

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada zaman sekarang, khususnya pada abad ke-21 jumlah tenaga kerja sangat banyak sehingga setiap individu perlu memiliki *skill*, pengetahuan, pemahaman, serta memiliki pola tingkah laku yang bisa mendukung dirinya dalam mendapatkan pekerjaan. Terdapat beberapa permasalahan di Indonesia mengenai kesiapan kerja yang melibatkan beberapa aspek termasuk kesenjangan *skill*, kurangnya pengalaman kerja, serta ketidaksesuaian antara pendidikan formal dengan kebutuhan industri. Selain itu, faktor seperti pertumbuhan ekonomi yang tidak merata, infrastruktur yang terbatas, dan juga persaingan yang sangat ketat sehingga mempengaruhi tingkat kesiapan kerja di Indonesia. Selain dari permasalahan tersebut, terdapat permasalahan lain yang ada pada masyarakat Indonesia contohnya seperti kurangnya disiplin pada waktu seperti yang banyak dikatakan oleh beberapa konten kreator luar negeri yang menyebutkan bahwa orang Indonesia kurang bisa tepat waktu.

Salah satu cara dalam mencapai tujuan tersebut adalah dengan mengikuti pelatihan sebagai peningkatan *skill* dan mempelajari serta memahami setiap hal yang berhubungan dengan pekerjaan dimasa mendatang.

Pelaksanaan pembelajaran dengan mengikuti pelatihan, tidak hanya serta merta membahas mengenai *skill* yang harus dimiliki seseorang, melainkan adanya pembelajaran yang mengatur pola tingkah laku peserta pelatihan agar bisa lebih mandiri dan lebih siap dalam mempersiapkan diri ke dunia kerja. Biasanya dalam pelaksanaan pelatihan selalu diselipkan pembelajaran-pembelajaran yang menyangkut hal tersebut, seperti pembelajaran K3 (Keselamatan dan kesehatan kerja), pendidikan bela negara, mengembangkan soft *skill* dan hard *skill*, dan sebagainya untuk mendukung kesiapan kerja setiap peserta pelatihan.

Hal tersebut bertujuan agar setiap peserta pelatihan mampu membiasakan diri dengan adanya tekanan dalam pekerjaan yang mengharuskannya memiliki sifat tanggung jawab dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan demikian, setiap karyawan diminta agar bisa memiliki

pemahaman tentang pola perilaku yang nantinya memiliki hubungan dengan pekerjaan yang diembannya.

Dalam mempersiapkan pekerja, suatu instansi pelatihan haruslah memiliki berbagai jenis pelaksanaan pembelajaran yang bisa menunjang para peserta pelatihan untuk bisa meningkatkan kesiapan kerja dari setiap peserta pelatihan dan memberikan pemahaman mengenai setiap permasalahan yang dijumpai di lingkungan pelatihan sebagai cara untuk bisa mengubah setiap permasalahan terhadap penyelesaian yang bisa diterima oleh setiap peserta pelatihan dan memiliki kesiapan untuk bekerja. Dari permasalahan-permasalahan yang ada, sering kali permasalahan tersebut dilakukan oleh peserta pelatihan yang memang memiliki tujuan yang kurang selaras dengan apa yang ingin dicapainya. Sehingga terjadinya sebuah kenakalan peserta pelatihan serta kurangnya motivasi dari peserta pelatihan untuk bisa melaksanakan pembelajaran dengan sungguh-sungguh.

Maka dari itu, agar bisa meminimalisir setiap permasalahan tersebut, instansi pelatihan sebisa mungkin harus memberikan pembelajaran yang bisa meningkatkan pemahaman mereka mengenai pola perilaku yang baik dan memiliki perilaku sesuai dengan kebiasaan yang mereka asah dan mereka pelajadi pada saat pelaksanaan pelatihan berlangsung. Untuk menciptakan kesiapan kerja peserta pelatihan, dilakukan sebuah pembelajaran yang dilakukan dengan didasari oleh teori belajar behavioristik yang dikemukakan oleh Edward Lee Thorndike yang mengungkapkan bahwa dalam untuk bisa mencapai kesiapan kerja seseorang dilakukan dengan melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan hukum belajar yang beliau kemukakan yaitu *Law of Readiness* (Hukum kesiapan). Pada hukum kesiapan ini, menjelaskan bahwa belajar akan berhasil apabila subjek memiliki kesiapan dalam belajar.

Sejalan dengan hal tersebut, kesiapan kerja juga sama halnya dengan belajar. Pada hukum kesiapan ini, seseorang akan berhasil dalam pekerjaannya apabila mereka bisa berhasil untuk memiliki kesiapan dalam bekerja. Maka dari itu, pelaksanaan pembelajaran haru dilakukan dengan berfokus pada kesiapan kerja peserta didik yang mengikuti pembelajaran. Terlebih lagi, output dari lulusan

lembaga pelatihan merupakan lulusan yang memiliki kesiapan kerja. Karena, lulusan pelatihan diharuskan untuk mendapatkan kompetensi yang bisa mendukung dirinya dalam mencari dan mendapatkan pekerjaan.

Dengan adanya kesiapan kerja yang sudah dipelajari dan dipahami dari setiap peserta pelatihan, harapannya mereka juga memiliki rasa tanggung jawab, fleksibilitas, bisa menilai dirinya sendiri baik kekurangan ataupun kelebihan yang dimiliki, *skill*, memiliki kemampuan komunikasi yang mumpuni, dan memahami setiap keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

Keenam hal tersebut memiliki hubungan dengan teori belajar diatas seperti:

- 1) Tanggung jawab, akan memberikan dorongan kepada seseorang untuk bisa menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan dan mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik sesuai dengan standar operasional yang berlaku pada pekerjaan mereka.
- 2) Fleksibilitas, adanya fleksibilitas ini akan memberikan manfaat yang akan mendorong mereka agar bisa menyesuaikan diri dengan setiap perubahan-perubahan yang terjadi.
- 3) pandangan diri, dengan adanya pandangan diri, seseorang akan terus tumbuh dan terus mengintrospeksi diri terhadap setiap kekurangan yang ada pada diri mereka masing-masing sehingga bisa terus tumbuh menjadi lebih baik lagi.
- 4) *Skill*, *skill* ini merupakan hal yang sangat penting dengan adanya *skill*, maka akan menjadikan nilai tambah bagi seseorang agar bisa di rekrut menjadi karyawan di suatu perusahaan.
- 5) Kemampuan berkomunikasi, kemampuan berkomunikasi ini harus dimiliki oleh setiap orang karena dalam pekerjaan komunikasi merupakan hal yang sangat penting sehingga tidak terjadi sebuah miss komunikasi yang akan menyebabkan terjadinya suatu permasalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 6) Kesehatan dan keselamatan kerja, ini menjadi point terakhir dan juga sangat penting disiapkan agar kesiapan kerja bisa lebih maksimal, dengan adanya pemahaman mengenai kesehatan dan keselamatan kerja, seseorang akan bisa memprioritaskan kesehatan dan keselamatan dirinya di lingkungan pekerjaan mereka. Dengan adanya perilaku yang baik yang dibarengi dengan pemahaman-pemahaman pola perilaku seseorang, pasti akan memiliki rasa ingin meningkatkan diri untuk menuju kearah yang lebih baik lagi.

Dengan adanya teori tersebut, akan adanya suatu perubahan perilaku yang ada pada peserta pelatihan dan mengurangi setiap permasalahan-permasalahan yang bersumber dari peserta pelatihan serta, teori-teori tersebut bisa meningkatkan *softskill* peserta pelatihan untuk mempersiapkan kerja. Karena, teori tersebut memberikan pemahaman yang menyeluruh terhadap perilaku dari setiap individu untuk bisa memperbaiki perilaku setiap peserta pelatihan.

Selain itu, perusahaan biasanya akan menerima setiap calon karyawan yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan serta memiliki perilaku yang baik sehingga dalam mempersiapkan kerja peserta pelatihan, penggunaan teori tersebut diharapkan mampu untuk meningkatkan kesiapan kerja baik dalam perilaku, pemahaman, maupun *skill* setiap peserta pelatihan agar mampu bersaing di dunia kerja.

Dari hal-hal diatas, pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan di LPK Seiko Sukapura Tasikmalaya yang dimana sejalan dengan permasalahan-permasalahan umum yang terjadi di Indonesia, di LPK Seiko Sukapura Indonesia juga terdapat beberapa permasalahan seperti kenakalan peserta pelatihan, kurangnya kesadaran peserta pelatihan dalam melaksanakan proses pembelajaran, kurang fokusnya peserta pelatihan pada proses pembelajaran, kurang ya motivasi dan keseriusan warga belajar dalam melaksanakan pembelajaran. Hal tersebut bisa dilihat bahwa adanya kekurangan kedisiplinan peserta pelatihan dalam menjalankan proses pembelajaran di pelatihan yang berdampak pada kesiapan kerja mereka nantinya.

Hal tersebut nantinya akan berdampak pada kesiapan kerja peserta pelatihan, mengingat LPK Seiko Sukapura Indonesia merupakan lembaga pelatihan bahasa Jepang dan Korea yang memberangkatkan setiap lulusan untuk bekerja di Jepang dan Korea sehingga perlunya pembelajaran yang berhnungan dengan perilaku peserta pelatihan dengan menggunakan teori belajar behavioristik yang disesuaikan dengan kondisi lingkungan di negara tujuan. Sehingga peserta pelatihan bisa lebih menyesuaikan diri dimulai dari proses pembelajaran di lembaga pelatihan dan tidak terjadi sebuah permasalahan yang akan terjadi di negara tujuan seperti culture shock serta gugup yang disebabkan karena adanya perbedaan bahasa dan budaya.

Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“UPAYA LEMBAGA PELATIHAN DALAM MENCIPTAKAN KESIAPAN KERJA PESERTA PELATIHAN”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dijelaskan diatas, terdapat identifikasi masalah diantaranya:

- a. Adanya kenakalan peserta pelatihan
- b. Kurangnya tingkat kedisiplinan sehingga berpengaruh pada kesiapan kerja peserta pelatihan
- c. Kurangnya kesadaran belajar peserta pelatihan pada kesiapan kerja
- d. Kurang fokusnya peserta pelatihan dalam melaksanakan pelatihan untuk kesiapan kerja
- e. Kurangnya keseriusan serta motivasi belajar peserta pelatihan sehingga berdampak terhadap persiapan kerja

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah dipaparkan diatas, maka diambil rumusan masalah yaitu: Bagaimana upaya lembaga pelatihan kerja dalam menciptakan kesiapan kerja peserta pelatihan?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu: Untuk mengetahui upaya lembaga pelatihan kerja dalam menciptakan kesiapan kerja peserta pelatihan.

1.5. Kegunaan Penelitian

1.5.1. Kegunaan Teoritis: Mampu memberikan sumbangan pemikiran serta pijakan dan referensi untuk peneliti-peneliti selanjutnya dalam meneliti penggunaan teori belajar behavioristik.

- 1.5.2. Kegunaan Praktis: Diharapkan mampu untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang ada serta menjadi bahan pengembangan instansi dalam meningkatkan pembelajaran.
- 1.5.3. Kegunaan Empiris: Peserta pelatihan diharapkan bisa lebih fokus dan lebih serius dalam melaksanakan pembelajaran serta bisa meningkatkan motivasi belajar dengan harapan bisa memaksimalkan dalam mempersiapkan kerja.

1.6. Definisi Operasional

1.6.1. Lembaga Pelatihan Kerja

Lembaga pelatihan kerja ini membahas mengenai lembaga yang memfasilitasi pelaksanaan pelatihan kerja sehingga pelaksanaan pelatihan bisa berjalan dengan baik dan sesuai dengan visi dan misi lembaga. Lembaga pelatihan kerja ini hanya difokuskan kepada pengenalan dari lembaga pelatihan kerja itu sendiri.

1.6.2. Pelatihan

Pelatihan ini membahas mengenai pelaksanaan pembelajaran yang ditujukan untuk meningkatkan *skill* atau *skill* tertentu seseorang yang dilaksanakan baik di lembaga pelatihan maupun di lembaga perusahaan yang menyediakan pelaksanaan pelatihan. Pada pelatihan ini, difokuskan kepada proses pembelajaran yang dilakukan di pelatihan untuk bisa meningkatkan *skill* peserta pelatihan.

1.6.3. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja ini membahas mengenai apa yang dimaksud dengan kesiapan kerja, apa saja yang menjadi faktor seseorang sudah siap kerja dan bagaimana sikap seseorang yang harus dimiliki untuk mempersiapkan kerja. Kesiapan kerja ini memfokuskan kepada apa saja sikap yang harus dimiliki seseorang dalam mempersiapkan kerja seperti rasa tanggung jawab, *skill*, fleksibilitas, komunikasi, pandangan diri serta kesehatan dan keselamatan.