

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN  
KESIAPAN KERJA PESERTA MENGIKUTI  
PELATIHAN MENJAHIT BERBASIS MTU  
BLK PADANG PANJANG**

**SKRIPSI**

untuk memenuhi sebagian persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S-1)



Oleh  
PUTRI WULANDARI  
NIM. 19005135

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NON-FORMAL  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2023**

PERSETUJUAN SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KESIAPAN  
KERJA PESERTA PELATIHAN MENJAHIT BERBASIS  
MTU BLK PADANG PANJANG

Nama : Putri Wulandari  
NIM/TM : 19005135/2019  
Departemen : Pendidikan Non-Formal  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2023

Mengetahui,  
Kepala Departemen



Dr. Irfanjar, M.Pd  
NIP. 19760623 2005012002

Disetujui oleh,  
Pembimbing



Dr. Lili Dasa Putri, S.Pd., M.Pd  
NIP. 198912072019032017



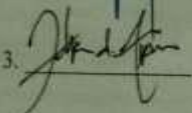
## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Departemen Pendidikan Non-Formal, Fakultas Ilmu Pendidikan,  
Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kesiapan Kerja  
Peserta Pelatihan Menjahit Berbasis MTU BLK Padang  
Panjang  
Nama : Putri Wulandari  
NIM : 19005135  
Departemen : Pendidikan Non-Formal  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, November 2023

Tim Penguji,

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. Lili Dasa Putri, S.Pd., M.Pd	1. 
2. Penguji	: Dra. Wirdatul 'Aini, M.Pd	2. 
3. Penguji	: Fitri Dwi Arini, M. Pd	3. 

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Putri Wulandari  
NIM/BP : 19005135/2019  
Departemen : Pendidikan Non Formal  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Judul : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kesiapan Kerja Peserta  
Mengikuti Pelatihan Menjahit Berbasis *Mobiler Training Unit* di  
BLK Padang Panjang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

**Padang, November 2023**

Saya Menyatakan,



Putri Wulandari  
NIM. 19005135



## ABSTRAK

Putri Wulandari. 2023. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kesiapan Kerja Peserta Mengikuti Pelatihan Menjahit Berbasis *Mobile Training Unit* di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang. *Skripsi*. Padang: Departemen Pendidikan Nonformal, Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi rendahnya tingkat kesiapan kerja peserta setelah mengikuti pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di BLK Padang Panjang, hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja peserta pelatihan untuk mengikuti program dengan serius, kurikulum yang tidak relevan dengan kebutuhan pasar. Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui bagaimana motivasi peserta pelatihan menjahit terhadap kesiapan kerja. (2) Untuk mendeskripsikan kesiapan kerja peserta pelatihan menjahit mengikuti program pelatihan berbasis *mobile training unit* di UPTD BLK Padang Panjang. (3) Untuk melihat hubungan motivasi peserta pelatihan menjahit terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* menjahit di UPTD BLK Padang Panjang

Penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan jenis korelasional. Populasi penelitian ini adalah semua peserta pelatihan menjahit pada tahun 2023 dengan jumlah peserta 64 orang dan mereka telah menyelesaikan pelatihan pada bulan Februari sampai bulan April sebanyak 6 kali pertemuan. Peneliti menggunakan metode *cluster random sampling*. Dengan jumlah sampel sebanyak 50% dari jumlah populasi. Jumlah peserta pelatihan tahun 2023 sebanyak 64 peserta pelatihan sedangkan populasi yang akan diambil 32 orang peserta pelatihan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Sedangkan alat pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Dan teknik yang digunakan dalam analisis data yaitu rumus persentase dan korelasi rumus *product moment*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja peserta mengikuti pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang dikategorikan rendah, hal ini bisa dilihat dari pernyataan diisi oleh responden dalam instrumen penelitian yang didominasi jawaban jarang, 2). Kesiapan kerja peserta yang mengikuti pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang dikategorikan kurang siap, hal ini bisa dilihat dari pernyataan diisi oleh responden dalam instrumen penelitian yang didominasi jawaban jarang, 3). Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kesiapan kerja peserta mengikuti pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kesiapan Kerja, *Mobile Training Unit*.**

## KATA PENGANTAR

Asalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, segala puji bagi Allah SWT atas limpahan Rahmat dan Karunia serta Nikmat-Nya penulis ucapkan sebagai hambaNya, sehingga dalam menuntut ilmu yang disertai dengan penulisan skripsi dapat diselesaikan dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kesiapan Kerja Peserta Mengikuti Pelatihan Menjahit Berbasis MTU BLK Padang Panjang”**. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Pendidikan (S-1/Akta IV) di Departemen Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Penelitian dan penulisan skripsi ini, peneliti telah banyak mendapat bantuan, dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Afdal, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dr. Ismaniar, M.Pd. selaku Kepala Departemen Pendidikan Nonformal dan selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, dorongan, arahan serta selalu meluangkan waktu dengan penuh kesabaran bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Setiawati, M.Si selaku Kepala Laboratorium Departemen Pendidikan Nonformal.
4. Ibu Dr. Lili Dasa Putri, M.Pd selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, dorongan, arahan serta meluangkan waktu

dengan penuh kesabaran bagi peneliti untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.

5. Ibu Fitri Dwi Arini, M. Pd selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) dan selaku penguji skripsi.
6. Ibu Dra. Wirdatul Aini, M.Pd. dan Ibu Fitri Dwi Arini, M. Pd selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan dan saran guna penyempurnaan penulisan skripsi ini.
7. Bapak-Bapak dan Ibu-Ibu Dosen serta Karyawan Departemen Pendidikan Luar Sekolah.
8. Bapak Drs. Suryadi Boy selaku Kepala UPTD BLK Padang Panjang.
9. Ibu-Ibu Peserta Pelatihan Tahun 2023 berbasis *mobile training unit* yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini di UPTD BLK Padang Panjang.
10. Teristimewa kepada ayahanda Dal Khair dan ibunda Suwarti yang telah memberikan semangat, motivasi dan bekal nasehat, dukungan dan selalu mendoakan penulis. Serta bekerja keras demi kesuksesan penulis dalam menyelesaikan studi hingga selesai.
11. Dan tak lupa pula untuk saudara laki-laki penulis Ilham Ramadhan dan adik perempuan penulis Sahara Usnul Aini yang telah menjadi penyemangat dalam penyelesaian skripsi ini. Serta kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis.

12. Dan kepada kakak Dina Meidani, S.E yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan kuliah selama ini dan selalu memberikan dukungan untuk penulis dalam perkuliahan dari awal semester sampai sekarang.
13. Sahabat tegakkan kebenaran (Daswif Fanny Fadilla Surya, Debby Oktaviani Ananda, Fauziah Pertiwi, Cynthia Listy, dan Yolanda Agustina) yang selalu memberi semangat dan dukungan kepada penulis selama ini.
14. Seluruh teman-teman Departemen Pendidikan Nonformal angkatan 19 yang sedang berjuang dalam memperoleh gelar sarjana.
15. Kepada seluruh pihak yang namanya tidak bisa penulis sebutkan satu-satu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan melimpahkan perlindungan serta kesehatan yang tiada putus-putusnya.
16. Terakhir, terimakasih kepada diri saya sendiri yang sudah hebat berjuang dan kuat dalam menyelesaikan segala hal sampai saat ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi isi maupun penyajiannya. Kritik dan saran yang sifatnya membangun dari segala pihak sangat diharapkan. Selanjutnya peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Padang, 02 November 2023  
Penulis,

Putri Wulandari  
NIM.19005135

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	
SURAT PERNYATAAN.....	
ABSTRAK .....	<b>i</b>
KATA PENGANTAR.....	<b>ii</b>
DAFTAR ISI.....	<b>v</b>
DAFTAR TABEL .....	<b>vi</b>
DAFTAR GAMBAR.....	<b>vii</b>
DAFTAR LAMPIRAN.....	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Pembatasan Masalah.....	12
D. Rumusan Penelitian .....	13
E. Tujuan Penelitian .....	13
F. Manfaat Penelitian .....	14
G. Definisi Operasional .....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>20</b>
A. Kajian Pustaka .....	20
B. Penelitian Relevan .....	44
B. Kerangka Berpikir .....	48
C. Hipotesis / Pertanyaan Penelitian .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
A. Jenis Penelitian .....	49
B. Populasi dan Sampel.....	49
C. Instrumen Dan Pengembangannya .....	50
D. Pengumpulan Data.....	54
E. Jenis dan Sumber Data.....	54
F. Teknik Analisis Data .....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
A. Hasil Penelitian.....	57
B. Pembahasan .....	82
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>88</b>
A. Simpulan.....	88
B. Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>90</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

Table 1-0-1	Indikator Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan .....	8
Table 3-0-1	Populasi dan Sampel Penelitian tahun 2023 .....	50
Table 3-0-2	Skala Likert .....	51
Table 3-0-3	Klasifikasi Indeks Reliabilitas.....	53
Table 3-0-4	Hasil Reliabilitas SPSS (Cronbach's Alpha) .....	53
Table 3-0-5	Persentase .....	56
Table 3-0-6	Koefisien Alpha.....	56
Table 4-0-1	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Peserta dalam Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Gaji .....	58
Table 4-0-2	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Peserta dalam Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Supervisi.....	60
Table 4-0-3	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Peserta dalam Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Hubungan Kerja .....	61
Table 4-0-4	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Peserta dalam Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Penghargaan .....	63
Table 4-0-5	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Peserta dalam Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Keberhasilan.....	65
Table 4-0-6	Distribusi Rekapitulasi Indikator dari Variabel Motivasi Kerja Peserta Mengikuti Pelatihan Menjahit Berbasis Mobile Training Unit .....	66
Table 4-0-7	Distribusi Frekuensi Kesiapan Kerja Peserta yang Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Tanggung Jawab.....	68
Table 4-0-8	Distribusi Frekuensi Kesiapan Kerja Peserta yang Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Fleksibilitas .....	70
Table 4-0-9	Distribusi Frekuensi Kesiapan Kerja Peserta yang Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Keterampilan .....	71
Table 4-0-10	Distribusi Frekuensi Kesiapan Kerja Peserta yang Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Komunikasi .....	73
Table 4-0-11	Distribusi Frekuensi Kesiapan Kerja Peserta yang Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Pandangan Diri.....	74
Table 4-0-12	Distribusi Frekuensi Kesiapan Kerja Peserta yang Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Kesehatan dan Keselamatan.....	76
Table 4-0-13	Distribusi Rekapitulasi Indikator dari Variabel Kesiapan Kerja Peserta Mengikuti Pelatihan Menjahit Berbasis Mobile .....	77
Table 4-0-14	Analisis Korelasi X dan Y .....	79
Table 4-0-15	Correlations .....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4-1	Diagram Motivasi Kerja Peserta dalam Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Gaji.....	59
Gambar 4-2	Diagram Motivasi Kerja Peserta dalam Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Supervisi.....	60
Gambar 4-3	Diagram Motivasi Kerja Peserta dalam Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Hubungan Kerja .....	62
Gambar 4-4	Diagram Motivasi Kerja Peserta dalam Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Penghargaan .....	64
Gambar 4-5	Diagram Motivasi Kerja Peserta dalam Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Keberhasilan.....	65
Gambar 4-6	Diagram Rekapitulasi Indikator dari Variabel Motivasi Kerja Peserta Mengikuti Pelatihan Menjahit .....	67
Gambar 4-7	Diagram Kesiapan Kerja Peserta yang Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Tanggung Jawab.....	69
Gambar 4-8	Diagram Kesiapan Kerja Peserta yang Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Fleksibilitas .....	70
Gambar 4-9	Diagram Kesiapan Kerja Peserta yang Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Keterampilan .....	72
Gambar 4-10	Diagram Kesiapan Kerja Peserta yang Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Komunikasi .....	73
Gambar 4-11	Diagram Kesiapan Kerja Peserta yang Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Pandangan Diri.....	75
Gambar 4-12	Diagram Kesiapan Kerja Peserta yang Mengikuti Pelatihan Menjahit pada Aspek Kesehatan dan Keselamatan.....	76
Gambar 4-13	Diagram Rekapitulasi Indikator dari Variabel Kesiapan Kerja Peserta Mengikuti Pelatihan Menjahit .....	78



## DAFTAR LAMPIRAN

<i>Lampiran 1. Instrumen Observasi Awal .....</i>	96
<i>Lampiran 2. Kesiapan Kerja.....</i>	98
<i>Lampiran 3. Instrumen Penelitian .....</i>	100
<i>Lampiran 4. Koesioner Penelitian .....</i>	102
<i>Lampiran 5. Rtabel .....</i>	107
<i>Lampiran 6. Tabulasi Data Uji Validitas Variabel X dan Variabel Y.....</i>	108
<i>Lampiran 7. Hasil Uji Coba Olah Data SPSS.....</i>	109
<i>Lampiran 8. Reabilitas Uji Valid.....</i>	113
<i>Lampiran 9. Tabulasi Data Penelitian .....</i>	116
<i>Lampiran 10. Rtabel .....</i>	117
<i>Lampiran 11. Hasil Olah Data SPSS.....</i>	118
<i>Lampiran 12. Uji hipotesis (Product Moment) .....</i>	135
<i>Lampiran 13. Daftar Peserta Pelatihan Tahun 2023 .....</i>	137
<i>Lampiran 14. Dokumentasi.....</i>	141
<i>Lampiran 15. Surat Izin Observasi .....</i>	147
<i>Lampiran 16. Surat Penelitian dari Dosen Pembimbing.....</i>	148
<i>Lampiran 17. Surat Izin Melakukan Penelitian dari Jurusan .....</i>	149
<i>Lampiran 18. Surat balasan Izin Penelitian Di UPTD BLK Padang Panjang ..</i>	150

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dapat ditempuh melalui pendidikan. Pendidikan memiliki tiga jalur formal, nonformal dan informal yang masing-masing berlangsung sesuai dengan kaidah yang berlaku. Setiap lulusan lembaga pendidikan baik formal maupun nonformal akan terjun dalam masyarakat atau dunia kerja dan menghadapi dunia nyata dengan segala tuntutan dan persyaratan yang diperlukan agar dapat memainkan perannya dengan baik. Lembaga pendidikan nonformal memiliki peran penting dalam penyiapan lulusan sebagai tenaga kerja yang siap pakai. Pendidikan keterampilan saat ini menjadi yang terpenting, salah satunya pelatihan menjahit (Ariyanti & Bowo, 2018).

Terkait dengan ketenagakerjaan Indonesia yang masih rendah dan didominasi oleh tenaga kerja berpendidikan sekolah dasar, pendidikan nonformal ini membantu dalam perbaikan kualitas pendidikan dan produktivitas. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja. Pendidikan nonformal yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerja peserta didik adalah melalui lembaga pelatihan. Balai Latihan Kerja merupakan salah satu Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah yang bernaung di bawah Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berperan dalam upaya menyiapkan tenaga kerja berkuali

terampil, dan sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja. Balai Latihan Kerja didirikan Pemerintah di setiap daerah, salah satunya Kota Padang Panjang. Balai Latihan Kerja di Kota Padang Panjang dikenal dengan nama UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang. UPTD BLK Padang Panjang memiliki visi mewujudkan tenaga kerja yang kompeten/terampil, mandiri dan produktif. Sementara misi dari UPTD BLK Padang Panjang (1) melaksanakan/mempersiapkan tenaga kerja yang profesional melalui pelatihan kerja yang berbasis kompetensi; (2) Melaksanakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia dan pasar kerja; (3) Mengendalikan/menjamin mutu lulusan serta meningkatkan kompetensi instruktur; (4) Melaksanakan pelatihan Swadana; dan (5) Meningkatkan jejaring kerja sama dengan pihak ketiga. Tujuan pelatihan UPTD BLK Padang Panjang (1) Peningkatan kompetensi angkatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja; (2) Peningkatan/ Pengembangan Usaha Baru; (3) Peningkatan produktivitas tenaga Kerja; (4) Pengurangan pengangguran; dan (5) Memberdayakan Sumber daya Manusia. Sasaran UPTD BLK Padang Panjang ini tentunya adalah angkatan kerja yang belum memperoleh pekerjaan.

Program Pelatihan di UPTD BLK Padang Panjang ini di danai oleh pemerintah setempat dari anggaran dana APBD dan APBN dengan kata lain pelatihan keterampilan ini sama sekali tidak dipungut biaya. Hal ini semakin menarik perhatian masyarakat di sekitar Padang Panjang khususnya masyarakat menengah kebawah. Peserta yang berpartisipasi dalam UPTD BLK Padang Panjang memiliki kesempatan untuk mendapatkan sertifikat kompetensi yang

diberikan oleh LPS2 atau BNSP. Pendaftar pelatihan menjahit ini juga melebihi kuota yang telah ditetapkan. Sementara kuota dari satu kelas pelatihan hanya 16 orang. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaannya diadakan tahap seleksi yang meliputi tes tertulis dan wawancara. Seleksi ditekankan pada pemilihan peserta yang serius dan bersungguh-sungguh ingin memiliki pekerjaan.

UPTD BLK Padang Panjang memiliki 9 Kejuruan Lembaga, empat diantaranya kejuruan unggulan yaitu Processing, Teknologi Informasi dan Komunikasi, Pelatihan Menjahit (*Garment Apparel*), dan Teknik Otomotif. Dalam pelatihan menjahit ini, peserta akan diajarkan menjahit suatu produk busana sesuai dengan Standar Operasional Prosedur. Adapun produk yang nantinya akan dibuat dalam pelatihan menjahit meliputi celemek, kemeja, rok, dan blus. Pelatihan menjahit ini merupakan program pelatihan favorit di UPTD BLK Padang Panjang, khususnya bagi para wanita. Banyak remaja dan ibu muda dengan usia bervariasi berminat mengikuti pelatihan menjahit ini meskipun belum memiliki sarana prasarana menjahit. Para peserta diharuskan melakukan tes tertulis dengan materi pengetahuan umum dan pengetahuan mengenai bidang menjahit. Setelah peserta melakukan tes tertulis, dilanjutkan dengan tahap seleksi wawancara yang dilakukan oleh ketua jurusan bidang menjahit yaitu Ibu Rita Nofrianti, S.E.

Pelaksanaan pelatihan menjahit di UPTD BLK Padang Panjang menggunakan metode secara langsung atau tatap muka, pada Bulan Februari sampai Bulan April sebanyak 6 kali pertemuan pada hari Minggu dari jam 09:00-15.00 wib. Peserta pelatihan yang memiliki latar belakang yang beragam

untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan Pemerintah. Banyak alasan dan tujuan peserta pelatihan menjahit untuk mengikuti program pelatihan. Mengingat program pelatihan menjahit bertujuan mempersiapkan SDM melalui latihan kerja serta persaingan dunia kerja yang semakin tinggi, maka perlu dorongan dari dalam diri maupun luar yang kuat sehingga tujuan utama peserta pelatihan dapat tercapai. Banyak lulusan pelatihan menjahit yang tidak mau ditempatkan bekerja di industri yang telah ditawarkan UPTD BLK Padang Panjang dengan berbagai alasan penolakan, karena jauh dari tempat tinggal dan merasa takut tidak bisa membagi waktu dalam bekerja, alasan rumah tangga juga menjadi masalah mengenai kesiapan mereka bekerja dimana kebanyakan lulusan pelatihan adalah ibu muda serta kebanyakan peserta pelatihan adalah masyarakat kelas menengah ke bawah, banyak dari mereka yang tidak memiliki sarana prasarana menjahit dan belum berhasil membuka usaha mandiri.

Padahal dengan mengikuti kursus pelatihan menjahit harapannya para lulusan pelatihan dapat bekerja baik di industri yang ditawarkan maupun melalui usaha mandiri sehingga dapat meningkatkan taraf perekonomian masyarakat dapat memenuhi kebutuhan masyarakat akan industri pakaian. Dan juga dengan mempertimbangkan fakta bahwa kondisi industri konveksi yang semakin meningkat dan permintaan pasar yang semakin besar, sehingga membutuhkan banyak pekerja agar dapat memenuhi permintaan pasar. Hal ini juga mempengaruhi kesiapan kerja peserta pelatihan setelah selesai mengikuti pelatihan, baik itu bekerja di industri maupun membuka usaha mandiri (Rahmawati & Putri, 2021).

Kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan. Kesiapan Kerja sangat penting dimiliki oleh seorang peserta pelatihan BLK, karena peserta merupakan harapan masyarakat untuk menjadi lulusan BLK yang mempunyai kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya diterima di dunia kerja atau mampu mengembangkan melalui wirausaha. Menurut Sugihartono et al., (2007) Kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, kematangan mental serta pengalaman belajar, sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan atau tingkah laku tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan. Menurut Ruky (2003) “Kesiapan kerja adalah seperangkat keterampilan dan perilaku yang diperlukan untuk bekerja dalam pekerjaan apapun bentuknya. Keterampilan kesiapan bekerja kadang-kadang disebut *soft skills*, keterampilan kerja, atau keterampilan kesiapan kerja”.

Menurut Ruky (2003) manfaat kesiapan kerja antara lain: 1) memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai; 2) sebagai alat seleksi karyawan; 3) memaksimalkan produktivitas; 4) dasar untuk pengembangan sistem remunerasi; 5) memudahkan adaptasi terhadap perubahan; 6) menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Melihat banyaknya manfaat kesiapan kerja yang akan diperoleh maka seseorang harus mempersiapkan diri dengan baik. Persiapan diri yang baik akan memudahkan dalam memperoleh pekerjaan. Tenaga kerja yang memiliki kesiapan kerja memiliki rasa

tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Sehingga, meskipun berbeda dengan pengalaman sebelumnya, pekerja akan dengan mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas peneliti dapat menyimpulkan mengenai kesiapan kerja. Kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi seseorang atau individu untuk menanggapi dan mempraktekkan suatu kegiatan yang mana sikap tersebut memuat mental, keterampilan dan sikap yang harus dimiliki dan dipersiapkan selama melakukan kegiatan tertentu. Kesiapan sangat penting untuk memulai suatu pekerjaan, karena dengan memiliki kesiapan, pekerjaan apapun akan dapat teratasi dan dapat dikerjakan dengan lancar serta memperoleh hasil yang baik.

Kuswana (2013: 164) menyebutkan bahwa ciri-ciri seorang yang memiliki kesiapan kerja adalah mencakup: 1). Mengetahui, dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaannya sesuai jabatan yang diembannya; 2). Berpengetahuan mengenai prasyarat kerja berdasarkan dimensi, pengetahuan faktual, pengetahuan konseptual, pengetahuan prosedural, dan pengetahuan yang saling terkait; 3). Berpengetahuan bagaimana harus berperilaku sebagai tenaga yang kompeten; 4). Mempunyai perspektif positif, minat dan motivasi terhadap setiap aturan yang diberlakukan dalam lingkungan pekerjaannya; 5). Bersikap positif dan menerima resiko sebagai akibat pekerjaan dan lingkungannya; 6). Memahami dan dapat mengatasi masalah akibat pekerjaan.

Kenyataan sosial menginformasikan bahwa tidak sedikit diantara para pencari kerja yang tidak memiliki kesiapan kerja yang baik, diantara mereka



hanya mengandalkan faktor keberuntungan atau mengandalkan kedekatan kekerabatan. Oleh sebab itu, Balai Latihan Kerja Padang Panjang mempersiapkan sumber daya manusia yang terampil dan siap untuk bekerja.

Beberapa tahun terakhir, penggunaan teknologi dalam pelatihan juga semakin berkembang pesat. Salah satu metode pelatihan yang inovatif adalah *mobile training unit*. *Mobile training unit* adalah unit pelatihan bergerak yang dilengkapi dengan peralatan dan fasilitas yang diperlukan untuk memberikan pelatihan langsung kepada peserta. Jika fasilitas dan peralatan yang disediakan tidak memadai atau tidak sesuai dengan kebutuhan pelatihan, kemungkinan keberhasilan kesiapan kerja akan terpengaruh. Penggunaan teknologi dalam pelatihan juga telah berkembang pesat dalam beberapa tahun terakhir. Akses pelatihan menjadi lebih mudah dan fleksibel dengan penggunaan *mobile training unit*, terutama bagi mereka yang kesulitan mengakses fasilitas pelatihan. program *mobile training unit* menjadi lebih luas dan berkembang di Balai Latihan Kerja yang dilengkapi dengan peralatan dan fasilitas yang memadai untuk memfasilitasi pelatihan.

Hasil wawancara bersama Ibu Rita Novriyanti selaku kasi pelatihan di Balai Latihan Kerja Padang Panjang pada hari Senin pada tanggal 12 Mei 2023, kesiapan kerja peserta pelatihan masih dikatakan rendah karena kurangnya pemahaman atau kesadaran peserta pelatihan tentang tanggung jawab mereka di tempat pelatihan setelah menyelesaikan pelatihan. Kesulitan peserta pelatihan dalam beradaptasi dengan perubahan dalam proses produksi atau proyek yang dikerjakan. Kesenjangan antara keterampilan yang diperoleh peserta pelatihan

selama pelatihan dan keterampilan yang diharapkan oleh industri atau pengusaha. Kurangnya keterampilan sesama peserta, yang dapat mengarah pada kesalahpahaman atau ketidakcocokan dalam pembelajaran. Rendahnya tingkat percaya diri atau ekspektasi yang tidak realistis tentang karir. Serta kurang menjaga kebersihan dan mampu merawat diri baik fisik maupun mentalnya (Rita Novriyanti, 12 Mei 2023). Peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan hasil wawancara bahwa kesiapan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Kesiapan kerja merujuk pada sejauh mana seseorang merasa siap untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya. Kesiapan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja karena seseorang merasa lebih siap dan kompeten untuk menghadapi tugas-tugasnya. Sebaliknya, kurangnya kesiapan kerja dapat menghambat motivasi kerja karena dapat menyebabkan ketidakpercayaan diri dan kecemasan. Oleh karena itu, penting bagi individu dan organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja agar dapat mengoptimalkan motivasi kerja. Dilihat pada tabel berikut berdasarkan indikator kesiapan kerja.

Table 1-0-1 Indikator Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan

No.	Indikator	Kategori		
		Tinggi %	Sedang %	Rendah %
1.	Tanggung Jawab	35	15	50
2.	Fleksibilitas	10	30	60
3.	Keterampilan	10	15	75
4.	Komunikasi	25	25	50
5.	Pandangan diri	65	10	25
6.	Kesehatan dan Keselamatan	35	50	15

**Sumber: Kuesioner Kesiapan kerja**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa: kesiapan kerja peserta mengikuti peatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di Balai Latihan Kerja Padang Panjang, diperoleh hasil dari 20 responden, yaitu 1 indikator tanggung jawab, 50% dari peserta pelatihan memiliki tanggung jawab yang rendah. 2 indikator fleksibilitas, 60% dari peserta pelatihan memiliki fleksibilitas yang rendah. 3 indikator keterampilan, 75% dari peserta memiliki keterampilan yang rendah. 4 indikator komunikasi, 50% dari peserta pelatihan memiliki komunikasi yang rendah. 5 indikator pandangan diri, 65% dari peserta pelatihan memiliki pandangan diri yang tinggi. 6 indikator kesehatan dan keselamatan, 50% dari peserta pelatihan memiliki kesehatan dan keselamatan yang sedang. Berdasarkan penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa: kesiapan kerja peserta yang mengikuti pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di Balai Latihan Kerja Padang Panjang dikategorikan kurang siap

Berdasarkan kajian teori bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kesiapan kerja. Menurut Mardiyasari & Indarto (2017) kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor internal dan eksternal, pelatihan, praktek kerja industri, kompetensi, efikasi diri, dan *locus of control* (Windasari, 2021). Menurut Ruky (2003), faktor-faktor yang mempengaruhi Kesiapan Kerja adalah factor-faktor dari luar diri sendiri (ekstern) dan faktor dalam diri sendiri (intern). Faktor eksternal meliputi peran masyarakat keluarga, sarana prasarana, sekolah, informasi dunia kerja dan pengalaman praktik kerja industri. Sedangkan faktor internal merupakan faktor yang paling mempengaruhi meliputi kematangan baik fisik dan mental, tekanan, dorongan, kreativitas,

minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan, ilmu pengetahuan dan motivasi (Susanti & Mulyoto, 2020).

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong kegiatan individu untuk menggerakkan individu untuk melakukan kegiatan mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini adalah mendorong individu untuk memasuki dunia kerja (Sukmadinata, 2009). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Susanti & Mulyoto, 2020).

Motivasi merupakan sebuah pendorong untuk melakukan sesuatu secara optimal (Mardhatillah et al., 2018). Motivasi berperan penting dalam berbagai macam kegiatan salah satunya dalam belajar, sebab motivasi dapat memandu dan mendorong seseorang dalam suatu hal untuk tujuan yang ingin dicapai. Motivasi bisa berasal dari dalam diri sendiri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik). Motivasi intrinsik meliputi tingkat intelegensi individu, bakat, minat, dan, harapan. Sementara motivasi ekstrinsik meliputi dukungan orang tua, status ekonomi, status sosial, faktor lingkungan sekitar, maupun faktor informasi.

Aryadewi (2012) menambahkan motivasi kerja adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, yang meliputi kemauan, hasrat, penghargaan, kebutuhan, dorongan dan desakan hati

untuk melakukan sesuatu sebagai pilihan dalam hidup dan menghindari kegagalan hingga tercapainya kepuasan kerja pada seseorang baik dalam bentuk motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Sedangkan Indy & Handoyo (2013) mendefinisikan motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat, berhati-hati dan bersemangat (Syaila, 2017).

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengungkapkan seberapa besar kesiapan kerja yang dimiliki peserta pelatihan dalam memilih program pelatihan menjahit. Hal ini dikarenakan kesiapan kerja dipengaruhi oleh salah satu faktor internal yaitu motivasi. Kepuasan dalam mengikuti pelatihan menjahit berkembang secara professional dapat membangun kesiapan kerja peserta karena mereka lebih mungkin untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Peserta yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kemampuan belajar dan beradaptasi yang lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan kesiapan kerja mereka dalam menghadapi perubahan situasi dalam pekerjaan dan kebutuhan keterampilan yang berubah.

Penelitian ini pun diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan untuk pelaksanaan program pelatihan menjahit yang akan datang, terutama mengenai input kesiapan kerja peserta pelatihan. Penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja dengan Kesiapan Kerja Peserta Mengikuti Pelatihan Menjahit Berbasis *Mobile Training Unit* Di Balai Latihan Kerja Padang Panjang”** karena telah dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pelatihan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan latar belakang yaitu:

1. Kesiapan kerja dipengaruhi faktor eksternal meliputi peran masyarakat keluarga, sarana prasarana, sekolah, informasi dunia kerja dan pengalaman praktik kerja industri.
2. Kesiapan kerja juga dipengaruhi faktor internal merupakan faktor yang paling mempengaruhi meliputi kematangan baik fisik dan mental, tekanan, dorongan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan, ilmu pengetahuan dan motivasi.
3. Kurikulum yang tidak relevan dengan kebutuhan pasar kerja dapat mengakibatkan peserta pelatihan tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan.
4. Peserta menghadapi kesulitan dalam memahami materi pelatihan, ini bisa disebabkan oleh kualitas pengajaran yang buruk atau kesenjangan dalam latar belakang pendidikan.

## **C. Pembatasan Masalah**

Terkait pada identifikasi masalah tersebut, penelitian ini dapat dibatasi pada motivasi kerja peserta pelatihan menjahit terhadap kesiapan kerja. Peserta pelatihan yang menjadi populasi adalah peserta yang mengikuti pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di UPTD BLK Padang Panjang.

#### **D. Rumusan Penelitian**

Dengan mempertimbangkan latar belakang tersebut, penelitian ini rumusan masalah berikut :

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja peserta pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di UPTD BLK Padang Panjang?
2. Bagaimana gambaran kesiapan kerja peserta pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di UPTD BLK Padang Panjang?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja peserta pelatihan menjahit terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di UPTD BLK Padang Panjang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fenomena dan identifikasi permasalahan, penelitian ini bertujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi peserta pelatihan menjahit terhadap kesiapan kerja.
2. Untuk mendeskripsikan kesiapan kerja peserta pelatihan menjahit mengikuti program pelatihan berbasis *mobile training unit* di UPTD BLK Padang Panjang.
3. Untuk melihat hubungan motivasi peserta pelatihan menjahit terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* menjahit di UPTD BLK Padang Panjang



## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan keuntungan teoritis dan praktis sebagai berikut:

### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting terhadap pendidikan nonformal, terutama dalam bidang pendidikan dan pelatihan. Ini akan memperkaya pemahaman kita tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kesiapan kerja dalam konteks pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit*. Hasil penelitian ini dapat membantu mengembangkan atau menguji teori-teori yang berkaitan dengan motivasi kerja, dan kesiapan kerja.

### **b. Manfaat Praktis**

Penelitian ini akan memberikan panduan praktis bagi Balai Latihan Kerja dan penyelenggara pelatihan serupa. Mereka dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk meningkatkan desain program pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* dan meningkatkan kualitas kesiapan kerja.

Hasil penelitian ini dapat membantu peserta pelatihan dengan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana motivasi kerja mereka dapat mempengaruhi kesiapan kerja. Hal ini dapat memotivasi mereka untuk mengambil pelatihan lebih serius dan mempersiapkan diri dengan lebih baik untuk masa depan.

### **c. Manfaat bagi penelitian lain**

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kesiapan kerja dalam berbagai konteks pendidikan

dan pelatihan. Dasar untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam tentang topik ini atau penelitian yang menguji faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja dan kesiapan kerja.

## **G. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah penjabaran operasional atau pengukuran dari konsep atau variabel yang diteliti dalam suatu penelitian. Berikut adalah definisi operasional untuk hubungan antara motivasi kerja dan kesiapan kerja peserta pelatihan.

### **1. Motivasi kerja**

Indy & Handoyo (2013) mendefinisikan motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat, berhati-hati dan bersemangat (Syaila, 2017). Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti & Safer (2016) yaitu :

- a. Gaji (salary). Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Adapun indikator dari gaji yaitu 1) Tingkat kepuasan pekerja terhadap besaran gaji yang mereka terima. 2) Kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan.
- b. Supervisi. Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang

memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. Adapun indikator dari supervise yaitu 1) Evaluasi tentang kualitas supervisi yang mereka terima selama melakukan pekerjaan.

- c. Hubungan kerja. Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Adapun indikator dari hubungan kerja yaitu : 1) Hubungan interpersonal dengan rekan kerja. 2) Merasa terlibat dalam kerjasama tim yang baik.
- d. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*). Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Adapun indikator dari pengakuan dan penghargaan yaitu 1) Persepsi terhadap pengakuan kerja yang mereka terima atas pencapaiannya. 2) Merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka bekerja.
- e. Keberhasilan (*achievement*). Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Adapun indikator dari keberhasilan yaitu 1) Penilaian terhadap pencapaian

tujuan yang telah ditetapkan dalam bekerja. 2) Sejauh mana pekerja merasa bahwa mereka telah berhasil dalam program pekerjaannya.

Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan

Jadi yang dimaksud motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat, berhati-hati dan bersemangat sedangkan indikator motivasi kerja yaitu gaji, supervise, hubungan kerja, pengakuan/penghargaan, keberhasilan.

## **2. Kesiapan Kerja**

Kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi seseorang yang mencakup kematangan fisik, mental dan pengalaman serta keinginan dan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu (Herman et al., 2022). Brady (2010) menyebutkan terdapat enam indikator kesiapan kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung Jawab (*responsibility*) Tanggung jawab merupakan bentuk kesadaran individu dalam berperilaku untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas selama berada di tempat kerja meskipun tanpa adanya pengawasan dari orang lain. Adapun indikator dari tanggung jawab yaitu 1) Kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengambil tanggung jawab dalam

- pekerjaan. 2) Kepatuhan terhadap kode etik dan aturan perusahaan. 3) Kepatuhan terhadap target waktu pekerjaan.
- b. Fleksibilitas (*flexibility*) Fleksibilitas merupakan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan ditempat kerja. Adapun indikator dari fleksibilitas yaitu 1) Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam tugas atau tuntutan pekerjaan. 2) Keterbukaan terhadap ide-ide baru dan cara kerja yang berbeda. 3) Kemampuan untuk menjalankan tugas-tugas yang berbeda secara efektif.
- c. Keterampilan (*skills*) Individu yang siap bekerja mengetahui mengenai kemampuan dan keahlian yang dimiliki untuk dibawa ke dalam situasi kerja baru. Adapun indikator dari keterampilan yaitu 1) Kemahiran teknis yang diperlukan untuk pekerjaan. 2) Tingkat kecakapan menggunakan peralatan atau teknologi terkait. 3) Penguasaan keterampilan khusus yang relevan untuk pekerjaan.
- d. Komunikasi (*communication*) Individu yang siap kerja memiliki kemampuan komunikasi yang dapat digunakan untuk berhubungan secara interpersonal di tempat kerja. Adapun indikator dari komunikasi yaitu 1) Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik secara lisan. 2) Kemampuan untuk mendengarkan dan memahami komunikasi orang lain.
- e. Pandangan diri (*self view*) Pandangan diri (*self view*) berkaitan dengan proses interpersonal individu, mengenai keyakinan tentang dirinya dan pekerjaan. Adapun indikator dari pandangan diri yaitu 1) Tingkat percaya diri dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. 2) Kesadaran akan kekuatan dan

kelemahan pribadi. 3) Kemampuan untuk mengatasi ketidakpastian dan tantangan.

- f. Kesehatan dan Keselamatan (*health & safety*) Individu yang siap kerja dapat menjaga kebersihan dan mampu merawat diri serta sehat secara fisik dan mental, melalui jiwa yang sehat maka individu dapat menggunakan atau mengoperasikan peralatan mesin yang terdapat di tempat kerja secara tepat sesuai dengan prosedur yang ada. Adapun indikator dari kesehatan dan keselamatan yaitu 1) Kesadaran dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan di tempat kerja. 2) Kondisi fisik dan mental yang memungkinkan untuk bekerja secara efektif. 3) Frekuensi cedera atau insiden keselamatan dalam pekerjaan.

Jadi yang dimaksud dengan kesiapan kerja pada penelitian ini adalah kemampuan seseorang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikapnya di dunia kerja. Terdapat enam indikator kesiapan kerja yaitu tanggung jawab, fleksibilitas, keterampilan, komunikasi, pandangan diri, kesehatan dan keselamatan.