

Siap Kerja Siap Sukses

Rahasia Lulusan SMK Menembus Dunia Industri

Atanasius Ifan Prayoga, S.A.B., M.Si.

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang.
Dilarang memperbanyak maupun mengedarkan buku dalam bentuk dan dengan cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit maupun penulis.

Sanksi Pelanggaran Pasal 72
Undang-undang No. 19 Tahun 2002
Tentang Hak Cipta

(1) Barang siapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).
(2) Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu Ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

SIAP KERJA SIAP SUKSES

RAHASIA LULUSAN SMK MENEMBUS DUNIA INDUSTRI

Penyusun:
Atanasius Ifan Prayoga, S.A.B., M.Si.

Penata Letak:
Iis Nurul Fadhila

Pendesain Sampul:
Tim Ruang Karya

Diterbitkan Oleh:
Ruang Karya

Alamat:
Jl. Martapura lama, Km. 07, RT. 07, Kecamatan Sungai Tabuk, Kelurahan Sungai Lulut, Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan.

Telp. 0897-1169-692

Email:
kirimnaskah@ruangkarya.id

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang
Cetakan Pertama April 2026

Copyright 2026
Halaman 278, Ukuran A5

Apabila menemukan kesalahan cetak dan atau kekeliruan informasi pada buku ini, harap menghubungi Penerbit. Terima kasih.

RUANG KARYA

"Berkarya selagi muda, bermanfaat selagi bisa"

SIAP KERJA SIAP SUKSES

RAHASIA LULUSAN SMK MENEMBUS DUNIA INDUSTRI

Atanasius Ifan Prayoga, S.A.B., M.Si.



DAFTAR ISI

BAB 1 – Dunia Kerja dan Tantangan Lulusan SMK 1
1.1 Transformasi dunia kerja di era industri 4.0 1
1.2 Digitalisasi dan perubahan kebutuhan tenaga kerja 4
1.3 Potret pengangguran lulusan SMK di Indonesia 7
1.4 Kesenjangan antara pendidikan vokasi dan kebutuhan industri 11
1.5 Urgensi kesiapan kerja bagi lulusan SMK 15
BAB 2 – Memahami Transisi Sekolah ke Dunia Industri 19
2.1 Konsep transisi dalam dunia kerja 19
2.2 Teori transisi (Schlossberg dan pendekatan modern) 23
2.3 Indikator keberhasilan transisi kerja 26
2.4 Waktu tunggu kerja dan daya serap lulusan 29
2.5 Kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi 32
2.6 Tantangan adaptasi lulusan di dunia kerja 35
BAB 3 – Kesiapan Kerja sebagai Jembatan Karier 39
3.1 Pengertian dan konsep kesiapan kerja 39
3.2 Dimensi kesiapan kerja (pengetahuan, keterampilan, sikap) 42
3.3 Faktor yang memengaruhi kesiapan kerja 46
3.4 Kesiapan kerja dalam perspektif dunia industri 49
3.5 Peran pengalaman praktik kerja (magang/prakerin) 52
3.6 Kesiapan kerja sebagai variabel mediasi 55
BAB 4 – Employability Skills: Kompetensi Abad 21 59
4.1 Konsep employability skills 59
4.2 Komponen utama employability skills 63
4.3 Soft skills vs hard skills dalam dunia kerja 65
4.4 Peran employability skills dalam rekrutmen 68
4.5 Hubungan employability skills dengan kesiapan kerja ... 71
4.6 Employability skills dalam pendidikan vokasi 74

BAB 5 – Keterampilan Dasar sebagai Fondasi Utama 78
5.1 Pengertian keterampilan dasar 78
5.2 Literasi dan numerasi dalam dunia kerja 81
5.3 Komunikasi lisan dan tulisan 84
5.4 Keterampilan teknologi dan komputerisasi 87
5.5 Manajemen waktu dan tanggung jawab kerja 90
5.6 Dampak keterampilan dasar terhadap peluang kerja ... 93
BAB 6 – Berpikir Kritis dan Problem Solving 97
6.1 Konsep berpikir kritis 99
6.2 Berpikir kritis dalam pengambilan keputusan 101
6.3 Problem solving di lingkungan kerja 103
6.4 Analisis situasi dan pengambilan keputusan 106
6.5 Hubungan berpikir kritis dengan kesiapan kerja 108
6.6 Pengembangan berpikir kritis di sekolah 110
BAB 7 – Manajemen Diri dan Profesionalisme 114
7.1 Konsep manajemen diri 117
7.2 Disiplin dan tanggung jawab kerja 119
7.3 Pengelolaan waktu dan produktivitas 121
7.4 Pengendalian emosi dan mental kerja 124
7.5 Etos kerja dan budaya profesional 126
7.6 Manajemen diri dalam adaptasi kerja 128
BAB 8 – Kewirausahaan sebagai Keunggulan Lulusan 131
8.1 Konsep kewirausahaan dalam pendidikan vokasi 134
8.2 Mindset wirausaha dan kreativitas 136
8.3 Inovasi dan peluang usaha 139
8.4 Kewirausahaan sebagai alternatif karier 142
8.5 Peran kewirausahaan dalam kesiapan kerja 144
8.6 Kewirausahaan sebagai faktor dominan keberhasilan . 147
BAB 9 – Peran Sekolah dalam Mempersiapkan Lulusan 150
9.1 Kurikulum berbasis industri 153
9.2 Pembelajaran berbasis praktik 155
9.3 Program prakerin dan magang 158
9.4 Kolaborasi sekolah dengan dunia industri (DUDI) 160
9.5 Peran guru dalam membangun employability skills 162
9.6 Evaluasi kesiapan kerja siswa 164

BAB 10 – Strategi Menembus Dunia Kerja 168
10.1 Persiapan memasuki dunia kerja 171
10.2 Penyusunan CV dan portofolio 174
10.3 Teknik menghadapi wawancara kerja 177
10.4 Membangun personal branding 180
10.5 Networking dan peluang kerja 183
BAB 11 – Adaptasi dan Bertahan di Dunia Industri 189
11.1 Tantangan awal dunia kerja 191
11.2 Budaya organisasi dan lingkungan kerja 194
11.3 Adaptasi terhadap sistem kerja 197
11.4 Komunikasi di tempat kerja 199
11.5 Strategi mempertahankan pekerjaan 201
11.6 Pengembangan karier awal 204
BAB 12 – Studi Kasus: Lulusan SMK dan Dunia Industri 208
12.1 Profil SMK Negeri 2 Bandar Lampung 211
12.2 Data alumni dan penyerapan kerja 215
12.3 Analisis kesiapan kerja lulusan 218
12.4 Faktor keberhasilan transisi kerja 223
12.5 Tantangan lulusan di dunia industri 227
12.6 Pembelajaran dari studi kasus 232
BAB 13 - Dari Sekolah ke Dunia Kerja: Apa yang Sebenarnya Berpengaruh? .....
13.1 Mengapa Banyak Lulusan Masih Tersendat di Awal Karier 236
13.2 Gambaran Singkat Penelitian 237
13.3 Faktor-Faktor yang Benar-Benar Berpengaruh 238
13.4 Peran Kesiapan Kerja sebagai “Jembatan” 241
13.5 Apa Artinya bagi Lulusan, Sekolah, dan Dunia Industri? 242
13.6 Ringkasan: Kunci Nyata Keberhasilan Lulusan SMK ... 243
13.7 Penutup 243
BAB 14 – Masa Depan Lulusan SMK dan Strategi Penguatan .. 236
14.1 Tren masa depan dunia kerja 236
14.2 Kompetensi yang dibutuhkan di masa depan 239
14.3 Peran teknologi dan AI dalam pekerjaan 242

14.4 Strategi peningkatan kualitas lulusan SMK 250
14.5 Kolaborasi pendidikan dan industri 252
14.6 Pembelajaran sepanjang hayat 255
14.7 Penutup 256
Bibliography 267



BAB 1
Dunia Kerja dan Tantangan Lulusan SMK

1.1 Transformasi dunia kerja di era industri 4.0

Transformasi dunia kerja di era industri 4.0 ditandai oleh integrasi teknologi digital ke dalam hampir seluruh aspek aktivitas ekonomi dan produksi. Perubahan ini tidak hanya memengaruhi cara perusahaan beroperasi, tetapi juga mengubah struktur pekerjaan, kompetensi yang dibutuhkan, serta pola hubungan kerja antara

individu dan organisasi. Teknologi seperti kecerdasan buatan, Internet of Things (IoT), big data, dan otomatisasi menjadi fondasi utama dalam menciptakan sistem kerja yang lebih efisien, cepat, dan berbasis data. Dunia kerja tidak lagi sekadar mengandalkan tenaga manusia secara fisik, tetapi lebih menekankan pada kemampuan analisis, pemecahan masalah, dan adaptasi terhadap teknologi.

Perkembangan ini juga mendorong munculnya jenis pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah ada, seperti data analyst, AI engineer, digital marketer, dan berbagai profesi berbasis teknologi lainnya. Di sisi lain, beberapa pekerjaan konvensional mulai tergeser atau bahkan hilang akibat otomatisasi dan digitalisasi. Kondisi ini menciptakan dinamika baru dalam pasar tenaga kerja, di mana individu dituntut untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan agar tetap relevan. Adaptasi menjadi kunci utama agar tidak tertinggal dalam persaingan global yang semakin kompetitif.

Perubahan pola kerja juga terlihat dari meningkatnya fleksibilitas dalam sistem kerja. Konsep kerja jarak jauh (remote working), kerja hybrid, hingga penggunaan platform digital untuk kolaborasi menjadi hal yang semakin umum. Dunia kerja tidak lagi terikat pada ruang

dan waktu tertentu, melainkan lebih berorientasi pada hasil dan produktivitas. Hal ini memberikan peluang bagi tenaga kerja untuk bekerja lintas wilayah bahkan lintas negara tanpa harus berpindah secara fisik. Namun, fleksibilitas ini juga menuntut disiplin diri dan manajemen waktu yang lebih baik.

Keterampilan yang dibutuhkan di era industri 4.0 mengalami pergeseran signifikan. Soft skills seperti komunikasi, kreativitas, kolaborasi, dan kemampuan berpikir kritis menjadi semakin penting untuk mendukung penggunaan teknologi. Hard skills yang berkaitan dengan teknologi digital juga menjadi kebutuhan utama, seperti pemrograman, analisis data, dan literasi digital. Kombinasi antara soft skills dan hard skills inilah yang akan menentukan daya saing individu dalam dunia kerja modern. Pendidikan dan pelatihan pun harus mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan ini.

Transformasi ini juga berdampak pada perubahan budaya organisasi dalam perusahaan. Perusahaan dituntut untuk lebih inovatif, adaptif, dan terbuka terhadap perubahan. Struktur organisasi cenderung menjadi lebih datar dan kolaboratif, dengan pengambilan keputusan yang lebih cepat dan berbasis data. Budaya

kerja yang sebelumnya kaku mulai bergeser menjadi lebih dinamis dan berbasis kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung inovasi menjadi faktor penting dalam mempertahankan daya saing perusahaan.

Dampak dari transformasi dunia kerja di era industri 4.0 tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga sosial dan ekonomi. Kesenjangan keterampilan dapat menjadi tantangan jika tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pemerintah, institusi pendidikan, dan dunia industri perlu bekerja sama dalam mempersiapkan tenaga kerja yang siap menghadapi perubahan ini. Dunia kerja yang terus berkembang menuntut kesiapan mental, kemampuan belajar sepanjang hayat, serta keberanian untuk beradaptasi dengan perubahan yang cepat dan tidak terduga.[1]

1.2 Digitalisasi dan perubahan kebutuhan tenaga kerja

Digitalisasi telah menjadi kekuatan utama yang mendorong perubahan besar dalam dunia kerja modern.

[1] Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, "soft skills" versus "hard" business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe, 33*(4), 411–422.

Proses digitalisasi mengacu pada pemanfaatan teknologi untuk mengubah sistem kerja konvensional menjadi berbasis digital, mulai dari administrasi, komunikasi, hingga proses produksi. Aktivitas yang sebelumnya dilakukan secara manual kini beralih ke sistem otomatis dan terintegrasi, sehingga meningkatkan efisiensi dan akurasi kerja. Perubahan ini tidak hanya terjadi pada sektor teknologi, tetapi juga merambah ke bidang pendidikan, kesehatan, keuangan, hingga sektor industri tradisional.

Perubahan tersebut berdampak langsung pada kebutuhan tenaga kerja yang semakin berorientasi pada kemampuan teknologi. Perusahaan tidak lagi hanya mencari tenaga kerja yang memiliki kemampuan dasar, tetapi juga individu yang mampu mengoperasikan perangkat digital, memahami sistem informasi, serta beradaptasi dengan berbagai platform teknologi. Literasi digital menjadi salah satu kompetensi utama yang wajib dimiliki oleh tenaga kerja di era ini. Tanpa kemampuan tersebut, individu akan kesulitan mengikuti perkembangan dunia kerja yang semakin cepat.

Digitalisasi juga memunculkan tuntutan baru terhadap jenis keterampilan yang dibutuhkan.

Kemampuan analisis data menjadi sangat penting karena hampir seluruh aktivitas kerja kini menghasilkan data yang harus diolah untuk pengambilan keputusan. Selain itu, keterampilan dalam menggunakan software, aplikasi berbasis cloud, serta pemahaman tentang keamanan data menjadi bagian dari kebutuhan dasar tenaga kerja. Perubahan ini menuntut individu untuk tidak hanya menjadi pengguna teknologi, tetapi juga mampu memahami cara kerja dan manfaatnya dalam konteks pekerjaan.

Di sisi lain, digitalisasi turut mengubah karakteristik pekerjaan itu sendiri. Banyak pekerjaan yang kini bersifat fleksibel dan berbasis proyek, sehingga tenaga kerja dituntut untuk lebih mandiri dan mampu bekerja secara kolaboratif dalam tim virtual. Interaksi kerja tidak lagi terbatas pada pertemuan langsung, melainkan melalui berbagai platform digital seperti video conference, aplikasi manajemen proyek, dan komunikasi daring. Hal ini mengubah cara individu berkomunikasi dan berkoordinasi dalam lingkungan kerja.

Transformasi ini juga menimbulkan tantangan berupa kesenjangan keterampilan antara tenaga kerja yang siap dengan yang belum siap menghadapi digitalisasi. Tidak

semua individu memiliki akses atau kesempatan untuk mempelajari teknologi baru, sehingga berpotensi menimbulkan ketimpangan dalam dunia kerja. Kondisi ini mendorong perlunya peran aktif dari berbagai pihak, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, dan perusahaan, dalam menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan.

Perubahan kebutuhan tenaga kerja akibat digitalisasi menegaskan pentingnya pembelajaran sepanjang hayat. Individu tidak dapat lagi mengandalkan satu jenis keterampilan untuk jangka panjang, melainkan harus terus memperbarui pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan perkembangan teknologi. Dunia kerja yang terus berubah menuntut kesiapan untuk belajar, beradaptasi, dan berinovasi agar tetap memiliki daya saing dan mampu bertahan dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis.[2]

1.3 Potret pengangguran lulusan SMK di Indonesia

Potret pengangguran lulusan SMK di Indonesia menunjukkan persoalan yang masih serius dalam

[2] Badan Pusat Statistik. (2025). *Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,76 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 3,09 juta rupiah*.

hubungan antara pendidikan vokasi dan pasar kerja. Data BPS pada Februari 2025 mencatat tingkat pengangguran terbuka nasional sebesar 4,76 persen, dengan jumlah penganggur sekitar 7,28 juta orang. Di tengah angka nasional itu, lulusan SMK masih menempati kelompok dengan tingkat pengangguran terbuka tertinggi, yakni 8,00 persen. Angka ini memang turun dibanding Februari 2024 yang berada pada 9,01 persen, tetapi posisinya tetap menandakan bahwa lulusan SMK adalah kelompok yang paling rentan belum terserap kerja dibanding jenjang pendidikan lain.

Kondisi ini cukup ironis karena SMK sejak awal dirancang untuk menyiapkan lulusan yang siap kerja, memiliki keterampilan teknis, dan lebih dekat dengan kebutuhan industri. Harapannya, lulusan SMK justru lebih cepat masuk ke dunia kerja daripada lulusan pendidikan umum. Kenyataannya, data terbaru masih menunjukkan adanya jarak antara kompetensi yang diajarkan di sekolah dengan kebutuhan riil di lapangan kerja. Penurunan dari 9,01 persen ke 8,00 persen memberi sinyal perbaikan, tetapi belum cukup kuat untuk menyimpulkan bahwa persoalan dasarnya sudah selesai.

Gambaran ini juga perlu dibaca bersama perubahan struktur tenaga kerja nasional. BPS mencatat angkatan kerja Indonesia pada Februari 2025 mencapai 153,05 juta orang dan penduduk bekerja 145,77 juta orang, yang berarti penyerapan kerja memang bertambah dibanding tahun sebelumnya. Meski kesempatan kerja secara umum meningkat, lulusan SMK tetap menjadi kelompok dengan tingkat pengangguran tertinggi. Ini menunjukkan bahwa masalahnya bukan semata kurangnya lapangan kerja secara total, melainkan juga berkaitan dengan kecocokan keterampilan, kualitas lulusan, lokasi pekerjaan, serta kemampuan adaptasi terhadap kebutuhan industri yang berubah cepat.

Potret pada level daerah juga memperlihatkan pola yang serupa. Di Jawa Timur, misalnya, BPS provinsi mencatat bahwa pada Februari 2025 lulusan SMK memiliki tingkat pengangguran terbuka tertinggi, yaitu 5,87 persen. Di Nusa Tenggara Barat, BPS juga melaporkan bahwa lulusan SMK menjadi kelompok dengan TPT tertinggi, bahkan mencapai 7,88 persen. Data daerah ini memperlihatkan bahwa persoalan pengangguran lulusan SMK bukan fenomena yang berdiri sendiri di satu wilayah,

melainkan cenderung muncul di banyak daerah dengan intensitas yang berbeda-beda.

Faktor yang membentuk tingginya pengangguran lulusan SMK cukup beragam. Salah satu yang paling sering disorot adalah mismatch, yaitu ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Di samping itu, perkembangan teknologi, otomatisasi, dan digitalisasi membuat perusahaan semakin selektif terhadap tenaga kerja baru. Lulusan tidak cukup hanya menguasai keterampilan teknis dasar, tetapi juga dituntut memiliki literasi digital, kemampuan komunikasi, kerja tim, disiplin, dan kemauan belajar ulang. Saat sekolah belum sepenuhnya mampu memperbarui kurikulum dan praktik pembelajaran sesuai dinamika industri, lulusan SMK menjadi lebih rentan tertahan di masa transisi dari sekolah ke kerja.

Melihat kondisi tersebut, potret pengangguran lulusan SMK di Indonesia sebaiknya tidak dipahami hanya sebagai angka statistik, tetapi sebagai cermin bahwa pendidikan vokasi masih membutuhkan penguatan yang nyata. Penurunan persentase pengangguran lulusan SMK dari tahun sebelumnya memang patut dicatat sebagai perkembangan positif, tetapi posisi SMK yang masih

tertinggi menunjukkan bahwa pekerjaan rumahnya masih besar. Penguatan link and match dengan industri, pembaruan kurikulum, peningkatan kualitas praktik kerja lapangan, sertifikasi kompetensi, serta pembekalan soft skills dan kemampuan digital menjadi hal yang sangat penting agar lulusan SMK tidak hanya lulus, tetapi benar-benar siap bersaing dan terserap di dunia kerja. [3]

1.4 Kesenjangan antara pendidikan vokasi dan kebutuhan industri

Kesenjangan antara pendidikan vokasi dan kebutuhan industri merupakan salah satu persoalan utama dalam upaya menyiapkan lulusan yang benar-benar siap kerja. Pendidikan vokasi pada dasarnya dirancang untuk menghasilkan tenaga terampil yang mampu langsung masuk ke dunia usaha dan dunia industri. Namun dalam praktiknya, tujuan tersebut belum sepenuhnya tercapai karena kompetensi yang diajarkan di sekolah sering kali belum sejalan dengan tuntutan nyata di lapangan. Akibatnya, lulusan memiliki bekal dasar, tetapi belum selalu mampu memenuhi standar kerja, ritme produksi,

[3] Badan Pusat Statistik. (2026). *Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan, 2025*.

dan kebutuhan keterampilan yang diharapkan oleh perusahaan.

Salah satu bentuk kesenjangan yang paling sering terlihat adalah perbedaan antara kurikulum pembelajaran dengan perkembangan teknologi di industri. Banyak sektor kerja telah bergerak cepat menuju digitalisasi, otomatisasi, dan penggunaan perangkat berbasis sistem cerdas, sementara proses pembelajaran di lembaga vokasi kadang masih menggunakan pendekatan, alat, atau materi yang tertinggal. Siswa mungkin mempelajari konsep dan praktik dasar, tetapi ketika memasuki dunia kerja mereka berhadapan dengan mesin, software, dan prosedur yang jauh lebih mutakhir. Situasi ini membuat lulusan memerlukan masa adaptasi lebih panjang, bahkan ada yang harus mengikuti pelatihan ulang sebelum benar-benar dapat bekerja secara produktif.

Kesenjangan juga tampak pada aspek keterampilan nonteknis yang semakin dibutuhkan oleh industri modern. Dunia kerja saat ini tidak hanya menuntut kemampuan operasional, tetapi juga menekankan kedisiplinan, komunikasi, kerja sama tim, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, dan kesiapan menghadapi perubahan. Banyak lulusan vokasi cukup baik

dalam keterampilan teknis tertentu, tetapi belum cukup kuat dalam soft skills yang justru sangat menentukan keberhasilan di tempat kerja. Perusahaan tidak hanya mencari pekerja yang bisa menjalankan tugas, tetapi juga individu yang mampu beradaptasi, belajar cepat, dan berkontribusi dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Faktor lain yang memperlebar jarak antara pendidikan vokasi dan kebutuhan industri adalah belum meratanya kualitas kerja sama antara sekolah dan dunia usaha. Di beberapa tempat, hubungan dengan industri sudah terbangun melalui magang, teaching factory, penyelarasan kurikulum, dan sertifikasi kompetensi. Namun di banyak tempat lain, kolaborasi tersebut masih bersifat terbatas dan belum menyentuh kebutuhan inti pembelajaran. Praktik kerja lapangan kadang hanya menjadi formalitas tanpa pengalaman yang cukup mendalam, sehingga siswa belum benar-benar memahami budaya kerja, target produksi, standar mutu, dan tekanan dunia industri yang sesungguhnya.

Persoalan ini juga berkaitan dengan kecepatan perubahan dunia industri yang jauh lebih tinggi dibandingkan kecepatan penyesuaian sistem pendidikan. Industri bergerak mengikuti pasar, inovasi, efisiensi, dan

persaingan global, sedangkan pendidikan cenderung membutuhkan waktu lebih lama untuk memperbarui kurikulum, sarana, model pembelajaran, dan kompetensi guru. Ketika perubahan berlangsung sangat cepat, lembaga vokasi sering berada dalam posisi mengejar, bukan memimpin kesiapan tenaga kerja. Dampaknya, lulusan yang baru menyelesaikan pendidikan justru masuk ke pasar kerja dengan keterampilan yang sebagian sudah perlu diperbarui.

Mengatasi kesenjangan ini memerlukan upaya yang terarah dan berkelanjutan dari sekolah, pemerintah, dan industri secara bersama-sama. Pendidikan vokasi perlu dibangun dengan orientasi yang lebih responsif terhadap perubahan kebutuhan kerja, bukan hanya berfokus pada penyelesaian materi ajar. Kurikulum harus disusun bersama industri, guru perlu terus meningkatkan kompetensi, fasilitas praktik harus mengikuti perkembangan teknologi, dan pengalaman belajar siswa perlu diperkuat melalui proyek nyata serta magang yang bermutu. Saat hubungan antara pendidikan vokasi dan dunia industri semakin selaras, lulusan tidak hanya memiliki ijazah dan keterampilan dasar, tetapi juga

kesiapan nyata untuk bekerja, berkembang, dan bertahan dalam lingkungan kerja yang terus berubah.[4]

1.5 Urgensi kesiapan kerja bagi lulusan SMK

Kesiapan kerja bagi lulusan SMK menjadi hal yang sangat penting dalam menghadapi dinamika dunia kerja yang semakin kompetitif dan cepat berubah. SMK dirancang sebagai jalur pendidikan yang berorientasi pada keterampilan dan kesiapan memasuki dunia kerja, sehingga lulusan diharapkan mampu langsung bekerja setelah menyelesaikan pendidikan. Kenyataannya, tanpa kesiapan kerja yang memadai, lulusan akan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan tuntutan industri yang semakin kompleks. Kesiapan kerja bukan hanya soal kemampuan teknis, tetapi juga mencakup kesiapan mental, sikap profesional, serta kemampuan menghadapi tekanan kerja.

Kesiapan kerja menjadi penting karena dunia industri tidak hanya mencari tenaga kerja yang bisa melakukan tugas, tetapi juga individu yang siap bekerja secara efektif sejak awal. Perusahaan cenderung menginginkan pekerja

---

[4] Billett, S. (2011). *Vocational education: Purposes, traditions and prospects*. Springer.

yang tidak membutuhkan banyak pelatihan ulang karena hal tersebut berkaitan dengan efisiensi waktu dan biaya. Lulusan yang memiliki kesiapan kerja yang baik akan lebih cepat beradaptasi, memahami alur kerja, dan memberikan kontribusi nyata dalam organisasi. Hal ini membuat mereka lebih mudah diterima dan bertahan dalam pekerjaan dibandingkan dengan lulusan yang belum siap secara menyeluruh.

Aspek kesiapan kerja juga berkaitan erat dengan kemampuan individu dalam menghadapi perubahan. Dunia kerja saat ini terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi dan perubahan kebutuhan pasar. Lulusan SMK perlu memiliki kemampuan untuk belajar hal baru, menyesuaikan diri dengan teknologi, serta mampu berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah. Tanpa kemampuan tersebut, lulusan akan mudah tertinggal dan sulit bersaing dengan tenaga kerja lain yang lebih adaptif. Kesiapan kerja menjadi fondasi agar individu dapat terus berkembang, bukan hanya sekadar mendapatkan pekerjaan pertama.

Selain itu, kesiapan kerja juga mencakup keterampilan nonteknis yang sering kali menjadi penentu keberhasilan di tempat kerja. Sikap disiplin, tanggung

jawab, komunikasi yang baik, kerja sama tim, serta etika kerja merupakan bagian penting dari kesiapan kerja. Banyak kasus menunjukkan bahwa kegagalan dalam dunia kerja bukan disebabkan oleh kurangnya kemampuan teknis, tetapi karena lemahnya soft skills. Lulusan yang memiliki keseimbangan antara kemampuan teknis dan sikap profesional akan lebih mampu menghadapi berbagai situasi kerja dan membangun hubungan yang baik di lingkungan kerja.

Urgensi kesiapan kerja juga terlihat dari tingginya angka pengangguran lulusan SMK yang menunjukkan adanya kesenjangan antara pendidikan dan dunia kerja. Kesiapan kerja yang rendah membuat lulusan sulit bersaing dan tidak memenuhi kriteria yang diharapkan oleh industri. Kondisi ini menegaskan bahwa pendidikan vokasi tidak cukup hanya memberikan pengetahuan dan keterampilan dasar, tetapi juga harus memastikan bahwa lulusan benar-benar siap menghadapi realitas dunia kerja. Upaya peningkatan kesiapan kerja perlu dilakukan secara sistematis melalui pembelajaran berbasis praktik, magang, serta penguatan karakter kerja.

Kesiapan kerja pada akhirnya menjadi kunci utama dalam menentukan masa depan lulusan SMK. Lulusan

yang siap kerja tidak hanya memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga mampu berkembang dalam kariernya. Mereka dapat beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan kompetensi, dan mengambil peluang yang ada. Dunia kerja yang terus berubah menuntut individu yang tidak hanya siap bekerja hari ini, tetapi juga siap menghadapi tantangan di masa depan dengan sikap yang terbuka dan kemampuan yang terus berkembang.[5]

[5] Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development, 28*(1), 31–44.



BAB 2
Memahami Transisi Sekolah ke Dunia Industri

2.1 Konsep transisi dalam dunia kerja

Konsep transisi dalam dunia kerja merujuk pada proses perpindahan individu dari satu tahap kehidupan ke tahap lainnya dalam konteks pekerjaan, terutama dari dunia pendidikan menuju dunia kerja. Transisi ini tidak terjadi secara instan, tetapi melalui serangkaian penyesuaian yang melibatkan perubahan peran, tanggung jawab, serta lingkungan sosial. Bagi lulusan, khususnya

lulusan SMK, fase ini menjadi periode penting karena mereka mulai menghadapi realitas kerja yang berbeda dengan pengalaman belajar di sekolah. Proses ini sering kali diwarnai dengan tantangan adaptasi terhadap ritme kerja, tuntutan profesional, dan ekspektasi dari dunia industri.

Dalam proses transisi, individu dituntut untuk mengubah pola pikir dari "belajar" menjadi "bekerja". Di lingkungan pendidikan, kesalahan masih dianggap sebagai bagian dari proses pembelajaran, sedangkan di dunia kerja, kesalahan dapat berdampak pada produktivitas, kualitas, bahkan kerugian perusahaan. Perubahan ini menuntut kedewasaan dalam bersikap, tanggung jawab yang lebih tinggi, serta kemampuan untuk bekerja secara mandiri maupun dalam tim. Transisi ini juga mencakup kemampuan memahami struktur organisasi, aturan kerja, serta budaya perusahaan yang berbeda-beda.

Transisi dunia kerja juga berkaitan dengan kesiapan psikologis individu. Banyak lulusan mengalami kecemasan, ketidakpastian, atau bahkan kebingungan ketika memasuki dunia kerja untuk pertama kalinya. Hal ini wajar karena mereka dihadapkan pada lingkungan baru yang menuntut performa nyata, bukan sekadar nilai

akademik. Kemampuan mengelola emosi, membangun kepercayaan diri, serta menghadapi tekanan kerja menjadi bagian penting dalam proses transisi ini. Individu yang memiliki kesiapan mental yang baik cenderung lebih cepat beradaptasi dan mampu bertahan dalam lingkungan kerja.

Selain aspek individu, transisi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kondisi pasar kerja, peluang kerja, serta dukungan dari lingkungan sekitar. Ketersediaan lapangan pekerjaan, relevansi kompetensi dengan kebutuhan industri, serta jaringan sosial dapat mempercepat atau memperlambat proses transisi. Program magang, praktik kerja lapangan, serta pelatihan kerja menjadi jembatan penting yang membantu lulusan mengenal dunia kerja sebelum benar-benar terjun secara penuh. Pengalaman tersebut dapat mengurangi kesenjangan antara teori yang dipelajari di sekolah dengan praktik di lapangan.

Dalam konteks modern, konsep transisi tidak lagi bersifat linear, yaitu dari sekolah langsung ke satu pekerjaan tetap dalam jangka panjang. Banyak individu mengalami transisi yang bersifat dinamis, seperti berpindah pekerjaan, bekerja secara freelance, atau

menggabungkan beberapa jenis pekerjaan sekaligus. Perubahan ini dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, fleksibilitas kerja, serta munculnya berbagai model pekerjaan baru. Kondisi ini menuntut individu untuk lebih adaptif dan siap menghadapi perubahan yang terjadi secara berkelanjutan.

Memahami konsep transisi dalam dunia kerja menjadi penting karena dapat membantu individu mempersiapkan diri secara lebih matang. Transisi yang berjalan dengan baik akan mempermudah proses adaptasi, meningkatkan kepercayaan diri, serta memperbesar peluang keberhasilan dalam karier. Pendidikan tidak hanya berperan dalam memberikan pengetahuan, tetapi juga perlu membekali peserta didik dengan kemampuan menghadapi proses transisi tersebut. Dengan kesiapan yang baik, individu tidak hanya mampu memasuki dunia kerja, tetapi juga berkembang dan bertahan dalam lingkungan kerja yang terus berubah.[6]

---

[6] Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 2*(2), 41–54.

2.2 Teori transisi (Schlossberg dan pendekatan modern)

Teori transisi dalam dunia kerja memberikan kerangka untuk memahami bagaimana individu menghadapi perubahan dalam hidupnya, termasuk perpindahan dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Salah satu teori yang banyak digunakan adalah teori transisi dari Nancy K. Schlossberg, yang menekankan bahwa transisi bukan hanya peristiwa perubahan, tetapi juga proses adaptasi individu terhadap perubahan tersebut. Dalam pandangan ini, keberhasilan seseorang dalam menghadapi transisi sangat dipengaruhi oleh bagaimana ia memaknai perubahan, sumber daya yang dimiliki, serta dukungan yang tersedia di sekitarnya. Teori ini relevan untuk memahami tantangan yang dihadapi lulusan, terutama ketika memasuki dunia kerja yang penuh ketidakpastian.

Schlossberg mengembangkan konsep yang dikenal sebagai model 4S, yaitu Situation (situasi), Self (diri), Support (dukungan), dan Strategies (strategi). Situasi berkaitan dengan kondisi perubahan yang dialami, seperti jenis pekerjaan pertama atau lingkungan kerja baru. Self merujuk pada karakter individu, termasuk kepercayaan

diri, nilai, dan pengalaman sebelumnya. Support mencakup dukungan dari keluarga, teman, mentor, atau institusi. Strategies berkaitan dengan cara individu menghadapi perubahan tersebut, seperti mencari informasi, membangun relasi, atau mengembangkan keterampilan baru. Keempat aspek ini saling berkaitan dan menentukan sejauh mana seseorang mampu beradaptasi dalam masa transisi.

Dalam konteks lulusan SMK, teori ini membantu menjelaskan mengapa tidak semua lulusan mampu langsung beradaptasi dengan dunia kerja meskipun memiliki keterampilan teknis. Misalnya, lulusan dengan kemampuan teknis yang baik tetapi minim dukungan sosial atau memiliki kepercayaan diri rendah mungkin akan mengalami kesulitan dalam proses adaptasi. Sebaliknya, individu dengan dukungan kuat dan strategi yang tepat cenderung lebih cepat menyesuaikan diri, meskipun awalnya memiliki keterampilan yang terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis dan sosial.

Pendekatan modern terhadap teori transisi memperluas pemahaman ini dengan memasukkan

dinamika dunia kerja yang semakin kompleks dan tidak linear. Transisi tidak lagi dipandang sebagai satu tahap yang selesai setelah mendapatkan pekerjaan pertama, tetapi sebagai proses berkelanjutan sepanjang karier. Individu dapat mengalami berbagai transisi, seperti berpindah pekerjaan, beradaptasi dengan teknologi baru, atau mengubah jalur karier. Pendekatan ini menekankan pentingnya fleksibilitas, pembelajaran sepanjang hayat, serta kemampuan untuk terus menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi.

Selain itu, pendekatan modern juga menyoroti peran teknologi dan globalisasi dalam membentuk pengalaman transisi. Digitalisasi membuka peluang kerja baru, tetapi juga meningkatkan persaingan dan tuntutan keterampilan. Individu perlu mampu mengelola identitas profesionalnya secara digital, membangun jaringan melalui platform online, serta memanfaatkan teknologi untuk pengembangan diri. Transisi menjadi lebih cepat dan dinamis, sehingga individu dituntut untuk lebih proaktif dalam merencanakan dan mengelola perjalanan kariernya.

Pemahaman terhadap teori transisi, baik dari perspektif Schlossberg maupun pendekatan modern,

memberikan dasar yang kuat dalam mempersiapkan lulusan menghadapi dunia kerja. Teori ini menekankan bahwa keberhasilan dalam transisi tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada kesiapan mental, dukungan sosial, serta strategi yang digunakan dalam menghadapi perubahan. Dengan memahami konsep ini, individu dapat lebih siap menghadapi berbagai tantangan, memanfaatkan peluang, serta membangun karier yang berkelanjutan di tengah perubahan dunia kerja yang terus berkembang.[7]

2.3 Indikator keberhasilan transisi kerja

Indikator keberhasilan transisi kerja menggambarkan sejauh mana individu mampu beradaptasi dan berfungsi secara efektif ketika memasuki dunia kerja. Keberhasilan ini tidak hanya diukur dari diterimanya seseorang dalam pekerjaan, tetapi juga dari kemampuan menjalankan tugas dengan baik, memahami lingkungan kerja, serta menunjukkan perkembangan dalam peran barunya. Transisi yang berhasil biasanya ditandai dengan proses

[7] Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education, 43*(11), 1923–1937.

adaptasi yang relatif cepat dan minim hambatan, sehingga individu dapat berkontribusi secara nyata dalam organisasi sejak tahap awal.

Salah satu indikator utama adalah kemampuan adaptasi terhadap lingkungan kerja. Individu yang berhasil dalam transisi mampu memahami budaya organisasi, mengikuti aturan kerja, serta menyesuaikan diri dengan ritme dan tuntutan pekerjaan. Adaptasi ini mencakup cara berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja, memahami alur kerja, serta mampu bekerja dalam tim. Ketika individu dapat berinteraksi secara efektif dan merasa nyaman dalam lingkungan kerja, hal ini menunjukkan bahwa proses transisi berjalan dengan baik.

Indikator berikutnya adalah kinerja kerja yang mulai stabil dan menunjukkan peningkatan. Pada fase awal, wajar jika individu masih belajar dan melakukan kesalahan, tetapi seiring waktu, mereka diharapkan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih mandiri dan efisien. Kemampuan memahami instruksi, menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, serta menjaga kualitas hasil kerja menjadi tanda bahwa individu telah melewati fase adaptasi awal. Peningkatan kinerja ini juga mencerminkan

bahwa individu mampu menghubungkan pengetahuan yang dimiliki dengan praktik kerja di lapangan.

Keberhasilan transisi juga dapat dilihat dari kesiapan mental dan sikap profesional. Individu yang mampu mengelola tekanan kerja, menerima kritik, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya cenderung lebih berhasil dalam proses transisi. Sikap disiplin, komitmen, serta kemauan untuk terus belajar menjadi faktor penting yang mendukung keberhasilan ini. Ketika individu memiliki ketahanan mental yang baik, mereka tidak mudah menyerah dan mampu menghadapi berbagai tantangan yang muncul di lingkungan kerja.

Selain itu, kemampuan membangun hubungan kerja yang positif juga menjadi indikator penting. Dunia kerja sangat dipengaruhi oleh interaksi sosial, sehingga kemampuan menjalin komunikasi yang baik, bekerja sama dalam tim, serta menghargai perbedaan menjadi hal yang krusial. Individu yang mampu membangun relasi yang sehat akan lebih mudah mendapatkan dukungan, belajar dari pengalaman orang lain, serta berkembang dalam kariernya. Lingkungan kerja yang kondusif juga akan mempercepat proses penyesuaian diri.

Indikator terakhir adalah adanya perkembangan karier atau peluang peningkatan kompetensi. Transisi kerja yang berhasil tidak berhenti pada tahap awal bekerja, tetapi berlanjut pada kemampuan individu untuk berkembang. Kesempatan mengikuti pelatihan, mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar, atau bahkan promosi menjadi tanda bahwa individu telah diakui kemampuannya. Keberhasilan transisi pada akhirnya terlihat dari kemampuan individu untuk bertahan, berkembang, dan berkontribusi secara berkelanjutan dalam dunia kerja yang terus berubah.[8]

2.4 Waktu tunggu kerja dan daya serap lulusan

Waktu tunggu kerja dan daya serap lulusan merupakan dua indikator penting dalam menilai keberhasilan pendidikan, khususnya pendidikan vokasi seperti SMK. Waktu tunggu kerja merujuk pada lamanya periode yang dibutuhkan oleh lulusan sejak menyelesaikan pendidikan hingga memperoleh pekerjaan pertama. Daya serap lulusan menggambarkan sejauh

[8] Finch, D. J., Hamilton, L. K., Baldwin, R., & Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education + Training, 55*(7), 681–704.

mana lulusan dapat diterima dan terserap dalam dunia kerja. Kedua indikator ini saling berkaitan dan sering digunakan untuk melihat relevansi antara pendidikan yang diberikan dengan kebutuhan pasar kerja.

Waktu tunggu kerja yang singkat biasanya menunjukkan bahwa lulusan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri serta mampu bersaing di pasar kerja. Sebaliknya, waktu tunggu yang panjang dapat menjadi indikasi adanya kendala, seperti kurangnya keterampilan yang relevan, minimnya informasi lowongan pekerjaan, atau tingginya persaingan kerja. Dalam konteks lulusan SMK, idealnya waktu tunggu kerja relatif lebih singkat karena mereka telah dibekali keterampilan praktis yang dirancang untuk kebutuhan kerja langsung.

Daya serap lulusan berkaitan dengan kemampuan sistem pendidikan dalam menghasilkan lulusan yang sesuai dengan permintaan industri. Tingginya daya serap menunjukkan bahwa lulusan memiliki kompetensi yang dibutuhkan, baik dari segi keterampilan teknis maupun sikap kerja. Rendahnya daya serap sering kali mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia usaha. Hal ini bisa disebabkan oleh kurikulum yang belum selaras,

kurangnya pengalaman praktik, atau keterbatasan kerja sama dengan industri.

Faktor-faktor yang memengaruhi waktu tunggu kerja dan daya serap lulusan cukup beragam. Kompetensi individu menjadi faktor utama, termasuk keterampilan teknis, soft skills, serta kemampuan beradaptasi. Selain itu, kondisi ekonomi dan ketersediaan lapangan pekerjaan juga sangat berpengaruh. Lokasi geografis, jaringan relasi, serta akses terhadap informasi pekerjaan turut menentukan peluang lulusan untuk segera mendapatkan pekerjaan. Peran sekolah dalam memberikan bimbingan karier dan pengalaman kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting.

Selain masuk ke dunia kerja, daya serap lulusan juga dapat dilihat dari variasi jalur karier yang ditempuh. Tidak semua lulusan langsung bekerja di sektor formal, ada yang memilih berwirausaha, melanjutkan pendidikan, atau bekerja secara mandiri melalui platform digital. Dalam konteks ini, daya serap tidak hanya dimaknai sebagai diterima di perusahaan, tetapi juga kemampuan lulusan untuk menciptakan peluang kerja bagi dirinya sendiri. Hal ini menjadi semakin relevan di era digital yang membuka banyak alternatif pekerjaan.

Waktu tunggu kerja dan daya serap lulusan pada akhirnya menjadi cerminan kualitas pendidikan dan kesiapan lulusan menghadapi dunia kerja. Semakin cepat lulusan mendapatkan pekerjaan dan semakin tinggi tingkat penyerapan, maka semakin baik pula hubungan antara pendidikan dan kebutuhan industri. Upaya untuk meningkatkan kedua indikator ini perlu dilakukan secara terintegrasi melalui peningkatan kualitas pembelajaran, penguatan kerja sama dengan industri, serta pembekalan keterampilan yang sesuai dengan perkembangan zaman. Dengan demikian, lulusan tidak hanya siap bekerja, tetapi juga mampu bersaing dan berkembang dalam dunia kerja yang dinamis.[9]

2.5 Kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi

Kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi merupakan aspek penting dalam menilai keberhasilan lulusan memasuki dunia kerja. Konsep ini merujuk pada tingkat kecocokan antara keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan

[9] Gault, J., Leach, E., & Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: The employers' perspective. *Education + Training, 52*(1), 76–88.

pekerjaan yang dijalankan. Ketika pekerjaan yang diperoleh sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, individu cenderung lebih mudah beradaptasi, bekerja secara optimal, serta mencapai kepuasan kerja. Sebaliknya, ketidaksesuaian dapat menimbulkan kesulitan dalam menjalankan tugas, menurunkan produktivitas, bahkan memengaruhi motivasi kerja.

Dalam konteks lulusan SMK, kesesuaian ini menjadi sangat penting karena pendidikan vokasi dirancang untuk membekali peserta didik dengan keterampilan spesifik sesuai bidang keahlian. Harapannya, lulusan dapat langsung bekerja di sektor yang relevan dengan jurusannya. Namun pada kenyataannya, tidak sedikit lulusan yang bekerja di bidang yang berbeda dari kompetensi yang dipelajari. Kondisi ini sering terjadi akibat keterbatasan lapangan pekerjaan, kurangnya informasi karier, atau rendahnya daya saing lulusan dalam bidang tertentu.

Kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi juga berdampak pada kualitas kinerja individu. Ketika seseorang bekerja sesuai dengan bidang keahliannya, ia cenderung lebih percaya diri, mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, dan memiliki peluang lebih

besar untuk berkembang. Penguasaan keterampilan yang relevan memungkinkan individu untuk berkontribusi secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini juga berdampak positif bagi perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Sebaliknya, ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kompetensi dapat menimbulkan berbagai tantangan. Individu perlu belajar dari awal, beradaptasi dengan bidang baru, dan menghadapi tekanan karena kurangnya pengalaman. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, rendahnya komitmen, serta tingginya tingkat perpindahan kerja. Meskipun demikian, dalam beberapa kasus, ketidaksesuaian ini juga dapat menjadi peluang bagi individu untuk mengembangkan keterampilan baru dan memperluas pengalaman kerja.

Faktor-faktor yang memengaruhi kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi cukup kompleks. Selain kualitas pendidikan dan pelatihan yang diterima, faktor eksternal seperti kondisi pasar kerja, kebutuhan industri, serta perkembangan teknologi juga berperan besar. Kurangnya sinkronisasi antara kurikulum pendidikan

dengan kebutuhan industri dapat memperbesar kesenjangan ini. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memastikan bahwa kompetensi yang diajarkan benar-benar relevan dan sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

Kesesuaian pekerjaan dengan kompetensi pada akhirnya menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pendidikan vokasi. Semakin tinggi tingkat kesesuaian, semakin besar peluang lulusan untuk berhasil dalam kariernya. Upaya peningkatan kesesuaian ini perlu dilakukan melalui penyelarasan kurikulum, peningkatan kualitas pembelajaran berbasis praktik, serta penguatan kerja sama dengan industri. Dengan demikian, lulusan tidak hanya mendapatkan pekerjaan, tetapi juga bekerja pada bidang yang sesuai dengan kemampuan dan memiliki peluang berkembang secara optimal.[10]

2.6 Tantangan adaptasi lulusan di dunia kerja

Tantangan adaptasi lulusan di dunia kerja merupakan fase yang hampir selalu dihadapi oleh individu yang baru memasuki lingkungan profesional. Peralihan dari dunia

[10] Goodman, J., Schlossberg, N. K., & Anderson, M. L. (2006). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory* (3rd ed.). Springer.

pendidikan ke dunia kerja membawa perubahan yang cukup signifikan, baik dari segi pola pikir, tanggung jawab, maupun tuntutan kinerja. Lulusan tidak lagi berada dalam situasi belajar yang fleksibel, tetapi harus menghadapi target kerja, aturan organisasi, serta ekspektasi yang jelas dari atasan dan perusahaan. Kondisi ini sering menimbulkan tekanan awal yang membutuhkan kemampuan penyesuaian diri yang baik.

Salah satu tantangan utama adalah penyesuaian terhadap budaya kerja. Setiap organisasi memiliki nilai, norma, dan cara kerja yang berbeda, sehingga lulusan perlu memahami bagaimana bersikap, berkomunikasi, serta bekerja sesuai dengan lingkungan tersebut. Perbedaan ini bisa mencakup hal sederhana seperti etika komunikasi hingga hal yang lebih kompleks seperti cara pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah. Lulusan yang belum terbiasa dengan budaya kerja profesional sering kali mengalami kesulitan dalam berinteraksi dan menempatkan diri.

Tantangan berikutnya berkaitan dengan tuntutan kinerja dan produktivitas. Dunia kerja menuntut hasil yang nyata, sehingga lulusan harus mampu bekerja dengan cepat, tepat, dan sesuai standar yang ditetapkan.

Pada tahap awal, banyak lulusan yang masih membutuhkan waktu untuk memahami tugas dan alur kerja, sehingga merasa tertinggal atau kurang percaya diri. Proses ini membutuhkan ketekunan dan kemauan belajar agar individu dapat meningkatkan kemampuan dan memenuhi ekspektasi yang ada.

Selain itu, keterampilan nonteknis juga menjadi tantangan tersendiri. Banyak lulusan memiliki kemampuan teknis yang cukup, tetapi belum terbiasa bekerja dalam tim, mengelola konflik, atau berkomunikasi secara profesional. Dunia kerja menuntut kolaborasi yang efektif, sehingga kemampuan interpersonal menjadi sangat penting. Kurangnya kemampuan ini dapat menghambat proses adaptasi dan memengaruhi hubungan kerja dengan rekan maupun atasan.

Perkembangan teknologi juga menjadi tantangan yang tidak bisa diabaikan. Lulusan harus mampu mengikuti perubahan teknologi yang terus berkembang dan digunakan dalam dunia kerja. Penggunaan software, sistem digital, serta alat berbasis teknologi menjadi bagian dari pekerjaan sehari-hari. Lulusan yang tidak memiliki literasi digital yang baik akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Hal ini menuntut

individu untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan teknologi.

Tantangan adaptasi ini menunjukkan bahwa memasuki dunia kerja bukan hanya soal mendapatkan pekerjaan, tetapi juga tentang kemampuan bertahan dan berkembang dalam lingkungan tersebut. Lulusan perlu memiliki kesiapan mental, keterampilan yang memadai, serta sikap yang terbuka terhadap pembelajaran. Dukungan dari lingkungan kerja, seperti pembimbing atau mentor, juga dapat membantu mempercepat proses adaptasi. Dengan kemampuan adaptasi yang baik, lulusan tidak hanya mampu melewati masa transisi, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk perkembangan karier di masa depan.[11]

[11] International Labour Organization. (2019). *Addressing skills mismatch and youth unemployment: An overview of labor market-relevant skills development*.



BAB 3
Kesiapan Kerja sebagai Jembatan Karier

3.1 Pengertian dan konsep kesiapan kerja

Kesiapan kerja merupakan kondisi di mana individu memiliki kemampuan, sikap, dan pengetahuan yang memadai untuk memasuki serta menjalankan peran dalam dunia kerja secara efektif. Konsep ini tidak hanya terbatas pada penguasaan keterampilan teknis sesuai bidang keahlian, tetapi juga mencakup kesiapan mental,

emosional, dan sosial. Individu yang siap kerja mampu memahami tuntutan pekerjaan, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kesiapan kerja menjadi indikator penting dalam menilai apakah seseorang benar-benar siap menghadapi realitas dunia kerja yang sesungguhnya.

Dalam konteks pendidikan, kesiapan kerja sering dikaitkan dengan hasil dari proses pembelajaran yang terarah pada kebutuhan dunia industri. Lembaga pendidikan, khususnya pendidikan vokasi seperti SMK, memiliki peran besar dalam membentuk kesiapan ini melalui pembelajaran berbasis praktik, pengalaman kerja lapangan, serta pembekalan sikap kerja. Kesiapan kerja tidak muncul secara instan, tetapi merupakan hasil dari proses yang panjang yang melibatkan pengembangan kompetensi secara bertahap. Oleh karena itu, kualitas pendidikan sangat menentukan tingkat kesiapan lulusan.

Konsep kesiapan kerja juga mencakup dimensi pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap (attitude) yang sering dikenal sebagai KSA. Pengetahuan berkaitan dengan pemahaman teori dan konsep yang mendasari pekerjaan. Keterampilan

mencakup kemampuan teknis maupun praktis yang diperlukan dalam menjalankan tugas. Sikap mencerminkan perilaku kerja seperti disiplin, tanggung jawab, etika, dan komitmen. Ketiga aspek ini saling melengkapi dan harus dimiliki secara seimbang agar individu dapat bekerja secara optimal.

Selain itu, kesiapan kerja juga berkaitan dengan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Dunia kerja terus mengalami perkembangan akibat kemajuan teknologi, perubahan ekonomi, dan dinamika global. Individu yang siap kerja tidak hanya mampu menjalankan tugas saat ini, tetapi juga memiliki kemampuan untuk belajar hal baru, menyesuaikan diri dengan perubahan, serta menghadapi tantangan yang muncul. Kemampuan ini menjadi semakin penting di era industri 4.0 yang menuntut fleksibilitas dan inovasi.

Kesiapan kerja juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, kepercayaan diri, minat, serta kemampuan individu dalam mengembangkan diri. Faktor eksternal mencakup dukungan keluarga, kualitas pendidikan, lingkungan sosial, serta peluang kerja yang tersedia. Kombinasi dari kedua faktor ini akan menentukan seberapa siap

Bibliography

Adler, R. B., Elmhorst, J. M., & Lucas, K. (2019). Communicating at work: Strategies for success in business and the professions (12th ed.). McGraw-Hill Education.

Aeon, B., & Aguinis, H. (2017). It's about time: New perspectives and insights on time management. Academy of Management Perspectives, 31, 309–330. https://doi.org/10.5465/amp.2016.0166

Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. Academy of Management Perspectives, 24(2), 48–64.

Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, "soft skills" versus "hard" business knowledge: A European study. Higher Education in Europe, 33(4), 411–422.

Badan Pusat Statistik. (2025). Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,76 persen dan rata-rata upah buruh sebesar 3,09 juta rupiah.

Badan Pusat Statistik. (2026). Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan, 2025.

Billett, S. (2011). Vocational education: Purposes, traditions and prospects. Springer.

Billett, S., Choy, S., & Hodge, S. (2020). Enhancing the standing of vocational education and the occupations it serves: Australia. Journal of Vocational Education & Training, 72(2), 270–296. https://doi.org/10.1080/13636820.2020.1751247

Borg, J., Borg, N., Scott-Young, C. M., & Naderpajouh, N. (2021). The work readiness–career resilience linkage: Implications for project talent management. International Journal of Managing Projects in Business, 14(4), 917–935. https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2020-0129

Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. Higher Education Research & Development, 28(1), 31–44.

Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 2(2), 41–54.

Candi, F. P., & Wiradinata, T. (2018). Pengaruh motivasi dan pendidikan kewirausahaan terhadap minat berwirausaha. Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis, 3(3), 270–278.

Chen, C.-C., Yang, I.-W.-F., & Lin, W.-C. (2010). Applicant impression management in job interview: The moderating role of interviewer affectivity. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83(3), 739–757. https://doi.org/10.1348/096317909X473895

Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. Studies in Higher Education, 43(11), 1923–1937.

Covey, S. R. (2004). The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change. Free Press.

Finch, D. J., Hamilton, L. K., Baldwin, R., & Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. Education + Training, 55(7), 681–704.

Gault, J., Leach, E., & Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: The employers' perspective. Education + Training, 52(1), 76–88.

Goodman, J., Schlossberg, N. K., & Anderson, M. L. (2006). Counseling adults in transition: Linking practice with theory (3rd ed.). Springer.

Gorbatov, S., Khapova, S. N., & Lysova, E. I. (2018). Personal branding: Interdisciplinary systematic review and research agenda. Frontiers in Psychology, 9, 2238. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02238

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2018). Career management for life (5th ed.). Routledge.

Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. Review of General Psychology, 2(3), 271–299. https://doi.org/10.1037/1089-2680.2.3.271

Harari, M. B., Williams, E. A., & Varella, M. A. C. (2021). Self-leadership: A meta-analysis of over two decades of research. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 94(4), 890–923. https://doi.org/10.1111/joop.12365

Hargadon, A. B., & Bechky, B. A. (2006). When collections of creatives become creative collectives: A field study of problem solving at work. Organization Science, 17(4), 484–500. https://doi.org/10.1287/orsc.1060.0200

Heidari, M., & Ebrahimi, P. (2016). Examining the relationship between critical-thinking skills and decision-making ability of emergency medicine students. Indian Journal of Critical Care Medicine, 20(10), 581–586. https://doi.org/10.4103/0972-5229.192045

International Labour Organization. (2019). Addressing skills mismatch and youth unemployment: An overview of labor market-relevant skills development.

International Labour Organization. (2020). Skills development and lifelong learning: Resource guide for policy-makers.

International Labour Organization. (2021). Global framework on core skills for life and work in the 21st century.

International Labour Organization. (2024). Global employment trends for youth 2024: Decent work, brighter futures.

Islam, Z. U., Weng, Q. D., Ali, Z., Ghani, U., Kiani, A., & Naeem, R. M. (2021). Are job seekers predisposed to job search strategies? International Journal of

Manpower, 42(6), 984–1001. https://doi.org/10.1108/IJM-09-2019-0417

Jackson, D. (2013). The contribution of work-integrated learning to undergraduate employability skill outcomes. Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, 14(2), 99–115.

Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. Academy of Management Journal, 29(2), 262–279.

Knight, P. T., & Yorke, M. (2003). Employability and good learning in higher education. Teaching in Higher Education, 8(1), 3–16.

Komaria, T., Hindrayani, A., & Octoria, D. (2023). Pengaruh pendidikan kewirausahaan terhadap minat berwirausaha yang dimediasi oleh pola pikir kewirausahaan. Journal on Education, 6(1), 9548–9563.

Marin, G. D., & Nilă, C. (2021). Branding in social media. Using LinkedIn in personal brand communication: A study on communications/marketing and recruitment/human resources specialists perception. Social Sciences & Humanities Open,

4(1), 100174. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2021.100174

Miller, M. J., Woehr, D. J., & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. Journal of Vocational Behavior, 60(3), 451–489. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838

Nasrullah, A., Purnamasari, N., Judijanto, L., Irianto, H., & Ginting, T. W. (2024). Entrepreneurship education: Teori dan penerapan pendidikan kewirausahaan. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Nawawi, U. (2022). Manajemen pendidikan entrepreneur dalam meningkatkan keberhasilan lulusan. Jurnal Pendidikan.

Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. Journal of Managerial Psychology, 21(4), 270–295. https://doi.org/10.1108/02683940610663097

Nilsson, S. (2010). Enhancing individual employability: The perspective of engineering graduates. Education + Training, 52(6/7), 540–551.

O'Reilly, C., Lunt, T., & McMahon, S. (2022). Critical thinking in the preschool classroom: A systematic literature review. Thinking Skills and Creativity, 46, 101110. https://doi.org/10.1016/j.tsc.2022.101110

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2010). Learning for jobs. OECD Publishing.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). Building future-ready vocational education and training systems. OECD Publishing.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). OECD skills outlook 2023: Skills for a resilient green and digital transition. OECD Publishing.

Paul, R., & Elder, L. (2020). Critical thinking: Tools for taking charge of your professional and personal life (2nd ed.). Pearson.

Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. Education + Training, 49(4), 277–289.

Prayoga, A. I. (2025). Pengaruh keterampilan dasar, berpikir kritis, manajemen diri dan kewirausahaan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri melalui kesiapan kerja pada lulusan SMK Negeri 2 Bandar Lampung: Studi kasus pada SMK Negeri 2 Bandar Lampung [Tesis magister, Universitas Lampung].

Prayoga, A. I. (2025). Pengaruh keterampilan dasar, berpikir kritis, manajemen diri dan kewirausahaan terhadap keberhasilan transisi ke dunia industri melalui kesiapan kerja pada lulusan SMK Negeri 2 Bandar Lampung (Studi kasus pada SMK Negeri 2 Bandar Lampung) [Tesis magister, Universitas Lampung].

Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. Business Communication Quarterly, 75(4), 453–465.

Romanova, O. (2022). Embedding employability skills in vocational education and training: What works

best for students' self-evaluation and aspirations? Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 13(1), 20–36. https://doi.org/10.21153/jtlge2022vol13no1art1488

Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. Personnel Review, 36(1), 23–41.

Saks, A. M., Uggerslev, K. L., & Fassina, N. E. (2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. Journal of Vocational Behavior, 70(3), 413–446.

Schoon, I., & Bynner, J. (2019). Young people and the labour market: Past, present, future. Routledge.

Shannon, C. J. (2021). Collaborative problem solving: A guide to improving your workplace. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003095057

Silverthorne, C. (2004). The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. Leadership & Organization Development Journal, 25(7), 592–599.

Spöttl, G. (2009). Curriculum approaches and participative curriculum development. In R. Maclean & D. Wilson (Eds.), International handbook of education for the changing world of work: Bridging academic and vocational learning (pp. 1627–1638). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-5281-1_109

Subekti, S., Ana, A., Barliana, M. S., Khoerunnisa, I., Dwiyanti, V., & Saripudin, S. (2019). Work-based learning-teaching factory in Indonesia as a model to increase employability skills. TVET@Asia, 13, 1–17.

Sufiyanto, M. I., Adri, H. T., & Diawati, P. (2022). Eduentrepreneurship (Pendidikan kewirausahaan). Nuta Media.

Suyitno, S., Nurtanto, M., Jatmoko, D., Widiyono, Y., Purwoko, R. Y., Abdillah, F., Setuju, & Hermawan, Y. (2025). The effect of work-based learning on employability skills: The role of self-efficacy and vocational identity. European Journal of Educational Research, 14(1), 309–321. https://doi.org/10.12973/eu-jer.14.1.309

Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. Education + Training, 59(4), 338–352.

Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. Studies in Higher Education, 38(6), 841–856.

Umar, H. R. (2025). Peran pendidikan kewirausahaan dalam kesiapan kerja siswa. Jurnal Pendidikan Dasar.

UNESCO-UNEVOC International Centre. (2015). How to set up a school-to-work transition support system.

Woodley, C., & Sims, R. (2011). EPortfolios, professional development and employability: Some student perceptions. Campus-Wide Information Systems, 28(3), 164–174. https://doi.org/10.1108/10650741111145698

Xie, Y., Lin, Z., Baranchenko, Y., Lau, C. K., Yukhanaev, A., & Lu, H. (2017). Employability and job search behavior: A six-wave longitudinal study of Chinese university graduates. Employee Relations, 39(2), 223–239. https://doi.org/10.1108/ER-02-2016-0042

RUANG KARYA
Jl. Martapura Lama km. 07 Kec. Sungai Tabuk. Kel. Sungai Lulut. Kab. Banjar. Kalimantan Selatan. Komplek Karya Budi Utama Raya 2. Blok A No. 17.
Instagram: @ruangkar_ya
Whatsapp: 08971169692