

ANALISIS KESIAPAN KERJA APPRENTICE GROUP 27 PT. XYZ DITINJAU DARI MOTIVASI DAN KOMPETENSI

Nur Wakhid Hidayatullah¹, Ibnu Siswanto²

Program Studi Pendidikan Teknik Otomotif, Universitas Negeri Yogyakarta

Email: nwhidayatullah@gmail.com, ibnusiswanto@uny.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah: (1) mengetahui kesiapan kerja *apprentice group* 27 PT. XYZ ditinjau dari motivasi, (2) mengetahui kesiapan kerja *apprentice group* 27 PT. XYZ ditinjau dari kompetensi. Penelitian ini merupakan penelitian survei sensus dengan subjek penelitian adalah seluruh *apprentice group* 27 PT. XYZ yang berjumlah 94 orang. Data dikumpulkan dengan metode angket yang dikembangkan dari kisi-kisi instrumen dan dengan metode pengumpulan dokumentasi *skill matrix apprentice*. Validitas instrumen dilakukan dengan *expert judgement* dan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation* pada *Reliability Analysis* program SPSS. Reliabilitas instrumen menggunakan *Cronbach's Alpha* pada *Reliability Analysis* program SPSS. Teknik analisis data menggunakan teknik statistik deskriptif dengan persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kesiapan kerja *apprentice group* 27 PT. XYZ ditinjau dari motivasi termasuk dalam kategori sangat siap (87,33%) dengan rincian motivasi internal kategori sangat siap (88,51%) dan motivasi eksternal kategori sangat siap (85,83%) menunjukkan bahwa *apprentice* memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja sebagai teknisi alat berat, (2) kesiapan kerja *apprentice group* 27 PT. XYZ ditinjau dari kompetensi termasuk dalam kategori sangat siap (97,93%) yang menunjukkan bahwa sebagian besar *apprentice* telah memiliki kompetensi yang dibutuhkan sebagai teknisi alat berat. Perlu dilakukan kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi dan penelitian lebih lanjut terhadap variabel lain yang mempengaruhi kesiapan kerja, selain motivasi dan kompetensi.

Kata kunci: kesiapan kerja; *apprentice*; motivasi; kompetensi

Abstract

The aims of this study were: (1) to determine the work readiness of the apprentice group 27 PT. XYZ in terms of motivation, (2) knowing the work readiness of the apprentice group 27 PT. XYZ in terms of competence. This research is a census survey research with the research subjects being all apprentice groups 27 PT. XYZ which amounted to 94 people. Data were collected using a questionnaire method which was developed from instrument grids and by the skill matrix apprentice documentation collection method. The validity of the instrument was carried out by expert judgment and using the *Corrected Item-Total Correlation* in the *Reliability Analysis* using SPSS program. Instrument reliability uses *Cronbach's Alpha* in the *Reliability Analysis* using SPSS program. Data analysis techniques using descriptive statistical techniques with percentages. The results of the research show that: (1) the work readiness of the apprentice group 27 PT. XYZ in terms of motivation is included in the very ready category (87.33%) with details of internal motivation in the very ready category (88.51%) and external motivation in the very ready category (85.83%) indicating that apprentices have high motivation to work as heavy equipment technicians, (2) work readiness apprentice group 27 PT. XYZ in terms of competence is included in the very ready category (97.93%) which shows that most of the apprentices already have the competencies needed as heavy equipment technicians. It is necessary to carry out activities that can increase motivation and further research on other variables that affect work readiness, besides motivation and competence.

Keywords: job readiness; *apprentice*; motivation; competence

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri sangatlah pesat. Banyak perusahaan yang ikut andil dalam persaingan di dunia industri, sesuai dengan bidang industri masing-masing. Untuk dapat bertahan dan bersaing di bidang industrinya, setiap perusahaan tentu saja memiliki kebijakan dan strategi, sesuai dengan visi dan misi masing-masing. Tidak cukup hanya memiliki kebijakan dan strategi saja, tetapi perusahaan juga perlu divisi yang akan menjalankannya secara lebih spesifik, seperti divisi keuangan, operasi, pemasaran, rantai pasokan, sumber daya manusia, atau divisi-divisi lain sesuai dengan kebutuhan setiap perusahaan.

Setiap divisi dalam sebuah perusahaan membutuhkan pelaksananya, yaitu sumber daya manusia (SDM) atau karyawan, di samping sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia atau karyawan adalah aset bagi perusahaan. SDM merupakan aset yang sangat berharga untuk menjalankan segala kebijakan dan strategi perusahaan.

Untuk mendapatkan karyawan yang mampu menjalankan kebijakan dan strategi perusahaan dengan baik, perusahaan bisa merekrut karyawan yang sudah berpengalaman, atau merekrut karyawan yang belum berpengalaman kemudian diberikan pelatihan. Sebuah perusahaan yang dalam penelitian ini nama perusahaannya disamarkan dengan nama PT.XYZ merekrut putra-putri daerah lulusan SMA dan SMK untuk mendapatkan SDM berkualitas. Nama perusahaan disamarkan dalam penelitian ini sesuai arahan manajer *training center* dan *corporate communication* dengan tujuan untuk menjaga reputasi perusahaan, apa pun hasil dari penelitian ini. Siswa-siswi yang baru lulus tersebut direkrut untuk menjadi karyawan magang kemudian diberikan pelatihan-pelatihan selama periode tertentu untuk dilatih dan dididik menjadi teknisi yang handal. Setelah dilatih, mereka mampu menjalankan kebijakan dan strategi perusahaan di departemen *Plant* atau departemen peralatan dengan baik. Karyawan magang tersebut diberi nama *Apprentice*. Menurut *Australian Government Fair Works Ombudsman (2022)*, *apprentice* adalah seseorang yang menggabungkan pekerjaan dan belajar untuk mendapatkan kualifikasi kejuruan, misalnya sebagai tukang kayu, koki atau penata rambut. *Apprentice* biasanya membutuhkan waktu antara 1 hingga 4 tahun untuk menyelesaikan program. Nama program pemagangan yang dijalankan PT. XYZ tersebut adalah *Apprenticeship Program*.

Apprenticeship program PT. XYZ dijalankan dengan bekerja sama dengan salah satu universitas di Australia. PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan yang berasal dari Australia yang kegiatan-kegiatannya mengacu pada standar Australia, sehingga untuk menjalankan *apprenticeship program* dengan standar yang diinginkan PT. XYZ, perusahaan bekerja sama dengan universitas tersebut. Kerja sama tersebut berupa pemberian *Certificate III* kepada *apprentice* ketika mereka lulus dari *apprenticeship program*. Para pengajar atau yang lebih sering disebut *trainer* pada *apprenticeship program* juga harus memiliki *Certificate IV in Training and Assessment*, sesuai dengan prasyarat dari universitas tersebut. Audit dan pengelolaan kompetensi *trainer* juga dilakukan oleh universitas tersebut untuk menjaga kualitas *apprenticeship program*.

Certificate III adalah salah satu level kualifikasi di dalam *Australian Qualification Framework (AQF)* yang berada pada level 3. *AQF* merupakan kerangka kualifikasi di Australia yang jika dibandingkan dengan Indonesia, Indonesia menerapkan KKNi atau Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia. *Certificate III* yang akan didapatkan oleh *apprentice* akan berbeda-beda sesuai dengan posisi *apprentice*. Tiga posisi di *apprenticeship program* tersebut adalah *apprentice mechanic*, *auto electric*, dan

welder. *Apprentice mechanic* akan mendapatkan *Certificate III in Mobile Plant Technology* dengan kode AUR31216. *Apprentice auto electric* akan mendapatkan *Certificate III in Automotive Electrical Technology* dengan kode AUR30316. Sementara itu *apprentice welder* akan mendapatkan *Certificate III in Engineering Fabrication Trade* dengan kode MEM30305.

Pelatihan-pelatihan yang diberikan di dalam *apprenticeship program* tentu saja mengacu pada daftar kompetensi dari masing-masing *Certificate III* tersebut. Daftar kompetensi di dalam *Certificate III* tersebut merupakan kompetensi keteknikan yang dibutuhkan untuk mendukung pekerjaan di departemen *Plant* PT. XYZ. Kompetensi keteknikan menurut Arifin, Martubi, Haryana, Solikin, dan Siswanto (2014) terdiri dari melakukan pembongkaran dan pemasangan komponen-komponen kendaraan, analisis dan diagnosis kerusakan kendaraan, perawatan dan perbaikan kendaraan, mengkoordinasi pekerjaan-pekerjaan yang ada di sebuah bengkel kendaraan, terampil bekerja profesional secara individu maupun tim, paham prinsip keselamatan dan kesehatan kerja serta melaksanakannya, terampil dan berjiwa wirausaha untuk menjalankan bisnis, menumbuhkan rasa percaya diri dengan mengenali potensi dan kemampuan sendiri, dan memiliki kemampuan yang baik dalam berkomunikasi secara lisan maupun tertulis. Dari beberapa kompetensi keteknikan tersebut, yang tidak ada dalam *Certificate III* adalah jiwa wirausaha untuk menjalankan bisnis, karena memang *apprenticeship program* tidak melatih *apprentice* untuk berwirausaha. *Apprenticeship program* memberikan pelatihan seperti inspeksi, perawatan, perbaikan, pembongkaran dan pemasangan komponen, *troubleshooting* atau analisis dan diagnosis, mendesain dan memodifikasi komponen atau kendaraan, keterampilan berkomunikasi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta mengatur pekerjaan yang ditugaskan. Kesemua kompetensi keteknikan tersebut diperinci ke dalam unit-unit kompetensi dengan jumlah yang berbeda-beda, sesuai dengan kualifikasi atau posisi *apprentice*. Terdapat 36 kompetensi untuk *apprentice mechanic* (AUR31216), 32 kompetensi untuk *apprentice auto electric* (AUR30316), dan 34 kompetensi untuk *apprentice welder* (MEM30305).

Lama pelatihan yang diberikan di dalam *apprenticeship program* adalah 4 tahun, dengan siklus 6 minggu *off the job training*, 16 minggu *on the job training*, 2 minggu cuti, kemudian kembali *off the job training*, dan seterusnya. *Off the job training* dilakukan di pusat pelatihan atau yang lebih sering disebut *training center* PT. XYZ Balikpapan. Sedangkan *on the job training* dilakukan di beberapa lokasi proyek PT. XYZ atau di departemen *Plant* di mana nantinya *apprentice* akan bekerja setelah lulus dari *apprenticeship program*.

Hampir semua *apprentice* ditempatkan di *workshop* maupun di lapangan sebagai pelatihan secara langsung di tempat kerja untuk menjadi teknisi alat berat. Akan tetapi, *apprentice* perempuan terkadang untuk sementara waktu mengisi posisi administrasi menggantikan karyawan yang sedang cuti atau ketika sedang kekurangan karyawan di bagian administrasi. Berdasarkan keterangan saat diskusi dengan *apprentice* perempuan pada aktivitas peninjauan kinerja, mereka pernah dialokasikan di bagian administrasi selama separuh masa *on the job training*. Hal ini berpotensi *apprentice* yang ditempatkan di bagian administrasi tidak bisa menguasai daftar kompetensi di tiap bloknnya. Selain itu, *apprentice* tersebut berpotensi merasa lebih nyaman bekerja di dalam ruangan kantor dibandingkan di *workshop* atau lapangan. Sebanyak 183 *apprentice* yang aktif, terdapat 22 *apprentice* perempuan yang berpotensi tidak dapat memenuhi kompetensinya pada saat ditempatkan di bagian administrasi.

Lokasi *apprentice* dalam melaksanakan *on the job training* selama program ini tidak selalu sama. *Apprentice* akan dipindah ke lokasi proyek lain tergantung kebutuhan perusahaan. Tidak jarang *apprentice* menawar untuk tidak dipindah ke lokasi proyek lain, padahal di perjanjian yang telah dibuat di awal program, *apprentice* bersedia ditempatkan di mana saja. Bisa saja karena sudah nyaman dengan lokasi sebelumnya, atau merasa harus beradaptasi lagi dengan lokasi baru. Akan tetapi, kembali ke isi perjanjian bahwa *apprentice* bersedia ditempatkan di mana saja, maka *apprentice* tetap harus patuh kemanapun akan ditempatkan untuk melaksanakan *on the job training*.

Setelah menjalani *apprenticeship program* selama 4 tahun dan dinyatakan lulus, *apprentice* diharapkan siap untuk bekerja di departemen *Plant* sebagai teknisi yang handal. Mengenai lokasi penempatan setelah kelulusan, *apprentice* juga harus siap ditempatkan di mana saja, meskipun tidak lagi sama dengan lokasi *on the job training*. *Apprentice* juga harus siap ditempatkan di mana saja, meskipun tidak di daerah asalnya.

Ada beberapa lulusan *apprentice* (disebut juga *ex-apprentice*) yang tidak lama setelah kelulusan mengundurkan diri dari perusahaan. Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, berdasarkan dokumen "*ex-apprentice data*" PT. XYZ sebanyak 12 *ex-apprentice* mengundurkan diri setelah kelulusan. Kedua belas *ex-apprentice* tersebut berasal dari 3 *group* yang berbeda. Tiga orang dari *group* 24, delapan orang dari *group* 25, dan 1 orang dari *group* 26. Jika dipersentase jumlah *ex-apprentice* yang mengundurkan diri dari masing-masing *group*, maka *group* 24 sebesar 11%, *group* 25 sebesar 16%, dan *group* 26 sebesar 1,3%. Perusahaan yang telah berinvestasi di *apprenticeship program* pada akhirnya tidak mendapatkan 100% lulusannya bekerja di departemen *Plant*. Sehingga ada potensi perusahaan kekurangan teknisi yang handal berstandar *Certificate III AUR31216*, *AUR30316*, dan *MEM30305*.

Bagi *apprentice* yang menyelesaikan *apprenticeship program* dan bekerja secara penuh di departemen *Plant*, terdapat perbedaan untuk beban pekerjaan dan tanggung jawab antara *apprentice* dengan *ex-apprentice*. Selama masa pelatihan di *apprenticeship program*, *apprentice* diberikan pekerjaan dengan bimbingan teknisi senior. Jika menemui kesulitan mengenai perbaikan alat berat, tentu saja *apprentice* bisa bertanya kepada teknisi seniornya. Berbeda dengan *apprentice*, *ex-apprentice* ataupun teknisi lain diberikan pekerjaan dan tanggung jawab untuk bisa menyelesaikan semua tindakan perawatan di alat berat, termasuk perawatan rutin, perbaikan, dan *troubleshooting* atau pemecahan masalah yang kompleks pada alat berat. Jika ada *apprentice* ikut dalam kelompok pekerjaan mereka, mereka juga harus membimbing para *apprentice* tersebut. Bila menemui kesulitan, mereka juga harus bisa memecahkannya.

Di lingkungan teknisi perusahaan, teknisi yang berasal dari *apprenticeship program* dikenal lebih unggul dari teknisi lainnya. Karena memang sampai saat ini *apprenticeship program* sudah sampai *group* 30. Sudah banyak *ex-apprentice* yang sukses menjadi teknisi yang handal, supervisor, posisi lain di departemen *Plant*, maupun menjadi *trainer* untuk *apprenticeship program*. Sedangkan *apprentice* yang akan segera lulus adalah *group* 27. Diharapkan seluruh *apprentice group* 27 ini siap kerja dan ketika lulus nanti bisa menjadi teknisi yang handal dan memiliki etos kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, maka dilakukan penelitian berupa analisis kesiapan kerja *apprentice group* 27 PT. XYZ dengan harapan seluruhnya siap bekerja di departemen *Plant* tanpa ada seorang pun yang mengundurkan diri. Kesiapan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik,

mental dan pengalaman belajar sehingga individu mampu melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan yang telah dipilihnya (Muspawi & Lestari, 2020). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja adalah bakat, minat, sikap, nilai-nilai, kepribadian, keadaan fisik, penampilan diri, temperamen, keterampilan, kreativitas, kemandirian, kedisiplinan, kondisi ekonomi keluarga, tingkat intelegensi, motivasi belajar, prestasi belajar, pengetahuan, bimbingan vokasional, pengalaman praktik, informasi pekerjaan, dan ekspektasi masuk dunia kerja (Muspawi & Lestari, 2020). Sedangkan menurut Rahmanto dan Gunadi (2022) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja adalah motivasi belajar, faktor internal, faktor eksternal, pengalaman praktik, dan kondisi dalam diri seseorang.

Sebagaimana motivasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, penelitian ini meninjau motivasi *apprentice group 27* untuk menganalisis sejauh mana kesiapan kerjanya. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang diinginkan (Muawanah & Muhid, 2021). Motivasi atau dorongan tersebut terbagi menjadi dua yaitu internal dan eksternal. Motivasi internal adalah dorongan atau tekanan dari dalam diri individu untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkannya tanpa dorongan dari pihak luar manapun. Sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang muncul akibat adanya dorongan dari pihak luar termasuk lingkungan sekitarnya sehingga individu tersebut ingin melakukan aktivitas atau kegiatan tertentu demi mencapai tujuannya (Muawanah & Muhid, 2021).

Selain motivasi, penelitian ini juga meninjau kompetensi *apprentice group 27* untuk mengetahui sejauh mana kesiapan kerjanya. Kompetensi diartikan sebagai karakteristik-karakteristik yang dapat diidentifikasi dari seseorang yang melakukan pekerjaannya secara efektif. Karakteristik tersebut dapat meliputi motif, sifat, keterampilan, citra diri, peranan sosial dan pengetahuan yang dimiliki. Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Kartika & Sugiarto, 2014: 76). Kompetensi juga dapat diartikan sebagai pencapaian dan bagian kehidupan seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat dikembangkan dan dapat ditunjukkan dengan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik (Wakid & Tafakur, 2018).

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei sensus. Menurut Zacharias, Wenno, dan Laurens (2019), penelitian sensus menjadikan seluruh populasi sebagai objek penelitiannya. Kemudian hasil dari sensus dalam penelitian ini disajikan secara deskriptif. Menurut Wagiran (2013), penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan memberikan paparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat populasi, atau daerah tertentu. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dihimpun melalui penyebaran angket.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. XYZ dengan subjek penelitian atau responden seluruh *apprentice group 27* berjumlah 94 orang. Subjek penelitian tersebut terdiri dari 43 *apprentice mechanic*, 46 *apprentice auto electric*, dan 5 *apprentice welder*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket dan pencermatan dokumen *skill matrix* PT. XYZ. Angket digunakan untuk mengukur motivasi *apprentice* bekerja di departemen *Plant* setelah kelulusan *apprenticeship program*. Instrumen angket menggunakan skala *likert* dengan 4 alternatif pilihan jawaban. Pencermatan dokumen digunakan untuk menemukan data pencapaian kompetensi *apprentice*. Kompetensi

Journal Of Automotive Technology & Education, Vol.2, Edisi 1, 2025

yang sudah lulus diberikan nilai 1 dan kompetensi yang belum lulus diberikan nilai 0.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif. Teknik statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2015). Hasil penelitian dijabarkan menggunakan tabel distribusi frekuensi dan histogram, selanjutnya dijelaskan secara deskriptif. Penelitian ini menyajikan penghitungan *Mean*, *Median*, *Mode*, dan *Standard Deviation*. Penentuan skor pencapaian kesiapan kerja menggunakan rumus berikut ini:

$$\text{Tingkat Pencapaian} = (\text{skor riil} : \text{skor ideal}) \times 100\%$$

Kemudian skor pencapaian dikonversi menggunakan pedoman (Mursidi, 2022) berikut ini:

1. Sangat siap = 81 – 100 %
2. Siap = 61 – 80 %
3. Kurang siap = 41 – 60 %
4. Tidak siap = 21 – 40 %
5. Sangat tidak siap = < 20 %

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. XYZ dengan jumlah responden *apprentice* group 27 sebanyak 94 orang. Jumlah tersebut terdiri dari 3 posisi, yaitu mechanic, auto electric, dan welder. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengetahui kesiapan kerja ditinjau dari motivasi adalah angket tertutup dengan skala *likert* sebanyak 25 butir pernyataan. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengetahui kesiapan kerja ditinjau dari kompetensi adalah dokumentasi *skill matrix*. Terdapat sedikit perbedaan jumlah kompetensi antara *apprentice mechanic*, *apprentice auto electric*, dan *apprentice welder*. Masing-masing berjumlah 36 untuk *apprentice mechanic*, 32 untuk *apprentice auto electric*, dan 34 untuk *apprentice welder*. Kompetensi yang sudah tercapai mendapat skor 1, dan kompetensi yang belum tercapai mendapat skor 0, kemudian perolehan total skor dikonversi ke skala 100. Data hasil penelitian dideskripsikan dalam bentuk tabel.

Hasil

Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap kesiapan kerja *apprentice* terbagi menjadi kesiapan kerja yang ditinjau dari motivasi dan kompetensi. Kesiapan kerja yang ditinjau dari motivasi juga dirinci ke dalam kesiapan kerja yang ditinjau dari motivasi internal dan eksternal. Berikut ini adalah hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

1. Kesiapan Kerja *Apprentice* Ditinjau dari Motivasi

Data kesiapan kerja *apprentice* yang ditinjau dari motivasi adalah sebagai berikut.

Tabel 1. Statistik Data Kesiapan Kerja *Apprentice* Ditinjau dari Motivasi

Mean	87.32978
Median	87.5
Mode	79
Standard	8.547637
Minimum	64
Maximum	100

Berdasarkan tabel di atas, nilai terendah adalah 64 dan nilai tertinggi 100, sehingga rentang nilainya sebesar 36. Sedangkan untuk nilai idealnya adalah 100.

Mean atau rerata 87,33, median atau nilai tengah 87,5, mode atau modus 79, dan standard deviation atau simpangan baku 8.55. Kemudian untuk distribusi frekuensi dari data kesiapan kerja apprentice dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Data Kesiapan Kerja *Apprentice* Ditinjau dari Motivasi

Kelas Interval	Nilai Tengah	Frekuen	Frekuensi Relatif
60-64	62	1	1
65-69	67	0	0
70-74	72	3	3
75-79	77	18	19
80-84	82	16	17
85-89	87	15	16
90-94	92	16	17
95-100	97	25	27
Jumlah		94	100

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, frekuensi terendah terdapat pada interval kedua dengan rentang 65-69 yang mempunyai nilai tengah 67 sebanyak 0 orang. Sedangkan frekuensi tertinggi terdapat pada interval ke-8 dengan rentang 95-100 yang mempunyai nilai tengah 97 sebanyak 25 orang atau sebesar 27%. Kategori kesiapan kerja *apprentice* dapat ditentukan dengan cara membagi skor riil masing-masing *apprentice* dengan skor ideal, dan dikalikan seratus persen. Hasil dari perhitungan tersebut selanjutnya dikonversi dengan pedoman kriteria pencapaian. Berikut ini adalah kategori kesiapan kerja *apprentice* yang ditinjau dari motivasi.

Tabel 3. Kategori Kesiapan Kerja *Apprentice* Ditinjau dari Motivasi

Skor	Jumlah <i>Apprentice</i>	Persentase	Kategori
81% – 100%	69	73%	Sangat Siap
61% – 80%	25	27%	Siap
41% – 60%	0	0%	Kurang Siap
20% – 40%	0	0%	Tidak Siap
< 20%	0	0%	Sangat Tidak Siap
Total	94	100%	

Berdasarkan tabel 3 di atas, dapat diketahui jumlah *apprentice* yang masuk kategori sangat siap dengan rentang skor 81%-100% adalah sebanyak 69 orang atau sebesar 73%. Kategori siap sebanyak 25 orang atau sebesar 27%. Sedangkan tiga kategori lainnya yaitu kurang siap, tidak siap, dan sangat tidak siap masing-masing berjumlah 0 orang atau 0 persen. Sehingga dapat dikatakan kesiapan kerja *apprentice* masuk ke dalam kategori sangat siap dan siap.

Tingkat pencapaian kesiapan kerja seluruh *apprentice* group 27 ditinjau dari motivasi dapat ditentukan dengan membagi skor riil seluruh *apprentice* dengan skor ideal seluruh *apprentice*, kemudian dikalikan seratus persen dan dikonversi ke pedoman kriteria pencapaian. Skor riil seluruh *apprentice* yang berjumlah 94 orang adalah sebesar 8209. Sedangkan skor idealnya adalah 9400. Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Pencapaian} = 8209 : 9400 \times 100\% = 87,33\%$$

Berdasarkan pedoman tingkat pencapaian, skor tingkat pencapaian sebesar 87,33% berada pada rentang skor 81%-100% masuk kategori sangat siap.

Hasil analisis di atas adalah kesiapan kerja *apprentice* ditinjau dari motivasi. Motivasi menurut Utomo (2012: 41) terbagi menjadi dua, yaitu

- Motivasi internal, yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang.
- Motivasi eksternal, yaitu dorongan yang berasal dari luar diri seseorang.

Penelitian ini juga menjabarkan kesiapan kerja *apprentice* ditinjau dari motivasi internal dan eksternal. Berikut ini adalah hasil analisisnya

a. Kesiapan Kerja *Apprentice* Ditinjau dari Motivasi Internal

Data kesiapan kerja *apprentice* yang ditinjau dari motivasi internal adalah sebagai berikut.

Tabel 4. Statistik Data Kesiapan Kerja *Apprentice*
Ditinjau dari Motivasi Internal

Mean	49.56383
Median	50
Mode	56
Standard	4.68252
Minimum	41
Maximum	56

Berdasarkan tabel di atas, nilai terendah adalah 41 dan nilai tertinggi 56, sehingga rentang nilainya sebesar 15. Sedangkan untuk nilai idealnya adalah 56. *Mean* atau rerata 49,56, *median* atau nilai tengah 50, *mode* atau modus 56, dan *standard deviation* atau simpangan baku 4,68. Kemudian untuk distribusi frekuensi dari data kesiapan kerja *apprentice* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Data Kesiapan Kerja *Apprentice*
Ditinjau dari Motivasi Internal

Kelas	Nilai Tengah	Frekuensi	Frekuensi Relatif
40-42	41	8	9
43-45	44	17	18
46-48	47	15	16
49-51	50	14	15
52-54	53	23	24
55-57	56	17	18
58-60	59	0	0
Jumlah		94	100

Berdasarkan tabel 5 di atas, frekuensi terendah terdapat pada interval ketujuh dengan rentang 58-60 yang mempunyai nilai tengah 59 yaitu sebanyak 0 orang. Sedangkan frekuensi tertinggi terdapat pada interval kelima dengan rentang 52-54 yang mempunyai nilai tengah 53 sebanyak 23 orang atau sebesar 24%. Kategori kesiapan kerja *apprentice* dapat ditentukan dengan cara membagi skor riil masing-masing *apprentice* dengan skor ideal, dan dikalikan seratus persen. Hasil dari perhitungan tersebut selanjutnya dikonversi dengan pedoman kriteria pencapaian. Berikut ini adalah kategori kesiapan kerja *apprentice* yang ditinjau dari motivasi internal.

Tabel 6. Kategori Kesiapan Kerja *Apprentice* Ditinjau dari Motivasi Internal

Skor	Jumlah <i>Apprentice</i>	Persentase	Kategori
81% – 100%	79	84%	Sangat Siap
61% – 80%	15	16%	Siap
41% – 60%	0	0%	Kurang Siap
20% – 40%	0	0%	Tidak Siap
< 20%	0	0%	Sangat Tidak Siap
Total	94	100%	

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui jumlah *apprentice* yang masuk kategori sangat siap dengan rentang skor 81%-100% adalah sebanyak 79 orang atau sebesar 84%. Kategori siap sebanyak 15 orang atau sebesar 16%. Sedangkan tiga kategori lainnya yaitu kurang siap, tidak siap, dan sangat tidak siap masing-masing berjumlah 0 orang. Sehingga dapat dikatakan kesiapan kerja

apprentice masuk ke dalam kategori sangat siap dan siap.

Tingkat pencapaian kesiapan kerja seluruh *apprentice* group 27 ditinjau dari motivasi internal dapat ditentukan dengan membagi skor riil seluruh *apprentice* dengan skor ideal seluruh *apprentice*, kemudian dikalikan seratus persen dan dikonversi ke pedoman kriteria pencapaian. Skor riil seluruh *apprentice* yang berjumlah 94 orang adalah sebesar 4659. Sedangkan skor idealnya adalah 5264. Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Pencapaian} = 4659 : 5264 \times 100\% = 88,51\%$$

Berdasarkan pedoman tingkat pencapaian, skor tingkat pencapaian sebesar 88,51% berada pada rentang skor 81%-100% masuk kategori sangat siap.

Terdapat butir dengan skor tertinggi dan terendah di antara butir-butir instrumen yang menghasilkan pencapaian di atas. Perlu diketahui, skor ideal untuk 94 responden adalah sebesar 376. Instrumen motivasi internal memiliki skor tertinggi pada butir 13 yang bunyi pernyataannya adalah “saya ingin mempunyai penghasilan sendiri, dan lebih tinggi dari uang saku selama *apprentice*” dengan skor total sebesar 351. Butir 13 ini termasuk dalam indikator dorongan untuk mandiri dari motivasi internal. Sedangkan skor terendahnya terdapat pada butir 6 yang bunyi pernyataannya adalah “saya membaca literatur tambahan ketika *off the job training* untuk menambah pengetahuan saya” dengan skor total sebesar 307. Butir 6 ini termasuk dalam indikator dorongan untuk berkembang.

b. Kesiapan Kerja *Apprentice* Ditinjau dari Motivasi Eksternal

Data kesiapan kerja *apprentice* yang ditinjau dari motivasi eksternal adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Statistik Data Kesiapan Kerja *Apprentice*
Ditinjau dari Motivasi Eksternal

Mean	37.76596
Median	37
Mode	44
Standard	4.353779
Minimum	23
Maximum	44

Berdasarkan tabel di atas, nilai terendah adalah 23 dan nilai tertinggi 44, sehingga rentang nilainya sebesar 21. Sedangkan untuk nilai idealnya adalah 44. *Mean* atau rerata 37,77, *median* atau nilai tengah 37, *mode* atau modus 44, dan *standard deviation* atau simpangan baku 4,35. Kemudian untuk distribusi frekuensi dari data kesiapan kerja *apprentice* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Data Kesiapan Kerja *Apprentice*
Ditinjau dari Motivasi Eksternal

Kelas	Nilai Tengah	Frekuensi	Frekuensi Relatif
22-24	23	1	1
25-27	26	0	0
28-30	29	2	2
31-33	32	11	12
34-36	35	26	28
37-39	38	19	20
40-42	41	18	19
43-45	44	17	18
Jumlah		94	100

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi, frekuensi terendah terdapat pada

interval kedua dengan rentang 25-27 yang mempunyai nilai tengah 26 yaitu sebanyak 0 orang. Sedangkan frekuensi tertinggi terdapat pada interval kelima dengan rentang 34-36 yang mempunyai nilai tengah 35 sebanyak 26 orang atau sebesar 28%. Kategori kesiapan kerja *apprentice* dapat ditentukan dengan cara membagi skor riil masing-masing *apprentice* dengan skor ideal, dan dikalikan seratus persen. Hasil dari perhitungan tersebut selanjutnya dikonversi dengan pedoman kriteria pencapaian. Berikut ini adalah kategori kesiapan kerja *apprentice* yang ditinjau dari motivasi eksternal.

Tabel 9. Kategori Kesiapan Kerja *Apprentice* Ditinjau dari Motivasi Eksternal

Skor	Jumlah <i>Apprentice</i>	Persentase	Kategori
81% – 100%	60	64%	Sangat Siap
61% – 80%	33	35%	Siap
41% – 60%	1	1%	Kurang Siap
20% – 40%	0	0%	Tidak Siap
< 20%	0	0%	Sangat Tidak Siap
Total	94	100%	

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat diketahui jumlah *apprentice* yang masuk kategori sangat siap dengan rentang skor 81%-100% adalah sebanyak 60 orang atau sebesar 64%. Kategori siap sebanyak 33 orang atau sebesar 35%. Kategori kurang siap sebanyak 1 orang atau sebesar 1%. Sedangkan untuk dua kategori lainnya yaitu tidak siap dan sangat tidak siap masing-masing berjumlah 0 orang. Sehingga dapat dikatakan kesiapan kerja *apprentice* masuk ke dalam kategori sangat siap, siap, dan kurang siap.

Tingkat pencapaian kesiapan kerja seluruh *apprentice* group 27 ditinjau dari motivasi eksternal dapat ditentukan dengan membagi skor riil seluruh *apprentice* dengan skor ideal seluruh *apprentice*, kemudian dikalikan seratus persen dan dikonversi ke pedoman kriteria pencapaian. Skor riil seluruh *apprentice* yang berjumlah 94 orang adalah sebesar 3550. Sedangkan skor idealnya adalah 4136. Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Pencapaian} = 3550 : 4136 \times 100\% = 85,83\%$$

Berdasarkan pedoman tingkat pencapaian, skor tingkat pencapaian sebesar 85,83% masuk kategori sangat siap, yang mana skor ini berada pada rentang skor 81%-100%.

Terdapat butir dengan skor tertinggi dan terendah di antara butir-butir instrumen yang menghasilkan pencapaian di atas. Perlu diketahui, skor ideal untuk 94 responden adalah sebesar 376. Instrumen motivasi eksternal memiliki skor tertinggi pada butir 26 yang berbunyi “*training center* memfasilitasi saya agar ketika lulus mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku sebagai teknisi alat berat sesuai dengan standar PT. XYZ dan *Certificate III* (AQF)” dengan total skor sebesar 335. Butir 26 ini termasuk dalam indikator peran lingkungan *training center* dari motivasi eksternal. Sedangkan skor terendahnya terdapat pada butir 30 yang berbunyi “saya menikmati *on the job training* di *site* manapun” dengan total skor sebesar 298. Butir 30 ini termasuk dalam indikator peran lingkungan *site*.

2. Kesiapan Kerja *Apprentice* Ditinjau dari Kompetensi

Data kesiapan kerja *apprentice* yang ditinjau dari motivasi adalah sebagai berikut.

Tabel 10. Statistik Data Kesiapan Kerja *Apprentice* Ditinjau dari Kompetensi

Mean	97.9255
Median	100

Mode	100
Standard Deviation	4.99729
Minimum	83
Maximum	100

Berdasarkan tabel 10 di atas, nilai terendah adalah 83 dan nilai tertinggi 100, sehingga rentang nilainya sebesar 17. Sedangkan untuk nilai idealnya adalah 100. *Mean* atau rerata 97,93, *median* atau nilai tengah 100, *mode* atau modus 100, dan *standard deviation* atau simpangan baku 4,997 bisa dibulatkan menjadi 5,00. Distribusi frekuensi dari data kesiapan kerja *apprentice* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Nilai Kesiapan Kerja *Apprentice* Ditinjau dari Kompetensi

Kelas Interval	Nilai Tengah	Frekuensi	Frekuensi Relatif
80-82	81	0	0
83-85	84	9	9,57
86-88	87	0	0
89-91	90	0	0
92-94	93	0	0
95-97	96	14	14,89
98-100	99	71	75,53
Jumlah		94	

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi di atas, frekuensi tertinggi terdapat pada interval ke-7 dengan rentang 98-100 yang mempunyai nilai tengah 99 sebanyak 71 orang. 14 orang berada di kelas interval ke-6 dengan rentang 95-97 dan mempunyai nilai tengah 96. Sedangkan 9 orang sisanya berada pada kelas interval ke-2 dengan rentang 83-85 yang mempunyai nilai tengah 84. Untuk frekuensi kelas interval lain sebesar 0. Kategori kesiapan kerja *apprentice* dapat ditentukan dengan cara membagi skor riil masing-masing *apprentice* dengan skor ideal, dan dikalikan seratus persen. Hasil dari perhitungan tersebut selanjutnya dikonversi dengan pedoman kriteria pencapaian. Berikut ini adalah kategori kesiapan kerja *apprentice* ditinjau dari kompetensi.

Tabel 12. Kategori Kesiapan Kerja *Apprentice* Ditinjau dari Kompetensi

Skor	Jumlah	Persentase (%)	Kategori
81% – 100%	94	100	Sangat Siap
61% – 80%	0	0	Siap
41% – 60%	0	0	Kurang Siap
20% – 40%	0	0	Tidak Siap
< 20%	0	0	Sangat Tidak

Berdasarkan tabel 12, di atas, dapat diketahui jumlah *apprentice* yang masuk kategori sangat siap dengan rentang skor 81%-100% adalah sebanyak 94 orang atau 100%. Kategori siap 0%, kategori kurang siap 0%, kategori tidak siap 0%, dan kategori sangat tidak siap 0%. Dengan kata lain, seluruh *apprentice* yang berjumlah 94 orang, semuanya masuk kategori siap kerja ditinjau dari kompetensi.

Tingkat pencapaian kesiapan kerja seluruh *apprentice* group 27 ditinjau dari kompetensi dapat ditentukan dengan membagi skor riil seluruh *apprentice* dengan skor ideal seluruh *apprentice*, kemudian dikalikan seratus persen dan dikonversi ke pedoman kriteria pencapaian. Skor riil seluruh *apprentice* yang berjumlah 94 orang adalah sebesar 9205. Sedangkan skor idealnya adalah 9400.

Perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Pencapaian} = 9205 : 9400 \times 100\% = 97,93\%$$

Berdasarkan pedoman tingkat pencapaian, skor tingkat pencapaian sebesar 97,93% masuk kategori sangat siap, yang mana skor ini berada pada rentang skor 81%-100%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dipaparkan, adapun pembahasannya sebagai berikut.

1. Kesiapan kerja *apprentice* ditinjau dari motivasi

Hasil penelitian terhadap kesiapan kerja *apprentice* yang ditinjau dari motivasi menunjukkan bahwa dari 94 orang, 69 di antaranya masuk kategori sangat siap dan 25 orang masuk kategori siap. Tidak ada *apprentice* yang masuk kategori kurang siap, tidak siap, maupun sangat tidak siap. Sedangkan bila skor riil seluruh responden dibanding dengan skor ideal dikali 100 persen maka didapatkan kesiapan kerja *apprentice group 27* adalah sebesar 87,33%. Hasil tersebut masuk ke dalam kategori sangat siap.

Penelitian ini juga menganalisis kesiapan kerja *apprentice* ditinjau dari motivasi internal dan eksternal. Berdasarkan motivasi internal, sebanyak 79 orang masuk kategori sangat siap dan 15 sisanya masuk kategori siap. Apabila skor riil seluruh responden dibanding dengan skor ideal dikali 100 persen maka didapatkan kesiapan kerja berdasarkan motivasi internal adalah sebesar 88,51%. Hasil tersebut juga masuk ke dalam kategori sangat siap.

Dari 25 butir instrumen yang menghasilkan skor pencapaian kesiapan kerja yang ditinjau dari motivasi internal sebesar 88,51% tersebut, terdapat butir dengan skor tertinggi yaitu pada pernyataan "saya ingin mempunyai penghasilan sendiri, dan lebih tinggi dari uang saku selama *apprentice*". Butir tersebut termasuk dalam indikator dorongan untuk mandiri. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar *apprentice* memiliki motivasi yang kuat untuk mandiri, khususnya keinginan untuk mempunyai penghasilan sendiri yang lebih tinggi dibandingkan uang saku selama *apprentice*.

Memiliki penghasilan sendiri merupakan tujuan yang diidamkan oleh setiap individu, sehingga dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari (Wardani, 2022). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2023: 104), motivasi kerja dapat meningkat dengan pemberian gaji yang sesuai dan tepat waktu, sebab gaji tersebut untuk memenuhi kebutuhan fisiologisnya. *Apprentice group 27* yang berada di akhir masa program, ternyata motivasi internal terkuatnya berasal dari keinginan berpenghasilan sendiri. Hal ini bisa saja karena merasa sudah menguasai banyak kompetensi dan muncul keinginan berpenghasilan sendiri yang lebih tinggi dari uang saku selama *apprentice*.

Sedangkan skor terendah dari butir instrumen motivasi internal terdapat pada pernyataan "saya membaca literatur tambahan ketika *off the job training* untuk menambah pengetahuan saya". Butir ini termasuk dalam indikator dorongan untuk berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan untuk berkembang dengan membaca literatur tambahan ketika *off the job training* pada sebagian besar *apprentice* masih lebih rendah dibandingkan indikator-indikator lainnya.

Membaca adalah satu kemampuan dalam literasi yang di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia literasi diartikan sebagai kemampuan menulis dan membaca. Penelitian yang dilakukan oleh Mauludy, Djaelani, Ariwibowo, dan Permana (2021: 26) menunjukkan hasil bahwa literasi berpengaruh terhadap timbulnya kesiapan

kerja. *Apprentice* sebagai karyawan magang yang sedang belajar seharusnya dapat membaca literatur tambahan untuk memperkaya pengetahuannya (Purwantara, 2021). Literatur tambahan tersebut bisa berupa buku petunjuk perawatan, perbaikan, pengoperasian, cara kerja sistem, dan lain sebagainya. Kesemua buku tersebut saat ini sudah tersedia versi digitalnya, sehingga akan lebih mempermudah penyimpanan dan penggunaannya.

Sedikit berbeda dengan motivasi internal, analisis terhadap kesiapan kerja *apprentice* berdasarkan motivasi eksternal mendapatkan 1 orang yang masuk kategori kurang siap. Sedangkan yang lainnya masuk kategori sangat siap sebanyak 60 orang dan kategori siap sebanyak 33 orang. Namun, bila skor riil seluruh responden dibanding dengan skor ideal dikali 100 persen maka didapatkan kesiapan kerja berdasarkan motivasi eksternal adalah sebesar 85,83%. Hasil tersebut masih masuk ke dalam kategori sangat siap.

Motivasi eksternal memiliki skor 2,68% lebih rendah dari motivasi internal. Dari 25 butir instrumen yang menghasilkan skor pencapaian sebesar 85,83%, terdapat butir dengan skor tertinggi yaitu pada pernyataan "*training center* memfasilitasi saya agar ketika lulus mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku sebagai teknisi alat berat sesuai dengan standar PT. XYZ dan *Certificate III* (AQF)". Butir tersebut termasuk dalam indikator peran lingkungan *training center*. Hasil ini sejalan dengan tujuan dari pelatihan dan pengembangan dalam sebuah perusahaan yang dikemukakan oleh Silaen et al (2021: 10) yaitu untuk meningkatkan keterampilan teknis, konseptual, dan teoritis. Hal ini menunjukkan bahwa *training center* sebagai pusat pelatihan dan pengembangan sangat berperan terhadap kesiapan kerja *apprentice*.

Skor terendah dari butir instrumen motivasi eksternal terdapat pada pernyataan "saya menikmati *on the job training* di *site* manapun". Butir tersebut termasuk dalam indikator peran lingkungan *site*. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua *apprentice* menikmati kegiatan *on the job training* di *site*. Selama menjalani program, *apprentice* tidak hanya ditempatkan pada 1 lokasi *site* saja, hal ini menuntut kemampuan *apprentice* untuk beradaptasi dan menjalankan *on the job training* dengan rekan kerja, atasan, dan kondisi *site* yang tidak selalu sama.

Penelitian ini mendapatkan hasil skor motivasi internal lebih tinggi daripada motivasi eksternal. Memiliki motivasi internal lebih tinggi akan dapat memberikan kinerja yang baik ketika sudah bekerja sepenuhnya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lupita dan Azzuhri (2016) mengenai motivasi internal dan eksternal serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan hasil motivasi internal memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja seseorang dibanding motivasi eksternal.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, sudah seharusnya perusahaan mempertahankan *apprenticeship program* yang telah mencetak *apprentice* dengan kesiapan kerja ditinjau dari motivasi sebesar 87,33%. Menurut Edward (2022: 54), motivasi kerja yang semakin tinggi akan menaikkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Begitu juga menurut Adhari (2021: 103), semakin baik motivasi kerja seseorang, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sehingga, *apprentice* diharapkan memiliki kepuasan kerja tinggi dan memberikan kinerja yang terbaik. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi sehingga diharapkan bisa didapatkan kesiapan kerja *apprentice* yang ditinjau dari motivasi bisa mencapai 100% pada tahun-tahun berikutnya.

Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan inovasi dan kreativitas, seperti kompetisi tahunan tentang ide atau terobosan guna meningkatkan metode kerja yang lebih baik sehingga berdampak terhadap perusahaan (Edward, 2022).
- b. Pemberian bonus, penghargaan lisan maupun tulisan terhadap karyawan yang berprestasi dalam bekerja sebagai bentuk apresiasi (Adhari, 2021).
- c. Perusahaan memperlakukan semua karyawan dengan adil tanpa membedakan untuk menghindari kecemburuan sosial di antara karyawan (Adhari, 2021).
- d. Pemberian arahan yang jelas mengenai pekerjaan, serta membantu ketika karyawan menghadapi masalah (Adhari, 2021).
- e. Adanya jenjang karir yang menjanjikan bagi karyawan yang berprestasi (Adhari, 2021).
- f. Mempertimbangkan kondisi karyawan dalam setiap pembuatan peraturan perusahaan, agar dapat diterima dan dilaksanakan oleh karyawan dengan baik (Adhari, 2021).
- g. Membangun lingkungan kerja yang nyaman, menarik, dan mempertahankan karyawan yang berbakat (Pambreni & Ridho, 2022).
- h. Inspirasi dari pimpinan melalui misi perusahaan, maksud, serta tujuannya. Karyawan akan bersemangat mencapai misi tersebut bagi yang memahami dengan jelas (Pambreni & Ridho, 2022).

2. Kesiapan kerja *apprentice* ditinjau dari kompetensi

Hasil penelitian terhadap kesiapan kerja *apprentice* yang ditinjau dari kompetensi menunjukkan bahwa sebanyak 94 orang masuk kategori sangat siap. Jumlah tersebut adalah seluruh responden atau *apprentice group 27*. Tidak ada *apprentice* yang masuk kategori siap, kurang siap, tidak siap, maupun sangat tidak siap. Sedangkan bila skor riil seluruh responden dibanding dengan skor ideal dikali 100 persen maka didapatkan kesiapan kerja *apprentice group 27* adalah sebesar 97,93%. Hasil tersebut masuk ke dalam kategori sangat siap. *Apprentice group 27* yang awalnya berasal dari lulusan SMA dan SMK dengan perbedaan pengetahuan dan keterampilan serta belum berstandar *Certificate III* dalam *Australian Qualification Framework*, pada akhirnya di tahun keempat masa *apprenticeship program* mereka berhasil memenuhi kompetensi-kompetensi dan pencapaian kesiapan kerja kategori sangat siap.

Perusahaan berharap karyawannya terampil sesuai dengan bidangnya (*hard skill*) dan memiliki sikap serta kerja sama yang baik (*soft skill*) untuk mendukung penyelesaian tugas pekerjaannya (Wibowo, 2016). *Hard skill apprentice* adalah kompetensi keteknikan yang mereka dapatkan sesuai dengan daftar kompetensi dalam *Certificate III* dan *soft skill* mereka pelajari selama berinteraksi dengan *trainer* dan rekan kerja maupun atasan di lokasi *on the job training*. Dengan pencapaian ini diharapkan seluruh *apprentice group 27* setelah kelulusan dapat bekerja di departemen *Plant* PT. XYZ tanpa ada seorang pun yang mengundurkan diri.

Harja (2013: 74) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dengan nilai korelasi 0,651. Begitu juga dengan Manalu (2022: 100) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kompetensi seseorang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi seseorang, maka kesiapan kerja pun juga semakin tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, sudah seharusnya perusahaan mempertahankan *apprenticeship program* yang telah mencetak *apprentice* dengan kesiapan kerja sebesar 97,93%. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi terhadap pencapaian ini. Sehingga, kesiapan kerja *apprentice* yang ditinjau dari kompetensi diharapkan bisa mencapai 100% pada tahun-tahun berikutnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesiapan kerja *apprentice group 27* dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja *apprentice group 27* ditinjau dari motivasi termasuk dalam kategori sangat siap dengan pencapaian sebesar 87,33% yang menunjukkan bahwa sebagian besar *apprentice* mempunyai motivasi yang tinggi. Untuk kesiapan kerja berdasarkan motivasi internal tercapai 88,51% dan motivasi eksternal 85,83% yang keduanya juga termasuk dalam kategori sangat siap. Hal ini memperkuat bahwa sebagian besar *apprentice* mempunyai motivasi yang tinggi, baik internal maupun eksternal. Motivasi internal dari *apprentice group 27* tinggi karena kuatnya keinginan untuk mempunyai penghasilan sendiri. Sementara itu, apabila ditinjau dari kompetensi, kesiapan kerja *apprentice group 27* juga termasuk kategori sangat siap dengan pencapaian sebesar 97,93%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar *apprentice* telah memiliki kompetensi yang dibutuhkan sebagai teknisi alat berat.

Kesiapan kerja *apprentice group 27* termasuk dalam kategori sangat siap, baik ditinjau dari motivasi maupun kompetensi. Hasil ini akan membantu *training center* selaku pelaksana *apprenticeship program* dalam mewujudkan lulusan yang siap pakai. Memiliki kesiapan kerja yang tinggi tentu saja akan memudahkan *apprentice* ketika bekerja di departemen *Plant*. Begitu juga dengan departemen *Plant*, tentu juga akan dimudahkan dan dilancarkan aktivitasnya dengan adanya *apprentice* yang memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, perusahaan perlu melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi dengan harapan persentase tingkat pencapaian kesiapan kerja akan lebih tinggi pada *group-group* berikutnya. Untuk meningkatkan pencapaian kesiapan kerja berdasarkan kompetensi, perusahaan perlu memastikan semua administrasi dan dokumentasi berjalan dengan baik serta mendorong *apprentice* agar lulus penilaian di setiap kompetensinya. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian kesiapan kerja *apprentice group* berikutnya dan penelitian lebih lanjut terhadap variabel lain yang mempengaruhi kesiapan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I.Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Arifin, Z., Martubi., Haryana, K., Solikin, M., & Siswanto, I. (2014). Penyelarasan Kurikulum Jurusan Pendidikan Teknik Otomotif FT UNY Berbasis Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22 (1), 121-126.
- Edward, Y.R. (2022). *Dampak Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja*. Surabaya: Jagad Media Publishing.

- Fair Work Ombudsman. (2022). *Guide to Starting an Apprenticeship*. Australia Government.
- Harja, I.R. (2013). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Program Studi Teknik Instalasi Listrik SMK N 2 Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kartika, L.N. & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18 (1), 73-90.
- Lupita, R. & Azzuhri, M. (2016). Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pekerja PT Pertamina RU V Balikpapan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 4 (1).
- Manalu, P.W. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII OTKP SMK Pasundan 1 Bandung. *Skripsi*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mauludy, F.N., Djaelani, A.R., Ariwibowo, B., et al. (2021). Pengaruh Literasi dalam Pembelajaran dan Praktek Kerja Lapangan terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Teknik Otomotif SMK Tlogosari Semarang. *Journal of Automotive Technology Vocational Education*, 2 (2), 21-31.
- Muawanah, E.I. & Muhid, A. (2021). Strategi Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Selama Pandemi Covid-19: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12 (1), 90-98.
- Muspawi, M. & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, 4 (1), 111-117.
- Pambreni, Y., & Ridho, A. (2022). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Purwantara, I.R. (2021). *Seni Membaca Buku*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rahmanto, R.D., Gunadi. (2022). Hubungan Antara Pelaksanaan Pembelajaran Praktik dan Kesiapan Kerja di SMKN2 Wonosari. *Jurnal Pendidikan Vokasi Otomotif*, 4 (2), 1-14.
- Silaen, N.R., Kurniasih, S., Luh, K.N., et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wagiran. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

- Wakid, M., Tafakur. (2018). Profil Kompetensi Produktif Siswa SMK TKR dalam Rangka Sertifikasi Keahlian Untuk Persaingan Global. *Jurnal Pendidikan Vokasi Otomotif*, 1 (1), 77-88.
- Wardani, R. (2022). Persiapan Memasuki Dunia Kerja : Merancang Kerja yang Menyenangkan. Dalam Kadiyono, A.L, Moningka, C., Kuntari, I.S.R., Dwijayanthi, M., Indrianie, E., Theresia, E., et al., & Manurung, R.T. (Penyunt), *Kesiapan Untuk Menghadapi Tantangan Dunia Kerja*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Wibowo, N. (2016). Upaya Memperkecil Kesenjangan Kompetensi Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan Dengan Tuntutan Dunia Industri. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 23 (1), 45-50.
- Zacharias, T., Wenno, I.H, & Laurens, S. (2019). *Metode Penelitian Sosial Teori dan Aplikasi*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.