

PELATIHAN ONLINE KARYAWAN INDUSTRI OTOMOTIF: KESIAPAN DIRI BERDASARKAN PERSPEKTIF CALON PESERTA

Tafakur Tafakur^{1*}; Ayu Sandra Dewi¹; Moch Solikin²

¹Departemen Pendidikan Teknik Otomotif, Fakultas Teknik, Universitas Negeri Yogyakarta

²Departemen Teknik Mesin dan Otomotif, Fakultas Vokasi, Universitas Negeri Yogyakarta

*Corresponding Author: tafakur@uny.ac.id

Abstract

Currently, in response to rapid developments, many automotive industries are holding retraining for employees through online training. However, it is necessary to know the readiness of employees to participate. Therefore, this study aims to determine the profile of employee readiness to take part in online training in terms of various aspects. This research was conducted through a survey method. This data was obtained through online questionnaire on 89 employees. Proof of the validity of the instrument is done through content and construct validity. Data analysis used descriptive statistics and comparative tests. The results show that: First, the readiness of employees can be seen from aspects of basic computer skills, self-management, self-control, and willingness to learn. Second, the average readiness of employees is in the "very high" category. The online training readiness of employees is not significantly different from variations of respondents, both in terms of gender, age, training experience, length of work, and position in the workplace. Thus, the employees are ready to take online training in terms of their independent learning abilities.

Keywords: *automotive; industrial training; online training; self directed learning; vocational education*

Abstrak

Saat ini, untuk merespon perkembangan yang pesat, banyak industri otomotif mengadakan pelatihan ulang bagi karyawan melalui pelatihan *online* yang dirasa lebih efisien daripada pelatihan tatap muka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui profil kesiapan pegawai mengikuti pelatihan *online* ditinjau dari berbagai aspek. Penelitian ini dilakukan melalui metode survei. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner online terhadap 89 karyawan. Pembuktian validitas instrumen dilakukan melalui validitas isi dan konstruk serta dilakukan pula analisis estimasi reliabilitasnya. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan uji komparatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, kesiapan pegawai dapat dilihat dari aspek keterampilan dasar komputer, manajemen diri, pengendalian diri, dan kemauan belajar. Kedua, rata-rata kesiapan pegawai berada pada kategori "sangat tinggi". Kesiapan pelatihan online karyawan tidak jauh berbeda dengan variasi responden, baik dari segi jenis kelamin, usia, pengalaman pelatihan, lama bekerja, dan posisi di tempat kerja. Umumnya, karyawan sudah siap mengikuti pelatihan online. Dengan demikian, karyawan siap mengikuti pelatihan *online* melalui kemampuannya dalam belajar mandiri.

Kata kunci: *kemampuan belajar mandiri; otomotif; pelatihan industri; pelatihan online; pendidikan vokasional*

PENDAHULUAN

Digitalisasi telah memberikan dampak nyata di berbagai bidang termasuk industri otomotif. Era ini bahkan diyakini mengakibatkan punahnya posisi kerja yang menuntut secara fisik dan berulang karena akan digantikan oleh mesin-mesin otomatis untuk produksi. Hal ini berdampak pada perubahan tugas kerja karyawan di industri dengan keterlibatan berbagai teknologi. Personil diharuskan untuk melakukan operasi, pemeliharaan, dan perbaikan saja.

Oleh karena itu, karyawan yang ada harus mengikuti program pelatihan ulang untuk menghadapi kebutuhan industri yang dinamis (Benešová & Tupa, 2017). Implikasinya, setiap pekerja industri harus yakin memiliki keterampilan sesuai kebutuhan kerja di era baru. Demikian pula, pelaku industri juga harus mengambil langkah-langkah yang tepat dan efisien untuk memberikan pelatihan ulang kepada karyawannya.

Digitalisasi di era industri 4.0 juga diyakini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan vokasi. Inovasi dari era pendidikan 4.0 yang berfokus pada pengembangan pendidikan telah menjadikan pembelajaran masa depan lebih terkustomisasi, hiper, cerdas, portabel, global, dan virtual (Shahroom & Hussin, 2018). Pembelajaran dan pelatihan kejuruan memanfaatkan ruang virtual secara ekstensif dalam prosesnya. Ini adalah peluang besar di bidang pelatihan industri otomotif untuk berinovasi pelatihan jarak jauh untuk setiap pekerja. Pelatihan ulang bagi karyawan industri juga berpeluang dilakukan secara masif dengan keterbatasan sumber daya departemen pelatihan. Digitalisasi ini bahkan diyakini akan mendorong tren peningkatan pembelajaran dan pelatihan daring karena pelatihan daring diakui membawa berbagai manfaat dan kemudahan bagi penyelenggara pelatihan dan peserta pelatihan. Dengan adanya pelatihan bagi karyawan maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja dan berkontribusi dalam peningkatan pengembangan karier karyawan di tempat kerja (Niati et al., 2021). Selain kebutuhan pelatihan ulang bagi karyawan industri akibat adanya transformasi pekerjaan karyawan, diperlukan juga pelatihan ulang secara berkala bagi setiap karyawan. Namun, berbagai tantangan muncul dalam pelaksanaan pelatihan di industri ini.

Selama ini pelatihan oleh dunia industri otomotif banyak dilakukan seperti proses pembelajaran yang dilakukan di lembaga pendidikan formal. Bagi karyawan, kegiatan seperti kursus online, webinar, atau penyelarasan online sangat bermanfaat termasuk bagi organisasi, sehingga pekerja dapat mempelajari keterampilan baru dan mengembangkan diri (Chanana & Sangeeta, 2021). Meskipun demikian, temuan mengungkapkan beberapa tantangan yang dihadapi karyawan dalam menerapkan *e-training* termasuk kurangnya kesadaran, tingkat adopsi yang rendah, *bandwidth* dan konektivitas yang terbatas, buta komputer, kurangnya konten *e-learning* berkualitas, dan membutuhkan investasi besar (Selase & Avenorgbo, 2021). Dalam industri otomotif, pelatihan untuk karyawan sering dilakukan oleh bagian pusat pelatihan yang bertanggung jawab atas kesiapan Sumber Daya Manusia perusahaan.

Selama ini telah banyak dilakukan pelatihan bagi karyawan mengikuti desain pelatihan divisi pelatihan melalui mode tatap muka dan *online*. Materi yang diberikan dalam pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Dengan pesatnya perubahan teknologi seperti yang

telah disebutkan di atas, maka kebutuhan akan pelatihan sangat tinggi. Berdasarkan hasil diskusi dengan beberapa praktisi industri layanan purna jual bidang otomotif di Indonesia, sebagian besar pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan selama ini dilakukan secara tatap muka dan kombinasi secara *online*. Untuk pelatihan tatap muka, perusahaan yang memiliki cabang yang tersebar di berbagai daerah akan membuat pelatihan menjadi tidak efisien. Idealnya, pembelajaran dan pelatihan kejuruan yang efektif didukung oleh instruktur yang inovatif, seperti menggunakan *blended learning*, pembelajaran daring yang diselenggarakan menggunakan wali kelas digital, dan melanjutkan belajar secara mandiri (Vanek, Simpson, Johnston, & Petty, 2019). Selain mempersiapkan infrastruktur pelatihan yang tepat, departemen pelatihan di industri juga perlu memahami karakteristik calon karyawan peserta pelatihan untuk mendukung lingkungan pelatihan daring yang ideal.

Berbagai faktor sering kali menjadi kendala bagi seseorang untuk melakukan pendidikan dan pelatihan jarak jauh yang efektif. Pelatihan jarak jauh sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk belajar secara mandiri secara terarah. Kemampuan belajar secara mandiri diyakini sebagai elemen kunci yang dapat membantu seseorang terlibat dalam pelatihan *online* (Şenyuva & Kaya, 2014). Tingkat kesiapan siswa juga perlu diperhatikan dalam menjelaskan keberhasilan pembelajaran daring (Luu, 2022). Pelatihan *online* menuntut kemandirian belajar untuk menciptakan lingkungan belajar *online* yang efektif. Lingkungan pembelajaran *online* yang ideal dapat menggunakan tutorial komputer dan aktivitas pembelajaran *online*; menggunakan elemen multimedia, serta berbagai kriteria lainnya (Meylani et al., 2015). Dalam pembelajaran daring, instruktur/pengajar tidak hanya perlu menggunakan media PowerPoint tetapi juga perlu mempertimbangkan jenis media pembelajaran lainnya (Tafakur, Solikin, 2021). Dengan berbagai variasi potensi latar belakang karyawan industri, penting untuk mengetahui profil kesiapan karyawan untuk mengikuti pelatihan ulang *online*, untuk memastikan pelatihan *online* yang efektif untuk industri otomotif. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mendeskripsikan kesiapan karyawan di industri otomotif untuk mengikuti pelatihan karyawan secara *online* berdasarkan berbagai karakteristik seperti jenis kelamin, lama bekerja, pengalaman mengikuti pelatihan, dan jabatan. dan usia karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis survei untuk mengetahui kesiapan karyawan industri otomotif mengikuti pelatihan *online*. Survei dilakukan terhadap karyawan industri otomotif terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang layanan purna jual

dan bengkel otomotif. Kami menggunakan instrumen kuesioner untuk mengumpulkan data kesiapan karyawan mengikuti pelatihan online serta profil responden untuk mengetahui profil kesiapan karyawan. Instrumen kuesioner yang disediakan terdiri dari 2 bagian. Bagian 1 menanyakan profil responden yang meliputi jenis kelamin, pengalaman pelatihan, jabatan, masa kerja, dan usia. Bagian 2 berisi pertanyaan dan pernyataan yang dijawab menggunakan skala Likert dengan 5 pilihan jawaban diantaranya 5: Sangat setuju/ Selalu, 4: Setuju/ Sering, 3: Ragu-ragu/ Kadang-kadang, 2: Tidak setuju/ Jarang, dan 1: Sangat tidak setuju/ Tidak pernah. Bagian ini terdiri dari beberapa item instrumen untuk mengukur kesiapan mengikuti pelatihan online (*online training readiness*), terdiri dari manajemen diri / *self-management* dengan 8 butir, keterampilan dasar komputer dan internet (*basic computer*) dengan 7 butir, Keinginan untuk belajar (*Desire for learning*) dengan 10 butir, dan kontrol diri (*self-control*) dengan 10 butir instrumen kesiapan karyawan untuk pelatihan online menggunakan kuesioner penilaian diri yang dimodifikasi dari penelitian (Hung et al., 2010) dan (Fisher & King, 2010). Sebelum instrumen digunakan, 11 orang ahli yang memiliki keahlian di bidang kejuruan melakukan pembuktian validitas isi. Hasil butir instrumen yang dikembangkan ditinjau berdasarkan aspek kebahasaan dan aspek isi. Kuesioner berbentuk *Google form* diberikan kepada karyawan industri melalui bagian pelatihan karyawan. Hasilnya, 89 karyawan memberikan respon lengkap dari berbagai posisi karyawan layanan purna jual di bidang otomotif. Hasil ini juga digunakan untuk membuktikan validitas konstruk dan analisis estimasi reliabilitas. Hasil penelitian dianalisis menggunakan rumus *Aiken's V* untuk menganalisis pembuktian validitas isi, *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk membuktikan validitas konstruk instrumen, formula *Cronbach Alpha* untuk mengestimasi reliabilitas instrumen, dan uji komparasi melalui statistik parametrik t- uji, uji Mann-Whitney U, dan uji Kruskal-Wallis H untuk mengetahui profil kesiapan karyawan mengikuti pelatihan *online*. Untuk membantu analisis data, kami menggunakan software Smart-PLS v.3 dan SPSS 26.

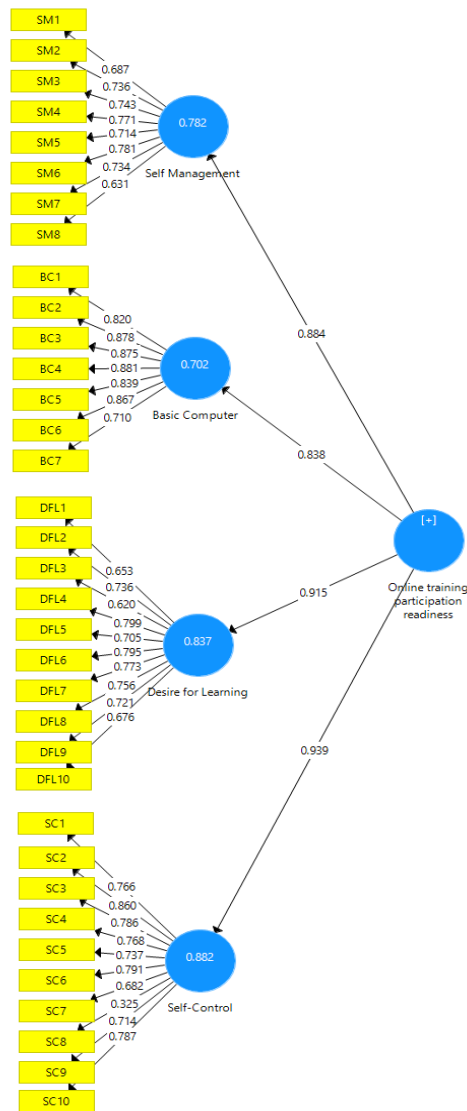
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pembuktian Validitas dan Estimasi Reliabilitas Instrumen

Instrumen kesiapan pelatihan *online* dilakukan pembuktian validitas isi, validitas konstruk, dan reliabilitas estimasi terlebih dahulu. Konstruk kesiapan pelatihan online diadaptasi dari konstruk kesiapan belajar mandiri yang terdiri dari *self-management*, *desire for learning*, dan *self-control* (Hung et al., 2010) dan (Fisher & King, 2010) dengan penambahan *basic computer* sebagai bagian penting dari pelatihan *online* berdasarkan masukan ahli. Pakar menilai aspek

bahasa dan isi dengan 5 pilihan jawaban. Hasil skor penilaian ahli dianalisis menggunakan formula *Aiken's V*. Berdasarkan hasil pembuktian validitas tersebut diperoleh nilai *V* untuk setiap item dengan skor terendah sebesar 0,79545 dan skor tertinggi sebesar 0,95455. Nilai tersebut menunjukkan bahwa semua butir dapat dibuktikan validitas isinya dengan nilai kritis tabel *V* sebesar 0,7 (Aiken, 1985). Instrumen juga diminta untuk ditinjau oleh manajer pelatihan purna jual. Perbaikan redaksional instrumental dilakukan untuk menyempurnakan setiap butir instrumen. Hasil instrumen yang telah terbukti valid secara isi diberikan kepada banyak calon peserta pelatihan *online*. Sebanyak 89 karyawan dari berbagai jabatan (teknisi, *service advisor*, *administrator*, dan kepala bengkel) memberikan penilaian terhadap diri sendiri tentang kesiapan mengikuti pelatihan *online* secara sukarela. Kuesioner tersedia di <https://data.mendeley.com/datasets/5827w464y5/1>. Hasil tersebut digunakan untuk menganalisis secara empiris aspek validitas konstruk instrumen kesiapan pelatihan *online* bagi pegawai. Pembuktian validitas konstruk dilakukan dengan *confirmatory factor analysis* (CFA) dengan bantuan software Smart PLS v 3.2.9. Hasil CFA menunjukkan *loading factor* yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. *Loading factor* model CFA pertama

Gambar 1 menunjukkan bahwa hasil CFA pertama menunjukkan bahwa dari 35 butir instrumen, beberapa butir instrumen memiliki *loading factor* di bawah 0,7 sehingga tidak memenuhi validitas konstruk yaitu SM1 (0,687), SM8 (0,631), DFL1 (0,653), DFL10 (0,676), DFL3 (0,620), SC7(0,682), dan SC8(0,325). Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan validitas diskriminan instrumen kurang baik, dimana nilai AVE beberapa faktor/konstruk instrumen adalah *desire for learning*, *self-control*, dan *self-management*. Selanjutnya dilakukan uji validitas konstruk kembali dan disimpulkan bahwa butir SM5 memiliki *loading factor* kurang dari 0,7 yaitu (0,695). Selain itu, validitas diskriminan dari hasil analisis juga tidak baik untuk faktor keinginan belajar (*desire for learning*) dan manajemen diri (*self-management*). Dengan demikian butir instrumen yang memiliki *loading factor* rendah dihilangkan yaitu DFL2, SC1, dan SC3, sehingga tersisa 24 item yaitu SM2, SM3, SM4, SM6, SM7, BC1, BC2, BC3, BC4, BC5, BC6, BC7, DFL4, DFL 5, DFL 6, DFL7, DFL 8, DFL9, SC2, SC4, SC5, SC6,

SC9, SC10. Hasil validitas dan reliabilitas item instrumen dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Hasil Pembuktian Validitas dan Estimasi Reliabilitas Instrumen

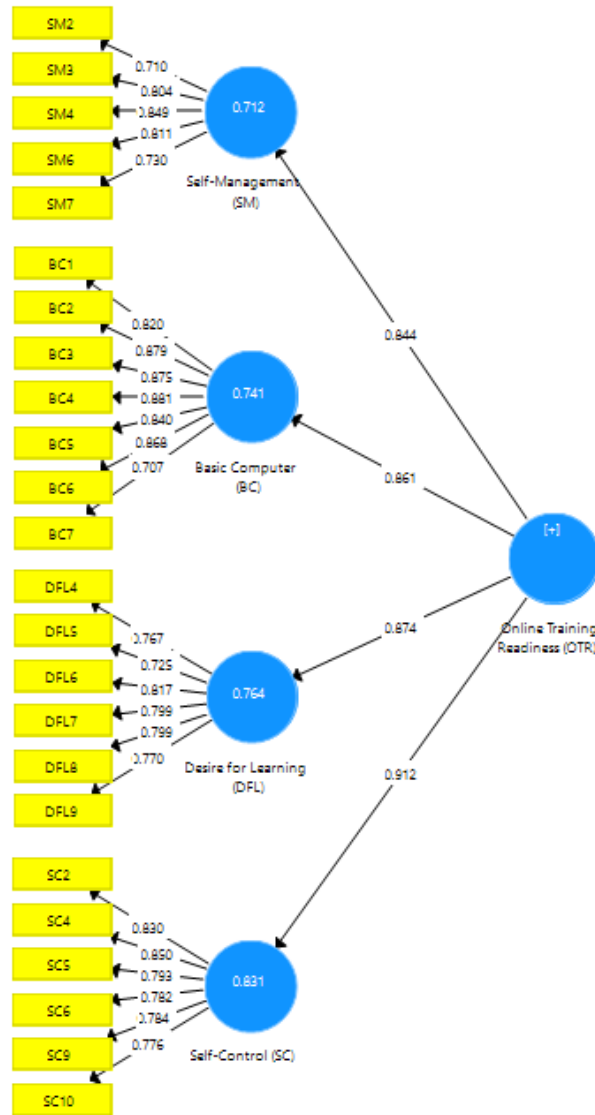
	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Extracted (AVE)</i>	<i>Variance</i>
<i>Basic computer</i>	0.93	0.93	0.944	0.707	
<i>Desire for learning</i>	0.871	0.876	0.903	0.609	
<i>Online training readiness</i>	0.89	0.891	0.916	0.645	
<i>Self-control</i>	0.84	0.842	0.887	0.612	
<i>Self-management</i>	0.954	0.956	0.958	0.491	

Tabel 1 menunjukkan bahwa masing-masing faktor memiliki estimasi reliabilitas yang tinggi ($>0,7$), sehingga instrumen tersebut dapat dikatakan reliabel (Hair et al., 2014). Selanjutnya instrumen dilakukan untuk membuktikan validitas diskriminan. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Hasil Pembuktian Validitas Diskriminan Instrumen

	<i>Basic computer</i>	<i>Desire for learning</i>	<i>for Online training readiness</i>	<i>Self-control</i>	<i>Self-management</i>
<i>Basic computer</i>	0.841				
<i>Desire for learning</i>	0.637	0.78			
<i>Online training readiness</i>	0.861	0.874	0.701		
<i>Self-control</i>	0.676	0.766	0.912	0.803	
<i>Self-management</i>	0.61	0.671	0.844	0.749	0.782

Tabel 2 menunjukkan bahwa setiap konstruk (faktor) instrumen telah memenuhi kriteria validitas diskriminan, dimana nilai AVE untuk faktor yang sama lebih tinggi daripada nilai AVE untuk faktor lain pada semua variabel konstruk (Hair et al., 2014). Pengujian selanjutnya adalah analisis kriteria validitas konstruk setiap item instrumen, dimana hal ini dilihat dari nilai *loading factor* setiap butir pada setiap faktor. Hasil analisis ini dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. *Loading factor* tiap butir instrumen model CFA akhir

Gambar 2 menunjukkan model CFA akhir setelah item instrumen yang salah dihilangkan; diperoleh nilai *loading factor* yang tinggi. Setiap nilai *loading factor* untuk setiap indikator lebih dari 0,7 dan perlu dipertahankan (Hair et al., 2014). Dengan demikian, butir-butir instrumen dapat dikatakan memenuhi bukti empiris validitas konstruk. Hasilnya, 24 item sisanya valid dan reliabel. Kesiapan karyawan untuk mengikuti pelatihan *online* dapat dilihat dari kesiapan mereka menggunakan komputer dasar, keterampilan manajemen diri, kemampuan pengendalian diri, dan kemauan untuk belajar.

2. Profil Kesiapan Pelatihan Online Karyawan Otomotif

Hasil pengumpulan data dari 24 butir instrumen yang valid kemudian dianalisis

menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui tingkat kesiapan pegawai dalam mengikuti pelatihan *online*. Analisis data dilakukan dengan menganalisis karakteristik kesiapan pegawai dalam mengikuti pelatihan *online* berdasarkan karakteristik jenis kelamin, pengalaman pelatihan, jabatan kerja, lama bekerja, dan usia. Profil demografis responden yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Profil Demografi Peserta Penelitian

Aspek	Jumlah responden (orang)			
Jenis kelamin	Laki-laki: 69	Perempuan: 20		
Pengalaman pelatihan	1 kali: 38	0 kali: 14	2 kali: 14	Lebih dari 2 kali: 23
Jabatan kerja	<i>Customer Care</i> : 14	<i>Part Staff</i> : 19	<i>Service advisor</i> : 19	Teknisi: 37
Lama bekerja	0-2 tahun: 46	3-5 tahun: 32	>5 tahun: 11	
Usia	<=25 tahun: 38	>25 tahun: 51		

Tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden industri otomotif adalah laki-laki, dengan sebagian besar pernah mengikuti pelatihan. Posisi karyawan didominasi oleh teknisi. Dari lama bekerja, sebagian besar responden merupakan karyawan yang sudah lama tidak bekerja di perusahaan. Data kuesioner pada bagian 2 kemudian dianalisis untuk mengetahui profil kesiapan karyawan dalam mengikuti pelatihan *online* dengan LMS. Selanjutnya karakteristik kesiapan karyawan industri mengikuti kuliah daring dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4 Statistik Deskriptif Kesiapan Mengikuti Pelatihan *Online*

Aspek	<i>Online training readiness</i>	<i>Self-management</i>	<i>Basic computer</i>	<i>Desire for learning</i>	<i>Self-control</i>
Rerata	99.53933	19.83146	29.79775	25	24.91011
Standar deviasi	11.45253	3.2024	3.677882	3.316625	3.002425
Varians	131.1604	10.25536	13.52681	11	9.014556
Skor terendah	74	10	20	18	17
Skor tertinggi	120	25	35	30	30

Tabel 4 menunjukkan skor rata-rata kesiapan pelatihan *online* adalah 99,54 dengan skor maksimal yang dapat diperoleh adalah 120. Dengan demikian, rata-rata kesiapan karyawan industri dalam mengikuti pelatihan *online* berada pada kategori “sangat tinggi”. Skor terendah adalah nilai 74 dengan kategori “tinggi”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan industri siap mengikuti pelatihan jarak jauh secara daring ditinjau dari kemampuan belajar mandiri.

Untuk mengetahui karakteristik kesiapan karyawan industri dalam mengikuti pelatihan *online* dilakukan uji komparasi parametrik dan non parametrik terhadap beberapa pengelompokan responden dilihat dari keragaman responden. Pengelompokan tersebut

bertujuan untuk mengetahui pengaruh jenis kelamin, pengalaman pelatihan sebelumnya, jabatan, masa kerja, dan tingkat usia. Hasil analisis komparatif dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Hasil Analisis Uji Komparatif Karakteristik Kesiapan Pegawai Mengikuti Pelatihan Online.

Aspek	Teknik analisis data	Signifikansi	Kategori	Interpretasi
Jenis kelamin	Mann-Whitney U	.198	Male; Female	Tidak berbeda signifikan
Pengalaman pelatihan	Kruskal-Wallis H	.557	0, 1, 2, >2	Tidak berbeda signifikan
Jabatan kerja	Kruskal-Wallis H	.262	<i>Customer care; part staff; Service advisor; Teknisi</i>	Tidak berbeda signifikan
Lama bekerja	Kruskal-Wallis H	.463	0-2, 3-5, >5	Tidak berbeda signifikan
Usia	Uji-t	.305	<=25, >25	Tidak berbeda signifikan

Hasil analisis uji komparatif pada tabel 5 menunjukkan bahwa kesiapan pegawai untuk mengikuti pelatihan *online* tidak berbeda nyata dari semua variasi responden, baik dari segi jenis kelamin, usia, pengalaman pelatihan, lama bekerja, maupun jabatan. di tempat kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kesiapan pegawai untuk mengikuti pelatihan *online* tidak dipengaruhi oleh pengalaman pelatihan, jenis kelamin, jabatan, lama bekerja, dan tingkat usia dengan batasan kurang dari 25 tahun dan lebih dari 25 tahun. Umumnya, karyawan sudah siap mengikuti pelatihan *online*.

Pembahasan

Pelatihan ulang karyawan sangat penting. Metode pelatihan *online* diakui dapat meningkatkan efisiensi pelatihan. Penelitian ini diarahkan untuk menggunakan atribut kesiapan belajar mandiri *online* untuk menilai kesiapan karyawan mengikuti pelatihan *online* karena kesiapan belajar mandiri diakui terkait dengan pembelajaran *online* (Khatib Zanjani et al., 2017). Padahal, peningkatan belajar mandiri, kesadaran metakognitif, serta keterampilan dan kompetensi abad 21 dapat meningkatkan kesiapan mereka untuk belajar daring (Karatas & Arpaci, 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesiapan pelatihan *online* bagi pegawai dapat dilihat dari kemampuan belajar mandiri yang terdiri dari kemampuan dasar komputer, kemampuan manajemen diri, kemampuan pengendalian diri, dan kemauan untuk belajar. Setiap faktor secara valid memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesiapan mengikuti pelatihan *online* bagi karyawan. Hasil ini juga mengkonfirmasi hasil penelitian bahwa pengaruh utama pembelajaran informal mandiri melalui sumber daring dapat dilihat dari kebebasan dan pilihan; kontrol; dan minat dan keterlibatan (Song & Bonk, 2016).

Secara keseluruhan, hasil riset kami menunjukkan bahwa karyawan dapat belajar secara *online* untuk mendukung pelatihan *online* bagi karyawan. Dengan adanya profil kesiapan

belajar mandiri bagi para pegawai tersebut, maka dapat menggambarkan kesiapan untuk mengikuti pelatihan *online*. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa kesiapan belajar mandiri (SDLR) akan berhubungan dengan interaksi sosial dalam pembelajaran daring (Lasfeto & Ulfa, 2020). Kesiapan belajar mandiri yang tinggi ini akan menjadi modal penting terkait keberhasilan pelatihan *online* bagi karyawan industri. SDLR telah diakui sebagai elemen terpenting dalam menentukan keberhasilan pembelajaran *online* (Lai, 2011). Sebaliknya, pelatihan *online* bagi karyawan juga akan mendukung budaya pembentukan kemandirian dalam belajar (Şenyuva & Kaya, 2014).

Hasil penelitian kami juga menunjukkan bahwa saat ini tidak ada perbedaan yang signifikan profil kesiapan mengikuti pelatihan *online* dari berbagai aspek seperti jenis kelamin, pengalaman pelatihan, jabatan, masa kerja, dan rentang usia karyawan. Hasil ini mengkonfirmasi penelitian (Khatib Zanjani et al., 2017), bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara perbedaan dimensi kesiapan belajar mandiri siswa laki-laki dan perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga pelatihan karyawan di industri purna jual otomotif dapat menerapkan pelatihan secara *online*. Semua karyawan dari berbagai profil siap terlibat secara mandiri dalam pelatihan *online*. Informasi ini menjadi sumber optimisme bagi lembaga pelatihan untuk memperhatikan pengarahannya diri pegawai untuk belajar secara mandiri dan daring. Di mana, pengarahannya diri siswa terhadap pembelajaran *online* tampaknya menjadi faktor terkuat untuk pencapaian mereka dalam kursus (Cigdem & Ozturk, 2016). Selanjutnya, dengan kesiapan pegawai tersebut, lembaga pelatihan industri dapat memberikan segala macam dukungan untuk mewujudkan pelatihan bagi pegawai secara *online*, seperti pembuatan sumber daya pendidikan baru berbasis web (materi video, permainan serius, simulasi virtual, presentasi video, webinar, dll.) di bidang profesional (Georgieva-Tsaneva & Serbezova, 2021). Selain itu, untuk mencapai keberhasilan dalam pembelajaran daring, belajar mandiri harus diutamakan (Kim et al., 2022).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, kesiapan pegawai untuk mengikuti pelatihan *online* dapat dilihat dari kemampuan belajar mandiri yang terdiri dari aspek keterampilan dasar komputer, manajemen diri untuk belajar, pengendalian diri untuk belajar, dan kemauan untuk belajar *online*. Kedua, karyawan di industri purna jual otomotif di Indonesia sangat siap mengikuti pelatihan *online*, sehingga mendukung pelatihan *online* oleh departemen pelatihan. Ketiga, jenis kelamin, pengalaman

pelatihan, jabatan, masa kerja, dan rentang usia karyawan tidak mempengaruhi kesiapan karyawan untuk mengikuti pelatihan *online*. Temuan ini berimplikasi pada pentingnya membangun kesiapan pegawai dan bagian pelatihan menyiapkan berbagai sumber daya untuk melakukan pelatihan bagi pegawai secara *online*. Hasilnya dapat memberikan gambaran dan rekomendasi kepada praktisi untuk mempertimbangkan mode pelatihan yang diberikan kepada karyawan industri berdasarkan posisi dan pengalaman kerja mereka. Penelitian ke depan diharapkan dapat mengungkap persepsi dan pengalaman karyawan industri dalam mengikuti pelatihan secara online, sehingga dapat dijadikan bahan untuk perbaikan program pelatihan ulang bagi karyawan industri di masa mendatang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan pendanaan dalam penelitian ini. Selain itu, penulis ucapkan terima kasih pula kepada PT SGMW Sales Indonesia yang telah membantu dalam proses pengambilan data penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement*, 45(1). <https://doi.org/10.1177/0013164485451012>
- Benešová, A., & Tupa, J. (2017). Requirements for Education and Qualification of People in Industry 4.0. *Procedia Manufacturing*, 11. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.07.366>
- Chanana, N., & Sangeeta. (2021). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of Public Affairs*, 21(4). <https://doi.org/10.1002/pa.2508>
- Cigdem, H., & Ozturk, M. (2016). Critical components of online learning readiness and their relationships with learner achievement. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 17(2). <https://doi.org/10.17718/tojde.09105>
- Fisher, M. J., & King, J. (2010). The self-directed learning readiness scale for nursing education revisited: A confirmatory factor analysis. *Nurse Education Today*, 30(1). <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2009.05.020>
- Georgieva-Tsaneva, G., & Serbezova, I. (2021). Online Training and Serious Games in Clinical Training in Nursing and Midwife Education. *International Journal of Advanced*

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Sage Publications. *European Journal of Tourism Research*, 6(2).
- Hung, M. L., Chou, C., Chen, C. H., & Own, Z. Y. (2010). Learner readiness for online learning: Scale development and student perceptions. *Computers and Education*, 55(3). <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2010.05.004>
- Karatas, K., & Arpaci, I. (2021). The role of self-directed learning, metacognition, and 21st century skills predicting the readiness for online learning. *Contemporary Educational Technology*, 13(3). <https://doi.org/10.30935/cedtech/10786>
- Khatib Zanjani, N., Ajam, A. A., & Badnava, S. (2017). Determining the Relationship Between Self-directed Learning Readiness and Acceptance of E-learning and Academic Achievement of Students. *Iran Journal of Nursing*, 30(106). <https://doi.org/10.29252/ijn.30.106.11>
- Kim, S., Jeong, S. H., Kim, H. S., & Jeong, Y. J. (2022). Academic Success of Online Learning in Undergraduate Nursing Education Programs in the COVID-19 Pandemic Era. *Journal of Professional Nursing*, 38. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2021.10.005>
- Lai, H. J. (2011). The influence of adult learners' Self-Directed Learning Readiness and network literacy on online learning effectiveness: A study of civil servants in Taiwan. *Educational Technology and Society*, 14(2).
- Lasfeto, D. B., & Ulfa, S. (2020). The relationship between self-directed learning and students' social interaction in the online learning environment. *Journal of E-Learning and Knowledge Society*, 16(2). <https://doi.org/10.20368/1971-8829/1135078>
- Luu, T. M. V. (2022). Readiness for Online Learning: Learners' Comfort and Self-Directed Learning Ability. *International Journal of TESOL & Education*, 2(1). <https://doi.org/10.54855/ijte.222113>
- Meylani, R., Bitter, G., & Legacy, J. (2015). Desirable Characteristics of an Ideal Online Learning Environment. *Journal of Educational and Social Research*. <https://doi.org/10.5901/jesr.2015.v5n1p203>
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening

- Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2). <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Selase, E., & Avenorgbo, M. (2021). The Effect of E-Training on the Performance of Employees in Small and Medium Scale Enterprise amidst the Covid-19 pandemic. *Acta Universitatis Bohemiae Meridionalis*, 24(2). <https://doi.org/10.32725/acta.2021.006>
- Şenyuva, E., & Kaya, H. (2014). Effect Self Directed Learning Readiness of Nursing Students of the Web Based Learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 152. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.217>
- Shahroom, A. A., & Hussin, N. (2018). Industrial Revolution 4.0 and Education. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i9/4593>
- Song, D., & Bonk, C. J. (2016). Motivational factors in self-directed informal learning from online learning resources. *Cogent Education*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1205838>
- Tafakur, Moch. Solikin, A. S. D. (2021). Student's Perception on Online Instructional Media Effectiveness in Automotive Field. *JOURNAL OF MECHANICAL ENGINEERING EDUCATION*, 6(2), 156–170. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30870/vanos.v6i2.12233>
- Vanek, J., Simpson, D., Johnston, J., & Petty, L. I. (2019). *IDEAL Distance Education and Blended Learning Handbook*. IDEAL Consortium 2018.