

BAB I

PENDAHULUAN

Penelitian ilmiah merupakan salah satu bentuk upaya untuk memahami, menganalisis, dan memberikan solusi terhadap berbagai persoalan yang muncul dalam kehidupan masyarakat. Setiap penelitian diawali dengan pemaparan mengenai hal-hal yang mendasari dilakukannya penelitian tersebut, yang akan disampaikan dalam bab pendahuluan ini. Bab ini berfungsi sebagai landasan awal untuk memahami konteks dari penelitian yang dilakukan. Di dalamnya akan diuraikan latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran, perumusan masalah yang akan diteliti, tujuan penelitian, serta manfaat dari penelitian tersebut. Selain itu, dalam bab ini juga akan dijelaskan ruang lingkup penelitian agar pembahasan lebih terarah, dan sistematika penulisan yang memberikan gambaran umum mengenai alur pembahasan thesis secara keseluruhan.

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia kerja saat ini menjadi semakin kompetitif. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh kemajuan teknologi yang telah secara signifikan mempengaruhi sektor kehidupan, yang mengarah pada pengurangan peluang kerja yang tersedia. Dengan munculnya digitalisasi telah membawa perubahan penting dalam dunia kerja. Tugas yang sebelumnya dilakukan oleh manusia kini diambil alih oleh mesin. Inovasi teknologi telah membawa transformasi yang signifikan dalam lanskap

ketenagakerjaan dunia industri, termasuk hilangnya peran pekerjaan tertentu dan munculnya keahlian baru yang sebelumnya tidak ada. Pengurangan tenaga kerja lebih lanjut sebagai akibat dari kemajuan teknologi dalam lima tahun ke depan. Akibatnya, individu didorong untuk meningkatkan keahlian mereka agar tetap kompetitif di dunia kerja, agar berhasil bersaing dan bertahan dalam bidang pekerjaan, penting untuk memodifikasi keahlian seseorang sedemikian rupa sehingga selaras dengan persyaratan bidang professional (Nasa et al. 2022).

Tenaga kerja dan calon tenaga kerja harus membekali diri dengan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Tidak hanya keterampilan, mereka juga harus membekali diri dengan mengembangkan perilaku dan keyakinan diri dalam kemampuan untuk melakukan serangkaian tindakan dalam bertahan untuk melakukan sebuah aktivitas yang diberikan (Mohamed, 2021). Agar siap menghadapi dunia kerja, tenaga kerja dan calon tenaga kerja seharusnya memiliki kelayakan kerja. Kelayakan kerja yang selanjutnya disebut employability mengacu pada kemampuan seseorang untuk dapat bekerja secara memadai baik di masa kini maupun di masa depan, sehingga meningkatkan peluang dalam menemukan pekerjaan di pasar tenaga kerja internal dan eksternal (Martini et al., 2022). Employability, umumnya dikonseptualisasikan sebagai kemampuan seseorang untuk mewujudkan peluang kerja dalam dirinya dan diantara pemberi kerja dari waktu ke waktu. Employability jauh lebih kompleks daripada hanya siap dan sekedar memiliki pekerjaan, namun menyangkut interaksi yang dinamis nantinya antara pekerja dan

sipemberi kerja, dari waktu ke waktu sehingga dapat mencapai tujuan organisasinya (Fugate et al., 2018). Employability secara umum digambarkan sebagai kelayakan kerja untuk berkarir pada lingkungan global yang terus berubah, dimana tenaga kerja tersebut memiliki keterampilan, kualitas dan pengetahuan praktis yang tepat yang dibutuhkan oleh pasar kerja dan mengarah pada peluang yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan (Makki et al., 2023).

Salah satu visi dari Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang yang selanjutnya disebut BPVP Padang, adalah melakukan pelatihan untuk calon tenaga kerja dan tersertifikasi dibidangnya, serta memiliki kelayakan dalam dunia kerja. Peserta pelatihan di BPVP Padang yang umumnya merupakan generasi milenial yang berumur 30 tahun kebawah, harus siap menghadapi perubahan yang sangat cepat pada lingkungan global yang terus berubah. Pelatihan yang diselenggarakan oleh BPVP Padang tidak hanya untuk calon tenaga kerja namun juga bagi yang sudah bekerja. Pelatihan yang diselenggarakan untuk yang sudah bekerja adalah agar keterampilan mereka bertambah dan tersertifikasi oleh BNSP, sedangkan pelatihan yang diselenggarakan untuk calon tenaga kerja adalah agar alumni nantinya setelah menamatkan pelatihan dapat memperoleh pekerjaan ataupun dapat membuka usaha sendiri.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui survei angkatan kerja nasional (Sakernas) pada Badan Pusat Statistik, pada kelompok remaja merupakan angka pengangguran yang paling tinggi. Berikut dibawah ini adalah tabel data tingkat

pengangguran berdasarkan kelompok umur, yang terdata dari tahun 2020 sampai 2022 di Indonesia:

Tabel 1.1
Tingkat Pengangguran Berdasarkan Kelompok Umur
Survei Angkatan Kerja Nasional

Kelompok Umur	Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Kelompok Umur		
	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)
15-19	24,34	23,91	29,08
20-24	18,71	17,73	17,02
25-29	9,77	9,26	7,13
30-34	5,75	5,43	3,70
35-39	4,32	4,02	2,65
Rata-rata	7,07	6,49	5,86

(Sumber : Data Badan Pusat Statistik)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa dari tahun ke tahun yaitu tahun 2020 sampai kepada 2022, secara rata-rata persentase angka pengangguran menurun. Namun pengangguran pada tingkatan umur 15-19 tahun peresentase angka pengangguran meningkat dari tahun 2021 ke 2022 yakni 23, 91 % ke 29,08 %. Pengangguran pada tingkat umur 15–19 tahun merupakan angka tertinggi dibandingkan pada tingkat umur lainnya. Pada usia tersebut biasanya merupakan tingkat remaja yang hanya menamatkan pada tingkat sekolah menengah pertama, dan ada juga yang sudah menamatkan di sekolah menengah atas ataupun sekolah kejuruan. Pada kategori selanjutnya adalah pada tingkat umur 20-24 tahun yang biasanya merupakan tamatan diploma maupun sarjana. Tingkatan ini menurut data diatas adalah angka pengangguran tertinggi kedua setelah tingkat umur 15-19 tahun. Kalangan umur tersebut biasanya merupakan fresh graduate, yang belum memiliki

pengalaman dan keahlian kerja. Oleh sebab itu Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia untuk memenuhi tantangan dengan tingginya angka pengangguran yang terjadi di Indonesia, melakukan berbagai upaya. Salah satunya adalah membuat transformasi ekosistem melalui Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas milik pemerintah, dibawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Pengembangan yang dilakukan tidak hanya berada diperkotaan, namun melalui perpanjangan ke wilayah-wilayah daerah dengan membentuk Balai Komunitas dibawah binaan unit pelayanan pusat di kota provinsi masing-masing.

Fokus utama dari balai pelatihan yaitu meningkatkan kompetensi tenaga kerja informal terutama untuk tingkat pendidikan sekolah menengah kebawah. Kurikulum pendidikan vokasi yang disusun oleh Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas berdasarkan Standar Kompetensi Keterampilan Nasional Indonesia (SKKNI) harus dapat membangun penggalan kompetensi yang dibutuhkan pasar kerja ke depan. Salah satu balai yang turut serta menekan angka pengangguran adalah Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang (BPVP Padang). Mereka menawarkan dan melakukan pelatihan untuk mengasah keahlian dan keterampilan bagi tingkatan umur 15–30 tahun. Hal ini bertujuan untuk menekan angka pengangguran yang semakin tinggi dan juga untuk mengasah employability bagi mereka yang menganggur disebabkan pernah berhenti bekerja di tempat sebelumnya. Pelatihan di BPVP Padang memiliki tujuan untuk menambah keterampilan dan pengetahuan serta

mengasah attitude (perilaku) ketika mengikuti pelatihan sehingga diharapkan dapat memperoleh kelayakan kerja (*employability*) dan siap di pasar kerja.

Calon tenaga kerja dianggap memiliki kelayakan kerja (*employability*) adalah ketika mereka menunjukkan berbagai keterampilan dan perilaku yang diperlukan untuk segala bentuk pekerjaan. Penentu utama *employability* dari calon tenaga kerja dan tenaga kerja potensial adalah kompetensi yang diperlukan dalam domain pekerjaan yang relevan. Namun, di era kerja yang akan datang, faktor penentu *employability* terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal (Adeyinka-Ojo et al., 2020). Pada faktor internal merupakan kemampuan yang ada pada diri individu, seperti keterampilan, pengetahuan, *personality* dan *ability*-nya, keterampilan misalnya memiliki keterampilan teknis, kemampuan dalam *literacy*, komunikasi dan lain sebagainya. Karena era sekarang yang serba digital maka salah satu *literacy* yang akan dibahas pada penelitian ini adalah literasi digital.

Selanjutnya pada *personality* contohnya misalnya *subjective career success* (SCS) yaitu bagaimana individu tersebut dapat mengevaluasi diri mereka sendiri agar menjadi lebih baik dimasa depan. Seseorang yang memiliki kepercayaan diri atas kemampuan yang sudah mereka peroleh, merupakan efikasi diri yang dimiliki individu. Alumni peserta pelatihan dituntut untuk mampu mengembangkan dan mengasah *subjective career success* mereka sendiri agar memiliki kelayakan kerja di dunia kerja. Seperti tugas tugas yang diberikan ketika pelatihan siswa dilatih untuk melakukan tugas raktek sampai benar-benar kompeten, jika tidak kompeten dalam

satu unit maka tugas tersebut diulang kembali sampai mereka kompeten melakukannya. Hal ini bertujuan untuk melatih peserta pelatihan agar terbiasa melakukan tugasnya dimasa depan di tempat bekerja agar dapat melatih subjective career success mereka. Setiap jurusan juga dibekali materi produktivitas yang bertujuan untuk meningkatkan subjective career success peserta latih. Berikut adalah hasil wawancara yang penulis lakukan dengan beberapa ketua jurusan di BPVP Padang terkait employability di BPVP Padang:

Tabel 1.2
Hasil Wawancara dengan Beberapa Ketua Jurusan di BPVP Padang

No	Inisial Nama	Kejuruan	Kesimpulan Wawancara
1	SRW	Teknologi Informasi dan Komunikasi	Penyerapan peserta pelatihan di dunia kerja kurang dari 75% dan itu lebih ke industri kreatif pada tahun 2023, di tahun sebelumnya penyerapan pun juga 75 % namun sekitar 10 % alumni ada yang berhenti bekerja setelah 6 bulan bekerja karena merasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan, tata kelola yang tidak disukai dan kondisi lingkungan kerja.
2	YN	Manufaktur	Ada unit kompetensi yang mengajarkan literasi digital, Komunikasi dan Softskill, namun belum maksimal diterapkan oleh peserta latih. Selama 4 tahun belakangan ini pelatihan di manufaktur kurang peminat dan penyerapan juga masih berada di kisaran angka kurang dari 25 %, sehingga mereka perlu menambah skill di kompetensi lainnya. Penyerapan biasanya pada perusahaan kilang minyak di Batam, namun masih ada beberapa alumni di tahun sebelumnya (2022) program durasi panjang berhenti bekerja disebabkan tidak mendapat perpanjangan kontrak
3	AH	Las	Ada dua jenis pelatihan di jurusan Las yaitu SMAW 3D dan GMAW, dan sudah diajarkan mengenai literasi digital, efikasi diri dan bagaimana masuk kepasar kerja namun penyerapan alumni di pasar kerja masih kurang dari 80%

No	Inisial Nama	Kejuruan	Kesimpulan Wawancara
			karena masih belum diaplikasikan dengan baik. Kebanyakan mereka bekerja di bagian welding dengan sistem kontrak, ada sekitar 5 % alumni yang berhenti bekerja tiap tahunnya karena tidak sesuai dengan gaji diharapkan.
4	EY	Bangunan	Kejuruan memiliki lima jenis pelatihan penyerapan terbanyak adalah pada Petugas K3 konstruksi, namun pada pelatihan lainnya masih kurang terserap, hal ini dikarenakan masih kurang maksimalnya sikap efikasi diri dalam meningkatkan karir mereka, serta kemampuan literasi digital yang sangat kurang sekali. Beberapa pelatihan bekerja sama dengan lembaga yang disebut sistem pemagangan, dan sekitar 80 % dari yang terserap tidak melanjutkan pemagangan ini sampai ke tahap kontrak.

Sumber : Wawancara dengan Ketua Jurusan BPVP Padang

Dari data diatas belum ada yang mencapai penyerapan lebih dari 90 %, dan setiap tahunnya masih ada alumni peserta pelatihan yang berhenti bekerja disebabkan oleh banyak hal. Menurut hasil wawancara dengan para ketua jurusan, peserta pelatihan telah dibekali literasi digital, hardskill, soft skill produktivitas agar meningkatkan efikasi diri dan career succes selama pelatihan. Hal inilah yang menjadi pembahasan dalam penelitian kali ini apakah keterampilan yang dimiliki alumni peserta latih dapat berpengaruh terhadap employability mereka untuk dapat diterima di pasar kerja, sehingga dapat menekan pengangguran dan menghindari pengalaman dalam pemberhentian kerja kedepannya.

Dari waktu ke waktu karena perubahan lingkungan maka secara tidak langsung model karir juga berubah, hal ini berdampak pada perubahan keterampilan

yang diminta oleh penyedia kerja kepada pencari kerja, bagi pencari kerja yang tidak dapat beradaptasi terhadap perubahan ini maka mereka akan sulit menghadapi pasar kerja, namun bagi mereka yang dapat beradaptasi maka akan mampu menghadapi pasar kerja untuk itulah perlu *subjective career success* (Ingarianti et al., 2020). *Subjective career success* merupakan bagian dari *career success*, sebagai pencapaian hasil terkait pekerjaan dan tugas yang diinginkan dari waktu ke waktu. Secara teoritis *career success* terdiri dari *subjective career success* dan *objective career success*. *Subjective Career Success* mengacu pada evaluasi persepsi individu dan reaksi afektif terhadap karir (Ng & Feldman, 2014) dan perasaan kepuasan dan prestasi (Briscoe et al., 2021). Sedangkan, *objective career success* mengacu pada hal yang nyata dan merupakan indikator karir individu yang dapat diverifikasi, seperti gaji, posisi hierarkis, promosi, dan status (Briscoe et al., 2021)

Pada temuan penelitian terdahulu menyebutkan adanya hubungan antara *subjective career success* dengan *employability*. Pada penelitian oleh Blokker et al (2019) menyatakan bahwa *subjective career success* yang dimiliki oleh seseorang dapat membangun diri mereka menjadi lebih siap dalam dunia kerja sehingga memiliki kelayakan kerja (*employability*). Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Quinlan & Renninger (2022) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mendukung *career success* seseorang yaitu tugas pekerjaan, eksplorasi karir proaktif dan pengalaman kerja dapat berpengaruh kepada *employability* seseorang.

Calon tenaga kerja dan tenaga kerja harus mempersiapkan dirinya dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Dengan berkembangnya teknologi sekarang ini dengan era serba digital maka calon tenaga kerja dan tenaga kerja harus membekali dirinya dengan literasi digital. Dalam kelayakan kerja literasi termasuk kedalam bagian *soft skill*. Literasi digital seseorang tidak hanya bergantung pada kepemilikan perangkat, melainkan membutuhkan kemampuan untuk secara efektif memanfaatkan berbagai alat digital untuk meningkatkan aktivitas sehari-hari (Amin et al., 2022).

Literasi digital awalnya didefinisikan pada akhir 1990-an sebagai kemampuan untuk memahami dan menggunakan informasi dalam berbagai format melalui komputer dan internet, perkembangan teknologi, terutama media *mobile*, telah membuat praktik digital menjadi lebih kompleks. Hal tersebut juga menekankan bahwa praktik digital bervariasi secara signifikan di berbagai konteks, dengan sejarah pendidikan, teknologi, dan politik yang berbeda mempengaruhi bagaimana teknologi digital diadopsi dan digunakan, serta konseptualisasi literasi digital (Liza & Andriyanti, 2020). Seseorang yang memiliki literasi digital akan memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan ingin tahu dan imajinatifnya. Literasi digital dapat menimbulkan kapasitas individu untuk meneliti dan menilai informasi yang diperoleh. Seseorang dengan keahlian Literasi digital yang terasah dengan baik dilambangkan dengan kebolehan mereka dalam memanfaatkan beragam perangkat teknologi digital untuk menggali informasi, melakukan penelitian, membaca, menulis, dan memberikan komentar dengan mudah, memilih informasi dengan

cermat, dan membuat keputusan berdasarkan akurasi. Memiliki keterampilan literasi digital memungkinkan seseorang untuk menghindari efek merusak dari teknologi digital. Dengan penggunaan perangkat digital yang bijaksana dapat mendukung usaha seseorang, sebagai hasilnya, meningkatkan produktivitas. Selain itu, mendorong pemikiran kritis dan kemampuan untuk membedakan dan mengevaluasi berbagai informasi yang tersimpan dalam teknologi digital, sehingga meniadakan perilaku kontraproduktif (Klassen, et al., 2023). Hal ini lah yang akan ditekankan kepada siswa pelatihan di BPVP Padang baik bagi yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja agar mereka memiliki kesiapan kerja di dunia pasar kerja.

Pada temuan penelitian terdahulu menyebutkan bahwa literasi digital memiliki pengaruh terhadap *employability*. Menurut Bejaković & Mrnjavac (2020), tenaga kerja yang memiliki kemampuan dalam literasi digital akan mampu memiliki informasi tertentu sesuai dengan yang mereka butuhkan, mereka akan mampu mengakses informasi secara efektif dan efisien, dengan penguatan berbasis pengetahuan, sehingga mereka akan merasa layak dalam menghadapi dunia pasar kerja. Tidak hanya keterampilan calon tenaga kerja dan tenaga kerja juga harus memiliki karakteristik individu (Colombo & Marcato, 2021), agar mereka mampu menghadapi dunia kerja dan pasar kerja. Hal inilah yang perlu menjadi perhatian dalam pelatihan yang ada di BPVP Padang agar calon tenaga kerja dan tenaga kerja yang telah melalui pelatihan keterampilan mereka juga seharusnya memiliki karakteristik individu dalam menghadapi dunia kerja. Karakteristik individu tersebut sebagai kualitas yang dibawa peserta pelatihan ke dalam situasi pelatihan. Adapun

karakteristik individu tersebut adalah kemampuan, seperti kemampuan mental, kecerdasan, dan bakat, ciri-ciri kepribadian, seperti *Big Five* dan *locus of control*, konstruksi motivasi, seperti efikasi diri dan orientasi tujuan, nilai dan minat, seperti minat kejuruan dan pekerjaan, dan emosi dan persepsi, seperti dukungan manajerial yang dirasakan.

Efikasi diri berkaitan dengan kapasitas individu untuk membedakan kemampuan dan keterbatasan mereka sendiri. Ini terkait erat dengan pengendalian diri, sifat mendasar yang melekat pada setiap manusia, baik bawaan atau diperoleh melalui pengalaman hidup atau pengaruh eksternal. Efikasi diri secara signifikan berdampak pada proses pengambilan keputusan individu mengenai tujuan pribadi. Dengan tingkat efikasi diri yang tinggi, seorang individu lebih cenderung membuat keputusan yang bijaksana, sedangkan tingkat efikasi diri yang rendah sering menghasilkan tindakan impulsif yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah langsung (Pulungan & Rivai, 2021). Efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu pada kapasitas mereka sendiri untuk melakukan perilaku tertentu dalam situasi yang beragam tingkat efikasi diri seseorang terkait erat dengan dedikasi dan keterlibatan mereka dalam perilaku tertentu (Magagula et al., 2020).

Ada literatur yang membahas korelasi antara efikasi diri dan *employability*. Literatur sebelumnya menunjukkan bahwa efikasi diri terkait dengan kelayakan kerja, yang mengacu pada keyakinan diri individu dalam kemampuan mereka untuk mendapatkan pekerjaan, penelitian ini bertujuan untuk secara khusus menyoroti aspek kesiapan aktual lulusan untuk tenaga kerja. Oleh karena itu, berdasarkan perspektif

ini dan dalam konteks penelitian ini, dapat disarankan bahwa efikasi diri mencakup keyakinan diri individu untuk menghadapi tantangan tenaga kerja masa depan (Magagula et al., 2020).

Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang bertugas mengembangkan keterampilan calon tenaga kerja Indonesia dan bertanggungjawab dalam membekali calon tenaga kerja dengan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja masa depan agar calon tenaga kerja tersebut dapat bersaing dalam pasar kerja dunia masa depan. Materi pelatihan yang diberikan terdiri dari materi umum dan materi teknis sesuai dengan kejuruan yang diambil. Materi teknis yang berdasarkan SKKNI yang disampaikan keterampilan pengetahuan dan sikap kerja. Pelatihan yang dimulai dari dasar sampai siswa benar-benar kompeten dibidangnya menuntut peserta agar terbentuk efikasi diri mereka dalam satu kali tugas mereka harus mampu melaksanakan sesuai dengan jobsheet, langkah kerja dan output yang sudah ditentukan oleh si pemberi tugas. Namun apakah semua alumni telah terserap bekerja di industri, pertanyaan ini dapat dijawab melalui tabel berikut:

Tabel 1.3
Data Jumlah Penempatan Alumni Siswa Pelatihan BPVP Padang
Tahun Anggaran 2021-2023

No	Bidang Usaha	2021	2022	2023
	Jumlah alumni	640	640	640
1	Industri	156	393	128
2	Wirausaha	11	72	107
3	Lainnya	72	93	85
Total		239	558	320

Sumber : Data Kios 3in1 BPVP Padang

Dari jumlah alumni yang lulus pelatihan menurut data yang diambil dari administrasi Kios 3in1 BPVP Padang hanya setiap tahunnya ada 640 orang, dan yang terdata pada tahun 2021 yang sudah bekerja sebanyak 239 di tahun 2022 sebanyak 558 dan di tahun 2023 sebanyak 320 orang. Dapat dilihat bahwa tidak semua terserap diindustri terutama ditahun 2021 sampai tahun 2023. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah alumni peserta pelatihan sudah memiliki kesiapan kerja di dunia kerja atau belum karena setelah mereka mendapatkan pekerjaan sebulan atau dua bulan mereka lebih memilih berhenti dan tidak mau bekerja. Maka dari itu peneliti ingin meneliti sesuai dengan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas dengan judul “***Subjective Career Success, Literasi Digital dan Employability pada Lulusan Pelatihan BPVP Padang dengan Efikasi Diri sebagai Mediasi***”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *subjective career success* terhadap *employability* pada peserta latih BPVP Padang?
2. Bagaimana pengaruh Literasi Digital terhadap *employability* pada peserta latih BPVP Padang?
3. Bagaimana pengaruh *subjective career success* terhadap Efikasi diri pada peserta latih BPVP Padang?

4. Bagaimana pengaruh Literasi Digital terhadap Efikasi diri pada peserta latih BPVP Padang?
5. Bagaimana pengaruh Efikasi diri terhadap *employability* pada peserta latih BPVP Padang?
6. Bagaimana pengaruh *subjective career success* terhadap *employability* pada peserta latih BPVP Padang dengan Efikasi diri sebagai mediasi?
7. Bagaimana pengaruh Literasi Digital terhadap *employability* pada peserta latih BPVP Padang dengan Efikasi diri sebagai mediasi?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh *subjective career success* terhadap *employability* pada peserta latih BPVP Padang
2. Untuk menguji pengaruh Literasi Digital terhadap *employability* pada peserta latih BPVP Padang
3. Untuk menguji pengaruh *subjective career success* terhadap Efikasi diri pada peserta latih BPVP Padang
4. Untuk menguji pengaruh Literasi Digital terhadap Efikasi diri pada peserta latih BPVP Padang
5. Untuk menguji pengaruh Efikasi diri terhadap *employability* pada peserta latih BPVP Padang

6. Untuk menguji pengaruh *subjective career success* terhadap *employability* peserta latih BPVP Padang dengan Efikasi diri sebagai mediasi
7. Untuk menguji pengaruh Literasi Digital terhadap *employability* pada peserta latih BPVP Padang dengan Efikasi diri sebagai mediasi

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan masukan bagi pihak unit kerja guna kepentingan Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang dimasa yang akan datang, dalam pengembangan keterampilan bagi peserta latih di BPVP Padang agar siap kerja didunia kerja.
2. Sebagai bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian dengan masalah yang sama.
3. Untuk mengaplikasikan teori-teori yang didapat dibangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi dilapangan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini membatasi pada tiga variabel, yaitu Efikasi diri pegawai, Literasi Digital dan kompetensi instruktur yang diprediksi sebagai variabel penentu kesiapan kerja peserta latih di BPVP Padang. Objek yang diteliti adalah Peserta latih dan Instruktur yang mengajar di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Padang Dirjen Bina Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini, terdiri dari lima Bab dengan kerangka sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini menjelaskan konsep teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka konseptual penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan desain penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel yang diteliti, data analisis dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran setting penelitian, analisis data dan interpretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan hasil penelitian dan memberikan saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengeksplorasi topik yang sama.