Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November

OPEN ACCESS

https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.1939

Pengaruh Perencanaan Karier dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi di BLK Komunitas Miftahul Ulum Kota Tasikmalaya

Dwi Pria Ananda [1*], Suci Putri Lestari [2] Nita Fauziah Oktaviani [3]

[1*,2,3] Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat, Indonesia.

Email: 2102010143@unper.ac.id [1*], suciputri@unper.ac.id [2], nitafauziah@unper.ac.id [3]

Histori Artikel:
Dikirim 21 Agustus 2026; *Diterima dalam bentuk revisi* 11 September 2026; *Diterima* 18 September 2026; *Diterbitkan* 25 November 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STMIK Indonesia Banda Aceh.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perencanaan karier dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Miftahul Ulum Kota Tasikmalaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan verifikatif dengan teknik sensus terhadap 60 peserta. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 31 pada taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan karier dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Secara parsial, kedua variabel juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, dengan efikasi diri menunjukkan pengaruh yang relatif lebih kuat. Model menghasilkan nilai R sebesar 0,703 dan R^2 sebesar 0,494, yang menunjukkan bahwa 49,4% variasi kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh perencanaan karier dan efikasi diri, sedangkan 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan tersebut menunjukkan pentingnya integrasi pengembangan kompetensi teknis, perencanaan karier, dan penguatan efikasi diri dalam penyelenggaraan pelatihan kerja.

Kata Kunci: Perencanaan Karier; Efikasi Diri; Kesiapan Kerja; Pelatihan Berbasis Kompetensi; BLK Komunitas.

Abstract

This study aims to analyze the effects of career planning and self-efficacy on the work readiness of participants in Competency-Based Training (CBT) at the Miftahul Ulum Community Vocational Training Center (BLK) in Tasikmalaya City. The study employed a quantitative approach with descriptive and verification methods, using a census technique involving 60 participants. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 31 at a 5% significance level. The results indicate that career planning and self-efficacy simultaneously have a positive and significant effect on work readiness. Partially, both variables also have positive and significant effects on work readiness, with self-efficacy showing a relatively stronger effect. The model yielded an R value of 0.703 and an R^2 value of 0.494, indicating that 49.4% of the variation in work readiness can be explained by career planning and self-efficacy, while the remaining 50.6% is explained by other factors outside the model. The findings indicate the importance of integrating technical competency development, career planning, and self-efficacy enhancement in the implementation of vocational training programs.

Keyword: Career Planning; Self-Efficacy; Work Readiness; Competency-Based Training; Community Vocational Training Center.

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS

https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.1939

1. Pendahuluan

Kesiapan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam proses transisi individu menuju dunia kerja. Kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, beradaptasi dengan lingkungan kerja, mengambil keputusan, serta memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri. Dalam pendidikan dan pelatihan vokasional, kesiapan kerja menjadi semakin penting karena keberhasilan program tidak hanya ditentukan oleh kompetensi yang diperoleh selama pelatihan, tetapi juga oleh kemampuan peserta dalam menerapkan kompetensi tersebut ketika memasuki dunia kerja. Gustiawan *et al.* (2025), misalnya, menunjukkan bahwa pengalaman pembelajaran yang mendekatkan peserta didik dengan lingkungan kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kesiapan kerja.

Kesiapan kerja masih menjadi tantangan pada kelompok pendidikan vokasional. Nuraini *et al.* (2025) menunjukkan bahwa *career decision-making self-efficacy* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kesiapan kerja siswa pendidikan kejuruan. Penelitian tersebut memperoleh koefisien korelasi sebesar 0,469 dengan signifikansi kurang dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan individu dalam mengambil keputusan karier, semakin tinggi pula kesiapan kerjanya. Kesiapan memasuki dunia kerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis yang berkaitan dengan keyakinan dan kemampuan individu dalam menentukan arah karier.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kesiapan kerja adalah perencanaan karier. Perencanaan karier membantu individu mengenali kemampuan dan minat, menentukan tujuan pekerjaan, mengevaluasi alternatif karier, serta menyusun langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan yang terarah dapat membantu individu memperoleh gambaran mengenai pekerjaan yang ingin dicapai dan kompetensi yang perlu dikembangkan. Tentama dan Heryasa (2022) menemukan bahwa perencanaan karier memiliki hubungan positif dengan *work readiness* pada siswa sekolah menengah kejuruan. Penelitian Wulandari *et al.* (2026) juga menunjukkan bahwa perencanaan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta didik kelas XII SMKN 31 Jakarta.

Selain perencanaan karier, efikasi diri merupakan faktor psikologis yang dapat memengaruhi kesiapan individu dalam menghadapi dunia kerja. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung lebih yakin dalam menghadapi tugas, mampu mempertahankan usaha ketika menghadapi hambatan, serta lebih berani mengambil tindakan dalam situasi yang menuntut kemampuan baru. Dalam pendidikan vokasional, Setyaramadani dan Rosidah (2024) menunjukkan bahwa penguatan *self-efficacy* merupakan bagian penting dalam membentuk kesiapan kerja siswa vokasi. Penelitian tersebut menegaskan bahwa pengembangan kompetensi teknis perlu berjalan seiring dengan penguatan keyakinan peserta didik terhadap kemampuan dirinya agar kompetensi yang diperoleh dapat diterapkan secara optimal dalam dunia kerja.

Hubungan antara efikasi diri, perencanaan karier, dan perilaku karier dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Career Theory (SCCT)*. Lent dan Brown (2013) menjelaskan bahwa mekanisme kognitif, seperti efikasi diri, ekspektasi terhadap hasil, dan tujuan, berperan dalam mengarahkan perilaku pengelolaan karier, termasuk pengambilan keputusan karier, eksplorasi pekerjaan, pencarian kerja, dan transisi menuju dunia kerja. Efikasi diri dapat dipandang sebagai sumber keyakinan yang mendorong individu untuk bertindak, sedangkan perencanaan karier memberikan arah mengenai tujuan dan langkah yang perlu dilakukan.

Temuan empiris mengenai kedua faktor tersebut juga terlihat dalam pelatihan kerja. Kalelo dan Nilmawati (2024) meneliti peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Temanggung dan menemukan bahwa perencanaan karier, *self-efficacy*, dan *hard skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja dengan nilai F sebesar 31,176 dan *adjusted* R^2 sebesar 0,590. Hasil tersebut

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.1939

menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan 59% variasi kesiapan kerja peserta pelatihan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa faktor psikologis dan perencanaan karier memiliki keterkaitan dengan kesiapan kerja dalam lingkungan lembaga pelatihan kerja, selain pada lingkungan sekolah dan perguruan tinggi.

Penelitian mengenai kesiapan kerja lebih banyak dilakukan pada siswa pendidikan formal, mahasiswa, atau peserta didik vokasional. Penelitian yang secara khusus menguji pengaruh perencanaan karier dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) pada BLK Komunitas masih jarang ditemukan. Peserta BLK memiliki karakteristik yang berbeda dengan siswa sekolah atau mahasiswa karena mengikuti pelatihan yang secara langsung diarahkan pada penguasaan kompetensi tertentu serta memiliki kedekatan dengan proses transisi menuju pekerjaan. Oleh sebab itu, hasil penelitian pada pendidikan formal belum tentu dapat digeneralisasikan sepenuhnya kepada peserta pelatihan di BLK Komunitas. Kalelo dan Nilmawati (2024) memberikan bukti mengenai keterkaitan perencanaan karier dan efikasi diri dengan kesiapan kerja pada peserta BLK Kabupaten Temanggung. Namun, penelitian pada BLK Komunitas dengan karakteristik peserta dan bidang pelatihan yang berbeda masih diperlukan.

BLK Komunitas Miftahul Ulum Kota Tasikmalaya menyelenggarakan Pelatihan Berbasis Kompetensi, antara lain pada bidang barista kafe dan tata boga. Program pelatihan tersebut diarahkan untuk membekali peserta dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Hasil pra-penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja peserta belum sepenuhnya optimal. Rata-rata skor kesiapan kerja peserta sebesar 81,20%, sedangkan rata-rata skor perencanaan karier sebesar 76,90% dan efikasi diri sebesar 72,25%. Hasil wawancara awal juga menunjukkan bahwa sebagian peserta masih membutuhkan bimbingan dalam menghadapi proses rekrutmen, wawancara kerja, serta tuntutan pekerjaan yang sebenarnya. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya kajian mengenai hubungan antara kesiapan kerja dengan tingkat perencanaan karier dan efikasi diri peserta.

Ma'arif, Zulaihati, dan Swaramarinda (2025) menunjukkan bahwa *self-efficacy* dan bimbingan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work readiness* siswa sekolah menengah kejuruan. Penelitian tersebut juga menegaskan pentingnya penguatan aspek psikologis dan layanan karier dalam mempersiapkan individu menghadapi dunia kerja. Berbagai hasil penelitian tersebut memberikan dasar empiris untuk menguji pengaruh perencanaan karier dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja peserta PBK di BLK Komunitas.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perencanaan karier dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi di BLK Komunitas Miftahul Ulum Kota Tasikmalaya, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai kesiapan kerja dalam pelatihan kerja nonformal serta memberikan implikasi praktis bagi pengelola BLK dalam merancang program pelatihan yang tidak hanya berorientasi pada penguasaan kompetensi teknis, tetapi juga memperhatikan perencanaan karier dan penguatan efikasi diri peserta.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Variabel penelitian terdiri atas perencanaan karier (X1), efikasi diri (X2), dan kesiapan kerja (Y). Penelitian dilaksanakan pada peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) di BLK Komunitas Miftahul Ulum Kota Tasikmalaya. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator operasional masing-masing variabel dan menggunakan skala Likert lima tingkat. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diberikan kepada seluruh peserta yang menjadi populasi penelitian. Populasi penelitian berjumlah 60 peserta. Karena seluruh anggota populasi dapat dijangkau, semua anggota populasi dijadikan responden dengan menggunakan teknik sensus. Data primer diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Sebelum digunakan dalam analisis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas.

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.1939

Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 31. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, sedangkan reliabilitas instrumen dinilai menggunakan Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,70. Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Model regresi dinyatakan memenuhi persyaratan analisis apabila data memenuhi asumsi normalitas, tidak menunjukkan gejala multikolinearitas, dan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 1. Model Penelitian

Variabel Independen	Hubungan	Variabel Dependen
Perencanaan Karier (X1)	→	Kesiapan Kerja (Y)
Efikasi Diri (X2)	→	Kesiapan Kerja (Y)

Model penelitian menggambarkan hubungan antara perencanaan karier dan efikasi diri sebagai variabel independen dengan kesiapan kerja sebagai variabel dependen. Perencanaan karier (X1) diarahkan pada kesiapan kerja (Y), demikian pula efikasi diri (X2) memiliki hubungan dengan kesiapan kerja (Y). Model tersebut menjadi dasar pengujian pengaruh kedua variabel independen terhadap kesiapan kerja peserta pelatihan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Penelitian melibatkan 60 responden. Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu 35 orang (58,3%), sedangkan perempuan berjumlah 25 orang (41,7%). Berdasarkan usia, kelompok 22–25 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 30 orang (50%). Pendidikan terakhir mayoritas responden berada pada jenjang SMA/SMK/MA sederajat, yaitu 27 orang (45%). Berdasarkan status pekerjaan, sebanyak 25 responden (41,7%) bekerja paruh waktu dan 23 responden (38,3%) belum bekerja. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel perencanaan karier, efikasi diri, dan kesiapan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,254. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,938 untuk perencanaan karier, 0,965 untuk efikasi diri, dan 0,947 untuk kesiapan kerja. Seluruh nilai tersebut melebihi batas 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan sangat reliabel.

Tabel 1. Ringkasan Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Perencanaan Karier (X1)	0,938	Sangat reliabel
Efikasi Diri (X2)	0,965	Sangat reliabel
Kesiapan Kerja (Y)	0,947	Sangat reliabel

Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis. Hasil pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi tidak menunjukkan adanya pelanggaran asumsi yang dapat mengganggu model. Regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 1,237 + 0,208X1 + 0,413X2 + e$. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan perencanaan karier dan efikasi diri diikuti oleh peningkatan kesiapan kerja, dengan asumsi variabel lain berada dalam kondisi konstan.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,703 menunjukkan hubungan positif yang kuat antara perencanaan karier dan efikasi diri dengan kesiapan kerja. Nilai R Square sebesar 0,494 menunjukkan bahwa 49,4% variasi kesiapan kerja dapat dijelaskan oleh perencanaan karier dan efikasi diri, sedangkan 50,6% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Koefisien regresi digunakan untuk menjelaskan arah dan besaran perubahan kesiapan kerja

Jurnal Manajemen dan Teknologi
https://journal.stmiki.ac.id
E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.1939

berdasarkan perubahan pada masing-masing variabel independen. Koefisien tidak terstandardisasi menunjukkan perubahan skor kesiapan kerja akibat perubahan satu satuan pada masing-masing variabel independen.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian	Statistik	Sig.	Keputusan
Simultan (F)	27,856	0,000	Signifikan
Perencanaan Karier (t)	2,204	0,032	Signifikan
Efikasi Diri (t)	5,017	<0,001	Signifikan

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 27,856 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perencanaan karier dan efikasi diri secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Kesiapan kerja dapat dipahami sebagai hasil keterkaitan antara arah perencanaan karier dan faktor psikologis internal, selain penguasaan keterampilan teknis. Secara parsial, perencanaan karier memiliki nilai t hitung sebesar 2,204 dengan signifikansi 0,032 < 0,05. Nilai kontribusi parsial sebesar 7,84% menunjukkan bahwa perencanaan karier memiliki hubungan dengan kesiapan kerja. Kejelasan tujuan dan langkah karier dapat membantu peserta menghubungkan pelatihan yang diikuti dengan pilihan pekerjaan yang akan ditempuh. Besaran kontribusi yang lebih rendah dibandingkan efikasi diri menunjukkan bahwa perencanaan karier perlu didukung keyakinan peserta untuk melaksanakan rencana yang telah ditetapkan. Efikasi diri memiliki nilai t hitung sebesar 5,017 dengan signifikansi <0,001. Kontribusi parsial sebesar 30,58% menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang relatif lebih kuat dalam model penelitian. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri berkaitan dengan kemampuan peserta dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, perubahan situasi, pengambilan keputusan, dan proses adaptasi. Oleh karena itu, program pelatihan dapat dilengkapi dengan pengalaman keberhasilan, latihan praktis, pemberian umpan balik, dan kegiatan yang dapat memperkuat kepercayaan diri peserta.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja tidak hanya berkaitan dengan kompetensi teknis, tetapi juga dengan kemampuan individu dalam menentukan arah karier dan keyakinan untuk melaksanakan tugas. Perencanaan karier memberikan arah terhadap tujuan pekerjaan dan pengembangan kompetensi, sedangkan efikasi diri membantu peserta mempertahankan usaha ketika menghadapi tuntutan dan hambatan. Pengaruh efikasi diri yang relatif lebih kuat dapat dipahami melalui keterkaitannya dengan kemauan bertindak, ketekunan, dan keberanian menghadapi situasi kerja. Bagi pengelola BLK, hasil tersebut menunjukkan perlunya pelatihan yang tidak hanya berfokus pada penguasaan keterampilan, tetapi juga dilengkapi dengan bimbingan karier, simulasi rekrutmen, pengalaman keberhasilan, praktik kerja, pemberian umpan balik, dan penguatan kepercayaan diri. Penelitian tersebut memperluas pengujian hubungan perencanaan karier dan efikasi diri dengan kesiapan kerja pada peserta pendidikan dan pelatihan nonformal yang berada pada tahap transisi menuju dunia kerja.

3.2 Pembahsan

Perencanaan karier dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi di BLK Komunitas Miftahul Ulum Kota Tasikmalaya. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kesiapan kerja tidak dapat dipahami hanya sebagai hasil penguasaan keterampilan teknis. Peserta mungkin sudah memahami materi pelatihan, tetapi tanpa arah karier yang jelas dan keyakinan terhadap kemampuan sendiri, kesiapan itu belum tentu berubah menjadi kesiapan menghadapi tuntutan kerja yang sebenarnya. Di titik ini, aspek psikologis dan arah pengembangan diri tampak sama pentingnya dengan keterampilan praktis.

Perencanaan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa peserta yang memiliki tujuan karier lebih jelas cenderung lebih siap memasuki dunia kerja. Perencanaan karier membantu individu membaca potensi diri, memilih bidang kerja yang sesuai, serta menata langkah yang perlu dijalankan setelah pelatihan selesai. Dalam pelatihan

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.1939

kerja, hal ini penting karena peserta tidak cukup hanya menyelesaikan program, tetapi juga perlu memahami ke mana hasil pelatihan itu akan diarahkan. Temuan tersebut sejalan dengan Tentama dan Heryasa (2022) serta Wulandari *et al.* (2026), yang menunjukkan bahwa perencanaan karier berkaitan positif dengan kesiapan kerja. Peserta yang sejak awal memiliki pandangan mengenai pekerjaan yang dituju umumnya lebih terarah dalam mengikuti pelatihan. Mereka cenderung lebih serius, lebih selektif dalam memanfaatkan materi, dan lebih peka terhadap keterampilan yang relevan untuk masa depan kerjanya. Sebaliknya, peserta yang belum memiliki arah karier yang jelas dapat saja aktif mengikuti pelatihan, tetapi hasilnya kurang terhubung dengan kebutuhan kerja yang akan dihadapi.

Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, bahkan pengaruhnya lebih kuat dibandingkan perencanaan karier. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri memegang peran besar dalam membentuk kesiapan kerja peserta. Peserta yang yakin pada kemampuannya biasanya lebih tahan menghadapi tekanan, lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas, dan lebih berani mencoba hal baru ketika masuk ke situasi kerja yang belum familiar. Hasil tersebut sejalan dengan Urrofik *et al.* (2025), yang menjelaskan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dan self-efficacy berkaitan dengan work readiness melalui employability skills. Artinya, kompetensi yang diperoleh dari pelatihan belum otomatis berubah menjadi kesiapan kerja. Kompetensi itu perlu ditopang oleh keyakinan diri agar peserta mampu menggunakannya secara nyata. Jika rasa percaya diri rendah, keterampilan yang dimiliki pun dapat kurang termanfaatkan. Karena itu, efikasi diri berfungsi sebagai penggerak yang membantu peserta memindahkan kemampuan dari ruang pelatihan ke ruang kerja. Adelia dan Mardalis (2024) juga menunjukkan bahwa self-efficacy berperan dalam work readiness bersama motivasi kerja, soft skills, dan literasi digital. Temuan itu memperkuat hasil penelitian ini karena menunjukkan bahwa kesiapan kerja memang tidak hanya soal kemampuan teknis. Peserta yang percaya diri cenderung lebih aktif, lebih terbuka pada umpan balik, dan lebih siap menyesuaikan diri dengan perubahan. Dalam pelatihan kerja, sikap semacam ini menjadi nilai tambah karena dunia kerja menuntut kecepatan adaptasi dan ketahanan menghadapi ketidakpastian. Ambarwati *et al.* (2020) pun menemukan bahwa self-efficacy berpengaruh terhadap kesiapan kerja siswa, bersama praktik kerja industri dan motivasi kerja. Pola ini relevan dengan penelitian sekarang. Kesiapan kerja ternyata tidak berdiri di atas satu faktor tunggal. Pengalaman praktik memang penting, tetapi tanpa keyakinan diri, peserta sering berhenti pada tahap tahu, belum sampai pada tahap mampu menjalankan tugas secara mandiri. Di sinilah efikasi diri menjadi pembeda antara peserta yang sekadar mengikuti pelatihan dan peserta yang benar-benar siap bekerja.

Secara simultan, perencanaan karier dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja. Hasil ini memperlihatkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi. Perencanaan karier memberi arah, sedangkan efikasi diri memberi tenaga untuk bergerak. Jika salah satunya lemah, kesiapan kerja ikut terpengaruh. Peserta yang punya rencana tanpa keyakinan diri cenderung ragu melangkah. Sebaliknya, peserta yang percaya diri tanpa arah karier yang jelas dapat terlihat aktif, tetapi geraknya mudah menyebar dan kurang fokus. Temuan tersebut selaras dengan Marisa *et al.* (2026), yang menunjukkan adanya hubungan antara pelatihan berbasis kompetensi dan kesiapan kerja peserta pelatihan di BLK Marpoyan Damai. Hasil itu menegaskan bahwa pelatihan berbasis kompetensi akan lebih bermakna bila peserta tidak hanya menerima materi, tetapi juga memiliki dorongan internal untuk memaknai pelatihan sebagai bekal masuk ke dunia kerja. Artinya, kesiapan kerja bukan hasil otomatis dari pelatihan, melainkan hasil dari interaksi antara program pelatihan, arah karier, dan keyakinan diri peserta. Abelha *et al.* (2020) juga menyatakan bahwa pengembangan kompetensi berkaitan dengan employability. Pandangan ini relevan dengan hasil penelitian karena memperlihatkan bahwa kemampuan kerja tidak semata-mata lahir dari penguasaan keterampilan, melainkan dari kemampuan untuk menggunakan keterampilan itu secara tepat dalam situasi kerja nyata. Karena itu, kesiapan kerja pada peserta pelatihan perlu dipahami sebagai hasil dari perpaduan antara kompetensi, perencanaan, dan keyakinan diri.

Hasil penelitian ini memberi catatan penting bagi penyelenggara pelatihan. Jika tujuan pelatihan hanya berhenti pada transfer keterampilan, maka kesiapan kerja peserta belum tentu terbentuk

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.1939

secara utuh. Program perlu diarahkan juga pada pembentukan tujuan karier dan penguatan efikasi diri. Langkah praktis dapat berupa bimbingan karier, latihan menghadapi wawancara kerja, simulasi rekrutmen, pemberian pengalaman berhasil selama praktik, dan umpan balik yang mendorong peserta untuk melihat kemajuan dirinya. Selain itu, pelatihan juga perlu memberi ruang bagi peserta untuk memahami hubungan antara kompetensi yang dipelajari dan kebutuhan kerja yang sesungguhnya. Tanpa hubungan itu, pelatihan berisiko terasa seperti aktivitas yang berdiri sendiri, bukan bekal untuk masuk ke pasar kerja. Sejalan dengan Urrofik *et al.* (2025), employability skills perlu ditempatkan berdampingan dengan kompetensi teknis agar peserta tidak hanya bisa mengerjakan tugas, tetapi juga mampu menunjukkan kemampuan itu secara percaya diri dan tepat sasaran.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan karier dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan, baik secara simultan maupun parsial, terhadap kesiapan kerja peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi di BLK Komunitas Miftahul Ulum Kota Tasikmalaya. Efikasi diri menunjukkan pengaruh yang relatif lebih kuat dibandingkan perencanaan karier. Model penelitian memiliki nilai R sebesar 0,703 dan R^2 sebesar 0,494, yang menunjukkan bahwa perencanaan karier dan efikasi diri menjelaskan 49,4% variasi kesiapan kerja. Secara praktis, pengelola BLK perlu mengintegrasikan pengembangan kompetensi teknis dengan bimbingan perencanaan karier dan penguatan efikasi diri. Penelitian memiliki keterbatasan pada jumlah responden sebanyak 60 orang dan cakupan penelitian yang hanya dilakukan pada satu BLK, sehingga penerapan hasil pada populasi yang lebih luas perlu dilakukan secara hati-hati. Sebanyak 50,6% variasi kesiapan kerja berkaitan dengan faktor lain di luar model. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan beberapa BLK dengan jumlah responden yang lebih besar serta mempertimbangkan variabel lain, seperti pengalaman kerja, *employability skills*, dukungan sosial, motivasi kerja, dan adaptabilitas karier.

5. Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas Miftahul Ulum Kota Tasikmalaya yang telah memberikan izin, fasilitas, dan dukungan selama pelaksanaan penelitian. Terima kasih juga disampaikan kepada seluruh peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Penulis turut menyampaikan apresiasi kepada dosen pembimbing serta seluruh pihak yang telah memberikan arahan, masukan, dan dukungan selama proses penelitian hingga penyusunan artikel ini.

6. Daftar Pustaka

Abelha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F., & Ferreira-Oliveira, A. T. (2020). Graduate employability and competence development in higher education—A systematic literature review using PRISMA. *Sustainability, 12*(15), 5900. https://doi.org/10.3390/su12155900

Adelia, T., & Mardalis, A. (2024). The influence of work motivation, soft skills, self-efficacy, and digital literacy on work readiness. *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah, 13*(1), 130–142. https://doi.org/10.24903/je.v13i1.2703

E-ISSN: 3047-8251 | P-ISSN: 3047-826X
Vol. 3 No. 2 (2026) | November
OPEN ACCESS
https://doi.org/ 10.63447/jmt.v3i2.1939

Ambarwati, N., Pendidikan Ekonomi, J., & Ekonomi, F. (2020). The effect of industrial work practices (Prakerin), work motivation, and self-efficacy on student job readiness. *Economic Education Analysis Journal, 9*(3), 831–843. https://doi.org/10.15294/eeaj.v9i3.42409

Gustiawan, W., Putri, B. K. D., Azra, T., & Sari, M. P. (2025). Internship programme and work readiness among vocational students. *Issues and Perspectives in Business and Social Sciences, 5*(1), 15–26. https://doi.org/10.33093/ipbss.2025.5.1.2

Kalelo, J., & Nilmawati. (2024). The influence of career planning, self-efficacy and hard skills on job readiness in trainees at the Work Training Center in Temanggung District. *Journal of Business and Organization Management, 3*(1).

Lent, R. W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly, 61*(1), 2–14. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology, 60*(4), 557–568. https://doi.org/10.1037/a0033446

Ma'arif, S., Zulaihati, S., & Swaramarinda, D. R. (2025). Assessing the impact of internship, self-efficacy, and career guidance on work readiness in vocational school students. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Perkantoran, dan Akuntansi, 6*(1), 87–97. https://doi.org/10.21009/jpepa.0601.08

Marisa, Azhar, & Fitrilinda, D. (2026). Hubungan pelatihan berbasis kompetensi dengan kesiapan kerja peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Marpoyan Damai. *Transformasi: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Non Formal Informal, 12*(2), 951–960. https://doi.org/10.33394/jtni.v12i2.18996

Nuraini, A. D., Harahap, D. H., & Lekahena, F. (2025). Building bridges to the workforce: The role of career decision-making self-efficacy in vocational students' work readiness. *Psikostudia: Jurnal Psikologi, 14*(3), 376–383. https://doi.org/10.30872/psikostudia.v14i3.19655

Setyaramadani, D., & Rosidah. (2024). Penanaman self-efficacy dalam membentuk kesiapan kerja: Studi kasus sekolah vokasi di Yogyakarta. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi, 21*(2). https://doi.org/10.21831/efisiensi.v21i2.77321

Tentama, F., & Heryasa, M. B. (2022). Peran perencanaan karir terhadap work readiness pada siswa sekolah menengah kejuruan. *Journal Psikogenesis, 10*(1), 1–11. https://doi.org/10.24854/jps.v10i1.1582

Urrofik, S. A. A., Arbarini, M., Suminar, T., & Cahyani, A. D. (2025). Competency-based training and self-efficacy on work readiness through employability skills in the center for vocational training and productivity. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran, 9*(1), 129–140. https://doi.org/10.23887/jipp.v9i1.86823

Wulandari, A., Wahono, P., & Ikhwan, M. (2026). Pengaruh praktik kerja lapangan dan perencanaan karir terhadap kesiapan kerja peserta didik kelas XII di SMKN 31 Jakarta. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika, 4*(3), 26–48. https://doi.org/10.61132/arjuna.v4i3.2802