

**MEMBANGUN KESIAPAN KERJA CALON TENAGA KERJA**

\*Mohamad Muspawi<sup>1</sup>, Ayu Lestari<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Universitas Jambi

\*Corresponding Author: [muspawi01@gmail.com](mailto:muspawi01@gmail.com)

**Abstrak**

Kesuksesan suatu lembaga, organisasi, atau perusahaan ditopang oleh kesuksesan para tenaga kerja dalam bekerja, dan kesuksesan tenaga kerja dalam bekerja merupakan hasil dari kesiapan kerja yang telah dimiliki oleh para tenaga kerja tersebut. Kesiapan kerja merupakan kondisi kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar seseorang yang serasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah dipilihnya. Ciri-ciri seseorang yang memiliki kesiapan kerja adalah: 1) Mengetahui dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya sesuai jabatan yang diembannya; 2). Berpengetahuan mengenai prasyarat kerja berdasarkan dimensi, pengetahuan faktual, pengetahuan konseptual, pengetahuan prosedural, dan pengetahuan yang saling terkait; 3). Berpengetahuan bagaimana harus berperilaku sebagai tenaga yang kompeten; 4). Mempunyai perspektif positif, minat dan motivasi terhadap setiap aturan yang diberlakukan dalam lingkungan pekerjaannya; 5). Bersikap positif dan menerima resiko sebagai akibat pekerjaan dan lingkungannya; 6). Memahami dan dapat mengatasi masalah akibat pekerjaan.

**Kata kunci: Kesiapan Kerja, Calon Tenaga Kerja**

**Abstract**

The success of an institution, organization, or company is supported by the success of the workforce at work, and the success of the workforce at work is a result of the work readiness that is owned by these workers. Work readiness is a condition of physical maturity, mental maturity and learning experience of someone who matches to do a job that has been chosen. The characteristics of someone who has work readiness are: 1) Knowing and understanding what will be done in his work according to the position he is holding; 2). Knowledge of work preconditions based on dimensions, factual knowledge, conceptual knowledge, procedural knowledge, and interrelated knowledge; 3). Knowledgeable how to behave as a competent workforce; 4). Having a positive perspective, interest and motivation towards each rule that is enforced in the work environment; 5). Be positive and accept risks as a result of work and the environment; 6). Understand and can overcome problems due to work.

**Keywords: Work Readiness, Prospective Workers**

**Pendahuluan**

Persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat di setiap waktu, hal ini disebabkan ketersediaan lapangan pekerjaan tidak seimbangan dengan keberadaan para pencari kerja yang ada. Akibatnya, jumlah angka pengangguran semakin meningkat yang tentunya menjadi persoalan tersendiri bagi suatu bangsa. Maka orang-orang yang memiliki kesiapan kerja berpeluang besar untuk memenangkan perebutan mendapatkan pekerjaan yang diinginkan,

sementara bagi mereka yang tidak memiliki kesiapan kerja akan selalu kalah dan hanya menjadi penonton di dalam perjalanan hidupnya.

Menurut Fitriyanto (2006:9) kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan antara fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Sementara menurut Sugihartono (2000:15) Kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar, sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan atau tingkah laku tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Atau dengan kata lain kesiapan kerja merupakan kondisi kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar seseorang yang serasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah dipilihnya.

Kuswana (2013: 164) menyebutkan bahwa ciri-ciri seorang yang memiliki kesiapan kerja adalah mencakup: 1). Mengetahui, dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya sesuai jabatan yang diembannya; 2). Berpengetahuan mengenai prasyarat kerja berdasarkan dimensi, pengetahuan faktual, pengetahuan konseptual, pengetahuan prosedural, dan pengetahuan yang saling terkait; 3). Berpengetahuan bagaimana harus berperilaku sebagai tenaga yang kompeten; 4). Mempunyai perspektif positif, minat dan motivasi terhadap setiap aturan yang diberlakukan dalam lingkungan pekerjaannya; 5). Bersikap positif dan menerima resiko sebagai akibat pekerjaan dan lingkungannya; 6). Memahami dan dapat mengatasi masalah akibat pekerjaan.

Kenyataan sosial menginformasikan bahwa tidak sedikit diantara para pencari kerja yang tidak memiliki kesiapan kerja yang baik, diantara mereka hanya mengandalkan faktor keberuntungan atau mengandalkan kedekatan kekerabatan. Oleh karena itu tulisan ini menyajikan konsep ilmiah mengenai kesiapan kerja yang diharapkan bermanfaat bagi para pembaca.

## **Metode Penelitian**

Metode yang penulis gunakan adalah metode *Library Research* yakni penelitian kepustakaan, sebagaimana pendapat Nazir (2003:111) bahwa Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Dalam hal ini penulis memperdalam, mengkaji, dan menelaah literatur-literatur yang berkaitan dengan kepala sekolah, kemudian penulis melakukan analisis yang mendalam, dan selanjutnya penulis susun dalam bentuk artikel ilmiah.

## **Pembahasan**

### **1. Definisi Kesiapan Kerja**

Persaingan untuk mendapatkan pekerjaan yang semakin sulit menuntut SMK untuk lebih memperhatikan lulusannya. Lulusan yang memiliki kualitas baik tentu akan lebih mudah bersaing. Persaingan di dunia kerja membutuhkan adanya kesiapan kerja baik secara pengetahuan, keahlian dan informasi. Kesiapan kerja terdiri dari dua kata, yaitu kesiapan dan kerja. Menurut Dalyono (2005: 52) “kesiapan adalah kemampuan yang cukup baik fisik dan mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental, memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan”. Menurut Chaplin (2006) kesiapan adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang menguntungkan untuk mempraktekkan sesuatu. Sedangkan Slameto (2010) mengemukakan

bahwa kesiapan adalah persyaratan untuk belajar berikutnya seseorang untuk dapat berinteraksi dengan cara tertentu. Selanjutnya menurut Anoraga (2009) kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi untuk mendapatkan penghasilan. Kemudian menurut Hasibuan (2003) kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan tertentu.

Menurut Nasution (2004 :179) menyatakan bahwa Kesiapan adalah kondisi yang mendahului kegiatan itu sendiri, tanpa kesiapan atau kesediaan ini proses mental tidak terjadi”. Sedangkan menurut pendapat Slameto (2010 :113) menyatakan bahwa “Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi.

Kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman sehingga mampu melaksanakan suatu aktivitas kegiatan atau pekerjaan. Menurut Fitriyanto (2006: 9) kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan antara fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Menurut Sugihartono (2000 : 15) Kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar, sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan atau tingkah laku tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Menurut Achmad (2003) “Kesiapan kerja adalah seperangkat keterampilan dan perilaku yang diperlukan untuk bekerja dalam pekerjaan apapun bentuknya. Keterampilan kesiapan bekerja kadang-kadang disebut *soft skills*, keterampilan kerja, atau keterampilan kesiapan kerja”. Menurut Anni (2006:11) kesiapan kerja mengacu pada pengambilan tipe kegiatan tertentu yang mencakup : a) Kesiapan mental (kesiapan mental untuk bertindak), b) Kesiapan Jasmani (untuk bertindak), c) Kesiapan keinginan (keinginan untuk bertindak). Kesiapan kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan dengan sedikit atau tanpa bantuan menemukan dan menyesuaikan pekerjaan yang dibutuhkan juga dikehendaki (Ward dan Riddle, 2004). Selanjutnya kesiapan kerja menurut Brady (2009), berfokus pada sifat-sifat pribadi, seperti sifat pekerja dan mekanisme pertahanan yang dibutuhkan, bukan hanya untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga lebih dari itu yaitu untuk mempertahankan suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian dan teori tersebut penulis berpendapat bahwa kesiapan kerja merupakan kondisi kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar seseorang yang serasi untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah dipilihnya. Kesiapan kerja menjadi hal utama yang perlu diperhatikan. Tujuan awal siswa masuk sekolah adalah untuk mendapatkan pekerjaan setelah lulus nanti. Melakukan aktivitas kerja bukan merupakan hal yang mudah. Semua pekerjaan membutuhkan persiapan, begitu pula bagi mereka yang akan memasuki dunia kerja. Karena itu kesiapan kerja hal penting yang perlu diperhatikan secara serius.

## 2. Ciri-ciri Kesiapan Kerja

Lulusan sekolah harus memiliki keterampilan yang memadai untuk dimanfaatkan di dunia kerja. Finch and Crunkilton (1999: 133) mengklasifikasikan beberapa kelompok keterampilan yang harus dimiliki yakni: a. Keefektifan organisasi/kepemimpinan; b. Bekerja secara tim/negosiasi/interpersonal; c. Pengembangan diri/motivasi untuk menentukan tujuan/kepribadian dan pengembangan karir; d. Berpikir kreatif/penyelesaian masalah; e. Mampu berkomunikasi: mendengar dan lisan; f. Mampu membaca, menulis, dan menghiung; dan g. Motivasi/keinginan untuk selalu belajar.

Kuswana (2013: 164) menyebutkan bahwa ciri-ciri seorang yang memiliki kesiapan kerja adalah mencakup: a. Mengetahui, dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya sesuai jabatan yang diembannya; b. Berpengetahuan mengenai prasarat kerja berdasarkan dimensi, pengetahuan faktual, pengetahuan konseptual, pengetahuan prosedural, dan pengetahuan yang saling terkait; c. Berpengetahuan bagaimana harus berperilaku sebagai tenaga yang kompeten; d. Mempunyai perspektif positif, minat dan motivasi terhadap setiap aturan yang diberlakukan dalam lingkungan pekerjaannya; e. Bersikap positif dan menerima resiko sebagai akibat pekerjaan dan lingkungannya; f. Memahami dan dapat mengatasi masalah akibat pekerjaan.

### 3. Aspek Kesiapan Kerja

Penyesuaian pada suatu saat akan berpengaruh pada kecenderungan untuk memberi respon. Menurut Pool dan Sewell (2007) menyatakan bahwa secara keseluruhan kesiapan kerja terdiri dari empat aspek utama, yaitu : a. Keterampilan, kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman yang didapat. Keterampilan bersifat praktis, keterampilan interpersonal dan intrapersonal, kreatif dan inovatif, berpikir kritis dan mampu memecahkan masalah, bekerja sama, dapat menyesuaikan diri, dan keterampilan berkomunikasi. b. Ilmu pengetahuan, yang menjadikan pendidikan sebagai dasar secara teoritis sehingga memiliki kemampuan untuk menjadi ahli sesuai dengan bidangnya. c. Pemahaman, kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu yang telah di ketahui dan diingat, sehingga pekerjaannya bisa dilakukan dan diperoleh kepuasan sekaligus mengetahui apa yang menjadi keinginannya. Memahami pengetahuan yang telah dipelajari, menentukan, memperkirakan, dan mempersiapkan yang akan terjadi, dan mampu mengambil keputusan. d. Atribut kepribadian, mendorong seseorang dalam memunculkan potensi yang ada dalam diri. Berupa etika kerja, bertanggung jawab, semangat berusaha, manajemen waktu, memiliki kemampuan berpikir kritis, berkomunikasi, dan mampu bekerja sama.

Menurut Fitriyanto (2004: 16), aspek-aspek dari kesiapan kerja adalah sebagai berikut: 1) Mempunyai kemampuan bekerja sama, menyangkut bagaimana individu tersebut bekerja sama dengan rekan satu tim dan bekerja sama dengan pihak lain, 2) Bertanggung jawab, menyangkut bagaimana ia dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, inisiatif dalam pengambilan keputusan, memiliki ketenangan berfikir dalam mengambil resiko, memiliki komitmen yang tinggi, 3) Mempunyai sikap kritis dan bekerja sama dengan orang lain, menyangkut bagaimana cara ia berkomunikasi dengan baik, memiliki kepercayaan diri yang tinggi, bagaimana ia berkontribusi dengan suatu kegiatan, 4) Memiliki kemampuan adaptasi dengan lingkungan, menyangkut bagaimana menyesuaikan diri dengan lingkungan baru didunia pekerjaan setelah lulus, 5) Mempunyai pertimbangan yang logis, seperti mempunyai pertimbangan yang baik dalam suatu kegiatan, mampu mengambil keputusan dengan baik serta mampu memahami prosedur terhadap tugas yang diberikan 6) Berambisi untuk maju dan mengikuti perkembangan bidang keahlian, menyangkut kemampuan keras untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, tidak merasa puas dalam menyelesaikan tugas dan berorientasi untuk maju dengan cara mengikuti perkembangan bidang keahlian.

Menurut Brady (2009: 2) aspek-aspek dari kesiapan kerja adalah sebagai berikut : 1). *Responsibility* (bertanggung jawab). Pekerja yang bertanggung jawab datang tepat waktu dan bekerja sampai waktu selesai. Mereka bertanggung jawab pada peralatan dan perlengkapan, memenuhi standar kualitas kerja, dapat mengontrol waktu dengan baik, dan menjaga kerahasiaan kebijakan organisasi. 2). *Flexibility* (keluwesan). Pekerja yang fleksibel atau luwes adalah

pekerja yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan di tempat kerja Mereka dapat menerima banyak perubahan dalam lingkungan pekerjaan, baik yang diprediksi maupun yang tidak diprediksi. Selain itu individu dituntut untuk dapat lebih aktif dan siap untuk beradaptasi dengan perubahan pada jadwal kerja, tugas-tugas dan jam kerja. 3). *Skills* (Keterampilan). Individu yang siap bekerja dapat menyadari akan kemampuan dan keterampilan yang mana yang akan mereka bawa pada situsai kerja yang baru. Mereka mampu mengidentifikasi kemampuan mereka dan merasa mampu untuk melakukan suatu pekerjaan. Pada saat yang sama, mereka bersedia untuk memperoleh keterampilan baru sebagai tuntutan pekerjaan dan berpartisipasi dalam pelatihan karyawan dan program pendidikan berkelanjutan. 4). *Communication* (Komunikasi). Individu yang siap bekerja memiliki kemampuan komunikasi yang memungkinkan mereka untuk berkomunikasi interpersonal di tempat kerja. Mereka mampu menerima perintah dan tahu bagaimana cara meminta bantuan dan menerima pujian dan kritikan. Mereka juga dapat menghormati dan bergaul dengan rekan kerja mereka. 5). *Self-view* (Pandangan Diri). Pandangan diri berhubungan dengan intrapersonal individu, proses tentang keyakinan atas diri mereka sendiri dan pekerjaan. Individu yang siap bekerja menyadari kemampuan diri yang mereka miliki, penerimaan, keyakinan dan rasa percaya diri yang ada dalam diri mereka. 6). *Healthy and Safety* (Kesehatan dan keamanan diri). Individu yang siap bekerja siap menjaga kebersihan diri dan melakukan perawatan. Mereka selalu sehat secara fisik maupun mental. Mereka selalu bergerak dengan gesit dan mengikuti prosedur keselamatan saat menggunakan alat dan mengoperasikan mesin. Ketika dibutuhkan mereka menggunakan perlengkapan dan baju keselamatan. Mereka juga selalu mematuhi peraturan kerja dengan tidak merokok dan bebas dari narkoba. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa aspek-aspek kesiapan kerja yaitu *responsibility* (tanggung jawab), *flexibility* (keluwesan), *skills* (keterampilan), *communication* (komunikasi), *self-view* (pandangan diri), dan *healthy and safety* (kesehatan dan keamanan).

#### 4. Faktor-faktor Kesiapan Kerja

Banyak faktor atau variabel-variabel yang bisa mempengaruhi kesiapan kerja, baik yang berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Tinggi rendahnya tingkat kesiapan kerja yang dimiliki oleh seseorang sebenarnya ditentukan oleh orang itu sendiri. Faktor-faktor lain yang ada di luar dirinya hanyalah bersifat sebagai pendukung. Meskipun hanya sebagai pendukung, tetapi tetap harus diperhatikan. Perbedaan yang terdapat dalam diri individu mengakibatkan perbedaan dalam berbagai hal.

Menurut Winkel (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja sebagai berikut :

- Taraf intelegensi, kemampuan untuk mencapai prestasi yang di dalamnya berfikir memegang peranan.
- Bakat, kemampuan yang menonjol disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian.
- Minat, mengandung makna kecenderungan yang agak menetap pada seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti berbagai kegiatan.
- Pengetahuan, informasi yang dimiliki pada bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
- Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang, seperti tinggi badan, tampan, dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, dan pendengaran baik dan kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah dan jenis kelamin.
- Sifat-sifat, ciri-ciri kepribadian yang sama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, teliti, terbuka, tertutup, dan ceroboh.
- Nilai-nilai kehidupan, individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan.

Menurut Achmad (2003, faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja adalah faktor-faktor dari dalam diri sendiri (*intern*) dan faktor-faktor dari luar diri sendiri (*ekstern*). Faktor-faktor dari dalam diri sendiri meliputi, kecerdasan, ketrampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita, dan tujuan dalam bekerja, sedangkan faktor-faktor dari luar diri sendiri meliputi, lingkungan keluarga (rumah), lingkungan dunia kerja, rasa aman dalam pekerjaannya, kesempatan mendapatkan kemajuan, rekan sekerja, hubungan dengan pimpinan, dan gaji.

Menurut Yusuf (2002: 62) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah 1) Pengetahuan dan wawasan, 2) kecerdasan, 3) bakat, 4) minat, 5) sikap, 6) nilai-nilai, 7) sifat-sifat pribadi, 8) lingkungan psikolo sosial kerja, 9) prospek kerja peluang karir, 10) jenis-jenis kerja, 11) karakteristik kerja. Ketika faktor yang mempengaruhi tersebut adalah faktor yang positif, maka kemungkinan besar kesiapan kerja yang dimiliki oleh seseorang akan semakin tinggi. Faktor yang mempengaruhi inilah yang terkadang akan dijadikan pertimbangan bagi suatu perusahaan untuk dapat menerima seseorang untuk bekerja. Kesiapan kerja yang dimiliki seorang akan memberikan nilai lebih baginya, karena seorang yang telah memiliki kesiapan kerja pasti dia telah mempersiapkan segala sesuatu yang kemungkinan akan dibutuhkan ketika masuk di dunia kerja. Seseorang yang memiliki kesiapan kerja akan membuatnya mampu menghadapi setiap tantangan, permasalahan, dan berbagai hal yang akan ditemuinya ketika bekerja. Achmad (2003) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja antara lain: “(1) Motivasi belajar, (2) pengalaman praktek luar, (3) bimbingan vokasional, (4) latar belakang ekonomi orang tua, (5) prestasi belajar sebelumnya, (6) informasi pekerjaan, dan (7) ekspektasi masuk dunia kerja”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas penulis berpendapat bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja adalah motivasi belajar, pengalaman praktek, bimbingan vokasional, kondisi ekonomi keluarga, prestasi belajar, informasi pekerjaan, ekspektasi masuk dunia kerja, pengetahuan, tingkat inteligensi, bakat, minat, sikap, nilai-nilai, kepribadian, keadaan fisik, penampilan diri, temperamen, keterampilan, kreativitas, kemandirian, dan kedisiplinan.

## **5. Manfaat Kesiapan Kerja**

Menurut Achmad (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) 12 memudahkan adaptasi terhadap perubahan; 6) menyalurkan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Melihat banyaknya manfaat kesiapan kerja yang akan diperoleh maka seseorang harus mempersiapkan diri dengan baik. Persiapan diri yang baik akan memudahkan dalam memperoleh pekerjaan. Tenaga kerja yang memiliki kesiapan kerja memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Sehingga, meskipun berbeda dengan pengalaman sebelumnya, pekerja akan dengan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan.

## **Penutup**

### **A. Kesimpulan**

Kesiapan kerja merupakan suatu keniscayaan yang harus dimiliki oleh seseorang terutama bagi mereka yang mencari lowongan pekerjaan. Kesiapan kerja memiliki empat aspek yaitu 1). Keterampilan, kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman yang didapat. 2). Ilmu pengetahuan, yang

menjadikan pendidikan sebagai dasar secara teoritis sehingga memiliki kemampuan untuk menjadi ahli sesuai dengan bidangnya. 3). Pemahaman, kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu yang telah di ketahui dan diingat, sehingga pekerjaannya bisa dilakukan dan diperoleh kepuasan sekaligus mengetahui apa yang menjadi keinginannya. 4). Atribut kepribadian, mendorong seseorang dalam memunculkan potensi yang ada dalam diri.

## **B. Saran**

Disarankan kepada para calon tenaga kerja agar membekali diri dengan pendidikan yang memadai dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja, sehingga dapat bersaing secara positif dengan para calon tenaga kerja lainnya untuk mendapatkan pekerjaan yang diinginkan.

## **Daftar Pustaka**

- Achmad, Ruky. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anni, Chatarina Tri. 2006. *Psikologi Belajar*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Perss.
- Brady, Robert. 2009. *Kesiapan Kerja bagi Inventaris Administrator*. Terjemahan Santoso, Joko. 2010. Jakarta: Akasia
- Chaplin. 2006. *Kamus Lengkap Psikologi*. (K. Kartono, Ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dalyono. 2005. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Finch, C R &. Crunkilton, John R. 1999. *Curriculum Development in Vacation and Technical education*. Needham Heights, MA 02494: Viacom Company.
- Fitriyanto, Agus. 2006. *Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Jakarta: Dineka Cipta.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuswana, W, S. 2013. *Filsafat Pendidikan Teknologi, Vokasi, dan Kejuruan*. Bandung: Alfabeta.
- Nasution. 2004. *Sosiologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, M, 2003. *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia, cet.ke-5.
- Pool, L. D., & Sewell, P. 2007. The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *education and training journal*, 277-289
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya* (Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugihartono. 2012. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Ward, V. G., & Riddle, D. I. 2004. Maximizing Employment Readiness. *Journal pdf Education And Training*. Vol. 3. No. 6, hal. 153-175. Diunduh tanggal 5 januari 2016.
- Yusuf, Muri A. 2002. *Kiat Sukses Dalam Karier*. Jakarta: Ghalia Indonesia.