

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini Indonesia telah memasuki tahun ke-5 sebagai salah satu negara dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Pemberlakuan MEA di Indonesia pada 2015 telah menjadi sorotan dan memunculkan segudang perdebatan di kalangan masyarakat. MEA sendiri merupakan salah satu bentuk realisasi dari visi ASEAN untuk menciptakan pasar tunggal dan basis produksi yang stabil, makmur, serta kompetitif. MEA bertujuan untuk meningkatkan stabilitas dan memperkecil kesenjangan perekonomian di kawasan ASEAN serta meningkatkan daya saing ASEAN. Seiring dengan berjalannya pasar bebas ASEAN, wajah dunia ketenagakerjaan di Indonesia bisa dipastikan berubah. Hadirnya MEA sesungguhnya bisa menjadi babak awal bagi Indonesia untuk mengembangkan berbagai kualitas yang terkait dengan perekonomian di kawasan Asia Tenggara. Namun, dalam implementasinya, [MEA bisa menjadi dua sisi mata uang](#) yang bisa memberikan efek positif atau justru akan membuat perekonomian Indonesia terpuruk. Di satu sisi, para tenaga kerja dan produk buatan Indonesia mempunyai kesempatan untuk unjuk diri. Namun, di sisi lain, akan menjadi dampak negatif jika Indonesia gagal memanfaatkannya dengan baik (Prima, 2016).

Data Ketenagakerjaan di Indonesia pada Februari 2019 menunjukkan jumlah peningkatan angkatan kerja sebanyak 136,18 juta orang, naik 2,24 juta orang dibandingkan Februari 2018. MEA menjadi kesempatan yang sangat bagus

bagi tenaga kerja Indonesia dalam mendapatkan pekerjaan karena kehadiran MEA akan membuka negara-negara lain di Asia Tenggara untuk menerima tenaga kerja dari Indonesia. Bagi pengusaha, MEA bisa menjadi jalan untuk bisa merekrut tenaga kerja berkualitas untuk lebih meningkatkan *value* dari perusahaan. Para perekrut tenaga kerja tentunya menginginkan orang-orang profesional yang ahli dalam bidangnya. Persaingan tenaga kerja menjadi poin yang wajib diwaspadai. Hal tersebutlah yang perlu dipersiapkan untuk tenaga kerja Indonesia, jika dilihat dari segi pendidikan dan produktivitas (Cahyandi, 2019). Sejalan dengan Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI) menilai masalah utama yang muncul dari MEA adalah kesiapan kompetensi tenaga kerja dan ketersediaan lapangan kerja untuk pekerja Indonesia (www.republika.co.id, 2016). Indonesia bisa dikatakan masih tertinggal jika dibandingkan dengan negara anggota ASEAN lainnya seperti Malaysia, Thailand dan Singapura (www.topbusiness.id, 2018). Perlu diketahui bahwa kebanyakan tenaga kerja Indonesia masih banyak yang berpendidikan rendah, mayoritas pekerja di Indonesia adalah lulusan SD dan SMP, terbanyak justru lulusan SD (www.cnbcindonesia.com, 2019).

Rendahnya tingkat pendidikan di Indonesia serta fasilitas yang kurang memadai mengakibatkan kualitas tenaga kerja menjadi rendah dan daya saing juga rendah. Kurangnya pengelolaan sumber daya manusia secara maksimal mengakibatkan Indonesia belum mampu bertahan di tengah era perdagangan bebas yang semakin ketat. Semakin tingginya daya saing dalam mendapatkan pekerjaan menuntut Indonesia harus dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi guna

mengadapi persaingan global. Pembenaan dapat dilakukan dengan meningkatkan mutu pendidikan dimulai dari program yang diterapkan untuk satuan pendidikan, mulai jenjang pendidikan dasar (SD dan SMP), sampai pendidikan menengah (SMA dan SMK) (www.kemdikbud.go.id, 2018). Mengingat masih banyaknya tenaga kerja dengan lulusan SD dan SMP di Indonesia (sebesar 43%). Hal tersebut sering dikaitkan dengan pertanyaan “Apakah Indonesia siap dengan Industri 4.0?” (www.tirto.id, 2019).

Saat ini Pemerintah akan kembangkan sekolah kejuruan untuk tingkatkan kualitas SDM. Darmin Nasution, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian mengatakan akan mengembangkan 58% pekerja yang tadinya hanya lulusan sekolah menengah pertama, menjadi lulusan sekolah menengah kejuruan. Ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di era saat ini, untuk dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia (www.nasional.kontan.co.id, 2019). Zuniarti dan Siswanto (2013) menyatakan, bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan SDM yang berkualitas adalah dengan pendidikan, yakni harus mampu menghasilkan lulusannya agar dapat bersaing dengan bangsa lain. Hal ini merupakan tujuan utama dari pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Pendidikan berfungsi sebagai sebuah proses dimana seseorang dididik agar dapat memiliki kualitas moral dan keahlian yang nantinya akan berguna bagi kemajuan negara ini. Pendidikan adalah jembatan bagi seseorang untuk dapat memasuki dunia kerja. Oleh karena itu, pendidikan yang berkualitas sangat dibutuhkan untuk meningkatkan potensi seseorang agar dapat memasuki dunia pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya.

Pertumbuhan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) semakin pesat di Indonesia, sebagai salah satu jalur pendidikan formal yang bertujuan untuk menyiapkan kebutuhan tenaga kerja tingkat menengah yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja (Muyasaroh, 2013). Melalui pembelajaran di SMK sebesar 70 % diisi dengan praktek dan hanya 30 % teori ini dipersiapkan untuk langkah awal memasuki dunia kerja, siswa SMK dituntut untuk mampu mengembangkan kemampuan, ilmu pengetahuan, keahlian serta atribut kepribadian sebagai bekal kesiapan untuk bekerja agar mampu bersaing dalam memperoleh pekerjaan yang diinginkan selain itu juga dituntut memahami kebutuhan masyarakat yaitu kebutuhan tenaga kerja peserta didik dituntut untuk memiliki keterampilan serta sikap profesional dalam bidangnya, mengingat peminatnya semakin banyak dari tahun ke tahun (Rahmat & Syahni dalam Risma, 2012). Senada dengan itu pada pasal 3 ayat 2 peraturan pemerintah no.29 Tahun 1990 dinyatakan bahwa, Pendidikan sekolah menengah kejuruan mengutamakan kesiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional. Keberadaan SMK dalam mempersiapkan tenaga kerja tingkat menengah yang terampil masih perlu ditingkatkan. Belum semua lulusan SMK dapat memenuhi tuntutan lapangan kerja sesuai dengan spesialisasinya, hal ini diduga karena lulusan SMK belum siap memasuki dunia kerja (www.kabar24.bisnis.com, 2017)

Berdasarkan Sakernas BPS tahun 2014-2018, pada Agustus 2015 terdapat 10,8 juta lulusan SMK yang terserap di dunia kerja, dan terus meningkat menjadi 12,1 juta (Agustus 2016); 12,5 juta (Agustus 2017); dan 13,6 juta

(Agustus 2018). Sementara itu, angka pengangguran dari lulusan SMK pada Agustus 2018 mencapai 11,25%. Tingkat pengangguran tersebut lebih tinggi dari Februari 2018 sebesar 8,92%. Tingkat pengangguran lulusan SMK lebih tinggi dibanding lulusan dengan jenjang pendidikan yang setara, yakni Sekolah Menengah Atas (SMA) hal tersebut seharusnya tidak terjadi mengingat siswa SMK yang seharusnya siap dalam dunia kerja. Dunia kerja tidak hanya memilih calon pekerja yang memiliki kemampuan akademik (*hard skills*) tetapi juga disertai dengan *soft skills* yang baik, sehingga akan menghasilkan sumber daya manusia dengan keterampilan yang maksimal (Sinarwati, 2014).

Saat ini Indonesia telah memasuki era baru yaitu Revolusi Industri 4.0. Pemerhati ketenagakerjaan Ade Hanie mengatakan, para lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) belum mampu bersaing dalam revolusi industri 4.0. Sebab dalam praktik belajarnya, siswa diukur melalui nilai akademis ketimbang keahliannya. Pada tahun 2017, Ade yang juga psikolog industri dan organisasi itu, bekerja sama dengan Jojoba mengadakan tes psikometrik untuk menakar kompetensi lulusan SMK. Hasilnya, ditemukan rata-rata lulusan SMK lemah dalam 12 kompetensi *soft skill* (www.kompasiana.com, 2019). Industri kerja butuh tenaga kerja yang tidak hanya memiliki *hard skill* (pemahaman teori dan rumus) namun juga memiliki *soft skill* (mandiri, inisiatif dan kreatif), namun pada kenyataannya sekolah di Indonesia sangat lemah dalam mengajarkan *soft skill* kepada siswa. Benny Soetrisno selaku wakil ketua umum Kamar Dagang Industry Indonesia juga menuturkan bahwa pendidikan tenaga kerja di Indonesia tidak disusun berdasarkan kebutuhan atau permintaan industri, akibatnya lulusan

pendidikan di Indonesia terkadang tidak selaras dengan kebutuhan di dunia kerja (www.youthmanual.com, 2016). Pakar pendidikan Doni Koesoema A mengingatkan kurikulum pembelajaran yang kaku dapat menjadi salah satu kendalanya (www.republika.co.id, 2019).

Berdasarkan wawancara pribadi peneliti yang dilakukan pada tanggal 7 Oktober 2019, beberapa siswa SMK menuturkan bahwa masih merasa adanya ketidakyakinan untuk dapat bekerja sendiri secara mandiri. Ditambah dengan minimnya pengetahuan tentang perkembangan industri membuat timbulnya rasa kurang percaya diri, serta dengan maraknya isu TKA yang membanjiri lapangan pekerjaan di Indonesia membuat siswa merasa kurang daya saing dan bingung menentuka langkah selanjutnya. Siswa tersebut juga menyadari akan persaingan yang begitu ketat di dunia kerja, membuat timbulnya alternatif untuk melanjutkan studi kerimbang langsung bekerja.

The Careers Group (2010), menyebutkan keterampilan dan kualitas yang dicari oleh *employers* antara lain adalah adaptasi atau fleksibilitas, pemahaman bisnis atau organisasi, kemampuan analitis, kesadaran komersial, sensitivitas interpersonal, inisiatif, kemampuan Informasi dan Teknologi (IT), keterampilan numerik, perencanaan dan prioritas, keterampilan presentasi, manajemen proyek, kualitas kepemimpinan, kesadaran diri, pelajaran memimpin diri, kerjasama tim, dan komunikasi tertulis sehingga setiap calon pekerja diharapkan memiliki beberapa keterampilan agar memudahkan calon pekerja mencari pekerjaan. Oleh sebab itu, sebagai langkah awal untuk memasuki dunia kerja, dengan kompetensi, keterampilan dan kepribadian yang baik adalah sebuah bekal kesiapan untuk

bekerja serta agar mampu bersaing untuk memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Buhrmester, Furman, Wittenberg, dan Reis (1998) juga mengatakan bahwa individu yang memiliki kompetensi yang baik ditandai dengan berkembangnya kemampuan untuk berinisiatif dalam memulai hubungan interpersonal, kemampuan untuk bersikap asertif, kemampuan untuk membuka diri, kemampuan untuk memberikan dukungan emosional, dan mengatasi konflik yang mungkin muncul dalam situasi interpersonal. Pool dan Sewell (2007) menyatakan bahwa keterampilan interpersonal merupakan salah satu aspek utama dalam kesiapan kerja.

Sejalan dengan tujuan untuk menyiapkan tenaga kerja tingkat menengah yang profesional, maka siswa lulusan SMK diharapkan mempunyai kesiapan untuk memasuki dunia kerja dan memiliki keterampilan serta sikap profesional dalam bidangnya. Namun kenyataannya, dalam mempersiapkan siswa SMK kondisi lulusan SMK sebagai tenaga kerja sering ditemui adanya masalah. Permasalahan yang dihadapi antaranya masih terdapat kesenjangan kompetensi lulusan SMK dengan kebutuhan rill (Fakhri & Yufriawati, 2014).

Menteri Bambang menilai ada hal yang salah dari SMK di Indonesia. Gambaran besarnya, SMK yang ada tidak sesuai dengan kebutuhan pasar atau kebutuhan dunia usaha sehingga lulusannya jadi tak terserap. Bila ditelaah lebih dalam, Bambang menyoroti beberapa hal. Pertama soal kurikulum, ia mengatakan kurikulum SMK teramat sulit untuk diubah. Akibatnya, saat tantangan atau

kebutuhannya zaman berubah, kurikulum di SMK tak berubah (ekonomi.kompas.com, 2019). Apabila seorang individu memiliki kesiapan kerja maka individu tersebut dapat bertanggung jawab dengan apa yang dilakukannya. Individu juga akan lebih siap akan adanya perubahan karena memiliki fleksibilitas dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan (Brady, 2010).

Kesiapan kerja sebagai sekumpulan pencapaian (*achievement*) meliputi keterampilan, pemahaman dan atribut personal yang lebih baik memungkinkan lulusan untuk memperoleh pekerjaan dan sukses dalam pilihan kerjanya serta memberi keuntungan bagi diri sendiri (Yorke dan Knight, 2006). Kesiapan kerja pada siswa yang berada pada sekolah kejuruan menjadi penting karena meskipun kesiapan kerja tidak menjamin kepastian individu untuk memperoleh pekerjaan secara nyata, namun kesiapan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Menurut Winkel (2006) kesiapan kerja terbagi menjadi dua faktor, yaitu: Faktor internal merupakan faktor dari dalam diri sendiri yaitu meliputi nilai-nilai kehidupan, taraf intelegensi, bakat khusus, minat, sifat-sifat, pengetahuan, dan keadaan jasmani. Faktor eksternal merupakan faktor dari luar diri sendiri yaitu meliputi masyarakat, keadaan sosial ekonomi negara atau daerah, status sosial ekonomi keluarga, pengaruh dari seluruh anggota keluarga, pendidikan sekolah, pergaulan dengan teman sebaya, dan tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan.

Tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan ditafsirkan sebagai kewajiban yang harus dikerjakan sesuai dengan norma yang berlaku. Ali dan Asrori (2005) menyatakan bahwa penyesuaian diri dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang mencakup respon-respon mental dan perilaku yang diperjuangkan individu agar dapat berhasil menghadapi kebutuhan-kebutuhan internal, ketegangan, frustrasi, konflik, serta untuk menghasilkan kualitas keselarasan antara tuntutan dari dalam diri individu dengan tuntutan dunia luar atau lingkungan tempat individu berada.

Penyesuaian diri dapat memainkan peran penting karena dinilai dari kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan-tuntutan baik dari dalam diri maupun lingkungan, sehingga terdapat keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan dengan lingkungan dan juga dapat menjadi bukti nyata seseorang bertanggung jawab atas pilihannya. Hal tersebut dikarenakan, suatu proses perubahan dalam diri pada peserta didik, dimana individu harus dapat mempelajari tindakan atau sikap baru untuk berubah sesuai dengan jurusan studi yang telah ditentukan menunjukkan individu telah memiliki kesiapan kerja dalam menghadapi segala keadaan yang bertolak belakang dengan peserta didik tersebut sehingga tercapai tujuan sekolah, hubungan dengan orang lain dan lingkungan sekitar (Arifin, 2013).

Berdasarkan data dan gagasan di atas, maka peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara kemampuan penyesuaian diri dengan kesiapan kerja pada siswa sekolah menengah kejuruan.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara penyesuaian diri dengan kesiapan kerja pada siswa Sekolah Menengah Kejuruan.

2. Manfaat Penelitian

a. Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk bidang keilmuan psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi, selain itu juga untuk mengembangkan pengetahuan yang berkaitan dengan kesiapan kerja dan penyesuaian diri siswa SMK.

b. Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi informasi bagi pihak sekolah untuk dapat meningkatkan kemampuan penyesuaian diri pada siswanya sehingga meningkatkan kualitas kesiapan kerja lulusan melalui perbaikan program pembelajaran di SMK.