

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK MOTIVATION AND WORK READINESS OF PARTICIPANTS TAKING PART IN MTU BASED SEWING TRAINING AT BLK PADANG PANJANG

KOLOKIU

Jurnal Pendidikan Luar Sekolah

<http://kolokium.ppi.unp.ac.id/>

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Padang

Sumatera Barat, Indonesia

Volume 11, Nomor 3, Tahun 2023

DOI: 10.24036/kolokium.v11i3.708

Received 25 Oktober 2023

Approved 20 November 2023

Published 01 Desember 2023

Putri Wulandari^{1,3}, Lili Dasa Putri²

^{1,2} Departemen Pendidikan Non Formal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

³ putriwulandari47259@gmail.com

ABSTRACT

This research was motivated by investing in the relationship between work motivation and work readiness of participants who took part in sewing training based on the Mobile Training Unit at the Padang Panjang Job Training Center. This research is a quantitative and correlational approach. The population of this study were all sewing training participants in 2023 with a total of 64 participants and they had completed the training from February to April for 6 meetings. Researchers used the Cluster Random Sampling method. With a sample size of 50% of the population. The number of training participants in 2023 will be 64 training participants, while the population that will be taken will be 32 training participants. The data collection tool is a questionnaire, and the data collection technique is a questionnaire. And the techniques used in data analysis are the percentage formula and the Product Moment correlation formula. The research results show that: 1) The work motivation of participants taking part in mobile training unit-based sewing training at the Padang Panjang Job Training Center (BLK) is relatively low, this is shown by the respondents' statements in the research instrument which are dominated by infrequent answers, 2). The work readiness of participants who took part in sewing training based on the Mobile Training Unit at the Padang Panjang Job Training Center (BLK) was categorized as less ready, this can be seen from the statements filled in by respondents in the research instrument which was dominated by rare answers, 3). There is a relationship between work motivation and work readiness of participants taking part in mobile training unit-based sewing training at the Padang Panjang Job Training Center (BLK). because the r_{xy} value: $0.887 > 0.349$, and the significance value: $0 < 0.05$, which means there is a relationship. The results of data analysis show that there is a significant positive relationship between work motivation and work readiness. Participants who have high work motivation tend to have a better level of work readiness.

Keywords: Work Motivation, Work Readiness, Mobile Training Unit

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dapat ditempuh melalui pendidikan (Alpian & Anggraeni, 2019; Indy et al., 2019). Pendidikan memiliki tiga jalur formal, non formal dan informal yang masing-masing berlangsung sesuai dengan kaidah yang berlaku. Setiap lulusan lembaga pendidikan baik formal maupun non formal akan terjun dalam masyarakat atau dunia kerja dan menghadapi dunia nyata dengan segala tuntutan dan persyaratan yang diperlukan agar dapat memainkan perannya dengan baik (Sunarti, 2014).

Lembaga pendidikan non formal memiliki peran penting dalam penyiapan lulusan sebagai tenaga kerja yang siap pakai.

Terkait dengan ketenagakerjaan Indonesia yang masih rendah dan didominasi oleh tenaga kerja berpendidikan sekolah dasar, pendidikan non formal ini membantu dalam perbaikan kualitas pendidikan dan produktivitas. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja. Pendidikan non formal yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerja peserta didik adalah melalui lembaga pelatihan. Balai Latihan Kerja merupakan salah satu Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah yang bernaung di bawah Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berperan dalam upaya menyiapkan tenaga kerja berkualitas, terampil, dan sesuai dengan kebutuhan pembangunan serta pasar kerja. Balai Latihan Kerja didirikan Pemerintah di setiap daerah, salah satunya Kota Padang Panjang. Balai Latihan Kerja di kota Padang Panjang dikenal dengan nama UPTD Balai Latihan Kerja Padang Panjang. UPTD BLK Padang Panjang memiliki visi mewujudkan tenaga kerja yang kompeten/terampil, mandiri dan produktif. Sementara misi dari UPTD BLK Padang Panjang (1) melaksanakan/mempersiapkan tenaga kerja yang profesional melalui pelatihan kerja yang berbasis kompetensi; (2) Melaksanakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dunia dan pasar kerja; (3) Mengendalikan/menjamin mutu lulusan serta meningkatkan kompetensi instruktur; (4) Melaksanakan pelatihan Swadana; dan (5) Meningkatkan jejaring kerja sama dengan pihak ketiga. Tujuan pelatihan UPTD BLK Padang Panjang (1) Peningkatan kompetensi angkatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja; (2) Peningkatan/ Pengembangan Usaha Baru; (3) Peningkatan produktivitas tenaga Kerja; (4) Pengurangan pengangguran; dan (5) Memberdayakan Sumber daya Manusia. Sasaran UPTD BLK Padang Panjang ini tentunya adalah angkatan kerja yang belum memperoleh pekerjaan.

Program Pelatihan di UPTD BLK Padang Panjang ini di danai oleh pemerintah setempat dari anggaran dana APBD dan APBN dengan kata lain pelatihan keterampilan ini sama sekali tidak dipungut biaya. Hal ini semakin menarik perhatian masyarakat di sekitar Padang Panjang khususnya masyarakat menengah kebawah. Peserta yang berpartisipasi dalam UPTD BLK Padang Panjang memiliki kesempatan untuk mendapatkan sertifikat kompetensi yang diberikan oleh LPS2 atau BNSP. Pendaftar pelatihan menjahit ini juga melebihi kuota yang telah ditetapkan. Sementara kuota dari satu kelas pelatihan hanya 16 orang. Oleh sebab itu, dalam pelaksanaannya diadakan tahap seleksi yang meliputi tes tertulis dan wawancara. Seleksi ditekankan pada pemilihan peserta yang serius dan bersungguh-sungguh ingin memiliki pekerjaan.

Peserta pelatihan yang memiliki latar belakang yang beragam untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan Pemerintah. Banyak alasan dan tujuan peserta pelatihan menjahit untuk mengikuti program pelatihan. Mengingat program pelatihan menjahit bertujuan mempersiapkan SDM melalui latihan kerja serta persaingan dunia kerja yang semakin tinggi, maka perlu dorongan dari dalam diri maupun luar yang kuat sehingga tujuan utama peserta pelatihan dapat tercapai. Banyak lulusan pelatihan menjahit yang tidak mau ditempatkan bekerja di industri yang telah ditawarkan UPTD BLK Padang Panjang dengan berbagai alasan penolakan, karena jauh dari tempat tinggal dan merasa takut tidak bisa membagi waktu dalam bekerja, alasan rumah tangga juga menjadi masalah mengenai kesiapan mereka bekerja dimana kebanyakan lulusan pelatihan adalah ibu muda serta kebanyakan peserta pelatihan adalah masyarakat kelas menengah ke bawah, banyak dari

mereka yang tidak memiliki sarana prasarana menjahit dan belum berhasil membuka usaha mandiri.

Padahal dengan mengikuti kursus pelatihan menjahit harapannya para lulusan pelatihan dapat bekerja baik di industri yang ditawarkan maupun melalui usaha mandiri sehingga dapat meningkatkan taraf perekonomian masyarakat dapat memenuhi kebutuhan masyarakat akan industri pakaian. Kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan. Kesiapan Kerja sangat penting dimiliki oleh seorang peserta pelatihan BLK, karena peserta merupakan harapan masyarakat untuk menjadi lulusan BLK yang mempunyai kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya diterima di dunia kerja atau mampu mengembangkan melalui wirausaha.

Kesiapan kerja dipersiapkan dengan baik untuk mengikuti pelatihan jika mereka merasa nyaman dan didukung dalam lingkungan yang baik. Kurikulum yang tidak relevan dengan kebutuhan pasar kerja dapat mengakibatkan peserta pelatihan tidak memiliki keterampilan yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan atau berhasil dalam karir mereka. Peserta mungkin menghadapi kesulitan dalam memahami materi pelatihan, terutama jika kurikulumnya kompleks atau berorientasi teknis. Ini bisa disebabkan oleh kualitas pengajaran yang buruk atau kesenjangan dalam latar belakang pendidikan. Kesiapan kerja peserta pelatihan masih dikatakan rendah karena kurangnya pemahaman atau kesadaran peserta pelatihan tentang tanggung jawab mereka di tempat pelatihan setelah menyelesaikan pelatihan. Kesulitan peserta pelatihan dalam beradaptasi dengan perubahan dalam proses produksi atau proyek yang dikerjakan. Kesenjangan antara keterampilan yang diperoleh peserta pelatihan selama pelatihan dan keterampilan yang diharapkan oleh industri atau pengusaha. Kurangnya keterampilan sesama peserta, yang dapat mengarah pada kesalahpahaman atau ketidakcocokan dalam pembelajaran. Rendahnya tingkat percaya diri atau ekspektasi yang tidak realistis tentang karir. Serta kurang menjaga kebersihan dan mampu merawat diri baik fisik maupun mentalnya.

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor internal dan eksternal, pelatihan, praktek kerja industri, kompetensi, efikasi diri, dan locus of control (Windasari, 2021). Faktor eksternal meliputi peran masyarakat keluarga, sarana prasarana, sekolah, informasi dunia kerja dan pengalaman praktik kerja industri. Faktor yang paling mempengaruhi adalah kemandirian belajar, motivasi memasuki dunia kerja dan pengalaman praktik. Faktor internal meliputi kematangan baik fisik dan mental, tekanan, dorongan, kreativitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan, ilmu pengetahuan dan motivasi (Susanti & Mulyoto, 2020).

Mobile training unit adalah salah satu metode pelatihan yang inovatif, pelatihan ini langsung diberikan kepada peserta pelatihan (Lestari et al., 2023; Mukharromah et al., 2018). Akses pelatihan menjadi lebih mudah dan fleksibel dengan penggunaan *mobile training unit*, terutama bagi mereka yang kesulitan mengakses fasilitas pelatihan. program *mobile training unit* menjadi lebih luas dan berkembang di Balai Latihan Kerja yang dilengkapi dengan peralatan dan fasilitas yang memadai untuk memfasilitasi pelatihan.

Peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan hasil wawancara bawah kesiapan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Sebaliknya, kurangnya kesiapan kerja dapat menghambat motivasi kerja karena dapat menyebabkan ketidakpercayaan diri dan kecemasan. Oleh karena itu, penting bagi individu dan organisasi

untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja agar dapat mengoptimalkan motivasi kerja.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong kegiatan individu untuk menggerakkan individu untuk melakukan kegiatan mencapai suatu tujuan (Sesti & Syuraini, 2018). Dalam hal ini adalah mendorong individu untuk memasuki dunia kerja (Sukmadinata, 2009). Motivasi bisa berasal dari dalam diri sendiri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik). Motivasi intrinsik meliputi tingkat intelegensi individu, bakat, minat, dan, harapan. Sementara motivasi ekstrinsik meliputi dukungan orang tua, status ekonomi, status sosial, faktor lingkungan sekitar, maupun faktor informasi (Putra & Frianto, 2013; Ridho, 2020). Hal ini dikarenakan kesiapan kerja dipengaruhi oleh salah satu faktor internal yaitu motivasi. Kepuasan dalam mengikuti pelatihan menjahit berkembang secara professional dapat membangun kesiapan kerja peserta karena mereka lebih mungkin untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Peserta yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kemampuan belajar dan beradaptasi yang lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan kesiapan kerja mereka dalam menghadapi perubahan situasi dalam pekerjaan dan kebutuhan keterampilan yang berubah.

Manfaat penelitian ini yakni (1) Manfaat Teoritis, memberikan kontribusi penting terhadap ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang pendidikan dan pelatihan. Ini akan memperkaya pemahaman kita tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kesiapan kerja dalam konteks pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit*. Hasil penelitian ini dapat membantu mengembangkan atau menguji teori-teori yang ada yang berkaitan dengan motivasi kerja, dan kesiapan kerja. (2) Manfaat Praktis, memberikan panduan praktis bagi Balai Latihan Kerja dan penyelenggara pelatihan serupa. Mereka dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk meningkatkan desain program pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* dan meningkatkan kualitas kesiapan kerja. Penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kesiapan Kerja Peserta Mengikuti Pelatihan Menjahit Berbasis *Mobile Training Unit* Di Balai Latihan Kerja Padang Panjang” karena telah dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pelatihan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan korelasional. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah metode dengan landasan filosofis yang berguna untuk melakukan penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu, serta untuk menganalisis data kuantitatif atau statistik. Variabel bebas (X) Kesiapan Kerja sedangkan variabel (Y) Kesiapan Kerja. Penelitian ini mencoba menguji Hubungan Motivasi Kerja dengan Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan Menjahit Berbasis *mobile training unit* di BLK Padang Panjang.

Populasi terdiri semua data yang difokuskan oleh peneliti dalam skala, cakupan, dan waktu yang telah ditetapkan (Margono, 2010). Populasi penelitian ini adalah semua peserta pelatihan menjahit pada tahun 2023 dengan jumlah peserta 64 orang dan mereka telah menyelesaikan pelatihan pada bulan Februari sampai bulan April sebanyak 6 kali pertemuan. Peneliti menggunakan metode *Cluster Random Sampling* untuk memilih sampel untuk penelitian ini. Menurut Sugiyono (2016) sampel merupakan bagian dari total dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi. Dengan jumlah sampel sebanyak 50% dari jumlah populasi.

Jumlah peserta pelatihan tahun 2023 sebanyak 64 peserta pelatihan sedangkan populasi yang akan diambil 32 orang peserta pelatihan.

Pengolahan data menggunakan kuesioner yang akan dibagikan kepada responden. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Jenis angket yang digunakan adalah skala likert dimana angket ini berisikan daftar dan item pernyataan yang memiliki jawaban dan nilai yang berbeda. Arikunto (2006) menyatakan bahwa menggunakan skala Likert dapat membantu mengevaluasi sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok tertentu tentang fenomena sosial.

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

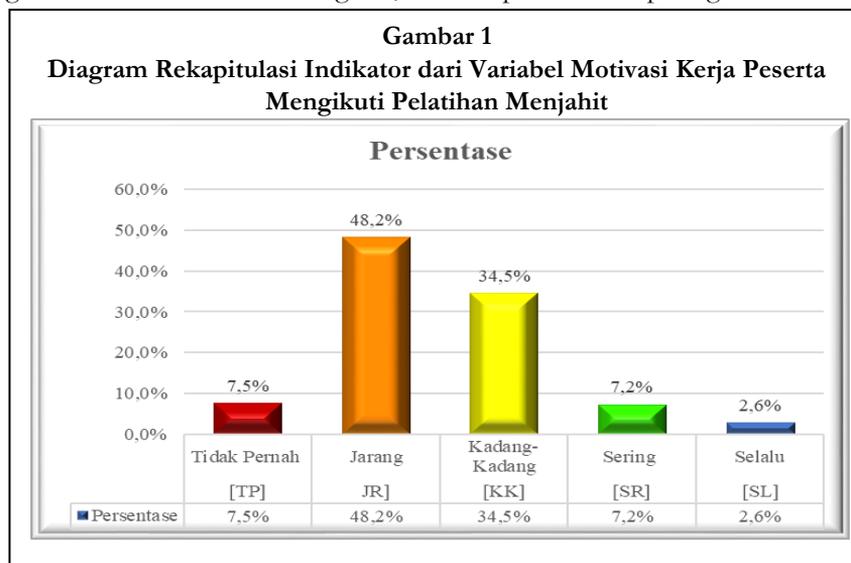
Gambaran Motivasi Kerja Peserta Mengikuti Pelatihan Menjahit Berbasis Mobile Training Unit di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang

Gambaran motivasi kerja peserta mengikuti pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang, memfokuskan meneliti lima indikator. Adapun lima indikator pada variabel motivasi kerja yaitu: (1) gaji; (2) supervisi; (3) hubungan kerja; (4) penghargaan, dan; (5) keberhasilan. Persentase dari lima indikator dapat dilihat hasil tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 1. Distribusi Rekapitulasi Indikator dari Variabel Motivasi Kerja Peserta Mengikuti Pelatihan Menjahit Berbasis *Mobile Training Unit*

No.	Indikator	Alternatif Jawaban				
		TP	JR	KK	SR	SL
1.	Gaji	10,2%	60,1%	21,9%	6,3%	1,5%
2.	Supervisi	11,5%	54,2%	30,2%	3,1%	1%
3.	Hubungan Kerja	6,8%	39,1%	41,6%	7,3%	5,2%
4.	Penghargaan	4,7%	40,6%	41,4%	10,9%	2,4%
5.	Keberhasilan	4,2%	46,8%	37,5%	8,3%	3,2%
Rata-Rata (Mean)		7,5%	48,2%	34,5%	7,2%	2,6%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram, maka dapat dilihat seperti gambar di bawah ini:



Berdasarkan tabel dan gambar diagram di atas, dapat diketahui bahwa: motivasi kerja peserta mengikuti pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang, diperoleh hasil dari 32 responden, yaitu: (1) indikator gaji dikategorikan rendah dengan persentase 60,1% responden menyatakan jarang; (2) indikator supervisi dikategorikan rendah dengan persentase 54,2% responden menyatakan jarang; (3) indikator hubungan kerja dikategorikan sedang dengan persentase 41,6% responden menyatakan kadang-kadang; (4) indikator penghargaan dikategorikan rendah dengan persentase 40,6% responden menyatakan jarang, dan; (5) indikator keberhasilan dikategorikan rendah dengan persentase 46,8% responden menyatakan jarang.

Berdasarkan penjelasan, tabel dan gambar diagram di atas dapat disimpulkan bahwa: motivasi kerja peserta mengikuti pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang dikategorikan rendah, hal ini bisa dilihat dari nilai rata-rata (mean) yang diperoleh sebanyak 48,2% responden menyatakan jarang.

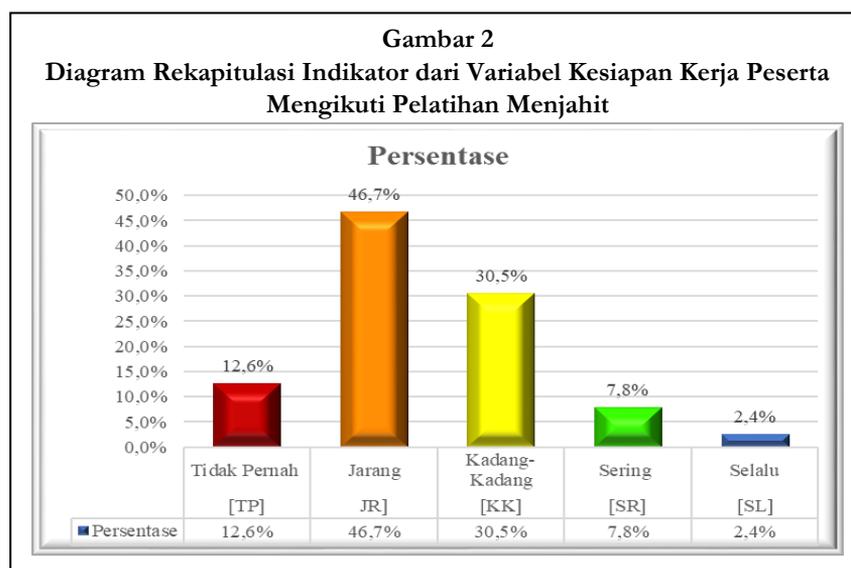
Gambaran Kesiapan Kerja Peserta Mengikuti Pelatihan Menjahit Berbasis Mobile Training Unit di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang

Gambaran kesiapan kerja peserta yang mengikuti pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang, peneliti memfokuskan meneliti enam indikator. Adapun enam indikator pada variabel kesiapan kerja yaitu: (1) tanggung jawab; (2) fleksibilitas; (3) keterampilan; (4) komunikasi; (5) pandangan diri; (6) kesehatan dan keselamatan. Persentase dari enam indikator dapat dilihat hasil tabel rekapitulasi berikut ini:

Tabel 2 Distribusi Rekapitulasi Indikator dari Variabel Kesiapan Kerja Peserta Mengikuti Pelatihan Menjahit Berbasis *Mobile*

No.	Indikator	Alternatif Jawaban				
		TP	JR	KK	SR	SL
1.	Tanggung Jawab	15,6%	51,6%	25,8%	3,9%	3,1%
2.	Fleksibilitas	9,4%	46,9%	33,3%	6,3%	4,1%
3.	Keterampilan	7,8%	50,8%	31,3%	7,8%	2,3
4.	Komunikasi	10,9%	42,2%	34,4%	9,4%	3,1%
5.	Pandangan Diri	14,1%	49,2%	25,7%	10,2%	0,8%
6.	Kesehatan dan Keselamatan	17,7%	39,6%	32,3%	9,4%	1%
Rata-Rata (Mean)		12,6%	46,7%	30,5%	7,8%	2,4%

Apabila digambarkan dalam bentuk diagram, maka dapat dilihat seperti gambar di bawah ini:



Berdasarkan tabel dan gambar diagram di atas, dapat diketahui bahwa: kesiapan kerja peserta mengikuti pelatihan menjahit berbasis *mobiliter training unit* di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang, diperoleh hasil dari 32 responden, yaitu: (1) indikator tanggung jawab dikategorikan kurang siap dengan persentase 51,6% responden menyatakan jarang; (2) indikator fleksibilitas dikategorikan kurang siap dengan persentase 46,9% responden menyatakan jarang; (3) indikator keterampilan dikategorikan kurang siap dengan persentase 50,8% responden menyatakan jarang; (4) indikator komunikasi dikategorikan kurang siap dengan persentase 42,2% responden menyatakan jarang; (5) indikator pandangan diri dikategorikan kurang siap dengan persentase 49,2% responden menyatakan jarang; (6) indikator kesehatan dan keselamatan dikategorikan kurang siap dengan persentase 39,6% responden menyatakan jarang.

Berdasarkan penjelasan, tabel dan gambar diagram di atas dapat disimpulkan bahwa: kesiapan kerja peserta yang mengikuti pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang dikategorikan kurang siap, hal ini bisa dilihat dari nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh sebanyak 46,7% responden menyatakan jarang.

Pembahasan

Motivasi Kerja Peserta Mengikuti Pelatihan Menjahit Berbasis Mobile Training Unit di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi kerja peserta yang mengikuti pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang dikategorikan rendah, hal ini bisa dilihat dari pernyataan diisi oleh responden dalam angket penelitian, di mana hampir setengah sampel dalam penelitian menjawab jarang. Motivasi kerja menjadi pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari.

Aspek motivasi kerja mutlak perlu mendapat perhatian serius dari, sebab bahwa motivasi menjadi dorongan atau kemauan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan karena adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Maslow (2010) menyatakan bahwa di dalam diri setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Teori mengenai motivasi kerja yang rendah berdasarkan teori dari Riyadi (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi pada seseorang ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi. Adanya kepuasan terhadap pekerjaan yang diekspresikan pada rasa senang terhadap pekerjaannya. Ketika kepuasan dan kesenangan pada pekerjaan yang rendah akan membuat motivasi seseorang akan rendah pula, begitu juga sebaliknya, motivasi yang tinggi terjadi karena ada kepuasan dan kesenangan terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa: Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Rendahnya motivasi kerja terjadi karena kepuasan dan rasa senang dalam diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang rendah. Kepuasan kerja dan rasa senang sangatlah penting, sebab seseorang dalam suatu pekerjaan merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan berhasil atau tidaknya kegiatan.

Kepuasan kerja seseorang harus diciptakan sebaik – baiknya agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi.

Kesiapan Kerja Peserta Mengikuti Pelatihan Menjahit Berbasis Mobile Training Unit di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kesiapan kerja peserta yang mengikuti pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang dikategorikan kurang siap, hal ini bisa dilihat dari pernyataan diisi oleh responden dalam angket penelitian, di mana hampir setengah sampel dalam penelitian menjawab jarang. Kesiapan merupakan kesediaan untuk memberikan respon atau reaksi. Kesediaan itu datang dari dalam diri dan juga berhubungan dengan kematangan. Kesiapan amat perlu diperhatikan dalam suatu proses, karena jika sudah ada kesiapan, maka hasilnya akan memuaskan. Kesiapan kerja seseorang dalam melakukan sesuatu juga sangat dipengaruhi oleh pengalaman. Jika ditinjau dari segi pengalaman dan keterampilan lulusan yang telah mempunyai kesiapan kerja, karena pada saat proses belajar-mengajar mereka telah diberi pengalaman, keterampilan, serta stimulasi yang mengarah pada dunia kerja. Menurut Slameto (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan mencakup tiga aspek, yaitu: (1) Kondisi fisik, mental dan emosional, (2) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan, (3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari.

Teori mengenai kesiapan kerja yang kurang siap berdasarkan teori dari Muspawi & Lestari (2020) menyatakan bahwa: Kesiapan kerja yang rendah terjadi ketika kondisi mental dan pengetahuan yang belum matang, tanpa kesiapan atau kesediaan proses mental yang belum matang, maka kesiapan kerja tidak akan terjadi. Maka dari itu kondisi mental dan pengetahuan seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi yang membuat kesiapan kerja menjadi siap dalam bekerja.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa: Kesiapan kerja merupakan modal utama bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sehingga dengan kesiapan yang dimiliki akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Kesiapan kerja adalah kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental pengetahuan serta pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan, sehingga seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan ketentuan tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil maksimal dengan target yang telah ditentukan.

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kesiapan Kerja Peserta Mengikuti Pelatihan Menjahit Berbasis Mobile Training Unit di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: terdapat hubungan yang signifikan motivasi kerja dengan kesiapan kerja peserta mengikuti pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisis menggunakan rumus *Product Moment*, bahwa nilai r_{xy} : $0,887 > 0,349$, dan nilai signifikansi: $0 < 0,05$, yang artinya terdapat hubungan. Motivasi kerja juga merupakan aspek penting dari diri individu dalam upaya kesiapan kerja untuk memasuki dunia kerja, sebab motivasi menjadi suatu proses, tingkah laku tersebut muncul secara internal, dibentuk dan diarahkan, hal yang melatarbelakangi individu berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu, maka ketika tinggi rendahnya motivasi akan mempengaruhi bagaimana kesiapan kerja seorang. Atribut pribadi

(*soft skill*) seperti adanya motivasi dari individu yang berada di luar prestasi akademik, memberikan sumbangan terhadap pekerjaan yang akan digelutinya kelak.

Hasil dalam penelitian ini sesuai dengan teori dari Mohtar (2019) yang menyatakan bahwa tinggi dan rendahnya kesiapan kerja dapat terjadi karena adanya motivasi kerja yang kuat dan lemah dari individu untuk mencapai suatu tujuan. Ungkapan tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki individu tersebut mendorong perubahan energi yang ditandai dengan timbulnya perasaan-perasaan, keinginan, dan tindakan atau respon untuk mencapai tujuan yang diinginkan seperti keinginan untuk bekerja. Ketika motivasi yang rendah dalam diri seseorang maka akan membuat kesiapan kerja seorang menjadi kurang siap, sebaliknya motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi bagaimana kesiapan kerja seorang menjadi sangat siap dalam melakukan suatu pekerjaan.

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa: Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kesiapan kerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Hal tersebut dapat dimaknai bahwa dengan adanya arahan, motivasi, serta pelayanan yang intensif yang disesuaikan dengan kebutuhan seseorang dari pihak-pihak terkait, akan membuat orang-orang lebih memiliki harapan yang jelas, mencapai tujuan yang benar-benar diharapkan tanpa adanya pemaksaan kehendak dari pihak terkait dalam mencapai hasil yang lebih optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian dengan judul: “Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kesiapan Kerja Peserta Mengikuti Pelatihan Menjahit Berbasis *Mobile Training Unit* di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang.” Maka bisa diketahui kesimpulan dalam penelitian sebagai berikut: (1) Motivasi kerja peserta mengikuti pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang dikategorikan rendah, hal ini bisa dilihat dari pernyataan diisi oleh responden dalam instrumen penelitian yang didominasi jawaban jarang; (2) Kesiapan kerja peserta yang mengikuti pelatihan menjahit berbasis *mobile training unit* di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang dikategorikan kurang siap, hal ini bisa dilihat dari pernyataan diisi oleh responden dalam instrumen penelitian yang didominasi jawaban jarang; (3) Terdapat Hubungan yang Signifikan Motivasi Kerja dengan Kesiapan Kerja Peserta Mengikuti Pelatihan Menjahit Berbasis *Mobile Training Unit* di Balai Latihan Kerja (BLK) Padang Panjang, sebab nilai r_{xy} : $0,887 > 0,349$, dan nilai signifikansi: $0 < 0,05$, yang artinya terdapat hubungan.

REFERENSI

- Alpian, Y., & Anggraeni, S. W. (2019). Pentingnya Pendidikan Bagi Manusia. *Jurna Buana Pengabdian*, 1(1).
- Arikunto, S. (2006). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta.
- Indy, R., Kandowanko, N., & Waani, F. J. (2019). Peran Pendidikan dalam Proses Perubahan Sosial di Desa Tumuluntung Kecamatan Kauditan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Holistik*, 12(4).

- Lestari, A. D., Haila, H., & Fauzi, A. (2023). Pengelolaan Program Unit Pelatihan Keliling (Mobile Training Unit) Dalam Meningkatkan Keberdayaan Masyarakat di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Barat. *Jurnal Pendidikan Bahasa, Sastra, Seni Dan Budaya*, 3(2).
- Margono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Maslow, A. H. (2010). *Motivation and Personality*. Rajawali Pers.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mukharromah, M., Imsiyah, N., & Fajarwati, L. (2018). Peran Instruktur Program Mobile Training Unit Terhadap Keberdayaan Peserta Pelatihan Budidaya Jamur di UPT Pelatihan Kerja Kabupaten Jember. *Learning Community: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 2(2).
- Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *JURNAL LITERASIOLOGI*, 4(1).
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1).
- Ridho, M. (2020). Teori Motivasi McClelland dan Implikasinya dalam Pembelajaran Pai. *PALAPA: Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, 8(1).
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Sesti, J., & Syuraini, S. (2018). Gambaran Motivasi Warga Belajar Mengikuti Pelatihan Menjahit di PKBM Nurul Hidayah Kecamatan Kamang Magek Kabupaten Agam. *Spektrum: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah (PLS)*, 6(4). <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/pnfi/article/view/101743/0>
- Slameto. (2015). *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2009). *Pengembangan Kurikulum (Teori dan Praktek)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Sunarti, V. (2014). Peranan Pendidikan Luar Sekolah dalam Rangka Mitigasi Bencana. *Spektrum Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 2(2). <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/pnfi/article/view/5044/3995>
- Susanti, R., & Mulyoto, M. (2020). Kesiapan Kerja Siswa BLK Ditinjau Dari Kemandirian Belajar, Motivasi Kerja dan Pengalaman on the Job Training. *Media Manajemen Pendidikan*, 3(1).
- Windasari, W. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap kinerja karyawan unit costumer care pada Pt.Telekomunikasi Indonesia Tbk*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.