

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kesiapan Kerja

2.1.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Drever (dalam Slameto, 2015) mengemukakan kesiapan (*readiness*) merupakan *preparedness to respond or react* diartikan sebagai kesediaan untuk memberikan respon dan bereaksi. Kesediaan ini ditimbulkan dari dalam diri individu dan berhubungan dengan kematangan karena kematangan berarti kesiapan untuk melaksanakan kecakapan. Menurut Slameto (2015) kesiapan yaitu keseluruhan kondisi individu yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban didalam cara tertentu terhadap respon yang diberikan. Kondisi tersebut meliputi kondisi fisik, mental, dan emosional, kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang telah dipelajari. Cabellero, Walker & Fuller Tyszkiewicz (2011) mendefinisikan kesiapan sebagaimana sebuah acuan sejauh mana lulusan yang dianggap mempunyai sikap dan atribut yang membuat individu memiliki kesiapan untuk sukses dalam lingkungan kerja yang dipandang sebagaimana indikasi potensi dalam hal kinerja pekerja, kesuksesan, dan potensi untuk promosi dan karir kemajuan.

Menurut Anoraga (2009) kerja yaitu suatu hal yang penting dan dibutuhkan individu. Menurut Fattah (2009) mendefinisikan kerja adalah sesuatu kegiatan dalam melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut berkaitan dengan memenuhi nafkah dengan tujuan untuk mendapatkan imbalan atas pencapaian yang diberikan atas nama

organisasi. Menurut Renita (2006) kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk terwujudnya kesejahteraan, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan. Sedangkan dari sudut pandang rohani atau religius, kerja adalah segala upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang pencipta. Dalam hal ini berkerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.

Brady (2010) mendefinisikan kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat, sikap bekerja dan mekanisme pertahanan tubuh yang diperlukan dalam mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan yang telah didapat. Pool & Sewell (2007) berpendapat untuk memiliki kesiapan kerja diperlukan beberapa hal yaitu keahlian sesuai dengan bidangnya, kepribadian, kecerdasan dan wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir yang membuat individu dapat memiliki dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih keberhasilan terutama dalam dunia kerja.

Selanjutnya Fitriyanto (2006) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental, serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan atau kegiatan. Stevani (2015) mendefinisikan kesiapan kerja sebagai keseluruhan kondisi individu yang meliputi kehidupan disik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau suatu kegiatan. Sedangkan

menurut Wagner (2006) kesiapan kerja yaitu kesepakatan, kemampuan, keterampilan individu yang dibutuhkan untuk berkerja. Kesiapan kerja dibutuhkan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan target yang ditetapkan oleh tempat seseorang berkerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja adalah kesediaan individu untuk dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu yang didukung dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja serta potensi-potensi peserta didik dalam bidang pekerjaan tertentu.

2.1.2 Aspek-Aspek Kesiapan Kerja

Aspek-aspek kesiapan kerja disebutkan oleh Hamalik (2000) sebagai berikut:

1. Aspek potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi yang bersifat *herediter* (keturunan) yang dinamis, terus berkembang, dan dapat dikembangkan. Potensi tersebut antara lain daya ingat, daya berpikir, daya berkehendak, daya perasaan, bakat, minat, motivasi, dan potensi-potensi lainnya.
2. Aspek profesional dan vokasional, adalah memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan keterampilan itu, seseorang dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
3. Aspek fungsional, yang berarti bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaan secara tepat guna, artinya seseorang berkerja sesuai dengan tugas dan

fungsinya dalam bidang garapan yang sesuai pula, misalnya seseorang tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bidang elektronik sebaiknya berkerja dalam bidang pekerjaan elektronika, bukan berkerja sebagai tukang kayu untuk bangunan.

4. Aspek operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
5. Aspek personal, bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya agar menjadi lebih baik, misalnya: sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin, mencintai pekerjaannya, berdisiplin dan berdedikasi tinggi.
6. Aspek produktivitas, bahwa tiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil, dan memberikan hasil dari pekerjaannya baik kuantitas maupun kualitas.

Aspek-aspek kesiapan kerja menurut Brady (2010) kesiapan kerja mengandung enam unsur yaitu:

1. *Responsibility* (tanggung jawab)

Tanggung jawab yaitu salah satu unsur penting yang harus dimiliki seorang pekerja. Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Dalam berkerja tidak hanya mengharuskan pekerja untuk memikul tanggung jawab untuk diri mereka sendiri, tetapi juga tanggung jawab terhadap rekan kerja, tempat kerja, dan pemenuhan tujuan kerja.

2. *Fleksibility* (fleksibilitas)

Dalam lingkungan kerja yang baru, pekerja harus mampu menyesuaikan dengan peran dan situasi kerja yang baru. Pekerja sadar bahwa perlu lebih aktif dan sikap beradaptasi dengan perubahan jadwal kerja, tugas, jabatan, lokasi kerja dan jam kerja.

3. *Skills* (keterampilan)

Keterampilan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengubah sesuatu hal menjadi lebih bernilai dan memiliki makna. Keterampilan yang harus dimiliki pekerja mencakup keterampilan internal dan eksternal.

4. *Communication* (komunikasi)

Individu yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik akan mampu mengikuti petunjuk, meminta bantuan, dan menerima umpan balik serta kritik dari orang lain. Dengan demikian akan tercipta rasa saling memahami antar pekerja.

5. *Self view* (pandangan terhadap diri)

Konsep diri merupakan cara pandang seseorang secara menyeluruh tentang dirinya yang meliputi kemampuan yang dimiliki, perasaan yang dialami, kondisi fisik dirinya maupun lingkungan dekatnya. Konsep diri adalah penentu sikap individu dalam bertindak. Artinya, jika pekerja cenderung berfikir individu akan berhasil, maka hal ini akan menjadi pendorong menuju kesuksesan. Sebaliknya jika individu berfikir akan gagal, maka hal ini sama halnya mempersiapkan kegagalan bagi pekerja.

6. *Health & safety* (kesehatan & keselamatan)

Dalam beberapa kasus yang ditemui, praktik-praktik kesehatan dan keselamatan kerja telah disiapkan, akan tetapi kepatuhan pekerja yang kurang. Seseorang yang siap bekerja harus bisa menjaga kebersihan dan kerapian diri. Selalu menjaga kesehatan baik fisik maupun mental. Bersedia mematuhi prosedur penggunaan alat atau mesin demi keselamatan. Mematuhi peraturan yang menunjang keselamatan pada diri pekerja.

Menurut Stevani (2015), kesiapan kerja terbentuk dari tiga aspek yang mendukung, yaitu:

1. Pengusaha pengetahuan

Penguasaan pengetahuan yang sementara harus dimiliki dalam dunia kerja yaitu mengenai persyaratan, kualifikasi, jabatan structural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban, tempat pekerjaan itu berbeda, dan lain-lain. Dalam hal ini pentingnya analisis pekerjaan, analisis pekerjaan digunakan untuk berbagai tujuan diantaranya yakni:

- a. *Job description*, yang berisi informasi pengindetifikasian pekerjaan, kewajiban-kewajiban pekerjaan, dan pertanggung jawaban spesifikasi pekerjaan tau informasi mengenai standar-srandar pekerjaan.
- b. *Job classification*, adalah penyusunan pekerjaan-pekerjaan kedalam kelas-kelas, kelompok-kelompok, atau jenis-jenis berdasarkan rencana sistematika tertentu.

- c. *Job evaluation*, adalah suatu prosedur pengklasifikasian kerjaan berdasarkan kegunaan masing-masing dalam organisasi dan dalam pasar tenaga kerja diluar yang terkait.
 - d. *Job desing restructuring*, meliputi usaha-usaha untuk merelokasi dan menstrukturalisasikan kegiatan-kegiatan pekerjaan kedalam berbagai kelompok.
 - e. *Personel requirement/specifications*, berupa penyusunan persyaratan-persyaratan atau spesifikasi-spesifikasi tertentu bagi suatu pekerjaan, seperti pengetahuan, keterampilan, ketangkasan, sifat-sifat dan ciri-ciri yang diperlukan dibagai keberhasilan pelaksanaan sauatu pekerjaan.
2. Penguasaan sikap kerja
- Sikap atau *attitude* merupakan organisasi kognitif yang dinamis yang banyak dimuati unsur-unsur emosional dan disertai kesiagaan untuk beraksi. Dalam penguasaan sikap kerja diantaranya kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi.
- a. Kepuasan kerja menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.
 - b. Keterlibatan kerja, mengukur tingkat dimana orang-orang mengidentifikasi secara psikologi dengan pekerjaannya dan menganggap kinerja mereka yang dihargai penting untuk nilai diri.
 - c. Komitmen organisasi, model teoritis menyatakan bahwa pekerjaan yang berkomitmen akan semakin kurang terlibat dalam pengunduran diri, sekalipun mereka tidak puas karena mereka memiliki rasa kesetiaan keterikatan terhadap organisasi.

3. Penguasaan keterampilan kerja

Penguasaan keterampilan kerja berarti penguasaan individu terhadap sesuatu perbuatan, karena dalam pekerjaan individu dituntut untuk cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu baik dalam hal memimpin, menerjemahkan dan lain sebagainya.

Menurut Robbins dan Judge (2007) terdapat dua aspek dalam kesiapan kerja diantaranya yaitu:

1. Kemampuan

Kemampuan merupakan kadar sejauh mana seseorang memiliki keterampilan, mampu, bisa, serta dapat menyelesaikan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya sehingga memberikan hasil dan mencapai tujuan kerjanya.

2. Kemauan

Kemauan adalah kematang psikologis atau kematangan soft skill, yang dikaitkan dengan tanggung jawab, komitmen, integritas, dan motivasi, untuk melakukan suatu tugas pekerjaan.

Selanjutnya aspek kesiapan juga disebutkan oleh Slameto (2015) sebagai berikut:

1. Kematangan (maturation)

Kematangan merupakan proses yang menimbulkan perubahan tingkah laku sebagai akibat dari pertumbuhan dan perkembangan. Pertumbuhan mendasari perkembangan, sedangkan perkembangan ini berhubungan dengan fungsi-fungsi (tubuh dan jiwa) sehingga terjadi diferensi. Latihan-latihan yang diberikan pada waktu sebelum seseorang matang tidak akan memberikan hasil.

2. Kecerdasan

Perkembangan kecerdasan adalah sebagai berikut :

- a) *Sensory motor period* (0-2 tahun)
- b) *Preoperational period* (2-7 tahun)
- c) *Concrete operation* (7-11 tahun)
- d) *Formal operation* (lebih dari 11 tahun)

Berdasarkan teori sebagaimana yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kesiapan kerja adalah memiliki pengetahuan yang baik, penguasaan sikap kerja, kematangan, kecerdasan, daya ingat, daya pikir, bakat, minat, motivasi, kemampuan dan keterampilan kerja, mandiri, tangguh, bertanggung jawab, tekun, rajin, fleksibilitas, mampu berkomunikasi baik, memiliki pandangan terhadap diri, menjaga kesehatan dan keselamatan kerja.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Slameto (2015), 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.

Menurut Yusuf (2005), berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu:

1. Diri pribadi
 - a. Pengetahuan dan wawasan

Keberhasilan seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan tidaklah dapat dipisahkan dari seberapa

jauh seseorang tersebut menguasai dan memiliki pengetahuan serta wawasan tentang pekerjaan yang akan dilakukannya. Penguasaan pengetahuan dan wawasan akan sangat bermakna bagi seseorang dalam memiliki pekerjaan yang akan digelutinya.

b. Kemampuan, kecerdasan dan kecakapan

Secara konseptual, ada keterkaitan antara kecakapan dengan kemampuan kecerdasan. Kemampuan merupakan daya pikir/nalar seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, baik fisik maupun mental. Kemampuan dapat dibedakan menjadi kemampuan kognitif (*cognitive ability*) dan kemampuan psikomotor (*psychomotor ability*). Kemampuan kognitif dapat lagi dirinci menjadi (1) kemampuan mental umum (*general intellectual ability*) yang sering disebut dengan kecerdasan (*intelligence*), dan (2) kemampuan-kemampuan khusus (*special ability*). *Soft skill* merupakan keterampilan atau kecakapan, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Keterampilan berkomunikasi, keterampilan berkelompok, memiliki sikap jujur, dan bertanggung jawab. Keterampilan tersebut akan mempengaruhi kesiapan untuk melakukan suatu pekerjaan.

c. Bakat

Bakat merupakan suatu kondisi tertentu pada seseorang berupa potensi khusus yang memungkinkannya dengan suatu latihan khusus dapat mencapai suatu kecakapan dan keterampilan khusus. Guilford merumuskan bahwa bakat sebagai

sesuatu yang berhubungan dengan kemampuan untuk melaksanakan. Justru karena itu, bakat (dalam hal ini bakat khusus) mengandung 3 dimensi psikologis yaitu (1) dimensi perceptual, antara lain perhatian dan kepekaan indra, (2) dimensi psikomotor, antara lain kecepatan gerak dan koordinasi, (3) dimensi intelektual, antara lain faktor ingatan dan pengenalan.

d. Minat

Minat seseorang akan menentukan seberapa jauh keikutsetaan dalam suatu kegiatan. Makin kuat minat dan perhatian seseorang, semakin peduli yang bersangkutan dalam pekerjaan tersebut. Minat merupakan suatu kecenderungan atau suatu reaksi perasaan yang berhubungan terus menerus yang mempolakan perhatian seseorang sehingga membuat dirinya menjadi selektif terhadap objek minatnya. Dapat pula diartikan, minat adalah sesuatu dorongan yang menuntun tingkah laku seseorang menuju ke sesuatu arah atau sasaran tertentu.

e. Sikap

Sikap seseorang terhadap suatu pekerjaan merupakan kesiapan yang bersangkutan untuk melakukan atau tidak melakukan pekerjaan. Apabila seseorang menilai positif, maka seseorang tersebut akan siap melakukannya. Sebaliknya, jika seseorang menilai negatif, maka seseorang tersebut tidak akan melakukan pekerjaan itu. Hal itu akan tampak dalam reaksi seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, apabila seseorang ingin sukses karirnya,

sikapnya harus mendukung pekerjaan yang akan dilakukannya.

f. Nilai-nilai

Seseorang akan bekerja dengan baik, teliti, dan berkerja keras apabila yang dikerjakannya sesuai dengan sistem nilai-nilai yang dianutnya. Kata-katanya, tindakannya, dan apa yang diputuskannya adalah refleksi diri darinya. Seseorang akan merasa tidak aman, cemas dan mungkin tidak puas apabila tingkahlakunya tidak konsisten dengan nilai-nilai dan kepercayaannya. Dua hal ini yang perlu mendapatkan perhatian dalam nilai-nilai adalah, nilai-nilai umum (*general values*) dan nilai-nilai yang berhubungan dengan kerja (*work-related values*) oleh karena itu, perlu diketahui sistem yang berlaku umum dan kepercayaan seseorang serta nilai-nilai kerja dalam pandangan seseorang sebelum seseorang melakukan pilihan pada suatu pekerjaan.

g. Sifat-sifat Pribadi

Diri sendiri adalah orang yang menentukan sikap dan hendak kemana yang diinginkan. Salah satu yang menentukan kepribadian seseorang adalah sifat-sifat (*traits*) yang dimiliki yang mencerminkan keunikan sang pribadi. Sifat-sifat dapat dibedakan atas dua kelompok yaitu sifat-sifat umum dan sifat-sifat individual. Sifat umum adalah sifat-sifat yang ditemui sama antara individu satu dengan individu lainnya, sedangkan sifat-sifat individual adalah sifat-sifat yang khas yang terdapat pada tiap individu. Sabar, jujur, ramah, percaya diri, dapat dipercaya, mempercayai orang lain, bertanggung jawab, teliti,

adil, bersahabat, tenang, riang, tabah, hati-hati, sopan, patuh, perhatian, menyenangkan, tulus dan bijaksana adalah beberapa sifat pribadi yang sering berkaitan dengan kesuksesan pribadi dan karier. Sifat-sifat tersebut terkadang sangat dibutuhkan disuatu bidang pekerjaan.

2. Kerja

a. Karakteristik kerja

Dalam setiap pekerjaan akan ditemui gambaran umum tentang pekerjaan yang akan dikerjakannya, antara lain deskripsi tugas atau uraian tugas yang akan dilakukan, standar prestasi kerja, pendidikan dan kecakapan yang dibutuhkan, lingkungan kerja, status pekerjaan, lokasi pekerjaan, promosi dan lain sebagainya. Setiap orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan itu dengan baik apabila seseorang betul-betul menguasai dan menghayati informasi tentang pekerjaan itu.

b. Jenis kerja

Memahami jenis-jenis pekerjaan yang tersedia pada dunia usaha dan industri baik didalam negeri maupun negeri tetangga adalah salah satu yang tidak dapat dihindari apabila seseorang ingin bersaing ingin mendapatkan pekerjaan terbaik sesuai dengan kekuatan, ambisi dan harapan pada dirinya. Terkadang informasi yang lebih lengkap tentang suatu pekerjaan sulit juga didapat. Maka dari itu seseorang harus lebih giat untuk mencari informasi tentang pekerjaan yang diinginkan.

- c. **Prospek kerja dan peluang karier**
Memilih suatu pekerjaan, pada hakikatnya menetapkan pilihan demi masa depan yang lebih menjanjikan, sukses pribadi dan sukses karir. Pekerjaan dan jabatan adalah tangga dan jembatan untuk meniti kehidupan untuk menuju hari esok yang lebih baik. Maka dari itu saat seseorang akan melamar disuatu pekerjaan harus melihat prospek dan peluang karir jika baik maka sebaiknya harus bisa diterima dipekerjaan tersebut.
- d. **Lingkungan psikososial kerja**
Dalam setiap kerja, seorang mencari kerja akan mencermati dengan teliti apakah lingkungan internal kerja memberi peluang dan kesempatan kepada yang bersangkutan untuk berkerja lebih professional, produktif dan demokrasi sesuai dengan jati diri masing-masing. Seseorang tidak akan memilih suatu pekerjaan yang membelenggu dirinya dalam berkarya. Seseorang akan selalu memilih kerja sebagai bagian dari kehidupan masa depannya. Dalam konteks demikian, kepuasan kerja dan kepuasan hidup adalah sisi lain yang tidak boleh diabaikan seseorang dalam pekerjaan dan karier sehingga keberhasilan yang dicapai bukan menimbulkan stres pada dirinya. Situasi dan kondisi kerja berhubungan erat dengan sumber daya manusia dan fasilitas yang terdapat pada unit kerja itu.

Kesiapan kerja, menurut Stevani (2015) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, diantaranya:

1. Faktor internal yaitu meliputi kematangan baik fisik maupun mental, tekanan, dorongan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan, ilmu pengetahuan dan motivasi.
2. Faktor eksternal yaitu meliputi peran masyarakat, keluarga, sarana, prasarana, sekolah, informasi dunia kerja dan pengalaman.

Kesiapan kerja menurut Sukardi (1987) memiliki dua faktor yang mempengaruhi yaitu:

1. Faktor yang bersumber dari diri individu
 - a. Kemampuan inteligensi
Kemampuan inteligensi yang dimiliki individu memegang peran yang penting, sebab kemampuan inteligensi yang dimiliki seseorang dipengaruhi sebagai pertimbangan dalam memasuki suatu pekerjaan, jabatan atau karir.
 - b. Bakat
Bakat adalah suatu kondisi, suatu kualitas yang dimiliki individu yang memungkinkan individu itu untuk berkembang pada masa mendatang. Bakat dapat memprediksi bidang kerja, jabatan atau karir pada diri seseorang.
 - c. Minat
Minat sangat berpengaruh besar seseorang untuk mencapai prestasi dalam suatu pekerjaan, jabatan atau karir. Tidak akan mungkin individu yang tidak berminat akan suatu pekerjaan akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

- d. Sikap
Reaksi positif seseorang terhadap suatu pekerjaan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan untuk mencapai prestasi.
- e. Kepribadian
Faktor kepribadian memiliki peran yang berpengaruh bagi individu dalam menentukan arah pilihan pekerjaan.
- f. Nilai
Nilai-nilai yang dianut oleh individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang akan dipilih, serta berpengaruh terhadap prestasi dalam pekerjaan.
- g. Hobi atau kegemaran
Dengan hobi atau kegemaran yang dimilikinya seseorang akan memilih pekerjaan yang sesuai, hal ini berpengaruh terhadap prestasi kerja.
- h. Prestasi
Penguasaan terhadap materi pelajaran dalam pendidikan yang sedang ditekuni oleh individu berpengaruh terhadap arah pilih jabatan di kemudian hari.
- i. Keterampilan
Keterampilan adalah cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu. Dengan pengertian ini keterampilan yaitu penguasaan individu terhadap suatu perbuatan.
- j. Penggunaan waktu senggang
Kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh siswa di luar jam pelajaran di sekolah digunakan untuk menunjang hobinya atau rekreasi.

- k. Aspirasi dan pengetahuan sekolah atau pendidikan sambungan
Aspirasi dengan pendidikan sambungan yang diinginkan yang berkaitan dengan perwujudan dari cita-cita.
 - l. Pengalaman kerja
Pengalaman kerja yang pernah dialami siswa pada waktu duduk di sekolah atau di luar sekolah. Misalnya Praktik kerja lapangan.
 - m. Pengetahuan tentang dunia kerja
Pengetahuan yang sementara ini dimiliki siswa, termasuk dunia kerja, persyaratan, kualifikasi, jabatan struktural, promosi jabatan, gaji yang diterima, hak dan kewajiban dan lain-lain.
 - n. Kemampuan dan keterbatasan fisik dan penamilan lahiria
Kemampuan fisik misalnya termasuk badan yang tinggi, tampan, badan yang kurusm berbicara meledak-ledan dan lain sebagainya.
 - o. Masalah dan keterbatasan pribadi
Masalah dari aspek diri sendiri ialah selalu ada kecenderungan yang bertentangan apabila menghadapi masalah tertentu sehingga mereka merasa tidak senang, benci, takut, pasrah dan bingung apa yang harus dikerjakan.
2. Faktor yang dari luar diri individu atau sosial
- a. Kelompok primer
Kelompok primer diwarnai oleh bentuk-bentuk hubungan yang bersifat pribadi dan akrab dan terjadi terus menerus. Keluarga merupakan bentuk kelompok primer yang memiliki kemantapan dan

kompak. Peran pekerjaan telah dipelajari oleh anak melalui orang tua atau anggota keluarga lainnya. Orang tua memberikan dukungan, pengaruh dan informasi baik secara langsung maupun tidak langsung tentang pekerjaan, jabatan atau karir tertentu yang ada dalam dunia kerja.

b. Kelompok sekunder

Kelompok sekunder yaitu didasari atas kepentingan-kepentingan tertentu yang mewarnai aktivitas, gerak-gerak kelompok itu, yang termasuk kelompok sekunder yaitu masyarakat sekitar individu, teman sebaya dan lain sebagainya. Tujuan dari kelompok sekunder yaitu untuk mencapai tujuan tertentu dalam masyarakat secara bersama-sama, objektif dan rasional. Kelompok sekunder memiliki pengaruh dalam menentukan arah minat jabatan atau pekerjaan seseorang. Kelompok sekunder yang berpengaruh terhadap arah pilihan pekerjaan seseorang antara lain keadaan teman sebaya, sifat dan sikap teman sebaya, tujuan dan nilai-nilai dari kelompok teman sebaya.

Selanjutnya menurut Kardimin (2004) kesiapan kerja memiliki dua faktor yaitu :

1. Faktor Internal

a. Kesiapan secara mental

Kesiapan secara mental dalam artian seseorang harus siap dengan sebuah kompetisi memperebutkan peluang sedikit dengan pesaing banyak sehingga, hanya yang berkualitas sajalah yang tentunya akan lolos dan sukses. Dengan demikian mental yang siap, baik siap berhasil

maupun siap gagal harus sudah tertanam dalam diri individu.

b. Kesiapan secara psikis

Sikap secara psikis atau kejiwaan, ini berarti seseorang memang secara sadar sudah berniat untuk berkerja dan mencari penghasilan sendiri, lepas dari ketergantungan orang lain terutama orang tua.

2. Faktor Eksternal

a. Pengaruh teman

Teman menjadi faktor penting yang mendorong individu untuk melamar pekerjaan. Teman memegang peran penting dalam pembentukan karakter atau kepribadian individu dalam membentuk ertos kerja.

b. Pengaruh saudara atau lingkungan

Pengaruh saudara atau lingkungan juga memiliki peran penting dalam kesiapan kerja individu. Misalnya, lingkungan masyarakat pekerja tidak ada satu pun warga disana, baik tua maupun muda, laki-laki maupun perempuan yang menganggur atau santai-santai saja, maka kondisi yang demikian, baik secara langsung maupun tidak langsung individu terpengaruh juga, paling tidak individu merasa malu jika tidak berkerja atau menganggur.

Berdasarkan teori sebagaimana yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah faktor internal kesiapan mental, kesiapan psikis, kondisi fisik, emosional, kebutuhan-kebutuhan, motif, tujuan, keterampilan, pengetahuan,

kemampuan, kecerdasan, kecakapan, bakat, minat, sikap, nilai-nilai, sifat-sifat pribadi, kreativitas, kemandirian, motivasi, kemauan, kesempatan. Faktor eksternal adalah masyarakat, keluaraga, sekolah, karakteristik kerja, jenis kerja, prosepek dan peluang kerja, lingkungan psikosial kerja dan imbalan yang layak.

2.1.4 Kesiapan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam kerja sebagai sebuah prinsip dalam ekonomi Islam untuk kemajuan dan transformasi di berbagai aspek kehidupan, baik individu, masyarakat maupun negara. Selain itu, dalam Islam bekerja merupakan perintah Allah SWT dan menjadi sunnah Rasulullah SAW, maka sebagai calon tenaga kerja harus memiliki kesiapan kerja yang matang agar memperoleh pekerjaan yang di ridhoi-Nya.

Bekerja menurut Islam bukan semata-mata untuk kepentingan jasmaniah dan duniawiah, melainkan juga merupakan sarana pemenuhan kebutuhan mental spiritual dan keperluan *ukhrawi*, sehingga mengandung nilai ibadah. Dikarenakan mempunyai nilai ibadah tersebut, bekerja menurut Islam tidak boleh sekedar bekerja, atau berkerja untuk makan, melainkan harus berlandasan nilai-nilai tertentu yang dapat disebut sebagai tata nilai (Shihab, 2017).

Allah SWT memerintah hamba-Nya untuk bekerja dan beramal sholeh dan mencari nafkah dari sumber yang baik, seperti firman Allah SWT dalam Al-Quran surat Al-Jumuah: 10 berikut ini:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ
وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ
تُفْلِحُونَ

Artinya : "*Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi, dan carilah karunia Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung*". (Kementrian Agama, 2012)

Ibnu Katsir dijelaskan bahwa dari ayat sebelumnya ketika Allah SWT dilarang jual beli setelah mendengar suara adzan dan memerintahkan sekelompok orang berkumpul maka Allah SWT mengizinkan mereka setelah selesai menunaikan sholat untuk bertebaran dimuka bumi dan mencari karunia Allah SWT. Artinya Allah SWT memerintahkan kepada manusia agar jangan melupakan kewajibannya mengingat Allah SWT dan menyuruh manusia untuk mencari rezeki yang sembari banyak mengingat Allah SWT. Kemudian dalam tafsir AL-Mishbah (2017) menjelaskan bahwa ayat diatas mengajak kaum beriman untuk segera memenuhi panggilan Illahi.

Firman Allah SWT dalam Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*. (Kementrian Agama, 2012)

Q.S. At-Taubah ayat 105 Allah memerintahkan kepada Rasul-Nya agar beliau mengatakan kepada kaum muslimin yang mau bertobat dan membersihkan diri dari dosa-dosa dengan cara bersedekah dan mengeluarkan zakat dan melakukan amal shaleh sebanyak mungkin. Didamping itu, Allah SWT juga memerintahkan kepada Rasul-Nya serta orang-orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai amalan-amalan tersebut. Dari ayat diatas telah dijelaskan, bahwa Allah SWT beserta Rosul-Nya memerintahkan pada setiap manusia untuk bersedekah dan mengeluarkan zakat serta melakukan amalan shaleh supaya, dapat mengerjakan manusia juga harus berkerja untuk mendapatkan rezeki dijalan Allah SWT, untuk mendapatkan pekerjaan tersebut seseorang juga harus memikirkan akan kariernya dalam pekerjaan. Usaha untuk memperoleh pekerjaan itu sendiri juga merupakan hal yang penting yang harus dilakukan oleh setiap manusia, tentunya dengan jalan yang benar, karena Allah SWT maha mengetahui tentang apa yang dikerjakan umatnya.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam Islam bekerja merupakan perintah Allah SWT dan menjadi sunah Rasulullah SAW. Tetapi untuk berkerja sebaiknya seseorang harus memiliki kesiapan kerja yang baik untuk kelancarannya dalam berkerja dan mendapatkan ridho Allah SWT. Kerja bukan hanya semata-mata untuk kepentingan duniawih saja melainkan juga kerja sebagai sara pemenuhan kebutuhan mental spiritual dan keperluan *ukhrawi*, sehingga nilai ibadah.

2.2 Dukungan Sosial

2.2.1 Pengertian Dukungan Sosial

Sarafino dan Smith (2011) mendefinisikan dukungan sosial adalah bentuk penerimaan diri seseorang atau sekelompok orang terhadap individu yang menimbulkan persepsi dalam dirinya bahwa disayangi, diperhatikan, dihargai, dan ditolong. Baron dan Byrne (2005) dukungan sosial sebagai kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh teman-teman keluarga individu tersebut. Menurut Taylor (2012) dukungan sosial yaitu bentuk pemberian informasi serta merasa dirinya dicintai dan diperhatikan, terhormat, dan dihargai, serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban timbal balik dari orang tua, kekasih, kerabat, teman, jaringan lingkungan sosial serta dalam lingkungan masyarakat. Dukungan sosial menurut Lahey (2007) sebagai peran yang dimainkan oleh teman-teman dan relatif dalam memberikan nasihat, bantuan, dan beberapa diantaranya untuk menceritakan perasaan pribadi. Kuncoro (2002) menyatakan bahwa dukungan sosial merupakan bantuan atau dukungan yang diberikan individu dari orang-orang tertentu dalam kehidupannya dan berbeda dalam lingkungan sosial tertentu membuat penerima merasa diperhatikan, dihargai dan dicintai.

Dukungan Sosial menurut Rook (dalam Smet, 2004) adalah salah satu diantara fungsi pertalian atau ikatan sosial. Segi fungsional mencakup: dukungan emosional, dorongan perasaan, pemberian nasehat atau informasi pemberian material. Gottlieb (dalam Smet, 2004) juga mengungkapkan bahwa dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasihat verbal dan/atau non verbal, bantuan

nyata, atau tindakan yang diberikan oleh keakraban sosial atau didapat karena kehadiran mereka dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. Menurut House (dalam Smet, 2004) dukungan sosial merupakan hubungan interpersonal yang didalamnya berisi pemberian bantuan yang melibatkan aspek-aspek terdiri dari informasi, perhatian, emosional, penghargaan, dan bantuan instrumental yang diperoleh individu melalui interaksi dengan lingkungan. Sarafino (dalam Smet, 2004) mendefinisikan dukungan sosial mengacu pada kesenangan yang dirasakan, penghargaan akan kepedulian, atau membantu orang menerima dari orang-orang atau kelompok-kelompok lain. Selanjutnya menurut Coob (dalam Smet, 2004) mengemukakan bahwa dukungan sosial mengacu kepada persepsi akan kenyamanan, kepedulian, penghargaan atau bantuan yang diterima seseorang dari orang lain yang membuat seseorang merasa dirinya diurus dan disayangi.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial adalah dukungan, memberikan bantuan, ataupun pemberian informasi yang diberikan oleh teman, keluarga ataupun lingkungan sekitar dalam kehidupannya sehingga individu merasa dirinya diperhatikan, dicintai dan dihargai.

2.2.2 Aspek-Aspek Dukungan Sosial

Aspek-aspek dukungan sosial menurut Smet (2004) terdapat empat aspek yang ada pada dukungan sosial yaitu meliputi:

1. Emosional

Dukungan emosional yang mencakup ungkapan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap individu, sehingga individu tersebut merasa nyaman, diperhatikan, dicintai, dan diperdulikan. Dukungan emosional meliputi perilaku memberikan perhatian serta bersedia mendengar keluh kesah orang lain.

2. Instrumental

Dukungan instrumental meliputi bantuan secara langsung sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh individu, misalnya memberikan pinjaman uang, atau memberikan pekerjaan pada waktu mengalami stres.

3. Informatif

Dukungan informatif meliputi bantuan seperti pemberian saran, nasehat, sehingga individu dapat mencari penyelesaian dari suatu masalah atau tekanan yang sedang dihadapi.

4. Penghargaan

Dukungan penghargaan meliputi bantuan yang berupa ungkapan positif atau dorongan untuk maju pada individu yang membutuhkan dukungan. Dukungan penghargaan diri, membentuk kepercayaan diri, dan merasa dihargai saat individu mengalami tekanan.

Menurut Sarason (dalam kuncoro, 2000) ada dua aspek yang terlibat dalam dukungan sosial yaitu sebagai berikut:

1. Persepsi bahwa ada sejumlah orang yang cukup dapat diandalkan individu saat membutuhkan. Aspek ini terkait dengan kuantitas dukungan yang diterima individu.

2. Derajat kepuasan terhadap dukungan yang didapatkan, derajat kepuasan berhubungan dengan kualitas dukungan yang dirasakan oleh individu.

Aspek-aspek dukungan sosial menurut Weiss (1974), menyatakan ada enam aspek dukungan sosial yang disebut dengan "*The Social Provision Scale*", yaitu:

1. Aspek kerekatan emosional (*emotional attachment*)
Kedekatan emosional ini biasanya ditimbulkan dengan adanya perasaan nyaman/aman terhadap orang lain atau sumber yang mendapatkan dukungan sosial. Dan hal semacam ini sering dialami dan diperoleh dari pasangan hidup, keluarga, teman maupun guru yang memiliki hubungan harmonis.
2. Aspek integrasi sosial (*social integration*)
Didalam aspek ini, individu dapat memperoleh perasaan bahwa individu memiliki suatu kelompok dimana kelompok tersebut tempatnya untuk berbagi minat, perhatian serta melakukan yang bersifat rekreatif secara bersama-sama. Aspek pendukung semacam ini memungkinkan individu tersebut bisa mendapatkan rasa aman, dimiliki serta memiliki dalam kelompok.
3. Adanya pengakuan (*reassurance of worth*)
Individu yang memiliki prestasi dan berhasil karena keahlian maupun kemampuan sendiri akan mendapatkan apresiasi dan penghargaan dari orang lain. Biasanya dukungan semacam ini bersal dari keluarga dan lingkungan individu tersebut tinggal.
4. Ketergantungan yang dapat diandalkan
Dukungan sosial ini ada sebuah jaminan seseorang yang sedang memiliki masalah dan menganggap

orang lain yang dapat diandalkan untuk membantunya dalam menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Dukungan seperti ini biasanya berasal dari keluarga.

5. Bimbingan (*guidance*)

Aspek dukungan sosial jenis ini adalah hubungan sosial yang terjalin antara murid dengan guru. Memberikan dampak positif serta memungkinkan individu itu mendapatkan informasi, saran, atau nasehat yang diperlukan dalam memenuhi kebutuhan mengatasi permasalahan yang dihadapi.

6. Kesempatan untuk mengasuh (*oppartunity of nurturance*)

Aspek ini penting dalam hubungan interpersonal individu dengan orang lain dan individu tersebut memiliki perasaan dibutuhkan.

Berdasarkan teori sebagaimana yang dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan dukungan sosial memiliki aspek-aspek yaitu emosional, instrumental, informatif, penghargaan, persepsi, derajat kepuasan, integrasi sosial, pengakuan, ketergantungan yang dapat diandalkan, bimbingan dan kesempatan untuk mengasuh.

2.2.4 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Dukungan Sosial

Menurut Stanley (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik dapat mempengaruhi dukungan sosial. Adapun kebutuhan fisik meliputi sandang dan pangan. Apabila seseorang tidak tercukupi

kebutuhan fisiknya maka seseorang tersebut kurang mendapatkan dukungan sosial.

2. Kebutuhan sosial

Dengan aktualisasi diri yang baik maka seseorang lebih dikenal masyarakat daripada orang yang tidak pernah bersosialisasi di masyarakat. Orang yang mempunyai aktualisasi diri yang baik cenderung selalu ingin mendapatkan pengakuan di dalam kehidupan masyarakat. Untuk itu pengakuan sangat diperlukan untuk memberikan penghargaan.

3. Kebutuhan psikis

Dalam kebutuhan psikis yang didalamnya termasuk rasa ingin tahu, rasa aman, perasaan religius, tidak mungkin terpenuhi tanpa bantuan orang lain. Apalagi jika orang tersebut sedang menghadapi masalah baik ringan maupun berat, maka orang tersebut akan cenderung mencari dukungan sosial dari orang-orang sekitar sehingga dirinya merasa dihargai, diperhatikan dan dicintai.

Menurut Myers (2012) terdapat tiga faktor yang mendorong individu untuk memberikan dukungan sosial, diantaranya yaitu:

1. Empati

Empati merupakan merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengurangi kesusahan dan meningkatkan kesejahteraan orang lain.

2. Pertukaran sosial

Pertukaran sosial adalah hubungan timbal balik dalam perilaku sosial antara cinta, informasi, dan pelayanan. Terjadinya keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan kondisi hubungan

interpersonal yang memuaskan. Pengalaman ini membuat individu lebih percaya bahwa orang lain akan menyediakan dukungan.

3. Norma dan nilai sosial

Norma dan nilai sosial berfungsi sebagai pembimbing individu dalam menjalankan kewajiban dalam kehidupan sehari-hari.

Reis (dalam Myers, 2012) mengungkapkan ada tiga faktor yang mempengaruhi penerimaan dukungan sosial pada individu diantaranya, yaitu:

1. Keintiman

Dukungan sosial lebih banyak diperoleh dari keintiman daripada aspek-aspek lain dalam interaksi sosial, semakin intim seseorang dengan orang lain maka dukungan yang diperoleh semakin besar.

2. Harga diri

Individu dengan harga diri akan memandang bantuan dari orang lain merupakan suatu bentuk penurunan harga diri karena dengan menerima bantuan dari orang lain diartikan bahwa individu yang bersangkutan tidak mampu dalam berusaha.

3. Keterampilan sosial

Individu dengan pergaulan yang luas akan memiliki keterampilan sosial yang tinggi, sehingga akan memiliki jaringan sosial yang luas pula. Sedangkan individu yang memiliki jaringan sosial yang kurang luas maka akan memiliki keterampilan sosial yang rendah.

Cohen dan Syem (1985) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas dukungan sosial yaitu:

1. Pemberian dukungan sosial
Dukungan yang diterima melalui dukungan yang sama akan lebih memiliki arti daripada yang berasal dari sumber yang berbeda. Pemberian dukungan dipengaruhi oleh adanya norma, tugas dan keadilan.
2. Jenis dukungan
Jenis dukungan yang diterima akan memiliki arti bila dukungan itu bermanfaat dan sesuai atau tepat dengan situasi yang ada.
3. Penerimaan dukungan
Karakteristik atau ciri-ciri penerima dukungan sosial akan menemukan keefektifan dukungan. Karakteristik itu seperti kepribadian, kebiasaan, dan peran sosial. Proses yang terjadi dalam dukungan itu dipengaruhi oleh kemampuan penerima dukungan untuk memberikan dan mempertajamkan dukungan.
4. Permasalahan yang dihadapi
Dukungan yang tepat dipengaruhi oleh kesesuaian antara jenis dukungan yang diberikan dan masalah yang ada.
5. Waktu pemberian dukungan
Dukungan sosial optimal disatu situasi tetapi tidak optimal dalam situasi lain. Misalnya saat seseorang kehilangan pekerjaan, individu akan tertolong ketika mendapat dukungan sesuai dengan masalahnya, tetapi apabila sudah berkerja maka dukungan yang lainlah yang diperlukan.

6. Lamanya pemberian dukungan

Lama atau tidaknya pemberian dukungan tergantung kapasitasnya. Kapasitas merupakan kemampuan dari pemberian dukungan untuk memberi dukungan yang ditawarkan selama satu periode.

Berdasarkan teori sebagaimana yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor dukungan sosial yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan psikis, empati, pertukaran sosial, norma dan nilai sosial, keintiman, harga diri, keterampilan sosial, pemberian dukungan, jenis dukungan, penerimaan dukungan, permasalahan yang dihadapi, waktu pemberian dukungan dan lamanya pemberian dukungan.

2.2.4 Dukungan Sosial dalam Perspektif Islam

Dukungan sosial adalah dukungan, memberikan bantuan, ataupun pemberian informasi yang diberikan oleh teman, keluarga ataupun lingkungan sekitar dalam kehidupannya sehingga individu merasa dirinya diperhatikan, dicintai dan dihargai. Dalam Islam dukungan sosial disebut juga dengan tolong menolong (*Ta'awun*). Tolong menolong sangat dianjurkan dalam agama Islam, hal ini untuk mengingatkan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang diciptakan Allah SWT yang kiranya tidak bisa hidup sendiri dan pasti akan memerlukan bantuan orang lain disekitarnya. Oleh karena itu di dalam Al-Qur'an hubungan sosial dibedakan tiga hubungan yaitu hubungan dengan tuhan (*hublumminallah*), hubungan manusia dengan diri sendiri dan hubungan manusia dengan sesama manusia (*hablumminannas*) (Ya'qub, 1993).

Hubungan manusia dengan tuhan (*hablumminallah*) merupakan perwujudan ibadah yang dilakukan oleh manusia yaitu berupa menjalankan semua perintah Allah SWT dan menjauhi segala larangan-Nya. Hubungan manusia dengan dirinya sendiri lebih baik dan sebagaimana manusia tersebut mengembangkan segala kemampuan yang dimiliki. Sedangkan hubungan manusia dengan manusia lain (*hablumminannas*) merupakan bentuk perilaku seseorang kepada orang lain yaitu berupa menolong orang lain apabila kesusahan (Yaqub, 1993). Berikut ini adalah ayat yang berhubungan dengan dukungan sosial yaitu QS. Al-Maidah ayat 2 dan ayat 80 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحِلُّوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ
وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا
مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شِقَاقُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا
وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
وَالْعُدُوِّ ؕ وَاتَّقُوا اللَّهَ ؕ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan

janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya' (Kementrian Agama RI, 2012).

تَرَى كَثِيرًا مِّنْهُمْ يَتَوَلَّوْنَ الَّذِينَ كَفَرُوا لَئِن لَّمْ يَأْتُواكَ بِبَيِّنَاتٍ مَّا كَانُوا فِي أَعْيُنِنَا غُرَابًا مِّثْلَ نَجَمٍ مُّذَبْذَبٍ يَّحْسَبُونَ أَنَّهُمْ سَحَابٌ مَّرْكُومٌ

Artinya "*Kamu melihat kebanyakan dari mereka tolong-menolong dengan orang-orang yang kafir (musyrik). Sesungguhnya amat buruklah apa yang mereka sediakan untuk diri mereka, yaitu kemurkaan Allah kepada mereka; dan mereka akan kekal dalam siksaan'*" (Kementrian Agama RI, 2012).

Dukungan sosial yang telah dijelaskan oleh para ahli diatas, Al-Qur'an sebagai kitab suci Islam sudah memberikan gambaran dan penjelasan dengan sangat jelas, yaitu:

1. Dukungan emosional

Dukungan emosional mencakup aspek yaitu empati, kasih sayang, kepedulian dan perhatian terhadap individu lain, sehingga individu tersebut merasa nyaman dicintai dan diperhatikan. Misalnya yang bisa diambil dari dukungan ini seperti pemberian perhatian atau bersedia mendengarkan keluh kesah orang lain. Allah berfirman dalam surat Al-Balad ayat 17, sebagai berikut:

ثُمَّ كَانَ مِنَ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ
وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ

Artinya : "Dan dia (tidak pula) termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk berkasih sayang" (Kementrian Agama, 2012).

2. Dukungan Instrumental

Dukungan ini bisa diartikan berupa pemberian secara langsung dan disesuaikan dengan kebutuhan orang lain. Seperti halnya membantu dalam mencari pekerjaan, memberikan informasi-informasi yang dibutuhkan dan lainnya. Ayat Al-Quran yang sesuai dengan dukungan ini adalah surat Al-Maidah ayat 2 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَجْلُوْا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ
الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَئِدَ وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ
يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا حَلَلْتُمْ
فَأَصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدَّقْتُم عَنِ
الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ
وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدُوٰنِ وَاتَّقُوا
اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula)

mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya” (Kementrian Agama RI, 2012).

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam Islam dukungan sosial sangat dianjurkan. Manusia dianjurkan untuk melakukan tolong menolong kepada sesama manusia dalam hal kebaikan dan tidak diperkenankan untuk melakukan tolong menolong dalam hal kejelekan yang tidak bermanfaat bagi individu.

2.3 Hubungan Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja

Pada era globalisasi ini perusahaan telah menetapkan kriteria-kriteria untuk menerima seseorang menjadi karyawan di perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kesiapan kerja yang dimiliki seseorang. Menurut Brady (2010) kesiapan kerja berfokus pada sifat-sifat pribadi individu, seperti sifat sikap bekerja dan mekanisme pertahanan tubuh yang diperlukan dalam mendapatkan serta mempertahankan pekerjaan yang telah didapatkan. Kesiapan kerja merupakan kemampuan

berkerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh tempat berkerja. Menurut Brady (2010) seseorang yang memiliki kesiapan kerja yang baik harus memiliki beberapa aspek diantaranya *responsibility, fleksibility, skills, communication, self view* dan *health & safety*. Seseorang yang dikatakan telah memiliki kesiapan kerja telah memenuhi aspek-aspek yang telah dijelaskan oleh para ahli diatas. Perusahaan akan hanya menerima karyawan yang memiliki kesiapan kerja yang tinggi. Kesiapan kerja dapat membuat seseorang mampu berkarir dengan baik (Sariroh, 2018).

Menurut Sukardi (1987) faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja terbagi menjadi faktor yang bersumber dari individu dan faktor sosial. Faktor yang terdapat didalam individu yaitu kemampuan inteligensi, bakat, minat, motivasi, sikap, kepribadian, nilai, hobi atau kegemaran, prestasi, keterampilan, penggunaan waktu senggang, aspirasi dan pengetahuan tentang dunia kerja, pengalaman kerja, kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan lahiriah, masalah dan keterbatasan pribadi. Sedangkan faktor sosial yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu bimbingan/ dukungan orang tua, teman sebaya dan masyarakat sekitar. Hal ini dapat juga dikatakan bahwa bimbingan/dukungan orang tua, keadaan teman sebaya dan keadaan masyarakat sekitar merupakan suatu bentuk dukungan sosial.

Dukungan yang mempengaruhi kesiapan kerja siswa SMK pada umumnya berasal dari orang-orang terdekat yaitu keluarga (orang tua), teman sebaya dan lingkungan tempat tinggal. Dukungan sosial merupakan bentuk

pemberian informasi serta merasa dirinya dicintai dan diperhatikan, dihormati, dan dihargai, serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban timbal balik dari orang tua, teman sebaya dan lingkungan sekitar. Baron dan Byrne (2005) mendefinisikan dukungan sosial sebagai kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh teman-teman dan keluarga individu tersebut.

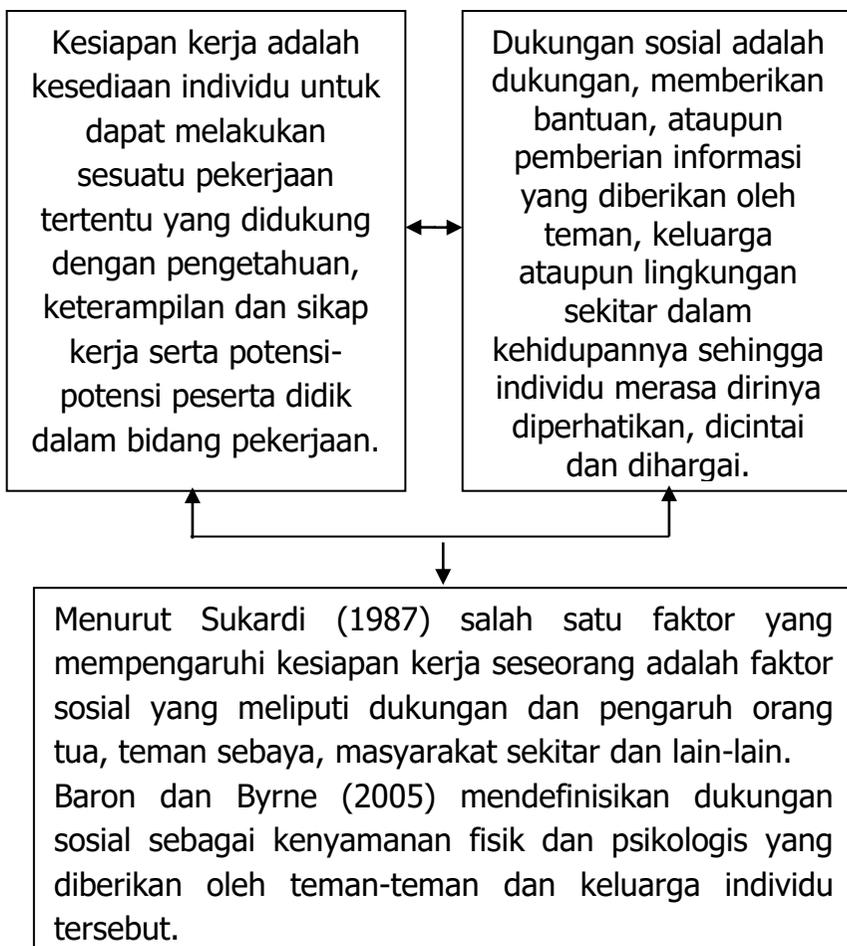
Dukungan sosial memiliki hubungan dengan kesiapan kerja individu. Dukungan keluarga, teman sebaya dan lingkungan sekitar merupakan sebagai pendorong bagi individu dalam bertindak/bereaksi dalam mencari suatu pekerjaan. Pengaruh keluarga atau lingkungan memiliki peran penting dalam kesiapan individu. Misalnya, lingkungan masyarakat pekerja tidak ada satupun warga disana, baik muda maupun tua, laki-laki maupun perempuan, yang menganggur atau hanya santai-santai saja, maka kondisi seperti ini akan mempengaruhi perilaku, sikap, dan tindakan seseorang. Jika individu berada dalam lingkungan masyarakat demikian, baik secara langsung maupun tidak langsung individu terpengaruh juga, paling tidak individu merasa malu jika tidak berkerja ataupun menganggur.

Dukungan dari teman sebaya tidak kalah pentingnya, karena remaja cenderung lebih banyak menghabiskan waktu dengan teman sebaya. Menurut Hurlock (2004) remaja lebih banyak berada diluar rumah bersama dengan teman-teman sebaya sebagai kelompok, maka dapatkah dimengerti bahwa pengaruh teman-teman sebaya terhadap sikap, pembicaraan, minat, penampilan dan perilaku. Teman memegang peran penting dalam pembentukan karakter atau kepribadian individu dalam membentuk ertos kerja.

Dukungan sosial keluarga dapat mempengaruhi psikologis seseorang. Dukungan positif dapat memberikan rasa percaya diri bagi seseorang. Individu yang mendapatkan dukungan dari keluarga untuk berkerja akan menimbulkan rasa siap berkerja, karena siswa merasa ada yang melindungi dan memberikan pertolongan pada saat dibutuhkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2015) keluarga merupakan tempat pertama siswa belajar. Lingkungan keluarga akan membentuk karakter dan sikap siswa. Dalam hal pengambilan keputusan, keluarga sangat berperan penting. Bila keluarga memberikan dukungan sosial baik terhadap siswa yang ingin berkerja, maka siswa akan lebih percaya diri dalam memilih dan menentukan jenis pekerjaan yang akan digelutinya setelah siswa lulus dari SMK. Kontribusi yang diberikan oleh dukungan keluarga terhadap kesiapan kerja sebesar 32,7% jika variabel lain dikontrol dengan koefisien determinasi sebesar 24%. Dengan adanya dukungan sosial membuat siswa merasa diperhatikan, dipedulikan dan dicintai sehingga membuat siswa SMK Setia Darma Palembang baik dukungan keluarga, teman sebaya dan lingkungan sekitar maka semakin baik pula kesiapan kerja yang dimiliki siswa. Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017) terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial dengan dukungan sosial pada siswa SMK Farmasi Samarinda, artinya semakin tinggi dukungan sosial yang didapat siswa maka semakin tinggi pula kesiapan kerja yang dimiliki siswa. Begitupun sebaliknya semakin rendah dukungan sosial yang didapat siswa maka semakin rendah pula kesiapan kerja yang dapat dimiliki siswa.

Maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan dengan kesiapan kerja seseorang dengan adanya dukungan sosial seseorang yang pada mulanya belum siap berkerja dengan adanya dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga, teman sebaya dan masyarakat lingkungan sekitar seseorang tersebut maka individu akan lebih berusaha untuk dapat siap berkerja.

2.4 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Oleh karena itu, hipotesis merupakan kesimpulan yang mungkin benar atau mungkin salah, yang masih perlu diuji kebenarannya (Sugiyono, 2017). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: "Ada Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Kesiapan Kerja Siswa kelas XII SMK Setia Darma Palembang.