

**HUBUNGAN MOTIVASI BELAJAR
DENGAN KESIAPAN KERJA PESERTA PROGRAM
PENDIDIKAN KECAKAPAN KERJA (PKK)
DILKPSMART COLLEGE PADANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang*



**Oleh:
Nurul Rahmi Daulay
16005136**

**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG 2022**

2022

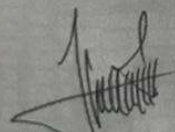
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**HUBUNGAN MOTIVASI BELAJAR DENGAN KESIAPAN KERJA
PROGRAM PENDIDIKAN KECAKAPAN KERJA DI LKP SMART
COLLEGE PADANG**

Nama : Nurul Rahmi Daulay
NIM/TM : 16005136 / 2016
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Ilmu Pendidikan

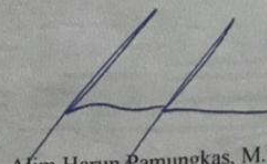
Padang, 06 Februari 2022

Mengetahui,
Ketua Jurusan
Pendidikan Luar Sekolah



Dr. Ismaniar, M.Pd
NIP. 19760623 200501 2 002

Disetujui,
Pembimbing



Afim Harun Pamungkas, M.Pd
NIP. 19830227 201504 1 002

HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Penguji Skripsi

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Padang

Judul : Hubungan Motivasi Belajar dengan Kesiapan Kerja Peserta
Program Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK) di LKP Smart
College Padang

Nama : Nurul Rahmi Daulay

NIM/ BP : 16005136 / 2016

Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah

Fakultas : Ilmu Pendidikan

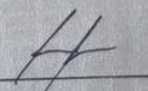
Padang, 06 Februari 2022

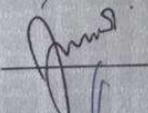
Tim Penguji

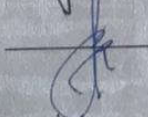
Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Alim Harun Pamungkas, M.Pd
2. Anggota : Dr. Irmawita, M.Si
3. Anggota : Drs. Jalius M.Pd

1. 

2. 

3. 

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Rahmi Daulay
NIM/Tahun Masuk : 16005136 / 2016
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah
Fakultas : Ilmu Pendidikan
Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Belajar dengan Kesiapan Kerja Peserta Program Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK) di LKP College Padang.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi ini asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan mencantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh tim pembimbing, tim penguji dan ketua jurusan.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya yang sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, November 2021



Nurul Rahmi Daulay
16005136/2016

ABSTRAK

Nurul Rahmi Daulay 2022. Hubungan antara motivasi belajar dengan kesiapan kerja peserta program pendidikan kecakapan kerja (PKK) di LKPSmart College Padang..Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap gambaran motivasi belajar, kesiapan kerja peserta program pendidikan kecakapan kerja, dan untuk mengetahui hubungan antara motivasi belajar dengan kesiapan kerja peserta program pendidikan kecakapan kerja. Observasi awal yang penulis lakukan, bertempat di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) *Smart College* Padang. Hasil observasi menunjukkan bahwa rendahnya kesiapan kerja peserta diduga disebabkan oleh motivasi belajar pada program pendidikan kecakapan kerja.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah peserta program pendidikan kecakapan kerja tahap II periode Februari 2019 – April 2020. Teknik pengambilan sampel adalah *purposive random sampling* dan diambil 70% dari populasi sebagai sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan alat yang digunakan adalah kuisioner. Teknik analisis data menggunakan rumus persentase dan korelasi Rank Order.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) motivasi belajar peserta program pendidikan kecakapan kerja kurang baik; 2) kesiapan kerja peserta program pendidikan kecakapan kerja belum baik; 3) adanya hubungan yang signifikan antara motivasi belajar dengan kesiapan kerja peserta program kecakapan kerja (PKK) di LKP Smart College Padang. Saran dari penelitian ini diharapkan pengelola memberikan kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi belajar dan kesiapan kerja bagi peserta pelatihan.

Kata Kunci :Motivasi Belajar, Kesiapan Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warrahmatullahi wabarrakatuh,

Alhamdulillahirabbila'lamin, Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Motivasi Belajar dengan Kesiapan Kerja Peserta Program Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK) di LKP Smart College Padang”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.

Peneliti dan Penulis menyadari bahwa karya ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, motivasi dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini perkenankanlah peneliti menyampaikan penghargaan dan mengucapkan terima kepada:

1. Bapak Prof. Rusdinal, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dr. Ismaniar, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah.
3. Bapak Alim Harun Pamungkas. M.Pd. selaku Sekretaris Jurusan Pendidikan Luar Sekolah dan selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan, dorongan, arahan serta selalu meluangkan waktu dengan penuh kesabaran bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Dra. Setiawati, M.Pd. selaku Kepala Laboratorium Jurusan Pendidikan Luar Sekolah.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan.
6. Teristimewa untuk Alm. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang selalu mendo'akan dalam setiap langkah dalam pencapaian ini.
7. Keluarga tercinta, Abang Hadi dan kakak, Kakak Yenni dan Kakak Uli, Udak dan Nanguda yang menjadi penyemangat dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu membantu atas bantuan moril maupun materil.
8. Sahabat-sahabatku tersayang, Girls Squad, Kontrakan rempong, Anna dan Mahda yang telah memberikan masukan, motivasi serta dukungan yang diberikan selama ini.
9. Semua teman-teman PLS 16 terutama konsentrasi Diklat yang sama-sama berjuang.
10. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan do'a, dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Ya Illahi Rabbi, kepadaMu kuserahkan seluruh amal bakti serta ibadahku dan kepadaMu kugantungkan semua harapan dan masa depan. Semoga Engkau memberikan yang terbaik untukku hidup di dunia ini dan selalu mendapatkan RidhoMu, Aamiin.

Semoga bimbingan, petunjuk, bantuan dan saran-saran yang telah

diberikan mendapat imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi isi maupun penyajiannya. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari segala pihak sangat diharapkan. Selanjutnya peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Padang, Februari 2022
Penulis,

Nurul Rahmi Daulay

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	
SURAT PERNYATAAN.....	
ABSTRAK (RINGKASAN).....	iii
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
G. Defenisi Operasional	13
BAB II KAJIAN TEORI.....	19
A. Landasan Teori	19
B. Penelitian Relevan	33
C. Kerangka Berpikir	34
D. Pertanyaan Penelitian	35
E. Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Jenis Penelitian	37
B. Populasi dan Sampel.....	37
C. Jenis dan Sumber Data	39
D. Teknik Pengumpulan Data	39
E. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Hasil Penelitian.....	42
B. Pembahasan	59
BAB V PENUTUP.....	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran	76
DAFTAR RUJUKAN	77
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Gambaran Peserta Pelatihan	10
Tabel 2. Populasi dan Sampel	38
Tabel 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Belajar dilihat dari Ketekunan Belajar	43
Tabel 4. Rekapitulasi Motivasi Belajar	45
Tabel 5. Distribusi Frekuensi Kesiapan Kerja dilihat dari Penguasaan	47
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Kesiapan Kerja dilihat dari Kemampuan ..	50
Tabel 7. Distribusi Frekuensi Kesiapan Kerja dilihat dari Sikap	52
Tabel 8. Rekapitulasi Kesiapan Kerja	55
Tabel 9. Koefisien Korelasi Variabel X dan Variabel Y	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Berpikir	35
Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Motivasi Belajar dilihat dari Ketekunan dalam Belajar	44
Gambar 3. Histogram Rekapitulasi Motivasi Belajar	46
Gambar 4. Histogram Distribusi Kesiapan Kerja dilihat dari Penguasaan .	49
Gambar 5. Histogram Distribusi Kesiapan Kerja dilihat dari Kemampuan.	51
Gambar 6. Histogram Distribusi Kesiapan Kerja dilihat dari Sikap	54
Gambar 7. Histogram Rekapitulasi Kesiapan Kerja	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	82
Lampiran 2.	Angket Penelitian	83
Lampiran 3.	Data Mentah Uji Coba Variabel X	87
Lampiran 4.	Data Mentah Uji Coba Variabel Y	88
Lampiran 5.	Uji Coba Instrumen Validitas dan Reliabilitas Variabel X	89
Lampiran 6.	Uji Coba Instrumen Validitas dan Reliabilitas Variabel Y	91
Lampiran 7.	Tabulasi Data Penelitian Variabel X	93
Lampiran 8.	Tabulasi Data Penelitian Variabel Y	94
Lampiran 9.	Daftar Distribusi Frekuensi Variabel X.....	95
Lampiran 10.	Daftar Distribusi Frekuensi Variabel Y	101

BAB

IPENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar dan sistematis untuk menciptakan suasana belajar dan proses pembelajaran, sehingga peserta didik dapat dengan aktif mengembangkan kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan yang dibutuhkan oleh diri sendiri, masyarakat, negara, dan bangsa (UU No. 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1). Salah satu indikator yang dapat meningkatkan

Sumber

Daya Manusia (SDM) di suatu Negara ialah kualitas pendidikan. Penyelenggaraan program pendidikan yang bermutu akan berdampak positif terhadap produktivitas SDM tersebut.

Perkembangan informasi dan teknologi saat ini membutuhkan SDM yang berkualitas tinggi untuk dapat bersaing di pasar tenaga kerja global, dan pengembangan sistem pendidikan sangat penting untuk mendukung kualitas SDM. Namun faktanya, tingkat pendidikan masyarakat di Indonesia masih tergolong rendah, dan sebagian besar angkatan kerja Indonesia masih menganggur. Selain itu, pemerataan pendidikan juga harus membantu terciptanya masyarakat yang sadar akan pentingnya pendidikan. Pendidikan juga akan mendorong manusia untuk bersaing di dunia kerja dan membangun peradaban yang lebih

baik (Widodo & Suparno, 2015). Seiring dengan semakin

ketatnya persaingan dalam hidup, kita harus membekali diri dan mempersiapkan banyak hal yang agar kita tidak mengalami kesulitan, pada saat inilah kita mulai merasakan pentingnya dunia usaha dalam mengurangi jumlah pengangguran .

Pendidikan Nonformal memegang peran penting dalam meningkatkan pembangunan bangsa. Penyelenggaraan pendidikan nonformal bertujuan agar masyarakat mendapatkan pelayanan pendidikan, bagi masyarakat yang tidak dapat atau tidak mampu mengikuti pendidikan jalur pendidikan formal. Sejalan dengan pendapat Sunarti (2014), mengatakan Pendidikan nonformal ialah salah satu jalur pendidikan dari sistem pendidikan nasional diantaranya bertujuan

untuk melayani keperluan masyarakat yang membutuhkan pendidikan sebagai pelengkap, penambah serta pengganti dari pendidikan formal guna menunjang pendidikan sepanjang hayat yang disesuaikan dengan perkembangan zaman.

Lembaga kursus dan pelatihan adalah bentuk dari penyelenggaraan pelatihan pada jalan pendidikan nonformal memiliki ikatan sangat erat terhadap jalur pendidikan pendidikan formal dalam upaya untuk mendapatkan kesempatan pada peserta pelatihan agar mengembangkan keterampilannya terhadap macam-macam pendidikan formal yang ada dan untuk menyerahkan peluang kepada peserta pelatihan yang mau melatih keterampilan yang tak dipenuhi serta juga tak dapat ditempuh melalui jalan pendidikan sekolah (Pribadi, 2014).

Lembaga kursus dan pelatihan (LKP) adalah bagian dari pendidikan

luarsekolah seperti yang ada pada pasal 26 ayat(4) Undang - undang No. 20 tahun2003TentangSistemPendidikanNasional.Secaraumumdalam pasal26ayat(5) mengatakan bahwasanya kursus dan latihan dilakukan padapeserta pelatihanuntuk memperoleh bakal pelajaran, keahlian, kecakapan hidup, serta perbuatandalam pengembangan diri untuk memperoleh keterampilan, beroperasi, bekerjasendiri serta meneruskan pelajaran selanjutnya. Untuk melengkapi ditambah padapasal103ayat(1)PPNo.17tahun2010tentangpengelolaandanmenyelenggarakan pelajaran pada kursus juga latihan diberikan kepadapesertapelatihan dalam pengembangan pribadi, profesi dalam peningkatan kemampuansekolahpadapesertapelatihan.

DirektoratPembinaanKursusdanKelembagaan,(2010)menjelaskankursus merupakan proses pembelajaran untuk menambah pengetahuan dan jugaketerampilan supaya nanti bisa diselenggarakan dalam waktu yang singkat padapenyesuaian terhadap keinginan dari masyarakat dalam dunia kerja. Pengertiankursus dan latihan padat berlandasan dalam susunan pada patokan yang mengarahpada Undang-undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasionalpada pasal 26 ayat (5) menjelaskan pada, latihan pada pelajaran merupakan prosespelatihan agar dapat dilakukan olehpeserta pelatihan untuk memerlukan bekalpendidikan, keahlian, kecakapan hidup serta tingkah laku dalam pengembangandiri,pengembanganketerampilan,pekerjaan,danusahasendirimelajutkanpelajaranyanglebihberlanjut.

Latihan dan kursus memuat pada kedua arti yang saling berikatan. Makajuga di definisikan bahwasanya kursus adalah aktivitas dalam mengembangkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, sikap, pola perilaku dapat diperoleh dari seorang dalam melakukan tugasnya untuk mengerjakannya lebih baik.

Pendidikan sangat penting terhadap lembaga di definisikan tahap kegiatan untuk menyelesaikan aktivitas pendidikan digunakan pada lembaga dalam memfasilitasi pembelajaran pada peserta pelatihan sehingga hasil berupa perilaku peserta yang dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan lembaga (Zuwirna, 2017).

Sutarto, (2013) menjelaskan pada pelatihan adalah satuan pada pendidikan yang penyelenggaraannya berupa suatu proses pemahaman untuk mengatur aktivitas dalam pembelajaran bidang pelatihan tertentu. Dapat menyangkut pada bagian psikologis, perasaan dan juga mental dengan tekanan serta penguasaan dalam penambahan pengetahuan sudah ada.

Searah pada tujuan pendidikan non formal maka tujuan melaksanakan kursus merupakan dengan memperbanyak kesempatan belajar bagi masyarakat, meningkatkan mutu peserta pelatihan menempuh pendidikan, meningkatkan proses pembelajaran dalam mendapatkan hasil yang optimal, menyiapkan peserta pelatihan dalam pengembangan diri pribadi untuk mendapatkan kesempatan bekerja yang lebih baik (Sihombing, 2001).

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendidikan luar sekolah pada hakekatnya mendasari berbagai pendidikan dan pembelajaran

yang terselenggara di luar pendidikan formal secara keseluruhan. Lembaga Kursus dan Pelatihan termasuk dalam bagian pendidikan luar sekolah yang bertujuan untuk membelajarkan masyarakat guna mencapai tujuan pendidikan tertentu sebagai upaya dalam pemenuhan pendidikan sepanjang hayat.

Di wilayah Kota Padang, jumlah pengangguran semakin meningkat dari tahun ke tahun, hal ini dikarenakan masih banyak masyarakat yang tingkat pendidikan dan kualifikasinya masih di bawah standar minimal yang dipersyaratkan oleh pasar tenaga kerja. Namun, mengingat rendahnya standar hidup dalam perekonomian saat ini, masyarakat masih berharap bahwa pekerjaan dapat menopang kehidupan mereka. Selama ini, upaya peningkatan kualitas SDM telah dilakukan dengan berbagai cara, antara lain melalui pendidikan formal, nonformal, dan informal untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan kemampuan (Pamungkas, 2018). Pendidikan nonformal adalah suatu usaha yang sistematis dan berkesinambungan yang diselenggarakan di luar sistem persekolahan, melalui hubungan sosial, membimbing individu, kelompok dan masyarakat menuju sikap dan cita-cita sosial yang efektif, meningkatkan taraf hidup di bidang material, sosial dan spiritual, dan untuk mencapai kesejahteraan sosial (Sutarto, 2017).

Program Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK) adalah program layanan pendidikan melalui kursus dan pelatihan kualifikasi profesional kebutuhan dunia usaha dan industri (DUDI), yang bertujuan untuk melatih lulusan yang berkualitas di bidang keterampilan yang dibutuhkan DUDI untuk mewujudkan Masyarakat Pembangunan Ekonomi ASEAN (MEA), sehingga tidak dapat memanfaatkan sepenuhnya peluang kerja yang muncul selama ini. Program PKK merupakan bentuk kursus dan pelatihan yang disesuaikan dengan DUDI dan keterampilan kerja kewirausahaan. Melalui program ini, peserta pelatihan akan menguasai ket

erampilan yang sesuai dengan kebutuhan DUDI dan mengembangkan etikaprofesinya. Setelah program selesai, peserta pelatihan akan mendapatkan lowongan yang tersedia di bawah dukungan dan bimbingan organisasi program sampai mereka dapat bekerja di DUDI. Keterampilan atau *job skill* yang mencakup seluruh kemampuan seseorang dapat menjadi andalan dalam persaingan pekerjaan.

Dalam rangka mempersiapkan kursus dan melatih peserta menjadi tenaga kerja baru yang terampil atau kompeten, beretika profesi dan berdayasaing tinggi, pada tahun 2019 LKP Smart Collage melalui Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia menyelenggarakan program Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK) bagi warga masyarakat yang menganggur karena tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan kesempatan kerja yang dipersyaratkan oleh DUDI, dan mendukung kebijakan dan pelaksanaan Program Indonesia Pintar (PIP).

Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK) adalah program layanan pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan kerja sesuai dengan kebutuhan industri dan memberikan peserta didik kemampuan di bidang kompetensi tertentu, yang dibuktikan dengan kualifikasi kerja dan masuk ke perusahaan dan dunia industri (DU/DI) (Arisandy, 2015).

Pada masa sekarang ini, kementerian pendidikan melaksanakan

program pendidikan kecakapan hidup yang bertujuan mengembangkan kecakapan vokasional (vocational skill) bagi masyarakat Indonesia usia produktif. Tujuannya adalah membekali sumber daya manusia agar pada saat terjadi bonus demografi, maka akan mampu mendorong kondisi perekonomian di Indonesia. Disamping itu, untuk mengatasi permasalahan rendahnya kualitas SDM disebabkan rendahnya kompetensi di satu jenis bidang tertentu.

Program Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK) diselenggarakan dengan pendekatan 4 in 1, yakni: Analisis kebutuhan pelatihan (training need assesment) berbasis pada job order yang dibuktikan dengan adanya surat permintaan tenaga kerja dari DUDI, Pelatihan berbasis kompetensi (Competence Based Training) yang diselenggarakan oleh Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) maupun satuan pendidikan nonformal lainnya, Sertifikasi kompetensi yang diselenggarakan dengan mekanisme uji kompetensi oleh lembaga sertifikasi kompetensi, Jaminan penempatan kerja sesuai dengan surat permintaan tenaga kerja. Berdasarkan hasil evaluasi program tahun 2018 atas keberhasilan program, diperoleh data sebanyak 80,2 persen peserta program PKK ini dinyatakan lulus uji kompetensi (Evaluasi Program Pendidikan Kecakapan Kerja dan Pendidikan Kecakapan Wirausaha Tahun 2018).

LKP Smart College Padang merupakan salah satu LKP yang melaksanakan program Program Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK). LKP ini sendiri

beralamat di Jl. Garuda No. 24 Dadok Tunggul Hitam Kelurahan DadokTunggulHitamKecamatanKotoTengahKotaPadang.Tujuandilaksanakanp rogram tersebut adalah untuk memberikan pendidikan keterampilan kecakapankerja(PKK)supayanantinyadapatmempersiapkantenagakerjasiapbersa ingdidunia kerja atau dapat menciptakan usaha kerja mandiri bagi masyarakat yangberjiwawirausaha.

Kesiapan kerjapesertapelatihan sangatlah pentinguntukdiperhatikan,khususnya bagi penyelenggara Program Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK).Halini disebabkan tuntutan dunia kerja untuk menguasai berbagai keterampilan kerjaprioritas. Apabila peserta mempunyai kesiapan yang baik untuk bekerja, maka iaakan langsung mampu bekerja setelah ia menamatkan program pelatihan tersebut.Tenagakerjayangberkualiatasditandai denganketerampilanyangmemadai,kreatif dan profesional. Kualitas kerja seseorang sendiri dipengaruhi oleh berbagaifaktor diantaranya: tingkat pendidikan, disiplin, kualitas fisik, sifat kepribadian,bakat,kecerdasan,danmotivasi belajar(Kurniawan,2013).

Motivasi memegang peranan penting dalam pencapaian sesuatu, termasukdalam hal memberikan kesiapan kerja peserta pelatihan. Motivasi adalah prosesdimanaseseorangakanterdoronguntukberaktivitasyangterarahdanberkelan jutan(Sardiman,2014).Pesertapelatihanyangmempunyaimotivasitinggi maka ia akan belajar dengan sungguh-sungguh, berkelanjutan, terarah,

dan belajar keras demi mampu mempersiapkan dirinya untuk bekerja sudah menyelesaikan pelatihan yang diikutinya. Sehingga demikian motivasi dapat mempengaruhi peserta pelatihan termasuk kesiapan kerja peserta pelatihan. Dengan demikian menjadi tugas dan kewajiban LKP Smart College Padang untuk dapat memperhatikan semua faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja peserta pelatihan, yang salah satunya motivasi belajar peserta pelatihan untuk mencetak peserta pelatihan yang siap untuk memasuki dunia kerja.

Berdasar pada observasi awal yang peneliti lakukan di LKP Smart College Padang tanggal 19 Februari 2021 peneliti melihat rendahnya motivasi peserta pelatihan dalam mengikuti Program Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK). Keadaan ini terlihat saat instruktur memberikan materi pada peserta pelatihan, yang mana pada awal pembelajaran peserta pelatihan tampak memperhatikan, akan tetapi lama-kelamaan peserta pelatihan terlihat mulai merasa bosan. Peserta pelatihan kurang antusias mengikuti pelatihan dan sibuk dengan aktivitas sendiri seperti ngobrol dengan teman sebelahnya dan ada juga peserta pelatihan yang sibuk bermain gadget. Instruktur mendominasi pembelajaran yang mengakibatkan peserta pelatihan menjadi kurang aktif dan tidak terlibat dalam pembelajaran. Peserta pelatihan tidak berani bertanya ataupun mengemukakan pendapat dan kurangnya inisiatif peserta pelatihan. Disamping itu masih terdapat peserta pelatihan yang mengabaikan pembelajaran dan juga peserta pelatihan sering keluar masuk saat pembelajaran berlangsung untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Gambaran Peserta Pelatihan

No.	Gambaran Peserta Pelatihan	Jumlah Peserta Pelatihan
1.	Mengobrol	25 orang
2.	Main Hp	20 orang
3.	Keluar masuk saat belajar	15 orang
4.	Tidak berpartisipasi	25 orang

Kondisi demikian tentu akan berpengaruh terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan dikemudian hari. Kesiapan kerja akan tercapai apabila peserta pelatihan mempunyai sikap, pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Motivasi mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Peserta pelatihan yang termotivasi dalam pembelajarannya, maka ia akan senantiasa untuk belajar dengan baik supaya ia mendapatkan sikap, pengetahuan dan keterampilan yang maksimal (Djamarah, 2012). Dengan sikap, pengetahuan dan keterampilan maka ia akan siap untuk memasuki dunia kerja. Merujuk dari data yang didapatkan oleh peneliti maka peneliti tertarik untuk meneliti motivasi belajar dan kesiapan kerja. Penelitian yang akan dilaksanakan pada penulis yang berjudul "hubungan motivasi belajar dengan kesiapan kerja".

peserta Program Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK) di LKPSmart College Padang

”.

B. Identifikasi Masalah

Menurut paparan pada latar belakang masalah, penulis mengidentifikasi masalah yang muncul adalah:

1. Motivasi belajar peserta pelatihan rendah.
2. Partisipasi peserta pelatihan rendah.
3. Peserta pelatihan kurang berminat mengikuti pelatihan.
4. Pembelajaran berpusat kepada pelatihan.
5. Peserta pelatihan kurang disiplin.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini

dibatasi kepada aspek motivasi belajar peserta pelatihan yang diduga mempengaruhi kesiapan kerja peserta Program Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK) di LKPSmart College Padang.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini ialah apakah terdapat hubungan antara motivasi belajar dengan kesiapan kerja peserta Program Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK) di LKPSmart College Padang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk melihat gambaran motivasi belajar peserta Program Pendidikan Ke

cakapanKerja (PKK)diLKPSmartCollege Padang.

2. UntukmelihatgambarankesiapankerjapesertaProgramPendidikanKecakapanKerja (PKK)diLKPSmartCollege Padang.
3. Untukmelihathubunganantaramotivasibelajardengankesiapankerjapeserta Program Pendidikan Kecakapan Kerja (PKK) di LKP Smart CollegePadang.

F. ManfaatPenelitian

Berdasar pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat daripenelitian ini dibedakan menjadimanfaat penelitian teoritis dan penelitian praktisyaitu:

1. Manfaatteoritis

Secara teoritik, penelitian ini dapat memperkaya pengetahuan serta dapatmemperkuatteoriteoripenulisdibidangpendidikanluarsekolahkhususnyatentangmotivasibelajardankesiapankerjapesertaProgramPendidikanKecakapanKerja(PKK).

2. Manfaatpraktis

- a. Bagipenelitalain,penelitianini dapatdijadikansebagai referensidantambahninformasibagipenelitalainuntukmengkajilebihlanjutpembahasanpenelitiansejenis.
- b. Bagi lembaga (LKP), penelitian ini menjadi bahan refleksi dan masukan bagi pengelola lembaga untuk mempersiapkan peserta dalam memasuki dunia kerja
- c. Bagi instruktur (LKP), penelitian ini menjadi bahan evaluasi serta

masukan instruktur untuk meningkatkan kualitas kegiatan penelitian dan pembelajaran

G. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalah pahaman terhadap judul penelitian ini, maka penulis perlu menjelaskan pengertian beberapa istilah yang terdapat dalam judul yaitu:

a. Motivasi Belajar

Motivasi belajar adalah semua bentuk faktor yang menggerakkan seseorang untuk mau dan mampu mengerjakan berbagai hal supaya memperoleh perubahan pada dirinya. Apabila dikaitkan dengan kegiatan pembelajaran, maka motivasi akan menjadikan belajar sebagai kebutuhan bagi diri seseorang. Mudjiono, (2009) bahwasanya motivasi akan menjadi unsur pendorong dan pengarah individu untuk beraktivitas. Intinya motivasi akan menjadi unsur yang menjadikan seseorang untuk mampu mengerjakan sesuatu dengan penuh semangat.

Dalam kegiatan belajar, motivasi sangat diperlukan untuk membangkitkan gairah belajar siswa sehingga kegiatan belajar dapat berjalan dengan baik. Adapun pengertian motivasi belajar menurut Sardiman (2018) adalah keseluruhan daya penggerak didalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar itu dapat tercapai.

Uno (2017), mengatakan bahwa motivasi belajar merupakan dorongan

internal dan eksternal pada kegiatan belajar untuk mengadakan perubahan tingkah laku, pada umumnya dengan beberapa indikator atau unsur yang mendukung. Dari beberapa pengertian motivasi belajar menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi belajar merupakan dorongan yang timbul baik dari dalam maupun dari luar diri peserta didik, yang mampu menimbulkan semangat dan kegairahan belajar serta memberikan arah pada kegiatan belajar sehingga tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

Rumhadi (2017), mengemukakan indikator motivasi belajar antara lain: 1) cita-cita dan aspirasi; 2) kemampuan; 3) kondisi fisik; 4) kondisi lingkungan belajar; 5) upaya pendidik dalam membelajarkan; dan 6) unsur-unsur dinamis dalam aktivitas belajar. Kurniawan (2013), menyatakan bahwa seseorang yang termotivasi dalam belajarnya maka akan disiplin, tidak mudah menyerah, bekerja keras, kreatif, aktif, percaya diri dan tekun dalam belajar. Kemudian Slameto (2013), menyatakan indikator motivasi belajar diantaranya: 1) mempunyai dorongan untuk mempelajari sesuatu; 2) mempunyai komitmen dan tanggung jawab akan belajar; 3) mempunyai inisiatif; dan 4) bersikap optimis akan hasil belajarnya.

Motivasi belajar yang menjadi fokus dalam penelitian yaitu dilihat dari: 1) mempunyai dorongan untuk mempelajari sesuatu; 2) mempunyai komitmen dan tanggung jawab akan belajar; 3) mempunyai inisiatif; dan 4) bersikap optimis akan hasil belajarnya.

b. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja adalah bentuk kesediaan peserta pelatihan untuk dapat melakukan

nsuatu kegiatan atau pekerjaan tertentu yang didukung oleh keterampilan, pengetahuan, sikap beserta potensi-potensi lainnya yang diperlukan oleh suatu organisasi ataupun bidang pekerjaan tertentu.

Pool & Sewel (2007), menyatakan bahwa untuk mempunyai kesiapan kerja, maka setiap individu perlu keahlian yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, wawasan dan kecerdasan yang luas, pemahaman berpikir dan kepribadian yang menjadikannya teras lebih mandiri dalam bekerja yang kemudian berdampak kepada keberhasilannya dalam bekerja.

Kesiapan kerja menurut Stevani (2015), dipengaruhi oleh dua faktor, yakni: 1) faktor internal yaitu mencakup kematangan fisik, mental, tekanan, dorongan, motivasi, ilmu pengetahuan, kemandirian, intelegensi, bakat, minat, dan kreativitas; dan 2) faktor eksternal yaitu mencakup peran masyarakat, keluarga, sekolah, sarana, prasarana, pengalaman dan informasi di dunia kerja. Kemudian Kardimin (2004), kesiapan kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: 1) faktor internal yang mencakup kesiapan secara mental, kesiapan secara psikis; dan 2) faktor eksternal yang mencakup pengaruh dari teman, pengaruh dari saudara dan lingkungan.

Hersey dan Blanchard (dalam Robbins, 2007) menyebutkan bahwa ada dua aspek dari kesiapan kerja, yaitu: a. Kemampuan Kemampuan adalah kadar sejauh mana seseorang memiliki keterampilan, mampu, bisa, serta dapat menyelesaikan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan

tanggungjawabnya sehingga memberikan hasil dan mencapai tujuan kerjanya. b. kemauan adalah kematangan psikologis atau kematangan soft skill, yang dikaitkan dengan tanggung jawab, komitmen, integritas, dan motivasi, untuk melakukan suatu tugas pekerjaan. Artinya, seseorang yang sangat matang secara psikologis di suatu bidang tugas pekerjaannya, adalah seseorang yang bertanggung jawab, memiliki komitmen, integritas, motivasi, dan memiliki keyakinan terhadap diri sendiri bahwa seseorang tersebut merasa mampu melakukan suatu pekerjaan tertentu, dan tidak membutuhkan dorongan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Anoraga (2009) ciri-ciri kesiapan kerja adalah: a. Memiliki motivasi Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. b. Memiliki kesungguhan atau keseriusan Kesungguhan atau keseriusan dalam bekerja turut menentukan keberhasilan kerja. Sebab tanpa adanya itu semua suatu pekerjaan tidak akan dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan, supaya pekerjaannya berjalan dan selesai sesuai dengan target yang diinginkan. c. Memiliki keterampilan yang cukup Keterampilan diartikan cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu atau penguasaan individu terhadap suatu perbuatan. Jadi untuk memasuki pekerjaan sangat dibutuhkan suatu keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dipilihnya, yaitu keterampilan dalam mengambil keputusan sendiri tanpa pengaruh dari orang lain dengan alternatif-alternatif yang akan dipilih. d.

Memiliki kedisiplinan, disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu tertib terhadap suatu tata tertib. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan sikap disiplin sangat diperlukan demi peningkatan prestasi kerja. Seorang pekerja yang disiplin tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang pada waktunya dan selalu taat pada tata tertib. Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan aspek-aspek kesiapan kerja antara lain adalah kemauan, kemampuan, memiliki motivasi, memiliki kesungguhan atau keseriusan, memiliki keterampilan yang cukup, dan memiliki 14 kedisiplinan. Berdasarkan aspek-aspek kesiapan kerja yang sudah dipaparkan beberapa tokoh, maka aspek kesiapan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek kesiapan kerja menurut Haersey dan Blanchard (dalam Robbins, 2007) yang meliputi kemampuan dan kemauan. Peneliti memilih aspek kesiapan kerja dari Haersey dan Blanchard (dalam Robbins, 2007) karena aspek tersebut mudah dipahami dan akan digunakan peneliti sebagai indikator dalam penyusunan Skala Kesiapan Kerja.

Faktor-faktor kesiapan kerja yang menjadi fokus dalam penelitian ini, yaitu: 1) faktor internal yang mencakup kesiapan secara mental, kesiapan secara psikis; dan 2) faktor eksternal yang mencakup dukungan dari keluarga, dan Prospek dan Peluang Kerja.