

PENGARUH PENGALAMAN KERJA PRAKTEK TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS POLITEKNIK NEGERI SRIWIJAYA

Esva Alhadi, Mariskha Z, Jasmawati Bustan

Politeknik Negeri Sriwijaya, Politeknik Negeri Sriwijaya, Politeknik Negeri Sriwijaya

Email: esvaalhadi@gmail.com, Mariskhaz@yahoo.com, Bustan@gmail.com

ABSTRACT

One of the existing curricula at Sriwijaya State Polytechnic is The Job Training or what is called an internship. Internship is a direct work practice in a company or industry. This matter is a manifestation of the efforts made by Sriwijaya State Polytechnic as one of the means for students to apply knowledge and increase the experience of job training to support the student's readiness to face the labor market. Since the conditions of student's readiness are the main capital for students to do work in accordance with their competence in the fields of typing, secretarial, filing and office management, then the work readiness will be obtained maximum work results. However, many problems are faced by students when going to carry out internship, such as the difficulty of finding a work place or industry. Another problem faced by student was the placements that were not in accordance with the competencies possessed so that the competencies that have been owned cannot be applied in the real labor market. Based on those phenomena, the purpose of this study was to examine the influence of internship experience on the work readiness of Business Administration Department of Sriwijaya State Polytechnic students. Data processing uses qualitative and quantitative analysis using the SPSS 16.00 statistical analysis tool. The results of obtained regression and correlation analysis showed a strong and significant influence of internship experience on the work readiness, unfortunately the relationship between internship experience and work readiness were low, since it did not reach 50%. Internship students should get more supervision from the institution due to the placement in different institutions and in different unit, while the ability of students are also different both in terms of knowledge and understanding.

Keywords: *Internship Experience and Work Readiness*

ABSTRAK

Salah satu kurikulum yang ada di Politeknik Negeri Sriwijaya adalah Kerja Praktek atau yang disebut dengan magang. Kerja praktek merupakan praktek kerja secara langsung di perusahaan atau industri. Hal ini merupakan wujud upaya yang dilakukan Politeknik Negeri Sriwijaya sebagai salah satu sarana bagi peserta didik mengaplikasikan ilmu dan memperbanyak pengalaman pelatihan kerja untuk mendukung kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Karena kondisi siap kerja bagi mahasiswa merupakan modal utama bagi peserta didik untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi mereka dalam bidang pengetikan, kesekretariatan, kearsipan dan manajemen perkantoran sehingga dengan kesiapan kerja akan diperoleh hasil kerja yang maksimum. Akan tetapi banyak permasalahan yang dihadapi oleh mahasiswa ketika akan melaksanakan kerja praktek, seperti sulitnya mencari tempat atau industri. Kemudian penempatan-penempatan mahasiswa yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga kompetensi yang telah dimiliki tidak dapat diaplikasikan secara nyata. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja praktik terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya. Pengolahan data menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis statistik program SPSS 16.00. Hasil analisis regresi dan korelasi yang didapatkan menunjukkan pengaruh yang cukup kuat dan signifikan, namun hubungan antara pengalaman kerja praktik dengan kesiapan kerja rendah karena tidak mencapai 50%. Kerja praktik mahasiswa sebaiknya mendapatkan pengawasan yang lebih dari lembaga dikarenakan penempatan pada instansi yang berbeda dan pada bagian yang berbeda, sedangkan kemampuan mahasiswa juga berbeda baik dari segi pengetahuan maupun pemahaman.

Kata Kunci: *Pengalaman Kerja Praktik dan Kesiapan Kerja*

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan merupakan tempat untuk mendapatkan ilmu pengetahuan, keterampilan dan kompetensi. Dengan adanya proses pendidikan yang baik dalam suatu lembaga pendidikan akan menghasilkan generasi-generasi muda yang memiliki pengetahuan, karakter, kompetensi dan berkualitas. Dengan demikian nantinya generasi-generasi muda tersebut akan

lebih mudah untuk diterima keberadaannya di masyarakat. Pendidikan vokasi lebih diarahkan pada menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas pada berbagai disiplin ilmu, termasuk pendidikan yang dilaksanakan oleh Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.

Politeknik Negeri Sriwijaya merupakan pendidikan vokasi yang pembelajaran praktek lebih banyak dibandingkan dengan pembelajaran

teori. Mahasiswa-mahasiswa di dalam pembelajaran lebih banyak dilakukan di dalam laboratorium, sehingga nantinya setelah menamatkan kuliah menghasilkan alumni yang memiliki kompetensi dan kualitas. Dengan telah dibekalinya ilmu dan keahlian selama kuliah lulusan Politeknik akan memiliki kesiapan dalam menghadapi dunia kerja.

Salah satu kurikulum yang ada di Politeknik Negeri Sriwijaya adalah Kerja Praktek (KP). Kerja praktek merupakan praktek kerja secara langsung di perusahaan atau industri. Hal ini merupakan wujud upaya yang dilakukan Politeknik Negeri Sriwijaya sebagai salah satu sarana bagi peserta didik mengaplikasikan ilmu dan memperbanyak pengalaman pelatihan kerja untuk mendukung kesiapan mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Karena kondisi siap kerja bagi mahasiswa merupakan modal utama bagi peserta didik untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi mereka sehingga dengan kesiapan kerja akan diperoleh hasil kerja yang maksimum.

Program keahlian Jurusan Administrasi Bisnis antara lain dalam bidang pengetikan, kesekretariatan, kearsipan dan manajemen perkantoran. Pelaksanaan kerja praktek mahasiswa dapat dilaksanakan selama 1 (satu) sampai 3 (tiga) bulan. Oleh karena itu kerja praktek ini diharapkan mahasiswa dapat mengaplikasikan ilmu-ilmu yang dipelajarinya selama kuliah 4 (empat) semester dengan waktu 2 tahun. Pelaksanaan kerja praktek ini juga akan dapat melatih keterampilan dan kepekaan siswa dalam menghadapi keadaan-keadaan di dunia kerja sehingga tumbuh etos kerja maupun pengalaman kerja dan mereka akan lebih merasa siap kerja nantinya setelah lulus.

Akan tetapi banyak permasalahan yang dihadapi oleh mahasiswa ketika akan melaksanakan kerja praktek, seperti sulitnya mencari tempat atau industri. Kemudian penempatan-penempatan mahasiswa yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga kompetensi yang telah dimiliki tidak dapat diaplikasikan secara nyata. Dengan demikian ilmu yang didapatkan selama kuliah belum tentu digunakan selama pelaksanaan kerja praktek.

Berdasarkan uraian tersebut, maka judul dari penelitian ini adalah **Pengaruh Pengalaman Kerja Praktek Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya.**

Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh pengalaman kerja praktek terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 26) pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya). Pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman (Nitisemito, 2002: 59). Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja, maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seseorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

Pengalaman kerja menunjukkan berapa lama agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Dengan demikian masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan.

Menurut Hasibuan (2000: 109) orang yang berpengalaman merupakan karyawan yang siap pakai. Pengalaman kerja menunjukkan lamanya melaksanakan, mengatasi suatu pekerjaan dari beragam pekerjaan bahkan berulang-ulang dalam perjalanan hidup.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun hal-hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- Lama waktu atau masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga

- mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.
 - d. Jenis pekerjaan
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik. (Sa'diyah & Endratno, 2013: 78).

Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan merupakan keadaan dimana seseorang tidak akan mengalami sebuah kendala atau masalah yang berarti ketika melakukan sesuatu pekerjaan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia kesiapan berasal dari kata "siap" yang berarti "sudah siap".

Menurut Natasha (2016) kesiapan dapat diartikan sebagai suatu kondisi seseorang untuk menanggapi dalam mempraktekkan suatu kegiatan yang mana sikap tersebut memuat mental, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki dan dipersiapkan selama melakukan kegiatan tertentu, dan pengertian kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dengan menggunakan tenaga dalam usaha untuk menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu dan memperoleh bayaran atau upah.

Djaali (2008:113) berpendapat bahwa bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Tidak semua aktivitas manusia dapat dikategorikan sebagai bentuk pekerjaan karena di dalam makna pekerjaan terkandung dua aspek yang harus dipenuhinya secara nalar yaitu sebagai berikut:

1. Aktivitas yang dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas.
2. Apa yang dilakukan tersebut karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan.

Menurut Fitriyanto (2006:9) ciri-ciri peserta didik yang telah mempunyai kesiapan kerja adalah bahwa peserta didik tersebut memiliki pertimbangan- pertimbangan sebagai berikut:

- 1) Mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif. Peserta didik yang telah cukup umur akan memiliki pertimbangan yang tidak hanya dilihat dari satu sudut saja tetapi peserta didik tersebut akan menghubungkannya dengan hal-hal yang nalar dan mempertimbangkan dengan melihat pengalaman orang lain.

- 2) Mampu nyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain. Ketika bekerja dibutuhkan hubungan dengan banyak orang untuk menjalin kerjasama, dalam dunia kerja peserta didik dituntut untuk bisa berinteraksi dengan orang banyak.
- 3) Mampu mengendalikan diri atau emosi. Pengendalian diri atau emosi sangat dibutuhkan agar dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan benar.
- 4) Memiliki sikap kritis. Sikap kritis dibutuhkan untuk dapat mengoreksi kesalahan yang selanjutnya akan dapat memutuskan tindakan apa setelah koreksi tersebut. Kritis di sini tidak hanya untuk kesalahan diri sendiri tetapi juga lingkungan dimana ia hidup sehingga memunculkan ide/gagasan serta inisiatif.

Kesiapan kerja dipandang sebagai usaha untuk memantapkan seseorang mempersiapkan diri dalam hal pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai yang diperlukan dalam menekuni sebuah pekerjaan (Winkel, 2004:668).

Aspek-aspek Kesiapan Kerja

Aspek kesiapan kerja merupakan ranah yang harus terpenuhi seseorang dalam memasuki dunia kerja. Aspek tersebut meliputi kematangan fisik, mental, pengalaman, kemauan serta kemampuan untuk melakukan sebuah tindakan. Menurut Ward dan Riddle (2002), untuk memiliki kesiapan kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal yaitu:

1. *Employability*, yaitu meliputi membuat keputusan tentang karir atau kemampuan untuk mengetahui jenis pekerjaan apa yang sesuai dengan dirinya, keterampilan atau memiliki keterampilan jenis pekerjaan yang diinginkan, mencari pekerjaan atau memiliki kemampuan untuk mencari pekerjaan, menjaga pekerjaan atau memiliki kemampuan untuk bisa menjaga pekerjaan yang telah didapatkan, dan mengatur perpindahan pekerjaan atau mampu mengatur perpindahan pekerjaan.
2. Dukungan untuk membantu menyelesaikan tantangan. Yaitu berupa kepercayaan dan keyakinan untuk melakukan yang terbaik, harapan atau pengharapan akan kesuksesan, dukungan sosial atau jaringan atau hubungan dengan orang lain yang bisa diakses untuk meminta bantuan, dan pengalaman atau sejarah pekerjaan yang pernah berhasil dilakukan.
3. Tantangan, aspek ini meliputi tantangan terhadap diri sendiri, tantangan dari lingkungan, dan tantangan sistematis atau stress dari keadaan fisik. Tantangan ini harus sudah dipahami oleh setiap individu untuk masuk dunia kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja

Menurut Kartono (1991:22) dijelaskan secara khusus faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja seseorang karena adanya faktor intern dan ekstern sebagai berikut:

1. Faktor-faktor dari dalam diri sendiri (intern)

a. Kecerdasan

Merupakan kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang didalamnya berpikir memegang peranan (Winkel, 2004:648). Kecerdasan memegang peran penting dalam keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas. Tingkat kecerdasan seseorang dapat diukur pada pemahaman ilmu dan pengetahuan yang dimiliki. Ilmu dan pengetahuan tidak cukup dengan diperoleh dari hasil pembelajaran di sekolah akan tetapi harus tetap ditingkatkan. Semakin banyak ilmu yang dimiliki baik yang spesifik maupun umum dan pengetahuan yang diperoleh, maka akan semakin cerdas seseorang dalam menghadapi berbagai kondisi pekerjaan.

b. Bakat

Bakat yaitu kemampuan yang menonjol di suatu bidang usaha kognitif, bidang keterampilan atau bidang kesenian (Winkel, 2004:649). Bakat yang ada dalam diri manusia dapat dikembangkan melalui bekerja. Seseorang yang ingin mengaktualisasikan dirinya dan bekerja dengan pilihan dan keahlian masing-masing perlu memperhatikan bakat yang dimilikinya. Menyesuaikan antara bakat dan pilihan pekerjaan yang dilakukan akan menjadikan seseorang bekerja dengan baik, giat, produktif dan dapat menghayati makna kerja yang dilakukan.

c. Kemampuan dan minat

Seseorang yang tidak berminat pada suatu pekerjaan tidak akan mendapatkan hasil yang baik meskipun memiliki kemampuan untuk mengerjakan. Minat merupakan kecenderungan yang agak menetap pada seseorang yang tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang itu (Winkel, 2004:650). Sehingga harus dapat mengetahui apakah minat yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dipilih.

d. Motivasi

Untuk mencapai keberhasilan kerja tidak cukup dengan keterampilan saja tetapi juga dibutuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Anoraga, 2009:35). Selain itu motif dalam bekerja antara lain :

- a) Motif untuk kreatif, yaitu cenderung mencari sesuatu yang baru
- b) Motif mencari efisiensi, mencakup efisiensi kerja dan waktu
- c) Motif mencapai sesuatu, mempunyai harapan untuk bisa mencapai sesuatu
- d) Motif bekerja, adanya kesadaran bahwa orang hidup harus bekerja

e. Kesehatan

Kesehatan membantu seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika kesehatan terganggu maka pekerjaan pun dapat terganggu. Sehingga memelihara dan menjaga kesehatan merupakan langkah yang bijak dalam mendaki jenjang keberhasilan pekerjaan seseorang.

f. Kebutuhan psikologis

Kebutuhan psikologis berhubungan dengan kehidupan emosional seseorang. Meskipun secara materi kebutuhan seseorang sudah terpenuhi, namun bila kebutuhan psikologisnya tidak terpenuhi maka akan mengakibatkan ia merasa belum puas dalam kehidupannya. Kerja merupakan salah satu aktivitas untuk memenuhi kebutuhan psikologis seseorang.

g. Kepribadian

Kepribadian seseorang mempunyai peranan yang cukup penting dalam menentukan arah pilihan kerja. Seseorang dengan kepribadian yang kuat dan integritas tinggi kemungkinan besar tidak akan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya.

h. Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Apabila pekerjaan seseorang sudah merupakan cita-cita dan tujuan sesuai dengan sistem nilainya, maka ia akan bekerja sungguh-sungguh, rajin, tanpa disertai dengan suatu perasaan yang tertekan, yang sangat berguna bagi kesuksesan kerjanya.

Sedangkan faktor ekstern mencakup sebagai berikut :

a. Lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga dapat ikut mempengaruhi berhasil tidaknya seseorang yang sedang bekerja. Lingkungan keluarga yang harmonis dan bahagia akan menunjang seseorang untuk bekerja dengan berhasil, dan menjadikan seseorang berfungsi secara optimal, juga mengarahkan tenaganya secara lebih efisien dalam bekerja.

b. Lingkungan tempat bekerja

Situasi kerja sangat mempengaruhi keadaan diri pekerja, karena setiap kali seseorang bekerja maka ia pun harus memasuki situasi tersebut. Ada bermacam-macam lingkungan

tempat bekerja atau situasi kerja, yaitu : 1) *jobsecurity*, 2) kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, 3) rekan kerja, 4) hubungan dengan pimpinan, 5) gaji.

Indikator Kesiapan Kerja

Menurut Winkel (2004:668) Ada beberapa indikator dalam kesiapan kerja sebagai berikut:

1. Ilmu pengetahuan
Keinginan akan ilmu pengetahuan merupakan dorongan dasar dari setiap manusia. Manusia tidak hanya ingin tahu apa yang terjadi, tetapi juga ingin mengetahui mengapa sesuatu terjadi.
2. Keterampilan
Keterampilan yang dimiliki siswa yaitu kemampuan menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna yang dimiliki mahasiswa, sehingga dapat menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
3. Sikap dan nilai
Sikap dan nilai merupakan kemampuan internal yang berperan sekali dalam mengambil tindakan. Mahasiswa yang memiliki sikap jelas, mampu memilih secara tegas di antara beberapa kemungkinan yang berkaitan dengan dunia kerja. Dengan sikap dan nilai yang jelas siswa lebih siap dalam mengambil keputusan untuk memasuki dunia kerja.

Pengertian Kerja Praktik

Kerja praktik adalah suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan keahlian profesional yang memadukan secara sistematis dan sinkron program pendidikan dan penguasaan keahlian yang diperoleh melalui kegiatan belajar langsung di dunia kerja terarah untuk mencapai tingkat keahlian tertentu (Kemendikbud dalam indro, 2004:1).

Tujuan Kerja Praktik

Menurut Hamalik (2007:92) kerja praktik bertujuan untuk mengembangkan kemampuan para peserta didik khususnya aspek keterampilan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa prakerin bertujuan memberikan pengalaman pekerjaan dalam bidang tertentu agar lulusan memiliki pengetahuan, keterampilan dan keahlian yang profesional sesuai dengan tuntutan dunia kerja.

Manfaat Kerja Praktik

Kerja praktik mempunyai beberapa manfaat, seperti yang disampaikan Hamalik (2007: 92) bahwa “kerja praktik sebagai bagian integral dalam program pelatihan, perlu bahkan harus dilaksanakan karena mengandung beberapa manfaat atau kedayagunaan tertentu” Hamalik (2007:92).

Adapun manfaat kerja praktik bagi mahasiswa atau para peserta menurut Hamalik adalah sebagai berikut :

1. Menyediakan kesempatan kepada peserta untuk melatih keterampilan keterampilan manajemen dalam situasi lapangan yang aktual. Hal ini penting dalam rangka belajar menerapkan teori atau konsep atau prinsip yang telah dipelajari sebelumnya.
2. Memberikan pengalaman-pengalaman praktis kepada peserta sehingga hasil pelatihan bertambah luas. Peserta berkesempatan memecahkan berbagai masalah manajemen di lapangan dengan mendayagunakan kemampuannya.
3. Mendekatkan dan menjembatani penyiapan peserta untuk terjun ke bidang tugasnya setelah menempuh program pelatihan tersebut. (Hamalik, 2007:93).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kerja praktik dapat memberikan ilmu dan pengalaman bagi siswa. Melalui program ini siswa akan menjadi terampil dalam mengatasi sesuatu serta menjadikan siswa untuk menjadi dewasa dalam berfikir sehingga dapat dengan bijak dan tepat dalam memecahkan setiap masalah yang nantinya akan ditemui di lapangan kerja.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang ditulis oleh Yosiana Nur Agusta (2015) yang berjudul Hubungan antara orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara orientasi masa depan dan daya juang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir FISIP Universitas Mulawarman Samarinda, terdapat hubungan yang positif antara orientasi masa depan terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir, terdapat hubungan yang positif antara daya juang terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa tingkat akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya yang beralamat di Jalan Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas yaitu untuk menentukan sebab dan akibat. Pengumpulan data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada mahasiswa jurusan Administrasi Bisnis semester 6 yang telah melaksanakan kerja praktik.

Model yang Digunakan

Model yang digunakan untuk menguji hubungan sebab akibat kedua variabel, yaitu variabel pengalaman kerja praktik dengan variabel kesiapan kerja adalah model regresi linier. Variabel tidak terikat adalah pengalaman kerja praktik (X) dan variabel terikat adalah kesiapan kerja (Y). Adapun persamaan regresinya adalah $Y = a + bx$.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa semester 6 jurusan Administrasi Bisnis program Diploma III Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang yang berjumlah 144 mahasiswa. Agar sampel yang diambil dapat mewakili populasi, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2001), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana: n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian (presisi) karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Dengan menggunakan tingkat presisi 10%, maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{144}{1 + 144(0,1)^2}$$

$$n = 59$$

Sehingga jika dibulatkan menjadi 59 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara mengumpulkan data-data, kemudian akan diolah menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif, yang mana alat analisis statistik yang digunakan adalah analisis statistik dengan program SPSS 16.00.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika pengukuran pengaruh ini melibatkan satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) maka dinamakan analisis regresi linear sederhana yang dirumuskan

$$Y = a + bX$$

Di mana nilai a merupakan konstanta dan nilai b adalah koefisien regresi untuk variabel X.

Analisis Korelasi Kendall's tau dan Spearman

Analisis korelasi Kendall's tau dan Spearman untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X (pengalaman kerja praktik) dengan variabel Y (kesiapan kerja)

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka peneliti menggunakan pengujian berdasarkan signifikansi. Hipotesis yang akan diuji adalah:

Ho: pengalaman kerja praktik tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Ha: pengalaman kerja praktik berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

Dasar pengambilan keputusan, apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak adalah:

- Jika signifikansi > 0,05, maka Ho diterima
- Jika signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak

PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen pengalaman kerja praktik (X) terhadap variabel dependen kesiapan kerja (Y).

Hasil olahan data dengan menggunakan program spss diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.1

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4.1 ini menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan dalam model regresi dan variabel yang dikeluarkan dari model. Berdasarkan analisis tabel 4.1 tersebut diketahui bahwa variabel independen yang dimasukkan ke dalam model adalah X (pengalaman kerja praktik) dan variabel dependennya adalah Y (kesiapan kerja), tidak ada variabel yang dikeluarkan/removed. Sedangkan metode regresi yang digunakan adalah Enter.

Tabel 4.2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,256 ^a	,065	,049	,42526

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Dalam regresi sederhana angka R ini menunjukkan korelasi sederhana (korelasi Pearson) antara variabel X terhadap Y. Nilai R pada tabel di atas didapatkan 0,256, artinya korelasi antara variabel pengalaman kerja praktik (X) dengan kesiapan kerja (Y) sebesar 0,256. Hal ini berarti tidak terjadi hubungan yang erat karena nilai tersebut tidak mendekati 1.

R Square (R²) atau kuadrat dari R menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel pengalaman kerja praktik terhadap kesiapan kerja sebesar 6,5%.

Sedangkan sisanya 93,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

Tabel 4.3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,618	,358		7,323	,000
X	,223	,112	,256	1,996	,051

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.3 standarized coefficients menunjukkan nilai koefisien yang telah terstandarisasi. Nilai koefisien Beta semakin mendekati 0 maka hubungan antara variabel X dengan Y semakin lemah. Nilai t (t hitung) digunakan dalam pengujian signifikansi untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap Y (apakah berpengaruh signifikan atau tidak).

Persamaan regresi $Y = 2,618 + 0,223 X$ menyatakan bahwa tidak ada kenaikan nilai dari variabel X, nilai variabel Y adalah 2,618. Koefisien regresi sebesar 0,223 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu nilai pada variabel X akan memberikan kenaikan skor sebesar 0,223.

Nilai beta menunjukkan besarnya pengaruh variabel X dengan variabel Y, di mana dalam tabel tersebut nilai beta adalah 0,256. Nilai sig. sebesar 0,051 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel pengalaman kerja praktik (X) terhadap variabel kesiapan kerja (Y) karena $0,051 > 0,05$ di mana 0,05 merupakan taraf signifikan.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel X (pengalaman kerja praktik) dengan variabel Y (kesiapan kerja). Berikut hasil uji korelasi dengan menggunakan alat analisis SPSS.

Tabel 4.4
Correlations

		X	Y
Kendall's tau_b	X	1,000	,407**
			,000
	N	59	59
Y	Correlation Coefficient	,407**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	59	59
Spearman's rho	X	1,000	,517**
			,000
	N	59	59
Y	Correlation Coefficient	,517**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	59	59

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.4 tersebut menjelaskan tentang besarnya korelasi Kendall's tau dan Spearman, serta tingkat signifikansi antara variabel pengalaman kerja praktik dengan kesiapan kerja.

Tabel 4.5
Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat kuat
0,60-0,799	Kuat Cukup
0,40-0,599	Kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat rendah

Sumber: Riduan (2005: 136)

Untuk korelasi Kendall's tau didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,407 dengan signifikansi 0,000. Nilai koefisien tidak mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pengalaman kerja praktik dengan kesiapan kerja adalah cukup kuat.

Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan terjadi hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja praktik dengan kesiapan kerja.

Korelasi Spearman didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,517 dengan signifikansi 0,000. Koefisien tersebut mendekati nilai 1, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pengalaman kerja praktik dengan kesiapan kerja adalah cukup kuat.

Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan terjadi hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja praktik dengan kesiapan kerja.

Dari hasil korelasi Kendall's tau dapat diketahui sumbangan variabel X adalah sebesar:

$$KK = r^2 \times 100\% = 0,407^2 \times 100\% = 16,56\%$$

Artinya sumbangan 16,56% variabel Y (kesiapan kerja) dijelaskan oleh variabel X (pengalaman kerja praktik), sisanya 83,44 ditentukan oleh variabel lain.

Sedangkan hasil korelasi Spearman dapat diketahui sumbangan variabel X adalah sebesar:

$$KS = r^2 \times 100\% = 0,517^2 \times 100\% = 26,72\%$$

Artinya sumbangan 26,72% variabel Y (kesiapan kerja) dijelaskan oleh variabel X (pengalaman kerja praktik), sisanya 73,28% ditentukan oleh variabel lain.

Pengaruh Pengalaman Kerja Praktik Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya

Setelah dilakukan uji regresi linear sederhana maka didapatkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja praktik terhadap kesiapan kerja mahasiswa terutama pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya. Jadi pengaruh pengalaman kerja praktik terhadap kesiapan kerja hanya sebesar 6,5% sedangkan sisanya 93,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Demikian juga terhadap hasil uji korelasi Kendall's tau dan Spearman antara pengalaman kerja praktik terhadap kesiapan kerja terdapat hubungan yang signifikan namun cukup kuat. Hasil uji korelasi Kendall's tau diperoleh nilai

sumbangan variabel X (pengalaman kerja praktik) dengan Y (kesiapan kerja) hanya sebesar 16,5% dan sisanya 83,44% dari faktor lain. Sedangkan hasil uji Spearman diperoleh nilai sumbangan variabel X (pengalaman kerja praktik) dengan Y (kesiapan kerja) hanya sebesar 26,72% dan sisanya 73,28 dari faktor lain.

Setelah dilakukan kedua uji statistik tersebut baik regresi linear sederhana maupun korelasi Kendall'tau dan Spearman, hasil yang didapatkan tidak jauh berbeda. Nilai yang diperoleh menunjukkan adanya hubungan dan pengaruh namun hanya dapat dikatakan cukup. Ini artinya memang pengalaman kerja praktik berpengaruh dan memiliki hubungan terhadap kesiapan kerja namun persentasenya kecil sekali. Kerja praktik hanya bagian terkecil dari proses belajar mengajar pada Politeknik Negeri Sriwijaya, kemudian mahasiswa ditempatkan pada instansi dan perusahaan yang berbeda dengan bagian-bagian yang berbeda. Selain itu tingkat pemahaman dan pengetahuan mahasiswa yang berbeda sehingga hasil yang didapatkan menunjukkan pengaruh yang cukup bahkan kecil terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengalaman kerja praktik terhadap kesiapan kerja mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya memiliki nilai yang signifikan dan cukup kuat.
2. Berdasarkan hasil uji Korelasi Kendall's tau dan Spearman dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel X (pengalaman kerja praktik) dengan variabel Y (kesiapan kerja) memiliki hubungan yang signifikan dan cukup kuat. Namun berdasarkan persentase nilai sumbangan pengalaman kerja praktik terhadap kesiapan kerja tergolong rendah.

Saran

1. Rendahnya tingkat pengaruh dan hubungan antara variabel X (pengalaman kerja praktik) terhadap variabel Y (kesiapan kerja) dapat disebabkan oleh penempatan kerja praktik mahasiswa pada instansi dan perusahaan yang berbeda, kemudian pada bagian-bagian pekerjaan yang berbeda, serta tingkat kepahaman dan kemampuan mahasiswa yang berbeda.
2. Pengawasan terhadap mahasiswa ketika melaksanakan kerja praktik lebih ditingkatkan untuk mengetahui tingkat kesulitan dan kemudahan pekerjaan yang dilakukan mahasiswa, dan untuk mengetahui tingkat pemahaman mahasiswa terhadap pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Djaali. 2008. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Pendidikan. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Fitriyanto, Agus. 2006. *Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan*. Jakarta: Dineka Cipta.
- Hamalik, Oemar. 2008. *Proses Belajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex. 2002. *Pengalaman dan Pendidikan*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Riduan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sa'diyah, Chalimatus & Hermin Endratno. 2013. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 1 No. 1.