

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini Indonesia di masa persaingan global, menghadapi persaingan yang semakin ketat. Tindakan yang penting dilakukan dengan keadaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul, berkualitas dan mampu bersaing. Sumber daya manusia adalah faktor yang penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi atau perusahaan karena sumber daya manusia sebagai kunci penentu perkembangan perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang dapat dilihat atau salah satu masalah yang saat ini timbul adalah kesiapan calon pekerja ketika memasuki dunia kerja. Calon tenaga kerja secara aktif berupaya dan berkomitmen dalam mempersiapkan diri untuk menghadapi persaingan dunia kerja diharapkan siap menjadi pekerja yang kompeten (Wahyono, 2004). Kesiapan kerja merupakan proses pencapaian tujuan berkaitan dengan perkembangan kerja pada peserta didik dalam berbagai aspek termasuk keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai (Firdaus, 2012). Menurut Fitriyani, Ngadiman, & Hamidi (2013) kesiapan kerja merupakan seluruh keadaan seseorang yang mencakup seluruh keadaan seseorang yang mencakup kedewasaan mental, fisik, maupun pengalaman individu sehingga memiliki keinginan dan mampu untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan.

Faktor tidak siapnya calon pekerja dalam memasuki dunia kerja yaitu kurangnya kemampuan, keterampilan ataupun keahlian yang

dimilikinya (Aminudin, 2013). Maka perlunya seseorang sebagai sumber daya manusia harus dapat menyesuaikan diri, mengembangkan diri, dan mengikuti perkembangan yang terjadi (Widianto, 2018). Pelatihan kerja adalah sarana untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan berkomunikasi, sikap, dan kerja sama. Ketika memasuki dunia kerja, kemampuan dalam menyelesaikan masalah sangat penting dan dibutuhkan. Para calon pekerja yang sudah menyelesaikan program pelatihan kerja berharap akan memiliki arah dan tujuan yang jelas setelah menyelesaikan program pelatihan tersebut. Diharapkan memiliki pemahaman yang kuat tentang pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang diperoleh selama pelatihan. Selain itu *soft skill* sangat penting dan diperlukan oleh calon tenaga kerja untuk memasuki dunia kerja. *Soft skill* adalah keterampilan, kemampuan, dan karakteristik yang terkait dengan sikap perilaku, kepribadian dibandingkan pengetahuan teknis maupun formal (Mahasneh & Thabet, W, 2015) . *Soft skill* merupakan pengetahuan yang bersifat sangat personal dan masih berada dalam benak manusia (Holford, 2018). Berikut ada beberapa *soft skill* yang harus diperhatikan bagi calon tenaga kerja yaitu keterampilan dalam bekerja secara tim, keterampilan berkomunikasi, keterampilan wirausaha, keterampilan kepemimpinan, etika, dan moral. Seseorang memiliki kemampuan *soft skill* yang semakin tinggi sehingga tingkat kesiapan kerja akan meningkat, apabila seseorang memiliki kemampuan *soft skill* rendah sehingga tingkat kesiapan kerja juga akan menurun (Yulianti Khafid, 2015). Oleh karena itu, perlu diperhatikan pada kemampuan *soft skill* guna meningkatkan kesiapan kerja yang dimiliki. Faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah

pratrik kerja, kepercayaan diri, pelatihan dan kontrol diri (Mardyasari dan Indarto, 2017). Pengalaman praktik kerja yaitu satu di antara dari faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja. Untuk memperoleh pengalaman praktik kerja, calon pekerja dapat mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh UPT BLK.

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah lembaga milik pemerintah yang menyediakan sarana dan prasarana yang merupakan tempat pelatihan guna meningkatkan keahlian yang dimiliki atau memperoleh keterampilan di bidangnya. Tujuan dari BLK Tulungagung ialah memberikan pelatihan keterampilan sesuai kejuruan kepada masyarakat yang berada di wilayah kabupaten Tulungagung dan sekitarnya.

Berdasarkan masalah fenomena diatas, peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian: **PENGARUH PELATIHAN DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KESIAPAN KERJA PADA PESERTA DI UPT BALAI LATIHAN KERJA TULUNGAGUNG.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelatihan dan *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada peserta di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung?
2. Bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada peserta di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung?
3. Bagaimana *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada peserta di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung?

4. Manakah dari pelatihan dan *soft skill* yang berpengaruh dominan terhadap kesiapan kerja pada peserta di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini diantaranya adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan dan *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada peserta di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada peserta di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kesiapan kerja pada peserta di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis manakah dari pelatihan dan *soft skill* berpengaruh dominan terhadap kesiapan kerja pada peserta di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai acuan pembelajaran guna menambah informasi bagi peneliti lain, yang mengkaji isu yang berkaitan atau permasalahan yang serupa.
 - b. Untuk mempelajari dan mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia terkait pengaruh pelatihan dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, memperluas wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh pelatihan dan *soft skill* terhadap kesiapan kerja.
- b. Bagi Balai Latihan Kerja, sebagai sumber pengetahuan dan menjadi salah satu kontribusi untuk calon tenaga kerja dalam kesiapan kerja.