

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Konsep Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan yang dilakukan secara sistematis dalam waktu tertentu. Menurut Herwina (2021:4) pelatihan adalah proses pembelajaran jangka pendek dengan prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana para manajer bertujuan untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu. Selanjutnya Sutarto (2013:3) kegiatan pelatihan adalah suatu proses yang dilakukan secara terencana untuk memenuhi kebutuhan praktis para peserta magang agar dapat menghadapi tantangan dan mengembangkan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan mengikuti pelatihan yang diselenggarakan diharapkan peserta dapat meningkatkan keterampilan dan dapat menyesuaikan pengetahuan kompetensi saat ini dan kompetensi yang dibutuhkan dimasa yang akan datang.

Hasil dari penyelenggaraan pelatihan dapat dilihat dari berbagai aspek yang menunjukkan perkembangan menuju lebih baik, bahkan dari program pelatihan seseorang dapat memberikan pengalaman maupun penguasaan kompetensi kerja yang sebelumnya tidak diketahui. Hal ini sesuai dengan pandangan Walter Dick dkk. (2009) dalam Karwati (2016:2) yang mendefinisikan pelatihan sebagai: “ *A prespecified and planned experience that enable a person to do something that he or she could not do before*”. Program pelatihan merupakan pengalaman belajar yang direncanakan dan dirancang agar dapat membantu menguasai kompetensi yang sebelumnya tidak dimiliki oleh peserta. selanjutnya pelatihan yaitu sebuah manajemen pendidikan yang memiliki fungsi perencanaan, penganturan pengendalian dan penilaian kegiatan umum latihan kemampuan bagi para pegawai yang akan bekerja Bedjo Siswanto dalam (Yuliani et al., 2020:2)

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam suatu bidang tertentu, baik itu dalam sikap kerja maupun dari pengetahuan dan keterampilan kompetensi kerjanya.

2.1.1.2 Tujuan dan manfaat Pelatihan

Menurut Hamalik (2007:16) Tujuan pelatihan adalah untuk mengembangkan dan menghasilkan tenaga kerja yang terstruktur dan fungsional dengan kompetensi profesional, integritas, komitmen dan keterampilan disiplin yang baik. Selanjutnya tujuan pelatihan dapat dipahami sebagai ekspresi dari *output* dan *outcome* yang ingin dicapai oleh pelatihan, keluaran dan dampak ini merupakan gambaran perilaku yang diharapkan dapat dicapai oleh peserta pelatihan sebagai hasil dari pelatihan (Sudjana, 2007:105). Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk mempersiapkan tenaga kerja dengan melatih keterampilan dan kompetensi dalam bidang tertentu.

Menurut Simamora (2004: 348 – 350) dalam Turere (2013:14) manfaat pelatihan antara lain :

- a Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas peserta sesuai dengan standar kompetensi yang berlaku.
- b Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- c Mengefisienkan pembelajaran yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- d Untuk memenuhi peningkatan permintaan perencanaan sumber daya manusia.
- e Mengurangi jumlah biaya dan kecelakaan dengan menerapkan K3.
- f Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka sehingga mereka dapat beradaptasi dengan persaingan kerja.

2.1.1.3 Komponen Pelaksanaan Pelatihan

Program pelatihan diselenggarakan dengan memperhatikan komponen tertentu, komponen-komponen pelaksanaan pelatihan menurut Mangkunegara

(2009:51) diantaranya: 1) Tujuan dan sasaran, 2) Pelatih, 3) Materi pelatihan, 4) Metode Pelatihan, 5) Peserta Pelatihan, 6) Masukan sarana, 7) Masukan mentah dan masukan lingkungan, 8) Proses, 9) Keluaran 10) Masukan Pengaruh. Dengan memperhatikan setiap komponen yang disebutkan diatas berkontribusi terhadap keberhasilan seluruh program pelatihan karena memiliki keterikatan satu sama lain.

2.1.1.4 Fungsi Pelatihan

Pelatihan memiliki berbagai fungsi yang penting bagi individu, tim dan organisasi. Secara umum pelatihan di selenggarakan dengan beberapa fungsi, diantaranya dapat menambah keterampilan dan pengetahuan, peningkatan kinerja, persiapan untuk tugas atau posisi baru, penyesuaian terhadap perubahan, meningkatkan kreativitas dan inovasi, serta dapat meningkatkan kolaborasi tim. Berikut adalah fungsi pelatihan menurut Hamalik (2007:13) diantaranya:

- a memperbaiki perilaku performance kerja peserta
- b mempersiapkan ketenagaan untuk jabatan yang sulit dan rumit
- c mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi.

2.1.1.5 Jenis Pelatihan

Dalam menyelenggarakan program pelatihan terdapat beberapa pendekatan, menurut Simamora 2006 dalam Mustofa (2010:57) terdapat 5 jenis, diantaranya:

- a. Pelatihan keahlian

Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang bertujuan untuk mengukur teknis kemampuan peserta secara praktis yang spesifik.

- b. Pelatihan ulang

Pelatihan ulang merupakan proses pelatihan tambahan untuk memberikan peningkatan kompetensi yang relevan sesuai dengan perkembangan pekerjaan di masa yang mendatang.

- c. Pelatihan lintas fungsional

Pelatihan lintas fungsional adalah pelatihan yang memberikan kompetensi yang dapat meningkatkan fleksibilitas, kolaborasi antar departemen dan pemahaman mengenai suatu bidang tertentu.

d. Pelatihan kreatifitas

Pelatihan kreatifitas merupakan pelatihan dirancang agar peserta dapat meningkatkan kreativitasnya dengan mengeluarkan semua gagasan sebebaskan mungkin untuk pemecahan masalah melalui kreativitas yang mendukung dalam menemukan solusi lebih efektif dalam dunia pekerjaan.

2.1.1.6 Langkah Langkah Pelatihan

Langkah Langkah atau proses pelatihan menurut Knowles, (1984:43) dalam (Sugiarto et al., 2020:21) yang sejalan dengan pembelajaran orang dewasa, diantaranya:

1. Menganalisis Kebutuhan dan Relevansi

Menganalisis kebutuhan pelatihan yaitu dengan melakukan analisis terhadap gap kompetensi yang ada dan yang dibutuhkan. Analisis ini bisa didapatkan melalui survei, wawancara, atau menganalisis pekerjaan sasaran. Analisis ini dilakukan dengan tujuan yang jelas sesuai dengan relevansi kebutuhan agar pelatihan dapat terarah, tujuan harus spesifik, dapat diukur, dapat dicapai. Pelatihan yang baik merupakan pelatihan yang dilakukan sesuai kebutuhan untuk menciptakan pelatihan yang baik sesuai dengan kebutuhan adalah dengan membuat perencanaan (Fatchiyah 2012:1) dalam (Darmawan et al., 2021:72), Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan memiliki dampak positif atau mencapai hasil yang terbaik, penting untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan agar dapat mengefektifkan waktu dan dana yang dikeluarkan sehingga tidak sia-sia.

2. Merancang Program yang Berpusat pada Peserta

Dalam bagian ini dilakukan dengan memperhatikan desain pembelajaran, kemudian kembangkan materi pelatihan sesuai dengan tujuan dan kebutuhan peserta, diantaranya memilih metode yang tepat,

dan membuat materi yang menarik, gunakan pembelajaran yang aktif seperti kelompok, studi kasus, maupun simulasi dengan pembahasan materi yang mudah dipahami.

Metode untuk menyampaikan materi dalam pelatihan Mangkunegara (2009: 62-63) yaitu 1) Metode demonstrasi, metode demonstrasi merupakan metode dimana instruktur menunjukan secara langsung dalam mengajarkan keterampilan atau memberikan tugas tertentu kepada peserta. Metode ini sering digunakan dalam pelatihan keterampilan teknis atau praktis, seperti penggunaan alat, 2) Metode Simulasi, metode simulasi merupakan metode yang memberikan pemahaman praktis dan teoritis tentang bagaimana simulasi digunakan. Peserta akan diperkenalkan pada konsep dasar simulasi, termasuk jenis jenis simulasi 3) Metode *Apprenticeship*, metode ini merupakan metode gabungan yang melibatkan kombinasi antara teori dan praktik, dimana peserta belajar dari seorang instruktur secara langsung dilapangan.

3. Pelaksanaan pelatihan

Pelaksanaan dalam pelatihan adalah implementasi dari apa yang telah di rencanakan, tahap ini mencakup:

a. Persiapan fasilitator dan materi

Dalam tahap ini fasilitator sudah memahami materi pelatihan dengan baik dan memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pelatihan yang relevan, dan dapat menyampaikannya secara efektif kepada peserta. Dalam persiapan ini termasuk menyiapkan media pembelajaran dan memperhatikan pengelolaan waktu.

b. Penyampaian materi pelatihan

Penyampaian materi merupakan segala sesuatu yang disampaikan kepada peserta selama proses pelatihan, materi yang disampaikan adalah materi yang telah direncanakan berupa:

- 1) Konsep: Ide-ide dasar atau teori yang perlu dipahami peserta
- 2) Prosedur: Langkah-langkah atau cara melakukan suatu pekerjaan
- 3) Keterampilan: Kemampuan yang perlu dimiliki peserta untuk

melakukan tugas tertentu 4) Informasi: Data atau fakta yang relevan dengan pelatihan.

c. Praktik Lapangan

Setelah mendapatkan materi, peserta diarahkan untuk langsung praktik sesuai dengan apa yang telah dipelajari pada pembelajaran sebelumnya. Dengan praktik lapangan dapat memungkinkan peserta dalam mengembangkan keterampilan dan rasa percaya diri dalam melakukan sesuatu. Praktik lapangan penting dalam memperhatikan penggunaan media pembelajaran, media pembelajaran disesuaikan dengan relevansi materi.

d. Interaksi dengan peserta

Dalam tahap ini fasilitator mendorong peserta agar pembelajaran menjadi lebih interaktif. Tujuan interaksi adalah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif, dimana peserta merasa terlibat dan dapat menyerap materi dengan baik. Karakteristik interaktif yang efektif seperti: aktif, dua arah, personal, positif, dan berfokus pada tujuan.

4. Evaluasi dan Refleksi

Untuk mengukur suatu keberhasilan dalam program pelatihan, maka diperlukan evaluasi. Evaluasi menurut Kirkpatrick dalam Hidayati (2019:12) evaluasi terhadap program diklat mencakup empat level evaluasi, yaitu:

a. Reaksi

Pelatihan diukur dari reaksi kepuasan peserta terhadap pelatihan, dalam reaksi ini berfokus pada seberapa baik pelatihan diterima oleh peserta. contoh evaluasi kuesioner kepuasan.

b. Pembelajaran

Tujuan dari evaluasi pembelajaran ini adalah untuk mengukur seberapa banyak pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang di dapatkan setelah mengikuti pelatihan. Contoh evaluasi: *pre tes* dan *post tes*.

c. Perilaku

Tujuan dari mengukur perilaku peserta adalah mengukur perubahan perilaku kerja peserta setelah pelatihan, dalam hal ini dapat dilihat sejauh mana peserta menerapkan keterampilan dan kompetensi baru di tempat kerja. Contoh evaluasi: observasi langsung terhadap kinerja peserta peserta di tempat kerja.

d. Hasil

Hasil merupakan level tertinggi dari proses evaluasi. Dimana dalam bagian ini diukur dampak akhir dari pelatihan yang mengevaluasi seberapa baik kontribusi nyata pelatihan terhadap implementasi kompetensi kerja di dunia kerja. Contoh evaluasi: analisis data kinerja sebelum dan sesudah pelatihan.

2.2.1 Program Kartu Prakerja

2.2.1.1 Pengertian Program Kartu Prakerja

Program kartu prakerja merupakan program beasiswa pelatihan yang diberikan oleh pemerintah Indonesia dalam bentuk biaya pelatihan kepada Masyarakat Indonesia untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi Angkatan kerja. Dalam hal ini peserta diberikan sebuah *treatment* untuk meningkatkan *softskills* yang sesuai dengan kemampuan penerima manfaat program kartu prakerja melalui *platform* yang telah disediakan. Dalam melaksanakan programnya, manajemen pelaksana Program Kartu Prakerja melakukan kerjasama berbasis kemitraan bersama berbagai pihak, khususnya dengan beberapa perusahaan teknologi, di antaranya empat mitra pembayaran *fintech* sebagai tempat penyaluran insentif kepada penerima Kartu Prakerja dan tujuh *platform* digital sebagai tempat pembelian pelatihan, sehingga dapat dipastikan kualitas relevansi materi yang ditawarkan dan dirancang untuk memenuhi kebutuhan industri yang berkembang.

Sasaran program Kartu Prakerja adalah untuk membantu masyarakat Indonesia, khususnya pencari kerja, pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja (PHK), serta pekerja yang ingin meningkatkan keterampilan mereka agar lebih kompetitif di pasar tenaga kerja. Melalui pelatihan yang

diberikan, Kartu Prakerja bertujuan untuk meningkatkan daya saing, produktivitas, dan kualitas sumber daya manusia Indonesia, serta mempersiapkan mereka agar siap menghadapi perubahan pasar kerja yang terus berkembang

Pelaksanaan Program Kartu Prakerja ini berada di bawah Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. Kebijakan kartu prakerja dirumuskan oleh komite cipta kerja yang diketuai oleh Menteri Koordinator bidang Perekonomian. Program Kartu Prakerja gelombang pertama dibuka pada tanggal 11 April 2022 dan saat ini telah memasuki gelombang 72. Pendaftaran gelombang 71 dibuka pada Jumat, 2 Agustus 2024 dan ditutup pada Senin, 5 Agustus 2024 pukul 23.59 WIB.

2.2.1.2 Tujuan Kartu Prakerja

Tujuan utama program kartu prakerja ini adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia dengan menfokuskan pada kompetensi kerja. Berikut adalah tujuan spesifik dari program ini:

- a. Meningkatkan keterampilan
Memberikan akses kepada para penerima manfaat untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan minat bakat peserta yang relavan dengan kebutuhan daya saing kerja.
- b. Mendukung pekerja yang terkena PHK
Membantu pekerja yang kehilangan pekerjaan untuk meningkatkan kompetensi maupun menambah keterampilan baru sehingga mendapatkan pekerjaan yang baru.
- c. Mendorong kewirausahaan
Memberikan pengetahuan dan keterampilan bagi mereka yang memiliki keinginan untuk memulai usha sendiri, sehingga dari itu dapat menciptakan lapangan pekerjaan yang baru.
- d. Meningkatkan daya saing
Mempersiapkan tenaga kerja yang lebih kompetitif dalam mennghadapi tantangan pasar.
- e. Memberikan insentif ekonomi

Menyediakan dukungan finansial bagi peserta

- f. Membangun kesadaran terhadap pendidikan dan pelatihan

Mendorong masyarakat agar dapat memahami pentingnya pendidikan dan pelatihan sepanjang hayat sebagai upaya peningkatan kesejahteraan dan kualitas hidup.

7.1.1.2 Syarat Kartu Pra-Kerja

Adapun Persyaratan untuk mendapatkan Kartu Prajabatan: 1) Warga Negara Indonesia. 2) Berusia 18 tahun ke atas. 3) Tidak sedang mengikuti pendidikan formal. 4) Pegawai negeri sipil non pejabat, yaitu: a. Pimpinan dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. b. Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. c. Prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI). d. Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI). e. Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI).. c. Prajurit Tentara Nasional Indonesia (KNI). d. Prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI). Kepala Desa dan perangkat Desa. e. Direksi, anggota, dan pengawas badan usaha milik negara atau daerah.

7.1.1.3 Tahapan pelaksanaan pelatihan program prakerja

Tahapan pelaksanaan pelatihan program kartu Prakerja, Adapun ketentuannya yaitu:

- a Pendaftaran, dengan melusuri *link* prakerja.go.id kemudian daftar menggunakan data diri menggunakan no induk Kependudukan dan menyiapkan KTP.
- b Seleksi, mengikuti tes motivasi dan kemampuan dasar agar bisa bergabung dalam gelombang pendaftaran. Setelah itu, tunggu pengumuman lolos seleksi. Ketika peserta tidak lolos seleksi peserta dapat bergabung pada gelombang selanjutnya, namun jika peserta lolos seleksi dapat melanjutkan mengikuti pelatihan.
- c Pilih Pelatihan, peserta akan mendapat saldo sebesar 3.500.000 di mitra platform digital resmi. Pilih pelatihan sesuai dengan minat, peserta dapat

memilih pelatihan yang dibutuhkan, baik itu pelatihan secara daring maupun luring.

- d Ikuti pelatihan, peserta mengikuti pelatihan sesuai jadwal yang telah ditentukan dan berpartisipasi aktif dalam menyelesaikan semua modul yang diberikan.
- e Beri ulasan, setelah selesai mengikuti pelatihan dan mendapatkan sertifikat, berikan ulasan dan rating pada pelatihan yang telah diikuti, agar menjadi bahan evaluasi mitra kedepannya.
- f Insentif pasca pelatihan, peserta dapat mengajukan Insentif tunai sebesar Rp.600.000 sebagai dukungan selama proses pelatihan. Insentif akan dicairkan ke rekening bank yang telah didaftarkan.
- g Insentif pasca survei kebekerjaan, insentif ini diisi 2 kali dan di dapatkan setelah mengisi soal survei, dengan besaran insentif yang di dapatkan Rp. 50.000 untuk setiap surveinya.

7.1.2 Konsep Kesiapan Kerja

7.1.2.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa siap memberikan respon dalam suatu keadaan tertentu, Menurut Djaali (2008) dalam Nurahman (2017:37) kesiapan merupakan kemampuan untuk menerima situasi dan bertindak dengan cepat. artinya dalam kesiapan kerja seseorang sudah siap dan mampu menyesuaikan bagaimana dirinya harus bertindak dalam menghadapi hal tertentu. Kondisi tersebut mencakup setidaknya 3 hal, yaitu kesiapan dalam: (1) Kondisi fisik, mental dan emosional; (2) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan; (3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari (Slameto, 2003:113) dalam (Hasibuan et al., 2020:23). Ahli lain menurut Judith O. Wagner (2006: 1) mengatakan kesiapan kerja adalah seperangkat keterampilan dan perilaku yang diperlukan untuk bekerja dalam pekerjaan apa pun bentuknya. Dalam hal ini keterampilan kerja dapat disebut juga dengan *softskills*.

Selanjutnya Menurut Agusta, (2014:138) dalam penelitiannya bahwa kesiapan kerja adalah kapasitas seseorang dalam meningkatkan kemampuan bekerjanya yang terdiri dari ilmu pengetahuan dan keahlian serta sikap seseorang tersebut. Sedangkan Menurut Fitriyanto (2006:9) dalam Muspawi & Lestari, (2020:9) kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan sebuah kondisi individu yang telah siap dengan segala hal yang berhubungan dengan pekerjaannya, baik itu dari kondisi emosional, kondisi fisik dan kemampuan menguasai keterampilan pada bidang tertentu.

7.1.2.2 Ciri Ciri Kesiapan Kerja

Ciri ciri kesiapan kerja merujuk pada kesiapan dan sikap yang ditunjukkan seseorang dalam menghadapi dunia kerja. Dalam Kuswana (2013:164) menyebutkan bahwa ciri-ciri seorang yang memiliki kesiapan kerja adalah mencakup:

- 1). Mengetahui, dan memahami apa yang akan dilakukan dalam pekerjaan sesuai bidangnya.
- 2). Berpengetahuan mengenai prasyarat kerja.
- 3). Berpengetahuan dalam menyikapi bagaimana harus berperilaku sebagai tenaga yang kompeten;
- 4). Mempunyai perspektif yang baik, berperilaku positif, minat dan motivasi terhadap setiap aturan yang ada dalam lingkungan pekerjaannya;
- 5). Bersikap positif dan menerima setiap resiko pekerjaan dan lingkungannya
- 6). Memahami dan dapat mengatasi setiap tantangan dalam pekerjaan.

7.1.2.3 7 Indikator Kesiapan kerja

Menurut Dacre Pool & Sewell (2007: 9) menyatakan bahwa secara keseluruhan kesiapan kerja terdiri dari empat indikator utama, yaitu :

- a. Keterampilan,
kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang telah dipelajari dari hasil pelatihan dan pengalaman yang didapat. Keterampilan

mencakup kemampuan bersifat praktis, keterampilan interpersonal dan intrapersonal, kreatif dan inovatif, berpikir kritis dan mampu memecahkan permasalahan, bekerja sama, dapat menyesuaikan dan menempatkan diri dalam situasi tertentu, dan keterampilan berkomunikasi.

- b. Ilmu pengetahuan, ilmu pengetahuan mencakup pemahaman mendalam yang menjadikan pendidikan sebagai dasar sehingga memiliki kemampuan untuk menjadi ahli professional sesuai dengan bidang .ilmu pengetahuan yang diajarkan. Dalam pelatihan dapat berupa pengetahuan praktis, Dimana peserta mendapatkan pengetahuan 1) secara teoritis mengenai landasan, konsep yang mengarahkan bagaimana suatu pekerjaan atau industry berfungsi. Pengetahuan teoritis menjadi pondasi awal untuk pengembangan keterampilan yang lebih terfokus dan spesifik dalam pekerjaannya. 2) pengetahuan praktis dimana pengetahuan ini mengacu pada pemahaman yang di dapatkan oleh pengalaman baik itu dari pngalaman langsung berupa tugas atau kegiatan kegiatan tertentu.
- c. Pemahaman, dalam artian pemahaman disini merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu yang telah di ketahui dan diingat, sehingga dapat diimplementasikan dalam pekerjaannya serta dapat memperoleh kepuasan sekaligus mengetahui apa yang menjadi keinginannya. Memahami pengetahuan yang telah dipelajari, menentukan, memperkirakan, dan mempersiapkan yang akan terjadi, dan mampu mengambil keputusan. Hal ini mencakup 1) Pemahaman proses kerja, artinya memahami bagaimana suatu organisasi beroperasi termasuk dinamika tim, prosedur kerja, dan budaya organisasi. 2) pemahaman situasional, kemampuan membaca dan merespon sesuatu termasuk kesadaran dalam situasi lingkungan kerja.
- d. Atribut kepribadian, atribut kepribadian adalah sifat sifat individu yang dapat mempengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi dengan lingkungan kerja bertujuan untukmendorong seseorang dalam memunculkan potensi yang ada dalam diri. Berupa etika kerja, bertanggung jawab, semangat berusaha, manajemen waktu, dan mampu bekerja sama. Dalam atribut

penelitian ini memberikan dasar bagi individu untuk membangun hubungan yang profesional di lingkungan kerja yang kompetitif.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Ananda Nazilla Mauludiya (2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Pegawai Bank Bri Kantor Cabang Malang Martadinata. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pelatihan terhadap kesiapan kerja pegawai Bank BRI Kantor Cabang dengan hasil pengaruh variable pelatihan kerja terhadap kesiapan kerja adalah 12,2 % sedangkan sisanya 87,8 dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berikutnya penelitian yang dilakukan oleh Doni Rahman dan Khairul Rahman (2021) dengan judul Efektivitas Kebijakan Pemerintah tentang Pengembangan Kompetensi Kerja Melalui Program Kartu Pra Kerja : Studi Program Kartu Pra Kerja dalam Mengatasi Pengangguran di Kabupaten Tebo Jambi. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur keefektifan program kartu prakerja di kota Jambi dan hasil dari penelitian tersebut adalah masih kurang efektif karena program kartu pra kerja belum memastikan keberkerjaan setelah peserta menjadi alumni kartu pra kerja. Namun dari efektivitas keberhasilan, tujuan program sudah ditemukan cukup efektif dengan cara memberikan pelatihan yang sangat dibutuhkan di dunia kerja dan setelah mendapatkan pelatihan peserta juga mendapatkan sertifikat sebagai bukti bahwa peserta tersebut kompeten di bidang tersebut.

Selanjutnya Penelitian Alfin Mahasin, Fendy Suhariadi, Maria Eko (2023) dengan judul Pemberian Pelatihan Siska Untuk Meningkatkan Kesiapan Kerja Pada Siswa Kelas XII SMKN 1 Singosari. Dalam penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh dari Pelatihan Siska (Sistem Integrasi Sapi dan Kelapa Sawit) bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pekebun-peternak Siska. Dari pelatihan tersebut memberikan pengaruh yang signifikan bagi para peserta setelah mengikuti program pelatihan. Selanjutnya penelitian Sharena Anodhea Eka Pramudita, Mintarsih Arbarini (2024) dengan judul

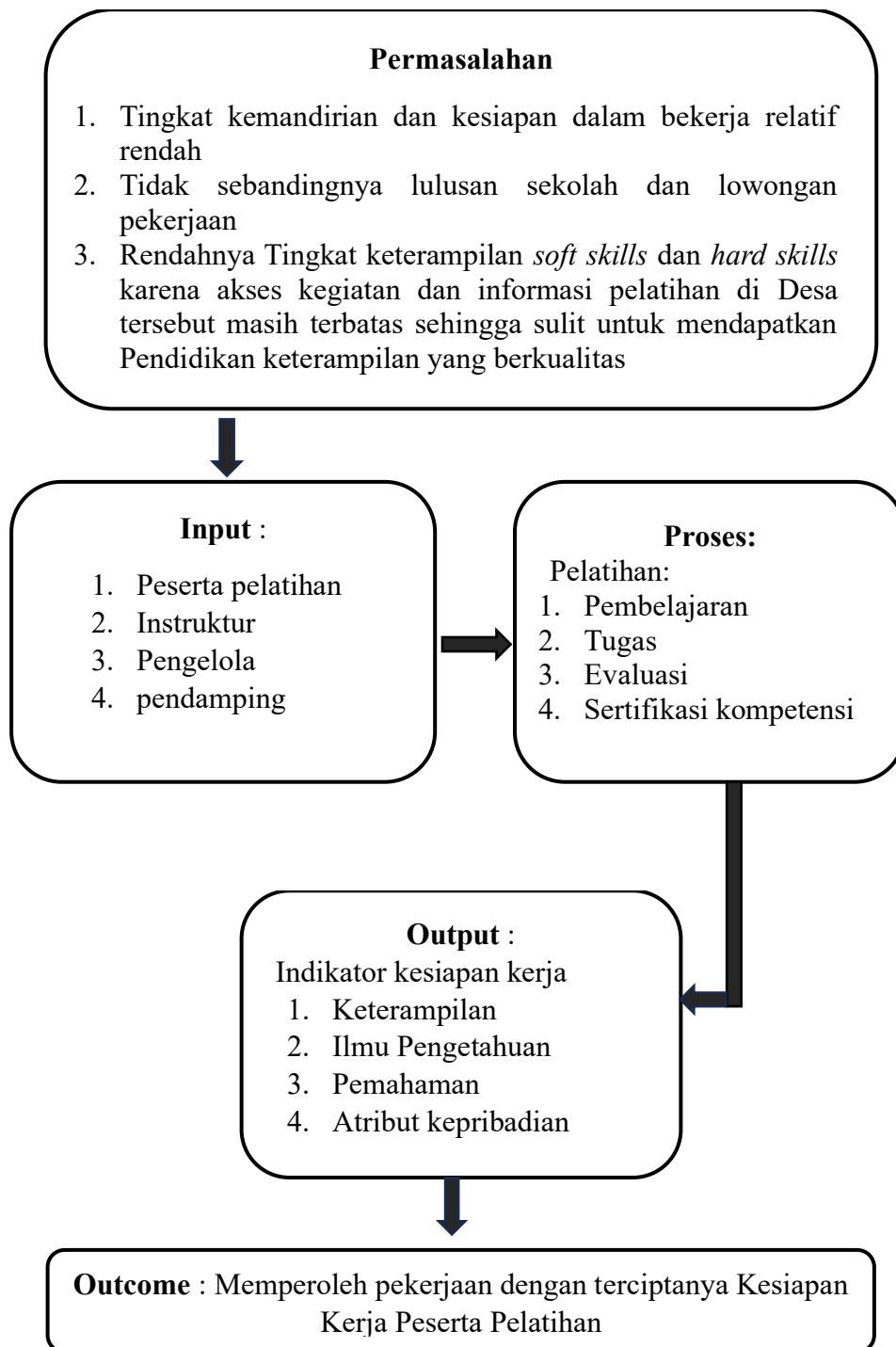
Program Kartu Prakerja: Studi Penerapan Kesiapan Kerja Di Kota Semarang. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara studi penerapan kesiapan kerja setelah mengikuti pelatihan program kartu prakerja serta memberikan wawasan kepada para pembuat kebijakan dan lembaga pelatihan. Tinggi rendahnya tingkat kesiapan kerja dapat dilihat dari masa tunggu seseorang dalam mendapatkan pekerjaannya setelah mengikuti program pelatihan.

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini melakukan penelitian dalam pelatihan Program Kartu Prakerja dalam meningkatkan kesiapan kerja di Desa Neglasari Kecamatan Balubur Limbangan Kabupaten Garut. Kerangka konseptual ini disusun berdasarkan pada kajian teori dan didukung oleh latar belakang yang sudah di paparkan mengenai teori belajar dalam pelatihan dalam menciptakan kesiapan kerja pada peserta pelatihan.

Dalam kerangka konseptual ini dimulai dari adanya permasalahan di Desa Neglasari mengenai tingkat kemandirian dan kesiapan kerja yang relatif rendah, pengangguran, sampai pada akses untuk mengasah keterampilan yang susah di dapatkan. Sehingga berpengaruh pada rendahnya kesiapan kerja.

Permasalahan tersebut timbul karena kurangnya akses fasilitas dan informasi yang di dapatkan oleh penduduk desa, sehingga dengan adanya pendamping prakerja, dapat mengarahkan dan membantu agar menjadi peserta pelatihan Program Kartu Prakerja agar dapat meningkatkan kompetensi serta keterampilannya dengan tujuan untuk menciptakan kesiapan kerja yang optimal. Dalam proses pelatihan tersebut dilakukan dengan pelaksanaan pelatihan sesuai dengan standar yang tertulis dalam *website* resmi Prakerja (2024) yaitu pembelajaran, pemberian tugas, evaluasi, serta pemberian sertifikasi kompetensi. Sejalan dengan hal tersebut menghubungkan setiap pelaksanaanya pada indicator kesiapan kerja. *outcome* dari dilaksanakannya pelatihan tersebut adalah memperoleh pekerjaan para peserta penerima manfaat Program Kartu Prakerja dengan terciptanya kesiapan kerja.



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual
Sumber : Data Peneliti 2024

2.4 Pertanyaan Penelitian

Pertanyaan penelitian merupakan permasalahan yang perlu dijawab dalam sebuah penelitian yang bertujuan untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan dan menganalisis data yang akan menjadi fokus penelitian, maka pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah :

- 2.4.1 Bagaimana proses pelatihan Program Kartu Prakerja?
- 2.4.2 Bagaimana kesiapan kerja peserta setelah mengikuti pelatihan Program Kartu Prakerja?