Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 8629- 8636
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi

Fikri Ramadhan
Manajemen, Fakultas Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Agung Indonesia
fikrifeb357@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kesiapan kerja peserta di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas BBPVP Bekasi. Latar belakang penelitian menunjukkan bahwa pasar kerja menuntut lulusan tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan interpersonal seperti komunikasi, pemecahan masalah, serta kemampuan adaptasi. Meskipun pelatihan telah diselenggarakan secara terstruktur, masih terdapat kesenjangan antara output pelatihan dan kebutuhan industri. Data penempatan lulusan BBPVP Bekasi menampilkan penurunan persentase penempatan: pada tahun 2023 sebesar 56,96%, sedangkan tahun 2024 menjadi 47,59% (dengan penurunan pada penempatan kerja perusahaan dari 35,45% menjadi 26,76%). Kondisi ini menunjukkan perlunya memperkuat faktor yang berkontribusi pada kesiapan kerja peserta. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 92 peserta pelatihan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi liner berganda dengan bantuan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta, dengan nilai t hitung masing-masing 8,709 dan 7,382 (p < 0,05). Temuan ini mendukung teori bahwa pengembangan pelatihan dan kompetensi yang tepat dapat meningkatkan kesiapan peserta dalam memasuki dunia kerja. Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelola pelatihan vokasi untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan berbasi kompetensi guna meningkatkan kesiapan kerja peserta. Keterbatasan penelitian meliputi faktor eksternal yang belum dianalisis secara mendalam sehingga disarankan penelitian lanjutan untuk mengkaji faktor lain yang mempengaruhi kesiapan kerja.

Kata Kunci: *Pelatihan, Kompetensi, Kesiapan Kerja*

1. Pendahuluan

Perkembangan zaman yang semakin mengutamakan dalam peningkatan sumber daya yang terampil menjadi sesuatu keberhasilan suatu individu dalam menghadapi tantangan sumber daya yang semakin kompleks, persaingan kandidat yang bersaing secara sehat menunjukkan bahwa persaingan dalam melamar pekerjaan SDM dituntut untuk mengembangkan kompetensi melalui pelatihan dan dapat menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kesiapan kerja.

Pelatihan sumber daya manusia membantu peserta didik dalam meningkatkan kompetensi yang relevan dengan tuntutan pencari kerja. Pelatihan juga memberi wawasan peserta didik terhadap dinamika global seperti kredensial kandidat yang diharapkan memiliki keterampilan dan kemampuan untuk menggunakan teknologi digital yang saat ini dibutuhkan oleh perusahaan.

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi" . Studi ini berangkat dari tantangan yang dihadapi pencari kerja di pasar kerja yang semakin dinamis dan global. Perusahaan umumnya tidak hanya memerlukan keterampilan teknis/penguasaan teknologi , tetapi juga keterampilan nonteknis (soft skill) seperti kemampuan komunikasi, pemecahan masalah, serta kemampuan beradaptasi.

Pelatihan sangat penting bagi kebutuhan industri khususnya untuk pekerja awal mendapatkan pelatihan yang mencakup pelatihan teknis dan non-teknis tidak hanya mendukung peningkatan produktivitas tetapi juga berkontribusi pada penciptaan solusi baru yang relevan dengan tuntutan industri. Meski demikian, dunia industri terus menghadapi tantangan seperti kurangnya akses pelatihan di berbagai tempat hingga tuntutan sektor industri.

Menurut (Suparyadi 2015) Pelatihan juga merupakan upaya pendekatan pembelajaran dengan menggunakan metode yang kompleks guna untuk meningkatkan kompetensi, pengembangan keterampilan dan pengetahuan juga penyesuaian perilaku di perusahaan tempat bekerja.

Menurut (Riniwati 2016) mengemukakan pada hakikatnya, pelatihan adalah kegiatan upaya dilakukan pada masa pelatihan guna untuk meningkatkan kualitas, keahlian, bakat yang dimiliki dan keahlian yang telah dipelajari dalam suatu instansi. Dimaksud pelatihan suatu proses memperoleh informasi dan keterampilan yang spesifik dengan riwayat pendidikan yang dimiliki dan bidang keahlian seseorang dikenal sebagai pelatihan.

Kompetensi menjadi dasar konsep dalam pengembangan sumber daya manusia meliputi knowledge, kemampuan, etos kerja dan kemahiran yang dibutuhkan suatu individu untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kompetensi menjadi dasar untuk menilai kapasitas individu dalam memenuhi tujuan dengan memperhatikan komponen teknis seperti kemampuan interpersonal dan pemecahan masalah yang semuanya penting untuk keberhasilan perusahaan.

Menurut (Clark 2017) mengatakan tentang kompetensi sebagai berikut "competency is a knowledge or know how for doing an effective job". Kompetensi merupakan suatu proses pengerjaan agar lebih efisien itu disebut kompetensi.

Kompetensi menjadi landasan fondasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di mana semua individu menjadi peran untuk mengelola tugas sesuai kebutuhan yang ditetapkan. Dalam menyiapkan kesiapan kerja peserta didik setiap individu berfokus pada pengembangan kompetensi yang dapat dilatih melalui tempat pelatihan, dari hasil pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku dan tanggung jawabnya agar efektif dapat melakukan pekerjaan.

Badan pelatihan vokasi yang ada di bekasi ini menyediakan pelayanan yang disesuaikan dengan tuntutan industri, sehingga pusat pelatihan kejuruan dan produktivitas dapat memaksimalkan sumber daya yang berkualitas dalam mengelola kemampuan tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan. Melalui program yang ditawarkan pelatihan yang merujuk pada standar kompetensi kerja nasional indonesia atau skkni dan mengaudit kompetensi peserta pelatihan.

Pelatihan yang diselenggarakan oleh BBPVP Bekasi mencakup berbagai sektor kejuruan, meliputi kejuruan Manajemen Bisnis, Teknik elektronika, Teknik pendingin, Teknologi informasi dan Komunikasi (TIK), serta program teknisi sekitar 6 bulan. Adapun tujuan ini mencakup dalam pengelolaan kompetensi di BBPVP Bekasi yang dapat mumpuni dalam aspek kompetensi pekerja dalam hal keterampilan dimiliki dalam membentuk sikap kerja profesional, kreatif dan bertanggung jawab, sehingga lulusan pelatihan dari BBPVP Bekasi berkontribusi signifikansi dalam pengembangan sumber daya yang berkualitas.

Permasalahan pada lulusan vokasi

Fenomena dan permasalahan yang terjadi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi terkait pelatihan dan kompetensi peserta didik yang cukup kompleks. Salah satu kesulitan yang terjadi di bbpvp fenomena utamanya adanya kesenjangan antara kompetensi yang diperoleh peserta pelatihan tidak sepenuhnya terserap oleh industri, meskipun bbpvp Bekasi telah berupaya menyelenggarakan pendidikan pelatihan yang diperlukan untuk menunjang kesiapan dalam bekerja sesuai dengan relevansi penyerapan yang dibutuhkan oleh perusahaan industri.

Salah satu isu penting yang menjadi fokus penelitian adalah rendahnya penyerapan lulusan vokasi ke sektor kerja formal . Berdasarkan informasi yang digunakan dalam penelitian, tingkat penyerapan lulusan ke pekerjaan formal secara historis hanya sekitar 40% , sedangkan sisanya sekitar 60% memilih jalur berwirausaha . Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas pembekalan agar peserta pelatihan lebih siap menghadapi kebutuhan industri.

Kesulitan lain yang terjadi kompetensi yang diajarkan di pelatihan sering kali belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, terutama terkait penguasaan teknologi terbaru dan keterampilan spesifik yang dibutuhkan industri. Kedua, pelatihan yang diberikan biasanya berdurasi singkat sehingga peserta belum benar-benar menguasai keahlian yang diperlukan. Ketiga, peserta pelatihan berasal dari latar belakang yang beragam, sehingga kemampuan awal mereka pun berbeda-beda dan tidak semua mampu mencapai standar kompetensi yang diharapkan industri.

Kesiapan merupakan individu yang memiliki kemampuan yang dapat dikembangkan dan diharapkan agar dapat menyesuaikan diri di lingkungan baru yang mempunyai pemecahan kesulitan dalam menghadapi sesuatu dan pengalaman juga membentuk kesiapan menghadapi permasalahan. (Junaidi et al., 2018). dalam (Tanjung, 2022)

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.4426
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Menurut Slameto dalam (Arie. Dwi Rahmadi. Wibowo 2019) kesiapan disebut suatu keadaan umum yang mempersiapkan seseorang untuk bereaksi atau merespons dengan cara tertentu terhadap kecenderungan untuk bereaksi dikenal sebagai kesiapan. Dalam hal ini diperlukan evaluasi terutama pada kejuruan pelatihan peserta yang menunjukkan hasil kurang memuaskan dengan penempatan lulusan kerja untuk memasuki dunia kerja

Urgensi Pelatihan dan Kompetensi

BBPVP Bekasi sebagai lembaga pelatihan vokasi yang memegang peran strategis dalam mempersiapkan peserta didik agar siap bekerja. Dalam konteks ini, penelitian menekankan bahwa pelatihan yang terstruktur dapat membentuk kemampuan praktis sekaligus sikap profesional. Di sisi lain, kompetensi —yang mencakup pengetahuan teknis, kemampuan komunikasi/interpersonal, peran sosial, serta sikap kerja yang positif—dipandang sebagai faktor yang mempengaruhi kesiapan peserta kerja.

2. Metode Penelitian

Pendekatan metodologi pada penelitian ini adalah kuantitatif yaitu bertujuan untuk menganalisis suatu kelompok. Adapun sifat penelitian adalah positivisme (data konkret) yang mengukur data numerik pada sampel spss dengan variabel yang sedang diteliti guna membuat penarikan. Metode pengumpulan dilakukan dengan menggunakan sumber data primer yaitu dengan pengamatan atau observasi dan penyebaran angket di dukung dengan sumber data sekunder yaitu hasil dari pengumpulan data yang diperoleh langsung dan tidak langsung. Populasi penelitian ini diambil dari peserta yang mengikuti pelatihan pada tahun 2024 sebanyak 1080 peserta pelatihan. Penarikan sampel menggunakan purposive sampling dikenal dengan metode pengambilan non probabilitas. Dalam penelitian mengguankan rumus slovin dengan persentase kesalahan 10% dilakukan agar jumlahnya harus representative dan hasil penelitian rumus dan perhitungan sederhana dapat digunakan untuk melakukan perhitungan alih-alih menggunakan tabel ukuran sampel dan hasil perhitungannya bisa di generalisasikan. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak spss versi 20, teknik analisa menggunakan analisis regresi berganda, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedatitas dan uji koefisien determinasi.

Uji Normalitas

Metode yang dipakai untuk normalitas pada pengambilan keputusan dengan nilai tingkat signifikansi 0,05 maka dianggap normal maka sebaliknya apabila nilai tingkat signifikansi dibawah < 0,05 tidak normal. Sample Kolmogorov Smirnov 0,113 > 0,05 maka diartikan distribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Pengujian Multikolonieritas bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen tertentu dalam satu model dapat dibandingkan dengan lain. VIF adalah cara yang diperlukan untuk menguji adanya multikolonieritas. Jika batas dibawah atau < 10 dan toleransi value diatas atau > 0,1 maka tidak terjadinya multikolonieritas. Berdasarkan nilai VIF 0,952 > 0,1 menunjukkan bahwa tidak adanya multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Metode Heteroskedastisitas untuk menentukan apakah terdapat variasi yang tidak merata. Adapun pengujian menggunakan glejser untuk menentukan heteroskedastisitas. Kriteria untuk tidak adanya heteroskedastisitas adalah ketika tidak ada bukti heterosketastisitas. Nilai signifikansi pelatihan 0,60 dan kompetensi 0,242 yang mana tidak terjadinya heteroskedastisitas.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.4426
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uji t (Parsial)

Tabel 1. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,564	1,997		6,290	,000
	Pelatihan	,397	,095	,404	4,193	,000

a. Dependent Variable: Kesiapan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,388	1,957		6,842	,000
	Kompetensi	,361	,094	,377	3,858	,000

a. Dependent Variable: Kesiapan

Hasil pengujian Uji t (Parsial) menunjukkan baik variabel pelatihan maupun kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Nilai thitung untuk variabel pelatihan sebesar 4,193 lebih tinggi dari nilai t tabel 1.987 dan tingkat signifikasi kurang dari 0,05 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Kemudian pada variabel kompetensi memiliki nilai t hitung 3,858 lebih besar dari t tabel dan signifkan di bawah 0,05 yang menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kesiapan kerja.

Uji F (Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,146	2	68,573	14,866	,000[b]
	Residual	410,539	89	4,613		
	Total	547,685	91			

a. Dependent Variable: Kesiapan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

Terlihat hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kesiapan kerja tingkat sign sebesar 0.000 < 0.05 dan F Hitung 14.866 dan F Tabel 3.099. Hal tersebut membuktikan adanya dugaan Hipotesis nol (Ho) ditolak dan Hipotesis alternatif (Ha) diterima.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.4426
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,500[a]	,250	,234	2,14774

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan

Berdasarkan output, diperoleh nilai R Square sebesar 0,250 atau 25%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu pelatihan dan kompetensi, memberikan kontribusi sebesar 25,0% terhadap variabel dependen, kesiapan kerja. Artinya, 25,0% variabel dalam kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh model ini, sedangkan sisanya sebesar 75% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam model ini.

3. Pembahasan

Pelatihan

pelatihan merupakan aktivitas yang diselenggarakan untuk melatih, mendapatkan, dan mengembangkan pemahaman, penguasaan dan perilaku kerja yang telah dipelajari sesuai dengan spesifikasi pelatihan dan jenjang yang akan difokuskan pada kualifikasi jabatan. (Dessler, 2015) bahwa pelatihan adalah proses melatih pekerja baru atau yang sudah ada dengan meningkatkan keahlian yang sudah dipelajari dan diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut (Ambar 2017) pelatihan merupakan upaya yang dapat mengubah sikap pekerja ke arah lebih baik guna tercapainya tujuan organisasi. Pelatihan menjadi peran karena keterampilan yang harus dijaga, dipertahankan dan ditingkatkan melalui pelatihan agar kinerja mereka dapat meningkat.(Mangkunegara, 2016) Pelatihan adalah serangkaian singkat yang menggunakan metode terstruktur dan sistematis untuk mengajarkan keterampilan khusus dan pelatihan teknisis yang dipelajari dengan tujuan yang ingin dicapai. (Mangkunegara, 2017) Indikator pelatihan merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur, Adapun indikator kinerja yaitu: 1) Tujuan dan pelatihan harus jelas dan dapat diukur. 2) Pelatihan (Trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai. 3) Materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan yang ditentukan. 4) Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan menjadi peserta. 5) Peserta pelatihan (Trainne) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Kompetensi

kompetensi merupakan suatu kemampuan, pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki individu baik dan beberapa penerapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka akan mempengaruhi kinerja mereka. Agar suatu individu atau karyawan dapat bekerja dengan baik maka kompetensi yang dimiliki individu atau karyawan harus diperhitungkan dan diperhatikan sehingga selalu berorientasi pada keuntungan perusahaan. (Wibowo, 2016) merupakan kesanggupan seseorang dalam mengerjakan tugas atau menjalankan suatu pekerjaan berdasarkan pemahaman dan kemampuan yang dipelajari dan mempunyai etos kerja yang diharuskan profesi tersebut. (Wibowo, 2018) menyatakan yang dimaksud kompetensi ialah kemampuan yang didukung oleh sikap kerja yang diharuskan pekerja harus didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan. (Wibowo, 2017) menyatakan bahwa terdapat karakteristik sebagai indikator untuk mengukur sejauh mana kompetensi. 1) keterampilan atau kecakapan. 2) pengetahuan suatu pemahaman yang saling berkaitan. 3) peran social. 4) citra diri. 5) sikap atau kesiapan seseorang untuk merespon situasi yang mempengaruhi karakteristik.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.4426
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Kesiapan Kerja

definisi kesiapan kerja adalah kondisi di mana seseorang dianggap secara fisik maupun mental memiliki kesiapan untuk melakukan pekerjaan guna mencapai hasil atau tujuan yang telah ditetapkan tanpa harus melalui penyesuaian. (Slameto 2015) kesiapan adalah suatu keadaan seseorang yang membantunya siap untuk menanggapi suatu permasalahan dengan cara tertentu. Menurut, (Suhardi 2023) kesiapan kerja merupakan kemampuan setiap orang yang melakukan pekerjaannya untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam hal kesehatan dengan kondisi fisik maupun psikologis menjadi tanda kesiapan mereka bekerja.(Agus, 2016) memberikan penjelasan indikator kesiapan kerja, meliput : 1) mempunyai pertimbangan yang logis dan objektif. 2) memiliki sikap atau pola pikir kritis. 3) mempunyai keberanian dalam menerima tanggung jawab. 4) mempunyai kemampuan untuk beradaptasi lingkungan. 5) mempunyai ambisi untuk maju.

4. Hasil dan Diskusi

Hasil

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui pelatihan dan kompetensi terhadap kesiapan kerja. Secara keseluruhan penelitian ini memberikan hasil yang sesuai dengan harapan. Hasil data numerik pada sampel spss dengan pendekatan korelasi menunjukkan hasil penelitian pada variabel pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kesiapan kerja pada peserta didik di bbpvp bekasi.

Diskusi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja peserta di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas BBVP Bekasi. Secara parsial, kedua variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, yang mengindikasikan bahwa peningkatan pelatihan dan pengembangan kompetensi dapat meningkatkan kesiapan peserta dalam menghadapi tuntutan dunia kerja. Hubungan ini sejalan dengan teori bahwa pelatihan yang relevan dan pengembangan kompetensi merupakan faktor kunci dalam mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai. Meskipun demikian, beberapa hasil menunjukkan bahwa tingkat kesiapan kerja peserta masih bervariasi, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor eksternal lain seperti pengalaman kerja dan motivasi, yang belum diteliti langsung dalam penelitian ini. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar faktor-faktor lain seperti motivasi dan latar belakang peserta juga dijelaskan guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai peningkatan kesiapan kerja secara menyeluruh

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rabbany, 2024 dengan penelitian yang berjudul ”Pengaruh Pelatihan dan Soft Skill terhadap Kesiapan pada Peserta di UPT Balai Latihan Kerja Tulangagung” pada variabel pelatihan (X1) menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja.

Temuan dari hasil peneliti menunjukkan bahwa kesiapan kerja meningkat seiring dengan faktor pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan besarnya nilai t untuk dampak pelatihan terhadap kesiapan kerja yaitu 4.193 > 1.987 pada ambang signifkansi 0.000 < 0.05 Ho ditolak bersama Ha diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kesiapan kerja mempengaruhi signifikan pelatihan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan di BBPVP Bekasi secara statistik terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap kesiapan kerja peserta didik. Artinya, semakin baik penyelenggaraan pelatihan (terutama dari sisi materi, metode, dan kesesuaian dengan kebutuhan industri), maka kesiapan kerja peserta didik akan semakin meningkat.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Dididk di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kesiapan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrian Ragil, Irwanto, 2024 dengan judul ”Pengaruh Kompetensi Keahlian, Motivasi Kerja, Dan Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK”, Variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap kesiapan Kerja

Temuan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja seiring dengan faktor kompetensi, selaras dibuktikan dengan besarnya nilai t untuk dampak kompetensi terhadap kesiapan kerja yaitu 3.858 > 1.987 pada

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.4426
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ambang signifikansi 0.000 < 0.05 Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi secara signifikansi oleh variabel kompetensi.

Berdasarkan temuan yang diliti dapat dipahami bahwa peserta didik yang memiliki kompetensi lebih baik cenderung lebih siap secara mental maupun fisik menghadapi tahapan kerja, mulai dari pemahaman tugas sampai pelaksanaan pekerjaan sesuai standar. Kompetensi yang terbangun melalui proses pembelajaran dan pelatihan akan memperkuat rasa percaya diri serta kesiapan menghadapi lingkungan kerja yang memiliki standar kinerja tertentu.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dalam membentuk kesiapan kerja. Semakin baik kompetensi peserta didik—baik teknis maupun soft skill—maka semakin tinggi kesiapan kerja yang dimiliki.

Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kesiapan Kerja Peseta Didik di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas

Pada temuan dua variabel dalam pengujian Uji F (Simultan) menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Yang dibuktikan dengan nilai F Hitung yang lebih besar dari F Tabel dan signifkansi dibawah 0.05. Hal ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kesiapan kerja.

Berdasarkan temuan ini, peserta didik yang memperoleh pelatihan yang baik serta memiliki kompetensi yang mumpuni akan menunjukkan kesiapan kerja yang lebih tinggi. Hubungan antara keduanya bersifat saling melengkapi: pelatihan dapat meningkatkan kompetensi, sementara kompetensi yang meningkat akan memperluas kesiapan kerja peserta didik.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja peserta di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas BBPVP Bekasi. Data menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan yang relevan dan pengembangan kompetensi peserta dapat meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi tuntutan dunia kerja, baik secara fisik maupun psikologis. Implikasi dari temnuan ini adalah pentingnya penyelenggaraan pelatihan yang terstruktur dan sesuai kebutuhan industri agar peserta mampu bersaing dan beradaptasi dengan cepat di pasar tenaga kerja. Temuan penelitian bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja berarti bahwa perbaikan pada aspek tersebut berpotensi menjadi strategi untuk meningkatkan daya saing lulusan vokasi. Dengan kata lain, program peningkatan kualitas BBPVP diharapkan dapat berkontribusi terhadap peningkatan penyerapan lulusan dalam pekerjaan formal. Selain itu, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan dapat memperkuat kepercayaan diri dan kemampuan peserta dalam lebih strategis dan berbasis kompetensi, serta memperhatikan aspek motivasi peserta agar hasilnya lebih optimal. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja, seperti motivasi, pengalaman kerja sebelumnya, dan kondisi pasar tenaga kerja guna memperoleh gambaran yang lebih komprenhensif mengenai peningkatan kesiapan kerja peserta.

Referensi

1. Ambar, Teguh. Sulistiyani dan Rosidah. 2017. Ambar, T. Sulistiyani Dan Rosidah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta. Graha Ilmu.
2. Agus, F. (2016). Ketidaksiapan Memasuki Dunia Kerja Karena Pendidikan. Dinamika Cipta.
3. Clark, Jhon M. 2017. Clark, Jhon M. (2017). Human Resource Management. International Edition. Boston: TheMcGraw- Hill Companies. Inc. Internatio. Boston: TheMcGraw- Hill Companies. Inc.
4. Dessler. (2015). Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
5. Febrian Ragil, Irwanto, C. B. D. (2024). Febrian, Ragil, Irwanto Irwanto, and Cahyono Bagus Dwi. "Pengaruh Kompetensi Keahlian, Motivasi Kerja, Dan Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK: Indonesia." Journal Educatio, Vol. 10, N. https://doi.org/https://doi.org/10.31949/educatio.v10i4.9204
6. Ghozali, I. 2016. Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23.8th. Catatan ke. Semarang: Universitas Diponegoro.
7. Mangkunegara. (2016). Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia.
8. Mangkunegara. (2017). Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja
9. Rosdakarya, 2017. PT Remaja Rosdakarya.
10. Rabbany, Q. (2024). Rabbany, Qizia. Pengaruh Pelatihan dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Pada Peserta di UPT Balai Latihan Kerja
11. Tulungagung. Diss. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Merdeka Malang, 2024. https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/4723/
12. Syahputra, Tanjung &. 2020. "Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio." Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, no. ngaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan, 283-295.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.4426
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

13. Riniwati. 2016. Riniwati, H. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama Dan. Pengembangan SDM). Malang: ub press malang.
14. Stefanus, T. W. A., Iva Sarifah, and Dinny Devi Triana. 2023. "Stefanus, T. W. A., Iva Sarifah, and Dinny Devi Triana. 'Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Vokasi Di BBPVP Bekasi Antara Kompetensi Dan Keterserapan Industri.'" Jurnal Pembelajaran Inovatif 6.2 74–80. https://doi.org/https://doi.org/10.21009/JPI.062.10.
15. Suparyadi. 2015. Suparyadi, H. Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: CV Andi Offset.
16. Sugiono. 2022. *Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
17. Suhardi, M. 2023. Buku Ajar Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah. Penerbit P4.
18. Wibowo. (2016). Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Rajawali Pers.
19. Wibowo. (2017). Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja (5 ed.). Rajawali Pers.
20. Wibowo (2018) Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
21. Wibowo, Arie. Dwi Rahmadi. 2019. Wibowo, Arie. Dwi Rahmadi. (2019). Best Score Psikotes Kerja. (n.d.). (n.p.): Genta Smart Publisher. surakarta: Genta Smart Publisher.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.4426
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)