

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengalaman Organisasi

Organisasi adalah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih, yang relatif terus menerus bekerja untuk mencapai satu atau beberapa tujuan bersama. Dengan kata lain, organisasi adalah wadah yang dibentuk untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.²⁶ Sondang mendefinisikan bahwa organisasi adalah bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama secara formal dan terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan.²⁷ dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah sekelompok orang yang bekerjasama secara terstruktur dan sistematis untuk mencapai tujuan bersama, dengan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas.

1. Pengertian Pengalaman Organisasi

Pengalaman organisasi siswa pada tingkat sekolah maupun perguruan tinggi, merupakan bagian penting dari pengembangan keterampilan non-akademik yang mendukung kesiapan kerja. Pengalaman ini mengajarkan keterampilan teknis semata, namun juga berbagai kompetensi sosial serta emosional yang dapat mempengaruhi karier masa depan siswa.

Tannenbaum menjelaskan pengalaman organisasi merupakan wahana yang dapat mengembangkan kemampuan kepemimpinan, pengambilan keputusan, serta

²⁶ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, "Perilaku Organisasi (Edisi Dua Belas)", (Salemba Empat, 2008), p.5.

²⁷ Siagian, P Sondang, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Edisi ke-2, (PT Gunung Agung, 2018), p. 6.

kerja tim yang efektif.²⁸ Dalam konteks pendidikan, keterlibatan siswa dalam organisasi memungkinkan mereka untuk mengasah berbagai keterampilan yang tidak didapatkan di dalam kelas.

2. Prinsip-Prinsip Pengalaman Organisasi pada Siswa

Pengalaman organisasi merupakan proses pembelajaran nonformal yang diperoleh individu melalui keterlibatan langsung dalam aktivitas suatu organisasi. Pengalaman organisasi menurut Ratminto dan Winarsih dalam konteks manajemen pelayanan menekankan pada struktur internal organisasi (budaya, sistem, dan SDM) yang kondusif untuk memberikan pelayanan publik prima yakni pelayanan yang responsif, mudah diakses, dan berorientasi kepada masyarakat sebagai pusat layanan.²⁹

Untuk memperoleh pengalaman organisasi yang utuh maka seseorang harus mengikuti semua tahapan dalam berorganisasi, Kolb menyusun empat tahapan yang berurutan yaitu 1) *Concrete Experience* (CE), 2) *Reflective Observation* (RO), 3) *Abstract Conceptualization* (AC), dan 4) *Active Experimentation* (AE).³⁰ Merujuk pada teori tersebut organisatoris yang baik harus mengalami 4 tahapan sebagai berikut.

- a. *Concrete Experience*, tujuan seseorang mengikuti organisasi adalah mengikuti kegiatan untuk menambah pengalaman berorganisasinya.
- b. *Reflective Observation*, melaksanakan refleksi dan evaluasi pada setiap kegiatan organisasi yang sudah dilaksanakan.

²⁸ Robert Tannenbaum, Irving R. Weschler, dan Fred Massarik, “*Leadership and Organization: A Behavioral Science Approach*”, (Routledge, 2007).

²⁹ Ratminto, dan A.S.Winarsih. *Manajemen Pelayanan*. (Pustaka Pelajar, 2005), pp. 18–19

³⁰ David A. Kolb, *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1984), 42-43.

- c. *Abstract Conceptualization*, tahap mencari solusi terkait permasalahan yang ditemukan pada saat evaluasi.
- d. *Active Experimentation*, tahap dimana mengimplementasikan solusi yang ditemukan apabila terjadi kembali pada kegiatan berikutnya.

Pada konteks pendidikan, terutama di tingkat sekolah menengah, pengalaman organisasi siswa tidak hanya berfungsi sebagai wahana pengembangan keterampilan kepemimpinan dan komunikasi, tetapi juga sebagai sarana internalisasi nilai-nilai tata kelola yang baik (*good governance*).

Good governance adalah suatu prinsip atau tata kelola yang menekankan pada transparansi, akuntabilitas, partisipasi, responsivitas, efektivitas, efisiensi, serta keadilan dalam pengelolaan suatu organisasi. Prinsip-prinsip ini dapat dijadikan landasan dalam membangun pengalaman organisasi siswa yang bermakna dan berkualitas.

Karakteristik *Good governance* dijelaskan dalam UNDP (*United Nations Development Programme*) dalam Rahardjo meliputi a) *Participation*, b) *Rule of law*, c) *Transparency*, d) *Responsiveness*, e) *Consensus orientation*, e) *Equity*, f) *Effectiveness and efficiency*, g) *Accountability* dan i) *Strategic vision*.³¹

Secara lebih rinci, Serdamayanti dalam buku *Good Governance* menyimpulkan prinsip-prinsip *good governance* yang relevan dalam pembentukan pengalaman organisasi siswa antara lain:

- a. Responsivitas, yaitu kemampuan organisasi merespons kebutuhan dan harapan para anggotanya secara cepat dan tepat. Dalam konteks siswa,

³¹ Desna Aromatico et al. *Teori Organisasi: Konsep, Struktur dan Aplikasi*. (Amerta Media, 2021), pp.62-63.

responsivitas terlihat dalam ketanggapan terhadap aspirasi teman, kondisi sosial, atau isu-isu yang berkembang di lingkungan sekolah.

- b. Akuntabilitas, yang menekankan pentingnya pertanggungjawaban dalam pelaksanaan tugas dan kewenangan. Pengalaman organisasi siswa menumbuhkan rasa tanggung jawab atas pelaksanaan program kerja, penggunaan dana, serta hasil kegiatan yang dilakukan.
- c. Transparansi, yaitu keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan, pelaporan kegiatan, dan penggunaan sumber daya. Organisasi siswa yang transparan memberikan ruang bagi setiap anggota untuk memahami dan mengawasi jalannya organisasi.
- d. Keadaptasian, berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tantangan. Siswa yang berpengalaman dalam organisasi cenderung lebih fleksibel dan terbuka terhadap dinamika yang terjadi di lingkungan sekitarnya.
- e. Empati, sebagai dasar dari keadilan dan partisipasi, yaitu kemampuan untuk memahami dan menghargai perspektif orang lain. Dalam organisasi siswa, empati diwujudkan melalui kerjasama tim, toleransi, serta pengambilan keputusan yang mempertimbangkan kepentingan bersama³².

Dengan demikian, teori *good governance* tidak hanya relevan bagi organisasi publik dan pemerintahan, tetapi juga dapat diterapkan dalam konteks pendidikan sebagai dasar pengembangan pengalaman organisasi siswa. Melalui prinsip-prinsip tersebut, siswa dapat mengembangkan karakter kepemimpinan yang bertanggung jawab, demokratis, dan berorientasi pada pelayanan.

³² Sedarmayanti. Good Governance (Kepemerintahan yang Baik). (Mandar Maju, 2010), p. 6.

3. Dampak Pengalaman Organisasi terhadap *Employability skills*

Pengalaman berorganisasi memberikan kontribusi nyata pada pengembangan *employability skills* lulusan. Fugate menjerlaskan keterampilan tersebut mencakup berbagai kemampuan yang dibutuhkan untuk beradaptasi dalam dunia kerja meliputi:

- a. Keterampilan Kepemimpinan (*Leadership Skills*), organisasi melatih kemampuan memimpin, mengambil keputusan, dan bertanggung jawab.
- b. Keterampilan Komunikasi (*Communication Skills*), aktivitas organisasi menuntut keterampilan menyampaikan ide, presentasi, dan negosiasi.
- c. Kerja Sama Tim (*Teamwork*), melalui organisasi, individu terbiasa bekerja sama, membangun jaringan, dan menyelesaikan konflik.
- d. Manajemen Waktu dan Tanggung Jawab, aktivitas organisasi mengajarkan mengatur waktu antara akademik dan kegiatan yang membentuk *self-management* dan *responsibility* yang termasuk *employability skill*.
- e. *Problem Solving and Decision Making*, organisasi menghadapkan individu pada permasalahan nyata yang menuntut pemecahan kreatif. Hal ini mengasah *critical thinking* dan kemampuan mengambil keputusan.
- f. Adaptabilitas dan Inovasi, berorganisasi melatih individu menghadapi perubahan, inovasi, serta kreativitas.³³

Keterlibatan siswa dalam organisasi mampu mengembangkan keterampilan ini secara langsung. Dengan pengalaman tersebut, siswa dapat lebih mampu menghadapi tantangan profesional di masa mendatang, termasuk kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis.

³³ Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. "Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications." *Journal of Vocational Behavior*, vol.65 no.1, 2004, pp. 14–38.

B. Praktik Kerja Industri

1. Pengertian Praktik Kerja Industri

Praktik kerja industri (Pakerin) merupakan rancangan pendidikan yang dilakukan di dunia industri sebagai bagian dari program pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Menurut Depdiknas, Prakerin bertujuan memberikan pengalaman bekerja nyata kepada siswa agar mereka mampu memperluas kompetensi keahlian sesuai dengan bidangnya serta memahami budaya kerja yang berlaku di dunia industri.³⁴

Sutrisno menjelaskan bahwa Praktik Kerja Industri memiliki manfaat besar dalam meningkatkan keterampilan teknis maupun *soft skills* siswa, seperti kedisiplinan, kerja sama tim, dan etika kerja.³⁵ Selain itu, Prakerin menjadi jembatan kontekstual yang menyelaraskan kurikulum sekolah dengan kebutuhan industri. Hal ini sejalan dengan pendekatan pembelajaran berbasis kompetensi yang menekankan pada kemampuan nyata siswa dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan sudut pandang pendidikan vokasional, Siswanto menyatakan bahwa Prakerin tidak hanya sekadar penempatan siswa di tempat kerja, tetapi merupakan proses pendidikan yang dirancang untuk mendekatkan peserta didik pada dunia kerja melalui pengalaman langsung.³⁶ Oleh karena itu, keberhasilan Prakerin sangat bergantung pada kerja sama yang baik antara pihak sekolah dan industri, termasuk dalam penyusunan kurikulum, pembimbingan, dan evaluasi hasil praktik siswa.

³⁴ Departemen Pendidikan Nasional, *Pedoman Pelaksanaan Praktik Kerja Industri (PRAKERIN)* (Jakarta: Direktorat Pembinaan SMK, 2007), p. 12.

³⁵ Edy S, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana Prenada Media Group, 2009), 105.

³⁶ Siswanto, “*Pengantar Pendidikan Kejuruan*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 200), p.88.

Hamalik mendefinisikan Praktik kerja lapangan dengan *on the job training* yaitu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk membekali kecakapan yang diperlukan dalam pekerjaan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerja³⁷. Praktik Kerja Industri diharapkan menjadi sarana bagi siswa agar bisa menginternalisasi serta mengaplikasikan keterampilan karakter dan etos kerja (*soft skills*), sekaligus mengimplementasikan, mengasah, dan mengembangkan kompetensi teknis (*hard skills*) yang selaras dengan bidang keahlian dan tuntutan dunia kerja, serta mendukung pembentukan kemandirian dalam berwirausaha.

Berdasarkan uraian pengertian diatas dapat disimpulkan Praktik kerja industri merupakan suatu proses pembelajaran dalam Pendidikan kejuruan yang menerapkan ketrampilan *softskill* dan *hardskill* dengan tujuan memberikan pengalaman bekerja peserta didik dalam dunia kerja.

2. Tujuan Praktik Kerja Industri

Adapun tujuan Prakerin sebagai berikut:

- a. Internalisasi *soft skills* di dunia kerja;
- b. Penerapan *hard skills* yang dikuasai pada pekerjaan yang sesungguhnya sesuai dengan Prosedur Operasional Standar (POS) yang berlaku;
- c. Peningkatan dan pengembangan *hard skills* dalam bidang tertentu sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan dunia kerja; dan
- d. Penyiapan kemandirian peserta didik untuk berwirausaha.³⁸

³⁷ O. Hamalik, “*Manajemen Pengembangan Kurikulum*”, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2007), p.21.

³⁸ N. Rahmatullah, “*Panduan PKL sebagai Mata Pelajaran dalam Kurikulum Merdeka*”, (Direktorat SMK, 2023), p.3.

3. Manfaat Praktik Kerja Industri

Praktik Kerja Industri merupakan salah satu bentuk pendidikan kejuruan yang menjembatani antara dunia pendidikan dengan dunia kerja. Adapun manfaat Prakerin menurut Kemendikbud sebagai berikut:

- a. Memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengaplikasikan teori yang dipelajari di sekolah ke dalam praktik nyata.
- b. Berkontribusi terhadap pengembangan keterampilan softskill dan hardskill.
- c. Membentuk jiwa kewirausahaan dan kemandirian
- d. Memperkuat hubungan antara sekolah dan dunia usaha/dunia industri.

4. Indikator Pencapaian Praktik Kerja Industri

Hamalik menyebutkan bahwa unsur penilaian praktik kerja industri sebagai berikut:

- a. Pengalaman praktis, dimana memberikan pengalaman secara konkret dan realistik kepada siswa akan bekerja.
- b. Kerja produktif, dengan pengertian bahwa siswa harus bekerja produktif baik bagi dirinya sendiri maupun kepentingan masyarakat, dan mengikuti perkembangan teknologi untuk meningkatkan spesialisasi kemampuan yang lebih tinggi.
- c. *Work-Connected Activity*, keselarasan pekerjaan di dunia kerja dengan kurikulum pembelajaran di sekolah.
- d. Mempelajari kecakapan dasar, sebagai pondasi jabatan pekerjaan masa depan dan rencana program kerja sebagai orientasi umum terhadap dunia kerja.

- e. *Familiar* dengan proses dan alat kerja, dimana siswa sudah terampil dalam mengoperasikan berbagai macam alat kerja yang digunakan selama praktik kerja.
- f. Membangun kebiasaan dan kecakapan kerja, membangun kebiasaan, kecakapan dan sikap dalam situasi kerja serta memenuhi kebutuhan-kebutuhan akan bimbingan jabetan.
- g. Mengambangkan tanggung jawab sosial, sikap-sikap yang berhubungan dengan *civic competence* dan *vocational productivity*.
- h. Menghargai kerja dan para pekerja, dapat menghargai setiap pekerjaan yang dikerjakan dan menghormati para pekerja lain adalah etika seorang pekerja yang baik³⁹

C. Pemanfaatan Sarana dan Prasarana Belajar

1. Definisi Pemanfaatan

Pemanfaatan berasal dari kata dasar manfaat yang merupakan bentuk tidak baku dari kata “menepaat” yang diartikan guna atau untung. Pemanfaatan merupakan sebuah *nomina* (kata benda) yang berarti proses, cara, pembuatan memanfaatkan sesuatu untuk tujuan tertentu.⁴⁰ Definisi secara etimologis tersebut menekankan pada aktivitas penggunaan sumber daya secara sadar untuk mewujudkan tujuan tertentu. Soekanto menjelaskan pemanfaatan merupakan kegiatan yang dilakukan secara terencana untuk menggunakan sumber daya agar

³⁹ Putri, E. H. C., *Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin) Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi Tahun Ajaran 2018/2019 Di SMK PGRI 1 Cimahi*, (2019).

⁴⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (*Online*). <https://kbbi.web.id/pemanfaatan> . Diakses pada tanggal 10 Agustus 2025.

memberikan nilai tambah atau hasil yang optimal.⁴¹ Pemanfaatan memiliki karakteristik sebagai berikut.

- a. Bersifat tujuan, dilaksanakan untuk mencapai sasaran yang jelas.
- b. Perencanaan, agar pengunaan sumber daya lebih efektif dan efisien.
- c. Optimalisasi, memaksimalkan nilai dan fungsi dari sumber daya.
- d. Berkelanjutan, dilaksanakan dengan mempertimbangkan keberlangsungan dan kondisi sumber daya.

Sudjana mengidentifikasikan prinsip umum dari pemanfaatan yaitu a) Efektivitas, b) Efisiensi, c) Relevansi dan d) Keberlanjutan. Pada konteks pendidikan maupun bidang lainnya, pemanfaatan menjadi faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan program, karena menyangkut bagaimana sumber daya dikelola dan dioptimalkan.

2. Sarana dan Prasarana

a. Definisi Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana yang dimaksud pada lembaga Pendidikan. Daryanto mendefinisikan sarana adalah alat yang secara langsung dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan, misalnya ruang, buku, perpustakaan, laboratorium dan sebagainya sedangkan prasarana adalah alat yang tidak secara langsung dapat mendukung tercapainya tujuan seperti lokasi/tempat, lapangan olahraga, uang dan sebagainya.⁴²

Mulyasa menyimpulkan Sarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya

⁴¹ S. Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*. (Rajawali Pers, 2012), p. 77

⁴² Syafaruddin, dkk., *Administrasi Pendidikan*, (Perdana Publishing, 2016), p.156.

proses belajar-mengajar seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Sedangkan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran seperti halaman, kebun atau taman sekolah, jalan menuju sekolah⁴³.

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah. Berdasarkan penjabaran di atas disimpulkan bahwa sarana dan prasarana pendidikan merupakan peralatan baik secara langsung maupun tidak, yang digunakan sebagai penunjang proses pembelajaran dan Pendidikan di Sekolah.

b. Jenis Sarana dan Prasarana Pendidikan

Suharsimi Arikunto mengidentifikasi sarana dalam pendidikan sebagai berikut.

- a. **Alat pelajaran**, meliputi penghapus, spidol, papan tulis, proyektor, komputer, dan media lainnya.
- b. **Bahan pelajaran** mencakup buku teks, modul, dan bahan cetak lainnya.
- c. **Alat praktik dan laboratorium** seperti mikroskop, alat ukur, dan perangkat praktikum lainnya.
- d. **Media pembelajaran**: termasuk media audio, visual, dan audiovisual yang menunjang penyampaian materi.⁴⁴

⁴³ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi Dan Implementasi*, (Remaja Rosda Karya, 2003), p. 49.

⁴⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pendidikan*, (Rineka Cipta, 2008), pp. 200–202.

Sedangkan **prasarana pendidikan** menurut Arikunto diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu:

- a. Prasarana pendidikan yang secara langsung digunakan untuk proses belajar mengajar, seperti ruang teori, ruang perpustakaan, ruang praktik keterampilan, dan ruang laboratorium.
- b. Prasarana pendidikan yang keberadaannya tidak digunakan untuk proses belajar mengajar, tetapi secara langsung sangat menunjang terjadinya proses belajar mengajar, misalnya ruang kantor, kantin sekolah, tanah dan jalan menuju sekolah, kamar kecil, ruang usaha kesehatan sekolah, ruang guru, ruang kepala sekolah, dan tempat parkir kendaraan.⁴⁵

c. Manfaat Sarana dan Prasarana Pendidikan

Suharsimi Arikunto menjelaskan sarana dan prasarana pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang proses belajar mengajar. Adapun maanfaatnya meliputi:

1. Memperlancar proses belajar mengajar
2. Meningkatkan kualitas pembelajaran
3. Meningkatkan motivasi dan minat belajar siswa
4. Mendukung tercapainya tujuan pendidikan
5. Menciptakan suasana pembelajaran yang kondusif.⁴⁶

⁴⁵ R. Ananda & O.K.Banurea, “*Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*”, (CV.Widya Puspita, 2017), p. 21.

⁴⁶ Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana. “*Manajemen Pendidikan*”. (Aditya Media, 2008), pp. 67–68.

3. Aspek Penilaian sarana dan prasarana belajar

Suharsimi Arikunto mengidentifikasi aspek penilaian sarana dan prasarana belajar meliputi 4 indikator sebagai berikut:

- a. Ketersediaan Fasilitas, menilai ketersediaan sarana yang diperlukan seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, dan fasilitas olahraga.
- b. Kualitas Fasilitas, mengukur kualitas fisik sarana (misalnya: kondisi bangunan, kebersihan, keamanan, dan kenyamanan).
- c. Frekuensi Penggunaan, seberapa sering fasilitas tersebut digunakan untuk kegiatan pembelajaran atau kegiatan lainnya.
- d. Kesesuaian Fasilitas dengan Kebutuhan Pembelajaran, menilai apakah sarana dan prasarana yang ada sesuai dengan tujuan pendidikan yang ingin dicapai.⁴⁷

4. Indikator Pengukuran Pemanfaatan Sarana dan Prasarana Belajar.

Pemanfaatan Sarana dan prasarana pendidikan atau pembelajaran merujuk pada frekuensi penggunaan suatu sumber daya (sarana, prasarana, media, atau fasilitas) pada kompetensi keahlian DKV secara optimal untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator yang digunakan sebagai berikut.

- a. Frekuensi penggunaan ruang pembelajaran.
- b. Frekuensi penggunaan perpustakaan.
- c. Frekuensi penggunaan ruang produksi.
- d. Frekuensi penggunaan alat kerja.

⁴⁷ Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 161.

5. Dampak Pemanfaatan Sarana Prasarana Belajar dan *Employability Skills*.

Sarana dan prasarana belajar khususnya pada pendidikan vokasi seperti SMK merupakan salah satu aspek utama dalam pencapaian tujuan pembelajaran. Ketersediaan infrastruktur pada sekolah menengah kejuruan meliputi berbagai aspek, di mana setiap bidang keahlian memerlukan fasilitas khusus yang berbeda, seperti laboratorium maupun ruang praktik.

Employability skill atau ketrampilan kerja diperoleh salah satunya dengan memanfaatkan sarana dan prasarana belajar yang disediakan oleh sekolah. Infrastruktur tersebut mendukung peningkatan *hardskill* khususnya dalam penggunaan alat kerja sesuai kompetensi keahliannya.

Penyediaan sarana tersebut memungkinkan siswa memperoleh pengetahuan dan keterampilan secara optimal. Melalui pengalaman belajar yang terfasilitasi dengan baik, peserta didik dapat menguasai materi serta keterampilan yang mendukung tercapainya hasil belajar yang kompeten⁴⁸.

D. *Employability Skills*

1. Pengertian *Employability Skills*

Employability skills atau ketrampilan kecakapan kerja diartikan keterampilan yang bersifat *generic* tetapi sangat berguna bagi individu untuk membantu mereka memasuki dunia kerja.⁴⁹ *Employability skills* merupakan ketrampilan yang dimiliki seseorang saat terjun dan bertahan pada dunia kerja. *Employability skills*

⁴⁸ Hari Septian Danuarta, "Pengaruh Ketersediaan Sarana Dan Prasarana Dalam Proses Pembelajaran", *ADIBA: Journal Of Education* Vol. 4 No. 2 April 2024,pp.263-269

⁴⁹ Ogbeide, G. C. A., *Employability Skills And Students Self-Perceived Competence For Careers In Hospitality Industry*, (Doctoral Dissertation: University of Missouri Columbia, 2006).

dapat diartikan sebagai keterampilan yang dapat ditransfer serta dibutuhkan oleh individu untuk membuatnya dipekerjakan.⁵⁰

Employability skills yaitu bagian spesifik yang dikenal dengan istilah keterampilan umum (*generic skills*).⁵¹ Keterampilan ini merupakan gabungan pengetahuan, kemampuan teknis, dan perilaku yang diaplikasikan untuk mencapai kesuksesan profesional. *Employability skills* juga dikenal sebagai *soft skills*, *interpersonal skills*, atau *transferable skills*.⁵²

*Knight and Yorke dalam Dedi Sutrisna, employability merupakan Kumpulan keterampilan, pemahaman, dan atribut personal yang dimiliki lulusan adalah kunci utama agar mereka mudah memperoleh serta berhasil dalam pekerjaan yang diinginkan. Manfaatnya tidak hanya dirasakan oleh individu, melainkan juga oleh masyarakat, perekonomian, dan bahkan pemerintah. Empat hal dalam upaya peningkatan employability yaitu melalui pengalaman kerja, program kewirausahaan, nasihat karir dan portofolio, serta profil dan catatan prestasi.*⁵³

Employability dilihat berdasarkan kajian terdahulu bahwa untuk memperkuat kecakapan kerja lulusan perlu dilaksanakan kegiatan pembelajaran yang memiliki keterkaitan dengan dunia usaha maupun dunia industri dalam upaya peningkatan kompetensi pada pekerjaan tertentu. Kecakapan tersebut tidak hanya diperlukan dalam mendapatkan pekerjaan saja, tapi juga sebagai upaya peningkatan produktifitas, pengembangan keterampilan serta kemampuan pengambilan keputusan.

⁵⁰ Sudji Munadi et al, *Employability Skills Lulusan SMK dan Relevansinya Terhadap Kebutuhan Dunia Kerja*, (UNY Press, 2018), p. 46.

⁵¹ Ibid, 46

⁵² Department for Education and Skills, *Employability Skills*, (2008). Diakses pada 10 Nopember 2024.

⁵³ Dedi S. and Dede AR, “Core Employability Skills Dan Kompetensi Teknik Siswa SMK Menghadapi Persaingan Global”, *Jurnal Edukasi (Ekonomi, Pendidikan Dan Akuntansi)*, vol.11 no.1, 2023, p. 19.

Berdasarkan beberapa uraian pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Employability skills merupakan sekumpulan kemampuan atau keterampilan baik secara teknis maupun non-teknis yang diperlukan seseorang lulusan untuk memasuki dunia kerja, memiliki kemampuan untuk tetap bertahan dan mengembangkan pengalaman serta karir di tempat kerja.

2. Dimensi *Employability Skills*

Fugate, Kinicki & Ashforth mengklasifikasikan *employability skills* menjadi tiga dimensi yang berfokus pada karakteristik individu sebagai berikut:

a. Identitas karier (*career identity*)

Career identity dapat diartikan Representasi individu yang mencakup orientasi tujuan, harapan, kekhawatiran, karakter kepribadian, sistem nilai, keyakinan, norma sosial, serta pola interaksi yang dimiliki. Dimensi ini bertujuan untuk mengidentifikasi diri setiap individu dalam mempersiapkan diri secara internal.

b. Adaptasi personal (*personal adaptability*)

Setiap individu sebagai pekerja harus mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan pada lingkungan pekerjaannya. Kemampuan ini menunjukkan bahwa setiap pekerja harus mampu bertahan dalam kondisi lokasi kerja yang iklim kerjanya selalu mengalami perubahan.

c. Modal sosial dan manusia (*social and human capital*).

Social and human capital modal yaitu dimensi yang berhubungan dengan pengaruh dari jaringan sosial (relasi) dan beberapa faktor yang berperan dalam

kemajuan karier seseorang meliputi usia, tingkat pendidikan, kinerja, pengalaman, dan pelatihan terkait pekerjaan.⁵⁴

Robinson membagi *employability skills* menjadi tiga kelompok keterampilan yang meliputi: keterampilan akademik dasar (*basic academic skills*), keterampilan berpikir tingkat tinggi, dan kualitas personal (*personal qualities*)⁵⁵. Adapun uraian penjelasan sebagai berikut:

a. *Basic Academic Skill*

Ketrampilan dasar yang dimaksud merujuk pada aspek literasi numerasi yaitu membaca, berbicara, aritmatika, mendengarkan dan menulis.

b. *Thinking Skill*

Ketrampilan berpikir merujuk pada kemampuan berpikir kreatif, imajinatif, inovatif dan pengambilan keputusan untuk mengetahui tujuan, kendala, pertimbangan resiko dan *problem solving* dengan menggunakan alternatif penyelesaian terbaik.

c. *Personal Qualities*

Kemampuan personal lebih berfokus pada kemampuan mengelola waktu terbaik, integritas diri, kemampuan penerimaan diri terhadap kelebihan dan kekurangan serta kemampuan bersosialisasi.

3. Indikator *Employability Skill*

McQuaid & Lindsay menjelaskan ada tiga indikator utama yang mempengaruhi *Employability Skill* sebagai berikut:

⁵⁴ Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E, Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications, *Journal of Vocational Behaviour*, vol. 65, no. 1, 2004, pp. 14–38.

⁵⁵ Jacquelyn P. Robinson, "What Are Employability Skills?", *The Workplace*, vol. 1, no. 3, 2000.

a. Faktor Individual (*personal*)

Faktor individual merupakan hal mendasar bagi calon pekerja untuk menentukan layak atau tidaknya seseorang dipekerjakan.

b. Keadaan relasi sosial

Faktor relasi sosial berkaitan dengan kondisi ekonomi sosial individu (kondisi keluarga dan budaya kerja) serta pengaruhnya terhadap tekanan sosial dan kemampuan individu.

c. Faktor Kontekstual

Faktor kontekstual atau faktor dari luar diri seseorang.⁵⁶

E. SMK Pusat Keunggulan

SMK Pusat Keunggulan (SMK-PK) adalah program transformasi pendidikan menengah kejuruan yang dikembangkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) untuk meningkatkan kualitas dan daya saing lulusan SMK. SMK PK dirancang sebagai model sekolah kejuruan yang memiliki standar tinggi dalam hal manajemen, pembelajaran, kemitraan industri, serta sarana dan prasarana pendukung pembelajaran⁵⁷.

Program ini bertujuan untuk memperkuat *link and match* antara pendidikan kejuruan dengan dunia kerja melalui pembelajaran berbasis dunia industri, penguatan karakter, serta pemanfaatan teknologi dalam proses belajar-mengajar. SMK Pusat Keunggulan memiliki beberapa karakteristik utama sebagai berikut.

⁵⁶ L L Zahra, *Hubungan Self Confidence Dan Employability Skill Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Helmig s Prima Sejahtera Sidoarjo* , 2021.

⁵⁷ Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, “Buku Saku SMK Pusat Keunggulan”, (Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi, 2021), p.5.

1. Pelaksanaan kurikulum berbasis dunia kerja dan Kurikulum Merdeka
2. Pembelajaran berbasis proyek dan *teaching factory*
3. Kemitraan strategis dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI)
4. Penguatan kompetensi guru dan kepala sekolah
5. Peningkatan kualitas sarana dan prasarana pembelajaran
6. Monitoring dan evaluasi berbasis capaian hasil belajar.

Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan lulusan SMK yang siap kerja, berdaya saing tinggi, dan mampu beradaptasi dengan perubahan dunia kerja yang dinamis. Salah satu kontribusi utama SMK PK adalah dalam membentuk *employability skills* siswa, yakni keterampilan esensial yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja. Melalui pembelajaran berbasis industri, siswa dibekali dengan keterampilan teknis (*hard skills*) dan keterampilan non-teknis (*soft skills*).

F. *Employability Skills* berdasarkan ranah Psikologis

Employability skills atau keterampilan yang mendukung kemampuan kerja adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk berhasil dalam dunia kerja. Dalam ranah psikologi, *employability skills* dapat dilihat dari berbagai aspek yang mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi, beradaptasi, dan berkembang dalam lingkungan kerja. Ada beberapa keterampilan psikologis utama yang terkait dengan *employability skills*, antara lain:

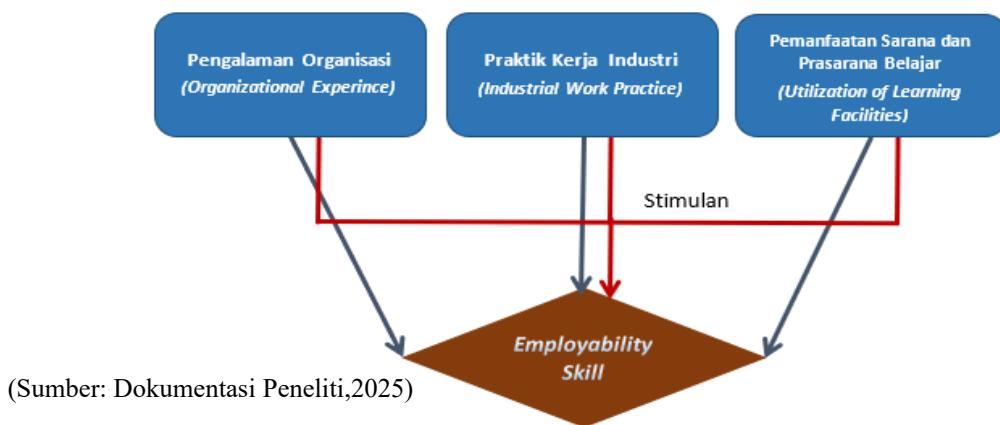
1. Psikologi sosial yang mana merupakan kemampuan untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain, contohnya berkomunikasi dan membangun hubungan interpersonal yang sehat.
2. Psikologi Kerja dimana etika kerja yang baik, seperti disiplin, tanggungjawab serta komitmen terhadap kualitas pekerjaan.

Employability skills sangat terkait dengan perilaku individu dalam menjalankan tugas di dunia kerja dan bagaimana mereka berinteraksi dengan lingkungan kerja dan kolega mereka. Ini melibatkan aspek kognitif, emosional, dan sosial, yang semuanya memengaruhi performa individu dalam pekerjaan.

G. Kerangka Berfikir

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan bagaimana Pengalaman Organisasi (X1), Praktik Kerja Industri (X2), dan Pemanfaatan Sarana Prasarana Belajar (X3) di SMK Pusat Keunggulan (khususnya SMK Negeri 1 Bagor Kabupaten Nganjuk) secara parsial maupun simultan memengaruhi *Employability Skills* Lulusan (Y). Penelitian ini digambarkan dengan kerangka berfikir berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian



Keterangan Diagram:

1. Kotak Biru (X_1, X_2, X_3): merepresentasikan variabel independen yang diduga memengaruhi *employability skills*.
 2. Berlian Coklat (Y) : merepresentasikan variabel dependen, yaitu *employability skills* lulusan.
 3. Panah Biru Tunggal: menunjukkan pengaruh parsial (individu) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
 4. Panah Merah (dari X_1, X_2, X_3 ke Y dengan label "Simultan"): menunjukkan pengaruh simultan (bersama-sama) dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen.

Dapat digambarkan bahwa pengalaman organisasi, praktik kerja industri, dan pemanfaatan sarana prasarana belajar diduga secara parsial maupun simultan

berpengaruh terhadap *employability skills* lulusan SMK. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap *Employability skills* lulusan SMK Negeri 1 Bagor, yang merupakan bagian dari program SMK Pusat Keunggulan.

H. Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka berfikir penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H\alpha_1$: Pengalaman organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Employability Skills* lulusan SMK Pusat Keunggulan.

$H\alpha_2$: Praktik Kerja Industri berpengaruh secara signifikan terhadap *Employability Skills* lulusan SMK Pusat Keunggulan.

$H\alpha_3$: Pemanfaatan Sarana dan Prasarana Belajar berpengaruh secara signifikan terhadap *Employability Skills* lulusan SMK Pusat Keunggulan.

$H\alpha_4$: Pengalaman organisasi, Praktik Kerja Industri dan Pemanfaatan Sarana dan Prasarana Belajar berpengaruh secara signifikan terhadap *Employability Skills* lulusan SMK Pusat Keunggulan.