

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIK**

#### **2.1 Kesiapan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kesiapan Kerja**

Kesiapan merupakan modal utama bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sehingga dengan kesiapan yang dimiliki akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Kerja merupakan bagian dari kehidupan sosial masyarakat, sehingga bagaimana bentuk dan macam kerja tersebut akan mempengaruhi status seseorang di mata masyarakat. Disamping tujuan mencari nafkah, kerja juga dilakukan untuk mencapai kepuasan batin, status sosial untuk bisa melakukan suatu pekerjaan maka pelaku harus memiliki kesiapan kerja.

Menurut Hamalik (2013) kesiapan adalah tingkatan atau keadaan yang harus dicapai dalam proses perkembangan perorangan pada tingkatan pertumbuhan mental, fisik, sosial, dan emosional. Kemudian, menurut Potgieter & Coetzee (2013) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai susunan psikososial yang mewakili atribut yang berhubungan dengan karir yang mendukung aspek kognisi adaptif, serta meningkatkan kesesuaian seseorang untuk kesempatan kerja yang tepat dan berkelanjutan.

Menurut Utami (2016) mengungkapkan kesiapan kerja yakni kapasitasnya individu untuk mengukur kemampuan atau pengetahuan yang di ketahui dan nantinya di implementasikan di bidang pekerjaan. Menurut Makki (2015) kesiapan kerja merupakan keterampilan, juga pengetahuan serta bentuk sikap yang dimungkinkan dapat membantu para individu lulusan baru supaya dapat

berkat dengan produktif pada pencapaian organisasi sesuai dengan tempat individu dipekerjakan nantinya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang menggambarkan keadaan mahasiswa dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dilandasi oleh tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan diri, kesehatan dan keselamatan diri untuk persiapan memasuki dunia kerja serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja**

Menurut Arie Wibowo (2020) faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja adalah faktor yang bersumber pada diri individu dan faktor sosial, berikut uraiannya :

a. Faktor – faktor yang bersumber dari diri individu

1) Kemampuan intelegensi

Setiap orang memiliki kemampuan intelegensi yang berbeda. Orang yang memiliki tingkat intelegensi tinggi akan lebih cepat memecahkan permasalahan yang sama jika dibandingkan dengan orang yang memiliki tingkat intelegensi rendah. Kemampuan intelegensi yang dimiliki individu memegang peranan penting sebagai pertimbangan apakah individu tersebut memiliki kesiapan dalam memasuki suatu pekerjaan.

2) Bakat

Bakat adalah suatu kondisi, dimana kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu tersebut untuk berkembang pada masa mendatang.

Oleh karena itu, sangat perlu mengetahui bakat seseorang untuk mempersiapkan diri sesuai dengan bidang kerja dan jabatan atau karier.

3) Minat

Minat adalah suatu perangkat mental yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuran dari perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut, dan kecenderungan-kecenderungan lain untuk bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat sangat besar pengaruhnya dalam mencapai kesiapan dan prestasi dalam suatu pekerjaan serta pemilihan jabatan atau karier.

4) Motivasi

Motivasi adalah perubahan energi diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Motivasi sangat besar pengaruhnya untuk mendorong peserta didik dalam memasuki dunia kerja sehingga menciptakan kesiapan dari dalam dirinya untuk bekerja.

5) Sikap

Sikap adalah suatu kesiapan pada seseorang untuk bertindak secara tertentu terhadap hal – hal tertentu. Sikap positif tentang suatu pekerjaan atau karier akan berpengaruh terhadap kesiapan individu tersebut untuk melakukan suatu pekerjaan.

6) Kepribadian

Kepribadian seseorang memiliki peranan penting yang berpengaruh terhadap penentuan arah pilih jabatan dan kesiapan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

## 7) Nilai

Nilai – nilai yang dianut oleh individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya dan prestasi dalam pekerjaan sehingga menimbulkan kesiapan dalam dirinya untuk bekerja.

## 8) Hobi

Hobi adalah kegiatan – kegiatan yang dilaksanakan individu karena kegiatan tersebut merupakan kegemarannya atau kesenangannya. Hobi yang dimiliki seseorang akan menentukan pemilihan pekerjaan sehingga menimbulkan kesiapan dalam dirinya untuk bekerja.

## 9) Prestasi

Penguasaan terhadap materi pelajaran dalam pendidikan yang sedang ditekuninya oleh individu berpengaruh terhadap kesiapan kerja individu tersebut.

## 10) Keterampilan

Keterampilan adalah kecakapan dalam melakukan sesuatu. Keterampilan seseorang akan memengaruhi kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan.

## 11) Penggunaan waktu senggang

Kegiatan – kegiatan yang dilakukan oleh peserta didik diluar jam pelajaran disekolah digunakan untuk menunjang hobinya atau untuk rekreasi.

## 12) Aspirasi dan pengetahuan sekolah atau pendidikan sambungan

Aspirasi dengan pendidikan sambungan yang diinginkan yang berkaitan dengan perwujudan dari cita-citanya.

13) Pengetahuan tentang dunia kerja

Pengetahuan yang sementara ini dimiliki anak, termasuk dunia kerja, persyaratan, kualifikasi, jabatan struktural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, dan tempat pekerjaan itu berada.

14) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang pernah dialami siswa pada waktu duduk di sekolah atau diluar sekolah yang dapat diperoleh dari praktik kerja industri.

15) Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah

Kemampuan fisik misalnya badan kekar, tinggi dan tampan, badan yang kurus dan pendek, penampilan yang tidak sesuai etika dan kasar

16) Masalah dan keterbatasan pribadi

Masalah adalah problema yang timbul dan bertentangan dalam diri individu. Keterbatasan pribadi misalnya mau menang sendiri, tidak dapat mengendalikan diri.

b) Faktor sosial

Faktor social meliputi bimbingan dari orang tua, keadaan teman sebaya, dan keadaan masyarakat sekitar.

Menurut Slameto (2013: 113), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan mencakup tiga aspek, yaitu: (1) Kondisi fisik, mental dan emosional, (2) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, (3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari. Ketiga aspek tersebut akan mempengaruhi kesiapan seseorang untuk berbuat sesuatu. Disebutkan pula oleh Slameto (2013: 115), bahwa “pengalaman-pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan”.

Menurut Muhammad Ihsan (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja antara lain :

- a. Tingkat intelegensi, kemampuan bertindak cepat dan tepat.
- b. Pengalaman praktik, aplikasi dari teori yang telah dipelajari.
- c. Tujuan masuk dunia kerja, harapan individu dalam melakukan sesuatu.
- d. Keterampilan, kemampuan yang dimiliki individu untuk menempatkan diri dan mengambil peran sesuai lingkungannya.
- e. Lingkungan keluarga, lingkungan kelompok social yang merupakan lingkungan yang paling dekat dari individu.
- f. Nilai-nilai, suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- g. Keadaan fisik, keadaan yang memungkinkan kemampuan memfungsikan organ-organ tubuh dalam melakukan aktivitas fisik.
- h. Minat, ketertarikan pada diri individu sebagai wujud kemauan untuk melaksanakan sesuatu kegiatan.
- i. Motivasi, suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan, dan menjaga tingkah laku agar seseorang terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Kemudian, faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja juga dijelaskan oleh Winkel dalam Muktiani (2013:167), yang menyebutkan bahwa: Kesiapan dapat dipengaruhi oleh faktor internal yang meliputi nilai-nilai, kehidupan, taraf intelegensi, bakat khusus, minat, sifat-sifat, pengetahuan, dan keadaan jasmani. Kesiapan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yang meliputi masyarakat,

keadaan sosial ekonomi, status sosial ekonomi keluarga, pendidikan di sekolah, pergaulan teman sebaya dan tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan.

Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja adalah faktor dari dalam diri sendiri (intern) meliputi kecerdasan, keterampilan, kecakapan, bakat, minat, kemampuan, motivasi, tujuan dalam bekerja dan faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja dari luar diri sendiri (ekstern) adalah lingkungan keluarga dan lingkungan tempat bekerja. Oleh karena itu, peserta didik harus memperbanyak pengalaman agar keterampilan kerja yang dimiliki dapat meningkat.

### **2.1.3 Ciri-Ciri Kesiapan Kerja**

Menurut Anoraga (dalam Yosiana Nur Agusta 2015) ciri-ciri kesiapan kerja sebagai berikut :

#### **1. Memiliki motivasi**

Makna motivasi dikatakan sebagai kebutuhan untuk mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja dapat menentukan besar kecilnya prestasinya.

#### **2. Memiliki kesungguhan atau keseriusan**

Kesungguhan atau keseriusan dalam bekerja memiliki andil dalam menentukan keberhasilan kerja. Sebab tanpa adanya itu semua suatu pekerjaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Jadi untuk melakukan suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan dan keseriusan, supaya pekerjaan berjalan dengan baik dan selesai sesuai dengan target yang diinginkan.

### 3. Memiliki keterampilan yang cukup

Keterampilan memiliki makna kecakapan atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu atau penguasaan individu terhadap suatu perbuatan atau aktivitas. Jadi untuk memasuki pekerjaan sangat dibutuhkan suatu keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dipilihnya, yaitu keterampilan dalam mengerjakan tugasnya serta mengambil keputusan sendiri (*problem solving*) tanpa pengaruh dari orang lain dengan alternatif-alternatif yang akan dipilih.

### 4. Memiliki kedisiplinan

Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mengikuti suatu tata tertib dengan baik. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan sikap disiplin sangat diperlukan demi peningkatan prestasi kerja. Seorang pekerja yang memiliki disiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang pada waktunya dan selalu taat pada tata tertib.

Selain itu terdapat beberapa ciri-ciri yang menunjukkan seseorang memiliki kesiapan kerja menurut Kuswana (2013), yaitu sebagai berikut :

1. Mengetahui dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya sesuai jabatan yang diembannya
2. Berpengetahuan mengenai prasyarat kerja berdasarkan dimensi, pengetahuan factual, pengetahuan konseptual, pengetahuan procedural, dan pengetahuan yang saling terkait
3. Berpengetahuan bagaimana harus berperilaku sebagai tenaga yang kompeten
4. Mempunyai perspektif positif, minat dan motivasi terhadap setiap aturan yang diberlakukan dalam lingkungan pekerjaannya



5. Bersikap positif dan menerima resiko sebagai akibat pekerjaan dan lingkungannya

6. Memahami dan dapat mengatasi masalah akibat pekerjaan

Kesiapan dibedakan menjadi kesiapan fisik yang berhubungan dengan pertumbuhan fisik dan kesiapan mental yang berhubungan dengan aspek kejiwaan. Hal ini menunjukkan pada proses perkembangan atau pertumbuhan yang sempurna, dalam arti siap digunakan.

7. Pengalaman

Pengalaman yang diperoleh berkaitan dengan lingkungan, kesempatan yang tersedia, dan pengaruh dari luar yang tidak sengaja. Pengalaman merupakan salah satu faktor penentu kesiapan karena bisa menciptakan suatu lingkungan yang dapat dipengaruhi perkembangan kesiapan kerja seseorang .

8. Keadaan mental dan emosi yaang serasi

Hal ini meliputi keadaan kritis, memiliki pertimbangan yang logis, objektif, bersikap dewasa dan emosi terkendali, kemauan untuk bekerja dengan orang lain, memiliki kemampuan untuk menerima, kemauan untuk maju serta mengembangkan keahlian yang dimiliki

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan ciri-ciri individu yang sudah memiliki kesiapan kerja adalah individu yang memiliki motivasi dalam dirinya yang membantu memunculkan semangat kerja, seorang yang sungguh dan serius dalam mengerjakan suatu hal agar pekerjaan yang ditugaskan berjalan sesuai targetnya, memiliki keterampilan yang cukup agar serta menanamkan sikap disiplin yang tinggi dalam dirinya mulai dari hal kecil seperti mematuhi peraturan ditempat kerja.

#### 2.1.4 Indikator Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja pada diri seseorang dapat diukur melalui beberapa indikator. Indikator kesiapan kerja menurut Slameto (2015:113) mencakup setidaknya-tidaknya pada 3 aspek, yaitu : 1) Kondisi fisik, mental dan emosional, 2) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, dan 3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang lain yang telah dipelajari.

Menurut Pool and Sewell (dalam Adelina, 2018:12) kesiapan kerja terdiri dari empat indikator utama, yaitu :

##### 1. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan beberapa tugas yang berkembang dari pengalaman dan pelatihan yang didapat. Keterampilan bersifat praktis, keterampilan interpersonal dan intrapersonal, kreatif, dan inovatif, berfikir kritis dan mampu memecahkan masalah, bekerja sama, dapat menyesuaikan diri, dan keterampilan berkomunikasi.

##### 2. Ilmu Pengetahuan (*Knowledge*)

Ilmu pengetahuan yang menjadikan pendidikan sebagai dasar secara teoritis sehingga memiliki kemampuan untuk menjadi ahli sesuai dengan bidangnya. Sebagai calon sarjana harus memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas.

##### 3. Pemahaman (*Understanding*)

Kemampuan seseorang dalam mengerti atau memahami sesuatu telah di ketahui dan di ingat, sehingga pekerjaannya bisa dilakukan dan memperoleh kepuasan sekaligus mengetahui apa yang menjadi keinginannya. Memahami pengetahuan yang sudah dipelajari, menentukan, memperkirakan dan mempersiapkan yang akan terjadi, dan mampu mengambil keputusan.

#### 4. Atribut kepribadian (*Personal Attributes*)

Dalam mendorong seseorang untuk memunculkan potensi yang ada dalam diri. Kepribadian dalam lingkup sarjana adalah etika kerja, bertanggung jawab, semangat berusaha, manajemen waktu, memiliki kemampuan berpikir kritis, berkomunikasi, dan mampu bekerja sama.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kesiapan kerja yang menjadi ukuran pada penelitian ini yaitu : 1) Keterampilan (*Skill*), 2) Ilmu Pengetahuan (*Knowledge*), 3) Pemahaman (*Understanding*), dan 4) Atribut Kepribadian (*Personal Attributes*).

### **2.2 *Hard Skill***

#### **2.2.1 Pengertian *Hard Skill***

*Hard skill* merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *Intelligence Quotient* (IQ) yang berhubungan dengan bidangnya. Pengetahuan teknis ini meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk profesi tertentu dan pengembangan sesuai dengan teknologi yang digunakan juga harus mampu mengatasi masalah yang terjadi dan mampu menganalisisnya. *Hard skill* menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata (eksplisit).

Skill secara umum mengacu pada kemampuan teknis yang dimiliki oleh seorang calon pekerja seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, atau mengetahui pengetahuan tertentu. Kemampuan-kemampuan seperti ini disebut dengan *hard skill* atau kemampuan teknis. *Hard skill* yang juga sering disebut kemampuan teknis ini sangat

diperlukan oleh karyawan dalam rangka melaksanakan serangkaian tugas-tugas pokok untuk mencapai tujuan pekerjaan.

*Hard skill* dapat dinilai dari *Technical test* atau *Practical Test*. Elemen *hard skill* dapat terlihat dari *Intelligence Quotion Thingking* yang mempunyai indikator kemampuan menghitung, menganalisa, mendesain, wawasan dan pengetahuan yang luas. *hard skill* memiliki peran yang sangat penting untuk dikembangkan, maksud dari peran tersebut adalah seseorang akan melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan *hard skill* yang dia miliki. Berikut adalah definisi *hard skill* dari beberapa ahli :

Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2014:28) mengemukakan bahwa : “*Hard skill* sering juga disebut dengan kemampuan intelektual (*intellectuall ability*). Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah”.

Alam (2015:14) mengemukakan bahwa : “*Hard skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan dibutuhkan untuk profesi tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis”.

Fachrunissa (2015:35) mengemukakan bahwa : ”*Hard skill* adalah semua hal yang berhubungan dengan pengayaan teori yang menjadi dasar pijakan analisis atau sebuah keputusan”.

Selain itu, menurut Suhardjono (2014:49) mengemukakan bahwa : “Hard Skill berhubungan dengan *technical skill* yang diterjemahkan dalam dua hal yaitu:

1. *Pure technical knowledge or functional skill*, yang artinya pengetahuan teknis murni atau keterampilan fungsional.
2. *Skill to improve the efficiency of technology, that is improvement or problem solving skill*”, yang artinya keterampilan untuk meningkatkan efisiensi teknologi, yaitu peningkatan keterampilan atau keterampilan dalam memecahkan masalah”.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *hard skill* seringkali dimaknai sebagai penetapan ukuran individu dalam hal kemampuan teknis yang bisa dilihat dari bukti-bukti yang dimilikinya, seperti sertifikat, penghargaan dan lain-lain. Hal ini berarti *hard skill* didapatkan seseorang lewat lembaga pendidikan untuk memperoleh kemampuan yang menunjangnya dalam memecahkan masalah.

### **2.2.2 Macam-Macam *Hard Skill***

- a. Keahlian interpersonal yaitu keahlian untuk menangani konflik/masalah  
Adanya kemampuan interpersonal yang tinggi, Keterampilan interpersonal mempunyai peranan yang sangat penting guna mencari kesuksesan. ketrampilan interpersonal juga dapat digunakan sebagai sarana untuk memecahkan masalah dalam sebuah hubungan.
- b. Teknik keterampilan yaitu keahlian yang dimiliki seseorang karyawan dalam rangka mendukung proses pekerjaannya dengan tanggung jawab utama yang harus dijalankan

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keahlian interpersonal dan teknik keterampilan sangat dibutuhkan oleh seseorang untuk menghadapi dunia pekerjaan. Sehingga dalam menjalankan pekerjaan pun tidak terhambat.

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Hard Skill*

Faktor yang mempengaruhi *hard skill* yang dikemukakan Nurhidayanti dalam Wahyuni (2016, hlm. 10) :

- a. Kemampuan teknis Kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, tehnik-tehnik dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Ilmu pengetahuan keterampilan yang dilakukan secara sadar untuk meneliti, menyelidiki, meningkatkan ilmu pengetahuan diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal
- c. Ilmu teknologi ilmu yang belum banyak digunakan oleh sebagian masyarakat, dimana ilmu teknologi ini dapat digunakan sebagai pendorong perubahan

### 2.2.4 Indikator *Hard Skill*

Menurut Hardi (2010: 43) dalam Wahyuni Sri Astutik (2019) indikator *hard skill* meliputi:

- a. Kemampuan menghitung.

Salah satu ilmu yang berkaitan dengan usaha untuk melatih kecerdasan dan keterampilan seseorang dalam bekerja yang memerlukan perhitungan. Memupuk dan mengembangkan kemampuan berfikir logis dan kritis dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan.

- b. Kemampuan teknis

Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik. Teknik adalah suatu cara kerja yang sistematis dan umum. Ia berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Makin baik suatu metode dan teknik makin efektif pula dalam pencapaiannya. Tetapi, tidak ada satu metode

dan teknik pun dikatakan paling baik/ dipergunakan bagi semua macam pencapaiannya.

c. Ilmu pengetahuan dan wawasan

Ilmu pengetahuan, yaitu seluruh usaha sadar untuk menyelidiki, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia dari berbagai segi kenyataan dalam alam manusia. Segi-segi ini dibatasi agar dihasilkan rumusan-rumusan yang pasti. Ilmu memberikan kepastian dengan membatasi lingkup pandangannya, dan kepastian ilmu-ilmu diperoleh dari keterbatasannya. Wawasan adalah cara pandang mengenai suatu hal

d. Kemampuan Menggunakan Teknologi

Kemampuan menggunakan teknologi dalam bekerja sebagai pendorong perubahan.

e. Kritis

Punya pemikiran yang kritis juga dapat membantu Anda menjadi pribadi yang lebih terorganisasi, Mudah menemukan jalan keluar atas masalah yang dihadapi. Memiliki pemikiran kritis juga bisa menghasilkan produk yang lebih berkualitas.

Indikator *hard skill* menurut Robbins (2018:36) adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan Angka

Indikatornya adalah kemampuan untuk melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.

2. Pemahaman Verbal

Indikatornya adalah kemampuan untuk memahami apa yang dibaca atau didengar.

### 3. Kecepatan Persepsi

Indikatornya adalah kemampuan untuk mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual secara cepat dan akurat.

### 4. Penalaran Induktif

Indikatornya adalah kemampuan untuk mengidentifikasi masalah secara logis.

### 5. Penalaran Deduktif

Indikatornya adalah kemampuan untuk menggunakan logika dan kemampuan menilai implikasi dari sebuah argumen.

### 6. Visualisasi Spasial

Indikatornya adalah kemampuan membayangkan sebuah objek apabila posisinya dirubah.

### 7. Daya Ingat

Indikatornya adalah kemampuan untuk menyimpan.

Berdasarkan uraian di atas indikator yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendapat dari menurut Hardi (dalam Wahyuni Sri Astutik 2019) Yaitu : (1) kemampuan menghitung (2) kemampuan teknis (3) ilmu pengetahuan dan wawasan (4) kemampuan menggunakan teknologi (5) kritis.

## **2.3 Soft Skill**

### **2.3.1 Pengertian Soft Skill**

Soft skill adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan untuk kerja secara maksimal. Konsep tentang *soft skill* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang



selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Secara garis besar *soft skill* bisa digolongkan ke dalam dua kategori yaitu intrapersonal dan interpersonal skill. Intrapersonal skill mencakup : kesadaran diri (percaya diri, penilaian diri, sifat & preferensi, kesadaran emosional) keterampilan diri dan (perbaikan, kontrol diri, kepercayaan, kelayakan, manajemen waktu, proaktif, hati nurani). Sedangkan interpersonal skill mencakup kepedulian sosial (kesadaran politik, mengembangkan orang lain, memanfaatkan keragaman, orientasi pelayanan, empati dan keterampilan sosial (kepemimpinan, pengaruh, komunikasi, manajemen konflik, kerjasama, kerja tim, sinergi).

Abdullah Aly (2017:2) mengemukakan bahwa : *Soft Skill* diartikan sebagai Perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang terkait kepercayaan diri, fleksibilitas, kejujuran dan integritas diri”. Menurut Hendrian yang dikutip oleh Hardi (2019:38) mengemukakan bahwa “*Soft skill* adalah keterampilan seseorang ketika berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal.”

Berthal yang dialih bahasakan oleh Muhamad Chamdani (2017:25) mengemukakan bahwa: “*Soft Skill* sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia seperti membangun tim, pembuatan keputusan, inisiatif dan komunikasi”.

Mujayana (2020:2) juga mengemukakan bahwa “*Soft skill* adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan

kemampuan pengendalian diri (*intrapersonal skill*) yang dapat dikembangkan secara maksimal untuk menunjang pekerjaan.”

Dari berbagai definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya soft skill merupakan kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang, tetapi dapat dikembangkan dengan maksimal dan dibutuhkan dalam dunia pekerjaan sebagai pelengkap dari kemampuan *hard skill*. Keberadaan antara *hard skill* dan *soft skill* sebaiknya seimbang, seiring, dan sejalan.

### **2.3.2 Macam-Macam Soft Skill**

Menurut Putri yang dikutip oleh Hardi (2019:39) mengemukakan bahwa *soft skill* dibagi ke dalam dua kategori diantaranya adalah sebagai berikut :

#### **1. Intrapersonal Skill**

- a. Bertanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan yang diberikan.
- b. Percaya diri adalah sifat yang dimiliki oleh seseorang dengan merasa yakin atas kemampuan yang dimilikinya.
- c. Bersosialisasi adalah proses memasukkan nilai-nilai kebudayaan terhadap individu sehingga individu tersebut menjadi bagian dari masyarakat.
- d. Mengatur diri sendiri adalah kemampuan seseorang untuk mengatur pikiran, perasaan, dan tingkah lakunya sendiri.
- e. Kejujuran adalah kesesuaian antara apa yang diucapkan dengan yang dikerjakan.

#### **2. Interpersonal Skill**

- a. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

- b. Negosiasi adalah suatu bentuk interaksi sosial antara beberapa pihak dengan tujuan untuk mencapai kesepakatan bersama.
- c. Kerja sama tim adalah kemampuan dalam bekerja sama dengan orang lain secara efektif dan produktif.
- d. *Knowledge Sharing* adalah proses berbagi ilmu, kemampuan, pengetahuan, maupun pengalaman dengan orang lain.
- e. Melayani Pelanggan adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggannya.

### **2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Soft Skill***

Menurut Syah yang dikutip oleh Masriyadi (2021:33) faktor-faktor yang mempengaruhi *soft skill* adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan adalah kemampuan individu untuk berpikir atau bertindak secara terarah dan menguasai lingkungan secara efektif.
2. Bakat adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sejak lahir.
3. Minat adalah keinginan seseorang terhadap sesuatu. Jika seseorang minat terhadap sesuatu maka akan termotivasi untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkannya.
4. Sikap, sikap mempengaruhi dinamika hasil belajar yang dapat tercapai. Seseorang akan mengalami kesulitan jika mempunyai sikap negatif sebelumnya.

Menurut Sharma dalam Wahyuni (2016: 11) faktor yang mempengaruhi *soft skill* meliputi:

### 1) Kemampuan komunikasi

Kemampuan ini mengekspresikan perasaan dan pemikiran seseorang dan sebagai kemampuan dalam memproses penyampaian dan menerima pesan. Pentingnya kemampuan berkomunikasi pada mahasiswa yaitu agar mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan sosial yang baru dan lebih mudah menjalin hubungan dengan individu lain. Selain itu pada saat ini mahasiswa sangat dituntut untuk memiliki kemampuan berkomunikasi yang tinggi, karena dalam perguruan tinggi saat ini sudah menggunakan kurikulum perguruan tinggi yang baru. Mahasiswa akan lebih sering mempresentasikan tugas, mahasiswa juga diwajibkan untuk lebih aktif di dalam kelas yaitu dengan memberikan dan menjawab pertanyaan, mengemukakan pendapat dan menerima pendapat dari orang lain, sehingga semua hal tersebut membutuhkan kemampuan berkomunikasi yang baik dari setiap mahasiswa. Selain dalam bidang akademik, mahasiswa juga harus memiliki kemampuan komunikasi dalam organisasi mahasiswa di lingkungan kampus.

### 2) Kecerdasan emosional

Memiliki peranan penting bagi seorang mahasiswa, kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan factor-faktor penting lainnya. Jika aspek aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh mahasiswa, maka akan membantu mewujudkan prestasi yang baik. Dengan demikian bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap prestasi seseorang.

### 3) Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah

Kemampuan mengidentifikasi dan menganalisis masalah dalam situasi sulit dan melakukan justifikasi Kemampuan memperluas dan memperbaiki keterampilan berpikir seperti menjelaskan, menganalisis dan mengevaluasi diskusi. Kemampuan mendapatkan ide dan mencari solusi alternatif. Kemampuan berfikir lebih luas Kemampuan untuk membuat kesimpulan berdasarkan pembuktian yang valid Kemampuan untuk menerima dan memberikan tanggungjawab sepenuhnya Kemampuan untuk memahami seseorang dan mengakomodasikan ke dalam suasana kerja kedalam suasana kerja yang beragam.

### 4) Etika, moral dan profesionalisme,

Mahasiswa dituntut untuk menjadi kaum terpelajar. Banyak hal yang harus dikembangkan oleh mahasiswa dari kebiasaannya di tingkat sekolah menengah. Salah satu yang menjadi penunjang perkembangan diri mahasiswa tersebut adalah persoalan etika. Etika yang diterapkan di lingkungan kampus tentu saja berbeda dengan saat berada di sekolah menengah, mulai dari berinteraksi dengan dosen, dengan teman, bahkan dengan lingkungannya. Etika sendiri secara sederhana adalah pandangan yang melihat baik dan buruknya suatu hal. Dengan melihat dari sudut pandang tersebut, mahasiswa harus bisa memilah dan bertindak sesuai dengan kondisi yang sedang dihadapinya.

### 5) Kepemimpinan

Menurut Taryaman (2016:7) secara umum dapat dikatakan bahwa “kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni uuntuk mempengaruhi orang lain atau kelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam mencapai tujuan bersama

### 2.3.4 Indikator *Soft Skill*

Indikator *soft skill* menurut Molan dalam Ni Luh Evik Mega Cahyanti, dkk (2022:60) adalah sebagai berikut :

1. Kesadaran Diri
2. Indikatornya adalah bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.
3. Manajemen Diri Indikatornya adalah memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah.
4. Motivasi Diri
5. Indikatornya adalah kemampuan mengatur diri sendiri, dan kemampuan mentaati segala peraturan yang berlaku

6. Empati

Indikatornya adalah kemampuan dalam membina sosialisasi yang baik antar karyawan.

7. Keterampilan Sosial

Indikatornya adalah berbagi pengetahuan dengan orang lain mengenai pekerjaan.

### 2.4 Penelitian Yang Relevan

Adapun hasil penelitian yang berhubungan dengan *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Kesiapan Kerja :

1. Penelitian yang di lakukan oleh Desi Setiawati, Mayasari (2021) “Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi Di Masa Pandemi Covid 19”. Dari hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara soft skill terhadap kesiapan kerja pada lulusan SMA Negeri 3 Kota Jambi. Persamaan penelitian

saya yaitu sama-sama menggunakan *soft skill*, *hard skill*, dan kesiapan kerja sebagai variabel. Perbedaan penelitian saya dengan penelitian Desi Setiawati, Mayasari yaitu lokasi penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2016) yang berjudul “Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft skill* Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan di sulawesi selatan. Penelitian ini dengan penelitian saya adalah sama-sama menggunakan dependen kesiapan kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah objek penelitian ini adalah pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, sedangkan penelitian saya menggunakan objek penelitian yaitu mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2020 FKIP Universitas Jambi.
3. Dalam jurnal yang disusun oleh Ulfatus Sa’ada, Hadi Sunaryo dan Padirman (2016) “Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kecenderungan Pemilihan Bidang Kerja Melalui Kepercayaan Diri Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang”. Hasil dari penelitiannya ialah *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh terhadap kepercayaan diri mahasiswa terhadap kecendrungan pemilihan bidang kerja. Persamaan penelitian saya yaitu sama–sama menggunakan variabel *soft skill* dan *hard skill* sebagai variabel X1 dan X2. Perbedaan penelitian saya dengan Ulfatus sa'ada, Hadi Sunaryo, dan Padirman yaitu variabel Y, saya

menggunakan variabel kesiapan kerja sedangkan penelitian ini menggunakan variabel kepercayaan diri mahasiswa.

## 2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir merupakan suatu rancangan pemikiran yang memaparkan serta menyusun semua permasalahan yang ada sehingga mendapat jawaban serta masalah yang telah dirumuskan. Berdasarkan tinjauan pustaka pada bagian diatas maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut:

*Hard skill* diartikan sebagai kemampuan dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), serta memiliki keterampilan dalam mengoperasikan. Menurut Syawal (dalam Fitriani. M, 2019), *hard skill* berkaitan dengan pengembangan kecerdasan intelektual (*IQ*). Dengan demikian, *hard skill* dikonklusikan sebagai kapasitas individu dalam menguasai IPTEK serta memiliki keterampilan sesuai dengan bidangnya. *Hard skill* berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan teknis yang dimiliki individu sesuai dengan profesinya. Karena setiap profesi memerlukannya guna menunjang kinerja agar lebih efektif dan efisien serta terselesaikan sesuai dengan standar kualitas yang baik (Alam, 2012:14). *Hard skill* juga dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai. *Hard skill* menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat oleh mata (eksplisit). *Hard skill* dapat ditingkatkan dan dipelajari melalui latihan, pengulangan, dan pendidikan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja, seperti *hard skill* dan *soft skill*, kedua faktor tersebut saling berkaitan satu sama lain. Keduanya sama-sama berperan untuk mempengaruhi mahasiswa dalam mempersiapkan kerja.

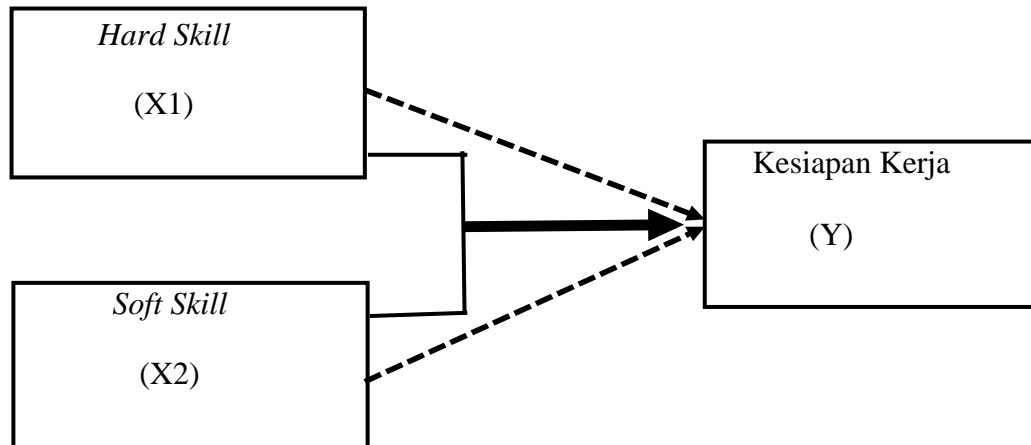


Kesiapan kerja didorong dengan adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satunya *soft skill*. Konsep tentang *soft skill* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Menurut Abdullah Aly (2017:2) mengemukakan bahwa : *Soft Skill* diartikan sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang terkait kepercayaan diri, fleksibilitas, kejujuran dan integritas diri”. Menurut Wallace (dalam Kusmiran, 2015) *Soft skill* mengacu pada ciri-ciri kepribadian, social, dan kebiasaan perilaku meliputi untuk memfasilitasi komunikasi, melengkapi *hard skill* atau pengetahuan, berbeda dari konteks dan merupakan persepsi individu.

Kesiapan kerja merupakan sikap yang perlu dimiliki mahasiswa, hal ini diperlukan karena memiliki kesiapan kerja yang memiliki nilai lebih. Yanto dalam Riyanti & Kasyadi (2021:48) mengatakan bahwa kesiapan kerja dapat diketahui dengan mempertimbangkan hal-hal berikut pertimbangan yang logis, kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, memiliki sikap kritis, keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual, berani untuk beradaptasi dengan lingkungan, berambisi untuk maju dan selalu berusaha untuk mengikuti perkembangan zaman. Menurut Agusta (2016:370) mengungkapkan bahwa untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal yaitu keahlian sesuai bidangnya, wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir, dan kepribadian baik yang membuat seseorang dapat memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga meraih sukses.

Dari Judul “Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2020 FKIP Universitas Jambi”

yang mana *hard skill* merupakan variabel X1, *soft skill* X2, dan kesiapan kerja merupakan Y, agar mudah dipahami dapat diperjelas melalui bagan kerangka berpikir berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

- ..... → : Uji Parsial (uji t)  
 —————→ : Uji Simultan (uji f)

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara berdasarkan rumusan masalah yang terdapat dalam suatu penelitian, rumusan masalah tersebut disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dinyatakan jawaban sementara karena belum dilakukannya pengujian secara langsung dan hanya didasarkan pada teori-teori yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan teori-teori dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan maka dirumuskan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1.  $H_a$  : Terdapat pengaruh signifikan antara *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2020 FKIP Universitas Jambi.

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2020 FKIP Universitas Jambi.

2.  $H_a$  : Terdapat pengaruh signifikan antara *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2020 FKIP Universitas Jambi.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2020 FKIP Universitas Jambi.

3.  $H_a$  : Terdapat pengaruh signifikan antara *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2020 FKIP Universitas Jambi.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2020 FKIP Universitas Jambi.