

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era global sekarang ini dituntut adanya kompetisi untuk dapat beradaptasi dengan perusahaan atau organisasi serta dapat melakukan perubahan dari sisi eksternal maupun internal dan melakukan informasi agar mampu menyesuaikan diri dengan para pesaing. Sebagai perusahaan juga diharuskan untuk mampu menghasilkan produk (barang ataupun jasa) dan guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. Sumber daya harus tetap di pertahankan selama masih bekerja produktif dan menghasilkan pendapatan bagi setiap perusahaan tersebut.

Organisasi atau perusahaan selalu berusaha agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan agar dapat memberikan prestasi kerja yang sangat tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah di tetapkan, maka untuk mempertahankan hubungan yang berkelanjutan dan harmonis dengan karyawan yang akan sangat penting. Salah satu hal yang perlu di perhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut adalah dengan penilaian prestasi kerja secara kontinu, seperti yang di kemukakan oleh nawawi (2003: 36) pada hakekatnya suatu penilaian prestasi kerja karyawan yang merupakan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan roses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seorang pekerja yang memiliki hak-hak asasi yang dilindungi.

Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) tidak hanya dalam kaitannya dengan faktor-faktor produksi, namun keberadaannya akan menjadi ujung tombak dari berjalannya manajemen perusahaan. Keberhasilan ataupun kegagalan tujuan suatu perusahaan tersebut tergantung pada kualitas Sumber daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan dengan kualitas SDM yang tinggi akan mampu bekerja dengan baik sehingga mampu mencapai suatu tujuan serta meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan.

Kepala Balai Latihan Kerja Pekerja Migran Indonesia (BLKPMI) Disnakertrans Jabar, Teguh Khasbudi Mengatakan bahwa dengan animo atau minat yang cukup tinggi akan kesempatan bekerja ke luar negeri, pihaknya melakukan seleksi yang cukup ketat. Seleksi pemegang maupun pekerja migran Jawa Barat, hanya menyisakan 25 % dari keseluruhan. Maka dari itu calon perkerja migran harus mempunyai respon yang tinggi terhadap kesiapan kerja.

Kesiapan kerja merupakan kesediaan untuk memberikan respon atau reaksi dari calon pekerja migran. Kesediaan itu datang dari diri calon pekerja migran dan juga berhubungan dengan kematangan. Kesiapan sangat perlu diperhatikan dalam suatu proses, karena jika calon pekerja migran sudah ada kesiapan, maka hasilnya akan memuaskan. menurut pendapat slameto (2010: 113) menyatakan bahwa kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon atau jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu situasi.

Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang menerima proses pembelajaran di Balai Latihan Kerja Pekerja Migran Indonesia dan dunia kerja

diharapkan mampu menjadi tenaga kerja dengan tingkat kesiapan kerja yang tinggi. Kesiapan kerja CPMI merupakan suatu kondisi yang memungkinkan para CPMI dapat langsung bekerja keluar negeri. Tinggi rendahnya tingkat kesiapan kerja dapat di lihat dari masa tunggu untuk memperoleh pekerjaan dan kemampuannya untuk bekerja sesuai dengan bidang keahlian dan tuntutan dunia kerja yang dihadapinya.

Banyak faktor atau variabel-variabel yang mempengaruhi kesiapan kerja, baik yang berasal dari dalam diri CPMI sendiri maupun dari luar. Tinggi rendahnya tingkat kesiapan kerja yang dimiliki oleh CPMI sebenarnya ditentukan oleh diri CPMI sendiri. Faktor-faktor lain yang ada di luar diri CPMI hanyalah bersifat sebagai pendukung. Meskipun hanya sebagai pendukung, tetapi harus tetap di perhatikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja adalah faktor faktor dari dalam diri sendiri (intern) dan faktor faktor dari luar diri sendiri (ekstern) menurut kartono (1991: 21). Faktor dari dalam diri sendiri meliputi kecerdasan, keterampilan dan kecakapan, bakat, kemampuan dan minat, motivasi, kesehatan, kebutuhan psikologis, kepribadian, cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Sedangkan faktor-faktor dari luar diri sendiri meliputi lingkungan keluarga (rumah), lingkungan dunia kerja, rasa aman dalam pekerjaan, kesempatan dalam mendapatkan kemajuan, rekan kerja, hubungan dengan pimpinan dan gaji.

Persoalan ketenagakerjaan termasuk didalamnya tenaga kerja luar negeri, merupakan salah satu persoalan krusial yang menjadi fokus perhatian pemerintah daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini didasari pada realitas bahwa masih banyak tenaga kerja Indonesia khususnya di Jawa Barat yang mengalami permasalahan

yang berkaitan dengan penempatan, kualitas serta kemampuan mereka di luar negeri.

Pekerja Migran Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia (TKI) merupakan program pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan praktek demi peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya dengan memanfaatkan kesempatan kerja internasional yang tersedia. TKI adalah sebutan bagi warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri (seperti Malaysia Timor Leste, Papua Nugini dan negara-negara lain) dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

Keterbatasan sumber daya ekonomi di suatu wilayah mengakibatkan adanya perpindahan (migrasi) penduduk keluar wilayah asal dengan tujuan untuk memperbaiki tingkat ekonomi yang lebih baik. Situasi seperti ini sering disalahgunakan oleh pihak yang ingin meraup keuntungan besar dengan modus mencarikan pekerjaan dan memberikan janji dan harapan untuk memperbaiki kehidupan ekonomi, yaitu melalui kesempatan untuk bekerja di luar wilayah (dengan cara migrasi), sehingga calon pekerja menjadi tertarik menjadi pekerja migran.

Indonesia menetapkan program tenaga kerja migran ke luar negeri yang di sponsori oleh pemerintah pada tahun 1970 di bawah Rejim Orde Baru Soeharto sebagai cara untuk mengurangi pengangguran di dalam negeri dan menarik devisa. Saat ini Indonesia mengirim lebih banyak tenaga kerja ke luar negeri dari pada

negara lain di Asia Tenggara, dengan sekitar setengah juta pekerja yang secara resmi berangkat setiap tahun.

Terkait dengan hal tersebut, Balai Latihan Kerja Pekerja Migran Indonesia (BLKPMI) yang merupakan unit pelaksana teknis dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Barat memiliki tugas untuk berperan serta dalam membantu dan memberikan kepedulian terhadap Purna PMI dan CPMI melalui pembekalan pelatihan, memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan nantinya dapat diterapkan ditempat bekerjanya.

Balai Latihan Kerja Pekerja Migran Indonesia (BLKPMI) Disnakertrans Jabar rutin setiap tahun menyelenggarakan pelatihan untuk para calon pekerja migran asal Jabar. Menurut kepala Disnakertrans Jabar M Ade Afriandi, kebutuhan tenaga kerja yang tinggi perlu di barengi peningkatan skill dan kompetensi para calon pekerja. Sehingga mereka mampu bersaing dengan tenaga kerja lainnya. Dijelaskannya, pasar kerja ke luar negeri untuk pekerja migran Indonesia mencapai 200.000 orang dan terbuka luas untuk siapapun termasuk warga Jawa Barat. Saat ini Jawa Barat baru mampu menyerap 7.000 kesempatan kerja ke luar negeri itupun baru dari dua sektor yaitu tenaga keperawatan dan asisten rumah tangga.

Serapan peluang kerja di Jabar yang baru 7.000 disebabkan masih minimnya informasi. Untuk itu, Disnakertrans Jabar akan menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, selain mencari informasi kesempatan kerja di negara tujuan. Jika sektor lainnya dibuka angka 7.000 bisa naik hingga 300 %, dan tentunya akan berdampak pada pengurangan pengangguran, menurut Ade afriandi kepada

wartawan setelah pembukaan pelatihan tenaga migran angkatan I di Balai Latihan Kerja Pekerja Migran Indonesia (BLKPMI) Disnakertrans Jabar, jalan Soekarno-Hatta, Bandung, Kamis (20/6/2019).

Kepala BLKPMI Disnakertrans Jabar (Teguh Khasbudi) Mengatakan, pelatihan pekerja migran ini merupakan angkatan pertama guna mewujudkan program migran juara. Migran juara merupakan salah satu program prioritas Disnakertrans Jabar untuk mewujudkan visi Gubernur Jawa Barat menjadikan Jabar juara lahir bathin menurut Teguh Khasbudi.

Menurut Maslow dalam Harindja (2002: 327) ada lima kebutuhan dasar manusia yang membentuk hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari kelima kebutuhan tersebut yang dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja untuk terus berprestasi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang tertinggi dari teori Maslow (1970). Ketika seseorang (calon pekerja migran) itu sendiri telah tercukupi dalam ke-4 kebutuhan di bawahnya maka ia pun akan membutuhkan aktualisasi diri dimana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah perusahaan/instansi. Kebutuhan aktualisasi diri akan menimbulkan kepuasan tersendiri dari individu tersebut. Aktualisasi diri merupakan penggunaan dan pemanfaatan secara penuh bakat, kapasitas, potensi-potensi yang dimiliki oleh manusia untuk memenuhi diri tersebut. Proses aktualisasi diri adalah perkembangan atau penemuan jati diri dan berkembang suatu potensi yang dimiliki oleh manusia menurut teori Maslow (1987).

Dalam menciptakan pekerja-pekerja yang berprestasi dan berprestasi, perusahaan atau organisasi sangat membutuhkan yang unggul dan berkualitas.

Balai Latihan Kerja Pekerja Migran Indonesia (BLKPMI) Disnakertrans Provinsi Jawa Barat menyelenggarakan kegiatan pelatihan calon pekerja migran Indonesia sebanyak 80 orang pencari kerja.

Tabel 1. 1

Kurikulum Berbasis Kompetensi Pelatihan Calon PMI Tahun 2019

No	Unit Kompetensi	Perkiraan Pelatihan (JP)		Jumlah
		Pengetahuan	Keterampilan	
1	Kelompok Unit Kompetensi			
	1.1 Keselamatan dan kesehatan	5	-	5
	1.2 Bahasa negara tujuan	35	100	135
	1.3 Sosial budaya negara tujuan	10	-	10
	1.4 Informasi teknologi	3	7	10
	1.5 teknik komunikasi	5	5	10
	Jumlah	58	112	170
2	Kelompok Non Kompetensi			
	2.1 Achievement motivation training	10	20	30
	2.2 Fisik, mental dan disiplin	-	8	8
	2.3 Evaluasi program	2	-	2
	Jumlah	12	28	40
	Jumlah 1 & 2	70	140	210

Sumber: kerangka acuan kegiatan pelatihan pekerja migran Indonesia

Menurut Teguh Khasbudi, dari sejumlah kemampuan atau skill yang dimiliki dari para pekerja migran tersebut, yang paling utama adalah soal bahasa. Sehingga kemampuan ini yang paling banyak diasah, sesuai dengan negara tujuan. Yang dilatih itu 90 % soal bahasa, selain itu juga attitude social sesuai negara tujuan dari

pekerja migran. Untuk skill atau kemampuan bidang juga ikut diasah. Setelah lulus tahap pelatihan calon pekerja migran akan di berangkatkan ke negara tujuan.

Pelatihan calon pekerja migran Indonesia (CPMI) adalah pelatihan yang di laksanakan dan dipersiapkan bagi para pencari kerja keluar negeri untuk meningkatkan kualitas pencari kerja keluar negeri dalam kemampuan bahasa disamping keahlian lain sesuai dengan bidang pekerjaan yang dipilih sehingga diharapkan setelah selesainya mengikuti pelatihan mempunyai kemampuan/skill yang memiliki standar kompetensi serta memiliki daya saing yang tinggi. CPMI harus yakin bahwa dirinya memiliki kemampuan serta bisa menyelesaikan pekerjaan yang akan dihadapi.

Locus of control mengacu pada penyebab kejadian di dalam hidup mereka, baik keberhasilan maupun kegagalan mereka. Penyebab tersebut didorong secara internal dan eksternal. Demikian, dorongan internal merujuk pada kepuasan kerja, harga diri, dan kualitas hidup yang sebenarnya. Seseorang yang didorong secara internal mempunyai persepsi bahwa pencapaian yang diraih, baik itu keberhasilan maupun kegagalan berasal dari dalam dirinya sendiri. mereka memiliki persepsi bahwa apabila ingin mencapai keberhasilan harus melakukan usaha dengan kemampuan yang dimiliki oleh dirinya sendiri. Sebaliknya seseorang yang didorong secara eksternal akan cenderung menyalahkan lingkungan sekitar apabila mereka mengalami kegagalan terhadap usahanya. Rotter (1966) membagikan individu menjadi mereka yang mempunyai *locus of control* internal dan mereka yang mempunyai locus eksternal sesuai keyakinan dan perilaku keseharian mereka.

Berdasarkan atas permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Actualization* dan *Locus of Control* terhadap Kesiapan Kerja Pada Balai Latihan Kerja Pekerja Migran Indonesia (BLKPMI) Disnakertrans Jabar”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas ada beberapa masalah yang di temukan antara lain:

1. Persaingan kerja yang ketat membutuhkan SDM yang berkualitas dan berpotensi.
2. Persoalan ketenagakerjaan termasuk tenaga kerja luar negeri, merupakan salah satu persoalan krusial yang menjadi fokus perhatian pemerintah.
3. Angkatan kerja tidak sebanding dengan kesempatan kerja yang terbatas.
4. Keterbatasan sumber daya ekonomi di suatu wilayah mengakibatkan adanya perpindahan penduduk keluar wilayah asal dengan tujuan untuk memperbaiki tingkat ekonomi yang lebih baik.
5. Serapan peluang kerja di Jabar yang masih minimnya informasi.
6. Tinggi rendahnya tingkat kesiapan kerja yang dimiliki setiap orang.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian yang telah dikemukakan tersebut maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Self Actuation* terhadap Kesiapan Kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh *Locus of Control* terhadap Kesiapan Kerja?

3. Apakah terdapat pengaruh *Self Actualization* dan *Locus of Control* secara bersamaan terhadap Kesiapan Kerja.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah sebelumnya, berikut beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui:

1. Besarnya pengaruh antara *Self Actualization* terhadap Kesiapan Kerja.
2. Besarnya pengaruh *Locus of Control* terhadap Kesiapan Kerja.
3. Besarnya pengaruh *Self Actualization* dan *Locus of Control* secara bersamaan terhadap Kesiapan Kerja.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya yaitu:

1. Teoritis
 - a. Bagi instansi/perusahaan

Diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kesiapan kerja melalui peningkatan *self actualization* (aktualisasi diri) dan *locus of control* (pusat pengendalian)

- b. Bagi pihak akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan serta dapat dijadikan sebagai suatu landasan yang berkaitan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan obyek yang sama atau yang berhubungan dimasa mendatang.

2. Praktis

a. Bagi penulis

Diharapkan mampu dapat menambah wawasan/pengetahuan dan kesiapan bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan *self actualization*, *locus of control* dan kesiapan kerja

b. Bagi pihak luar

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

F. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Kebutuhan *Self Actualization* terhadap Kesiapan Kerja

Self actualization adalah kebutuhan seseorang untuk menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki setiap orang. Aktualisasi diri adalah pengembangan atau penemuan jati diri dan berkembang suatu potensi yang dimiliki oleh manusia menurut teori Maslow (1987). Dalam suatu perusahaan, individu yang mempunyai aktualisasi diri akan mampu mengoptimalkan kemampuan yang ada pada dirinya serta melakukan usaha yang ekstra dan melakukan hal-hal yang lebih dari yang diharapkan.

2. Pengaruh *locus of control* terhadap kesiapan kerja

Menurut Rotter (dalam Allen, 2003: 293). *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang di definisikan sebagai

keyakinan seseorang terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib dirinya sendiri.



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan pendapat atau jawaban yang sifatnya masih sementara terhadap masalah yang bersipat praduga karena masih harus di buktikan kebenarannya. Hipotesis tersebut baru dapat diuji kebenarannya lewat penganalisaan dan penelitian. Hipotesis ini dapat berupa hubungan positif maupun negatif, tergantung variabel yang diuji. Dalam penelitian ini penulis mengangkat hipotesis sebagai berikut:

H₁: Self actualization berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja

H₂: Locus of control berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja

H₃: Self actualization dan Locus of control secara bersamaan berpengaruh terhadap kesiapan kerja.

H. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. 2

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Akbar Rizki Adhani (2013)	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero)	Diketahui, bahwa kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) memberi pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero)

2	Aulia fitri jayanti (2015)	Analisis Pengaruh <i>Self Actualization</i> dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang	Menyimpulkan bahwa <i>self actualization</i> dan kepuasan kerja berperan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan
3	Kuni Zakiyah (2017)	Pengaruh <i>Locus of Control</i> , Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Semarang	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dengan kinerja karyawan berhubungan secara kuat.
4	Akbar Riza (2017)	Pengaruh Setres Kerja dan <i>Locus of Control</i> Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Auto 2000-PT. Astra Internasional Tbk Toyota Kantor Cabang Radden Intan Bandar	Diketahui bahwa variabel setres kerja, <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Auto 2000-PT. Astra Internasional Tbk Toyota Kantor Cabang Radden Intan Bandar
5	Rizka Yuniar Kusumaputri (2018)	Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Kesiapan Kerja Siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	Bahwa kepercayaan diri sangat berdampak kuat terhadap kesiapan kerja Siswa sekolah menengah kejuruan (smk)

Kelebihan penelitian terdahulu dengan penelitian ini, pada penelitian *pertama* yaitu yang berjudul pengaruh Kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero). Pada penelitian terdahulu waktu penelitian dilakukan pada tahun 2013 sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, pada penelitian terdahulu lokasi penelitian dilakukan pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada Instansi pemerintah. Pada penelitian ini variabel X2 *locus of control* sedangkan pada penelitian terdahulu variabel X2 beban kerja.

Kedua yaitu berjudul Analisis pengaruh *self actualization* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening studi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang. Pada penelitian terdahulu waktu penelitian dilakukan pada tahun 2015 sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, pada penelitian terdahulu dilakukan pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada Instansi pemerintah. Pada penelitian ini variabel X2 *locus of control* sedangkan pada penelitian terdahulu variabel X2 kepuasan kerja.

Ketiga yaitu berjudul Pengaruh locus of control, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank tabungan negara syariah cabang Semarang. Pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, pada penelitian terdahulu dilakukan pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada

instansi pemerintah. Pada penelitian ini variabel X1 *self actualization* sedangkan ada penelitian terdahulu variabel X1 *locus of control*.

Keempat yaitu berjudul Pengaruh stres kerja dan locus of control terhadap kepuasan kerja karyawan pada Auto 2000-PT. Astra Internasional Tbk Toyota Kantor Cabang Radden Intan Bandar. Pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, pada penelitian terdahulu dilakukan pada Perusahaan, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah. Pada penelitian ini variabel X1 *self actualization* sedangkan ada penelitian terdahulu variabel X1 stres kerja.

Kelima yaitu berjudul hubungan kepercayaan diri dengan kesiapan kerja siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Pada penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020, pada penelitian terdahulu dilakukan pada Sekolah Menengah Kejuruan, sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah. Pada penelitian ini variabel X1 *self actualization* sedangkan ada penelitian terdahulu variabel X1 kepercayaan diri.