

GAMBARAN PENYESUAIAN KERJA SISWA YANG MENJALANKAN PRAKTEK KERJA INDUSTRI DI PT GM (Studi Kasus pada Siswa Kelas IX SMK Jakarta 1)

**Siti Chodijah Choirunnisa¹
Dra. Dewi Justitia, M.Pd., Kons.²
Eka Wahyuni, MAAPD.³**

Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah mengungkap berbagai fakta mengenai gambaran penyesuaian kerja siswa yang menjalankan Praktek Kerja Industri. Metode yang digunakan adalah studi kasus dalam penelitian kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di SMK Jakarta 1 dengan tiga responden yaitu T siswa yang menjalankan Praktek Kerja Industri dibagian welding, M siswa yang menjalankan Praktek Kerja Industri di bagian painting, welding dan mesin truk dan J siswa yang menjalankan Praktek Kerja Industri dibagian painting. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan studi dokumentasi. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara terstruktur terhadap subjek, pembimbing responden dan teman kerja. studi dokumentasi yang dilakukan menggunakan jurnal kegi-atan Praktek Kerja Industri. Teori penyesuaian kerja diambil dari Dawis, England dan Lofquist (1964). Data hasil penelitian dianalisis dan disajikan berupa narasi. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan triangulasi data berdasarkan sumber. Hasil penelitian keseluruhan menunjukkan bahwa dua siswa memiliki penyesuaian kerja yang kurang baik dan satu siswa memiliki penyesuaian kerja yang baik. Satu siswa memiliki penyesuaian kerja baik hanya mengalami masalah pada pemanfaatan kemampuan dan lingkungan fisik. Dua siswa yang memiliki penyesuaian kerja kurang baik mengalami masalah pada kondisi fisik, peraturan perusahaan, tanggung jawab, pengawasan hubungan individu dan lingkungan kerja fisik. Masalah yang muncul bersumber dari dalam diri responden. Masalah tersebut menunjukkan bahwa siswa kurang memiliki kesiapan diri dalam menghadapi Praktek Kerja Industri. Oleh sebab itu, Guru Bimbingan Konseling perlu merancang program layanan dasar, layanan responsif, perencanaan individu dan juga dukungan sistem untuk mempersiapkan diri siswa menghadapi Praktek Kerja Industri.

Kata kunci : *penyesuaian kerja, praktek kerja industri, siswa SMK*

1 Mahasiswa Jurusan Bimbingan dan Konseling FIP UNJ,

2 Dosen Bimbingan dan Konseling FIP UNJ

3 Dosen Bimbingan dan Konseling FIP UNJ

Pendahuluan

Perkembangan SMK di Indonesia saat ini sedang menjadi isu utama, Proses pendidikan SMK di Indonesia menggunakan model sistem ganda (*The dual system model*). Menurut Djojonegoro (1998) pendidikan sistem ganda adalah suatu bentuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan keahlian kejuruan yang memadukan secara sistematis dan sinkron program pendidikan di sekolah dan program penguasaan keahlian yang diperoleh melalui bekerja langsung di dunia kerja, terarah untuk mencapai suatu tingkat keahlian profesional tertentu.

Realisasi model ini dengan adanya program Praktek Kerja Industri (Prakerin), yakni kegiatan magang di dunia usaha sesuai dengan kompetensi, yang dilaksanakan pada semester genap kelas XI selama beberapa bulan. Model pendidikan tersebut bertujuan agar siswa tidak hanya belajar dari teori dan praktek selama di sekolah, namun siswa juga paham dengan dunia kerja yang sesungguhnya. Dengan Praktek Kerja Industri peserta didik dapat menguasai sepenuhnya aspek-aspek kompetensi yang dituntut kurikulum, dan di samping itu mengenal lebih dini dunia kerja yang menjadi dunianya kelak setelah menamatkan pendidikannya

Ketika siswa memasuki dunia Praktek Kerja Industri, lingkungan yang dihadapinya berbeda dengan lingkungan yang ada di sekolah. Dari kedua lingkungan yang berbeda ini tentunya siswa membutuhkan penyesuaian kerja. dalam hal ini dapat dilihat apakah siswa memiliki ketahanan diri untuk melakukan tugas-tugas sesuai dengan tuntutan perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Lofquist (1984) bahwa karyawan harus mengikuti bagaimana struktur lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut. Kesesuaian antara kepribadian kerja dengan lingkungan kerja disebut penyesuaian kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lee (2005) bahwa siswa dituntut untuk melakukan penyesuaian kerja karena dengan penyesuaian kerja siswa dapat membentuk mentalnya dalam menghadapi proses transisinya pada masa remaja. Proses tersebut meliputi kehidupan sehari-hari dan manajemen diri sehingga membuat mereka siap untuk menghadapi penyesuaian kerja di dunia kerja yang sesungguhnya seperti mencari pekerjaan dan membentuk sikap mereka dalam menghadapi masalah

yang terjadi di dunia kerja

Lofquist (1984) mendefinisikan penyesuaian kerja sebagai hubungan yang baik antara individu dengan lingkungan, kecocokan individu dengan lingkungan kerja. Proses

berkelanjutan dan dinamis di mana seorang pekerja berusaha untuk mencapai dan mempertahankan korespondensi dengan lingkungan kerja. korespondensi adalah kemampuan individu dalam memenuhi persyaratan yang ada di lingkungan kerjanya.

Penyesuaian kerja memiliki dua unsur yaitu individu dengan lingkungan. Individu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah siswa SMK Jakarta 1 yang sedang mengikuti Praktek Kerja Industri. Unsur dari penyesuaian kerja yang kedua adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perusahaan tempat siswa melakukan Praktek Kerja Industri. Penyesuaian kerja adalah salah satu faktor penting dalam pelaksanaan Praktek Kerja Industri. Apabila tidak terdapat hubungan yang baik antara siswa dengan lingkungan kerja maka akan menimbulkan beberapa akibat seperti merasa kurang nyaman, timbulnya konflik dan kemungkinan dia akan merasa tidak betah untuk bekerja di perusahaan tersebut. Fenomena ini membuat peneliti ingin melihat lebih dalam tentang bagaimana penyesuaian kerja di tempat siswa melaksanakan Praktek Kerja Industri. Peneliti ingin mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi dalam penyesuaian kerja siswa. Melalui fenomena yang terjadi, maka peneliti ingin melakukan penelitian terhadap 'Gambaran Penyesuaian Kerja Siswa yang Menjalankan Praktek Kerja Industri'

Kajian Teori

Definisi penyesuaian kerja

Lofquist (1984) mendefinisikan penyesuaian kerja sebagai hubungan antara individu dengan lingkungan kerja. Hubungan keduanya dapat digambarkan dengan hubungan yang harmonis antara individu dengan lingkungannya, kecocokan individu dengan lingkungannya, begitu juga sebaliknya, dan hubungan saling melengkapi antara individu dengan lingkungannya. Setiap individu mempunyai keinginan yang harus dipenuhi oleh lingkungannya, begitu juga lingkungan, juga memiliki persyaratan untuk

dipenuhi oleh individu.

Aspek penyesuaian kerja

1. Kepribadian kerja (*Work Personality*)

Kepribadian kerja (*Work Personality*) menurut Lofquist (1984) merupakan hal yang harus terlebih dibahas sebelum mendiskusikan mengenai interaksi individu dengan lingkungan kerja, kita harus menjelaskan mengenai individu-individu yang berinteraksi dengan lingkungan kerja. Kepribadian kerja (*Work Personality*) adalah karakteristik pokok dari hubungan individu dalam penyesuaian kerja. Menurut Dawis dan Lofquist aspek besar dari kepribadian adalah :

a. Struktur kepribadian (*Personality Structure*)

Struktur kepribadian (*Personality Structure*) mendeskripsikan mengenai kemampuan respon individu dan hubungannya dengan stimulus condition. Struktur kepribadian (*Personality Structure*) adalah kapasitas individu dalam merespon terhadap stimulus dari lingkungan kerja. Dimensi yang muncul dan paling penting dalam struktur kepribadian adalah:

1) Kemampuan (*ability*)

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa, bisa melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan (KBBI, 1989). Kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan

2) Nilai (*value*)

Dawis dan Lofquist menyatakan bahwa ada 6 dimensi nilai yang ada di struktur kepribadian dan 6 nilai tersebut terbagi menjadi 20 kebutuhan dalam bekerja, yaitu :

a) Penghargaan (*Achievement*)

Penghargaan adalah sesuatu yang penting dalam kepribadian kerja (*Work Personality*) karena dengan penghargaan dapat mendorong individu untuk berprestasi dalam lingkungan kerja. Penghargaan terbagi menjadi dua kebutuhan yaitu pemanfaatan kemampuan dan penghargaan.

b) Kenyamanan (*comfort*)

Kenyamanan adalah sesuatu yang pent-

ing dalam kepribadian kerja (*Work Personality*) karena dengan kenyamanan individu merasa senang dan jauh dari perasaan stress. Kenyamanan terbagi menjadi empat kebutuhan yaitu aktifitas, kemandirian, variasi dan kompensasi

c) Status

Status adalah sesuatu yang penting dalam kepribadian kerja (*Work Personality*) karena dengan status individu mendapatkan pengakuan dan wibawa di lingkungan kerjanya. Status terbagi menjadi empat kebutuhan yaitu kemajuan, pengakuan, kekuasaan status sosial. Kemajuan adalah kesempatan individu untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau pangkat.

d) Altruisme

Altruisme adalah sesuatu yang penting dalam kepribadian kerja (*Work Personality*) karena altruisme dapat mengembangkan keharmonisan antar sesama individu. Altruisme terbagi menjadi tiga kebutuhan yaitu pertemanan, nilai moral dan pelayanan sosial.

e) Keamanan (*safety*)

Keamanan (*safety*) adalah sesuatu yang penting dalam kepribadian kerja (*Work Personality*) karena keamanan adalah bagaimana individu menjaga kestabilan dan memprediksi suatu peristiwa. Keamanan terbagi menjadi tiga kebutuhan yaitu peraturan perusahaan (*company police*), pengawasan dalam hubungan antar individu (*supervision-human relation*) dan pengawasan terhadap teknis pekerjaan (*supervison technical*)

f) Kemandirian (*autonomy*)

Kemandirian (*autonomy*) adalah sesuatu yang penting dalam kepribadian kerja (*Work Personality*) karena kemandirian menstimulus inisiatif individu. Kemandirian memiliki dua kebutuhan yaitu kreativitas dan tanggung jawab.

2. Lingkungan kerja (*Work Environment*)

Lofquist (1984) mendefinisikan lingkungan ker-

ja sebagai tempat dimana individu berinteraksi langsung dengan segala hal yang dibutuhkan untuk pekerjaannya. Sihombing (2004) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor- fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Metodologi Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif (*qualitative research*). Taylor dalam Moleong (2010) mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian kualitatif ini secara spesifik lebih diarahkan pada penggunaan metode studi kasus. Sebagaimana pendapat yang disampaikan oleh Yin (2006) bahwa studi kasus digunakan sebagai suatu penjelasan komprehensif yang berkaitan dengan berbagai aspek seseorang, suatu kelompok, suatu organisasi, suatu program, atau suatu situasi kemasyarakatan yang diteliti, diupayakan dan ditelaah sedalam mungkin.

Penelitian ini akan dilaksanakan di SMK Jakarta 1 yang berlokasi di daerah Pondok Kopi, Jakarta Timur. Pelaksanaan penelitian mulai dari bulan November 2013 sampai dengan April 2014. Pada penelitian ini, responden yang akan diteliti berjumlah tiga orang. Berdasarkan jumlah responden tergantung pada hal yang ingin diketahui. Kriteria responden yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah dengan kriteria sebagai berikut :

1. Siswa SMK kelas IX yang sedang mengikuti Praktek Kerja Industri.
2. Sesuai dengan tujuan penelitian, responden yang diambil yaitu tiga orang siswa yang melaksanakan Praktek Kerja Industri di bagian yang berbeda.
3. Siswa yang menjalankan prakerin dalam satu perusahaan.

Pengumpulan dan perekaman data yang dilakukan adalah melalui wawancara mendalam dan studi dokumentasi dan proses kegiatan analisis data yang dilakukan yaitu koleksi data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan pemeriksaan atau pengecekan keabsahan data.

Hasil dan Pembahasan

Lofquist (1984) mendefinisikan penyesuaian kerja sebagai hubungan antara individu dengan lingkungan kerja. Hubungan keduanya dapat digambarkan dengan hubungan yang harmonis antara individu dengan lingkungannya, kecocokan individu dengan lingkungannya, begitu juga sebaliknya.

Penelitian ini dilakukan terhadap tiga orang siswa dari SMK Jakarta 1. Responden pertama bernama T. T merupakan siswa kelas XI jurusan Teknik Permesinan. Responden kedua bernama J. J merupakan siswa kelas XI jurusan Teknik Permesinan. Responden ketiga bernama M. M merupakan siswa kelas XI jurusan Teknik Kendaraan Ringan.

Sebagai siswa yang menjalankan Praktek Kerja Industri, mereka melakukan penyesuaian kerja di tempat prakteknya. Penyesuaian tersebut dilakukan karena menurut Sukanto (2000) ada perbedaan karakteristik pembelajaran setting di dunia kerja dengan setting di sekolah.

Sekolah hanya memiliki fokus pembelajaran di sekolah adalah (a) kinerja perorangan, sedangkan kebanyakan setting di dunia kerja memberlakukan kinerja kelompok ; (b) model pembelajaran dan terutama pengujian di sekolah menekankan pada pemikiran tanpa alat bantu, sedangkan pengujian kemampuan dunia kerja seringkali bahkan harus menggunakan alat bantu ; (c) sekolah lebih menekankan pada symbolic thinking tanpa memperhatikan objek dan situasi, padahal di dunia kerja kedua hal ini faktor penentu dalam mengidentifikasi dan memecahkan permasalahan ; (d) sekolah cenderung menumbuhkan kemampuan umum sedangkan di dunia kerja kinerja efektif yang ditentukan oleh pengetahuan dan kemampuan yang sangat terkait dengan situasi.

Perbedaan karakteristik antara di sekolah dengan di dunia kerja membuat siswa mengalami masalah dalam penyesuaian kerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan bahwa dua dari tiga orang siswa yang

menjalankan Praktek Kerja Industri tidak memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerjanya. Hal tersebut dapat dilihat dari masalah yang dialami oleh T dan M selama menjalankan Praktek Kerja Industri. Mereka mengalami masalah hampir pada semua aspek penyesuaian kerja. pada kepribadian kerja, siswa memiliki masalah dalam kemampuan intelektual, Kemampuan fisik, Pemanfaatan kemampuan, Kemandirian, Kompensasi, Kekuasaan, Peraturan perusahaan, Tanggung jawab, Status sosial, Pertemanan, Pelayanan sosial, Pengawasan dan hubungan individu. Pada lingkungan kerja siswa memiliki masalah dalam Lingkungan fisik dan non fisik.

Masalah-masalah yang dialami siswa dalam Praktek Kerja Industri memperlihatkan bahwa kepribadian kerja yang dimiliki oleh siswa untuk menghadapi Praktek Kerja Industri masih tergolong rendah. Ditinjau dari segi usia, siswa juga belum siap untuk menghadapi dunia kerja. Usia siswa SMK berada pada masa remaja (rentang 15-18 tahun) yang merupakan masa peralihan dari masa remaja ke masa dewasa. Hal tersebut ditandai terjadinya gejala di dalam dirinya terkait dengan masalah-masalah sikap, hubungan sosial, moral dan intelektualnya. Perubahan fisik dan psikis pada masa peralihan sangat mempengaruhi dan mengganggu kesetabilan kepribadiannya. Raghuram (2001) juga mengatakan bahwa pekerja yang masih berusia muda kurang memiliki respon yang positif terhadap kriteria kerja yang ada di perusahaan dan kurang mandiri dalam pekerjaannya.

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa aspek dari penyesuaian kerja yang berkontribusi terhadap baik atau buruknya penyesuaian kerja yang dilakukan oleh siswa selama menjalankan Praktek Kerja Industri adalah :

a. Kemampuan fisik

kemampuan fisik karena kemampuan fisik siswa yang menjalankan Praktek Kerja Industri berpengaruh terhadap ketahanan siswa menghadapi sistem kerja dan jadwal kerja yang diberikan oleh perusahaan. Beban kerja yang didapatkan siswa di perusahaan membuat kondisi fisik siswa sering menurun. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hariyanti (2011) bahwa ada pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja pada pekerja linting manual di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta.

Selain itu, jadwal shift malam yang sering didapatkan siswa juga berpengaruh terhadap kemampuan fisik siswa. Penelitian yang dilaksanakan oleh AIOH *Exposure Standards Committee and authorized* (2013) menunjukkan bahwa perpanjangan waktu kerja dari jatah kerja normal berpengaruh terhadap kesehatan pekerja. Pekerja yang memiliki waktu lembur (*shift*) lebih mudah merasa lelah karena waktu istirahat mereka menjadi lebih sedikit. Oleh karena itu, dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh shift kerja terhadap kelelahan kerja.

b. Peraturan perusahaan Berdasarkan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib. Siswa yang menjalankan Praktek Kerja Industri harus mengikuti peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Pada kenyataannya siswa melanggar beberapa peraturan yang dibuat seperti tidak masuk tanpa keterangan dan tidur ketika jam kerja.

c. Pertemanan

Pertemanan yang terjalin antara siswa dengan karyawan lainnya berpengaruh terhadap kenyamanan siswa berada di tempat kerjanya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Basuki (2010) bahwa faktor sosial mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan juga terbukti bahwa interaksi dengan atasan mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Lingkungan fisik

Lingkungan fisik di tempat kerja mempengaruhi kenyamanan siswa selama menjalankan pekerjaannya. lingkungan fisik juga dapat menghambat siswa dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2011) hasil penelitian menemukan bahwa adanya pengaruh yang kuat antara pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat karyawan. Lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk dirasakan karyawan baik fisik atau pun non fisik sudah cukup membuat karyawan merasa nyaman. Hal ini erat kaitanya dengan semangat kerja karyawan, apabila lingkungan tempat

kerja dimana karyawan bekerja bersih, nyaman dan juga tersedianya fasilitas yang dibutuhkan karyawan maka sengat kerja karyawan juga akan lebih baik.

Kesimpulan dan Saran

Setelah seluruh tahap penelitian dilaksanakan, didapatkan hasil penelitian dan analisis hasil penelitian kepada siswa SMK Jakarta 1 yang melaksanakan Praktek Kerja Industri, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. J memiliki penyesuaian kerja baik hanya mengalami masalah pada pemanfaatan kemampuan dan lingkungan fisik. Masalah penyesuaian kerja yang dihadapi siswa tersebut tidak berasal dari dirinya melainkan faktor dari luar dirinya.
2. Penyesuaian kerja yang baik terjadi karena siswa mempersiapkan dirinya dengan baik untuk menghadapi Praktek Kerja Industri. Masalah yang dihadapi oleh siswa tersebut bisa diselesaikan dengan baik.
3. Penyesuaian kerja yang dilakukan dengan baik akan berdampak pada proses pelaksanaan Praktek Kerja Industri yang dijalankannya dan penilaian yang akan didapatkan oleh siswa di akhir pelaksanaan Praktek Kerja Industri.
4. T dan M memiliki penyesuaian kerja kurang baik mengalami masalah pada kondisi fisik, peraturan perusahaan, tanggung jawab, pengawasan hubungan individu dan lingkungan fisik.
5. Penyesuaian kerja yang kurang baik terjadi karena masalah penyesuaian kerja yang dihadapi siswa selama Praktek Kerja Industri sebagian besar berasal dari diri siswa itu sendiri. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya siswa dalam memiliki gambaran mengenai Praktek Kerja Industri yang akan dihadapinya sehingga siswa tidak mempersiapkan diri dengan baik.
6. Penyesuaian kerja yang kurang baik akan berdampak kepada tidak maksimalnya siswa dalam menjalankan Praktek Kerja Industri dan juga penilaian yang akan didapatkan oleh siswa diakhir pelaksanaan Praktek Kerja Industri.

Saran

1. Guru Bimbingan Konseling

Guru pembimbing membuat program untuk mempersiapkan diri siswa dalam menghadapi

Praktek Kerja Industri. Pengembangan program yang akan dibuat didasarkan pada program BK Komprehensif. Berikut rencana program yang akan dibuat oleh Guru Bimbingan Konseling :

a. Layanan Responsif

Layanan responsif yang diberikan berupa konseling individu & konseling Kelompok. Layanan ini diberikan oleh siswa yang mengalami masalah dalam proses pelaksanaan Praktek Kerja Industri. Layanan ini bertujuan untuk membantu siswa dalam mengentaskan masalahnya di tempat Prakerinnya.

b. Perencanaan individual

Perencanaan individual yang dilakukan adalah penempatan dan penyaluran siswa di tempat Prakerin sesuai dengan jurusan yang dipelajarinya di sekolah sehingga mengantisipasi siswa mengalami masalah dalam pemanfaatan kemampuannya.

2. Kordinator Praktek Kerja Industri

Kordinator Praktek Kerja Industri bekerjasama dengan guru Bimbingan Konseling dalam membuat program untuk pengembangan pribadi sehingga siswa agar memiliki kesiapan diri dalam menghadapi proses Praktek Kerja Industri. Pengembangan tidak hanya difokuskan terhadap hard skill saja tetapi juga dipersiapkan untuk mengembangkan soft skill. Selain itu kordinator Praktek Kerja Industri melakukan pemantauan berkala selama siswa melakukan penyesuaian kerja di perusahaan dan membuat catatan yang lebih rinci mengenai perkembangan siswa di perusahaan.

3. Pihak Sekolah

Sekolah perlu memberi arahan tentang apa yang seharusnya dibelajarkan kepada peserta didik. Keterlaksanaan pembelajaran kompetensi tersebut bukan diserahkan sepenuhnya ke Dunia Kerja. Rancangan Praktek Kerja Industri sebagai bagian pembelajaran perlu memperhatikan kesiapan Dunia Kerja mitra dalam melaksanakan pembelajaran kompetensi tersebut. Hal ini diperlukan agar dalam pelaksanaannya, penempatan peserta didik untuk Praktek Kerja Industri tepat sasaran sesuai dengan kompetensi yang akan dipelajari

Daftar Pustaka

- IOH Exposure Standards Committee. 2013. Adjustment Of Workplace Exposure Standards For Extended Work Shifts.
- Cho YS & Lee ES. 2005. Effects of a Work Adjustment Training Program for Students, *Journal of Disability and Employment* .
- Dawis , Rene V & Lloyd H. Lofquist. 1984. *Pshycological Theory Of Work Adjustment*. Minnesota: University of Minnesota.
- Lexy J. Moleong, 2009, *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*, Bandung : Rosda Karya
- Raghuram, Sumita. 2001. Factors contributing to virtual work adjustment. *Journal of Management*.
- Rahayu, Agustina. 2001. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Riau: Universitas Riau.
- Sihombing, Umberto. (2004). Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja.
- Sukamto. 2000. Reposisi Pendidikan Kejuruan Melalui Wawasan Keunggulan Konteks Krisis Ekonomi dan Desentralisasi Pendidikan. dalam *Konvensi Nasional Pendidikan Indonesia*