PENGARUH PELATIHAN DASAR KEPEMIMPINAN TERHADAP KESIAPAN KERJA DI BALAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA (BBPLK) SEMARANG

SKRIPSI

Disajikan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Luar Sekolah

Oleh :

Danang Oky Nurahman

1201413001

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH

FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2017

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Telah disetujui skripsi dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dasar Kepemimpinan Terhadap Kesiapan Kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang" untuk diajukan disidang panitia ujian skripsi Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Semarang, Juni 2017

Menyetujui

Dosen Pembimbing I	Dosen Pembimbing II
Prof. Dr. Tri Joko Raharjo, M.Pd	**Dr. Amin Yusuf, M.Si**
NIP: 195903011985111001	**NIP: 196480819910310 03**

Mengetahui

A.n Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah

Sekretaris

Dr. Tri Suminar, M.Pd

NIP: 196705261995122001

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi dengan judul **"Pengaruh Pelatihan Dasar Kepemimpinan Terhadap Kesiapan Kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang"** telah dipertahankan di hadapan sidang panitia ujian skripsi Jurusan Pendidilan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Hari : Selasa

Tanggal : 11 Juli 2017

Panitia

Ketua

Dr. Drs. Edy Purwanto, M.Si.

NIP: 196301211987031001

Sekretaris

Bagus Kisworo, M.Pd

NIP: 197911302006041005

Penguji I

Drs. Ilyas, M.Ag

NIP: 196606011988031003

Pembimbing/Penguji II

Dr. Amin Yusuf, M.Si

NIP: 19648081991031003

Pembimbing/Penguji III

Prof. Dr. Tri Joko Raharjo, M.Pd

NIP: 195903011985111001

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan ini bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Dasar Kepemimpinan Terhadap Kesiapan Kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang", merupakan karya sendiri yang melalui proses observasi, penelitian, dan bimbingan. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Semua kutipan baik langsung maupun tidak langsung telag disertai keterangan identitas sumbernya dengan cara sebagaimana mestinya dalam penulisan karya ilmiah. Atas pernyataan ini, saya bersedia untuk bertanggung jawab menanggung segala resiko terhadap keaslian karya saya.

Semarang, 14 Juni 2017
Pembuat pernyataan

Danang Oky Nurahman

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

1. Impian harus menyala dengan apapun yang kita miliki, meskipun yang kita miliki tidak sempurna, meskipun retak-retak. (Iwan Setyawan)
2. Jika tidak bisa memiliki apa yang disukai, maka sukai lah apa yang dimiliki (bersyukur)

PERSEMBAHAN:

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibu, bapak dan keluarga yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, dan nasehat serta doa yang selalu mengiringi
2. Jurusan Pendidikan Luar Sekolah FIP UNNES
3. Almamaterku Universitas Negeri Semarang
4. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah swt atas rahmat, nikmat, taufik dan hidayahNya, sehingga penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Dasar Kepemimpinan Terhadap Kesiapan Kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang" dapat diselesaikan dengan baik sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan UniversitasNegeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian.
2. Dr. Utsman, M.Pd, Ketua Jurusan Pendidikan Luar SekolahFakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan ijin dan persetujuan terhadap judul skripsi yang penulis ajukan.
3. Prof. Dr. Tri Joko Raharjo, M.Pd, sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan saran kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
3. Dr. Amin Yusuf, M.Si, sebagai dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan saran kepada penulis selama penyusunan skripsi ini

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

4. Kepala Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk melakukan penelitian di lembaga yang bapak pimpin.
5. Peserta pelatihan tahap III di BBPLK Semarang sebagai sampel penelitian yang telah bersedia memberikan informasi yang sebenarnya, sehingga pembuatan skripsi ini berjalan lancar.
6. Ibu, bapak dan kerluarga sebagai sumber inspirasi dan semangat yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi dan kasih sayang.
7. Teman-teman mahasiswa PLS angkatan 2013
8. Himpunan Mahasiswa 2014 dan 2015 yang telah memberikan banyak pengalaman
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang secara langsung maupun tidak telah membantu tersusunnya penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat segala keterbatasan, kemampuan, dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, saran-saran demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan. Namun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.

Semarang, 11 Juli 2017

Penulis

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

ABSTRAK

Nurahman, Danang Oky 2017. *Pengaruh Pelatihan Dasar kepemimpinan Terhadap Kesiapan Kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja* Semarang Skripsi Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Prof. Dr. Tri Joko Raharjo. M.Pd. Pembimbing II Dr. Amin Yusuf, M.Si.

Kata kunci: pelatihan, peserta pelatihan, kesiapan kerja.

Peserta pelatihan yang merupakan tenaga kerja membutuhkan kesiapan untuk menghadapi persaingan mendapatkan pekerjaan. Sempitnya lowongan kerja dan semakin banyaknya jumlah pencari kerja menjadi tantangan bagi peserta pelatihan. Tantangan tersebut harus dihadapi dengan kompetensi yang tinggi, selain itu peserta juga perlu memiliki sikap dan mental untuk mendukung kemampuan peserta dalam melakukan pekerjaan.. Pelatihan dasar kepemimpinan merupakan salah satu usaha yang dilakukan BBPLK Semarang untuk meningkatkan kesiapan kerja peserta pelatihan.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1), mendeskipsikan dan menganalisis pelaksanaan pelatihan dasar kepemimpinan di BBPLK Semarang, 2), mendeskipsikan dan menganalisis kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang, 3) menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan pelatihan dasar kepemimpinan terhadap kesiapan kerja di BBPLK Semarang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif menggunakan pendekatan *ex-post facto*. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 69 peserta pelatihan tahap III di BBPLK Semarang. Pengambilan sampel menggunakan *total sampling* yaitu jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semua. Jumlah sampel uji coba instrument penelitian 25 peserta, dan 44 peserta menjadi respoden penelitian. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner/angket. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif persentase dana analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian ini berdasarkan analisis regresi sederhana diperoleh keputusan bahwa Ha diterima yaitu "Terdapat pengaruh yang signifikan antara program pelatihan dasar kepemimpinan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang". Hal tersebut didukung dengan hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukan hasil F sebesar 23,333 dan probabilitas 0,000 yang berarti lebih kecil dibandingkan taraf signifikasi 0,05 yaitu 4,06 atau F_{hitung}>F_{tabel}. Besaran kontribusi variabel pelatihan dasar kepemimpinan terhadap kesiapan kerja peserta yang diperoleh dari perhitungan R *Square* adalah 0,357 atau sebesar 35,7%. Saran peneliti yaitu meningkatkan kualitas pelatihan dasar kepemimpinan, memberikan kegiatan tambahan untuk meningkatkan kesiapan kerja, dan melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL..... i
PERSETUJUAN PEMBIMBING..... ii
PENGESAHAN KELULUSAN……..……iii
PERNYATAAN.....iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....v
KATA PENGANTAR.....vi
ABSTRAK.....viii
DAFTAR ISI.....ix
DAFTAR TABEL.....xii
DAFTAR GAMBAR.....xiii
DAFTAR LAMPIRAN..... xiv
BAB I PENDAHULUAN..... 1
1.1 Latar Belakang..... 1
1.2 Rumusan Masalah..... 12
1.3 Tujuan Penelitian..... 12
1.4 Manfaat Penelitian..... 13
1.5 Penegasan Istilah.....14
BAB II LANDASAN TEORI..... 15
2.1 Pelatihan..... 15
2.1.1 Pengertian..... 15
2.1.2 Konsep Pelatihan Sebagai Sistem.....18
2.1.3 Komponen Pelaksanaan Pelatihan..... 21
2.1.4 Tujuan Pelatihan..... 23
2.1.5 Fungsi pelatihan..... 26
2.1.6 Jenis pelatihan 27

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.1.7 Indikator Program Pelatihan Efektif dan Efisien 29
2.1.8 Metode Pelatihan 30
2.2 Kepemimpinan 33
2.2.1 Pengertian kepemimpinan 33
2.2.2 Pengembangan Kepemimpinan 34
2.3 Pelatihan Dasar Kepemimpinan 36
2.4 Kesiapan Kerja 36
2.4.1 Pengertian 36
2.4.2 Aspek-aspek Kesiapan Kerja 38
2.4.3 Ciri-ciri Kesiapan Kerja 40
2.4.4 Faktor-faktor Kesiapan Kerja 42
2.4.5 Prinsip-prinsip Kesiapan Kerja 44
2.5 Motivasi Kerja 44
2.5.1 Pengertian 44
2.5.2 Tujuan Motivasi Kerja 45
2.5.3 Sikap Kerja 46
2.6 Kompetensi 46
2.5.1 Pengertian 46
2.7 Kerangka Berfikir 47
2.8 Hipotesis 48
BAB III METODE PENELITIAN 51
3.1 Jenis Penelitian 51
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 52
3.3 Populasi dan Sampel 52
3.4 Variabel Penelitian 53
3.5 Teknik Pengumpulan Data 57
3.6 Uji Validitas dan Reliablitias 58
3.7 Teknik Analisis Data 62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 69

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

4.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian 69
4.1.1. Sejarah Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang 69
4.1.2. Tugas dan Fungsi 70
4.1.3. Visi dan Misi 70
4.1.4. Kejuruan dan Jenis Pelatihan 71
4.1.5. Keadaan Fisik dan Fasilitas 72
4.1.6. Keadaan Ketenagaan dan Peserta Pelatihan 73
4.1.7. Struktur Organisasi 74
4.2 Hasil Penelitan 76
4.2.1 Pelaksanaan Pelatihan Dasar Kepemimpinan 76
4.2.2 Kesiapan Kerja 86
4.2.3 Pengaruh Pelatihan Dasar Kepemimpinan Terhadap Kesiapan Kerja 96
4.3 Pembahasan 97
4.3.1 Pelaksanaan Pelatihan Dasar Kepemimpinan 98
4.3.2 Kesiapan Kerja 103
4.3.3 Pengaruh Pelatihan Dasar Kepemimpinan Terhadap Kesiapan Kerja 107
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 111
5.1 Simpulan 111
5.2 Saran 112
DAFTAR PUSTAKA 114
LAMPIRAN 120

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Angkatan kerja dan partisipasi 4
Tabel 3. 1 Populasi Penelitian 53
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel. 55
Tabel 3. 3 Hasil Analisis Validitas Instrumen Variabel X (Pelatihan Dasar Kepemimpinan) 59
Tabel 3. 4 Hasil Analisis Validitas Instrumen Variabel Y(Kesiapan Kerja) 60
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Pelatohan Dasar Kepemimpinan) dan Variabel Y (Kesiapan Kerja) 61
Tabel 3. 6 Kategorisasi Skor Variabel Pelatihan Dasar Kepemimpinan dan Kesiapan Kerja 63
Tabel 3. 7 Hasil Uji Normalitas 64
Tabel 3. 8 Hasil Uji Linieritas 65
Tabel 3. 9 Model Regresi 66
Tabel 3. 10 Hasil Uji Keberartian Model Persamaan Regresi 67
Tabel 3. 11 Hasil Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi. 68
Tabel 4. 1. Daftar Jenis Pelatihan di BBPLK Semarang 71
Tabel 4. 2 Jumlah Ketenagaan Menurut Pendidikan 73

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka berfikir 48
Gambar 3. 1 Keterkaitan Variabel 54
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BBPLK Semarang 74
Gambar 4. 2 Persentase Masukan *(Input)* Pelatihan 79
Gambar 4. 3 Persentase Proses *(Process)* Pelatihan 82
Gambar 4. 4 Persentase keluaran *(output)* pelatihan dasar kepemimpinan 85
Gambar 4. 5 Persentase Pelatihan Dasar Kepemimpinan 86
Gambar 4. 6 Persentase Kematangan Peserta Pelatihan di BBPLK Semarang 88
Gambar 4. 7. Persentase Kompetensi Peserta Pelatihan di BBPLK Semarang 91
Gambar 4. 8 Persentase sikap dan mental peserta pelatihan di BBPLK Semarang 95
Gambar 4. 9 Hasil rata-rata kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang .. 96

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Pesrta Pelatiihan Tahap III Tahun 2017.....121
Lampiran 2. Kisi-Kisi Instrumen Uji Coba.....126
Lampiran 3. Angket Uji Coba.....130
Lampiran 4. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....143
Lampiran 5. Angket Penelitian.....146
Lampiran 6. Skor Jawaban Uji Coba Variabel X.....158
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Variabel X.....159
Lampiran 8. Skor Jawaban Uji Coba Variabel Y.....162
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Variabel Y..... 163
Lampiran 10. Hasil Uji Reliabilitas..... 166
Lampiran 11. Skor Jawaban Instrumen Penelitian Variabel X..... 167
Lampiran 12. Hasil Persentatif Variabel X..... 169
Lampiran 13. Skor Jawaban Instrumen Penelitian Variabel Y..... 171
Lampiran 14. Hasil Persentatif Variabel Y..... 173
Lampiran 15. Hasil Uji Normalitas..... 175
Lampiran 16. Hasil Uji Linieritas..... 176
Lampiran 17. Hasil Anaisis Regresi..... 177
Lampiran 18.Surat Ketetapan Dosen Pembimbing
Skripsi……..... 178
Lampiran 19. Surat Ijin Penelitian..... 179
Lampiran 20. Surat Keterangan Melaksanakan Penelitian..... 180

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan akan peningkatan penguasaan ilmu dan teknologi pada masa sekarang semakin dirasakan seiring dengan semakin meluas dan semakin rasionalnya hubungan-hubungan manusnomenia dalam interaksi masyarakat modern. Fenomena ini berkaitan dengan tiga elemen penting yaitu 1) individu semakin membutuhkan wawasan-wawasan dan penguasaan keterampilan-keterampilan baru atau tambahan bagi penyesuian dengan tuntutan kerja, peningkatkan karier atau aktualisasi di masyarakat, 2) organisasi memandang perlu dan mendesak untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu mengembangkan energi operasi yang dapat diandalkan dalam iklim usaha yang semakin kompetitif, 3) pemerintah sangat berkepentingan dengan upaya untuk memajukan kesejahteraan sosial lewat pengembangan potensi insane pada lingkup organisasi atau makro masyarakat. (Kamil, 2010:1). Berdasarkan tiga elemen tersebut tercermin bahwa sebagai titik sentral produktivitas dan pembangunan adalah pemberdayaan sumber daya manusia termasuk tenaga kerja, baik sebagai sasaran maupun sebagai pelaku. Berarti sumber daya manusia merupakan salah satu aspek pendukung pembangunan nasional. Fokus pembangunan nasional indonesia adalah kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan subyek aktif dan menentukan, bukan obyek yang pasif dan ditentukan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Sumber daya manusia melakukan banyak kegiatan yang satu diantaranya disebut bekerja sebagai wujud eksistensi organisasi/perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia menurut adalah proses meningkatkan kemampuan sumber daya manusia agar memiliki pengetahuan, keahlian dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan, akan tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan organisasi/perusahaan. Berarti pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan upaya meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan sikap anggota organisasi/perusahaan serta penyediaan jalur karir yang didukung tujuan organisasi/perusahaan.

Aktivitas yang dilakukan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia harus selalu berkaitan dengan perubahan yang melingkupi organisasi/perusahaan, yaitu kebijakan, kemajuan teknologi dan peningakatan produktivitas. Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai kinerja dan pertumbuhan untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012:201). Demi mencapai tujuan tersebut setiap organisasi/perusahaan harus memastikan bahwa setiap orang dalam orgnisasi/perusahaan mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif. Upaya lain perlu pula diperhatikan bahwa pembinaan kinerja individu dan kelompok

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

menjadi kebutuhan setiap organisasi/perusahaan. Kinerja menjadi prioritas yang penting untuk meningkatkan produktivitas kerja sebagai nilai daya saing. Hal tersebut dilakukan mengingat tuntuan hasil kerja yang selalu meningkat. Melihat hal tersebut perlu komitmen untuk menyiapkan tenaga kerja yang unggul dan berdaya saing tinggi untuk memenuhi kebutuhan organisasi/perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2003:6) perencanaan sumber daya manusia atau perencanaaan tenaga kerja diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi/perusahaan agar tercipta jumlah pegawai, penempatan yang tepat sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Ketenagakerjaan menjadi salah satu aspek yang mendukung keberhasilan mencapai produktivitas. Namun dalam pelaksanaannya menemui beberapa permasalahan yaitu rendahnya kompetensi yang menyebabkan kurang meratanya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja.

Tenaga kerja (ketenagakerjaan) adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berdaya guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan (Hamalik, 2007:7). Konteks tersebut, tenaga kerja dilihat dari dua jenis pendekatan, yakni 1) tenaga kerja sebagai sumber daya alam menunjukan pada hakikat dan karakteristik kemanusiaan sesuai dengan nilai dan martabat kemanusiannya, yakni hubungan dengan dirinya sendiri,

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

hubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, hubungan dengan ekosistem, dan hubungan dengan kebudayaan, 2) tenaga kerja sebagai sumber daya ekonomi menunjuk kepada kepemilikan pekerjaan tertentu, melakukan kegiatan bekerja, menempati lapangan kerja yang tersedia dan dapat menciptakan lapangan kerja baru bagi orang lain.

Melihat pernyataan tersebut perlu mengamati jumlah angkatan kerja yang merupakan penduduk yang sudah memasuki usia kerja, baik yang sudah bekerja maupun sedang mencari pekerjaan yaitu berusia minimal 15 tahun sampai 65 tahun. Jumlah angkatan kerja dan partisipasinya di Provinsi Jawa Tengah yaitu:

Tabel 1.1 Data Angkatan kerja dan partisipasi

Tahun	2015	2016
Angakatan kerja	17.29 juta	17.31 juta
Partisipasi angkatan kerja	67.86%	67,15 %

Sumber : Badan Pusat Statistik Jawa Tengah

Berdasarkan data di atas salah satu faktor yang menyebabkan angkatan kerja belum berpartisipasi yaitu kesiapan kerja. Tenaga kerja yang tidak lolos seleksi kerja maupun tenaga kerja yang tidak bisa mempertahankan pekerjaan disebabkan kurangnya kesiapan kerja. Calon tenaga kerja tidak bisa lolos seleksi disebabkan rendahnya kompetensi yang dimilikinya, sedangkan tenaga kerja yang tidak bisa mempertahankan pekerjaannya disebabkan kurangnya sikap kerja

Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respons atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada kecenderungan untuk

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

memberi respons. Kondisi tersebut mencakup setidaknya 3 hal, yaitu : (1) Kondisi fisik, mental dan emosional; (2) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan; (3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari (Slameto, 2003:113). Pendapat yang mendukung juga disampaikan Dalyono (2009:166) kesiapan sebagai segenap sifat atau kekuatan yang membuat sesorang dapat berinteraksi dengan cara tertentu, dengan demikian kesiapan seseorang senantiasa mengalami perubahan setiap hari sebagai akibat dari pertumbuhan dan perkembangan fisiologis individu serta adanya desakan-desakan situasi dari lingkungan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui, bahwa kesiapan seseorang merupakan sifat-sifat dan kekuatan pribadi yang berkembang. Perkembangan ini memungkinkan seseorang untuk dapat menyeseuaikan diri dengan lingkunganyya serta mampu memecahkan persoalan yang dihadapi.

Kerja menurut Anoraga (2014:11) merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan tersebut bermacam-macam, berkembang, dan berubah. Seseorang bekerja untuk mencapai sesuatu yang hendak dicapai, dan berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Aktivitas kerja dilakukan dengan efektif dan efisien. Seseorang yang melakukan aktivitas kerja perlu didukung kemampuan untuk menyelesaikan tujuannya. Selain kemampuan kekuatan motivasi dapat mendorong untuk melakukan aktivitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi seseorang dengan kesiapan segenap

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

sifat atau kekuatan untuk memberi respons atau jawaban di dalam cara mencapai kebutuhan hidupnya melalui aktivitas yang dikerjakan didalam situasi pekerjaan. Kesiapan tersebut perlu didukung adanya kompetensi melakukan aktivitas pekerjaan dan sikap kerja untuk menghadapi situasi pekerjaan.

Kompetensi adalah merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Mulyasa, 2004:37). Dapat diartikan bahwa tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang dikuasai dan telah menjadi bagian dari dirinya, sama dengan pengetahuan memahami tujuan kerja, pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan yang baik dan tepat, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam pekerjaan agar semua aturan dapat berjalan dengan baik. Kompetensi yang di hendaknya memiliki relevansi dengan kebutuhan pasar industri. Relevansi kompetensi dimaksudkan tidak hanya sesuai dengan tugas melainkan juga dengan lingkungan organisasi/perusahaan. Gordon (1998) dalam Mulyasa, 2004:38) menyebutkan beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi yaitu 1) pengetahuan, 2) pemahaman, 3) kemampuan, 4) nilai, 5) sikap, dan 6) minat.

Berdasarkan ulasan di atas tenaga kerja yang memiliki kompetensi bukan hanya dapat menyelesaikan tugas kerjanya, melainkan diikuti dengan sikap kerja yaitu etos, motivasi tinggi, tingkat kedisiplinan, efisiensi dan produktivitas kerja yang merupakan termasuk dalam aspek nilai, minat dan sikap. Anoraga (2014:29-50) menjelaskan etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu umat terhadap kerja.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerjanya. Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Efisiensi kerja perbandingan yang terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu sendiri. Produktivitas kerja adalah tingkah laku invidividu terhadap bidang kerja atau organisasinya. Artinya untuk membangun hal tersebut perlunya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan.

Pelatihan pada dasarnya bermakna sebagai upaya yang dilakukan untuk memperoleh pengetahuan keteramapilan dan sikap yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja (Benny dan Pribadi:2014:2). Selanjutnya Simamora (1995) dalam Kamil (2010:4) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu. Banyak institusi dan perusahaan memiliki departemen atau unit pendidikan dan pelatihan untuk menjamin dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang mereka miliki. Lembaga pemerintah dan swasta nasional juga memiliki pusat pelatihan yang membantu menyiapkan kebutuhan ketenagakerjaan. Jumlah anggaran yang tidak sedikit disediakan untuk mendesain, mengembangkan, menyelenggarakan sejumlah program pelatihan setiap tahunnya. Penyelengaraan pelatihan berperan penting dalam menyiapkan tenaga kerja agar memiliki kemampuan dalam bekerja yang efektif dan efisien. Mangkunegara

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

(2014:51) menyebutkan beberapa komponen-komponen pelatihan yaitu 1) tujuan dan sasaran, 2) pelatih, 3) materi pelatihan, 4) metode pelatihan, 5) peserta pelatihan.

Program pelatihan merupakan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaaan suatu kegiatan pelatihan, program menjadi patokan untuk mengukur keberhasilan pelatihan. Program pelatihan pada dasarnya berisi aktivitas pembelajaran yang dilakukan agar peserta mampu menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dilatihkan. Program pelatihan yang efektif dikemukakan oleh Heinich dan kawan-kawan (2005) dalam (Benny dan Pribadi:2014:9) ada empat yaitu 1) mampu memfasilitasi peserta dalam mencapai tujuan atau kompetensi yang dicapai, 2) mampu memotivasi peserta dalan melakukan proses belajar secara berkesinambungan, 3) mampu meningkatkan daya ingat atau retensi peserta terhadap pengetahuan dan keterampilan yang telah dilatihkan, dan 4) mampu mendorong peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keteramilan yang telah dikuasai dalam dunia kerja.

Pelatihan dasar kepemimpinan merupakan program pelatihan yang bertujuan membentuk kemampuan dan sikap pemimpin. Kartono (2010:37) menyebutkan beberapa syarat kemampuan dan sikap pemimpin yaitu 1) kemandirian, 2) rasa ingin tahu yang tinggi, 3) multiterampil, 4) antusiasme tinggi, 5) perfeksionis, 6), mudah menyesuaikan diri, 7) sabar, 8), waspada, 9) komunikatif, 10) berjiwa wiraswasta, 11) berani mengambil resiko, 12) memiliki motivasi tinggi, dan 13) memiliki imajinasi tinggi. Kemampuan tersebut selalu dikaitkan dengan sikap peserta pelatihan untuk

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

menghadapi dunia kerja sehingga peserta dapat memimpin dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas kerjanya. Tidak menutup kemungkinan tenaga kerja akan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi seingga perlunya kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang akan dipelajari dalam pelatihan dasar kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah salah satu yang meningkatkan efektivitas organisasi sekaligus mempertahankan keunggulan kompetitif. Adapun yang mendasari pandangan ini dalam pengembangan kepemimpinan adalah asimilasi upaya pengembangan kepemimpinan dengan perencanaan strategis dan sejalan dengan upaya untuk mengajarkan aspek yang lebuh berwujud mengenai kepemimpinan, berpikit pasar, kemampuan beradaptasi, strategi implementasi, dan manajemen perubahan. Terkait kegiatan strategis pegembangan kepemimpinan meliputi spesifik dan tugas bersama dengan pendidikan dan pelatihan (Suryadana, 2015:101).

Pelaksanaan pelatihan dasar kepemimpinan menggunakan metode simulasi yaitu suatu peristiwa untuk menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Pelaksanaan pelatihan juga dikombinasikan dengan *outbond* yang merupakan aktivitas di luar ruangan. Metode outbond dapat membangun modal sosial, yaitu jaringan kerjasama di antara warga masyarakat yang menfasilitasi pencarian solusi dari permasalahan yang dihadapi tenaga kerja. Modal sosial juga merupakan kumpulan hubungan yang aktif di anatara manusia yaitu, rasa percaya diri, saling pengertian, dan kesamaan nilai dan perilaku yang mengikat anggota dalam sebuah jaringan kerja dan komunitas yang memungkinkan adanya kerjasama

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

(Ancok,2003:4). Penjelasan lain di buku yang sama Ancok (2003:5) juga menjelaskan alasan pelatihan dasar kepemimpinan menggunakan metode *outbond* antara lain 1) metode ini adalah sebuah simulasi kehidupan yang komplek yang dibuat menjadi sederhana, 2) metode ini menggunakan pendekatan metode belajar melalui pengalaman *(experiental learning)*, oleh karena adanya pengalaman langsung terhadap sebuah fenomena, orang dengan mudah menangkap esensi pengalaman itu, 3) metode ini penuh kegembiraan karena dilakukan dengan permainan.

Berdasarkan hal tersebut pelatihan kepemimpinan di desain untuk membentuk kesiapan sejalan dengan tujuan pelatihan. Pelatihan dasar kepemimpinan melatih calon tenaga kerja untuk menghadapi dunia kerja. Dunia kerja membutuhkan tenaga kerja dengan kesiapan aspek kompetensi secara keseluruhan. Maka penyelenggaraan pelatihan dasar kepemimpinan diselenggarakan sebagai upaya pembentukan etos dan motivasi kerja yang meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja. Sejalan dengan itu Hamalik (2007:16) mengatakan pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik..

Pelatihan dasar kepemimpinan diselenggarakan untuk mendukung program pelatihan yang lain, agar peserta pelatihan mendapatkan sikap kerja yang baik. Berdarakan hasil observasi penulis pelatihan dasar kepemimpinan bertujuan untuk

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

mengubah tingkah laku peserta pelatihan agar memiliki sikap yang baik sehingga memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja.

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) merupakan Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) Kementerian Tenaga Kerja RI yang bertanggung jawab kepada Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang mempunyai tugas untuk melaksanakan pengembangan pelatihan, pemberdayaan, dan sertifikasi tenaga kerja dan tenaga pelatihan. Pelatihan yang diselenggarakan merupakan hasil analisis kebutuhan pelatihan dan disesuaikan kebutuhan industri. Menyiapkan kebutuhan tenaga kerja yang memiliki kompetensi menjadi upaya yang dilakukan untuk mengurangi tingkat pengangguran. Pengangguran salah satunya disebabkan kurangnya kompetensi yang relevan dengan kebutuhan kerja.

BBPLK Semarang membuka pelatihan dikhususkan untuk usia kerja yang tidak memiliki akses untuk meningkatkan kemampuan untuk mendapatkan pekerjaan. Oleh karenanya program pelatihan diselenggarakan tanpa pungutan biaya bagi peserta pelatihan. Lulusan BBPLK Semarang diharapkan mampu diterima di industri dan memiliki kesiapan untuk masuk dunia kerja dengan kompetensi yang dilatihkan. Memasuki dunia kerja dibutuhkan kesiapan kerja baik fisik, kompetensi, dan mental. Membangun kesiapan kerja bagi lulusan pelatihan merupakan aspek penting dalam menghasilkan lulusan yang mampu bersaing dan berhasil dalam pekerjaannya di dunia kerja nantinya. Lulusan BBPLK Semarang harus dipersiapkan untuk

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

menghadapi *real job* yang ada di dunia usaha dan industri, yang mana mereka akan berada dalam lingkungan yang berbeda dengan lingkungan pelatihan yang selama ini mereka hadapi. Maka selain menyelenggarakan pelatihan kejuruan, BBPLK Semarang menyelenggarakan pelatihan dasar kepemimpinan untuk membentuk sikap dan mental peserta pelatihan agar memiliki kesiapan kerja. Pelatihan dasar kepemimpinan di BBPLK Semarang mulai diselenggarakan di tahun 2016.

Berdasarkan ulasan diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Pelatihan Dasar Kepemimpinan Terhadap Kesiapan Kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang di atas rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1.3.1 Bagaimana pelaksanaan pelatihan dasar kepemimpinan di BBPLK Semarang?

1.3.2 Bagaimana kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang?

1.3.3 Adakah pengaruh pelatihan dasar kepemimpinan terhadap kesiapan kerja di BBPLK Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini yaitu:

1.3.1 Mendeskipsikan dan menganalisis pelaksanaan pelatihan dasar kepemimpinan di BBPLK Semarang.

1.3.2 Mendeskipsikan dan menganalisis kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

1.3.3 Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan pelatihan dasar kepemimpinan terhadap kesiapan kerja di BBPLK Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian diharapakan dapat memberikan khasanah pengetahuan terkait pengaruh pelatihan dasar kepemimpinan terhadap kesiapan kerja di BBPLK Semarang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi lembaga

Penelitian dapat dijadikan sebagai wacana informasi untuk meningkatkan kualitas dalam pengembangan pelatihan

1.4.2.2 Bagi instruktur

Penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk menemukan langkah-langkah menentukan metode pembelajaran pelatihan untuk membentuk kesiapan kerja.

1.4.2.3 Bagi Peserta Pelatihan

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peserta pelatihan untuk mengetahui pentingnya kesiapan kerja. Selain itu peserta pelatihan dapat termotivasi untuk mengikuti kegiatan pelatihan dengan baik.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

1.5 Penegasan Istilah

Penelitian ini, memiliki beberapa istilah yang perlu dijelaskan agar tidak terjadi salah penafsiran, sehingga topik yang disajikan dapat dipahami arti, tujuan dan maksudnya, yaitu :

1.5.1 Pelatihan

Pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu. Pelatihan dasar kepemimpinan merupakan pelatihan yang diselenggarakan untuk membentuk mental dan kesiapan untuk menghadapi dunia kerja.

1.5.2 Kesiapan kerja

Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respons atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada kecenderungan untuk memberi respon. Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia untuk mencapai sesuatu yang dikehendakinya. Kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi seseorang dengan kesiapan segenap sifat atau kekuatan untuk memberi respons atau jawaban di dalam cara mencapai kebutuhan hidupnya melalui aktivitas yang dikerjakan didalam situasi pekerjaan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian

Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada suatu organisasi. Penyelenggaraan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif untuk SDM yang merupakan modal penting dalam organisasi/perusahaan. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas. (Hamalik, 2007:10)

Menurut Sutarto (2013:3) kegiatan pelatihan adalah suatu proses yang diselenggarakan untuk mencapai terpenuhnnya kebutuhan nyata peserta pelatihan menjawab tantangan perkembangan tugas pokok dan fungsi menjadi yang menjadi tangggung jawabnya. Melalui kegiatan pelatihan yang diselenggarakan peserta diharapkan dapat mendapatkan solusi kesenjangan antara pengetahuan dan keterampilan saat ini dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan di masa depan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Selanjutnya Simamora (1995) dalam Kamil (2010:4) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu. Hasil penyelenggaraan program pelatihan adalah penguasaan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang sebelumnya tidak dikuasai oleh peserta. Hal ini sesuai dengan pandangan Walter Dick dan kawan-kawan (2009) dalam (Benny dan Pribadi, 2014:2) yang mendefiniskan pelatihan sebagai: *" A prespecified and planned experience that enable a person to do something that he or she could not di before".* Pelatihan merupakan pengalaman belajar yang sengaja dirancang agar dapat membantu peserta dalam menguasai kompetensi peserta yang tidak dimiliki sebelumnya.

Definisi lain tentang pelatihan dikemukakan oleh Smith dan Regan (2008) dalam (Benny dan Pribadi, 2014:2) sebagai berikut : *"...those instructional experience that are focused upon individuals acquiring very specific skills tat they will normally apply almost immediatelly"*. Program pelatihan dapat dimaknai sebagi pengalaman pembelajaran yang memfokuskan pada upaya individu untuk memperoleh keterampilan spesifik yang dapat segera digunakan. Pelatihan pada dasarnya bermakna sebagai upaya yang dilakukan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja (Benny dan Pribadi:2014:2).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Kutipan dalam Journal Internasional mengungkapkan adanya pengaruh hubungan positif antara pelatihan dan pengembangan sikap dan perilaku untuk mempersiapkan tugas di masa depan.

"This study in hand chiefly focuses on the role of training in enhancing the performance of the employees. Training plays vital role in the building of competencies of new as well as current employees to perform their job in an effective way. It also prepares employees to hold future position in an organization with full capabilities and helps to overcome the deficiencies in any job related area". Elnaga & Imran (2013)

Berdasarkan kutipan tersebut dapat dianalisi bahwa peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan, pelatihan memainkan peran penting dalam membangun kompetensi karyawan baru maupun karyawan saat ini untuk melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang efektif. Pelatihan juga mempersiapkan karyawan untuk memegang posisi masa depan dalam sebuah organisasi dengan kemampuan penuh dan membantu untuk mengatasi kekurangan dalam bidang pekerjaan yang terkait. Kutipan dari Jurnal internasional lain yaitu

"*The primary goal of any training program is to impart to employees a new set of behavior, or attitudes. Training effectiveness refers to the extent to which the training objectives are achieved. In general, training effectiveness is evaluated by measuring a number of training and transfer outcomes". Wei-Tao Tai, (2006)*

Artinya, bahwa tujuan utama dari setiap program pelatihan adalah untuk memberikan karyawan dengan seperangkat perilaku, atau sikap. Efektivitas

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

pelatihan mengacu pada sejauh mana pelatihan tersebut mencapai tujuan. Secara umum, keefektifan pelatihan dapat dievaluasi dari hasil keluaran pelatihan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktivitas pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang tidak dimiliki sebelumnya sehingga peserta memiliki kinerja yang baik. Pengetahuan, keterampilan dan sikap yang didapatkan dari hasil penyelenggaraan pelatihan dapat digunakan untuk menghadapi situasi kerja. Peserta yang telah memiliki hal tersebut dapat berpartisipasi dalam dunia kerja dan mendapatkan pekerjaan untuk mecapai kebutuhanya.

2.1.2 Konsep Pelatihan Sebagai Sistem

Konsep sistem pelatihan menurut Hamalik (2007:10-12) adalah:

2.1.2.1 Pelatihan adalah suatu proses

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan dalam suatu organisasi. Secara spesisifik serangkaian tindakan/upaya yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap, dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tententu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Itu sebabnya tanggung jawab penyelenggaraan pelatihan terletak pada tenaga lini dan staf.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.1.2.2 Pelatihan dilakukan dengan sengaja

Unsur kesengajaan sangat penting dalam proses pelatihan uang ditandai oleh adanya suatu rencana yang lengkap dan menyeluruh yang disusun secara tepat dan rinci. Perencanaan pelatihan berfungsi sebagai pegangan dalam

penyeleggaran pelatihan, acuan untuk mengontrol keterlaksanaan pelatihan dan alat menilai keberhasilan program secara menyeluruh. Kesengajaan membutuhkan pemikiran yang matang dan berdasarkan data informasi yang akurat dari berbagai sumber relevan.

2.1.2.3 Sasaran pelatihan adalah unsur ketenagakerjaan

Tenaga kerja dalam hal ini adalah unsur masukan dalam sistem proses pelatihan. Tenaga kerja dapat dilihat dari jenjang pekerjaannya, yakni pengelola, pelaksana, dan teknis. Dapat juga dilihat dari segi pendidikan yang dimilikinya, seperti bakat, minat, motivasi, dan aspirasi, pengalaman pribadi. Hal-hal tersebut merupakan perilaku awal *(entry behavior)* yang harus diperhitungkan dalam proses pelatihan, oleh kareena itu peserta pelatihan perlu di seleksi lebih dahulu sebelum menempuh program pelatihan

2.1.2.4 Pelatihan yang di dalam bentuk pemberian bantuan

Konsep pemberian bantuan mengandung makna yang luas. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melakukan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri, sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Istilah pemberian bantuan lebih bersifat humanistik (manusiawi) dan tidak memperlakukan peserta sebagai mesin (mekanisitik)

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.1.2.5 Pelatihan dilakukan oleh tenaga profesional

Pelaksanaan pelatihan menjadi tanggung jawab tenaga pelatihan yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga profesional, yang berwenang penuh sebagai pelatih., karena menempuh program pelatihan sebagai pelatih. Tenaga pelatihan tersebut telah memiliki kemampuan dalam pendidikan umum, pendidikan spesialisasi, dan kemampuan proses belajar mengajar yang ditandai oleh kepemilikan sertifikat sebagai tenaga kependidikan. Berarti, tidak semua unsur ketenagaan berwenang memberikan latihan walaupun yang bersangkutan adalah pejabat lini atau staf yang dapat diklasifikasikan sebagai tenaga ahli dalam pekerjaanya, kecuali dalam keadaan khusus atau sebagai narasumber.

2.1.2.6 Pelatihan berlangsung dalam satuan waktu tertentu

Pelatihan dilaksanakan berkesinambungan dan penuh yakni untuk kegiatan penyampaian teori, latihan, dan praktek, oleh karena itu penyediaan satuan waktu harus kebutuhan program kepelatihan itu sendiri.

2.1.2.7 Pelatihan meningkatkan kemampuan kerja peserta

Kegiatan pelatihan mempunyai tujuan tertentu, ialah untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta yang menimbulkan perubahan perilaku aspek-aspek kognitif, keterampilan dan sikap.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Contoh-contoh kemampuan tersebut antara lain:

1. Kemampuan membentuk dan membina hubungan antar perorangan (personal) dalam organisasi
2. Kemampuan menyesuaikan diri dengan keseluruhan lingkungan kerja
3. Pengetahuan dan kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu

4. Kebiasaan, pikiran, dan tindakan serta sikap dalam pekerjaan.

2.1.2.8 Pelatihan harus berkenaan dengan pekerjaan tententu

Kegiatan pelatihan erat kaitannya dengan pekerjaan peserta sekarang atau tugas-tugas yang akan dibebankan kepadanya pada masa akan datang. Jika tidak ada kaitannya dengan pekerjaan peserta, maka kegiatan tersebut mungkin berupa program pendidikan, tetapi tidak disebut pelatihan.

2.1.3 Komponen Pelaksanaan Pelatihan

Program pelatihan diselenggarakan dengan memperhatikan komponen yang ada di dalamnya. Komponen-komponen pelaksanaan pelatihan menurut Mangkunegara (2014:51) adalah:

2.1.3.1 Tujuan dan sasaran

Setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas agar dapat diamati dan diukur ke dalam perilaku-perilaku untuk mengetahui keefektifan pelatihan itu.

2.1.3.2 Pelatih

Pelatih harus mengajarkan bahan-bahan atau materi pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan dengan sasaran yang ditetapkan

2.1.3.3 Materi pelatihan

Materi atau bahan pelatihan disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang ditetapkan, sehingga peserta pelatihan akan lebih mudah untuk menangkap dan memahami materi yang disampaikan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.1.3.4 Metode pelatihan

Setelah materi atau bahan ditetapkan maka langkah selanjutnya menentukan metode pelatihan yang tepat. Metode pelatihan yang digunakan harus dapat dipahami dan dimengerti oleh peserta.

2.1.3.5 Peserta pelatihan

Peserta merupakan komponen yang cukup penting, keberhasilan pelatihan dapat dilihat peserta yang memperoleh pengetahuan, keterampilann dan sikap yang tidak dimiliki sebelumnya.

Pendapat lain disampaikan oleh Sudjana (2007:265) tentang komponen-komponenpelaksanaan pelatihan sebagai berikut:

2.1.3.6 Masukan sarana *(instrumental input)*, yang meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang menunjang kegiatan belajar. Masukan sarana dalam pelatihan mencakup kurikulum, tujuan pelatihan, sumber belajar, fasilitas belajar, biaya yang dibutuhkan, dan pengelola pelatihan.

2.1.3.7 Masukan mentah*(raw input)*, yaitu peserta pelatihan dengan berbagai karakteristiknya, seperti pengetahuan, keterampilan dan keahlian, jenis kelamin, pendidikan, kebutuhan belajar, latar belakang sosial budaya, latar belakang ekonomi, dan kebiasaan belajarnya.

2.1.3.8 Masukan lingkungan *(environment input)*, yaitu faktor lingkungan yang menunjang pelaksanaan kegiatan pelatihan, seperti lokasi pelatihan.

2.1.3.9 Proses *(process)*, merupakan kegiatan interaksi edukatif yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan antara sumber belajar dengan warga belajar atau peserta pelatihan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.1.3.10 Keluaran *(output)*, yaitu lulusan yang telah mengalami proses pembelajaran pelatihan.

2.1.3.11 Masukan lain *(other input)*, yaitu cara daya dukung pelaksanaan pelatihan, seperti, pemasaran, lapangan pekerjaan, informasi, dan situasi sosial-budaya yang berkembang.

2.1.3.12 Pengaruh *(impact)*, yaitu hubungan dengan hasil belajar yang dicapai oleh peserta pelatihan, yang meliputi peningkatan taraf hidup, kegiatan membelajarkan orang lain lebih lanjut, dan peningkatan partisipasi dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan di atas penulis menentukan komponen pelaksanaan pelatihan sebagaisub variabel pelatihan dalam penelitian ini yang nantinya akan dikembangkan menjadi indikator yaitu:1) masukan *(output)*, 2) proses *(process)* dan 3) keluaran *(output).*

2.1.4 Tujuan Pelatihan

Keberhasilan suatu pelatihan lebih banyak dinilai dari segi sejauhmana perubahan perilaku yang diharapkan terjadi pada peserta atau lulusan pelatihan sebagai hasil proses pelatihan keberhasilan pelatihan pada umumnya dapat diketahui dalam tujuan itu sendiri. Tujuan pelatihan dapat diartikan sebagai rumusan tentang hasil keluaran *(output)* dan dampak *(outcome)* yang ingin dicapai oleh pelatihan. Keluaran dan dampak tersebut merupakan deskripsi tentang perilaku yang diharapkan dapat dicapai oleh peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan. (Sudjana, 2007:105).

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Hamalik (2007:14) menyebutkan tujuan pelatihan bersumber dari kualitas manusia seperti yang diharapkan antar lain terdiri dari aspek-aspek sebagi berikut:

1. Peningkatan semangat kerja
2. Pembinaan budi pekerti
3. Peningkatan keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa
4. Meningkatkan taraf hidup
5. Meningkatkan kecerdasan
6. Meningkatkan keterampilan
7. Meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan
8. Menciptakan lapangan kerja
9. Memeratakan pembangunan dan pendapatan.

Sejalan dengan itu Hamalik (2007:16) mengatakan pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik.

Menurut Moekijat dalam Sutarto (2013:9) pelatihan bertujuan untuk:

1. Menambah keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan lebih efektif
2. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional
3. Mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Dengan demikian, kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap dan perilaku.

Meldona dan Siswanto (2011:222) mengkategorikan tujuan atau sasaran pelatihan dalam beberapa tipe tingkah laku yang diinginkan, antara lain:

1. Kategori psikomotorik, meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat. Tujuannya adalah agar peserta memiliki keterampilan fisik tertentu.
2. Kategori afektif, meliputi perasaan, nilai, dan sikap. Tujuan pelatihan dalam kategori ini untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.
3. Kategori kognitif, meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami, dan menganalisis. Tujuan pelatihan pada kategori ini adalh untuk mebuat orang menpunyai pengetahua dan keteramilan tertentu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keahlian, sikap untuk memenuhi kebutuhan menjalankan perannya dalam bekerja secara efektif, dan menciptakan perubahan perilaku yang disesuaikan dengan lingkungan kerja guna mempersiapkan diri seseorang sebelum masuk dunia kerja.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.1.5 Fungsi pelatihan

Pelatihan diselenggarakan dengan beberapa fungsi yang disebutkan oleh Hamalik (2007:13) yaitu:

2.1.5.1 Pelatihan berfungsi memperbaiki perilaku perfomance kerja peserta

Perbaikan dan pengingkatan perilaku kerja bagi tenaga kerja sangat diperlukan agar lebh mampu melaksanakan tugas-tugasnya dang diharapkan lebih berhasil dalm upaya pelaksanaan program kerja organisasi/ perilaku yang diperbaiaki dan di kembangkan meliputi aspek: pengetahuan, keterampilan dan sikap kepribadian yang dituntut oleh tugas pekerjaanya.

2.1.5.2 Pelatihan berfungsi mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit

Persiapan promosi tenaga kerja pada jabatan yang lebih sulit diperlukan sehubungan dengan cepatnya perkembangan program organisasi, munculnya permasalahan baru di lapangan, dan tantangan pengguanan teknologi canggih, serta tuntutan lingkunagn kerja

2.1.5.3 Pelatihan berfungsi mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan kepengawasan dan manajemen

Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk meningkatkan prestasi kerjanya dengan mendapatkan penghargaan dan berpeluang menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Hamalik (2007:3) juga menyebutkan fungsi pelatihan lainnya yaitu pelatihan berfungsi edukatif, administratif, dan personal. Fungsi edukatif mengacu pada peningkatan kemampuan profesional, kepribadian, kemasyarakatan,

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

dedikasi, dan loyalitas kepada organisasi. Fungsi adminisitratif mengacu pada pemenuhan syarat-syarat administratif yang dituntut terhadap setiap tenaga/pegawai, misalnya promosi, pembinaan karier, memenuhi angka kredit, dan sebagainya. Fungsi personal, lebih menekankan kepada pembinaan kepribadian dan bimbingan personal untuk mengatasi kesulitan dan masalah dalam pekerjaanya. Ketiga fungsi pelatihan tersebut saling bekaitan, karena tenaga kerja dituntut agar memiliki kemampuan profesional, memenuhi persyaratan adminsitratif, dan kepribadian yang baik.

Pelatihan dasar kepemimpinan berfungsi untuk memperbaiki *perfomance* calon tenaga kerja agar memiliki sikap, mental, dan karakter yang baik. Sikap, mental, dan karakter tersebut yang akan dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan dan menjadi nilai tambah sebagai seorang pekerja.

2.1.6 Jenis pelatihan

Terdapat beberapa pendekatan untuk menyelenggarakan pelatihan. Menurut Simamora (2006) ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

2.1.6.1 Pelatihan keahlian

Pelatihan keahlian *(skills)* merupakan pelatihan yang bertujuan untuk kemampuan peserta terhadap keahlian yang harus dimiliki untuk menjalan tugas kerja

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.1.6.2 Pelatihan ulang

Pelatihan ulang *(retraining)* adalah subset pelatiha keahlian. Pelatihan ulang berupaya mem kepada peserta/pegawai keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.

2.1.6.3 Pelatihan lintas fungsional

Pelatihan lintas fungsional *(cross functional training)* meibatkan pelatihan pehawai untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

2.1.6.4 Pelatihan kreatifitas

Pelatihan kreatifitas *(creativitas training)* berlandaskan asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja di peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin yang berdasar pada penilaian rasional.

Pelatihan diselenggarakan berdasarkan tujuan yang akan dicapai, Hamalik (2007:16) menyebutkan jenis-jenis pelatihan yaitu:

2.1.6.5 Pelatihan induksi

Bertujuan untuk membantu tenaga kerja baru untuk melaksanakan pekerjaanya, kepadanya di informasi selengkapnya tentang seluk beluk organisasi

2.1.6.6 Pelatihan kerja

Bertuhuan untuk memberikan instruksi khusus dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas sesuai dengan jawatan dan jenis pekerjaanya.

2.1.6.7 Pelatihan pengawas

Bertujuan untuk meningkatkan kemampuan mengenai pemriksaaan, pengawasan, dan pelatihan tenaga kerja lainya

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.1.6.8 Pelatihan manajemen

Bertujuan memberikan pelatihan yang diperlukan dalam jabatan manajemen

2.1.6.9 Pengembangan kepemimpinan

Bertujuan untuk mengembangkan kemampuan pemimpin untuk menjalan tugas pekerjaanya.

Berdasarakan penjelasan di atas pelatihan dalam penelitian ini termasuk pelatihan pengembangan kepemimpinan untuk membentuk sikap dan mental yang akan digunakan untuk memasuki dunia kerja.

2.1.7 Indikator Program Pelatihan Efektif dan Efisien

Program pelatihan pada dasarnya berisi aktivitas pembelajaran yang dilakukan agar peserta mampu menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dilatihkan. Program pelatihan yang efektif dikemukakan oleh Heinich dan kawan-kawan (2005) dalam (Benny dan Pribadi, 2014:9) ada empat yaitu:

2.1.7.1 Mampu memfasilitasi peserta dalam mencapai tujuan atau kompetensi yang dicapai

Sebuah program pelatihan dapat dikatakan efektif apabila membuat peserta menguasai kemampuan, pengetahuan, keterampialn dan sikap yag diperlukan setelah selesai mengikuti program pelatihan. Dengan kata lain, setelah program pelatihan berakhir peserta akan lebih berpengetahuan, lebih terampil, dan memiliki sikap yang lebih positif terhadap bidang pekerjaan yang digeluti.

2.1.7.2 Mampu memotivasi peserta dalan melakukan proses belajar secara berkesinambungan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Program pelatihan yang efektif juga ditandai dengan adanya peningkatan motivasi belajar peserta untuk mau menggali isi, atau materi pelatihan yang telah dipelajari. Peserta memiliki antusias terhadap isi atau materi pelatihan.

2.1.7.3 Mampu meningkatkan daya ingat atau retensi peserta terhadap pengetahuan dan keterampilan yang telah dilatihkan

Peserta akan memiliki retensi tinggi apabila isi atau materi latihan dikemas dan disampaikan dengan melalui aktivitas pembelajaran yang menarik dan relevan dengan kemampuan yang dilatihkan .

2.1.7.4 Mampu mendorong peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai dalam dunia kerja.

Pelatihan yang efektif memberi kemungkinan yang besar bagi siswa untuk dapat melakukan aplikasi isi atau materi yang telah dilatihkan. Program pelatihan pada dasarnya mengajarkan kemampuan yang dapat digunakan segera oleh peserta.

2.1.8 Metode Pelatihan

Pelatihan membutuhkan metode untuk menyampaikan materi sehingga peserta dapat terjadi aktivitas transfer ilmu dari pelatih kepada peserta pelatihan. Mangkunegera (2014:62-63) menjelaskan beberapa metode pelatihan yaitu:

2.1.8.1 *On the job training*

Proses metode ini bersifat informal , observasi sederhana dan mudah serta praktis. Peserta pelatihan memahami pekerjaannya dengan mengamati pekerja lain yang sedang bekerja, dan kemudian mengobservasi perilakunya. Manfaat

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

metode *on the job training* adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dalam lingkungan pekerjaan atau job yang jelas

2.1.8.2 Metode balai

Balai adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan utuk tempat pelatihan bagi peserta pelatihan yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode balai sangat tepat untuk banyak peserta yang dilatih dengan jenis pekerjaan yag sama dan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode ini dilakukan dalam beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.

2.1.8.3 Metode demonstrasi

Suatu demonstrasi menunjukan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan dan bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memeragakan sesuatu melalui contoh-contoh. Metode demonstrasi merupakan metode pelatihan yang efektif karena lebih mudah menunjukan kepada peserta cara mengerjakan suatu tugas. Metode ini biasanya dikombinasikan dengan alat bantu belajar seperti gambar, teks materi, ceramah dan diskusi.

2.1.8.4 Metode simulasi

Simulasi adalah suau situasi atau peristiswa untuk menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi merupakan pelengkap sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada kondisi kerja. Metode ini biasanya digunakan untuk menyampaikan materi berkaitan dengan aspek sikap yang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Metode simulasi banyak dilaksanakan dengan permainan yang menunjukan pembentukan suatu pengalaman.

2.1.8.5 Metode *apprenticeship*

Metode *apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan keterampilan *(skill)* pengrajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pula pada *on the job training* dengan mem petunjuk-petunjuk cara pengerjanya. Metode apprenticeship tidak mempunyai standart format. Peserta mendapatkan bimbingan umum dan dapat langsung mengerjakan pekerjaannya.

2.1.8.6 Metode ruang kelas

Metode ruang kelas merupakan metode training yang dilakukan di dalam kelas walaupun dapat dilakukan di area pekerjaan. Aspek-aspek tententu dari semua pekerjaan lebih mudah dipelajari dalam ruangan kelas daripada *on the job*. Metode ruang kuliah dapat dilakukan dengan kegiatan kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran, dan pengajaran berprogram.

Berdasarkan penjelasan di atas pelaksanaan pelatihan dasar kepemimpinan menggunakan metode simulasi yaitu menciptakan imitasi dari sebuah realitas utuk membentuk sikap, mental dan karakter peserta. Pelaksanaan metode simulasi di kombinasikan dengan *outbound training*. Sesuai dengan penjelasan Ancok (2003:5) alasan pelatihan dasar kepemimpinan menggunakan metode *outbond*antara lain 1) metode ini adalah sebuah simulasi kehidupan yang komplek yang dibuat menjadi sederhana, 2) metode ini menggunakan pendekatan metode belajar melalui pengalaman *(experiental learning)*, oleh karena adanya pengalaman langsung terhadap sebuah fenomena, orang dengan mudah

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

menangkap esensi pengalaman itu, 3) metode ini penuh kegembiraan karena dilakukan dengan permainan.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian kepemimpinan

Suryadana (2015:94) menyampakan profil kegagalan telah meningkatkan banyak keprihatinan mengenai kesehatan dan filosofi kepemimpinan dan praktek startegi. Akibatnya, terdapat fokus baru pada sarana dalam memilih pemimpin yang efektif sehingga dapat dikembangkan.bersamaan dengan ini adalah kebutuhan yang sangat nyata bagi sumber daya untuk bertindak sebagai penggerak reformasi sekaligus sebagai katalisator dan sarana menciptakan kemampuan dan karakter pemimpin yang kaitannya dengan ketenagakerjan.

Michael Amstrong (2006) dalam Suryadana (2015:94) menjelaskan bahwa:

> "*leadership is a process that involves infulence that occurs whitin a group, and it involves attainment of a goal*". Pandangan ini mendeskripisikan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan pengaruh yang terjadi dalam suatu kelompok, dan melibatkan pencapaian tujuan.

Menurut Danim (2004:55) mengartikan kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Kepemimpinan adalah salah satu yang meningkatkan efektivitas organisasi sekaligus mempertahankan keunggulan kompetitif. Adapun yang mendasari pandangan ini dalam pengembangan kepemimpinan adalah asimilasi upaya pengembangan kepemimpinan dengan perencanaan strategis dan sejalan dengan upaya untuk mengajarkan aspek yang lebuh berwujud mengenai kepemimpinan, berpikir pasar, kemampuan beradaptasi, strategi implementasi, dan manajemen perubahan. Terkait kegiatan strategis pengembangan kepemimpinan meliputi spesifik dan tugas bersama dengan pendidikan dan pelatihan (Suryadana, 2015:101)

Penulis menyimpulkan pengertian kepemimpinan yaitu tindakan yang dilakukan oleh indvidu atau kelompok yang melibatkan pengaruh dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

2.2.2 Pengembangan Kepemimpinan

Aktivitas pengembangan kepemimpinan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam perkembangan organisasi. Pengembangan kepemimpinan merupakan aspek perkembangan organisasi yang meliputi rekruitmen dan penilaian karyawan tingkat ekskutif dan melatih mereka dalam kepemimpinan untuk menjalasan tugasnya dengan manajerian yang baik dan membekali mereka untuk posisi yang lebih tinggi. Proses ini umumnya termasuk pengembangn kognitif (berpikir, generas ide, dan pengambilan keputusan, perilaku (memilih sikap dan nilai-nilain yang sesuai), dan lingkugan (setelan gaya kempimpinan dengan situasi) (Ann Gilley dkk, (2009) dalam Suryadana (2015:100)

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Ann Galley dkk, (2009) dalam (Suryadana, 2015:102) menjelaskan bahwa tujuan pengembangan kepemimpinan adalah untuk mendapatkan penggunaan penuh dari kemampuan sumber daya manusia dengan mengembangkan pemimpin untuk mengambil posisi tanggung jawab yang lebih besar. Tujuan pengembangan kepemimpinan yang terus menerus pada prinsipnya untuk memperbaiki kinerja dan efktivitas kepemimpinan meliputi perubahan organisasi dan adaptasi terhadap situasi yang unik, mengurangi waktu siklus untuk hampir setiap proses dan kegiatan utama: mempromosikan terus belajar dan perbaikan, memperkenalkan dan memperluas prinsip-prinsip dan praktik manajemen mutu, pengelolaan keragaman budaya dan juga lintas budaya komunikasi dan membangun kepemimpinan dan keterampilan relasional.

Selanjutnya Ann Galley dkk (2009) dalam Suryadana (2015:101) juga mengungkapkan bahwa terdapat domain pengembangan kepemimpinan yaitu:

1. Analytical, mengembangkan pemimpin yang mahir memahami dan mengelola kompleksitas diskrit.
2. Conceptual, berkembang pemimpin yang mahir dalam mengamati dan mengelola komplesitas saling terkait dan mendorong kreativitas.
3. Emotional, mengembangkan pemimpin yang selaras dengan masalah emosional.
4. Spritual, mengembangkan pemimpin yang mengakui nilai dan peran spritualitas di tempat kerja.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.3 Pelatihan Dasar Kepemimpinan

Pelatihan dasar kepemimpinan merupakan pelatihan yang diselenggarakan untuk membentuk kemampuan dan karakter pemimpin. Kartono (2010:37) menyebutkan beberapa syarat kemampuan pemimpin yaitu 1) kemandirian, 2) Rasa ingin tahu yang tinggi, 3) multiterampil, 4) antusiasme tinggi, 5) perfeksionis, 6), mudah menyesuaikan diri, 7) sabar, 8), waspada, 9) komunikatif, 10) berjiwa wiraswasta, 11) berani mengambil resiko, 12) memiliki motivasi tinggi, dan 13) memiliki imajinasi tinggi. Kemampuan dan karakter tersebut dikaitkan dengan sifat kerja untuk menghadapi tuntutan pekerjaan. Selain itu berdasarkan penjelasan sebelumnya setiap tenaga kerja memiliki kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi sehingga perlu dipersiapkan kemampuan manajerial baik dalam manajerial diri maupun pekerjaan. Lebih praktis pelatihan dasar kepemimpinan bertujuan untuk membentuk sikap yang baik seperti penguatan mental, kedisiplinan, motivasi yang tinggi, kemampuan kerja sama, komunikasi, dan beradaptasi dengan lingkungan. Sikap tersebut sebagai persiapan menghadapi dunia kerja saat rekruitmen dan mental untuk menjalankan pekerjaan. Sehingga peserta mendapatkan pekerjaan dan mempertahankan pekerjaannya.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2.4 Kesiapan Kerja

2.4.1 Pengertian

Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respons atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada kecenderungan untuk

memberi respons. Kondisi tersebut mencakup setidaknya 3 hal, yaitu : (1) Kondisi fisik, mental dan emosional; (2) Kebutuhan-kebutuhan, motif dan tujuan; (3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari (Slameto, 2003:113).

Pendapat yang mendukung juga disampaikan Dalyono (2009:166) kesiapan sebagai segenap sifat atau kekuatan yang membuat sesorang dapat berinteraksi dengan cara tertentu. Dengan demikian kesiapan seseorang senantiasa mengalami peubahan setiap hari sebagai akibat dari pertumbuhan dan perkembangan fisiologis, individu serta adanya desakan-desakan situasi dari ligkungan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui, bahwa kesiapan seseorang merupakan sifat-sifat dan kekuatan pribadi yang berkembang. Perkembangan ini memungkinkan seseorang untuk dapat menyeseuaikan diri dengan lingkunganyya serta mampu memecahkan persoalan yang dihadapi.

Menurut Djaali (2008) kesiapan merupakan kemampuan untuk menerima situasi dan bertindak dengan cepat. Dengan begitu individu bisa dikatakan ia siap menghadapi suatu hal adalah ketika ia mampu merespon stimulus dengan cepat dan tepat.

Berdasarkan pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa kesiapan adalah penyesuian kondisi seseorang dalam menghadapi suatu hal dengan segenap kondisi sifat dan kekuatan untuk mem respon terhadap situasi tertentu.

Kerja menurut Anoraga (2014:11) merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan tersebut bermacam-macam, berkembang, dan berubah. Individu bekerja untuk mencapai sesuatu yang hendak dicapai, dan berharap

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Aktivitas kerja dilakukan dengan efektif dan efisien. Seseorang yang melakukan aktivitas kerja perlu didukung kemampuan untuk menyelesaikan tujuannya. Selain kemampuan kekuatan motivasi dapat mem dorongan untuk melakukan aktivitas kerja. Pendapat lain menyebutkan bahwa kerja merupakan aktivitas pikiran dan tubuh untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien serta memberikan nilai tambah dalam kehidupan (Kuswana, 2013:5). Penulis menyimpulkan bahwa kerja merupakan serangkaian aktivitas untuk mencapai sesuatu yang dibutuhkan serta memberikan nilai tambah dalam kehidupan.

Menurut Agusta (2015) dalam penelitiannya bahwa kesiapan kerja adalah kapasitas seseorang dalam meningkatkan kemampuan bekerjanya yang terdiri dari ilmu pengetahuan dan keahlian serta sikap seseorang terebut.

Dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja merupakan keseluruhan kondisi seseorang dengan kesiapan segenap sifat atau kekuatan untuk memberi respons atau jawaban di dalam cara mencapai kebutuhan hidupnya melalui aktivitas yang dikerjakan didalam situasi pekerjaan.

2.4.2 Aspek-aspek Kesiapan Kerja

Menurut Slameto (2003:15) aspek-aspek kesiapan kerja yaitu:

1. Kematangan

Kematangan adalah proses yang menimbulkan perubahan tingkah laku sebagai akibat dari pertumbuhan dan perkembangan. Pertumbuhan mendasari perkembangan, sedangkan perkembangan ini berhubugan dengan fungsi-fungsi

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

(tubuh dan jiwa) sehingga terjadi differensiasi. Latihan-latihan yang dilakukan pada waktu sebelum anak matang tidak akan memberi hasil

2. Kecerdasan

Perkembangan kecerdasan menurut J. Piaget dalam Slameto (2003:115) sebagai berikut:

2.4.2.2.1 *Sensori motor period* (0-2 tahun)

Anak banyak bereaksi reflek dimana reflek tersebut belum terkoordinasikan. Terjadi perkembangan perbuatan sensori motor dari yang sederhana ke yang relatif lebih kompleks.

2.4.2.2.2 *Preoperational period* (2-7 tahun)

Anak mulai mempelajari nama-nama dari objek yang sama dengan apayang dipelajari orang dewasa dan ditandai dengan:

1. Memperoleh pengetahuan/konsep-konsep
2. Kecakapan yang didapat belum tetap (konsisten)
3. Kurang cakap memikirkan tentang apa yang sedang dipikirkannya, kurang cakap merencanakan sesuatu yang dilakukan, masih berdasarkan pengalaman-pengalaman yang diamati dengan menggunakan tanda-tanda atau perangsang sensoris.
4. Bersifat egosentris dalam arti memandang dunia berdasarkan pengalamannya sendiri, dan berdasarkan pengamatannya pada masa itu saja.

2.4.2.2.3 *Concrete operation* (7-11 tahun)

Pilihan anak sudah mulai stabil dalam arti aktivitas batiniah (*internal action*), dan skema pengamatan mulai diorganisasikan menjadi sistem pengerjaan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

yang logis (*logical operational system*). Anak mulai dapat berfikir lebih dulu akibat-akibat yang mungkin terjadi dari perbuatan yang akan dilakukannya, ia tidak lagi bertindak coba-coba salah (*trial and error*). Menjelang akhir periode ini anak telah menguasai prinsip menyimpan (*conservational principles*). Anak masih terikat pada objekobjek konkret.

2.4.2.2.4 *Formal operation* (lebih dari 11 tahun)

Kecakapan anak tidak terbatas pada objek-objek yang konkret serta: 1) Ia dapat memandang kemungkinan-kemungkinan yang ada melalui pemikirannya (dapat memikirkan kemungkinan-kemungkinan), 2) Mulai dapat mengorganisasikan situasi/masalah, 3) Dapat berpikir dengan betul (dapat berpikir yang logis, mengerti hubungan sebab akibat, memecahkan masalah/berpikir secara ilmiah).

2.4.3 Ciri-ciri Kesiapan Kerja

Mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja diperlukan suatu kesiapan yang matang dari dalam diri seorang itu sendiri, terutama menyangkut ciri-ciri yang berhubungan dengan diri seseorang. Menurut Anoraga (2009) ciri-ciri kesiapa kerja adalah:

1. Memiliki motivasi

Pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu . Jadi motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi

2. Memiliki kesungguhan atau keseriusan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Kesungguhan dan keseriusan dalam bekerja turut menentukan keberhasilan kerja. sebab tanpa adanya itu semua pekerjaan tidak akan berjalan sesuai harapan yang diinginkan. Jadi untuk memasuki suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kesungguhan, sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal

3. Memiliki keterampilan yang cukup

Keterampilan diartikan cakap atau cekatan dalam mengerjakan sesuatu atau penguasaan individu terhadap suatu perbuatan

4. Memiliki kedisiplinan

Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu tertib terhadap suatu aturan yang berlaku. Aturan yang ditentukan bertujuan untuk mengarahkan setiap pekerjaan berjalan dengan baik. Maka untuk memasuki dunia kerja diperlukan sikap disiplun untuk menjalan tugas kerja dengan baik dan hasil yang sesuai harapan.

Selain itu Susilowati, dkk dalam penelitiannya menyebutkan ciri-ciri lain kesiapan kerja siswa atau dalam hal ini peserta pelatihan yang meliputi:

5. Mempunyai pertimbangan yang logis dan obyektif

Menentukan pekerjaan yang akan dilakukan diperlukan pertimbangan yang logis dan obyektif berdasarkan akal sehat, penalaran yang matang dan rasional

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

6. Mempunyai kemauan dan kemampuan untuk bekerja dengan orang lain

Salah satu unsur seseorang untuk bekerja adalah kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain sehingga dapat menghasilkan kerja yang maksimal.

7. Memiliki keberanian untuk menerima tanggung jawab

Peserta dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan sikap bertanggungjawab harus dimiliki oleh setiap pekerja karena secara individual sikap keberanian bertanggung jawab merupakan indikasi kesiapan mental kerja.

8. Memiliki sikap kritis

Sikap kritis diperlukan dalam bekerja karena dapat mengembangkan inisiatif dan ide-ide kreatif untuk meningkatkan kualitas kerja.

9. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha

Memiliki perkembangan sesuai bidang keahlian yang dimiliki salah satu sifat yang menunjukan ciri-ciri tenaga kerja yang berkualitas adalah keterbukaan dengan perubahan. Tenaga kerja harus siap untuk terus belajar dan mengikuti perkembangan.

2.4.4 Faktor-faktor Kesiapan Kerja

Menurut (Winkel dan Sri Hastuti, 2007:67) kesiapan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

1.Faktor internal antara lain : (1) nilai-nilai kehidupan, (2) taraf intelegensi, (3) bakat khusus, (4) minat, (5) sifat –sifat, (6) pengetahuan, (7) keadaan jasmani.

2.Faktor eksternal yaitu: (1) masyarakat, (2) keadaan sosial ekonomi, (3) status sosial ekonomi keluarga, (4) pendidikan di sekolah, (5) pergaulan teman sebaya, dan (6) tuntutan yang melekat pada masing-masing jabatan

Faktor lain disebutkan oleh Makmun (2009:61) yang menyatakan bahwa perbedaan kesiapan kerja yang dimiliki setiap individu dapat disebabkan oleh: (1) prestasi, (2) keterampilan dan (3) kecakapan. Sedangkan faktor yang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

mempengaruhi kecakapan seorang individu yaitu: (1) faktor kelahiran (*herediter*); (2) pengalaman interaksi dengan lingkungannya, antara lain melalui proses belajar; (3) bakat, yang bergantung kepada perkembangan individu yang bersangkutan.

Menurut Hamalik (2007:50) tuntutan kompetensi kesiapan kerja atau tugas dalam suatu pekerjaan tertentu dibagi menjadi tiga yaitu:

2.4.4.1 Pengetauhan

Seorang profesional harus mempunyai ilmu pengetahuan, baik yang speisifik maupun yang umum. Pengetahuan ini tidak cukup didapat dari hasil belajar disekolah, tetapi harus ditambah terus menerus. Semakin banyak pengetahuan yang diketahuinya, maka semakin luas wawasan yang dimilikinya.

2.4.4.2 Keterampilan

Pengetahuan saja tidak cukup untuk melakukan suatu pekerjaan karena hal itu hanyalah teoritis. Untuk itu perlu dipraktikan dalam melaksanakan tugas kerja yang nantinya akan menjadi pengalaman.

2.4.4.3 Mental dan sikap

Melaksanakan tugas-tugas kerja yang dikerjakan tidak hanya ilmu pengetahuan dan keterampilan saja yang diperlukan.tetapi pengembangan dalam menerapkan mental dan sikap batin seseorang profesional. Mental adalah suatu perwujudan dari sikap batin seseorang yang akan mendorong tingkah lakunya dalam menghadapi kenyataan, misalnya sikap berani, tahan uji, ulet, dan lain-lain. Menurut Soeparwoto (2006:121) sikap adalah suatu kecenderungan untuk bereaksi dengan cara tertentu terhadap suatu perangsang atau situasi yang

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

dihadapi. Sikap juga dipandang sebagai prediposisi (kecenderungan) emosional yang dipelajari untuk merespon secara konsisten terhadap suatu objek.

2.4.5 Prinsip-prinsip Kesiapan Kerja

Menurut Slameto (2003:115) prinsip-prinsip kesiapan kerja yaitu:

1. Semua aspek perkembangan berinteraksi (saling berpengaruh)
2. Kematangan jasmani dan rohani adalah perlu untuk memperoleh manfaat dari pengalaman
3. Pengalaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kesiapan
4. Kesiapan dasar untuk kegiatan tertentu terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan dalam masa perkembangan

Berdasarkan teori diatas penulis menyimpulkan indikator kesiapan kerja dalam penelitian ini yaitu: 1) Kematangan, 2) Kompetensi dan 3) Sikap dan mental

2.5 Motivasi Kerja

2.5.2 Pengertian

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerjanya Tenaga kerja yang memiliki kompetensi bukan hanya dapat menyelesaikan tugas kerjanya, melainkan diikuti dengan etos, tingkat kedisiplinan, efisiensi dan produktivitas kerja yang merupakan termasuk dalam aspek nilai, minat dan sikap. Etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu umat terhadap kerja.. Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib. Efisiensi kerja perbandingan yang terbaik antara suatu kerja dengan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

hasil yang dicapai oleh kerja itu sendiri, sedangkan produktivitas kerja adalah tingkah laku invididu terhadap bidang kerja atau organisasinya. Anoraga (2014:29-50).

Veithzal (2004:457) dalam Kaswan (2013:83) menyampaikan beberapa pengertian motivasi kerja yaitu:

1. Sebagai suatu kondisi yang mengarahkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
2. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar dapat bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
3. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
4. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
5. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2.5.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Kaswan (2013:83) motivasi memiliki sejumlah tujuan, yang diantaranya sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

6. Menungkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaan
8. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.5.4 Sikap Kerja

Anoraga (2014:26) menjelaskan bahwa untuk mampu menjadi mandiri serta untuk tidak terikat pada orang lain diperlukan sikap yang harus dimiliki pekerja yang meliputi percaya pada diri sendiri, berorientasi pada pencapaian, hasil dan prestasi, tabah, banyak inisiatif, dan inovasi, kreatif, siap menghadapi tantangan, dan mengambil resiko, menghargai waktu, berpandangan jauh ke depan.

Sikap demikian akan mendorong orang untuk tetap disiplin, belajar dengan sungguh-sungguh, dan selalu siap untuk bekerja keras.

2.6 Kompetensi

2.6.2 Pengertian

Kompetensi adalah merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Mulyasa, 2004:37)). Dapat diartikan bahwa tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang dikuasai dan telah menjadi bagian dari dirinya, sama dengan pengetahuan memahami tujuan kerja, pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan yang baik dan tepat, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam pekerjaan agar semua aturan dapat berjalan dengan baik. Kompetensi yang di hendaknya memiliki relevansi dengan kebutuhan pasar industri. Relevansi kompetensi dimaksudkan tidak hanya sesuai dengan tugas melainkan juga dengan lingkungan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

organisasi/perusahaan. Gordon (1998) dalam (Mulyasa, 2004:38)menyebutkan beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi yaitu 1) Pengetahuan, 2) Pemahaman, 3) Kemampuan, 4) Nilai, 5) Sikap, dan 6) Minat.

2.7 Kerangka Berfikir

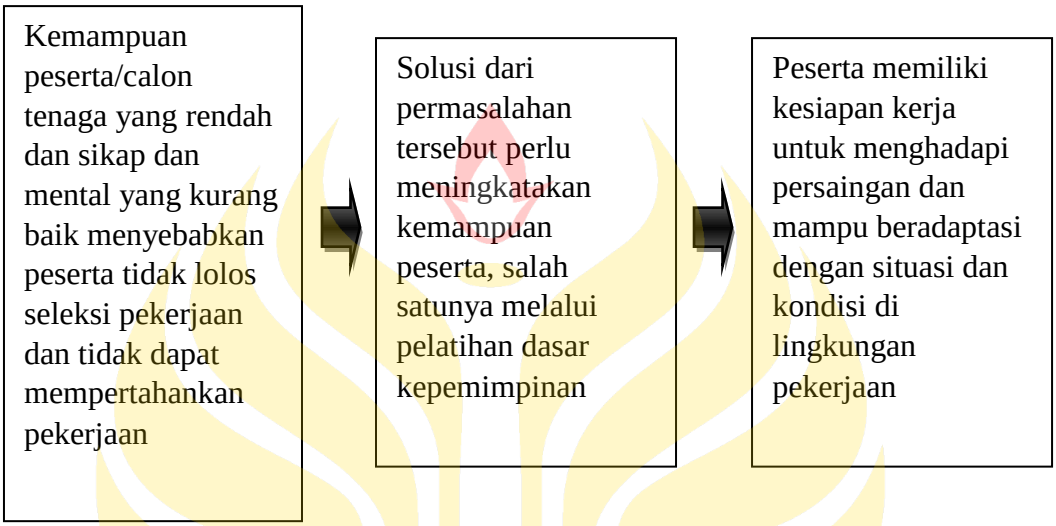
Persaingan kerja yang semakin kompetitif dan semakin sedikitnya lowongan pekerjaan menjadi latar belakang permasalahan rendahnya partisipasi angkatan kerja. Rendahnya partisipasi angkatan kerja disebabkan calon tenaga kerja yang tidak lolos seleksi pekerjaan dan tidak dapat mempertahankan pekerjaan. Menghadapi hal tersebut calon tenaga kerja harus memiliki kemampuan untuk bersaing mendapatkan pekerjaan dan didukung dengan sikap kerja yang baik untuk mempertahankan pekerjaan.

Pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu. Pelatihan dasar kepemimpinan bertujuan untuk melatih sikap dan mental peserta. Sikap dan mental tersebut akan menjadi bekal peserta untuk menghadapi tantangan memasuki dunia kerja.

Memasuki dunia kerja kesiapan memiliki peranan penting untuk mendorong individu menghadapi situasi dan kondisi pekerjaan. Kesiapan kerja dapat diartikan sebagai kondisi tenaga kerja dengan segenap sifat dan kekuatan untuk menghadapi situasi pekerjaan. Peserta dalam melaksanakan pekerjaan, harus siap dengan tuntutan yang diberikan. Kesiapan kerja dapat dilihat dari kematangan, kompetensi, dan sikap dan mental seitiap individu.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Secara garis besar kerangka berfikir dalam penelitian inidapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka berfikir

2.8 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan dasar kepemimpinan terhadap kesiapan kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pada pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat di ambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

5.1.1 Pelaksanaan pelatihan dasar kepemimpinan yang diselenggarkan BBPLK Semarang, mendapatkan hasil kategori baik dengan persentase 59,09 % atau 26 peserta yang menyatakan baik.

5.1.2 Kesiapan kerja yang dimiliki peserta pelatihan BBPLK Semarang mendapatkan hasil kategori sangat baik dengan persentase 79,55% atau 35 peserta yang menyatakan sangat baik.

5.1.3 Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS diperoleh keputusan bahwa Ha diterima yaitu "Terdapat pengaruh yang signifikan antara program pelatihan dasar kepemimpinan terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan di BBPLK Semarang".

5.1.4 Besaran kontribusi variabel pelatihan dasar kepemimpinan terhadap kesiapan kerja peserta yang diperoleh dari perhitungan R *Square* adalah 0,357 atau sebesar 35,7%. Sedangkan 64,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

5.2 Saran

5.2.1 Berdasarkan hasil analisis persentase yaitu 59,09 yang masuk kategori baik, pelaksanaan pelatihan dasar kepemimpinan perlu ditingkatkan untuk memberikan hasil yang lebih baik. Sub variabel masukan *(input)* pelatihan dapat lebih diperhatikan untuk lebih dimaksimalkan setiap indikatornya. Sub variabel masukan *(input)* pelatihan akan menentukan hasil dari sub variable lainnya yaitu proses *(process)* dan keluaran *(output)* pelatihan. Jika sub variabel masukan *(input)* pelatihan semakin baik maka sub variabel proses *(process)* dan keluaran *(output)* pelatihan juga akan semakin baik. Mengingat hal tersebut maka perlu memperhatikan beberapa indikator masukan *(input)* pelatihan yaitu:

1. Latar belakang peserta pelatihan berbeda-beda perlu diperhatikan dengan memberikan kegiatan yang dapat mendorong peserta untuk bertukar pengalaman. Saran yang dapat diberikan yaitu membatasi jumlah peserta pelatihan dasar kepemimpinan sehingga pelaksanaan pelatihan dapat semakin efektif.
2. Kemampuan pelatih lebih ditingkatkan dalam menyampaikan materi dengan memberikan contoh-contoh yang sesuai dengan pekerjaan. Pelatih juga perlu untuk lebih sering memberikan motivasi sehingga peserta akan semakin semangat belajar dan meraih kesuksesan. Melihat hal teserbut maka perlu diadakan uji kompetensi pelatih untuk mengetahui dan meningkatkan kemampuan pelatih.
3. Menambah materi pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga peserta mendapatkan bekal yang cukup untuk memasuki dunia kerja.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

4. Menggunakan metode pelatihan yang lebih variatif sehingga peserta semakin tertarik dan semangat mengikuti pelatihan. Materi pelatihan juga dapat lebih mudah untuk dipahami.
5. Menambah waktu pelatihan sehingga peserta mendapatkan tambahan materi untuk meningkatkan kemampuan peserta.

5.2.2. Melihat hasil persentase sub variabel kompetensi dengan persentase 54,55%. Yang merupakan hasil paling rendah dari sub variabel lainnya maka perlu usaha agar dapat ditingkatkan walaupun masuk kategori sangat baik,. Mengingat kompetensi merupakan sub variabel yang sangat penting untuk kesiapan kerja peserta. Saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Memberikan kegiatan tambahan yang dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peserta, seperti cara menghadapi tes seleksi pekerjaan dan mengembangkan karier peserta.
2. Meningkatkan kemampuan peserta untuk bekerja dengan menerapkan K3 dan prinsip 5R sehingga peserta dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan semakin produktif.

5.2.3 Melihat besaran kontribusi variabel pelatihan dasar kepemimpinan terhadap kesiapan kerja peserta yang diperoleh dari perhitungan R *Square*adalah 0,357 atau sebesar 35,7%. Perlu diadakan penelitian lanjutan dengan menambahkan variabel untuk menemukan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja peserta pelatihan.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR PUSTAKA

Agust, Yosiana Nur. 2015. *Hubungan Antara Orientasi Masa Depan dan Daya Juang Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Mulawarman*. eJournal Psikologi. Diunduh pada tanggal 18 April 2017.

Ancok, Djamaludin. 2002. *Outbond Management Training*. Yogyakarta : UII Press

Anoraga, Pandji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Arikunto, Suharsimi. 2013. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Badan Pusat Statistik. 2014 dan 2015. *Data Jumlah Angkatan Kerja Jawa Tengah*. Diunduh pada tanggal 16 Februari Sumber: https://jateng.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/32

Benny dan Pribadi. 2014. *Desain Pengembangan Pelatihan Berbasis Kompetensi (ADDIE)*. Jakarta : Prenada Media Group

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Gelora Aksara Pratama

Dalyono. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta

Danim,Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta

Djaali. 2007. *Psikologi Pendidikan.* Jakarta : Bumi Aksara

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Elnaga & Imran. 2013 : *The Effect of Training on Employee Performance*. *International Journal of Business and Management vol. 5 no 4*. Diunduh pada tanggal 10 Aprl 2017.

E. Mulyasa. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung : Cipta Cekas Grafika

Febrihariyanti dan Suharnan. 2013. *Pengaruh Pelatihan Dasar Kepemimpinan terhadap Kepercayaan Diridan Kemampuan Problem Solving Anggota Pramuka*. Jurnal Psikologi Indonesia, Vol. 2, No. 2. Diunduh pada tanggal 25 Maret 2017

Furchan, Arief. 2007. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.

Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Bandung : Bumi Aksara

Kamil, Mustofa. 2010. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung : Alfabeta

Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan; Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta : Rajawali Pers

Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung. Alfabeta

Khasanah, Aprilia Khusnul. 2015. *Pengaruh Praktek Kerja Industri (Prakerin) Terhadap Kesiapan Kerja (Studi Pada Siswa Kelas Xii Program Akuntansi Di Smk Nasional Pati)*. Skripsi. Unnes Semarang

Kuswana, Wowo. 2013. *Dasar-dasar Pendidikan dan Vokasi Kejuruan*. Bandung : Alfabeta

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Lubis, Khaairul Akhir. 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Trhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara Medan*. Tesis. Universitas Sumetra Utara Medan

Makmun, Abin Syamsuddin. 2009. *Psikologi Kependidikan: Perangkat Sistem Pengajaran Modul*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:Refika Aditama

Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja grifindo Persada

Meldona dan Siswanto. 2011. *Perencanaan Tenaga Kerja* . Malang : UIN Maliki Press

Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran.* Yogyakarta: Gava Media

Rifa'i, Achmad. 2008. *Aplikasi Statistika Untuk Menganalisis Data Penelitian Pendidikan.* Semarang : Unnes Press

Safitri Indriyani. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Paradise Island Furniture*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta

Slameto. 2003. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta : Rineka Cipta

Soegiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung. Alfabeta

Soeparwoto. 2006. *Psikologi Perkembangan*. Semarang. UNNES Press

Sudjana. 2007. *Sistem dan Manajemen Pelatihan*. Bandung : Falah Production

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Sukardi. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara

Suryadana, Liga. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung : Alfabeta

Susilowati, dkk. *Pengaruh Proses Pembelajaran di Sekolah dan Praktek Kerja Lapangan Terhadap Kesiapan Kerja*. Journal. Diunduh pada tanggal 18 April 2017

Sutarto, Joko. 2013. *Manajemen Pelatihan.* Yogyakarta : Deepublisher

Wei-Tao Tai. 2006. *Effects of training framing, general self-efficacy and training motivation on trainees' training effectiveness.* Diunduh pada tanggal 9 Juni 2017

Winkel S.J dan Sri Hastuti. 2006. *Bimbingan dan Konseling di Institusi Pendidikan*. Yogyakarta : Media Abadi

Yanama, Rindi. 2015. *Pengaruh Program Pelatihan Menjahit Terhadap Kemandirian Alumni Peserta Didik Di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Citra Ilmu Kabupaten Semarang*. Skripsi. Unnes Semarang

Zulkarnain, Wildan. 2013. *Dinamika Kelompok: latihan dasar kepempinan pendidikan*. Jakarta : Bumi aksara

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG