan intensitas motivasi kerja mereka (Yusadinata et al., 2021).

Oleh karena itu, motivasi adalah dasar dari pertumbuhan profesional dan pribadi dan sangat penting untuk membuat siswa siap menghadapi dunia kerja. Siswa yang termotivasi cenderung lebih berinisiatif untuk mempelajari keterampilan baru dan mencari peluang untuk memperluas pengetahuan mereka.

Untuk mendukung pernyataan tersebut, Yuliani & Suryani (2021) menemukan bahwa motivasi menyumbang 7,3% terhadap kesiapan kerja. Menurut penelitian Prayogo et al., (2022) dan Putri (2021) motivasi kerja mempengaruhi kesiapan kerja. Sedangkan menurut penelitian Amri et al.,

(2022) baik faktor internal maupun eksternal, seperti keinginan untuk memperbaiki situasi mereka dan menjadi mandiri secara finansial, berdampak pada motivasi kerja, pada akhirnya berakibat pada kesiapan kerja mereka. Motivasi kerja yang tinggi membantu mengembangkan keterampilan belajar penting, seperti motivasi diri, pemecahan masalah, dan manajemen waktu, yang diperlukan untuk kesuksesan masa depan. Pendidik dan lingkungan belajar yang mendukung dapat membantu siswa membangun motivasi kerja yang kuat, yang bermanfaat bagi pendidikan dan kehidupan mereka di luar sekolah.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kesiapan peserta didik dalam menghadapi lingkungan industri adalah pengalaman PKL mereka. PKL menurut Febrianti et al., (2023) adalah serangkaian kegiatan instruksional, pelatihan, dan pembelajaran yang terjadi di dunia usaha atau industri serta kemahiran peserta didik dengan program akademik yang diikutinya. Bekerja di lapangan melibatkan pemanfaatan sumber daya dari bisnis atau industri, menyeimbangkan kerja tim dengan hasil yang saling menguntungkan, dan memperhatikan prinsip-prinsip yang relevan (Ardali, 2020). Dengan berpartisipasi dalam kegiatan PKL, para siswa siap untuk memasuki dunia kerja dan diberikan kepercayaan diri yang mereka butuhkan untuk sukses. Hal ini dikarenakan banyaknya lulusan SMK yang menganggur sebab kurang percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki (Yulaini et al., 2023). Mengembangkan sikap, menghargai dan mengakui lingkungan kerja, meningkatkan hasil belajar di dunia industri, dan mengakui bakat dan

keterampilan yang diperoleh sebagai hal berkaitan dengan bidang tersebut merupakan aspek penting dalam meningkatkan pengalaman kerja lapangan (Musfadli et al., 2024).

Selain itu, praktik kerja lapangan sering kali menjadi tantangan bagi siswa untuk membangun jaringan profesional yang bermanfaat di industri terkait. Siswa dapat belajar tentang berbagai jalur karier dan membangun koneksi yang akan bermanfaat bagi profesi mereka di masa depan berkat hubungan yang mereka buat selama PKL.

Penelitian sebelumnya menurut Lestari (2022) menunjukkan bahwa tingkat kesiapan individu menghadapi dunia kerja meningkat sebanding dengan kuantitas kerja lapangan langsung yang mereka lakukan. Pengalaman PKL memiliki dampak signifikan pada kesiapan siswa untuk memasuki dunia kerja (Hakimi et al., 2023). Selain itu, PKL terdapat dampak signifikan pada kesiapan kerja, yang membantu perusahaan atau industri dalam mencapai tujuan mereka (Wahyuni et al., 2021). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa seseorang dengan pengalaman magang yang lebih banyak biasanya lebih siap terjun ke dunia industri, PKL berguna untuk mengembangkan kemampuan atau keterampilan mereka. Pengalaman dan keterampilan yang diperolehnya dari kegiatan praktik kerja lapangan, maka siswa yang mampu memanfaatkannya dengan baik akan lebih mudah untuk melakukan transisi ke dunia kerja (Rianto & Rindrayani, 2023).

*Soft skill* sama pentingnya dengan pengetahuan akademis dalam menentukan persiapan siswa untuk memasuki dunia kerja. *Soft skill* berperan

penting untuk membina dan mengoptimalkan perilaku interpersonal dan intrapersonal yang terkait dengan rasa percaya diri, kemampuan beradaptasi, kejujuran, dan integritas dalam memilih pekerjaan dan menunjukkan kedewasaan dalam tugas yang dimaksud. *Soft skill* adalah kompetensi psikologis yang penting untuk dimiliki siswa agar siap memasuki dunia kerja (Rissa, 2022).

Menurut beberapa perspektif, lulusan sekolah kejuruan memiliki tingkat integrasi yang rendah ke dalam dunia kerja karena mereka belum sepenuhnya menguasai *soft skill*. Masalah *soft skill* yang kurang dimiliki siswa dapat berdampak besar pada kesiapan mereka untuk memasuki dunia kerja. Salah satu masalah utamanya yaitu dapat mengganggu kapasitas siswa untuk berkomunikasi dengan jelas dan efektif, bekerja sama dalam tim, dan memecahkan masalah. Jika siswa tidak memiliki kemampuan yang diperlukan, mereka mungkin akan kesulitan dalam bersaing di pasar kerja serta menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang serba cepat. Oleh karena itu, siswa harus secara aktif bekerja untuk meningkatkan keterampilan non-teknis mereka. Berbagai metode, termasuk pendidikan formal, pelatihan profesional, pengalaman kerja, dan kontak sosial, dapat digunakan untuk mencapai hal ini.

Siswa harus menyeimbangkan antara kegiatan akademis dan non akademis untuk mengembangkan *soft skill* mereka, yang mencakup komunikasi hingga berwirausaha. Tujuan pelatihan *soft skill* untuk memberi kesempatan lebih memahami perilaku dan meningkatkan hubungan interpersonal mereka (Septiani, 2024).

Penguasaan *soft skill* yang baik adalah mereka yang mampu berpikir kritis, memecahkan masalah secara mandiri, membimbing tim melalui kegiatan kooperatif, memberikan kritik yang membangun, menginspirasi bawahan, dan menjadi contoh bagi seluruh karyawan. Aafi & Irianto (2023) berpendapat bahwa selain *hard skill*, *soft skill* juga penting dalam membantu siswa merasa lebih siap memasuki dunia kerja. Saat ini, *soft skill* memegang peranan penting dan mempengaruhi perasaan kesiapan seseorang memasuki dunia kerja. Menurut penelitian Ameliah & Fitriana (2022), penguasaan *soft skill* memiliki dampak yang signifikan terhadap kesiapan siswa untuk memasuki dunia kerja. Hasilnya, ketika *soft skill* seseorang berkembang, maka tingkat kesiapan kerjanya juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kesiapan kerja dengan judul **“Pengaruh Praktik kerja lapangan, Motivasi kerja, dan Penguasaan *Soft skill* Terhadap Kesiapan kerja Siswa Kelas XII di SMK Negeri 6 Jakarta.”** Penelitian ini akan fokus pada bagaimana meningkatkan kesiapan kerja mereka melalui praktik kerja lapangan, motivasi kerja, dan penguasaan *soft skill*.

## 1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, pertanyaan yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah praktik kerja lapangan mempengaruhi kesiapan kerja?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kesiapan kerja?
3. Apakah penguasaan *soft skill* mempengaruhi kesiapan kerja?

4. Apakah praktik kerja lapangan, motivasi kerja, dan penguasaan *soft skill* secara simultan mempengaruhi kesiapan kerja?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan pertanyaan penelitian yang telah dijelaskan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memahami dan menganalisis dampak jangka panjang praktik kerja lapangan terhadap kesiapan kerja.
2. Untuk memahami dan menganalisis dampak jangka panjang motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.
3. Untuk memahami dan menganalisis dampak jangka panjang *soft skill* terhadap kesiapan kerja.
4. Untuk memahami dan menganalisis pengaruh langsung secara simultan praktik kerja lapangan, motivasi kerja, dan penguasaan *soft skill* terhadap kesiapan kerja.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Berikut ini adalah manfaat dari penelitian:

1. Manfaat Teoritis

Peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji dampak dari *soft skill*, motivasi kerja, dan praktik kerja lapangan terhadap kesiapan kerja dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi serta memajukan pemahaman kita tentang kesiapan kerja.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan informasi terkait faktor-faktor yang perlu diperhatikan oleh lembaga pendidikan, khususnya dalam meningkatkan *soft skill*, motivasi kerja, dan pengalaman praktik kerja lapangan.

### b. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi bagi para peneliti di masa depan dan memberikan wawasan dan pemahaman baru mengenai kesiapan kerja siswa, faktor-faktor penentu, dan dampaknya terhadap siswa.

### c. Bagi Sekolah

Penelitian seperti ini dapat dijadikan landasan untuk pertumbuhan guna meningkatkan kualitas pendidikan dengan memaksimalkan potensi siswa melalui praktik kerja lapangan, memberikan dorongan motivasi kerja, dan sebagai evaluasi dalam mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki penguasaan *soft skill* untuk masa depan.

## 1.5. Keterbaruan Penelitian

Berikut ini adalah beberapa penemuan baru yang membedakan penelitian saat ini dari penelitian sebelumnya untuk menunjukkan perbedaan atau inovasi dari penelitian sebelumnya :

Tabel 1. 4 Keterbaruan Penelitian

No	Penelitian Sebelumnya	Penelitian Saat Ini
1.	Hubungan Kemampuan <i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i> Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Jurusan Pariwisata di SMK Negeri 1 Binjai (Siregar et al., 2024)	<p>Pada penelitian sebelumnya, populasi yang diteliti adalah siswa kelas XII jurusan Pariwisata, sedangkan dalam penelitian ini, populasi yang digunakan mencakup semua jurusan siswa kelas XII.</p> <p>Pada penelitian sebelumnya, variabel bebas yang digunakan hanya <i>Soft Skill</i> dan <i>Hard Skill</i>, sementara dalam penelitian ini, variabel bebas yang ditambahkan meliputi <i>Praktik Kerja Lapangan</i> dan <i>Motivasi Kerja</i>.</p> <p>Pada penelitian sebelumnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>purposive sampling</i>, sedangkan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah <i>proporsional random sampling</i>.</p> <p>Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara <i>Soft Skill</i> dan <i>Kesiapan Kerja</i>.</p>
2.	Pengaruh <i>Praktik Kerja Industri</i> Dan <i>Motivasi Memasuki Dunia Kerja</i> Terhadap <i>Kesiapan Kerja Siswa</i> (Fatimah, 2022)	<p>Pada penelitian sebelumnya, populasi yang digunakan adalah siswa kelas XII jurusan <i>Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran</i>, sementara dalam penelitian ini, populasi yang digunakan mencakup seluruh jurusan siswa kelas XII.</p> <p>Pada penelitian sebelumnya, hanya variabel bebas <i>Praktik Kerja Industri</i> dan <i>Motivasi Memasuki Dunia Kerja</i> yang digunakan, sementara dalam penelitian ini, variabel bebas yang ditambahkan adalah <i>Soft Skill</i>.</p> <p>Dalam penelitian sebelumnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, sedangkan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah <i>proporsional random sampling</i>.</p> <p>Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara praktik kerja industri dan kesiapan kerja.</p>
3.	Pengaruh <i>Praktik Kerja Industri</i> , <i>Bimbingan Karir</i> ,	Pada penelitian sebelumnya, hanya digunakan variabel bebas <i>Praktik Kerja</i>

---

Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan <i>Soft Skill</i> terhadap Kesiapan Kerja (Pratiwi et al., 2024)	Industri, Bimbingan Karir, dan Motivasi Memasuki Dunia Kerja, sementara dalam penelitian ini, variabel bebas yang ditambahkan adalah <i>soft skill</i> . Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa <i>soft skill</i> tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan kerja.
----------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

---

Sumber: Data diolah Penulis (2024)

