

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model kesiapan kerja pada lulusan pelatihan di BBPLK Semarang. Hasil temuan diperoleh bahwa lulusan pelatihan Semarang kurang memiliki kesiapan untuk memasuki dunia kerja disebabkan oleh beberapa faktor antara lain, kualitas lulusan pelatihan BBPLK Semarang belum sepenuhnya berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (*demand driven*), adanya Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) swasta yang lebih baik, rendahnya motivasi dan keyakinan diri lulusan pelatihan dalam merencanakan dan mencapai proses kematangan karirnya untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia. Model yang dikembangkan dalam penelitian ini menggunakan lima variabel prediktor yaitu pelatihan, praktek kerja industri, kompetensi yang mediasi oleh faktor internal individu yaitu *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kesiapan kerja.

Populasi penelitian ini merupakan lulusan pelatihan BBPLK Semarang selama tahun 2021 yaitu sebanyak 448 siswa. Penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* berupa *stratified sampling* sehingga diperoleh sampel yang memenuhi kriteria sebanyak 135 siswa dan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 1-7 kepada 135 responden. Model yang telah dikembangkan dalam penelitian ini selanjutnya diuji secara empiris dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) melalui Software AMOS 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan, praktek kerja industri, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Untuk membangun kesiapan kerja diperlukan faktor internal individu yaitu *self efficacy* dan *locus of control* yang didorong melalui variabel pelatihan, praktek kerja industri, dan kompetensi. Variabel kompetensi memiliki pengaruh total paling tinggi terhadap kesiapan kerja apabila melalui variabel intervening *self efficacy*. Implikasi manajerial dalam penelitian ini bahwa lulusan pelatihan membutuhkan waktu tunggu untuk memperoleh pekerjaan, sehingga belum ada jaminan kemudahan bagi lulusan pelatihan untuk memperoleh pekerjaan sesuai yang diharapkan pasca mengikuti pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang, oleh karena itu pelatihan harus didesain sebagai sebuah kebijakan ketenagakerjaan yang komprehensif, sehingga dihasilkan pelatihan kerja yang bersifat inklusif dengan mengoptimalkan fungsi BLK terhadap peningkatan kompetensi tenaga kerja dan terbukanya kewirausahaan baru.

**Kata Kunci** : Pelatihan, Praktek Kerja Industri, Kompetensi, *Self efficacy*, *Locus of Control*, dan Kesiapan Kerja.