



# SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

TERAKREDITASI INSTITUSI "B" BAN PT NO. 4052/SK/BAN-PT/AKRED/PT/X/2017

PROGRAM S1 (MANAJEMEN)

PROGRAM S2 (MAGISTER MANAJEMEN)

@stie\_ipwija IPWIJA Channel STIE Ipwija 081287179600 @stieipwija\_ @stieipwija\_ www.stieipwija.ac.id contact@stieipwija.ac.id

## PERPUSTAKAAN STIE IPWI JAKARTA

### SURAT KETERANGAN

No.19.4/Ka/P/STIEIPWIJA/VIII/020

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Mochamad Imam Muslim  
Jabatan : Kepala Perpustakaan  
Instansi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Menerangkan bahwa **Karya Ilmiah** yang tersebut dibawah ini :

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Angkatan Kerja Muda (Studi Pada Lembaga Sertifikasi Profesi KOMPUTER)  
Penulis : 1. Muhammad Irfan Wahyutama  
2. Ir. Besar Agung Martono, MM., DBA  
3. Dr. Ir. Titing Widyastuti, MM  
No. Katalog : **658.314/RFA/P – 658314RFAP'20**

Telah Perpustakaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta **Terima** untuk di pergunakan kalangan mahasiswa/i dan umum.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya dan penuh tanggungjawab.

Jakarta, 19 Agustus 2020



**Mochamad Imam Muslim**

Kepala Perpustakaan



658314RFAP'20

# **LAPORAN PENELITIAN**

## **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA ANGKATAN KERJA MUDA (Studi Pada Peserta Sertifikasi Lembaga Sertifikasi Profesi Komputer)**



**OLEH :**

**MUHAMMAD IRFAN WAHYUTAMA  
BESAR AGUNG MARTONO  
TITING WIDYASTUTI**

**PERPUSTAKAAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**

**2020**

## ABSTRAK

Persoalan kesiapan kerja dari angkatan kerja muda menjadi perhatian pemerintah saat ini. Hal ini karena angkatan kerja muda merupakan harapan masyarakat. Di dunia usaha dan dunia industri, angkatan kerja yang mempunyai kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya dan mempunyai motivasi kerja tinggi lebih diterima di dunia kerja atau mampu mengembangkan diri melalui wirausaha. Penelitian ini menguji pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kesiapan kerja angkatan kerja muda.

Pada penelitiannya, penulis memakai metode penelitian kuantitatif. Penelitiannya menguji signifikansi di antara variabel dependen 1 dan variabel dependen 2 pada variabel independen. Metode ini mengumpulkan berbagai data dari penyebaran kuesioner kepada 120 responden dan dilakukan analisis untuk menjelaskan “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja”. Penelitian ini merupakan penelitian murni karena ingin menjawab pertanyaan peneliti terkait dengan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kesiapan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah alumni program sertifikasi/uji kompetensi bagi angkatan kerja muda dari LSP Komputer yang dilaksanakan di BPPTIK Cikarang pada tahun 2019 berjumlah 1800 orang. Jumlah sampel adalah 120, penentuan jumlah sampel menggunakan Rumus Slovin. Sampel telah dinyatakan kompeten dengan kategori usia antara 15 hingga 30. Teknik penentuan sampel adalah non probabilitas, dengan *purposive sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyebutkan, bahwa baik secara parsial maupun simultan ada pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja, besar kontribusi pengaruh  $0,864^2 = 0,747$ . (74,7%). Artinya, bahwa kontribusi Kompetensi dan Motivasi dalam meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 74,7%, selebihnya sebesar 25,3% kontribusi dari faktor lainnya.

Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kesiapan Kerja

## Latar Belakang

Pada masa kini, tidak dapat dipungkiri bahwa di berbagai negara, segala sesuatu tidak terlepas dari jaringan internet, begitu pun di Indonesia. Revolusi industri ke-4 atau dikenal dengan era industri 4.0 dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia. Selain itu, revolusi ini juga menarik bagi para pekerja, khususnya angkatan kerja muda. Inovasi, peningkatan produk dan layanan terus berkembang, termasuk perubahan dalam permintaan tenaga kerja.<sup>1</sup>

Strategi dan kesiapan sangat dibutuhkan Pemerintah, tidak hanya dari sektor industri tetapi juga dari kesiapan pada aspek sosial ekonomi. Hal ini karena industri 4.0 merupakan industri berbasis teknologi dimana penyerapan tenaga kerja cenderung sedikit. Di lain pihak, untuk mengimbangi pengangguran yang tinggi di Indonesia, maka dibutuhkan industri yang mampu membuka dan memberikan lowongan pekerjaan.

Jika tidak direncanakan dengan hati-hati, maka tingkat pengangguran yang semakin tinggi di Indonesia ini tidak dapat dihindari, karena tenaga mekanik ataupun robot telah menggantikan fungsi tenaga kerja manusia. Berdasarkan alasan ini, maka perumusan dan pertimbangan arah kebijakan pengembangan industri di masa depan perlu dirumuskan oleh Pemerintah. Misalnya, pengalokasian penyerapan tenaga kerja dalam menggunakan teknologi industri 4.0 harus ada pada semua sektor industri.

Indonesia tidak dapat menghindari revolusi industri ke 4. Pertumbuhan kegiatan *e-commerce* di negara ini, katanya, adalah salah satu tanda dari revolusi industri, suatu sebutan yang awal kali dicetuskan oleh Jerman dalam tahun 2011<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Fonna, Nurdianita. 2019. Pengembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Berbagai Bidang. Medan: Guepedia.com

<sup>2</sup> Venti Eka Satya. Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0. *Jurnal Bidang Ekonomi dan Kebijakan Publik*, Vol. X No. 9, Mei 2018.

Berdasarkan hal ini, kesiapan Indonesia dalam menghadapi perubahan industri berbasis teknologi ini harus dipastikan. Keterampilan SDM diperkuat, begitu juga pertumbuhan industri terkemuka yang nantinya dapat menjadi kekuatan bagi Indonesia di kancah pasar internasional.

Badan Pusat Statistik (BPS) memproyeksikan, pada 2019 kelompok penduduk usia produktif (15 tahun—64 tahun) akan mencapai 67% dari total penduduk RI. Sementara itu, bonus demografi berupa jumlah angkatan kerja produktif dengan porsi besar, yakni mencapai 70% dari total penduduk Indonesia diperkirakan terjadi hingga 2045. Seperti terlihat dalam Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1 Jenis Kegiatan Angkatan Kerja Produktif**

Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas Menurut Jenis Kegiatan Tahun 1986 - 2019									
Jenis Kegiatan	2015		2016		2017		2018		2019
	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari
Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas	184599615	186100917	187600634	189096722	190587918	192079416	193544922	194779441	196462765
Angkatan Kerja	128301588	122380021	127671869	125443748	131544111	128062746	133939099	131005641	136183032
a. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (%)	69.50	65.76	68.06	66.34	69.02	66.67	69.20	67.26	69.32
b. Bekerja	120846821	114819199	120647697	118411973	124538849	121022423	127067835	124004950	129366192
c. Pengangguran Terbuka *)	7454767	7560822	7024172	7031775	7005262	7040323	6871264	7000691	6816840
d. Tingkat Pengangguran Terbuka (%)	5.81	6.18	5.50	5.61	5.33	5.50	5.13	5.34	5.01
Bukan Angkatan Kerja	56298027	63720896	59928765	63652974	59043807	64016670	59605823	63773800	60279733
a. Sekolah	16514465	16734963	16245007	15922029	15244852	16492370	15602798	16532322	16148608
b. Mengurus Rumah Tangga	32488589	38203701	36158428	39335203	36078772	39918919	36010268	39647690	36789865
c. Lainnya	7294973	8782232	7525330	8395742	7720183	7605381	7992757	7593788	7341260
Tingkat Kesempatan Kerja	94.19	93.82	94.50	94.39	94.67	94.50	-	-	-

**Sumber: bps.go.id, 2020**

Automasi dan disrupsi sektor tenaga kerja akibat digitalisasi adalah tren yang tidak bisa dibendung saat ini, apalagi dilawan dengan cara-cara konvensional. Namun, Indonesia saat ini belum sepenuhnya siap menghadapinya. Hal itu tercermin dari masih banyaknya pekerja sektor padat karya Indonesia yang memiliki *skill* terbatas. Berdasarkan data International Labour Organization (ILO)

pekerja Indonesia yang memiliki keterampilan rendah pada 2016 mencapai 30% dari total angkatan kerja<sup>3</sup>.

Bersumber pada paparan di atas, bisa disimpulkan bahwa kemampuan sangat berperan dalam penyerapan tenaga kerja. Sertifikat kompetensi merupakan bukti otentik dari kompetensi kerja yang dimiliki seorang calon tenaga kerja. Selain kompetensi kerja yang baik, maka dalam memasuki dunia industri dibutuhkan pula motivasi yang tinggi untuk bekerja. Dalam meningkatkan kesiapan kerja bagi para angkatan kerja muda, maka motivasi diharapkan dapat memberikan rangsangan bekerja dengan senang hati dalam memasuki dunia kerja. Jadi dapat disimpulkan, bahwa jika kompetensi tinggi dan motivasi tumbuh dengan baik dalam diri seseorang, maka diharapkan para angkatan kerja muda menjadi lebih siap untuk memasuki dunia kerja. Sehingga dampak akhirnya adalah angka pengangguran nasional dapat berkurang. Oleh karena itu, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu “apakah terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kesiapan kerja?”. Intinya, fungsi penelitian ini adalah mencari tahu pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kesiapan kerja.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini, bahwa dalam industri yang semakin berbasis pada kemajuan teknologi informasi dan naiknya tingkat pengangguran bagi angkatan kerja muda sehingga membutuhkan kompetensi dan motivasi bekerja yang tinggi agar lebih siap dalam bekerja. Kurangnya kesiapan kerja kemungkinan terjadi karena kurangnya kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri dan kurangnya motivasi memasuki industri bagi para angkatan kerja muda. Untuk itu, pertanyaan penelitian sebagai berikut:

---

<sup>3</sup> Kutipan dari Rhenald Kasali pada 2019. Menguji Kesiapan Indonesia Menghadapi Disrupsi Ketenagakerjaan (diakses dari bisnis.com pada 27 April 2020).

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja pada angkatan kerja muda?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja pada angkatan kerja muda?

### **Tinjauan Penelitian Sejenis**

Kajian penulis akan menguji pengaruh kompetensi dan pengalaman terhadap kesiapan kerja. Maka penulis akan mencoba memaparkan beberapa penelitian-penelitian sebelumnya untuk mengkaji variabel kompetensi, motivasi, dan kesiapan kerja.

Penelitian terkait sertifikasi profesi yang menjadi tinjauan literatur penulis adalah “Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi”. Kajian tersebut mempunyai ciri yang sama dengan observasi peneliti, yaitu menggunakan variable sertifikasi profesi. Namun perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variable sertifikasi profesi untuk mengukur kinerja guru dan membandingkan antara pengajar telah pernah ikut dalam sertifikasi dan belum ikut sertifikasi.

Pada penelitian ini, kompetensi seseorang melalui variabel sertifikasi kompetensi didasarkan SKKNI dapat diukur menggunakan 3 indikator, yakni pengetahuan, berkaitan dengan pengetahuan seseorang terhadap bidang yang dikuasai termasuk teori dan prakteknya. Kemudian yang kedua adalah keahlian, berkaitan dengan keterampilan individu mengerjakan tugasnya seperti standar kompetensi, dan yang terakhir adalah sikap kerja, berkaitan dengan sikap seseorang dalam lingkungan kerja, berinteraksi dengan orang sekitar, dan menyelesaikan masalah dengan baik.

Pada variabel sertifikasi kompetensi yang diukur dari kompetensi seseorang dari berbagai penelitian telah dilakukan terkait kompetensi seseorang terhadap berbagai hal. *Pertama*, pada penelitian *Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi* (2016), sertifikasi kompetensi digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui kompetensi guru alhasil menciptakan kemampuan pengajar yang lebih bagus dari yang belum mengikuti sertifikasi kompetensi. Kompetensi

guru diukur melalui empat indikator, yaitu mengelola pembelajaran, berdiskusi bersama keterampilan pengajar untuk menyortir fungsi belajar terstruktur. Kemudian penguasaan sains, berbagi dengan guru sains dalam materi yang diberikan melalui penguasaan dasar. Akan tetapi, karakteristik, terkait melalui karakter, dengan diri sendiri, karakter berbudi serta tuntunan bagi pelajar serta lingkungan. Yang terakhir adalah komunikasi sosial, komunikasi bersama pengajar berbudi selama sekolah atau luar sekolah terkait dengan kolega, berkomunikasi dengan orangtua / wali murid, serta berkomunikasi bersama lingkungan disekitar.

*Kedua*, sertifikasi profesional pustakawan dalam ekonomi global kinerja bisnis masa depan berdasarkan (2016) berpendapat bahwa studi oleh sertifikasi yang sama untuk memenuhi berakar pada kompetisi profesional itu sendiri, pustakawan dari daftar. Kompetisi adalah bahwa Anda tidak dapat menegosiasikan kata kunci sertifikasi pustakawan yang berpengalaman. Klasifikasi ini pustakawan yang kompeten yang memiliki basis pengetahuan, yang berasal dari lembaga yang diakui belajar atau pelatihan pelatihan formal Perpustakaan. Tidak hanya pengalaman di bidang ketenagakerjaan Perpustakaan keandalan; dan kompetisi, yang bertepatan dengan tingkat persaingan Pustakawan.

Sertifikasi kompetensi profesional adalah langkah memberikan legalisasi kapabilitas berusaha sistematis serta adil oleh tes kapabilitas terpacu pada SKKNI (PP nomor. 23, 2004, Pasal 1 point 1). Legalisasi dibutuhkan sebab permintaan untuk kualitas serta jaminan produk dan jasa, akibat kompetisi secara mendunia, tak pula kompetisi untuk barang dan pelayanan, terutama untuk bekerja kompetisi. Sertifikasi berlaku untuk profesi perpustakaan adalah sertifikasi kompetensi yang handal.

*Ketiga*, pada penelitian *Analisis Manfaat Sertifikat Kompetensi terhadap Peluang Kerja Alumni Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Ujung Pandang* (2018), menyimpulkan bahwa sertifikat kompetensi yang dimiliki alumni memiliki pengaruh positif terhadap waktu tunggu dalam mendapatkan pekerjaan. Waktu tunggu dalam mendapatkan pekerjaan merupakan masalah dilematis yang sering

dialami oleh alumni. Dengan adanya sertifikat kompetensi, pengakuan atas kompetensi atau keahlian yang dimiliki oleh alumni menjadi terstandar dan memiliki payung hukum. Pengguna alumni merasakan dampak yang baik dengan adanya sertifikat kompetensi karena dapat mempersingkat waktu perekrutan dengan mempertimbangkan hasil pengujian kompetensi yang telah dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi. Terlebih sertifikat yang dikeluarkan bersifat nasional dan telah mendapat pengesahan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Riset tersebut membandingkan peluang kerja antara alumni yang bersertifikat kompetensi dan yang tidak mempunyai sertifikat kompetensi.

*Keempat*, pada *Kontribusi Pengalaman Prakerin, Wawasan Dunia Kerja, dan Kompetensi Kejuruan Melalui Employability Skill Serta Dampaknya Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan SMK* (2016), membuktikan bahwa daripada riset tersebut ada akibat yang penting antara kemampuan keahlian kepada ketersediaan kegiatan.

*Kelima*, pada *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Kemampuan Akademis Siswa Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Teknik Audio Video SMKN 2 Bawang* (2014), riset itu membuktikan kalau keahlian kegiatan serta keahlian akademis anak didik mempengaruhi positif serta penting kepada ketersediaan kegiatan anak didik.

*Keenam*, pada *Kontribusi Ekspektasi Karier, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 2 Seririt* (2014), riset membuktikan kalau ada akibat yang penting daripada dorongan kegiatan kepada ketersediaan kegiatan siswa SMKN 2 Seririt dan mendukung penelitian ini yang membahas tentang motivasi kerja terhadap kesiapan kerja.

*Ketujuh*, pada *Pengaruh Praktik Kerja Industri, Hasil Belajar Mata Pelajaran Akuntansi, dan Motivasi Memasuki Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Akuntansi* (2016), hasil membuktikan kalau ada akibat antara dorongan merambah kegiatan kepada ketersediaan kegiatan.

*Kedelapan, pada Pengaruh Praktik Kerja Industri, Prestasi Akademik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Jurusan Akuntansi Kelas XII SMK Negeri 1 Brebes Tahun Ajaran 2013/2014 (2015), hasil membuktikan kalau ada akibat antara dorongan merambah kegiatan kepada ketersediaan kegiatan.*

*Kesembilan, pada Pengaruh Motivasi Kerja, Bimbingan Karier, dan Prestasi Belajar Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja (2016), pula ada akibat antara dorongan kegiatan kepada ketersediaan kegiatan.*

*Kesepuluh, penelitian Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Kelas XII Program Keahlian AKuntansi SMK Negeri 1 Tempel (2012), melaporkan kalau dorongan merambah global kegiatan serta keahlian aplikasi kegiatan industry mempengaruhi positif dan penting kepada ketersediaan kegiatan.*

## **Metodologi Penelitian**

### **Pendekatan dan Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menguji signifikansi diantara variabel dependen 1 dan variabel dependen 2 pada variabel independen. Metode ini mengumpulkan berbagai data dari penyebaran kusioner kepada 120 responden dan dilakukan analisis untuk menjelaskan “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja”. Penelitian ini merupakan penelitian murni karena ingin menjawab pertanyaan peneliti sehubungan dengan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kesiapan kerja.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penting untuk menentukan lokasi dan waktu penelitian karena dengan begitu penelitian akan akurat dalam hal pengambilan sampel dan disiplin terhadap waktu penelitian yang digunakan. Peneliti menentukan lokasi penelitian berdasarkan unit

analisis yang diteliti, yaitu peserta sertifikasi Lembaga Sertifikasi Profesi Komputer yang mengikuti uji kompetensi di BPPTIK Kominfo Cikarang pada tahun 2019. Waktu penyebaran kuesioner membutuhkan waktu 1 minggu, tergantung pada pengisian kuesioner oleh responden.

### **Populasi serta Sampel**

Pendekatan kuantitatif selalu berusaha untuk menggeneralisasi hasil penelitian yang didapat. Oleh karena itu dalam penelitian kuantitatif, pengambilan sampel selalu diusahakan yang semakin mendekati jumlah populasinya.<sup>4</sup> Populasi yakni seluruh gabungan yang bulat serta spesifik yang perlu dikaji datanya. Populasi dalam penelitian ini yaitu alumni uji kompetensi yang sudah mendapatkan sertifikat dari uji kompetensi yang dilaksanakan tahun 2019. Sedangkan sampel yakni beberapa yang diambil berawal seluruh data. Penarikan sampel dilakukan yaitu 120 orang alumni uji kompetensi yang sudah mendapatkan sertifikat dari uji kompetensi yang dilaksanakan tahun 2019 dengan kategori usia angkatan kerja muda, yaitu antara 15 hingga 30 tahun.

Cara yang dipergunakan pada riset tersebut yakni sampel non probabilitas. Non probabilitas, berarti menarik sampel secara tak utuh dilaksanakan memakai aturan *nonprobability*, artinya tak seluruh bagian dari populasi punya peluang untuk sampel riset. Dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian.

Untuk menentukan sampel yang akan diambil, ukuran sampel diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut.

---

Keterangan:

---

<sup>4</sup> Jannah, Lina Miftahul, dkk., “Metode Penelitian Kuantitatif”. repository.ut.ac.id, 2014, Hal 14.

$n$  = jumlah sampel

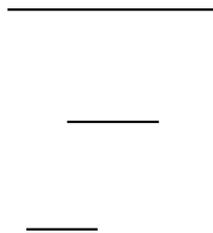
$N$  = jumlah populasi

$e$  = error (% yang ditoleransi dengan ketidaktepatan penggunaan sample)

Peneliti menentukan tingkat kepercayaan sebesar 90%, dengan *margin error* sebesar 10%. Berdasarkan data LSP Komputer, angkatan kerja muda yang mengikuti sertifikasi di BPPTIK Kominfo Cikarang pada tahun 2019 ada 1800 orang. Dari besarnya populasi tersebut, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Kemudian perhitungan sampel dapat dilakukan. Perhitungan sampel dalam populasi ini dihitung sebagai berikut:

Diketahui:  $N = 1800$

$e = 10\%$



Hasil perhitungan didapatkan bahwa jumlah responden yang dapat merepresentasikan populasi sebesar 1800 orang berjumlah 94,7 responden sehingga harus dibulatkan ke atas menjadi 95 responden, sebagai jumlah sampel minimal yang dapat mewakili populasi. Peneliti memilih menggunakan jumlah sampel sebanyak 120 responden dengan pertimbangan lebih dari jumlah sampel minimal.

### **Variabel Penelitian**

Berikut dijelaskan ada tiga variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*), merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, terdiri dari 2 variabel yaitu Kompetensi dan Motivasi
2. Variabel terikat (*dependent variable*), merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Kesiapan Kerja.
3. Hubungan antar variabel: melihat dari berbagai literatur sejenis dan beberapa indikator yang terdapat di dalamnya, maka didapatkan pemahaman bahwa ada ikatan di antara dua variabel bebas Kompetensi dan Motivasi yang diharapkan mempengaruhi variabel terikat Kesiapan Kerja.

### **Karakteristik Subjek Penelitian**

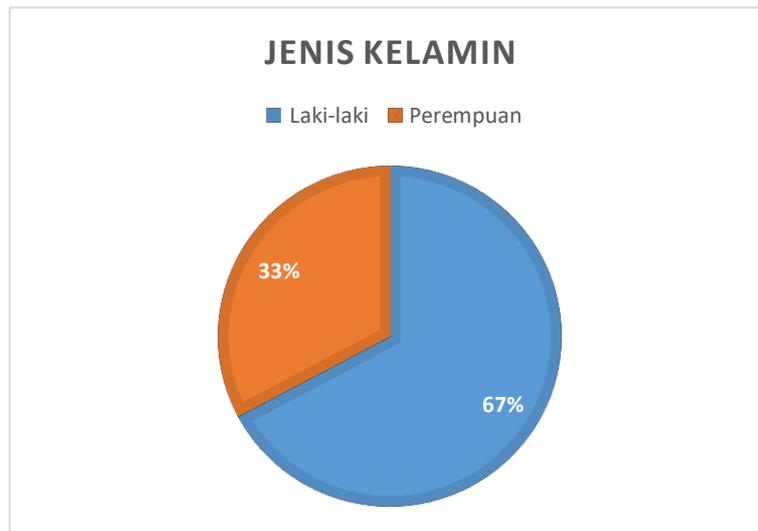
Penentuan subjek penelitian berangkat dari pemikiran peneliti bahwa usia angkatan kerja muda yang sudah berkompentensi dalam suatu bidang pekerjaan sudah siap untuk bekerja. Biasanya mereka juga memiliki motivasi yang kuat untuk masuk ke dunia kerja industri.

Pemikiran ini muncul karena masih banyak pengangguran yang terjadi di Indonesia. Bahkan yang sudah berkompentensi pun masih banyak juga yang masih menganggur dikarenakan ketatnya persaingan kerja saat ini.

Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 120 responden di berbagai tempat di Indonesia. Peneliti menyesuaikan karakteristik responden pada usia. Responden harus berusia antara 15-30 tahun dan sudah pernah mengikuti uji kompetensi yang diselenggarakan oleh LSP Komputer dan dilaksanakan di BPPTIK Kominfo Cikarang pada tahun 2019. Hal ini dilakukan agar data penelitian bisa tepat sasaran dan dapat secara empirik menjelaskan fenomena sosial yang ada di masyarakat. Data primer selain diklasifikasikan pada usia, juga diklasifikasikan pada jenis kelamin, tingkat pendidikan, domisili provinsi, gelombang uji kompetensi yang diikuti, skema uji kompetensi yang diikuti, status pekerjaan saat ini, dan kesesuaian pekerjaan responden.

#### **2.2.1 Jenis Kelamin**

**Diagram 2.1 Diagram Jenis Kelamin**

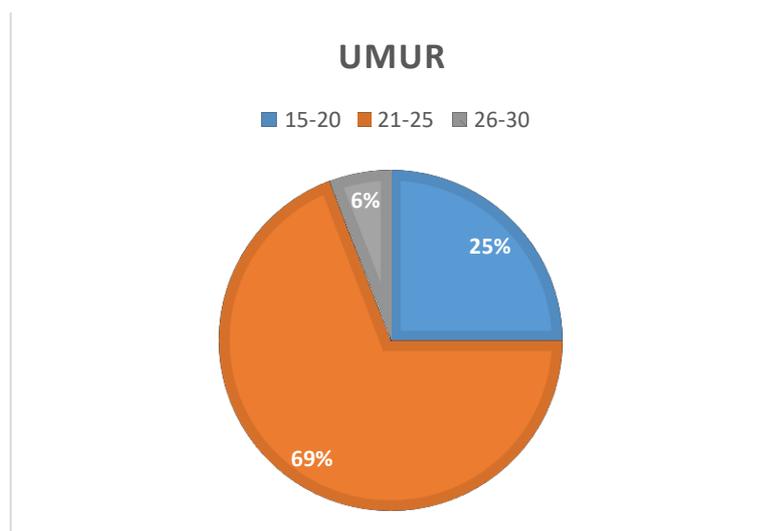


**(Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti dengan Google Form, 2020)**

Dalam diagram 2.1, terlihat bahwa responden didominasi oleh laki-laki daripada perempuan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara sukarela tanpa mengharuskan responden harus berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Responden juga antusias untuk mengisi form dengan baik, sehingga data yang di berikan dapat dipertanggung jawabkan.

### **2.2.2 Umur**

**Diagram 2.2 Diagram Usia Responden**

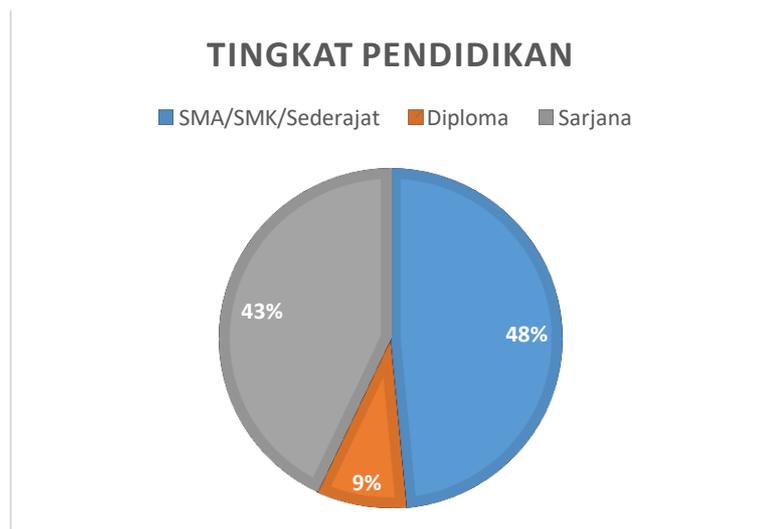


**(Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti dengan Google Form, 2020)**

Pada diagram 2.2 terlihat bahwa sebaran usia responden angkatan kerja muda berkisar antara umur 15-30 tahun. Responden membagi kategori umur menjadi tiga, yaitu 15-20, 21-25, dan 26-30. Hal ini dilakukan untuk penyederhanaan kategori umur. Penulis berasumsi jika pada umur 15-20 adalah angkatan kerja yang masih sekolah, baru lulus sekolah, atau sedang melanjutkan pendidikan tinggi. Sedangkan untuk umur 21-25 diasumsikan bahwa mereka adalah angkatan kerja yang sudah menyelesaikan tingkat pendidikan yang lebih tinggi seperti diploma dan sarjana, walaupun ada juga yang tidak melanjutkan pendidikan tinggi. Sedangkan untuk umur 26-30 diasumsikan bahwa mereka merupakan angkatan kerja yang sudah lebih siap bekerja karena biasanya di umur ini sudah menyelesaikan studi diploma atau sarjana. Apabila tidak melanjutkan pendidikan, biasanya pada umur ini, mereka juga lebih banyak memiliki pengalaman dalam bekerja ataupun organisasi lainnya. Penulis berasumsi bahwa yang mengikuti sertifikasi profesi adalah angkatan kerja yang memiliki motivasi tinggi dalam dunia kerja industri. Pada diagram ini, responden didominasi oleh individu yang berusia 21-25 tahun.

### 2.2.3 Tingkat Pendidikan

**Diagram 2.3 Diagram Tingkat Pendidikan Responden**

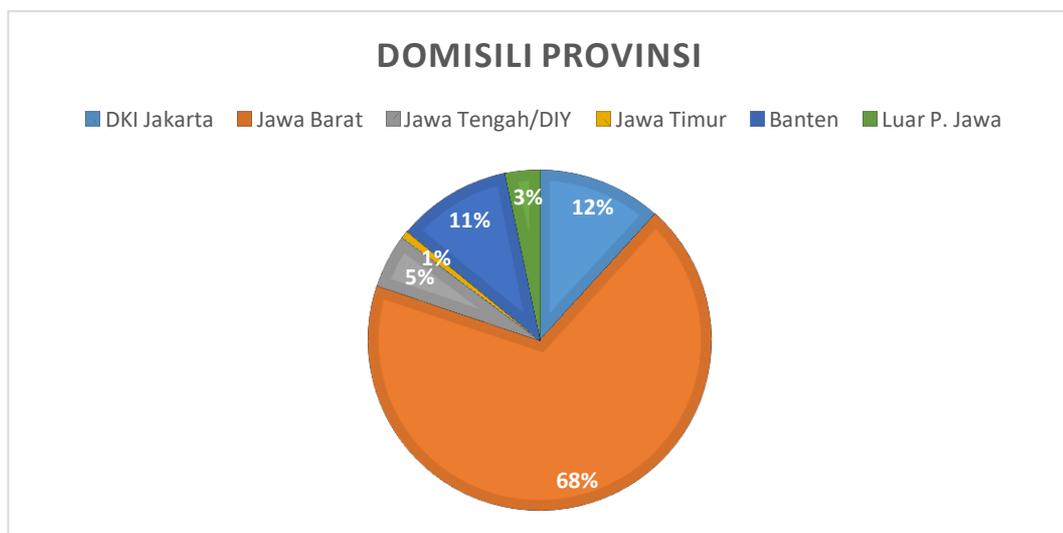


(Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti dengan Google Form, 2020)

Pada diagram 2.3 terlihat tingkat pendidikan yang dimiliki responden. Pada diagram tersebut, tingkat pendidikan didominasi oleh SMA/SMK/Sederajat. Dari data yang didapat dari keseluruhan populasi memang paling banyak yang mengikuti uji kompetensi yang diselenggarakan oleh LSP Komputer dan dilaksanakan di BPPTIK Kominfo Cikarang adalah dari SMA/SMK/Sederajat.

#### 2.2.4 Domisili Provinsi

**Diagram 2.4 Diagram Domisili Provinsi Responden**

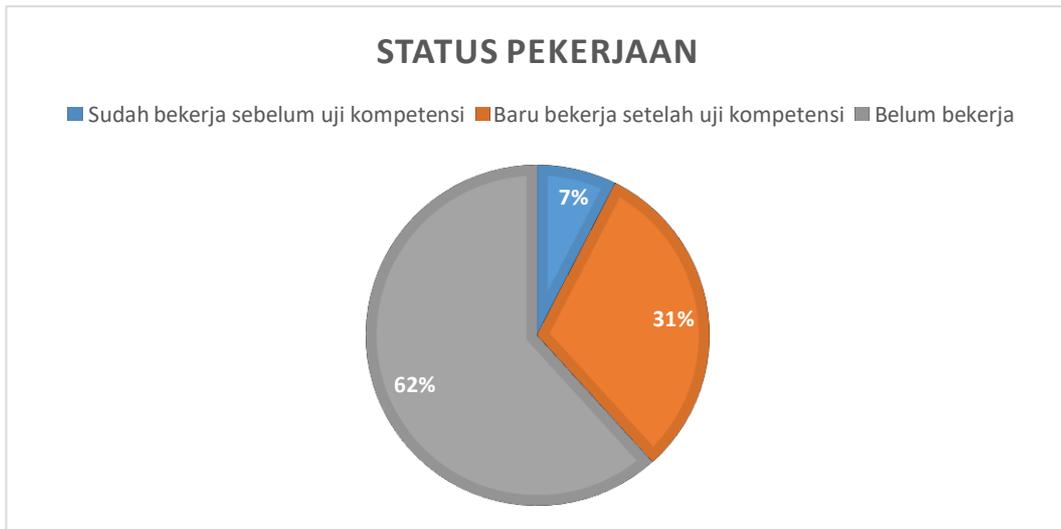


**(Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti dengan Google Form, 2020)**

Pada diagram 2.4 terlihat sebaran responden paling banyak berasal dari Jawa Barat dan setelah itu baru dari DKI Jakarta. Kebetulan memang tempat pelaksanaan uji kompetensi berlokasi di Jawa Barat tepatnya di Cikarang, Kab. Bekasi.

#### 2.2.5 Status Pekerjaan

**Diagram 2.5 Diagram Status Pekerjaan**



**(Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti dengan Google Form, 2020)**

Pada diagram 2.5 terlihat sebaran status pekerjaan responden. Ternyata ada beberapa responden yang sudah bekerja sebelum mengikuti uji kompetensi, ada juga yang baru bekerja setelah mengikuti uji kompetensi. Meskipun begitu, responden yang belum bekerja sampai kuesioner ini disebarkan menjadi yang paling banyak.

### 2.2.6 Kesesuaian Bidang Pekerjaan

**Diagram 2.6 Diagram Kesesuaian Bidang Pekerjaan**

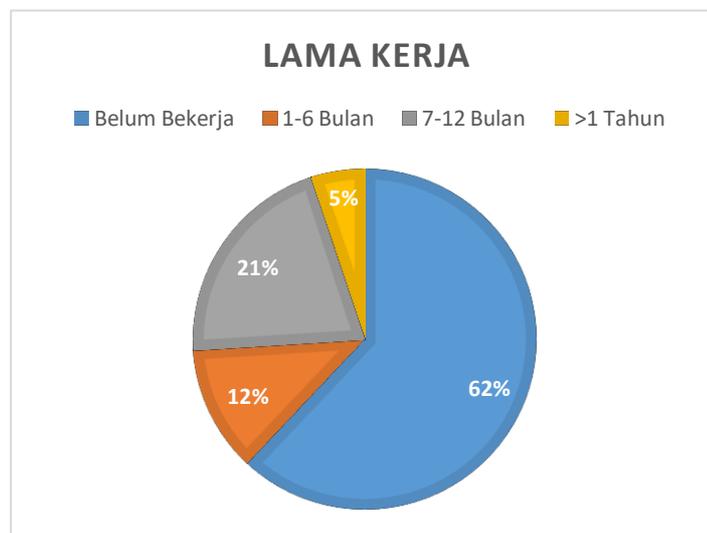


**(Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti dengan Google Form, 2020)**

Pada diagram 2.6 terlihat sebaran kesesuaian bidang pekerjaan responden yang sudah bekerja. Dari 46 responden atau sekitar 38% dari seluruh sampel yang mengisi kuesioner ini, banyak yang bidang pekerjaannya sudah sesuai dengan skema uji kompetensi yang diikuti. Berarti responden sudah mengikuti uji kompetensi dengan tepat sesuai dengan bidangnya masing-masing.

### 2.2.7 Lama Kerja

**Diagram 2.7 Lama Kerja Responden**



**Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti dengan Google Form, 2020**

Pada diagram 2.7 terlihat sebaran lama kerja responden secara keseluruhan. Ternyata responden paling banyak adalah yang belum bekerja atau sekitar 62% dari seluruh sampel yang mengisi kuesioner ini dan diikuti oleh responden dengan lama kerja antara 7-12 bulan dengan 21%. Peneliti mengkategorisasi lama kerja ini adalah karena hasil dari responden yang sudah bekerja memiliki lama kerja yang beragam. Biasanya juga angkatan kerja muda belum memiliki banyak pengalaman karena merupakan *fresh graduate* atau sedang mencari pekerjaan.

## **Arti Penting Uji Kompetensi bagi Responden Penelitian**

Revolusi industri keempat sudah menjadi fenomena yang tidak bisa dibendung. Banyak hal baik yang terjadi seperti automasi dalam pekerjaan sehingga lebih efektif dan efisien, namun juga tidak sedikit menimbulkan permasalahan di sektor ketenagakerjaan. Dengan peralihan dari tenaga manusia menjadi automasi menimbulkan pengurangan tenaga kerja yang dibutuhkan industri dan akibatnya persaingan tenaga kerja juga menjadi semakin ketat.

Penulis mencoba untuk melakukan pendekatan terhadap permasalahan penelitian dengan melakukan wawancara singkat kepada beberapa responden. Wawancara dilakukan melalui telpon dan *Zoom Meeting*. Penulis memilih tiga responden untuk diwawancarai, antara lain Rengganis (19) yang berdomisili di Bandung, Jawa Barat, kemudian Raihan (22) yang berdomisili di DKI Jakarta, dan Sopian (28) yang berdomisili di Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

Hasil wawancara sebagai berikut:

“Sertifikasi profesi adalah hal yang penting karena saya bisa belajar sesuatu yang baru. Selain itu juga saya juga bisa mendapatkan sertifikat kompetensi yang baru untuk saya gunakan dalam bersaing di dunia kerja industri. Dengan kompetensi yang saya miliki, menjadi penting karena dapat mengetahui seberapa layak kita bisa diterima dalam suatu pekerjaan.” (Rengganis, 2020)

Ia memiliki alasan tersendiri untuk mengikuti sertifikasi profesi. Selain karena ingin mendapatkan sertifikat kompetensi, ia juga ingin mencari hal-hal yang baru karena ia merupakan orang yang suka berbaur dan bersosial. Meskipun sertifikasi profesi yang diikuti tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sudah ia tempuh, tapi tidak menghentikan motivasinya untuk tetap mengikuti sertifikasi profesi ini. Ia merasa dapat membuktikan dirinya sendiri jika ia bisa menjadi angkatan kerja muda yang siap bekerja dan mengikuti perkembangan revolusi industri saat ini. Sertifikat kompetensi yang ia peroleh dimanfaatkan untuk melamar pekerjaan sesuai dengan bidang sertifikatnya seperti administrasi.

Namun di sisi lain, ia berpendapat bahwa program sertifikasi profesi ini masih banyak kekurangannya.

“Masih kurangnya pemerataan sertifikasi profesi ke berbagai daerah. Bagi orang-orang yang tidak mengetahui tentang info sertifikasi ini bisa saja lebih berkompotensi daripada yang sudah memiliki sertifikat. Jadi kesempatan untuk mendapatkan kompetensi belum merata.” (Rengganis, 2020)

Meskipun begitu, sertifikasi profesi ini sangat bermanfaat juga untuk pihak industri karena bisa lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang dibutuhkan sehingga lebih berkualitas dan tepat sasaran.

Raihan juga merupakan angkatan kerja muda yang baru bekerja setelah mengikuti sertifikasi profesi dan memanfaatkan kompetensinya dengan baik. Menurut Raihan, sertifikasi profesi dapat menunjang pekerjaannya dan lebih diakui sebagai profesional.

“Sertifikasi profesi menunjang pekerjaan saya, jadi saya diakui profesional sebagai pekerja sehingga saya bisa lebih menjual atau mempromosikan diri sebagai tenaga ahli yang tepat.” (Raihan, 2020)

Jadi untuk lebih meyakinkan perusahaan setidaknya harus memiliki sertifikat kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Tujuan dari Raihan untuk mengikuti sertifikasi profesi ini adalah untuk memperbaiki pekerjaannya. Ia ingin dapat bekerja menjadi pegawai tetap dan bisa dipercaya oleh perusahaan. Ia juga ingin merubah stigma negatif masyarakat terhadap teknisi di Indonesia dengan menjadi teknisi jaringan yang berkompotensi.

“Sertifikasi yang saya ambil sesuai dengan bidang pekerjaan saya dan saya jadi lebih tahu terhadap lingkup pekerjaan saya. Dengan menjadi tenaga kerja yang memiliki kompetensi, saya juga ingin merubah stigma negatif terhadap teknisi di Indonesia yang dianggap lalai dalam pekerjaan.” (Raihan, 2020)

Seperti Rengganis, Raihan juga berpendapat bahwa sertifikasi profesi ini masih kurang dalam pemerataan. Ia berharap agar sertifikasi profesi ini bisa lebih baik dalam menyaring tenaga kerja dan memberikan kesempatan kepada orang yang lebih ingin bekerja di bidang yang diinginkan. Setelah mengikuti sertifikasi profesi, ia belum merasa puas. Ia masih ingin terus belajar agar menjadi semakin lebih baik dalam bidangnya.

Sedangkan menurut Sopian, sertifikasi profesi sangat dibutuhkan karena sebagai standarisasi tenaga kerja sesuai dengan profesinya dan dibuktikan dengan sertifikat kompetensi. Meskipun ia sudah bekerja dari sebelum mengikuti sertifikasi kompetensi, ia tetap ingin mengikutinya agar dapat lebih tau tentang sejauh mana kemampuannya, sudah sesuai standar atau belum.

“Saya jadi lebih tau kemampuan saya sampai mana, udah standar atau belum. Selain itu juga sertifikat kompetensi yang saya miliki bisa digunakan untuk kantor jika sudah menguasai bidang pekerjaan saya.”  
(Sopian, 2020)

Sopian mengimplementasikan ilmu yang didapat dalam sertifikasi profesi ke dalam kehidupan sehari-hari. Ia jadi tahu lebih jauh tentang perangkat lunak administrasi perkantoran, seperti cara merubah kata dengan cepat, karena sertifikasi profesi juga melatih diri untuk bisa bekerja dengan lebih cepat. Meskipun ia sudah merasa puas dengan sertifikat kompetensi yang dimiliki, ia berencana untuk meningkatkan levelnya ke tingkat yang lebih tinggi supaya bisa mengukur lagi kemampuannya.

“Menurut saya sertifikasi profesi itu penting sekali karena untuk dapat mempersiapkan diri masuk ke dunia kerja, selain itu juga untuk dapat mengetahui sudah sejauh mana kemampuan kita. Kita belum tahu kalau belum distandarisasi.” (Sopian, 2020)

Sertifikasi profesi dianggap sangat penting karena untuk mempersiapkan diri masuk ke dalam dunia kerja dan mengetahui kemampuan seseorang.

## **Analisis Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis ternyata nilai regresi yang pengaruhnya paling besar adalah variabel Motivasi (X2) yaitu 0,481 poin yang berarti memiliki nilai peranan yang lebih besar terhadap peningkatan Kesiapan Kerja. Dengan hasil tersebut membuktikan bahwa nilai besaran koefisien regresi Motivasi terhadap Kesiapan Kerja berdampak positif dan searah yang berarti setiap kenaikan Motivasi akan diikuti dengan kenaikan Kesiapan Kerja.

Demikian juga untuk nilai regresi pada koefisien regresi variabel X1 yaitu: Kompetensi yang nilainya sebesar 0,416 yang membuktikan bahwa kenaikan Kompetensi akan diikuti oleh kenaikan Kesiapan Kerja sebesar 0,416. Selain itu nilai Beta pada variabel Motivasi (X2) nilainya lebih besar dari pada variabel Kompetensi (X1) yaitu sebesar 0,506 poin. Ini menunjukkan bahwa secara Beta, variabel Kompetensi berperan meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 0,506.

Pengaruh secara simultan Kompetensi (variabel X1) dan Motivasi (variabel X2) terhadap Kesiapan Kerja (variabel Y) pengaruhnya sebesar  $0,864^2 = 0,747$ . (74,7%). Angka ini memiliki makna bahwa kontribusi Kompetensi dan Motivasi secara koefisien determinasi berganda dalam meningkatkan Kesiapan Kerja angkatan kerja muda sebesar 74,7% selebihnya sebesar 25,3% kontribusi dari faktor lainnya, seperti: disiplin diri, pengalaman praktek kerja industri (prakerin), bimbingan sosial, keadaan ekonomi orang tua, dan lain-lain.

## **Analisis Hasil Penelitian Secara Sosiologis**

James S. Coleman dengan teori rasionalnya menerangkan bahwa setiap aktor memiliki maksud dan tujuannya sehingga menciptakan tindakan sebagai upaya mencapai tujuan tersebut. Dalam melakukan tindakan, tiap aktor menggunakan berbagai sumber daya yang dapat mereka kontrol untuk memaksimalkan tujuan dalam memenuhi kebutuhannya. Sehingga ada dua faktor penting dalam teori rasional Coleman, yaitu aktor dan sumber daya. Kedua factor ini mensyaratkan aktor sebagai kunci yang memiliki tujuan, dan sumber daya membantu sang aktor

untuk menciptakan pertimbangan-pertimbangan dalam melakukan tindakan untuk memaksimalkan tujuannya.

Tujuan sang aktor berangkat dari kebutuhan hidupnya yang harus dipenuhi, dengan begitu tiap tujuan didasarkan pada kebutuhan mikro (individu). Untuk memenuhi kebutuhan mikro, diperlukan sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk memiliki sumber daya yang dibutuhkan atau diinginkan, dibutuhkan kerjasama sebagai *homo sociologicus* untuk memenuhi sumber daya yang dibutuhkan kepada aktor lain, sehingga menciptakan tujuan. Pencapaian tujuan ini perlu melibatkan berbagai aktor (makro) sehingga dapat memaksimalkan tujuan bersama dengan sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing aktor sehingga membentuk pilihan-pilihan dalam bertindak.

Angkatan kerja muda di Indonesia dihadapkan pada serangkaian tantangan yang tidak akan pernah berhenti menghampiri mereka. Revolusi industri 4.0 merupakan tantangan terbesar yang harus dihadapi untuk dapat mewujudkan kesejahteraan ekonomi pada masing-masing individu. Menghadapi pergeseran budaya dalam dunia kerja industri tidaklah mudah, karena sudah banyak tenaga kerja manusia yang digantikan dengan automasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kesiapan kerja lebih besar daripada pengaruh kompetensi terhadap kesiapan kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa untuk mencapai kesiapan kerja, responden lebih banyak memiliki motivasi dalam diri mereka sendiri. Pada dasarnya, kesiapan seseorang dalam bekerja memang membutuhkan motivasi yang tinggi, namun kompetensi seseorang juga sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau industri kerja.

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, setiap kenaikan motivasi akan diikuti dengan kenaikan kesiapan kerja. Meskipun pengaruh dari kompetensi sedikit lebih rendah daripada motivasi, namun tetap mempengaruhi kenaikan kesiapan kerja. Berarti semakin tinggi kompetensi dan motivasi seseorang, kesiapan kerja orang tersebut juga akan semakin tinggi.

Maka dari itu, untuk menunjukkan kompetensi dan motivasi, hal yang dilakukan oleh mereka adalah dengan cara mengikuti sertifikasi profesi. Seseorang yang mengikuti sertifikasi profesi dapat dikatakan sudah memiliki kompetensi dan motivasi yang memadai. Dasar tujuan angkatan kerja muda mengikuti sertifikasi profesi adalah untuk mendapatkan pengakuan kompetensi dalam suatu bidang pekerjaan. Selain itu dapat dijadikan tolak ukur bahwa mereka sudah siap dalam bekerja. Jadi mengikuti sertifikasi profesi merupakan pilihan yang rasional bagi angkatan kerja muda dalam menghadapi revolusi industri 4.0 saat ini.

Berdasarkan hasil tersebut, aktor memiliki kebutuhan untuk bekerja ditengah pergeseran budaya yang cenderung menggantikan tenaga kerja manusia menjadi tenaga kerja automasi, sehingga membentuk tujuan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, yaitu kesiapan kerja. Sumber daya yang dapat dikontrol oleh aktor adalah kompetensi dan motivasi yang dimiliki dalam dirinya. Sumber daya tersebut yang menuntunnya untuk menentukan pilihan-pilihan yang dapat mengarahkannya pada tujuan. Pilihan itu berupa sertifikasi yang diambil oleh aktor untuk merepresentasikan kompetensi dan motivasi yang ia miliki untuk memaksimalkan tujuannya, karena sertifikasi menjadi salah satu syarat yang dibutuhkan dalam dunia pekerjaan. Dengan mengikuti dan mendapatkan sertifikasi, aktor dapat mencapai tujuannya, yaitu menjadi angkatan kerja muda yang siap dalam bekerja.

## **Analisis Sertifikasi Profesi Secara Sosiologis**

### **Fungsi Sertifikasi Profesi dalam Pasar Kerja Modern**

Berdasarkan hasil analisa sosiologis dalam penelitian ini, pasar kerja nasional dan internasional menuntut tersedianya tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan. Tenaga kerja yang terampil dan berpengetahuan dapat dijadikan modal dasar dalam proses pemenuhan target kinerja oleh instansi, industri ataupun organisasi baik swasta maupun pemerintah. Untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dan berpengetahuan itulah dibutuhkan adanya tenaga kerja yang kompeten. Kompetensi pekerja dapat dilakukan dengan

sertifikasi pekerja dimana melalui suatu proses uji yang dilakukan oleh suatu profesi atau organisasi profesi yang menyatakan akan kemampuan seorang pekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Menurut pandangan sosiologis, sertifikasi merupakan akumulasi hasil kerja kegiatan di tingkat individu, kemudian menjadi terakumulasi menjadi hasil kerja tim dan akumulasi hasil kerja tim menjadi hasil akhir organisasi. Banyak orang yang terlibat, banyak proses kerja yang dilakukan. Sehingga untuk mendapatkan hasil akhir yang diharapkan di tingkat organisasi harus dipastikan bahwa semua proses kerja yang ada dijalankan dengan benar dan memberikan hasil yang benar. Untuk itu, setidaknya ada dua hal yang dilakukan dalam organisasi.

Pertama, memastikan bahwa setiap proses kerja yang ada dilakukan dengan benar. Kapan pun dan dimanapun dilakukan. Wujud usaha ini adalah adanya SOP (Standard Operating Procedure), Juklak, Flow Chart, berbagai bentuk peraturan, dan lain – lain.

Kedua, memastikan bahwa orang yang melakukan suatu proses kerja memiliki kompetensi yang ditentukan sehingga mendapatkan hasil akhir yang diharapkan. Usaha yang kedua inilah yang menjadi dasar pemikiran munculnya sertifikasi profesi. Sertifikasi profesi dimaksudkan agar kegiatan atau suatu proses kerja yang telah dibakukan memberikan hasil akhir sebagaimana yang diharapkan karena dilaksanakan oleh orang yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan.

Dengan adanya sertifikasi ini maka jika ada seribu pekerjaan yang sama, yang dilakukan diberbagai tempat oleh seribu orang yang berbeda tetapi memiliki tingkat kompetensi yang sama, maka dapat memberikan hasil yang sama. Dengan adanya sertifikasi profesi, bukan hanya organisasi yang menggunakan profesi tersebut yang mendapatkan jaminan hasil yang diharapkan, tetapi juga seluruh pengguna hasil akhir organisasi akan memperoleh hasil yang dapat dipertanggung jawabkan dalam jangka panjang dan berulang - ulang.

## **Manfaat Sertifikasi Profesi**

Berdasarkan hasil penelitian ini, jika ditinjau dari aspek sosiologi, terdapat banyak sekali manfaat sertifikasi keahlian khususnya bidang komputer dan informatika. Manfaat bisa dirasakan oleh paling tidak tiga pihak yaitu bagi industri/organisasi perekrut tenaga kerja, bagi tenaga kerja yang telah melaksanakan uji kompetensi, dan bagi lembaga pendidikan dan pelatihan yang mempersiapkan peserta untuk mengikuti uji kompetensi tersebut.

### **a. Bagi Industri/Organisasi**

- Membantu industri / organisasi meyakinkan klien bahwa produk/jasanya telah dibuat oleh tenaga-tenaga yang kompeten di bidang komputer dan informatika.
- Membantu industri/organisasi dalam rekrutmen bidang komputer dan informatika dan mengembangkan tenaga berbasis kompetensi guna meningkatkan efisiensi Sumber Daya Manusia khususnya dan efisiensi nasional pada umumnya.
- Membantu industri/organisasi dalam sistem pengembangan karir dan remunerasi tenaga berbasis kompetensi dan meningkatkan produktivitas.

### **b. Bagi Tenaga Kerja**

- Membantu tenaga profesi meyakinkan kepada organisasi/industri/klien bahwa dirinya kompeten dalam bekerja atau menghasilkan produk atau jasa dan meningkatkan percaya diri tenaga profesi bidang komputer dan informatika.
- Membantu tenaga profesi dalam merencanakan karirnya dan mengukur tingkat pencapaian kompetensi bidang komputer dan informatika dalam proses belajar di lembaga formal maupun secara mandiri.
- Membantu tenaga profesi bidang komputer dan informatika dalam memenuhi persyaratan regulasi.
- Membantu pengakuan kompetensi lintas sektor dan lintas negara.
- Membantu tenaga profesi dalam promosi profesinya dipasar tenaga kerja.

### **c. Bagi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan**

- Membantu memastikan *link and match* antara kompetensi lulusan dengan tuntutan kompetensi dunia industri bidang komputer dan informatika.
- Membantu memastikan tercapainya efisiensi dalam pengembangan program diklat bidang.
- Membantu memastikan pencapaian hasil pendidikan dan pelatihan yang tinggi bidang komputer dan informatika.
- Membantu Lembaga pendidikan dan pelatihan dalam sistem asesmen baik formatif, sumatif maupun holistik yang dapat memastikan dan memelihara kompetensi peserta didik.

### **Efek Negatif Sertifikasi Profesi**

Tujuan utama sertifikasi profesi adalah untuk menjamin organisasi dan masyarakat luas untuk mendapatkan hasil sebagaimana yang diharapkan dan dapat dipertanggung jawabkan. Namun ada juga efek negatif dari sertifikasi keahlian khususnya bidang informatika yaitu jika terjadi penyimpangan, setidaknya ada dua sebab utama yaitu:

Pertama, pelaksanaan proses sertifikasi yang dilakukan tidak dilakukan sesuai dengan Standard Operating Procedure (SOP) dan terjadi konflik kepentingan pada lembaga sertifikasi. Hal ini diminalkan dengan dibuatnya Pakta Integritas pengurus dan asesor agar pelaksanaan sertifikasi berlangsung adil bagi semua peserta.

Kedua, pemegang sertifikat profesi yang tidak melakukan profesinya secara bertanggung jawab yaitu menggunakan keahliannya untuk tindakan pidana. Jika ditemukan kejadian ini maka lembaga sertifikasi berhak mencabut sertifikat kompetensi yang telah diberikan kepada peserta yang melakukan tindakan pidana tersebut.

Tujuan sertifikasi profesi tersebut akan tercapai jika proses pelaksanaan sertifikasi dilakukan dengan benar dan bertanggung jawab, serta diikuti oleh mekanisme pengawasan dan sanksi terhadap penyimpangan profesi yang terjadi. Jika hal ini

terwujud maka dapat diharapkan semua organisasi, dari yang paling kecil hingga ke bentuk negara serta masyarakat luas akan dapat menikmati kehidupan yang berkualitas karena berbagai macam profesi dalam seluruh bidang kehidupan bermasyarakat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Rengganis, sertifikasi profesi merupakan hal yang penting karena dapat pengalaman baru, wawasan baru, dan juga dapat menggali potensi dalam dirinya.

“Sertifikasi profesi adalah hal yang penting karena saya bisa belajar sesuatu yang baru. Selain itu juga saya juga bisa mendapatkan sertifikat kompetensi yang baru untuk saya gunakan dalam bersaing di dunia kerja industri. Dengan kompetensi yang saya miliki, menjadi penting karena dapat mengetahui seberapa layak kita bisa diterima dalam suatu pekerjaan.” (Rengganis, 2020)

Ia memiliki alasan tersendiri untuk mengikuti sertifikasi profesi. Selain karena ingin mendapatkan sertifikat kompetensi, ia juga ingin mencari hal-hal yang baru karena ia merupakan orang yang suka berbaur dan bersosial. Meskipun sertifikasi profesi yang diikuti tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sudah ia tempuh, tapi tidak menghentikan motivasinya untuk tetap mengikuti sertifikasi profesi ini. Ia merasa dapat membuktikan dirinya sendiri jika ia bisa menjadi angkatan kerja muda yang siap bekerja dan mengikuti perkembangan revolusi industri saat ini. Sertifikat kompetensi yang ia peroleh dimanfaatkan untuk melamar pekerjaan sesuai dengan bidang sertifikatnya seperti administrasi. Namun di sisi lain, ia berpendapat bahwa program sertifikasi profesi ini masih banyak kekurangannya.

“Masih kurangnya pemerataan sertifikasi profesi ke berbagai daerah. Bagi orang-orang yang tidak mengetahui tentang info sertifikasi ini bisa saja lebih berkompotensi daripada yang sudah memiliki sertifikat. Jadi kesempatan untuk mendapatkan kompetensi belum merata.” (Rengganis, 2020)

Meskipun begitu, sertifikasi profesi ini sangat bermanfaat juga untuk pihak industri karena bisa lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang dibutuhkan sehingga lebih berkualitas dan tepat sasaran.

Raihan juga merupakan angkatan kerja muda yang baru bekerja setelah mengikuti sertifikasi profesi dan memanfaatkan kompetensinya dengan baik. Menurut Raihan, sertifikasi profesi dapat menunjang pekerjaannya dan lebih diakui sebagai profesional.

“Sertifikasi profesi menunjang pekerjaan saya, jadi saya diakui profesional sebagai pekerja sehingga saya bisa lebih menjual atau mempromosikan diri sebagai tenaga ahli yang tepat.” (Raihan, 2020)

Jadi untuk lebih meyakinkan perusahaan setidaknya harus memiliki sertifikat kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Tujuan dari Raihan untuk mengikuti sertifikasi profesi ini adalah untuk memperbaiki pekerjaannya. Ia ingin dapat bekerja menjadi pegawai tetap dan bisa dipercaya oleh perusahaan. Ia juga ingin merubah stigma negatif masyarakat terhadap teknisi di Indonesia dengan menjadi teknisi jaringan yang berkompetensi.

“Sertifikasi yang saya ambil sesuai dengan bidang pekerjaan saya dan saya jadi lebih tahu terhadap lingkup pekerjaan saya. Dengan menjadi tenaga kerja yang memiliki kompetensi, saya juga ingin merubah stigma negatif terhadap teknisi di Indonesia yang dianggap lalai dalam pekerjaan.” (Raihan, 2020)

Seperti Rengganis, Raihan juga berpendapat bahwa sertifikasi profesi ini masih kurang dalam pemerataan. Ia berharap agar sertifikasi profesi ini bisa lebih baik dalam menyaring tenaga kerja dan memberikan kesempatan kepada orang yang lebih ingin bekerja di bidang yang diinginkan. Setelah mengikuti sertifikasi profesi, ia belum merasa puas. Ia masih ingin terus belajar agar menjadi semakin lebih baik dalam bidangnya.

Sedangkan menurut Sopian, sertifikasi profesi sangat dibutuhkan karena sebagai standarisasi tenaga kerja sesuai dengan profesinya dan dibuktikan dengan

sertifikat kompetensi. Meskipun ia sudah bekerja dari sebelum mengikuti sertifikasi kompetensi, ia tetap ingin mengikutinya agar dapat lebih tau tentang sejauh mana kemampuannya, sudah sesuai standar atau belum.

“Saya jadi lebih tau kemampuan saya sampai mana, udah standar atau belum. Selain itu juga sertifikat kompetensi yang saya miliki bisa digunakan untuk kantor jika sudah menguasai bidang pekerjaan saya.”  
(Sopian, 2020)

Sopian mengimplementasikan ilmu yang didapat dalam sertifikasi profesi ke dalam kehidupan sehari-hari. Ia jadi tahu lebih jauh tentang perangkat lunak administrasi perkantoran, seperti cara merubah kata dengan cepat, karena sertifikasi profesi juga melatih diri untuk bisa bekerja dengan lebih cepat. Meskipun ia sudah merasa puas dengan sertifikat kompetensi yang dimiliki, ia berencana untuk meningkatkan levelnya ke tingkat yang lebih tinggi supaya bisa mengukur lagi kemampuannya.

“Menurut saya sertifikasi profesi itu penting sekali karena untuk dapat mempersiapkan diri masuk ke dunia kerja, selain itu juga untuk dapat mengetahui sudah sejauh mana kemampuan kita. Kita belum tahu kalau belum distandarisasi.” (Sopian, 2020)

Sertifikasi profesi dianggap sangat penting karena untuk mempersiapkan diri masuk ke dalam dunia kerja dan mengetahui kemampuan seseorang.

### **Sertifikasi Profesi Sebagai Modal Budaya**

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Modal Budaya dari Pierre Bourdieu dalam bukunya yang berjudul *Reproduction in Education, Society and Culture* (1990) menjelaskan secara konseptual, perbedaan tingkat kinerja dan prestasi akademik anak-anak dalam sistem pendidikan Prancis pada tahun 1960-an; dan konsep tersebut dikembangkan lebih lanjut dalam esai "The Forms of Capital" (1985) dan dalam buku *The State Nobility: Élite Schools in the Field of Power* (1996).

Bourdieu menyebutkan bahwa ada tiga jenis modal budaya: (i) Modal budaya terkandung; (ii) Objektifikasi modal budaya; dan (iii) Modal budaya terlembagakan.

Sertifikasi Profesi Bidang Informatika pada LSP Komputer ini merupakan salah satu penerapan “Modal Budaya Terlembagakan” yang terdiri dari pengakuan lembaga formal LSP Komputer atas modal budaya peserta uji kompetensi bidang informatika, berbentuk kualifikasi profesional keahlian dalam bidang okupasi yang dipilih. Peran sosial terbesar dari modal budaya terlembagakan dalam pasar tenaga kerja saat ini berupa pengakuan dari perusahaan atau industri penerima tenaga kerja. Dengan bekal sertifikat profesi kompetensi maka seorang tenaga kerja mempunyai bukti nilai lebih dibandingkan dengan tenaga kerja lain yang tidak memiliki sertifikat profesi kompetensi. Hal ini merupakan ekspresi 'modal budaya' seseorang yang digunakan untuk mengukur modal budaya kualitatif dan kuantitatif dirinya (yang kemudian dibandingkan dengan ukuran 'modal budaya' orang lain).

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan dilembagakan dalam bentuk sertifikasi profesi dengan tujuan untuk menunjukkan bukti formal bahwa pemegang sertifikat telah memenuhi persyaratan minimal suatu keahlian tertentu yang telah distandarisasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan, Asosiasi Industri atau Asosiasi Profesi, berupa SKKNI (Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia).

Sertifikat profesi dibutuhkan oleh pencari kerja karena dapat membantu mereka meyakinkan kepada organisasi atau industri bahwa dirinya berkompentensi atau memiliki standar yang baik dalam bekerja atau menghasilkan produk atau jasa. Organisasi atau industri jadi lebih mudah dalam mencari sumber daya manusia yang dibutuhkan. Selain itu juga dapat membantu mereka mengukur kemampuan dan pencapaian kompetensinya dalam bidangnya masing-masing. Dengan memiliki sertifikat profesi, berarti kemampuan pencari kerja tersebut sudah diakui oleh lintas sector dan lintas negara.

Pada tahun 2020 ini telah terjadi perubahan-perubahan penting dalam lingkungan sosial tenaga kerja muda bidang informatika: Industrialisasi informasi dan pengetahuan yang didorong kemajuan TIK yang menyebabkan:

- Tumbuhnya profesi-profesi baru dengan sistem standardisasi kompetensi
- Menghilangnya sejumlah profesi lama.

Implementasi kesepakatan-kesepakatan global (GATTs, WTO) dan regional (MEA 2015) yang menyebabkan:

- Meningkatnya tekanan negara-negara asing untuk memasuki pasar tenaga kerja lokal (dalam negeri)
- Meningkatnya iklim kompetisi dalam pasar tenaga kerja di tingkat lokal, regional dan global

Sejak 2006 sampai saat ini telah ada 21 SKKNI (+3 SKKNI produk Kemendikbud) bidang Kominfo yang telah ditetapkan Menakertrans dan 1 Rancangan SKKNI dalam proses penetapan, tapi belum ada satu-pun yang diberlakukan Kemkominfo selaku Instansi Teknis pembina.

Sektor Informatika, yang telah berperan sebagai penyumbang devisa yang cukup besar selain minyak dan gas bumi, menjadi industri atau sektor penting yang diandalkan pemerintah ke depan untuk menjadi pilar utama pembangunan ekonomi nasional. Oleh karena itu kesiapan kerja untuk pengembangan sektor Informatika harus dilaksanakan secara serius, terarah, dan profesional agar pengembangan dan pemanfaatan aset-aset Informatika dapat memberi kontribusi signifikan dalam mewujudkan peran sektor Informatika sebagai andalan pembangunan di masa depan.

Lembaga Sertifikasi Profesi Komputer adalah lembaga mandiri yang berwenang melakukan sertifikasi usaha di bidang Informatika mendapat lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sertifikasi Kompetensi di Bidang Informatika bertujuan untuk memberikan pengakuan terhadap Kompetensi yang dimiliki Tenaga Kerja dan meningkatkan kualitas dan daya saing Tenaga Kerja. Sedangkan Sertifikat Usaha Informatika adalah bukti tertulis yang diberikan oleh lembaga sertifikasi

usaha Informatika kepada usaha Informatika yang telah memenuhi standar usaha Informatika dan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan keInformatikaan dan produktivitas usaha Informatika.

Mengenai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) adalah uraian kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja minimal yang harus dimiliki seseorang untuk menduduki jabatan tertentu. Untuk Pengembangan sertifikasi kompetensi kerja dilakukan oleh BNSP terkait dan terpadu dengan pengembangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) serta pengembangan pelatihan berbasis kompetensi di lembaga-lembaga pelatihan kerja sebagai kesatuan Sistem Latihan Kerja Nasional (SISLATKERNAS). Sesuai dengan Pasal 18 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003, sertifikasi kompetensi kerja merupakan bentuk pengakuan secara formal terhadap kompetensi kerja yang telah dikuasai oleh lulusan pelatihan kerja atau tenaga kerja yang telah berpengalaman.

Sebagai pekerja di bidang Informatika, sertifikasi dan standar kompetensi merupakan hal penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mendukung daya saing Informatika Indonesia di mancanegara. Sertifikasi dan kompetensi menjadi sangat penting menyambut Globalisasi di masa mendatang. Sehingga kompetensi dan motivasi sangat penting untuk meningkatkan kesiapan kerja pada angkatan kerja muda di Indonesia.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, ada pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kesiapan Kerja, dengan kontribusi pengaruh sebesar  $0,864^2 = 0,747$  (74,7%). Artinya, bahwa kontribusi Motivasi dan Kompetensi dalam meningkatkan Kesiapan Kerja sebesar 74,7% selebihnya sebesar  $100\% - 74,7\% = 25,3\%$  berasal dari kontribusi faktor lain yang tidak diteliti, seperti: disiplin diri, pengalaman praktek kerja industri (prakerin), bimbingan sosial, keadaan ekonomi orang tua, dan lain-lain.

Dalam meningkatkan kesiapan kerja, ternyata pengaruh Motivasi lebih besar

dibandingkan dengan pengaruh Kompetensi. Hasil persamaan regresi adalah  $Y = 0,405 + 0,416X_1 + 0,481X_2$ .

## Saran

Memperhatikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, beberapa usulan akan disampaikan dalam upaya meningkatkan kompetensi dan motivasi yang pada akhirnya akan meningkatkan Kesiapan Kerja peserta uji kompetensi LSP Komputer. Kegiatan yang diusulkan meliputi kegiatan jangka pendek dan jangka menengah dengan uraian singkat sebagai berikut:

### A. Jangka Pendek

Upaya peningkatan kompetensi melalui

1. Pelatihan. Jenis, lama, lokasi dan modul serta fasilitator pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan dengan hasil yang diharapkan adalah peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan perubahan sikap yang positif;
2. Magang. Diharapkan melalui magang terjadi peningkatan ketrampilan dan perubahan sikap yang lebih baik selain pengetahuan juga meningkat.

Upaya meningkatkan motivasi melalui

1. Penyelenggaraan *outbond*
2. Mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antara karyawan dan pimpinan
3. Menumbuhkan suasana kerja yang kondusif
4. Menyediakan sarana kerja yang memadai

### B. Jangka Menengah

Upaya peningkatan kompetensi melalui

1. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Berbasis Kompetensi – PPKB (*competency-based education and or training*) merupakan salah satu pendekatan dalam pengembangan SDM yang berfokus pada hasil akhir (*outcome*).

2. Kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan dengan biaya pemerintah
3. Kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan dengan biaya sendiri

Upaya peningkatan motivasi melalui

1. Menerapkan sistem "*reward & punishment*"
2. Menerapkan sistem imbalan yang memuaskan
3. Menerapkan sistem jenjang karier yang jelas

## DAFTAR PUSTAKA

- Fonna, Nurdianita. 2019. Pengembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Berbagai Bidang. Medan: Guepedia.com
- Satya, Venti E. 2018. Strategi Indonesia Menghadapi Industri 4.0. *Jurnal Bidang Ekonomi dan Kebijakan Publik*, Vol. 10 No. 9, Hal. 19-24.
- Depnaker. 2004. *Penanggulangan Pengangguran di Indonesia*. Majalah Nakertrans Edisi-03 TH. 2004-Juni.
- Pool, L.D. dan Sewell, P. 2007. The Key to Employability: Developing A Practical Model of Graduate Employability. *Education and Training Journal*.
- BPS. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Sebesar 4,99 Persen (diakses dari bps.go.id pada 16 Juli 2020).
- Kemdiknas. 2012. Belum Merata, Pasokan SMK pada Ketenagakerjaan (diakses dari penyelarasan.kemdiknas.go.id pada 16 Juli 2020).
- Hana, Masarrotul. 2015. Keterserapan Lulusan Kompetensi Keahlian Administrasi Perkantoran SMK Bidang Studi Keahlian Bisnis dan Manajemen di Kabupaten Bantul dalam Dunia Kerja. *Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Rohida, Leni. Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Vol. 6 No. 1, Hal. 114-136.
- Khurniawan, A. W. 2016. *Grand Design Pengembangan Teaching Factory dan Technopark di SMK*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen Kemdikbud (diakses dari repository.kemdikbud.go.id pada 16 Juli 2020).
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (diakses dari hukumonline.com pada 16 Juli 2020).
- Ahmadi, Dadi. 2008. Interaksionisme Simbolik: Suatu Pengantar. *Mediator*, Vol. 9 No. 2: 301-315.
- Muhammad, Sahrir. 2020. Konstruksi Penerapan Uji Kompetensi Wartawan

- dalam Menegakkan Profesionalisme Anggota PWI Sumatera Utara. *Tesis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara.*
- Siregar, Nina S. S. 2011. Kajian Tentang Interaksionisme Simbolik. *Jurnal Perspektif*, Vol. 4 No. 2: 100-110.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bourdieu, Pierre. 1986. "The Forms of Capital", dalam Richardson, J. G., *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Westport, Conn.: Greenwood Press, ISBN 0313235295, OCLC 11783029.
- Dumais, Susan A, 2002. *Cultural Capital, Gender, and School Success: The Role of Habitus*. *Sociology of Education*, Vol 75: 44-68.
- Jannah, Lina Miftahul, dkk., "Metode Penelitian Kuantitatif". repository.ut.ac.id, 2014, Hal 14.
- Neuman, L. W, "Social research methods, 7/E. Pearson Education Limited", 2014.
- Eryanto, Henry, dan Darma Rika. 2013. Pengaruh Modal Budaya, Tingkat Pendidikan Orang Tua dan Tingkat Pendapatan Orang Tua Terhadap Prestasi Akademik pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1 No. 1, Hal. 39-61.
- Koswara, dan Rasto. 2016. Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol 1 No. 1, Hal. 61-71.
- Rumani, Sri, dan Joko Susanto. 2016. Sertifikasi Profesi Pustakawan Berbasis Kinerja Sebagai Upaya Menghadapi Era Global. *Jurnal Media Pustakawan*. Vol. 23 No. 5, Hal. 49-65.
- Putriatama, Ega, dkk. 2016. Kontribusi Pengalaman Prakerin, Wawasan Dunia Kerja, dan Kompetensi Kejuruan Melalui *Employability Skill* Serta Dampaknya Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan SMK Kompetensi Keahlian Teknik Komputer dan Jaringan di Probolinggo. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, Vol. 1 No. 8, Hal. 1544-1554.

- Aristanti, Liya E. 2018. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Salatiga*.
- Ervandi, Danu. 2014. Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri dan Kemampuan Akademis Siswa Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Teknik Audio Video SMKN 2 Bawang. *Skripsi Program Studi Pendidikan Teknik Elektronika Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Amin, Namira M. 2015. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Skripsi Program Studi Administrasi Negara Universitas Hasanuddin*.
- Sirsa, I Made, dkk. 2014. Kontribusi Ekspektasi Karier, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII SMK Negeri 2 Seririt. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol. 5 No. 1.
- Triani, Diyah, dan Sandy Arief. 2016. Pengaruh Praktik Kerja Industri, Hasil Belajar Mata Pelajaran Akuntansi, dan Motivasi Memasuki Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Akuntansi. *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 5 No. 3, Hal. 849-859.
- Kurniati, Uun, dan Subowo. 2015. Pengaruh Praktik Kerja Industri, Prestasi Akademik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Jurusan Akuntansi Kelas XII SMK Negeri 1 Brebes Tahun Ajaran 2013/2014. *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 4 No. 2, Hal. 404-413
- Yamsih, Umi, dan Muhammad Khafid. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Bimbingan Karier, dan Prestasi Belajar Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, Vol. 5 No. 3, Hal. 1010-1019
- Sofyan, H. 1991. Kesiapan Kerja Siswa STM Se-Jawa. *Laporan Penelitian FPTK IKIP Yogyakarta*.
- Sugihartono. 1991. Aspirasi Siswa Terhadap Pekerjaan dan Prestasi Akademik Kaitannya dengan Kesiapan Kerja Pada siswa Sekolah Kejuruan di DIY.

*Laporan Penelitian FIP-UNY.*

- Fitriyanto, Agus. 2006. Ketidakpastian Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, S.P., dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Brady, Robert. 2009. Kesiapan Kerja bagi Inventaris Administrator. Jakarta: Akasia.
- Anoraga. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kartini, K. 1991. Menyiapkan dan Memandu Karier. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ketut, S.D. 2002. Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan Konseling di Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muhammad, Sahrir. 2020. Konstruksi Penerapan Uji Kompetensi Wartawan dalam Menegakkan Profesionalisme Anggota PWI Sumatera Utara. *Tesis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Institut Universitas Sumatera Utara.*
- Laksmi. 2017. Teori Interaksionisme Simbolik dalam Kajian Ilmu Perpustakaan dan Informasi. *Journal of Library and Information Science*, Vol. 1 No. 1, Hal. 121-138.
- Bourdieu, Pierre. (1990). *Reproduction in Education, Society and Culture*. London: Sage. ISBN 0803983204. OCLC 47011818.
- Bourdieu, Pierre. (1986), "The Forms of Capital", dalam Richardson, J. G., *Handbook of Theory and Research for The Sociology of Education*, Westport, Conn.: Greenwood Press, ISBN 0313235295, OCLC 11783029
- Bourdieu, Pierre (1996), *The State Nobility*, Translated oleh Lauretta C. Clough  
Foreword by Loic J. D. Wacquant
- Bagiastuti, N. K. 2014. Sertifikasi Kompetensi Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Industri Pariwisata Dalam Menyambut IATA 2015, Jurusan Pariwisata Politeknik Negeri Bali, *Soshum Jurnal Sosial Dan Humaniora*, Vol. 4, No.2, Juli 2014.

