

BAB 2

TINJAUAN TEORETIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Konsep Pelatihan

Dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan”. Sejalan dengan definisi tersebut, menurut Dessler (2020) dalam Gustiana & Fauzi, (2022: 658), pelatihan dipahami sebagai suatu rangkaian aktivitas edukatif yang bertujuan untuk membekali tenaga kerja dengan kemahiran atau kapabilitas spesifik sesuai dengan tuntutan operasional. Melalui pendekatan yang menitikberatkan pada aspek praktis dan implementasi nyata, pelatihan dirancang untuk meningkatkan produktivitas individu, sehingga mampu memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian visi serta target strategis yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Pelatihan menurut Herwina, (2021: 4) sebagai sebuah mekanisme instruksional dalam durasi singkat yang dilaksanakan melalui prosedur terstruktur dan sistematis. Fokus utama dari pelatihan adalah memfasilitasi staf non-manajerial dalam mendalami kompetensi teknis serta wawasan spesifik yang relevan dengan tujuan organisasi tertentu. Menurut Yulistiyono dkk. (2021: 116) Pelatihan diartikan sebagai bentuk aktivitas edukatif yang berfokus pada penguasaan wawasan, penguatan kemahiran, serta pembentukan disposisi mental individu dalam durasi yang relatif singkat. Skema ini beroperasi sebagai jalur alternatif di luar sistem pengembangan sumber daya manusia konvensional, dengan karakteristik utama yang lebih menitikberatkan pada aspek implementasi dibandingkan pemaparan teoretis. Selanjutnya, Purnaya dalam Ananto dkk. (2023: 125) menyatakan bahwa pelatihan memberikan wadah lingkungan bagi pekerja atau calon pekerja guna mendapatkan dimensi sikap, kemahiran teknis, serta wawasan profesional yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Melalui

wadah ini, individu diharapkan mampu mengadopsi pola perilaku yang selaras dengan ekspektasi dunia kerja yang akan mereka hadapi.

Human Capital Theory menurut Becker dalam Adriani (2019: 177) yaitu suatu nilai yang ditambahkan kepada individu ketika mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang berguna bagi dunia kerja. Berdasarkan teori *Human Capital*, tujuan dari pelatihan adalah mengoptimalkan kecakapan interpersonal dan kualitas personal lainnya, yang secara linear berdampak pada peningkatan kapasitas individu dalam memasuki dunia kerja. Dengan kompetensi yang memadai, diharapkan peserta pelatihan memiliki kesiapan mental dan perilaku yang unggul untuk mencapai performa terbaik di ranah karier mereka. Teori *Human Capital* pada konteks pelatihan menurut Endri dalam Agustini & Tarigan (2023: 268) berhubungan dengan peningkatan kapasitas individu yang berkaitan dengan *soft skill* yang diperlukan untuk kesiapan kerja yang lebih baik.

Tujuan utama dari pelatihan menurut Herwina, (2021: 5) merupakan guna mematangkan keterampilan individu yang relevan dengan kemajuan teknologi, memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan individu, mempersiapkan pekerja untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi serta berupaya mengembangkan individu menjadi lebih produktif. Menurut Yulistiyono dkk. (2021: 116) eksistensi pelatihan mengemban misi yang lebih luas daripada sekadar peningkatan pengetahuan dan keahlian, yakni sebagai sarana untuk mengaktualisasikan potensi seseorang. Melalui pengembangan potensi tersebut, diharapkan individu dapat memenuhi kualifikasi kerja yang ketat dan menyesuaikan diri dengan ekspektasi performa yang telah ditetapkan oleh instansi. Selanjutnya, menurut Simarmata, et al. (2021) dalam Ananto dkk. (2023:130) Pelatihan bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran diri secara personal sekaligus mempertajam kompetensi teknis pada ranah keahlian yang ditekuni. Selain aspek kemampuan, program ini juga diarahkan untuk membangkitkan dorongan kerja dalam diri individu, sehingga setiap tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan standar kualitas yang melampaui ekspektasi organisasi.

Pelatihan umumnya terdiri dari tahapan-tahapan yang sistematis, dimulai dari tahap identifikasi hingga evaluasi. Proses dalam pelatihan menurut Yulistiyono dkk. (2021: 118-124) meliputi hal-hal berikut:

1) Analisis kebutuhan

Mendesain program pelatihan dilakukan dengan menganalisis terlebih dahulu kondisi sasaran program. Menganalisis kebutuhan dilakukan dengan analisis kualitas individu, analisis kebutuhan pasar dan analisis tujuan.

2) Desain program pelatihan

Desain program pelatihan merepresentasikan sebuah kerangka kerja komprehensif yang memuat rincian strategis mengenai klasifikasi pelatihan, sasaran capaian, serta metodologi yang diterapkan. Rancangan ini turut mengintegrasikan substansi materi, standar kualifikasi bagi peserta maupun instruktur, hingga alokasi waktu yang dibutuhkan guna menjamin efektivitas proses pembelajaran.

3) Perencanaan pelaksanaan pelatihan

Perencanaan pelaksanaan pelatihan melibatkan serangkaian koordinasi strategis yang meliputi penjadwalan kegiatan, seleksi tenaga instruktur, serta kurasi peserta. Selain itu, aspek krusial lainnya mencakup alokasi anggaran biaya, penentuan lokasi yang representatif, hingga penetapan personil yang bertanggung jawab atas pengelolaan operasional pelatihan tersebut.

4) Pelaksanaan pelatihan

Secara operasional, kegiatan pelatihan dilakukan melalui tiga tingkatan prosedur. Diawali dengan tahap prainstruksional yang meliputi pengorganisasian peserta, penyiapan sarana pendukung, serta pengenalan program dan tes awal. Langkah selanjutnya adalah fase eksekusi yang melibatkan penyampaian konten teoretis dan simulasi praktik lapangan. Rangkaian ini kemudian ditutup dengan tahap evaluasi melalui pengujian akhir terhadap pemahaman peserta untuk menilai efektivitas hasil pelatihan secara keseluruhan.

5) Hasil pelatihan

Hasil pelatihan diharapkan dapat mengubah keterampilan sehingga kinerja dalam menggiati kerjanya mengalami peningkatan menjadi lebih baik, dan meningkatkan pemahaman prinsip kerja peserta, prosedur kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.

6) Implementasi pelatihan

Pada fase ini, kepala unit diharapkan mampu melakukan penilaian komprehensif terhadap peserta guna memastikan efektivitas implementasi hasil pelatihan di lapangan. *Output* dari evaluasi tersebut nantinya akan diposisikan sebagai data dasar (*input*) yang esensial dalam menunjang keberlangsungan proses pemantauan (*monitoring*) secara berkelanjutan.

7) Monitoring dan konsultasi

Pelaksanaan monitoring didelegasikan kepada instruktur kompeten yang telah ditunjuk oleh pimpinan perusahaan untuk menjamin objektivitas evaluasi. Proses ini turut mengintegrasikan sesi konsultasi sebagai bentuk pendampingan bagi peserta yang menghadapi kendala dalam mengaplikasikan kompetensi baru mereka, sehingga saran-saran yang diberikan dapat mempermudah transisi keterampilan ke dalam ranah operasional.

8) Evaluasi

Keberhasilan pelatihan yang diselenggarakan, perlu diadakan evaluasi secara menyeluruh berdasarkan kriteria kesuksesan. Mencakup kriteria pendapat peserta, kriteria belajar, atau perubahan sikap, perilaku kerja, dan hasil kerja.

2.1.2 Kesiapan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja menurut Muspawi & Lestari (2020: 113) diartikan sebagai sebuah manifestasi dari kematangan psikologis dan kondisi fisik yang prima, yang berpadu dengan akumulasi pengalaman instruksional individu. Dimensi-dimensi tersebut menjadi tolok ukur sejauh mana seseorang memiliki keselarasan kompetensi untuk mengemban tanggung jawab pada bidang profesi

yang telah ditentukan. Caballero et al. (2011: 42) mendefinisikan kesiapan kerja dipahami sebagai tingkat kemapanan karakteristik dan sikap kerja yang menjadi landasan bagi individu untuk meraih performa optimal. Hal ini mencakup kesiapan secara menyeluruh yang memungkinkan seseorang tidak hanya memasuki dunia kerja, tetapi juga berkembang secara berkelanjutan di dalamnya. Selanjutnya, kesiapan kerja menurut Lie & Darmasetiawan (2018: 1503) merujuk pada sejauh mana seorang individu mampu mengaktualisasikan bakat dan keterampilannya demi memenuhi standar yang ditetapkan oleh dunia kerja. Definisi ini menekankan pada ketersediaan kompetensi yang bersifat aplikatif, di mana individu mampu beradaptasi langsung dengan tugas-tugas dalam profesi tertentu.

Menurut Brady (2009) dalam Azky & Mulyana (2024: 3180) kesiapan kerja memiliki enam aspek yang membentuknya, yaitu:

1) Tanggung Jawab

Kesiapan kerja sangat dipengaruhi oleh rasa tanggung jawab individu, khususnya yang berkaitan dengan kerelaan dan inisiatif pribadi dalam menyelesaikan kewajibannya. Kesiapan ini mencerminkan adanya keterikatan antara motivasi diri dengan standar penyelesaian tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2) Fleksibilitas

Kesiapan kerja dibentuk dari kemampuan individu dalam beradaptasi dalam situasi atau lingkungan kerja yang baru.

3) Keterampilan

Kesiapan kerja dibentuk dari kapabilitas atau kemampuan teknis dan non teknis individu untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4) Komunikasi

Kesiapan kerja dibentuk dari kemampuan interaksi individu dengan orang-orang di lingkungan kerjanya.

5) Pandangan diri

Kesiapan kerja dibentuk dari pemahaman individu atas keyakinan bahwa ia mampu menjalani peran maupun tugasnya.

6) Kesehatan dan keselamatan

Kesiapan kerja dibentuk dari kemampuan individu dalam menjaga kesehatan fisik dan mental, kebersihan, dan menaati prosedur keselamatan kerja yang berlaku di tempat kerja.

2.1.2.2 Indikator Kesiapan Kerja

Indikator kesiapan kerja seseorang menurut Fitriyanto dalam Muspawi & Lestari (2020: 114) sebagai berikut:

1) Pertimbangan logis dan objektif.

Kapasitas ini memungkinkan peserta didik untuk tidak hanya berpaku pada satu sudut pandang, melainkan mampu mengintegrasikan logika berpikir yang rasional dengan hasil observasi terhadap pengalaman empiris yang dialami oleh orang lain. Menurut Mardin (2021:34) pertimbangan logis dan objektif mencakup kemampuan mengidentifikasi akar masalah dan kemampuan memilih solusi terbaik.

2) Sikap kritis

Sikap kritis berperan krusial sebagai fondasi dalam meninjau kembali setiap hambatan atau kesalahan kerja guna menghasilkan solusi yang efektif. Menurut Mardin (2021:34) sikap kritis mencakup kemampuan mempertanyakan validitas informasi dan kemampuan mempertahankan pendapat.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab mencerminkan kesediaan moral dan profesional individu untuk mengonsekuensi setiap dampak serta risiko yang timbul dari pelaksanaan tugas. Menurut Mardin (2021:34) tanggung jawab mencakup kemampuan mengakui kesalahan atau kegagalan dan kemampuan bertindak sesuai etika profesional.

4) Adaptabilitas

Kemampuan adaptasi dapat dimaknai sebagai hasil dari proses pembelajaran mengenai keselarasan diri terhadap dinamika lingkungan profesional. Kapasitas ini umumnya diinternalisasi oleh peserta didik

melalui keterlibatan aktif dalam program pengalaman kerja, di mana mereka dituntut untuk menyesuaikan pola kerja dan interaksi sosial dengan realitas di lapangan. Menurut Mardin (2021:34) adaptabilitas mencakup kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru dan kemampuan menguasai keterampilan baru.

5) Ambisi untuk berkembang

Ekspektasi terhadap kemajuan karier menjadi faktor pendorong signifikan yang melandasi tingginya kesiapan kerja peserta didik. Hal ini dimanifestasikan dalam bentuk usaha yang konsisten untuk memperbarui wawasan dan keterampilan teknis agar selaras dengan tren industri terkini, sejalan dengan konsentrasi pendidikan yang sedang dijalani. Menurut Mardin (2021:34) ambisi untuk berkembang mencakup kemampuan menetapkan target karir dan kemampuan menerima kritik.

Selain itu, menurut Wiharja et al. dalam Fuada et al. (2025:44), indikator kesiapan kerja yaitu:

1) Kematangan Diri

Kematangan diartikan sebagai titik pencapaian kualitas kedewasaan individu yang terbentuk seiring dengan perjalanan tahapan perkembangan hidupnya.

2) Pengalaman Profesional

Kompetensi profesional mencakup penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dihimpun individu melalui sinergi antara proses pembelajaran berkelanjutan dengan praktik nyata pada bidang pekerjaan tertentu.

3) Stabilitas Mental dan Emosional

Stabilitas mental dan emosional merujuk pada ketenangan kondisi psikologis seseorang yang berpadu dengan kemahiran dalam memproses informasi secara rasional sebelum menentukan langkah atau tindakan tertentu.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kesiapan Kerja

Kesiapan kerja menurut Achmad (2003) dalam Muspawi & Lestari (2020:116), dibentuk oleh dua kelompok determinan utama, yakni faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri serta faktor yang bersumber dari pengaruh lingkungan di luar kendali personal.

1) Faktor-faktor internal meliputi:

a) Keterampilan keterampilan *hard skill* dan *soft skill*.

Keterampilan adalah kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. *Hard Skill* adalah kemampuan teknis atau pengetahuan spesifik yang dapat diukur dan dipelajari. *Soft Skill* adalah kemampuan yang berkaitan dengan kepribadian, interaksi sosial, dan komunikasi.

b) Bakat

Bakat adalah kemampuan bawaan atau potensi yang sudah dimiliki individu sejak lahir dan akan berkembang jika dilatih, yang memungkinkan individu melakukan tugas tertentu dengan lebih mudah dan berhasil dibandingkan orang lain.

c) Kemampuan dan minat

Kemampuan merujuk pada kesanggupan individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang melibatkan kapasitas intelektual dan fisik. Minat dipahami sebagai preferensi internal yang kuat terhadap suatu objek atau aktivitas, yang menciptakan dorongan psikologis yang konsisten untuk mendalami serta terlibat aktif dalam berbagai aspek yang relevan.

d) Motivasi

Motivasi adalah dorongan psikologis yang muncul dari dalam diri (intrinsik) atau dari luar diri (ekstrinsik) yang menggerakkan dan mengarahkan individu untuk mencapai tujuan, dalam konteks ini adalah kesiapan untuk bekerja dan berprestasi di tempat kerja.

e) Kesehatan

Kesehatan adalah kondisi fisik dan mental individu yang optimal, memungkinkan ia untuk melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif tanpa hambatan yang signifikan. Kesehatan yang baik menjadi modal dasar untuk kehadiran dan kinerja yang stabil.

f) Kesiapan mental

Kesiapan mental adalah keadaan psikologis individu yang matang, ditandai dengan kemampuan untuk mengatasi tekanan, mengelola emosi, menunjukkan sikap positif, serta memiliki kemauan dan kerelaan untuk memulai dan bertanggung jawab dalam pekerjaan.

g) Cita-cita

Cita-cita adalah suatu harapan atau impian yang ingin dicapai oleh individu di masa depan, yang berfungsi sebagai panduan jangka panjang dan memberikan makna pada usaha yang dilakukan dalam mempersiapkan diri untuk bekerja.

h) Tujuan dalam bekerja

Tujuan dalam bekerja adalah alasan spesifik dan terarah mengapa individu ingin bekerja yang berfungsi sebagai penentu arah dan fokus dalam mencari dan menjalani pekerjaan.

2) Faktor-faktor eksternal meliputi:

a) Lingkungan keluarga

Lingkungan keluarga adalah tempat individu tumbuh dan berkembang, yang memengaruhi kesiapan kerja melalui dukungan emosional, nilai-nilai, sikap terhadap pekerjaan, dan kondisi ekonomi keluarga.

b) Lingkungan dunia kerja

Lingkungan dunia kerja merujuk pada kondisi nyata dan tuntutan yang ada di pasar kerja atau organisasi, termasuk peluang kerja yang tersedia, kondisi kerja yang ditawarkan, dan standar kualifikasi yang dipersyaratkan oleh perusahaan.

c) Rasa aman dalam pekerjaannya

Rasa aman adalah perasaan yakin bahwa pekerjaan yang dijalani stabil, bebas dari ancaman PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang tidak beralasan, dan bahwa keselamatan serta kesehatan fisik dan mental terjamin selama bekerja.

d) Kesempatan mendapatkan kemajuan

Kesempatan mendapatkan kemajuan adalah adanya peluang yang jelas dan adil di tempat kerja bagi individu untuk meningkatkan karir, memperoleh pelatihan lebih lanjut, promosi jabatan, atau pengembangan diri yang berkelanjutan.

e) Rekan sekerja

Rekan sekerja adalah individu-individu yang bekerja dalam tim atau organisasi yang sama. Kualitas hubungan dan interaksi dengan rekan sekerja dapat memengaruhi suasana kerja, dukungan sosial, dan motivasi individu dalam bekerja.

f) Hubungan dengan pimpinan

Hubungan dengan pimpinan adalah kualitas interaksi dan komunikasi antara karyawan dan atasan, termasuk gaya kepemimpinan, kejelasan instruksi, umpan balik yang diberikan, dan perlakuan yang adil.

g) Gaji.

Gaji adalah imbalan finansial yang diterima individu sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan, yang meliputi upah pokok, tunjangan, dan insentif lainnya. Gaji yang adil dan memadai merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja.

Selanjutnya, menurut Muspawi & Lestari (2020: 116) Munculnya kesiapan kerja pada individu dipengaruhi oleh beragam variabel internal dan eksternal yang saling berkaitan. Variabel internal meliputi potensi kognitif dan afektif seperti kecerdasan, bakat, minat, kemandirian, kedisiplinan, serta kematangan emosional dan fisik. Sementara itu, variabel eksternal mencakup dukungan lingkungan seperti latar belakang keluarga, kualitas bimbingan vokasional, dan akses terhadap informasi pekerjaan. Integrasi antara

pengalaman praktik di lapangan dengan penguasaan keterampilan teknis (*hard skill*) dan non-teknis (*soft skill*) pada akhirnya menjadi pilar utama yang menentukan sejauh mana individu siap menghadapi tantangan di lingkungan kerja.

2.1.3 Soft Skill

2.1.3.1 Pengertian *Soft Skill*

Soft skill menurut Herwina dkk. (2019: 258) didefinisikan sebagai karakteristik keterampilan yang melekat pada diri seseorang guna menunjang keberhasilan interaksi antarindividu. Atribut ini berperan penting dalam memfasilitasi hubungan interpersonal yang harmonis dan produktif di berbagai situasi kerja. Menurut Elfindri & Mulyono (2011) dalam Amin (2021: 236) *soft skill* berfungsi sebagai elemen pelengkap *hard skill* sekaligus menjadi bagian dari kecerdasan intelektual individu. Dalam praktik rekrutmen modern, aspek ini sering kali ditetapkan sebagai kriteria bagi calon tenaga kerja untuk menempati posisi profesional tertentu. Selanjutnya, Amin (2021; 237) menjelaskan bahwa *soft skill* dipahami sebagai atribut internal yang dimiliki oleh individu yang bersifat dinamis sehingga dapat terus diasah dan ditingkatkan. Dalam konteks profesional, kompetensi ini berperan vital sebagai unsur pendukung yang menyempurnakan keahlian teknis (*hard skill*) agar seseorang dapat berfungsi secara optimal di lingkungan kerja.

Menurut Goleman (2005) dalam Amin (2021: 236-237) *soft skill* merepresentasikan perpaduan dua dimensi utama, yakni aspek intrapersonal yang mencakup kematangan internal individu serta aspek interpersonal yang menunjang efektivitas komunikasi dalam lingkungan sosial maupun profesional. Dimensi intrapersonal dalam *soft skill* mencakup kapasitas individu untuk membangun kesadaran diri secara mendalam serta mengoptimalkan berbagai potensi internal yang dimiliki. Kecakapan ini menitikberatkan pada bagaimana seseorang mengenali, mengendalikan, dan mengarahkan kualitas diri guna mendukung performa yang lebih efektif. *Soft skill* intrapersonal meliputi sebagai berikut:

- 1) Kemampuan pemecahan masalah
- 2) Berpikir kritis dan kreatif
- 3) Pengambilan keputusan berbasis data dan pemahaman
- 4) Kepercayaan diri
- 5) Manajemen waktu
- 6) Manajemen diri
- 7) Motivasi diri

Sedangkan, kemampuan interpersonal merupakan *soft skill* yang meliputi kesadaran sosial dan kemampuan sosial. *Soft skill* interpersonal meliputi sebagai berikut:

Kemampuan komunikasi

- 1) Kerja sama
- 2) Kepemimpinan
- 3) Empati
- 4) Keterampilan sosial

Sejalan dengan pendapat tersebut, Nugroho dkk. (2023: 5) menjelaskan bahwa *soft skill* sebagai ketangguhan pribadi dalam menghadapi pekerjaan, kemampuan mengatur diri sendiri merupakan kemampuan intrapersonal, sedangkan kemampuan interpersonal sebagai ketangguhan berinteraksi dengan orang lain

2.1.3.2 Indikator *Soft Skill*

Menurut Herwina dkk. (2019: 258) indikator dari *soft skill* yaitu:

- 1) Kemampuan Berpikir Kritis dan Kreatif
Kemampuan untuk menganalisis informasi secara objektif dan mendalam, serta mampu menghasilkan dan menemukan solusi yang orisinil terhadap masalah.
- 2) Kemampuan Komunikasi Efektif
Kemampuan untuk menyampaikan pesan (ide, informasi, perasaan) secara jelas, dan meyakinkan.

- 3) Kemampuan Pengambilan Keputusan Berbasis Data dan Pemahaman
Kemampuan untuk memproses dan mengevaluasi berbagai sumber data dan informasi, mempertimbangkan berbagai sudut pandang dan konsekuensi potensial dari setiap opsi, dan kemudian memilih tindakan terbaik. Keputusan yang diambil didasarkan pada analisis rasional dan pemahaman komprehensif terhadap situasi.
- 4) Kemampuan Kepemimpinan
Kemampuan untuk memengaruhi orang lain atau tim untuk mencapai tujuan bersama. Jiwa kepemimpinan melibatkan integritas, visi, dan tanggung jawab. Keterampilan di sini merujuk pada kemampuan praktis yang mendukung peran kepemimpinan, seperti delegasi, resolusi konflik, pembinaan, dan pengambilan inisiatif.

Menurut Sharma & Pandher dalam Putri & Harahap (2023: 687), indikator dari *soft skill* yaitu:

- 1) Kemampuan Komunikasi
Kemampuan komunikasi merupakan kemampuan menyampaikan ide secara jelas dan persuasif, kemampuan memahami instruksi dan memberikan umpan balik yang relevan, kesadaran akan bahasa tubuh dan nada suara dan kemampuan menyusun laporan atau pesan yang profesional.
- 2) Kerjasama
Kerjasama fokus pada bagaimana individu berfungsi dalam kelompok mampu menangani perbedaan pendapat secara konstruktif, membangun relasi yang solid dengan rekan kerja, dan berpartisipasi dalam mencapai tujuan bersama tanpa ego pribadi.
- 3) Tanggung Jawab
Tanggung jawab menyangkut integritas individu di lingkungan kerja seperti mampu mengatur prioritas dan memenuhi tenggat waktu, konsistensi dalam performa kerja, dan berani mengakui kesalahan dan memperbaikinya.
- 4) Adaptasi
Kemampuan adaptasi yaitu kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan sehingga mampu menganalisis situasi secara logis sebelum

bertindak, mudah menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi atau struktur organisasi, dan menemukan solusi inovatif untuk masalah yang kompleks.

Selain itu, Ayatollah & Rahayu (2023: 170) dalam penelitiannya merujuk top 4 *soft skill* yang memiliki pengaruh dalam kesiapan kerja dalam survei *National Association of Colleges and Employers*. 4 *soft skill* tersebut yaitu:

1) Pemecahan masalah (*problem solving*)

Pemecahan masalah menurut Bariyyah (2021: 72) merupakan kemampuan seseorang dalam mendeteksi persoalan secara mendalam, melakukan komparasi terhadap beragam opsi penyelesaian, dan mengambil keputusan strategis guna menuntaskan masalah secara efektif. Menurut Djamaris (2013: 164) pemecahan masalah mencakup kecakapan individu dalam mendeteksi akar persoalan di tengah kondisi yang kompleks, melakukan bedah masalah secara mendalam pada situasi penuh tekanan, serta merumuskan argumentasi logis atau justifikasi dalam menentukan solusi saat menghadapi kendala yang kritis.

2) Kerja sama (*teamwork*)

Menurut Djamaris (2013: 164) kerja sama melibatkan kemampuan untuk menginternalisasi pemahaman orang lain secara objektif, memberikan penghormatan terhadap keberagaman sudut pandang, serta mewujudkan integrasi kerja antar-individu yang berorientasi pada hasil yang optimal.

3) Kepemimpinan (*leadership*)

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk menjalankan suatu pekerjaan atau tugas. Menurut Djamaris (2013: 164), kepemimpinan mencakup pengetahuan dasar kepemimpinan, kemampuan untuk menjadi pemimpin dan kemampuan memimpin suatu proyek.

4) Komunikasi (*communication*)

Komunikasi dapat diartikan sebagai kapasitas individu dalam menyampaikan perasaan maupun gagasan sehingga dapat dimengerti secara

tepat pihak lain. Menurut Djamaris (2013: 166) komunikasi mencakup kemampuan menyampaikan ide secara jelas melalui oral, kemampuan untuk berdiskusi dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan individu yang mempunyai latar belakang budaya berbeda.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Soft Skill*

Menurut Saptoto dkk. (2024: 5) terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhi perkembangan *soft skill* seseorang, antara lain:

1) Budaya

Budaya merujuk pada norma, nilai, kebiasaan, dan pola perilaku yang dianut oleh kelompok atau masyarakat tempat individu tinggal. Budaya membentuk cara seseorang berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja dalam tim. Misalnya, budaya yang menjunjung tinggi kolektivitas akan mendorong perkembangan *soft skill* kerja sama, sementara budaya yang menghargai keterbukaan akan mendukung perkembangan *soft skill* komunikasi dan inisiatif.

2) Institusi Pendidikan

Institusi pendidikan memiliki peran dalam menyediakan lingkungan belajar yang terstruktur. Selain kurikulum akademik (*hard skill*), institusi ini melalui kegiatan ekstrakurikuler, proyek kelompok, bimbingan konseling, dan metode pengajaran, secara langsung memfasilitasi dan mendorong pengembangan *soft skill* seperti kepemimpinan, pemecahan masalah, disiplin, dan etika.

3) Pengalaman Hidup

Pengalaman hidup mencakup segala peristiwa dan situasi yang pernah dialami seseorang, baik positif maupun negatif. Pengalaman ini berfungsi sebagai pendidikan sepanjang hayat yang memaksa individu untuk beradaptasi, belajar dari kesalahan, dan menghadapi tantangan. Misalnya bekerja atau mengatasi krisis pribadi dapat secara signifikan meningkatkan kemampuan beradaptasi dan empati.

4) Kepribadian

Kepribadian adalah karakteristik psikologis unik yang relatif stabil pada diri seseorang (misalnya, *ekstrovert*, *introvert*, teliti, atau terbuka). Ciri-ciri kepribadian ini menjadi fondasi awal *soft skill*. Seseorang yang secara alami ekstrovert mungkin lebih mudah mengembangkan *soft skill* komunikasi, sementara yang teliti cenderung unggul dalam manajemen waktu dan perencanaan.

5) Nilai-nilai Keyakinan

Nilai-nilai keyakinan adalah prinsip-prinsip moral, etika, dan spiritual yang dipegang teguh oleh individu. Keyakinan ini memengaruhi motivasi dan integritas seseorang dalam berinteraksi dan mengambil keputusan. Contohnya, nilai kejujuran akan mendorong *soft skill* integritas dan kepercayaan, sementara keyakinan tentang pentingnya melayani orang lain dapat memperkuat empati dan kerja tim.

6) Lingkungan

Lingkungan merujuk pada konteks sosial, fisik, dan profesional di sekitar individu (keluarga, teman sebaya, tempat kerja). Lingkungan yang suportif, menantang, dan memberikan kesempatan praktik akan mempercepat perkembangan *soft skill*. Sebaliknya, lingkungan yang toksik atau stagnan dapat menghambatnya.

7) Kesehatan Mental

Kesehatan mental adalah kondisi kesejahteraan psikologis dan emosional seseorang. Kesehatan mental yang baik adalah prasyarat untuk *soft skill* yang efektif.

8) Perkembangan Usia

Perkembangan usia berkaitan dengan kematangan kognitif, emosional, dan sosial. *Soft skill* tertentu berkembang seiring bertambahnya usia, pengalaman, dan tuntutan hidup.

Menurut Sandroto (2021: 302) *soft skill* berperan krusial dalam menunjang kemampuan adaptasi serta ketahanan individu terhadap beban kerja. Atribut ini juga berfungsi sebagai landasan dalam membina komunikasi dua

arah yang positif, yang tidak hanya meningkatkan produktivitas dalam kerja kelompok, tetapi juga memperluas jejaring relasi yang profesional dengan pihak-pihak di luar organisasi. Penguasaan *soft skill* menurut Rosi (2023: 155) berimplikasi positif terhadap optimalisasi efektivitas kerja, penguatan relasi interpersonal, dan peningkatan kapabilitas adaptasi terhadap perubahan, serta secara simultan berkontribusi pada penciptaan iklim kerja yang sehat, akselerasi progresi karier, dan penguatan daya saing individu di pasar tenaga kerja.

Selanjutnya, menurut Telaumbanua & Telaumbanua (2024: 128), di tengah tuntutan dunia kerja modern, berbagai *soft skill* esensial termasuk kemahiran berkomunikasi, kepemimpinan strategis, analisis kritis, serta pengelolaan waktu dan kecerdasan emosional secara fundamental menopang keberhasilan eksekusi proyek dan efektivitas kinerja tim, sehingga menjadi pilar utama yang menentukan kemajuan dan daya saing sebuah organisasi. Urgensi *soft skill* menurut Saptoto et al. (2024: 9) yaitu sebagai kesadaran membangun karir sebagai upaya agar mereka mau bekerja untuk persiapan menuju tujuan di masa kerja.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian oleh Juariah (2019) dilatarbelakangi oleh fenomena rendahnya tingkat kesiapan kerja serta keterbatasan *soft skill* di kalangan mahasiswa Ekonomi Syariah IAIN Bengkulu. Padahal, sektor lembaga keuangan menuntut kualifikasi tenaga kerja yang tidak hanya siap secara teknis, namun juga unggul dalam aspek non-teknis. Penelitian ini dirancang untuk mengukur signifikansi dampak *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di institusi tersebut. Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa variabel *soft skill* memberikan pengaruh yang bermakna dan signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa Ekonomi Syariah.

Penelitian oleh Efendi (2021) didasari oleh fenomena rendahnya kesiapan kerja mahasiswa Perbankan Syariah di UIN Sumatera Utara, yang diidentifikasi sebagai dampak dari belum optimalnya penguasaan *soft skill*. Studi ini dirancang untuk mengevaluasi dampak keterampilan non-teknis tersebut terhadap kesiapan karier mahasiswa angkatan 2017 dalam menghadapi dunia perbankan syariah.

Melalui pengujian hipotesis, temuan penelitian membuktikan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh yang positif serta signifikan dalam menentukan kesiapan kerja mahasiswa di instansi tersebut.

Penelitian oleh Mardin (2021) dilatarbelakangi fenomena di mana mayoritas mahasiswa merasa belum menguasai *soft skill*, khususnya dalam aspek komunikasi dan berpikir kritis, meskipun kurikulum perkuliahan telah memberikan ruang untuk pengembangan diri. Studi ini dimaksudkan untuk mengevaluasi sejauh mana keterampilan non-teknis tersebut berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa IAIN Palopo. Hasil analisis data mengonfirmasi bahwa *soft skill* memiliki pengaruh yang positif serta signifikan dalam menentukan kesiapan mahasiswa untuk memasuki lingkungan profesional.

Penelitian oleh Ayaturrahman (2022) dilatarbelakangi oleh data pengangguran yang berasal dari lulusan perguruan tinggi di era industri 4.0. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Akuntansi di Yogyakarta pada era industri 4.0. Pada penelitian ini *soft skill* dibagi menjadi empat sebagai masing-masing variabel, yaitu *problem solving skill*, *teamwork skill*, *communication skill*, dan *leadership skill*. Hasil penelitian melalui analisis regresi linier berganda menunjukkan keempat variabel *soft skills* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di Yogyakarta pada era industri 4.0.

Penelitian oleh Tampubolon (2024) dilatarbelakangi fenomena hambatan dalam pengembangan *soft skill* pada mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2020 di Universitas Jambi, yang berdampak pada rendahnya kesiapan mereka dalam menghadapi dunia kerja. Penelitian ini diorientasikan untuk menguji pengaruh keterampilan *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa di lingkungan tersebut. Temuan penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel *soft skill* terhadap kesiapan kerja mahasiswa Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Jambi.

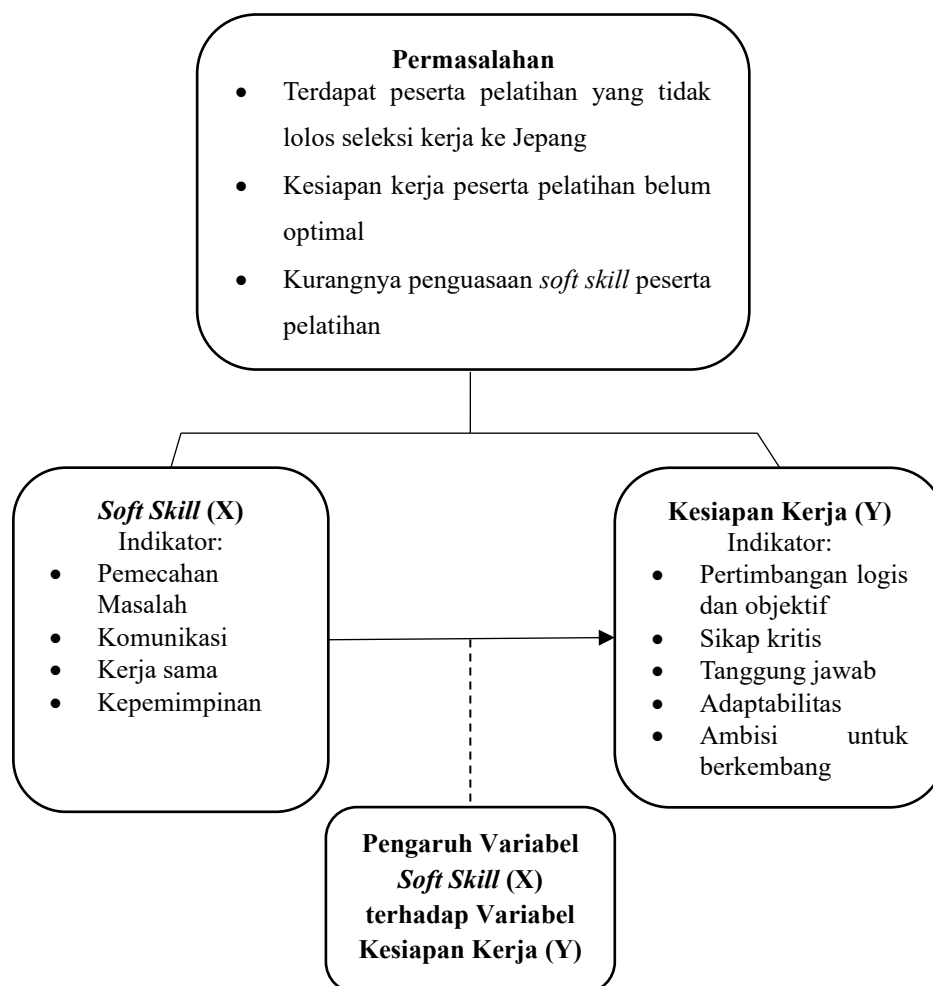
Berdasarkan uraian penelitian yang relevan, kesenjangan penelitian (*research gap*) antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada kesenjangan kontekstual (*contextual gap*), di mana penelitian terdahulu

berkontribusi memetakan pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja dengan subjek penelitian yaitu mahasiswa di Perguruan Tinggi, sedangkan subjek pada penelitian ini yaitu peserta pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja. Maka berdasarkan hal tersebut, *novelty* atau kebaruan penelitian ini didasari oleh perbedaan konteks subjek penelitian antara lembaga pendidikan formal dengan lembaga pendidikan non formal.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dibuat berdasarkan *Human Capital Theory* yang menyatakan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan *soft skill* yang pada akhirnya akan meningkatkan kesiapan kerja individu untuk sukses di dunia kerja. Namun, kurangnya penguasaan aspek *soft skill* peserta pelatihan di LPK Erai Indonesia diduga kuat menjadi faktor dominan yang menghambat mereka mencapai kesiapan kerja. Kesiapan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana individu dianggap memiliki pertimbangan logis dan objektif, sikap kritis, tanggung jawab adaptabilitas dan ambisi untuk berkembang yang membuat mereka siap untuk sukses di lingkungan kerjanya. *Soft skill* merupakan sifat, dan atribut pribadi yang melekat pada diri dan juga gabungan dari kemampuan intrapersonal (kemampuan pemecahan masalah) dan kemampuan interpersonal (mencakup komunikasi, kerja sama dan kepemimpinan). Sejalan dengan pernyataan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (yang mempengaruhi) yaitu *soft skill* terhadap variabel terikat (yang dipengaruhi) yaitu variabel kesiapan kerja.

Selanjutnya, kerangka konseptual pada penelitian ini digambarkan pada bagan berikut ini.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: (Peneliti, 2025)

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Yusuf (2017: 130) merupakan suatu kesimpulan atau dugaan sementara yang belum final dan masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah. Menurut Sugiyono (2013: 64), Sebagai jawaban bersifat sementara, hipotesis dirumuskan berdasarkan premis-premis teoretis dan belum didukung oleh realitas objektif di lapangan. Oleh karena itu, diperlukannya proses pengumpulan data untuk mentransformasikan dugaan awal tersebut menjadi sebuah kesimpulan ilmiah yang berbasis pada fakta nyata. Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H_0 : *Soft skill* tidak berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di LPK Erai Indonesia.

H_1 : *Soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada peserta pelatihan di LPK Erai Indonesia.