

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Kesiapan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kesiapan dan Kerja

Kesiapan merupakan sebuah perilaku seseorang yang memiliki sifat siaga dalam mempersiapkan segala sesuatu yang biasanya berhubungan dengan fisik dan mental seseorang dalam menghadapi segala sesuatu. Menurut Uno dan Koni (2014: 66) dalam (Rojuli et al., 2017:128), menjelaskan bahwa kesiapan merupakan perilaku siaga untuk kegiatan atau pengalaman tertentu. Termasuk didalamnya kesiapan mental, fisik, dan emosional untuk melakukan suatu tindakan.

Dalam kesiapan, merujuk kepada teori behavior yang dikemukakan oleh Edward Lee Thorndike dalam Irfan et al., (2019:5) yang mengungkapkan bahwa belajar merupakan sebuah proses interaksi antara stimulus dengan reaksi atau respon. Stimulus merupakan segala sesuatu yang merangsang terjadinya sebuah kegiatan belajar yang berhubungan dengan pikiran, perasaan, maupun hal-hal lain yang bisa ditangkap dengan indra yang menyebabkan terjadinya suatu perubahan dari lingkungan eksternal sehingga menjadi tanda kepada organisme untuk bisa memberikan reaksi atau respon untuk berbuat. Sedangkan respon merupakan sebuah reaksi yang dimunculkan peserta didik pada saat belajar. Hal tersebut bisa ditunjukkan dalam respon yang berupa perasaan, pikiran maupun gerakan atau tindakan.

Dalam kesiapan yang berhubungan dengan apa yang dijelaskan oleh Edward Lee Thorndike ini, merujuk kepada hukum belajar yang beliau kemukakan yaitu *Law of readiness* (Hukum Kesiapan). Hukum ini menjelaskan bahwa belajar akan berhasil apabila subjek memiliki kesiapan dalam belajar. Hukum kesiapan ini, menjadi sebuah dasar dalam menciptakan kesiapan kerja yang diawali dengan kesiapan dari belajar itu sendiri.

Selain itu, untuk menciptakan sebuah kesiapan, diperlukan adanya penguatan yang diberikan terhadap setiap perilaku dan juga kebiasaan yang dilakukan pada

proses pembelajaran. Setiap kemampuan yang sudah cukup baik baik dari fisik maupun mental harus diberikan penguatan positif yang bisa mendukung agar bisa lebih baik lagi. Selain itu, apabila ada kemampuan yang dirasa kurang atau bahkan tidak diperlukan bisa dirubah dengan menggunakan penguatan negatif.

Hal diatas merujuk kepada hukum belajar behavioristik yang dijelaskan oleh B.F Skinner (Hepratiwi, 2016:6), yang diantaranya: *a) Law of operant conditioning* yaitu apabila perilaku diiringi dengan stimulus penguat, maka perilaku yang diiringi dengan stimulus tersebut akan semakin menguat; *b) Law of operant extinction* yaitu kebalikan dari hukum sebelumnya yang artinya apabila ada perilaku yang sudah sangat kuat, tapi tidak diiringi dengan stimulus, maka perilaku tersebut lambat laun akan musnah.

Menurut Dalyono (2005:52) dalam Muspawi & Lestari, (2020:112), menjelaskan bahwa kesiapan merupakan kemampuan yang cukup baik dari fisik maupun mental. Kesiapan fisik meliputi kesehatan yang baik dan kesiapan mental meliputi motivasi sehingga bisa melakukan suatu kegiatan. Sedangkan menurut Slameto (2010:113) dalam Muspawi & Lestari, (2020:112), menjelaskan bahwa kesiapan merupakan keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon terhadap situasi tertentu dengan cara tertentu.

Dari penjelasan diatas, kesiapan merupakan kematangan fisik dan juga mental sehingga seseorang bisa melaksanakan setiap pekerjaan tertentu yang didukung dengan adanya kesiapan dari diri mereka masing masing baik dari fisik maupun mental.

Kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan guna memenuhi segala kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan yang dimiliki seseorang. Kerja juga bisa disebut sebagai usaha seseorang dalam memenuhi setiap kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk bisa bertahan hidup. Menurut Sumaryati (2010:65) dalam Rojuli et al., (2017:128), juga menjelaskan bahwa kerja adalah melakukan suatu aktivitas yang didorong oleh tujuan untuk memenuhi kebutuhan.

2.1.1.2. Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja merupakan suatu kondisi seseorang sudah bisa dan siap masuk ke dunia kerja. Orang yang sudah siap kerja biasanya menunjukkan adanya kematangan dalam kondisi fisik dan mental serta memiliki pengalaman-pengalaman yang mumpuni dalam melaksanakan kerja. Sugihartono (2000:15) dalam Muspawi & Lestari, (2020:111), 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. Dengan kata lain, kesiapan kerja merupakan kesiapan fisik dan mental serta pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dipilihnya. Selain itu, menurut Dalyono, (2005:52) dalam (Ulfa, 2019:11), menjelaskan bahwa kesiapan kerja adalah “Kemampuan yang cukup baik bagi fisik dan mental. Kesiapan fisik berarti tenaga yang cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan suatu kegiatan”.

Selain itu, kesiapan kerja juga dimana seseorang memiliki *soft skill* dan *hard skill* yang matang yang bisa mendukung dirinya di dunia kerja nantinya. *Soft skill* dan *hard skill* ini tidak bisa di pisahkan karena saling mendukung satu sama lain. *Soft skill* yaitu kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain, dan *hard skill* adalah kemampuan seseorang dalam bidang tertentu. Maka, (Herwina, Kamil, et al., 2018:258), menjelaskan bahwa *soft skill* merupakan kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain, *hard skill* merupakan kemampuan seseorang terkait objek yang dipelajari seperti kemampuan kerja maupun akademik. Sehingga kedua *skill* tersebut sangat dibutuhkan dalam dunia kerja.

Dari beberapa penjelasan mengenai kesiapan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan kesiapan atau kematangan dari segi fisik dan mental yang disertai dengan pengalaman dan keahlian tertentu yang berupa *soft skill* dan *hard skill* sehingga siap menghadapi dunia pekerjaan. Apabila dikaitkan dengan penelitian ini, kesiapan kerja merupakan kesiapan fisik dan mental yang

dibarengi dengan kesiapan perilaku serta pemahaman yang dimiliki peserta pelatihan dalam mempersiapkan diri untuk terjun ke dunia kerja.

Kuswana, (2013:164) dalam Muspawi & Lestari, (2020:112) menyebutkan bahwa ciri-ciri orang yang sudah memiliki kesiapan kerja, mencakup: 1) mengetahui dan memahami iya yang dilakukan dalam pekerjaannya sesuai jabatan yang diembannya; 2) memiliki pengetahuan mengenai setiap prasyarat berdasarkan dari dimensi, pengetahuan mengenai fakta tugas pekerjaan, mengetahui konseptual pekerjaan yang diemban, mengetahui setiap prosedural jabatan, dan pengetahuan-pengetahuan lain yang saling terkait dengan jabatan yang diembannya; 3) memiliki pengetahuan mengenai apa yang harus dilakukan sebagai tenaga kerja yang kompeten; 4) memiliki perspektif yang positif, minat dan motivasi terhadap setiap peraturan yang diberlakukan di lingkungan kerja; 5) bisa bersikap positif dan menerima setiap resiko yang terjadi sebagai akibat dari pekerjaan dan lingkungan; dan 6) memahami dan bisa mengatasi setiap masalah yang terjadi pada pekerjaan.

Selain itu, Finch dan Crunkilton (1999:133) dalam Muspawi & Lestari, (2020:113), mengklasifikasikan bahwa ciri-ciri orang yang sudah memiliki kesiapan kerja harus memiliki: 1) keefektifan organisasi/kepemimpinan; 2) bekerja secara tim; 3) pengembangan diri/ motivasi untuk menentukan tujuan, kepribadian dan pengembangan karir; 4) berfikir kreatif dalam menyelesaikan masalah; 5) mampu berkomunikasi baik lisan maupun tulisan; 6) mampu membaca, menulis dan berhitung; 7) memiliki motivasi serta keinginan untuk terus belajar.

Faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja menurut Kartini (1991: 21) dalam (Ulfa, 2019:13) adalah faktor-faktor yang ada pada diri sendiri (intern) dan faktor-faktor yang ada dari luar diri sendiri (ekstern). Faktor internal ini merupakan faktor yang ada pada diri sendiri biasanya mencakup pada kecerdasan, *skill*, pemahaman, bakat, minat, motivasi, kepribadian, kesehatan, tujuan bekerja, dan lain-lain. Sedangkan faktor internal merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang biasanya berhubungan dengan lingkungan baik itu di lingkungan rumah maupun lingkungan kantor tempat seseorang bekerja ataupun orang-orang yang

berada disekeliling seseorang seperti rasa aman yang didapat dari pekerjaannya, gaji, hubungan dengan rekan kerja ataupun atasan, bisa terus mendapatkan kesempatan untuk berkembang, dan lain-lain

Indikator dalam kesiapan kerja yang bisa digunakan dalam mengukur kesiapan kerja seseorang, ada 6 indikator menurut Brady (2010:2-6) dalam (Ulfa, 2019:15-17), diantaranya:

a. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab merupakan bentuk kesadaran dari individu untuk berperilaku dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar operasional yang berlaku dalam jabatannya meskipun tanpa adanya paksaan dan pengawasan dari orang lain dan memiliki tanggungan bahwa pekerjaannya harus selesai. Rasa tanggung jawab merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap orang, karena tanggung jawab merupakan bentuk loyalitas seseorang terhadap perusahaan. Tanggung jawab juga melibatkan integritas seseorang terhadap perusahaannya selain itu juga menjunjung tinggi kejujuran dan kepercayaan orang lain terhadap dirinya. Pekerja yang memiliki tanggung jawab, mereka akan menyelesaikan setiap pekerjaannya sebaik mungkin dan tepat waktu tanpa melebihi *deadline*.

Menurut Rahayu (2016) dalam Ardila et al., (2017:80), menjelaskan bahwa tanggung jawab merupakan sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya yang sudah seharusnya dilakukan baik terhadap diri sendiri, lingkungan, masyarakat, negara, maupun kepada tuhan. Tanggung jawab tersebut dapat meningkatkan kesiapan kerja seseorang karena, dengan adanya rasa tanggung jawab seseorang akan mengerjakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan arahan, standar operasional dan mengerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain itu, Hasibuan (2016:70) dalam Akila (2020:227) menjelaskan bahwa tanggung jawab merupakan keharusan untuk melakukan semua kewajiban atau tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimiliki oleh seseorang.

b. *Fleksibilitas (Flexibility)*

Fleksibilitas, merupakan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri di lingkungan pekerjaan. Pekerja yang memiliki kemampuan fleksibilitas ini biasanya siap dalam menerima setiap perubahan dan tuntutan kerja yang ada di perusahaan. Selain itu, pekerja yang memiliki kemampuan fleksibilitas yang baik, biasanya bisa menyesuaikan setiap perubahan baik dalam jam kerja, jadwal kerja, kegiatan-kegiatan kerja dan tugas-tugas kerja yang diberikan di tempat kerja.

Fleksibilitas ini mencakup pada fleksibilitas waktu, jadwal, tempat kerja, peraturan serta iklim kerja. Sehingga setiap karyawan diharuskan untuk bisa menyesuaikan diri dengan hal-hal tersebut apabila terjadi sebuah perubahan yang terjadi di tempat kerja seseorang. Dengan adanya fleksibilitas pada diri seseorang akan meningkatkan kesiapan kerja seseorang dalam menghadapi setiap perubahan-perubahan yang terjadi. Menurut Muhammad Calvin Capnary & Riani Rachmawati (2018) dalam Oktaviannur, (2020:370), menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja merupakan kerja yang fleksibel seperti mempersingkat durasi kerja dengan kemampuan anggota organisasi sesuai dengan lokasi kerja serta untuk memenuhi jadwal kerja yang sudah ditentukan oleh organisasi.

c. *Skill*

Setiap individu pasti memiliki *skill* khusus yang bisa ditonjolkan dan menjadi sebuah nilai lebih dalam perusahaan menilai karyawannya. Akan tetapi, dalam dunia kerja tidak selalu sesuai dan selaras dengan *skill* yang dimiliki. Sehingga, setiap individu harus bersedia mendapatkan *skill* baru sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, untuk bisa menyesuaikan *skill* dan kebutuhan dari perusahaan, biasanya setiap karyawan bisa bahkan diwajibkan untuk mengikuti pelatihan agar *skill* yang dibutuhkan perusahaan bisa dimiliki.

Skill atau *skill* merupakan hal yang wajib dimiliki oleh seseorang dalam mencapai kesiapan kerja, karena *skill* merupakan hal yang paling berpengaruh dalam mendukung kesiapan kerja seseorang. *Skill* dapat dibedakan menjadi

dua yaitu *softskill* dan *hardskill*, dalam penelitiannya, Ayaturrahman & Rahayu, (2023:169), menjelaskan bahwa *hardskill* dan *softskill* sangat diperlukan dalam melancarkan karir seseorang. *Hardskill* berfokus kepada keahlian khusus yang berpacu pada disiplin ilmu serta aspek kognitif, sedangkan *softskill* merupakan sikap seseorang dan interpersonal yang dibutuhkan dalam mengoptimalkan dan mengembangkan kinerja seseorang. Hal tersebut dijelaskan oleh Setiawan & Mayasari (2021) dalam Ayaturrahman & Rahayu, (2023:169), bahwa *communication skill*, *teamwork skill* berpengaruh pada kesiapan kerja. Selain itu, *leadership* dan *problem solving* dapat membantu seseorang dalam mencapai kesiapan kerja.

d. Komunikasi (*Communication*)

Setiap individu yang siap kerja, harus memiliki komunikasi yang baik. Komunikasi tersebut biasa digunakan untuk berhubungan secara interpersonal di tempat kerja. Selain itu, dengan baiknya cara berkomunikasi seseorang, akan mempermudah dirinya untuk berinteraksi dengan rekan kerja yang lain serta bisa lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru. Dengan adanya komunikasi yang baik, seorang individu bisa mengikuti setiap arahan dengan baik, bisa mudah untuk meminta bantuan, serta mudah untuk menerima kritikan dan masukan terhadap kinerja individu.

Sinambela et al., (2019:310), menjelaskan bahwa komunikasi merupakan sarana penting untuk melakukan koordinasi dan integrasi dari keanekaragaman fungsi keorganisasian. Sehingga kemampuan komunikasi perlu ditingkatkan dengan tujuan untuk bisa memberikan dampak pada pesan-pesan agar dapat disampaikan dengan jelas sehingga bisa terhindar dari berbagai kesalahpahaman yang mungkin terjadi selama bekerja. Dengan meningkatnya kemampuan komunikasi yang lebih baik, baik vertikal maupun horizontal, akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti adanya perlakuan yang baik dari atasan kepada karyawan. Hal tersebut akan memberikan motivasi kepada karyawan agar bisa bekerja lebih giat lagi.

Kemampuan berkomunikasi sangatlah penting dalam meningkatkan kesiapan kerja seseorang karena, dengan kemampuan berkomunikasi,

seseorang bisa mudah menjalin hubungan dengan orang lain serta berinteraksi dengan baik bersama orang lain baik itu teman, atasan, maupun client. Dengan adanya komunikasi yang baik, maka akan meminimalisir terjadinya kesalahan yang biasanya disebut dengan miss komunikasi yang menyebabkan timbulnya permasalahan pada saat melakukan suatu pekerjaan.

e. Pandangan Diri (*Self View*)

Pandangan diri ini sering disebut dengan konsep diri yang berarti bagaimana seseorang menilai dirinya sendiri. Chaplin (2008) dalam Saputro & Sugiarti, (2021:65), menjelaskan bahwa konsep diri merupakan evaluasi yang dilakukan individu terhadap dirinya sendiri. Selain itu, Calhoun dan Acocella dalam Saputro & Sugiarti, (2021:65), juga berpendapat bahwa konsep diri merupakan gambaran diri yang meliputi pengetahuan tentang dirinya, harapan dan penilaian pada dirinya sendiri.

Pandangan diri ini merupakan salah satu aspek yang sangat penting pada kesiapan kerja, hal ini dikarenakan pandangan diri merupakan suatu proses intrapersonal individu untuk meyakini tentang dirinya kepada perusahaan. Pandangan diri ini juga dilakukan untuk mengetahui tentang diri pribadi mengenai kelebihan maupun kekurangan yang dimiliki serta memandang dirinya dengan situasi kerja. Seseorang yang bisa melakukan pandangan diri, biasanya menyadari akan kemampuan dirinya, penerimaan, serta kepercayaan diri yang ada dalam dirinya.

Pandangan diri merupakan suatu kemampuan untuk melihat batasan yang ada pada diri masing-masing. Dengan mengetahui batasan-batasan yang ada pada diri sendiri, akan menjadikan seseorang mengetahui apasaja kelemahan yang mereka miliki sehingga bisa menggali kemampuan dan meningkatkan kemampuan mereka untuk menutup setiap kelemahan-kelemahan yang mereka miliki.

f. Kesehatan dan Keselamatan (*Health and Safety*)

Seseorang yang sudah siap kerja, akan merawat dirinya dalam menjaga kesehatan serta keselamatan dirinya. Selain itu, seseorang yang sudah siap kerja mampu menganalisis dan memahami setiap standar operasional yang

ada agar tidak terjadi sebuah kecelakaan kerja. Hal tersebut bisa digambarkan dengan mengikuti setiap kebijakan-kebijakan perusahaan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dengan menggunakan peralatan-peralatan yang disediakan oleh perusahaan.

Hendrawan, (2020:1), menjelaskan bahwa kesehatan kerja merupakan keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap pekerja atau karyawan dapat bekerja secara sehat dengan produktivitas yang optimal tanpa membahayakan dirinya, serta lingkungan disekitarnya. Keselamatan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan yang bekerja, karena sangat berkaitan dengan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Keselamatan kerja difokuskan kepada seluruh karyawan yang bekerja dengan memfasilitasi seluruh karyawan dengan pemahaman terhadap keselamatan kerja dan juga alat-alat yang mendukung keselamatan kerja.

Pemahaman mengenai Kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting bagi mengurangi atau meminimalisir terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Hal tersebut dijelaskan oleh Sari, et al (2023:2), bahwa kesehatan dan keselamatan kerja merupakan usaha untuk mewujudkan area kerja yang sejahtera dan mengurangi angka bahaya yang bisa ditimbulkan.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek kesiapan kerja mencakup pada tanggung jawab, fleksibilitas, komunikasi, pandangan diri, *skill*, dan menjaga keselamatan dan kesehatan dalam kerja. Dari hal tersebut cukup bisa mewakili terhadap indikator dalam mengungkap kesiapan kerja yang ada pada peserta pelatihan LPK Seiko Sukapura Indonesia.

2.1.2. Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

2.1.2.1. Lembaga

Lembaga merupakan suatu wadah atau tempat yang dipakai untuk orang-orang berkumpul dengan tujuan tertentu. Menurut Riska (2017:25), menjelaskan bahwa lembaga merujuk kepada suatu bentuk dengan makna yang abstrak yang

didalamnya mencakup mengenai norma-norma dan peraturan-peraturan yang menjadikan ciri khas dari suatu lembaga.

Dalam ilmu sosiologi dan antropologi, lembaga banyak ditekankan terhadap norma, tingkah laku dan adat istiadat. Sedangkan dalam ilmu politik, lembaga lebih menekankan kepada bagaimana aturan main untuk mencapai kepentingan bersama. Selain dari penjelasan-penjelasan diatas, ada beberapa ahli yang menjelaskan mengenai lembaga (Riska, 2017:25), diantaranya:

a. Macmillan

Macmillan menyebut lembaga sebagai institusi yang berarti seperangkat hubungan dari norma-norma, keyakinan dan nilai-nilai nyata yang berpusat pada kebutuhan sosial dan serangkaian tindakan penting dan berulang.

b. Kartodihardjo et al

Lembaga merupakan instrumen yang mengatur mengenai hubungan individu. Lembaga juga memiliki arti sebagai seperangkat ketentuan yang mengatur masyarakat yang telah mendefinisikan bentuk aktivitas seseorang sebagai pihak tertentu kepada pihak lainnya.

c. Schmidt

Lembaga merupakan sekumpulan orang yang memiliki hubungan yang teratur dengan diberikan definisi pada hak, kewajiban, kepentingan serta tanggung jawab bersama.

d. Hayami dan Kikuchi

Mendefinisikan lembaga menjadi dua pengertian. 1) lembaga merupakan aturan main dalam suatu interaksi interpersonal, yaitu sekumpulan aturan yang menyangkut tata hubungan manusia dengan lingkungannya dan berhubungan dengan hak dan tanggung jawab. 2) lembaga merupakan suatu organisasi yang memiliki hirarki seperti adanya mekanisme administrasi dan kewenangannya masing-masing.

Dari penjelasan-penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lembaga adalah wadah atau tempat yang menampung orang-orang yang memiliki tujuan tertentu dengan adanya norma, aturan, keyakinan, nilai, kewenangan dan

administrasi yang berlaku yang bertujuan untuk mengatur hak-hak dan kewajiban sesorang yang ada didalamnya.

2.1.2.2. Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melatih suatu *skill*, pengetahuan, yang berkaitan dengan kompetensi. Dewi (2016: 212) dalam Wahyuningsih, (2019:5), menjelaskan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengalaman *skill*, keahlian, penambahan pengetahuan, serta perubahan sikap seorang individu. Pelatihan menargetkan kepada peningkatan kinerja seseorang. Pelaksanaan pelatihan difokuskan kepada pelaksanaan pekerjaan, dan penerapan pemahaman serta pengetahuan seseorang dengan hasil penguasaan atau peningkatan *skill* yang dimiliki seseorang.

Pelatihan merupakan sebuah konsep yang memiliki tujuan untuk bisa meningkatkan pengetahuan dan *skill* seseorang. Pelatihan dilaksanakan sebagai pendukung seseorang dalam meningkatkan kemampuan mereka baik dalam *softskill* maupun *hardskill* sehingga bisa menjadi seseorang yang profesional dalam suatu bidang.

Mangkunegara (2012) dalam Elizar & Tanjung (2018:47), menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sehingga seseorang bisa makin terampil, dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar operasional pekerjaannya. Wansah, Aginta & Bahri (2024:48), juga menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis, serta terorganisir dimana personel non manajerial memperoleh pengetahuan serta *skill* teknis untuk tujuan terbatas.

Menurut Michael Armstrong, dalam Hadiningrat, et al (2023:4), menjelaskan bahwa pelatihan adalah pengembangan sistematis dari pengetahuan, *skill* dan juga sikap seseorang untuk mendukung diri mereka dalam bekerja. Armstrong menyebutkan ada 4 teori utama dalam pelatihan diantaranya:

a. Teori Reinforcement

Teori ini dijelaskan oleh B.F Skinner, yang menjelaskan mengenai pemberian penguatan kepada peserta pelatihan untuk merubah perilaku peserta pelatihan sebagaimana yang sudah dikehendaki oleh lembaga pelatihan. Hal tersebut dilakukan untuk bisa memperkuat perilaku peserta pelatihan yang dikehendaki oleh lembaga pelatihan dan meredakan perilaku peserta pelatihan yang kurang dikehendaki oleh lembaga pelatihan.

b. Teori Learning

Teori ini dijelaskan oleh Robert Gagne, yang menyebutkan bahwa belajar memerlukan strategi tersendiri, tergantung apa yang dipelajarinya seperti pada intelektual *skill*, attitude, pengetahuan kognitif, dan kemampuan motorik.

c. Teori Experiential Learning

Teori ini dijelaskan oleh David Kolb, yang menyatakan bahwa cara terbaik mempelajari sesuatu adalah mengalaminya. Hal tersebut menjelaskan bahwa pengalaman merupakan guru yang memberikan pembelajaran yang sangat berharga. Pengalaman juga mejadikan proses penyerapan pengetahuan menjadi lebih cepat.

d. Teori social learning

Teori social learning biasa juga disebut dengan social modelling. Model terbaik merupakan sosok terbaik yang ada pada lembaga pelatihan yang memberikan model untuk bisa berperilaku. Pembelajaran di pelatihan umumnya dilaksanakan secara fleksibel atau dilaksanakan berdasarkan kebutuhan peserta pelatihan sesuai dengan kebutuhan yang sudah diidentifikasi sebelum pelaksanaan pelatihan dilaksanakan.

Keempat teori diatas menjelaskan bahwa pelaksanaan pembelajaran pada pelatihan bisa dilakukan dengan berbagai cara dan memanfaatkan berbagai kondisi seperti memanfaatkan pengalaman sebagai pembelajaran dan juga memanfaatkan kebiasaan orang lain sebagai model dari pembelajaran yang dilakukan.

Pelatihan tidak dilakukan hanya kepada peserta pelatihan yang belum bekerja saja, melainkan juga diberikan kepada para karyawan yang sudah bekerja di suatu perusahaan. Pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh karyawan di suatu perusahaan dilakukan untuk meningkatkan *skill* serta pemahaman mereka terhadap pekerjaan yang mereka jalankan sehingga bisa meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Pelatihan memiliki 2 jenis yaitu *off the job training* dan *on the job training*. 1) *Off the job training* merupakan pelaksanaan pelatihan yang dilakukan diluar lokasi kerja atau diluar perusahaan atau di lembaga yang terpisah dengan lokasi kerja. Gusnadi, et al. (2024:10), menjelaskan bahwa *off the job training* merupakan bentuk pelatihan yang meliputi segala upaya pelatihan serta pengembangan karyawan yang dilaksanakan secara terpisah dari tempat kerja karyawan. *Off the job training* biasanya dilakukan pada suatu lembaga pelatihan yang melaksanakan pembelajaran dengan berbagai kejuruan. Lembaga pelatihan tersebut seperti balai latihan kerja (BLK), lembaga pelatihan kerja (LPK) serta lembaga kursus dan pelatihan (LKP). 2) *on the job training* merupakan pelaksanaan pelatihan yang dilakukan di lingkungan pekerjaan atau di lokasi kerja seseorang. Pelaksanaan *on the job training* biasanya dilakukan guna meningkatkan *skill* kerja karyawan perusahaan. Gusnadi, et al. (2024:10), juga menjelaskan bahwa *on the job training* meliputi segala upaya peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan yang dilaksanakan saat karyawan melaksanakan pekerjaannya di tempat kerja yang sebenarnya.

Dari penjelasan-penjelasan diatas, dapat dipahami bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk bisa meningkatkan *skill* serta pengetahuan peserta pelatihan guna meningkatkan kemampuan mereka baik dalam *softskill* maupun *hardskill* peserta pelatihan. Selain itu, pelatihan juga dilakukan untuk memperbaiki tingkah laku, attitude, pengetahuan kognitif, dan kemampuan motorik peserta pelatihan guna meningkatkan kesiapan kerja peserta pelatihan.

Jadi, lembaga pelatihan kerja merupakan sebuah wadah yang digunakan sebagai tempat meningkatkan *skill* atau *skill* guna meningkatkan kemampuan dan

meningkatkan tanggung jawab seseorang dalam pekerjaan mereka. Lembaga pelatihan kerja merupakan suatu tempat atau wadah yang digunakan untuk seseorang melakukan kegiatan dengan tujuan untuk meningkatkan *skill* dan pengetahuan baik *softskill* maupun *hardskill* yang bertujuan untuk mempersiapkan kerja.

2.2. Hasil Penelitian yang Relevan

- 2.2.1. Penelitian oleh Gita Amelia Ulfa (2019), yang berjudul Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI Jurusan Tata Boga di SMK Negeri 4 Yogyakarta. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara kesiapan diri terhadap kesiapan kerja siswa. Dengan hasil adanya gubungan antara kepercayaan diri dengan kesiapan kerja siswa yang ditunjukkan dari r hitung lebih besar dari r tabel ($0,509 > 0,176$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000; yang berarti kurang dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jika siswa memiliki kepercayaan diri yang tinggi maka kesiapan kerjanya pun tinggi. Hal tersebut merupakan suatu bekal dalam kesiapan mental siswa dalam mempersiapkan kerja.
- 2.2.2. Penelitian oleh Putri Wandasari (2019), yang berjudul Hubungan Efektivitas Pelatihan dengan Kesiapan Kerja pada Calon Tenaga Kerja yang Telah Mengikuti Pelatihan Perdagangan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mencari hubungan efektivitas pelatihan terhadap kesiapan kerja calon tenaga kerja yang pernah mengikuti pelatihan magang. Dengan hasil tidak adanya hubungan korelasi antara variabel efektivitas pelatihan dengan kesiapan kerja. Karena dapat dilihat dari calon tenaga kerja yang sudah mengikuti pelatihan, tingginya kesiapan kerja calon pekerja tidak didukung dengan pelatihan yang efektif.
- 2.2.3. Penelitian oleh Sri Riwayati (2020), yang berjudul Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin) dan Kecerdasan Emosional terhadap Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Pelaksanaan prakerin menggunakan penerapan teori belajar behavioristik dengan tujuan

untuk mencari pengaruh dari praktik kerja industri dan kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja. Hasil dari penelitian tersebut adalah adanya pengaruh positif dan signifikansi dari praktik kerja industri (prakerin) terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII Akuntansi dan Keuangan Lembaga SMK Negeri 1 Demak tahun ajaran 2019/2020 sebesar 3,88%. Lalu, adanya pengaruh positif dan signifikansi dari kecerdasan emosional terhadap kesiapan kerja sebesar 17,89%, motivasi kerja terhadap kesiapan kerja sebesar 9,86% dan pelaksanaan praktik kerja industri (prakerin) terhadap motivasi kerja sebesar 8,12%.

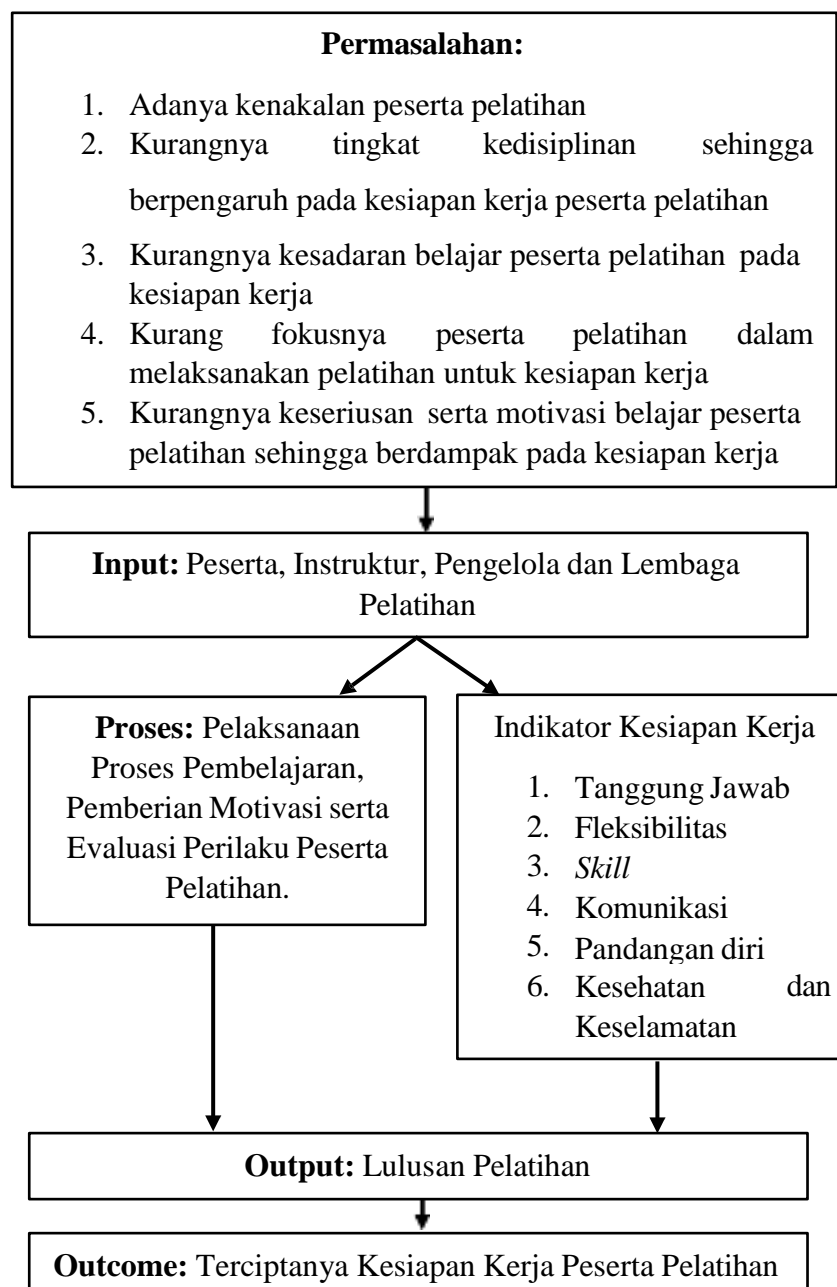
- 2.2.4. Penelitian Suci Alqurotuaini (2023), dengan judul Upaya Balai Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan upaya balai latihan kerja dalam meningkatkan kesiapan kerja. Hasil dari penelitian ini yaitu Balai latihan kerja bisa menyelenggarakan pelatihan sesuai dengan manajemen pelatihan dan kesiapan kerja hingga menciptakan warga belajar yang memiliki *skill* dan siap bekerja.
- 2.2.5. Penelitian Anitya Khadifa, Mintasih Indriayu dan Sudarno (2018), dengan judul Pengaruh Praktik Kerja Industri dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XI SMK Negeri 1 Banyudono 2017/2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari praktik kerja industri dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja siswa dengan menghubungkan efikasi diri. Hasil penelitian ini menunjukkan $F_{hitung} 26,572 > F_{tabel} 3,117$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa disimpulkan bahwa praktik kerja industri dan efikasi diri mempengaruhi kesiapan kerja siswa kelas XI SMK Negeri 1 Banyudono.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini berdasarkan pada kajian teori yang didukung oleh latar belakang serta identifikasi masalah yang sudah dipaparkan mengenai analisis teori belajar behavioristik dalam menciptakan kesiapan kerja peserta pelatihan. Pada kerangka konseptual ini dimulai dari adanya permasalahan yang muncul di

lembaga pelatihan seperti adanya kenakalan peserta pelatihan, kurangnya tingkat kedisiplinan sehingga berpengaruh kepada kesiapan kerja peserta pelatihan, kurangnya kesadaran belajar peserta pelatihan pada kesiapan kerja, kurang fokusnya peserta pelatihan dalam melaksanakan pelatihan untuk kesiapan kerja, serta kurangnya keseriusan serta motivasi belajar peserta pelatihan sehingga berdampak pada kesiapan kerja.

Permasalahan-permasalahan tersebut timbul karena adanya peserta pelatihan yang memiliki tujuan yang kurang sejalan dengan tujuan dari lembaga. Sehingga adanya instruktur, pengelola dan lembaga pelatihan yang bertugas untuk bisa memberikan pelajaran dan memberikan pemahaman kepada peserta pelatihan. Pemberian pemahaman tersebut dilakukan dengan melaksanakan proses pembelajaran, pemberian motivasi, serta mengevaluasi perilaku peserta pelatihan dengan menghubungkan setiap pelaksanaan pembelajaran dengan indikator kesiapan kerja dengan tujuan untuk bisa mempersiapkan peserta pelatihan agar siap untuk bekerja. Output dari dilaksanakannya pembelajaran tersebut yaitu adalah menjadikan lulusan dari lembaga pelatihan yang siap kerja sehingga bisa terciptanya kesiapan kerja dari setiap peserta pelatihan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4. Pertanyaan Penelitian

Untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data dan memahami aspek yang akan menjadi fokus kajian dari penelitian, pertanyaan penelitian dalam penelitian ini adalah: Bagaimana upaya lembaga pelatihan kerja dalam menciptakan kesiapan kerja peserta pelatihan?