

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan industri pada era globalisasi menuntut tersedianya tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja. Setiyawami dkk (2021) menjelaskan bahwa tantangan utama pendidikan vokasi, khususnya Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), adalah memastikan lulusan memiliki kompetensi sesuai standar industri. Sejalan dengan itu Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi menekankan perlunya penguatan kolaborasi antara sekolah dan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) agar lulusan mampu beradaptasi dengan perubahan kebutuhan tenaga kerja.

Kondisi tersebut mengisyaratkan pentingnya menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang benar-benar kompeten dan adaptif. Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), kualitas SDM merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi maupun daya saing bangsa. Menurut Dessler (2020) MSDM berperan memastikan individu memiliki keterampilan, sikap, dan motivasi yang selaras dengan tuntutan kerja. Dalam konteks pendidikan, SMK berperan strategis sebagai lembaga yang menyiapkan SDM siap pakai melalui kombinasi pembelajaran teori dan praktik sesuai kebutuhan industri (Hidayat dan Yustisia, 2023).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (2021), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan jenjang pendidikan menengah yang diarahkan untuk menghasilkan lulusan yang kompeten sesuai kebutuhan dunia kerja serta berfokus pada pembekalan kompetensi keahlian bagi peserta didik. Melalui pembelajaran berbasis praktik dan pengalaman industri, SMK diharapkan mampu mencetak lulusan yang tidak hanya memiliki pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

Dalam pelaksanaannya, Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) tidak hanya membekali siswa dengan pembelajaran teori di kelas, tetapi juga memberikan pengalaman langsung di dunia kerja melalui program Praktik Kerja Lapangan (PKL) sebagai upaya mengintegrasikan proses pembelajaran dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Melalui program tersebut, lulusan SMK diharapkan memiliki kesiapan kerja yang lebih baik dalam menghadapi tuntutan dunia kerja (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2023).

Namun, realitas menunjukkan bahwa lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih menghadapi tantangan dalam memasuki dunia kerja. Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan (2024) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) lulusan SMK secara nasional pada tahun 2024 mencapai 9,01%, lebih tinggi dibandingkan lulusan SMA (7,05%), diploma (4,83%), maupun universitas (5,25%) (BPS, 2024). Padahal, SMK dirancang sebagai jenjang pendidikan yang berorientasi menyiapkan lulusan siap kerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut mengenai proses

penyiapan lulusan SMK, termasuk pembelajaran berbasis praktik seperti Praktik Kerja Lapangan (PKL), dalam kaitannya dengan kesiapan kerja lulusan. Sebagaimana diuraikan pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1. 1 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Nasional Berdasarkan Tingkat Pendidikan (2024)

No.	Jenjang Pendidikan	TPT (%)
1.	Tidak/Belum Pernah Sekolah/Belum Tamat & Tamat SD	2,32
2.	SMP	4,11
3.	SMA	7,05
4.	SMK	9,01
5.	Diploma I/II/III	4,83
6.	Universitas	5,25

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Di tingkat lokal, khususnya Kota Parepare, Sulawesi Selatan, tingkat pengangguran terbuka (TPT) secara umum menunjukkan kecenderungan menurun dalam periode 2020–2023. Namun demikian, tren tersebut belum sepenuhnya stabil, karena pada tahun 2023 TPT Kota Parepare tercatat sebesar 5,86 persen, meningkat sebesar 0,26 persen dibandingkan tahun sebelumnya (Profil Ketenagakerjaan Kota Parepare, 2024)

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dinamika ketenagakerjaan di Kota Parepare masih bersifat fluktuatif, sehingga kesiapan tenaga kerja dalam merespons kebutuhan dunia kerja menjadi aspek yang penting untuk dikaji lebih lanjut. Situasi ini memperkuat urgensi untuk menelaah secara lebih mendalam faktor-faktor yang

memengaruhi kesiapan kerja lulusan SMK sebagai bagian dari upaya mendukung transisi ke dunia kerja.

Kesiapan kerja memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan lulusan dalam memasuki dunia kerja. Menurut Jackson dan Tomlinson (2020) Kesiapan kerja (*work readiness*) merupakan atribut penting yang mendukung kemampuan lulusan untuk beradaptasi dan berfungsi secara efektif di lingkungan kerja. Senada dengan itu, Aufa dkk. (2024) menjelaskan bahwa kesiapan kerja berperan penting dalam memfasilitasi transisi individu dari dunia pendidikan ke dunia kerja dan menentukan efektivitas kinerja awal di tempat kerja. Pajares dan Usher (2021) menyatakan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola diri, menetapkan tujuan, serta menghadapi tantangan kerja secara adaptif.

Kesiapan kerja memberikan manfaat penting bagi lulusan karena memungkinkan mereka untuk memasuki dunia kerja dengan lebih siap dan kompeten. Jackson dan Tomlinson (2020) menegaskan bahwa kesiapan kerja (*work readiness*) mencakup kompetensi, sikap, dan sifat pribadi yang mendukung lulusan untuk bekerja secara efektif dan beradaptasi dengan peran profesional. Hal ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja tidak hanya sebatas penguasaan pengetahuan akademik, tetapi juga keterampilan teknis, sikap profesional, dan kepercayaan diri untuk menghadapi tuntutan kerja (Ghufron dan Risnawita, 2014).

Kesiapan kerja lulusan SMK tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang berperan penting adalah

pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) yang merupakan bagian dari kurikulum SMK. Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan tahun 2018 Program PKL memberi kesempatan bagi siswa untuk mengalami secara langsung situasi kerja nyata, berinteraksi dengan lingkungan industri, serta mengasah keterampilan sesuai kebutuhan dunia kerja. Praktik Kerja Lapangan (PKL) merupakan salah satu bentuk pembelajaran berbasis kerja (*work-based learning*) yang bertujuan memperkuat keterampilan siswa melalui pengalaman langsung di dunia industri. PKL penting dalam menumbuhkembangkan karakter dan budaya kerja yang profesional pada siswa (Permendikbud, 2020).

Penelitian oleh Rahman dan Amiruddin (2019) dilakukan pada siswa kelas XII SMK Negeri 3 Makassar dengan melibatkan 19 siswa sebagai responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif melalui penyebaran instrumen angket kepada siswa yang telah mengikuti Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan berada pada tahap akhir pendidikan sebelum memasuki dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pelaksanaan PKL berada pada kategori tinggi dengan persentase 53%, sementara tingkat kesiapan kerja siswa berada pada kategori cukup dengan persentase 37%. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pelaksanaan PKL dan kesiapan kerja siswa, meskipun tingkat kesiapan kerja belum sepenuhnya optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan masih adanya kesenjangan antara pelaksanaan pendidikan kejuruan dengan kesiapan aktual lulusan dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

Selain itu, faktor lain yang memengaruhi kesiapan kerja siswa selain PKL,

yakni variabel psikologis seperti efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengatur tindakan dan mencapai hasil yang diharapkan pada suatu tugas atau situasi (Bandura, 2012). Usher dan Schunk (2018) menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan salah satu prediktor terkuat dari motivasi dan kinerja manusia, karena memengaruhi bagaimana seseorang berpikir, merasakan, dan berperilaku. Pandangan ini diperkuat oleh Schunk dan DiBenedetto (2020) yang menyatakan bahwa efikasi diri berperan penting dalam mengarahkan motivasi, kemampuan menetapkan tujuan, serta ketekunan individu dalam menghadapi berbagai tantangan. Ramadhan dan Aulia (2023) menjelaskan bahwa, siswa yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri, lebih mampu mengelola tekanan, serta lebih siap untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja. Oleh karena itu, efikasi diri menjadi faktor psikologis yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan kesiapan kerja siswa SMK.

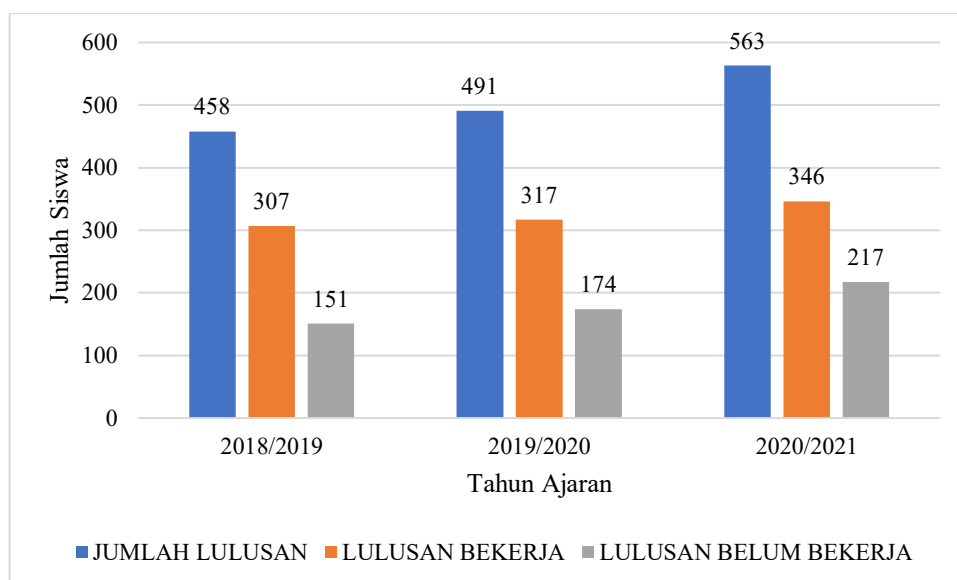
Penelitian oleh Andrianus (2020) dilakukan pada siswa kelas XII SMK X dengan melibatkan 91 siswa sebagai responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui penyebaran instrumen angket kepada siswa yang telah mengikuti Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan berada pada tahap akhir pendidikan sebelum memasuki dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara efikasi diri dan kesiapan kerja siswa SMK X. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri yang dimiliki siswa, maka semakin tinggi pula tingkat kesiapan kerja yang dimilikinya.

Hasil penelitian di atas mengindikasikan bahwa efikasi diri merupakan faktor psikologis yang berperan dalam membentuk kesiapan kerja siswa SMK. Oleh karena itu, kesiapan kerja siswa SMK tidak hanya dipengaruhi oleh aspek keterampilan teknis, tetapi juga oleh keyakinan siswa terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Namun demikian, temuan tersebut diperoleh pada konteks dan karakteristik sekolah tertentu, sehingga masih diperlukan kajian lanjutan untuk melihat konsistensi temuan pada konteks SMK yang berbeda.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini dilaksanakan di SMKN 2 Parepare, Sulawesi Selatan. Sekolah ini memiliki jumlah siswa kelas XII sebanyak 422 orang yang tersebar dalam sembilan program keahlian, antara lain Teknik Kendaraan Ringan (TKR), Teknik Sepeda Motor (TSM), Teknik Gambar Bangunan, Teknik Audio Video, Teknik Instalasi Tenaga Listrik, Teknik Pemesinan, Teknik Pengelasan, dan Multimedia. Seluruh siswa kelas XII ini diwajibkan mengikuti program PKL sesuai bidang keahliannya, yang telah dilaksanakan selama tiga bulan mulai bulan Agustus hingga November 2025.

Berdasarkan data Bursa Kerja Khusus (BKK) SMKN 2 Parepare tahun 2018–2021, jumlah lulusan menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun, yaitu sebanyak 458 siswa pada tahun ajaran 2018/2019, meningkat menjadi 491 siswa pada tahun ajaran 2019/2020, dan kembali meningkat menjadi 563 siswa pada tahun ajaran 2020/2021. Namun, peningkatan jumlah lulusan tersebut belum diikuti secara seimbang oleh jumlah lulusan yang terserap di dunia kerja. Data BKK menunjukkan bahwa jumlah lulusan yang bekerja masing-masing sebanyak 307

orang pada tahun ajaran 2018/2019, 317 orang pada tahun ajaran 2019/2020, dan 346 orang pada tahun ajaran 2020/2021. Dengan demikian, masih terdapat lulusan yang belum bekerja pada setiap tahun ajaran, sebagaimana disajikan pada Gambar 1.1. di bawah ini.



Gambar 1. 1 Diagram Jumlah Lulusan SMKN 2 Parepare Tahun 2018–2021

Berdasarkan kondisi tersebut, terlihat adanya kesenjangan antara peningkatan jumlah lulusan dengan tingkat penyerapan lulusan di dunia kerja, yang mengindikasikan perlunya kajian lebih lanjut terkait kesiapan kerja lulusan. Oleh karena itu, SMKN 2 Parepare menjadi objek yang relevan untuk diteliti, mengingat jumlah siswa yang besar serta keterlibatan siswa secara penuh dalam program Praktik Kerja Lapangan (PKL) sebagai bagian dari kurikulum. Selain itu, meskipun seluruh siswa telah mengikuti PKL sesuai dengan bidang keahlian masing-masing, belum dapat dipastikan sejauh mana pengalaman tersebut benar-benar berdampak pada peningkatan kesiapan kerja siswa. Disisi lain, faktor psikologis seperti efikasi diri masih relatif kurang mendapat perhatian, padahal faktor tersebut berpotensi

menjadi penentu penting dalam keberhasilan siswa kelas XII SMK 2 Parepare dalam menghadapi tuntutan dunia kerja.

Dengan mengkaji pengaruh PKL dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian literatur mengenai pendidikan kejuruan, khususnya yang terkait dengan kesiapan kerja lulusan SMK. Sementara secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah, guru pembimbing, maupun industri mitra dalam merancang strategi pembelajaran dan program pendampingan yang lebih efektif.

Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis “Pengaruh Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 2 Parepare, Sulawesi Selatan”.

1. 2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk memperoleh arah yang jelas dalam penelitian ini diperlukan perumusan masalah yang diteliti. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Praktik Kerja Lapangan (PKL) berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMKN 2 Parepare, Sulawesi Selatan?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMKN 2 Parepare, Sulawesi Selatan?
3. Apakah Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan efikasi diri secara simultan

berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMKN 2 Parerare, Sulawesi Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Praktik Kerja Lapangan (PKL) terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMKN 2 Parepare, Sulawesi Selatan.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMKN 2 Parepare, Sulawesi Selatan.
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Praktik Kerja Lapangan (PKL) dan efikasi diri secara simultan terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII SMKN 2 Pare Pare.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak yang terkait, antara lain sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis (Akademis)

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia dan pendidikan kejuruan, khususnya yang berkaitan dengan kesiapan kerja siswa. Pertama, hasil penelitian ini dapat memperkuat teori mengenai praktik kerja lapangan (PKL) sebagai bentuk pembelajaran berbasis kerja (*work-based learning*) yang mampu meningkatkan keterampilan dan kesiapan peserta didik memasuki dunia kerja.

Kedua, penelitian ini juga memperluas pemahaman terkait efikasi diri, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya, yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kepercayaan diri, serta kesiapan siswa menghadapi tuntutan pekerjaan. Ketiga, penelitian ini dapat memperkaya literatur tentang kesiapan kerja dengan menekankan bagaimana faktor eksternal berupa pengalaman PKL dan faktor internal berupa efikasi diri secara simultan memengaruhi kesiapan lulusan SMK untuk terjun ke dunia kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Sekolah (SMKN 2 Parepare)

Sebagai bahan evaluasi dan pengembangan kurikulum khususnya dalam pelaksanaan program praktik kerja lapangan (PKL) dan pembinaan efikasi diri siswa guna meningkatkan kesiapan kerja lulusan.

2. Bagi Guru BK dan Wali Kelas

Sebagai acuan dalam memberikan intervensi atau pembinaan psikologis yang mendukung peningkatan efikasi diri siswa.

3. Bagi Dunia Industri dan Dunia Kerja (DU/DI)

Sebagai pertimbangan dalam menyusun program magang atau PKL yang lebih efektif dalam mendukung transisi siswa dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Kebijakan yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar pertimbangan bagi sekolah, dunia usaha, dan dunia industri dalam merancang program praktik kerja lapangan (PKL) yang lebih efektif, menjadi pedoman dalam

pengembangan kompetensi siswa agar sesuai dengan kebutuhan kerja, sekaligus berfungsi sebagai bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan pendidikan kejuruan yang sudah ada, serta memberikan kontribusi akademis sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya mengenai kesiapan kerja siswa SMK.

1.4.4 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun secara sistematis agar memudahkan pembaca dan penguji dalam memahami alur dan isi penelitian secara keseluruhan. Sistematika penulisan penelitian skripsi ini terdiri dari beberapa bab dan sub-bab yang saling terkait, sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini memuat uraian mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta kegunaan penelitian yang terdiri atas kegunaan teoritis, praktis, dan kebijakan. Pada bagian akhir juga disajikan sistematika penulisan sebagai gambaran keseluruhan isi skripsi.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi kajian teori dan konsep yang relevan dengan penelitian, meliputi manajemen sumber daya manusia (MSDM), praktik kerja lapangan (PKL), efikasi diri, dan kesiapan kerja. Selain itu, bab ini juga menyajikan tinjauan empiris dari penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung penyusunan kerangka konseptual.

BAB III Kerangka Konseptual

Bab ini menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian, yaitu pengaruh praktik kerja lapangan terhadap kesiapan kerja, pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan kerja, serta pengaruh keduanya secara simultan. Bab ini juga menyajikan kerangka

pemikiran penelitian dan perumusan hipotesis yang diajukan.

BAB IV Metode Penelitian

Bab ini menguraikan metode yang digunakan dalam penelitian, mencakup jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik sampling, teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

BAB V Pembahasan Dan Hasil Penelitian

Bab ini berisi penjelasan tentang gambaran umum perusahaan, karakteristik responden, deskripsi variabel, hasil uji instrumen penelitian, hasil uji validitas dan reabilitas, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan pembahasan.

BAB VI Kesimpulan dan Saran

Merupakan bab akhir dari keseluruhan penelitian. Bab ini membahas kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan saran serta keterbatasan yang dapat dipertimbangkan terhadap penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis dan Konsep

Landasan teori dalam penelitian ini mencakup sejumlah konsep utama yang berkaitan langsung dengan fokus kajian. Teori-teori yang dibahas meliputi konsep manajemen sumber daya manusia, praktik kerja lapangan (PKL), efikasi diri, serta kesiapan kerja. Pembahasan teori ini bertujuan memberikan kerangka berpikir yang sistematis dalam menganalisis hubungan antarvariabel penelitian. Referensi yang digunakan bersumber dari buku teks, jurnal nasional maupun internasional, artikel ilmiah, serta dokumen resmi yang relevan.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengelola hubungan kerja serta peran tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, pegawai, maupun masyarakat. Di dalamnya, MSDM berfungsi mengatur proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengawasan terhadap tenaga kerja untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu.

Armstrong dan Stephen (2020) menjelaskan bahwa MSDM adalah pendekatan strategis dalam mengelola aset manusia melalui proses perekrutan, pengembangan, motivasi, dan retensi tenaga kerja agar sejalan dengan strategi

jangka panjang organisasi. Dengan demikian, peran MSDM tidak lagi terbatas pada fungsi administratif, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam membangun keunggulan bersaing berbasis kualitas manusia.

Senada dengan itu, Dessler (2020) mendefinisikan MSDM sebagai seperangkat kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja, mulai dari perekrutan, seleksi, pelatihan, penilaian, hingga pemberian kompensasi serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan adil. Dengan pandangan ini, MSDM diposisikan sebagai sistem yang menyeluruh dan terintegrasi, bukan sekadar fungsi personalia.

Rivai (2019) menambahkan bahwa esensi MSDM terletak pada bagaimana organisasi mampu mengoptimalkan potensi setiap individu, sekaligus memenuhi kebutuhan karyawan baik secara material maupun psikologis. Apabila hal ini tercapai, maka tercipta suasana kerja yang harmonis, motivasi meningkat, dan kinerja organisasi dapat berkembang secara optimal.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan fungsi strategis dalam organisasi yang tidak hanya berorientasi pada administrasi tenaga kerja, melainkan pada upaya menyeluruh untuk mengembangkan potensi manusia. Fungsi MSDM mencakup perekrutan, pengembangan, pemberian penghargaan, serta pemeliharaan hubungan kerja yang sehat, sehingga mampu menciptakan SDM yang produktif, kompetitif, dan adaptif terhadap kebutuhan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah memastikan bahwa

organisasi mampu memperoleh, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Dessler (2020) tujuan MSDM tidak hanya sebatas mengisi posisi kerja, tetapi juga menciptakan tenaga kerja yang produktif, memiliki kepuasan kerja, serta selaras dengan strategi organisasi. Dengan demikian, MSDM berfungsi ganda, yaitu memenuhi kebutuhan organisasi sekaligus memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Menurut Hasibuan (2019) ruang lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemberhentian tenaga kerja. Selain itu, Nugroho (2022) mengatakan bahwa ruang lingkup MSDM juga mencakup pengaturan hubungan industrial, manajemen kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengembangan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa MSDM bukan hanya mengelola tenaga kerja dari sisi administratif, tetapi juga mencakup dimensi strategis yang menentukan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Dengan tujuan dan ruang lingkup tersebut, MSDM berperan tidak hanya sebagai fungsi operasional, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi melalui pengelolaan manusia yang efektif dan berkelanjutan.

2.1.1.3 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki berbagai fungsi utama yang saling berkaitan dalam mengelola individu agar dapat berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dessler (2020) menjelaskan bahwa fungsi-

fungsi MSDM dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Menentukan kebutuhan tenaga kerja yang tepat jumlah dan kualitasnya untuk mendukung tujuan organisasi.
2. Melakukan proses penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Meliputi pelatihan, pengembangan karir, dan peningkatan kompetensi karyawan agar mampu berkontribusi maksimal.
4. Menyusun sistem pemberian imbalan yang adil dan kompetitif untuk memotivasi karyawan.
5. Mengharmonisasikan hubungan antara karyawan dan organisasi agar tercipta kerja sama yang baik.
6. Menjaga kesejahteraan, kesehatan, dan kepuasan kerja karyawan agar tetap produktif dan loyal.
7. Melakukan pengawasan dan penegakan aturan agar karyawan menjalankan tugas sesuai standar dan kebijakan organisasi.

Dengan demikian, fungsi-fungsi MSDM tidak hanya sekadar administratif, melainkan juga strategis karena berkontribusi langsung pada efektivitas organisasi. Dalam konteks pendidikan kejuruan, penerapan fungsi MSDM juga relevan untuk mengelola sumber daya manusia yang berorientasi pada keterampilan praktis, peningkatan kompetensi, serta penyesuaian dengan kebutuhan industri.

2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2020) tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui

pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Tujuan MSDM dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kinerja Organisasi

MSDM bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang kompeten dan termotivasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Hal ini dicapai melalui proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan evaluasi yang tepat.

2. Mengembangkan Potensi Karyawan

MSDM berfokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan, yang memungkinkan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan dalam lingkungan kerja.

3. Menciptakan Kepuasan dan Motivasi Kerja

MSDM bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan motivasi karyawan, melalui pemberian kompensasi yang adil, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan untuk pengembangan karier.

4. Menjamin Keadilan dan Kepatuhan

MSDM memastikan bahwa kebijakan dan praktik yang diterapkan dalam organisasi mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menjamin perlakuan yang adil dan setara bagi semua karyawan.

5. Mendukung Adaptasi Organisasi terhadap Perubahan

Dengan mengelola SDM secara strategis, organisasi dapat lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan internal maupun eksternal, seperti perkembangan teknologi, dinamika pasar, dan perubahan regulasi.

2.1.2 Praktik Kerja Lapangan

2.1.2.1 Definisi Praktik Kerja Lapangan

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2020 tentang Praktik Kerja Lapangan bagi Peserta Didik, Praktik Kerja Lapangan (PKL) merupakan bentuk kegiatan pembelajaran bagi peserta didik yang berasal dari SMK/MAK, SMALB, maupun lembaga kursus pelatihan yang dilakukan melalui pelaksanaan kerja secara langsung di dunia kerja dalam kurun waktu tertentu. PKL sebagai kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan di luar lingkungan sekolah dalam kurun waktu tertentu, di mana peserta didik memperoleh pengalaman kerja secara langsung sesuai dengan kompetensi keahliannya.

Menurut Moqaddam (2023) PKL dapat dipahami sebagai proses pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) yang memungkinkan siswa mengembangkan keterampilan teknis, kemampuan manajerial, serta sikap profesional yang dibutuhkan di dunia kerja. Sementara itu, Saryadi dkk (2024) menegaskan bahwa PKL bukan sekadar kegiatan pelatihan, melainkan juga bentuk implementasi kurikulum yang berorientasi pada link and match antara lembaga pendidikan dengan kebutuhan industri.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa praktik kerja lapangan adalah suatu bentuk penyelenggaraan Pendidikan keahlian, dimana siswa yang telah menempuh pendidikan secara teori di sekolah kemudian melakukan pelatihan di dunia kerja. Pada dunia kerja, siswa belajar bagaimana kondisi dunia kerja yang sesungguhnya. Pada pelatihan ini siswa diharapkan dapat

beradaptasi dengan lingkungan dunia kerja, sehingga bisa merasakan bagaimana rasanya bekerja yang sebenarnya.

2.1.2.2 Tujuan Praktik Kerja Lapangan

Tujuan PKL pada dasarnya tidak hanya sekadar memberikan pengalaman kerja, melainkan juga mempersiapkan peserta didik agar mampu menghadapi tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif menurut Pedoman Praktik Kerja Lapangan (PKL) tahun 2018, terdapat beberapa tujuan utama dari PKL antara lain:

1. Memberikan kesempatan kepada siswa untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dipelajari di sekolah dalam konteks nyata di dunia kerja.
2. Mengembangkan sikap dan budaya kerja profesional, seperti disiplin, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, komunikasi efektif, serta etos kerja.
3. Memperkuat hubungan kemitraan antara sekolah dan dunia usaha atau dunia industri sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu pendidikan SMK.
4. Membantu siswa memahami standar kerja, prosedur operasional, serta budaya organisasi di institusi tempat mereka melaksanakan PKL.

Eliyani (2018) menjelaskan bahwa PKL memberikan pengalaman kerja nyata yang memungkinkan siswa menerapkan kompetensi keahlian serta mengembangkan sikap profesional di lingkungan industri. Melalui PKL, siswa mendapatkan kesempatan untuk memahami tuntutan kerja, membangun etos kerja, serta menumbuhkan rasa percaya diri terhadap kemampuan yang telah dipelajari di sekolah. Selain itu, Zainuddin dan Rijal (2022) menunjukkan bahwa PKL dan

pengalaman praktik industri berkontribusi pada peningkatan kompetensi kerja serta kesiapan kerja melalui penguatan *self-efficacy*.

Dengan demikian, PKL bertujuan sebagai sarana pembelajaran yang memadukan aspek teknis, mental, dan profesional untuk mempersiapkan siswa menghadapi tuntutan dunia kerja.

2.1.2.3 Manfaat Praktik Kerja Lapangan

Praktik Kerja Lapangan (PKL) merupakan salah satu bentuk kegiatan pembelajaran yang memadukan teori dengan pengalaman nyata di dunia kerja. Menurut Hamalik (2019) menjelaskan bahwa praktik kerja lapangan memiliki kedudukan penting sebagai bagian integral dari program pelatihan, karena di dalamnya terkandung berbagai manfaat yang mendukung proses pembentukan kesiapan kerja siswa. Manfaat Praktik Kerja lapangan sebagai berikut:

1. PKL dapat menjembatani antara pengetahuan teoretis yang diperoleh di sekolah dengan penerapannya dalam situasi kerja nyata. Melalui pengalaman langsung di dunia industri, siswa dapat memahami bagaimana konsep yang dipelajari diterapkan secara praktis. Hal ini menjadikan pembelajaran lebih kontekstual, aplikatif, dan bermakna.
2. PKL dapat membantu siswa menguasai standar kerja, prosedur operasional, serta etika profesi yang berlaku di dunia industri. Dengan bekerja di bawah bimbingan tenaga profesional, siswa belajar menyesuaikan diri terhadap tuntutan kualitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja, sehingga kompetensi profesional mereka meningkat secara signifikan.

3. Kegiatan PKL menumbuhkan sikap disiplin, ketekunan, kemandirian, serta rasa tanggung jawab terhadap tugas. Interaksi langsung dengan lingkungan kerja mendorong siswa memahami pentingnya etos kerja, kejujuran, dan kerja sama tim sebagai nilai-nilai utama dalam dunia profesional.
4. PKL membuat siswa lebih memahami relevansi antara pelajaran di sekolah dan kebutuhan nyata dunia kerja. Kesadaran akan manfaat praktis dari ilmu yang dipelajari memotivasi siswa untuk belajar lebih giat, berinovasi, dan mengembangkan diri agar siap menghadapi tantangan karier di masa depan.
5. Melalui pengalaman kerja langsung, siswa belajar berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan lingkungan organisasi secara profesional. Hal ini mengembangkan kemampuan adaptasi sosial, komunikasi, dan penyesuaian diri terhadap budaya kerja, yang semuanya merupakan modal penting dalam kesiapan memasuki dunia kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manfaat praktik kerja lapangan tidak hanya berfokus pada aspek keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pengembangan sikap profesional, peningkatan kepercayaan diri, serta kesiapan siswa untuk memasuki dunia usaha dan dunia industri. Dengan kata lain, PKL menjadi sarana strategis dalam memperkuat kompetensi siswa agar siap bersaing di dunia kerja.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Praktik Kerja Lapangan

Menurut Panduan Praktik Kerja Lapangan (PKL) Edisi Revisi Tahun 2024, pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL) dipengaruhi oleh beberapa faktor

penting yang menentukan keberhasilan siswa dalam menjalani kegiatan praktik di dunia industri. Faktor-faktor tersebut meliputi:

1. Kesiapan Sekolah

Sekolah memiliki peran utama dalam merencanakan dan mengelola pelaksanaan PKL. Kesiapan sekolah mencakup penyusunan program yang jelas, pembekalan kepada peserta didik, serta koordinasi dengan dunia industri. Semakin matang persiapan yang dilakukan sekolah, semakin efektif pelaksanaan PKL.

2. Kerja Sama dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI)

DUDI berperan menyediakan tempat praktik, pembimbing lapangan, serta lingkungan kerja yang relevan dengan kompetensi siswa. Kualitas dan komitmen mitra industri sangat mempengaruhi pengalaman praktik yang diterima peserta didik.

3. Kesiapan Peserta Didik

PKL juga bergantung pada kesiapan siswa, baik dari segi keterampilan dasar, motivasi, disiplin, maupun kemampuan beradaptasi dengan budaya kerja. Siswa yang memiliki kesiapan mental dan kompetensi awal yang baik akan lebih mudah menjalani tugas-tugas praktik.

4. Kompetensi Guru Pembimbing

Guru pembimbing bertanggung jawab melakukan monitoring, memberikan arahan, serta menjembatani komunikasi antara sekolah dan industri. Guru yang kompeten diharapkan mampu mengawasi perkembangan siswa dan menyelesaikan kendala selama pelaksanaan praktik.

5. Ketersediaan Sarana dan Prasarana

Fasilitas yang memadai, baik di sekolah maupun di industri, sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan PKL. Peralatan, lingkungan kerja, dan pendukung teknis yang sesuai standar dapat membantu siswa menguasai keterampilan sesuai kompetensi yang dituntut dunia kerja.

6. Lingkungan Kerja di Industri

Budaya kerja, prosedur operasional, sistem pembimbingan, dan iklim organisasi di tempat praktik dapat mempengaruhi hasil PKL. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan siswa dan mendukung pembelajaran keterampilan secara optimal.

2.1.2.5 Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan

Praktik Kerja Lapangan merupakan kegiatan pembelajaran berbasis pengalaman yang menempatkan peserta didik di dunia usaha atau dunia industri untuk mengembangkan kompetensi kejuruan secara langsung di lingkungan kerja. Berdasarkan Pedoman Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL) tahun 2018, kegiatan PKL diselenggarakan melalui beberapa langkah yang mencakup perencanaan, pembekalan siswa, pelaksanaan di industri, supervisi oleh pembimbing, serta evaluasi hasil praktik. Pada tahap awal, sekolah menyusun kerja sama dengan berbagai mitra industri, menentukan durasi PKL, sekaligus menetapkan kompetensi apa saja yang akan dilatihkan. Siswa kemudian diberikan pengarahan mengenai etika kerja, keselamatan kerja, serta gambaran tugas yang akan mereka hadapi selama menjalani program (Kemendikbud, 2018).

Pelaksanaan PKL dilakukan oleh peserta didik pada jenjang kelas XI atau XII sesuai ketetapan sekolah dan kurikulum yang berlaku, sebagaimana diatur

dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2018 tentang Standar Nasional Pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan/Madrasah Aliyah Kejuruan (2018), selama pelaksanaan PKL peserta didik ditempatkan pada dunia usaha, dunia industri, lembaga pemerintah, atau institusi profesional lainnya yang relevan dengan bidang keahlian yang dipelajari. Penentuan lokasi dan mitra PKL tidak ditetapkan secara nasional, melainkan disesuaikan dengan karakteristik daerah, ketersediaan industri, serta kesesuaian dengan kompetensi keahlian peserta didik. Oleh karena itu, sekolah memiliki peran strategis dalam memilih tempat PKL yang memiliki fasilitas memadai serta mampu menyediakan pembimbing dari pihak industri guna mendukung pencapaian kompetensi peserta didik (Permendikbud No. 34 Tahun 2018).

Pada saat siswa menjalani praktik, mereka terlibat langsung dalam aktivitas kerja yang mencerminkan tugas dan tanggung jawab di dunia profesional. Proses ini tidak hanya melatih keterampilan teknis, tetapi juga menumbuhkan sikap kerja seperti kedisiplinan, komunikasi, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama. Selama program berlangsung, pembimbing industri serta guru dari sekolah melakukan monitoring dan memberikan umpan balik berkala. Setelah PKL selesai, sekolah melakukan penilaian melalui laporan praktik, presentasi, serta evaluasi kompetensi yang telah dicapai siswa. Pelaksanaan PKL yang terstruktur dan terkoordinasi diharapkan dapat memperkuat kesiapan kerja dan memberikan pengalaman nyata bagi peserta didik dalam memahami tuntutan dunia kerja (Kemendikbud, 2018).

2.1.2.6 Indikator Praktik Kerja Lapangan

Untuk mengetahui sejauh mana tujuan PKL tercapai, diperlukan indikator yang dapat dijadikan ukuran keberhasilan. Menurut Panduan Praktik Kerja Lapangan (PKL) Edisi Revisi Tahun 2024, maka indikator keberhasilan PKL dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

1. Kompetensi Teknis

Indikator ini menilai kemampuan peserta didik dalam menjalankan tugas sesuai bidang keahlian, seperti mengoperasikan alat, mengikuti prosedur kerja, dan menerapkan standar operasional yang berlaku di perusahaan. Penguasaan keterampilan teknis menunjukkan kesiapan siswa bekerja pada lingkungan industri sesungguhnya.

2. Sikap dan Etos Kerja

Aspek ini mencakup kedisiplinan, tanggung jawab, kemampuan bekerja sama, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. Sikap dan etika kerja yang baik merupakan cerminan kesiapan profesional siswa.

3. Kemampuan Beradaptasi di Lingkungan Industri

Peserta didik dinilai dari kemampuannya menyesuaikan diri dengan budaya kerja perusahaan, berkomunikasi secara efektif, menerima instruksi, serta menanggapi perubahan pekerjaan. Adaptasi yang baik memperlihatkan kemampuan siswa menghadapi dinamika dunia kerja.

4. Kualitas dan Produktivitas Kerja

Indikator ini mencakup ketepatan waktu penyelesaian tugas, akurasi dan ketelitian hasil kerja, serta konsistensi siswa dalam memenuhi standar industri.

Produktivitas yang baik menunjukkan bahwa siswa dapat memberikan kontribusi nyata bagi perusahaan selama PKL.

5. Penyusunan Laporan dan Evaluasi

Setelah menyelesaikan PKL, peserta didik wajib menyusun laporan secara sistematis sesuai ketentuan sekolah. Kualitas laporan, kelengkapan dokumentasi, serta hasil evaluasi dari pembimbing industri dan sekolah menjadi bagian dari indikator keberhasilan PKL.

2.1.3 Efikasi Diri

2.1.3.1 Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan salah satu konstruksi utama dalam teori kognitif sosial. Menurut Bandura (2012), efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai hasil tertentu. Dalam pembahasan lebih lanjut, Bandura (2012), menegaskan bahwa efikasi diri memengaruhi cara individu memilih aktivitas, besaran usaha yang diberikan, ketekunan menghadapi hambatan, hingga kemampuan untuk pulih dari kegagalan.

Menurut Schunk dan DiBenedetto (2020), menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kapasitas dirinya untuk belajar, melakukan tugas tertentu, serta mencapai kinerja yang diharapkan. Efikasi diri mempengaruhi bagaimana seseorang memotivasi diri, menetapkan tujuan, mempertahankan usaha, serta merespons hambatan yang muncul selama proses pencapaian tujuan. Usher dan Pajares (2016), menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk berhasil melakukan tindakan

yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu dalam konteks tugas yang spesifik. Efikasi diri berperan penting dalam mengarahkan motivasi, pilihan tindakan, ketekunan, serta kemampuan seseorang untuk mengelola hambatan ketika menghadapi tugas yang menantang.

Dengan demikian, efikasi diri tidak sekadar mencerminkan kemampuan aktual, tetapi lebih menekankan pada keyakinan pribadi tentang efektivitas penggunaan kemampuan tersebut dalam situasi nyata. Seseorang dengan efikasi diri kuat cenderung memilih tugas yang menantang, bekerja lebih giat, dan kembali mencoba setelah kegagalan, sementara yang efikasi dirinya lemah sering menghindari tugas sulit atau cepat menyerah.

Berdasarkan beberapa pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan individu terhadap kapasitasnya untuk melaksanakan tugas dan mengatasi hambatan demi mencapai tujuan. Keyakinan ini memengaruhi sikap, pilihan tindakan, intensitas usaha, serta ketahanan menghadapi tekanan, sehingga menjadi salah satu faktor kunci dalam proses pembelajaran dan persiapan memasuki dunia kerja.

2.1.3.2 Tujuan Efikasi Diri

Efikasi diri memiliki peran penting dalam proses belajar karena keyakinan individu terhadap kemampuannya dapat memengaruhi cara mereka menghadapi tugas akademik. Adapun tujuan efikasi diri menurut Schunk dan DiBenedetto (2020), antara lain:

1. Meningkatkan keterlibatan dalam tugas

Efikasi diri bertujuan mendorong siswa untuk terlibat aktif dalam kegiatan belajar, menunjukkan usaha, dan berpartisipasi secara konsisten.

2. Meningkatkan penggunaan strategi belajar dan regulasi diri

Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung menggunakan strategi belajar yang lebih efektif, mengatur waktu, memonitor kemajuan, dan mengendalikan perilaku belajar secara mandiri.

3. Mendorong ketekunan dalam menghadapi hambatan

Efikasi diri membantu individu tetap bertahan saat menghadapi kesulitan, sehingga mereka lebih mampu mengatasi tantangan dan tidak mudah menyerah.

4. Meningkatkan motivasi dan tujuan akademik

Keyakinan terhadap kemampuan diri mendorong individu untuk menetapkan tujuan yang lebih tinggi serta termotivasi untuk mencapainya.

5. Mendorong pencapaian hasil belajar yang optimal

Efikasi diri berkaitan langsung dengan hasil belajar karena individu dengan keyakinan diri yang kuat cenderung menunjukkan performa lebih baik dalam tugas akademik.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efikasi Diri

Efikasi diri tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang membentuk keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya. Beberapa sumber utama yang berperan dalam pembentukan efikasi diri, antara lain:

1. Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*), yakni pengalaman langsung seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas. Keberhasilan yang pernah diraih

dapat meningkatkan keyakinan diri bahwa ia mampu menghadapi tantangan serupa di kemudian hari. Sebaliknya, kegagalan berulang dapat menurunkan rasa percaya diri dan membuat individu meragukan kemampuannya (Schunk dan DiBenedetto, 2020)

2. Pengalaman vikarius (*vicarious experience*), yang diperoleh melalui pengamatan terhadap orang lain. Ketika seseorang melihat orang lain yang memiliki kemampuan setara berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan, maka hal itu dapat meningkatkan keyakinan bahwa dirinya juga mampu melakukan hal yang sama. Mekanisme ini banyak ditemukan dalam proses pembelajaran di kelas maupun praktik lapangan, di mana siswa belajar melalui contoh yang ditunjukkan guru, instruktur, atau rekan sebaya (Usher dan Pajares, 2016)
3. Persuasi verbal (*verbal persuasion*), berupa dorongan atau motivasi yang diberikan orang lain, baik berupa nasihat, arahan, maupun bentuk dukungan lainnya. Kata-kata yang positif dapat menumbuhkan keyakinan pada diri individu untuk berusaha lebih keras, sementara kritik yang menjatuhkan justru dapat melemahkan efikasi diri (Bandura, 2012).
4. Kondisi fisiologis dan emosional (*physiological and emotional states*). Saat seseorang merasa tenang, sehat, dan berada dalam keadaan emosional yang stabil, keyakinannya dalam menghadapi tantangan akan lebih tinggi. Sebaliknya, rasa cemas, lelah, atau stres sering kali membuat individu meragukan kemampuannya meskipun ia memiliki kompetensi yang cukup (Schunk dan DiBenedetto, 2020).

Ghufron dan Risnawita (2014) juga mengatakan bahwa pembentukan efikasi diri pada siswa dipengaruhi oleh pengalaman belajar, pengaruh lingkungan sosial, serta kondisi psikologis individu. Dengan memahami faktor-faktor ini, pendidik maupun lembaga pendidikan dapat merancang strategi yang tepat untuk memperkuat efikasi diri peserta didik, misalnya dengan memberikan pengalaman belajar yang bermakna, menghadirkan role model yang positif, memberi dukungan motivasional, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

2.1.3.4 Manfaat Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Sahin dkk (2024), manfaat efikasi diri antara lain:

1. Meningkatkan motivasi belajar

Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih termotivasi untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas karena percaya pada kemampuan diri sendiri.

2. Memperkuat ketahanan terhadap kegagalan

Keyakinan terhadap kemampuan diri membuat individu lebih tahan terhadap kesulitan dan mampu bangkit setelah mengalami kegagalan.

3. Meningkatkan kinerja akademik

Efikasi diri yang tinggi mendorong siswa untuk lebih berusaha dan menggunakan strategi belajar yang efektif sehingga kinerja akademik meningkat.

4. Meningkatkan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah

Individu dengan efikasi diri tinggi lebih percaya diri dalam membuat keputusan dan menghadapi masalah secara lebih kreatif dan efektif.

5. Mendorong partisipasi aktif dalam kegiatan belajar

Efikasi diri mendorong keterlibatan aktif dalam pembelajaran, seperti bertanya, berdiskusi, dan mencari sumber belajar tambahan.

2.1.3.5 Indikator Efikasi Diri

Efikasi diri tidak hanya mencerminkan persepsi terhadap kemampuan, tetapi juga memengaruhi perilaku nyata individu dalam konteks akademik maupun profesional. Menurut Bastiaan (2020), indikator efikasi diri dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Keyakinan dalam menyelesaikan tugas

Menggambarkan sejauh mana individu yakin mampu menyelesaikan tugas tertentu dengan sukses. Tingkat keyakinan ini menjadi dasar bagi seseorang untuk mengambil inisiatif dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang menantang.

2. Ketekunan dan usaha

Menunjukkan kesiapan individu untuk berusaha secara maksimal serta bertahan dalam menghadapi kesulitan atau kegagalan. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung tidak mudah menyerah dan terus mencoba sampai berhasil.

3. Kemampuan mengatur strategi

Merujuk pada kemampuan individu memilih strategi atau metode yang tepat untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas. Hal ini mencerminkan aspek

kognitif dalam efikasi diri, yaitu bagaimana seseorang merencanakan, mengorganisir, dan menyesuaikan langkah-langkah tindakan untuk mencapai hasil optimal.

4. Percaya diri dalam mengambil keputusan

Merujuk pada keyakinan individu dalam menentukan pilihan dan mengambil keputusan yang berkaitan dengan penyelesaian tugas atau pekerjaan, tanpa ragu dan dengan penuh tanggung jawab.

5. Kontrol terhadap hasil

Menekankan keyakinan individu bahwa keberhasilan yang dicapai lebih banyak bergantung pada usaha dan kemampuan diri sendiri dibandingkan faktor eksternal. Aspek ini terkait dengan motivasi internal dan persepsi tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan.

Indikator ini secara simultan mencerminkan dimensi kognitif, motivasional, dan perilaku, yang saling terkait dalam menentukan kemampuan individu untuk menghadapi tantangan dan mencapai keberhasilan. Dengan memahami indikator-indikator ini, peneliti dapat menilai sejauh mana efikasi diri memengaruhi kesiapan dan keberhasilan individu dalam konteks akademik atau profesional.

2.1.4 Kesiapan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan kondisi psikologis dan keterampilan yang menunjukkan sejauh mana seseorang telah siap untuk memasuki dunia kerja dan menjalankan tugas secara efektif. Kesiapan ini mencakup aspek pengetahuan,

keterampilan, sikap, serta kematangan emosional dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Jalal (2023) menekankan bahwa kesiapan kerja (*work readiness*) mencakup penguasaan kompetensi teknis, keterampilan interpersonal, dan sikap profesional, sehingga individu dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan dunia kerja. Jackson dan Tomlinson (2020) menjelaskan bahwa kesiapan kerja (*work readiness*) mencakup penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang memungkinkan individu untuk beradaptasi terhadap perubahan, menunjukkan inisiatif, serta mengelola diri secara efektif dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Dengan demikian, kesiapan kerja tidak hanya menekankan kapasitas fisik dan mental, tetapi juga kesiapan psikologis, kompetensi teknis, dan keterampilan sosial yang memungkinkan individu menghadapi tantangan serta memenuhi standar profesional di dunia industri. Hamalik (2019) menjelaskan bahwa kesiapan kerja merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara optimal.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kondisi menyeluruh yang mencerminkan kemampuan individu, baik secara kognitif, afektif, maupun psikomotorik, untuk menyesuaikan diri dan berpartisipasi secara produktif di dunia kerja. Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kemampuan individu untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja, termasuk penguasaan keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, sikap profesional, serta kemampuan adaptasi. Faktor ini

menjadi kunci dalam menentukan kesuksesan individu di dunia kerja serta efektivitas pendidikan kejuruan dalam menyiapkan lulusan yang siap pakai.

2.1.4.2 Ciri-Ciri Individu yang memiliki Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan kondisi menyeluruh yang mencerminkan sejauh mana seseorang memiliki kemampuan, sikap, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk memasuki dunia kerja. Menurut Jackson dan Chapman (2012) individu yang siap menghadapi dunia kerja memiliki beberapa ciri utama:

1. Menguasai Keterampilan Teknis

Individu mampu menerapkan teori ke praktik kerja dan memiliki kompetensi teknis sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

2. Keterampilan Interpersonal

Individu mampu berkomunikasi efektif, bekerja sama dalam tim, dan membangun hubungan profesional dengan rekan kerja maupun atasan.

3. Sikap Profesional dan Tanggung Jawab

Individu menunjukkan disiplin, etos kerja yang tinggi, ketepatan waktu, kejujuran, serta dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas.

4. Kemampuan Beradaptasi

Individu mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja dan tetap produktif di bawah tekanan atau kondisi baru.

5. Motivasi dan Ketekunan

Individu memiliki motivasi untuk belajar dan berkembang, serta persistensi dalam menyelesaikan pekerjaan meski menghadapi hambatan.

6. Berpikir Kritis dan Pemecahan Masalah

Individu mampu menganalisis situasi, membuat Keputusan tepat, dan menemukan solusi terhadap masalah yang muncul.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja (*work readiness*) tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan kemampuan, sikap, pengalaman, dan motivasi individu. Beberapa faktor utama yang memengaruhi kesiapan kerja menurut Jackson dan Chapman (2012), antara lain:

1. Keterampilan Akademik

Tingkat pengetahuan dan kemampuan akademik seseorang menentukan seberapa siap individu untuk memahami dan melaksanakan tugas-tugas profesional. Keterampilan akademik yang kuat mempermudah adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan.

2. Keterampilan Pribadi (*Personal Skills*)

Meliputi kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan manajemen waktu. Keterampilan pribadi ini penting untuk membangun hubungan kerja yang efektif dan menghadapi dinamika lingkungan kerja.

3. Pengalaman Kerja atau Praktik Lapangan

Pengalaman langsung dalam dunia kerja, magang, atau praktik lapangan memberikan pemahaman nyata mengenai tuntutan pekerjaan, meningkatkan adaptabilitas, dan memperkuat kesiapan individu untuk memasuki karier profesional.

4. Sikap dan Nilai Kerja (*Work Attitudes and Values*)

Termasuk motivasi, etika kerja, disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas. Sikap yang positif membantu individu tetap produktif, proaktif, dan mampu menghadapi tantangan pekerjaan.

5. Kesiapan Mental dan Emosional

Kemampuan mengelola stres, mempertahankan motivasi, serta menghadapi perubahan dan tekanan pekerjaan secara efektif. Individu yang siap secara mental cenderung lebih stabil dan berdaya saing di lingkungan kerja.

2.1.4.4 Pentingnya Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan aspek krusial bagi individu yang akan memasuki dunia profesional. Tingkat kesiapan kerja yang baik memengaruhi kemampuan seseorang untuk beradaptasi, bekerja secara efektif, dan berkontribusi secara produktif dalam lingkungan kerja. Menurut Aufa dkk (2024), kesiapan kerja penting karena beberapa alasan berikut:

1. Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja

Individu yang siap bekerja cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan berkualitas, sehingga memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

2. Mempermudah Adaptasi di Lingkungan Kerja

Kesiapan kerja membantu individu menyesuaikan diri dengan aturan, budaya, dan dinamika organisasi, sehingga proses transisi dari pendidikan ke pekerjaan menjadi lebih lancar.

3. Meningkatkan Kepercayaan Diri dan Profesionalisme

Individu yang siap secara kompetensi, sikap, dan mental memiliki rasa percaya

diri yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan menunjukkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas.

4. Mengurangi Risiko Kegagalan atau Kesalahan

Kesiapan kerja yang baik membantu individu memahami tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan atau performa yang rendah.

5. Mendukung Pengembangan Karier Jangka Panjang

Individu yang memiliki kesiapan kerja tinggi cenderung lebih cepat berkembang, memperoleh peluang promosi, dan membangun karier yang berkelanjutan dalam jangka panjang.

2.1.4.5 Indikator Kesiapan Kerja

Caballero dan Walker (2010) menyatakan bahwa kesiapan kerja (*work readiness*) merupakan konstruk multidimensi yang mencerminkan kesiapan individu untuk memasuki dan beradaptasi dengan dunia kerja. Dalam konteks siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga oleh sikap, pemahaman terhadap lingkungan kerja, serta kemampuan berinteraksi secara sosial.

Berdasarkan konsep kesiapan kerja yang dikemukakan oleh Caballero dan Walker (2010), indikator kesiapan kerja siswa SMK dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Karakteristik Personal (*Personal Characteristics*)

Karakteristik personal menggambarkan sikap dan perilaku individu dalam menghadapi tuntutan dunia kerja, seperti kedewasaan, tanggung jawab, disiplin,

serta kemampuan mengendalikan emosi.

2. Pemahaman Organisasi (*Organizational Acumen*)

Pemahaman organisasi berkaitan dengan kemampuan individu dalam memahami aturan, budaya kerja, dan sistem yang berlaku di tempat kerja. Indikator ini mencerminkan kesiapan siswa untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan industri, mematuhi prosedur kerja, serta menjalankan peran sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

3. Kompetensi Kerja (*Work Competence*)

Kompetensi kerja merujuk pada kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini meliputi penguasaan keterampilan teknis, ketepatan dan kualitas hasil kerja, serta kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu.

4. Kecerdasan Sosial (*Social Intelligence*)

Kecerdasan sosial menggambarkan kemampuan individu dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan orang lain di lingkungan kerja. Indikator ini mencakup kemampuan komunikasi, kerja sama tim, serta sikap saling menghargai yang mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis.

2.2 Tinjauan Empirik

Tabel 2. 1 Tinjauan Empirik

No.	Nama/Tahun /Judul	Metodologi	Hasil Penelitian
1.	Supriyanto dkk., (2022) “The Influence of Internship Experience and Work Motivation on Work Readiness in Vocational Students: PLS-SEM Analysis”	Variabel Independen: <i>Internship Experience</i> (X1) <i>Work Motivation</i> (X2) Variabel Dependen (Y): <i>Work Readiness</i> Sampel: 94 siswa kelas XI Teknik Otomotif di 5 SMK di Yogyakarta (<i>Random sampling</i>) Metode Analisis: <i>Analisis PLS- SEM (second- order)</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>internship experience</i> dan <i>work motivation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa vokasi. Nilai R^2 sebesar 76,20%, artinya kedua variabel independen tersebut menjelaskan sekitar 76,20 % dari variansi kesiapan kerja.
2.	Herlina dkk (2022) “The Influence of Internship and Self- efficacy on Work Readiness among Higher Education Students in Jakarta”	Variabel Independen: <i>Internship</i> (X1) <i>Self-Efficacy</i> (X2) Variabel Dependen (Y): <i>Work Readiness</i> Sampel: 200 mahasiswa pendidikan tinggi di Jakarta (<i>purposive sampling</i>) Metode Analisis: Metode analisis menggunakan <i>Multiple Regression Analysis</i> (Regresi Berganda) dan pengujian validitas instrumen	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>internship</i> dan <i>self-efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work readiness</i> mahasiswa baik secara parsial maupun simultan. Nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ sehingga hipotesis diterima. Nilai <i>R Square</i> sebesar 0.616, yang berarti variabel <i>internship</i> dan <i>self-efficacy</i> memberikan kontribusi sebesar 61.6% terhadap <i>work readiness</i> mahasiswa, sedangkan 38.4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

No.	Nama/Tahun /Judul	Metodologi	Hasil Penelitian
		menggunakan <i>Rasch</i> Model <i>Analysis</i> berbantuan software WINSTEPS 3.73.0. Analisis regresi dilakukan menggunakan SPSS 26.	
3.	Zainuddin dan Rijal (2022) “The Effect of Self- Efficacy and Career Guidance Mediated by Work Competenc y on Job Readiness of Students of SMK Negeri 1 Selong Indonesia”	Variabel Independen: <i>Self-Efficacy</i> (X1) <i>Career Guidance</i> (X2) Variabel Mediasi (Z): <i>Work Competence</i> Variabel Dependen (Y): <i>Job Readiness</i> Sampel: 222 siswa kelas XII dan XIII SMK Negeri 1 Selong (populasi 500 siswa) Metode Analisis: Analisis SmartPLS 4	Penelitian menunjukkan bahwa <i>self- efficacy</i> , <i>career guidance</i> , dan <i>work competence</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Nilai $R^2 = 0,681$ artinya 68,1% variansi kesiapan kerja dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi faktor lain.
4.	Wijayakus umo dan Arif (2024) “Pengaruh Pengalama n Praktik Kerja Industri Aspek Non Teknis Terhadap Kesiapan Kerja	Variabel Independen (X): Pengalaman Praktik Kerja Industri Aspek Non Teknis Variabel Dependen (Y): Kesiapan Kerja Sampel: 157 siswa kelas XII Teknik Pemesinan SMK YPM 1 Taman yang telah	Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman praktik kerja industri aspek non teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,581, yang berarti 58,1% kesiapan kerja siswa dipengaruhi oleh pengalaman praktik kerja industri aspek non teknis, sedangkan sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi faktor lain.

No.	Nama/Tahun /Judul	Metodologi	Hasil Penelitian
	Siswa Teknik Pemesinan SMK YPM 1 Taman”	melaksanakan Praktik Kerja Industri Metode Analisis: Kuantitatif deskriptif dengan desain <i>ex-post facto</i>	
5.	Maulanada dkk (2024) “Pengaruh Motivasi Kerja, Praktik Kerja Industri, dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 4 Malang”	Variabel Independen: Motivasi Kerja (X1) PKI (X2) Efikasi Diri (X3) Variabel Dependen (Y): Kesiapan Kerja Sampel: 92 siswa kelas XII (random sampling) Metode Analisis: Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, praktik kerja industri, dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa. Nilai Adjusted $R^2 = 0,500$ yang berarti 50% variansi kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.
6.	Syawitri dkk (2024) “The Influence of Internship Experience and Soft Skills on Work Readiness Mediated By Self-Efficacy”	Variabel Independen: <i>Internship Experience</i> (X1) <i>Soft Skills</i> (X2) Variabel Mediasi (Z): <i>Self-Efficacy</i> Variabel Dependen (Y): <i>Work Readiness</i> Sampel: 292 responden (<i>final year students</i> dan <i>fresh graduates</i> Gen Z di Indonesia) (<i>Purposive Sampling</i>) Metode Analisis:	Penelitian menunjukkan bahwa <i>internship experience</i> dan <i>soft skills</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap work readiness maupun <i>self-efficacy</i> . Selain itu, <i>self-efficacy</i> juga berpengaruh signifikan terhadap work readiness. Uji Sobel membuktikan bahwa <i>self-efficacy</i> memediasi secara signifikan hubungan antara <i>internship experience</i> dan <i>soft skills</i> dengan work readiness. Dengan kata lain, semakin banyak pengalaman magang dan semakin baik <i>soft skills</i> , maka semakin tinggi efikasi diri dan kesiapan kerja individu.

No.	Nama/Tahun /Judul	Metodologi	Hasil Penelitian
		SEM-AMOS 26 + Sobel Test	
7.	Anggraeni dkk (2024) “The Effect of Internship Experience on Job Readiness With Self- Efficacy As Moderatio n”	Variabel Independen (X): <i>Internship Experience</i> Variabel Moderasi (Z): <i>Self-Efficacy</i> Variabel Dependen (Y): <i>Job Readiness</i> Sampel: 98 mahasiswa Prodi Manajemen angkatan 2019 yang mengikuti magang (<i>Purposive Sampling</i>) Metode Analisis: Regresi linear sederhana + uji moderasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Nilai $R^2 = 0,387$ artinya pengalaman magang menjelaskan 38,7% variansi kesiapan kerja. Namun, <i>self- efficacy</i> tidak memoderasi pengaruh pengalaman magang terhadap kesiapan kerja.
8.	Nabilah dan Ulya (2025) “Self- Efficacy as a Predictor of Work Readiness among Vocational High School Students”	Variabel Independen (X): <i>Self Efficacy</i> Variabel Dependen (Y): <i>Work Readiness</i> Sampel: 102 siswa SMK kelas X–XI (<i>quota sampling</i>) Metode Analisis: <i>Regresi linear sederhana</i>	Penelitian ini membuktikan bahwa <i>self- efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja siswa SMK, dengan nilai R^2 sebesar 59,8%. Artinya, efikasi diri menjelaskan lebih dari setengah variansi kesiapan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
9.	Indrawati dan Sawiji (2025) “Office administrat	Variabel Independen: <i>Internship administrationinternshi p (X1) Self-Efficacy (X2)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>internship administratio ninternship</i> dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan

No.	Nama/Tahun /Judul	Metodologi	Hasil Penelitian
	<i>ioninternships, self-efficacy, and work readiness of PAP FKIP UNS students"</i>	Variabel Dependen (Y): <i>Work Readiness</i> Sampel: 80 mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan 2021 (sampling jenuh) Metode Analisis: Regresi linear berganda	kerja mahasiswa. Nilai R^2 sebesar 0,495, artinya kedua variabel tersebut menjelaskan 49,5% variansi kesiapan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
10.	Farohah dan Listiadi (2025) "Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Self-Efficacy dan Penguasaan <i>Soft Skill</i> terhadap Minat Berkarir di Bidang Akuntansi pada Siswa Akuntansi SMK" Negeri 1 Lamongan	Variabel Independen: Praktik Kerja Lapangan (X1) <i>Self-Efficacy</i> (X2) Penguasaan <i>Soft Skill</i> (X3) Variabel Dependen (Y): Minat Berkarir Sampel: 69 siswa kelas XII Akuntansi SMK Negeri 1 Lamongan tahun ajaran 2024/2025 Metode Analisis: Analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS	Penelitian ini menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat berkarir siswa SMK di bidang akuntansi. Temuan regresi menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> merupakan satu-satunya variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), sedangkan Praktik Kerja Lapangan dan <i>Soft Skill</i> tidak memberikan pengaruh signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 50,3% menunjukkan bahwa <i>self-efficacy</i> bersama PKL dan <i>soft skill</i> mampu menjelaskan lebih dari setengah variansi minat berkarir siswa, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini mengindikasikan bahwa rasa percaya diri siswa terhadap kemampuan diri merupakan faktor psikologis dominan dalam pembentukan minat karir di bidang akuntansi.