
**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KESIAPAN KERJA
GLOBAL TERHADAP PROGRAM *AUSBILDUNG* KE JERMAN DI LPK GPB
SUKABUMI**

Abielya Athaya¹, Erry Sunarya², Asep Hikmat³

¹Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Email: abielyaathaya@ummi.ac.id

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia yang berdaya saing global menjadi kebutuhan penting dalam menghadapi dinamika pasar kerja internasional. Salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui pendidikan dan pelatihan vokasi internasional, seperti program *Ausbildung* ke Jerman. Namun, keberhasilan program tersebut tidak hanya ditentukan oleh kualitas pelatihan, melainkan juga oleh kesiapan kerja global peserta. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kesiapan kerja global dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia pada program *Ausbildung* ke Jerman di LPK GPB. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada peserta program *Ausbildung* di LPK GPB. Variabel utama dalam penelitian ini adalah kesiapan kerja global dan pengembangan sumber daya manusia. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis statistik untuk melihat hubungan dan kontribusi kesiapan kerja global terhadap pengembangan sumber daya manusia. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa kesiapan kerja global memiliki peran penting dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia. Kesiapan kerja global yang baik memungkinkan peserta untuk mengikuti proses pembelajaran secara lebih efektif, beradaptasi dengan sistem dan budaya kerja Jerman, serta memanfaatkan pengalaman kerja sebagai sarana pengembangan kompetensi. Selain itu, kesiapan kerja global juga berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi teknis dan non-teknis, pembentukan kapabilitas adaptif, serta kesiapan profesional jangka panjang peserta. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa kesiapan kerja global merupakan faktor strategis dalam keberhasilan program vokasi internasional. Oleh karena itu, peningkatan kesiapan kerja global perlu dijadikan bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pelatihan kerja yang menyelenggarakan program internasional, khususnya program *Ausbildung* ke Jerman.

Kata Kunci: kesiapan kerja global, pengembangan sumber daya manusia, *Ausbildung*, pendidikan vokasi internasional.

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek strategis dalam menghadapi perubahan dunia kerja yang semakin kompetitif dan bersifat global. Globalisasi telah mengubah karakteristik pasar tenaga kerja, di mana batas-batas negara tidak lagi menjadi penghalang utama bagi mobilitas tenaga kerja. Kondisi ini menuntut individu untuk memiliki kesiapan kerja yang tidak hanya relevan dengan kebutuhan lokal, tetapi juga sesuai dengan standar internasional. Menurut Dessler (2020), pengembangan SDM yang efektif harus mampu meningkatkan kapasitas individu agar siap menghadapi perubahan lingkungan kerja, termasuk tuntutan globalisasi dan persaingan tenaga kerja lintas negara. Kesiapan kerja global menjadi konsep penting dalam pengembangan SDM karena mencakup kemampuan teknis, penguasaan bahasa asing, kemampuan adaptasi lintas budaya, serta sikap profesional yang sesuai dengan standar kerja internasional. Fugate, Kinicki, & Ashforth (2004) menjelaskan bahwa kesiapan kerja berkaitan erat dengan kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan tuntutan karier yang dinamis. Dalam konteks global, kesiapan kerja tersebut menjadi modal utama bagi tenaga kerja untuk dapat berpartisipasi secara optimal di pasar kerja internasional.

Salah satu negara yang secara aktif membuka peluang bagi tenaga kerja asing terampil adalah Jerman. Jerman menghadapi tantangan demografis berupa penuaan penduduk dan penurunan jumlah tenaga kerja usia produktif. *Data Federal Statistical Office of Germany* menunjukkan bahwa proporsi penduduk usia lanjut di Jerman terus meningkat, sementara kebutuhan tenaga kerja di berbagai sektor industri tetap tinggi (Destatis, 2023). Kondisi ini mendorong pemerintah Jerman untuk memperkuat sistem pendidikan dan pelatihan vokasi serta membuka akses bagi tenaga kerja internasional melalui jalur pendidikan vokasi, salah satunya melalui program *Ausbildung*. Program *Ausbildung* merupakan sistem pendidikan dan pelatihan vokasi berbasis *dual system* yang mengombinasikan pembelajaran teori di sekolah vokasi dengan praktik kerja langsung di perusahaan. Sistem ini telah lama menjadi fondasi keberhasilan pendidikan vokasi di Jerman dan diakui secara internasional sebagai model yang efektif dalam menyiapkan tenaga kerja siap pakai. Menurut laporan Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2020), sistem pendidikan vokasi ganda di Jerman berkontribusi signifikan dalam menekan angka pengangguran usia muda dan menghasilkan tenaga kerja dengan kompetensi yang sesuai kebutuhan industri.

Keunggulan sistem ini terletak pada keterkaitan langsung antara proses pendidikan dan dunia kerja. Ketertarikan terhadap program *Ausbildung* tidak hanyadatang dari masyarakat Jerman, tetapi juga dari peserta internasional, termasuk dari Indonesia. Goethe-Institut (2022) menyebutkan bahwa sistem vokasi Jerman menawarkan kesempatan bagi peserta untuk memperoleh pengalaman kerja nyata, pengakuan kualifikasi secara luas, serta peluang karier yang lebih baik setelah menyelesaikan program. Hal ini menjadikan *Ausbildung* sebagai salah satu jalur strategis bagi pengembangan SDM yang berorientasi global. Bagi Indonesia, peluang mengikuti program *Ausbildung* memiliki relevansi yang kuat dengan kondisi ketenagakerjaan nasional. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, jumlah angkatan kerja Indonesia pada tahun

2023 mencapai lebih dari 146 juta orang, dengan tingkat pengangguran terbuka yang masih didominasi oleh lulusan pendidikan menengah (Badan Pusat Statistik, 2023). Kondisi ini menunjukkan adanya tantangan dalam kualitas dan kesiapan tenaga kerja, sehingga pendidikan dan pelatihan vokasi berorientasi global menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan daya saing SDM Indonesia.

Minat masyarakat Indonesia terhadap pendidikan dan pelatihan di Jerman juga tercermin dari meningkatnya jumlah pelajar dan peserta pelatihan asal Indonesia di negara tersebut. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi melalui Atase Pendidikan dan Kebudayaan di Berlin melaporkan bahwa jumlah pelajar Indonesia di Jerman telah mencapai lebih dari 8.000 orang, termasuk peserta program vokasi seperti Ausbildung (Kemendikbudristek, 2022). Data ini menunjukkan bahwa jalur pendidikan dan pelatihan internasional semakin diminati sebagai strategi peningkatan kualitas SDM. Namun, keberhasilan mengikuti program Ausbildung sangat bergantung pada kesiapan kerja global peserta. Salah satu aspek utama kesiapan tersebut adalah kemampuan bahasa Jerman. Goethe-Institut (2023) menyatakan bahwa peserta program Ausbildung umumnya diwajibkan memiliki kemampuan bahasa Jerman minimal pada tingkat B1 atau B2 berdasarkan Kerangka Acuan Umum Eropa untuk Bahasa (CEFR). Penguasaan bahasa ini menjadi prasyarat penting karena seluruh proses pembelajaran dan praktik kerja di Jerman menggunakan bahasa Jerman. Tanpa kemampuan bahasa yang memadai, peserta berpotensi mengalami kesulitan dalam memahami materi pembelajaran dan berkomunikasi di lingkungan kerja.

Selain kemampuan bahasa, kesiapan kerja global juga mencakup kesiapan budaya kerja dan sikap profesional. Budaya kerja di Jerman dikenal menekankan pada ketepatan waktu, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja. Hofstede (2011) menjelaskan bahwa perbedaan budaya nasional dapat memengaruhi perilaku kerja individu, sehingga kemampuan beradaptasi dengan budaya kerja yang berbeda menjadi faktor penting dalam keberhasilan kerja lintas budaya. Dalam konteks program Ausbildung, kemampuan adaptasi ini menjadi bagian dari kesiapan kerja global yang berkontribusi terhadap pengembangan SDM peserta. Dalam upaya menyiapkan peserta program Ausbildung, lembaga pelatihan kerja (LPK) memiliki peran strategis. LPK berfungsi sebagai penghubung antara kebutuhan dunia kerja internasional dan kesiapan individu. LPK GPB, sebagai salah satu lembaga pelatihan yang mempersiapkan peserta untuk program Ausbildung ke Jerman, menyelenggarakan berbagai bentuk pelatihan yang mencakup pembelajaran bahasa, pengenalan budaya kerja, serta pembinaan sikap dan etos kerja. Upaya ini sejalan dengan pandangan Noe (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian integral dari pengembangan SDM yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja individu.

Meskipun demikian, tingkat kesiapan kerja global peserta program Ausbildung tidak selalu sama. Perbedaan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, dan kemampuan individu menyebabkan variasi dalam kesiapan kerja global yang dimiliki peserta. Variasi ini pada akhirnya memengaruhi proses dan hasil pengembangan SDM selama mengikuti program Ausbildung. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk memahami bagaimana kesiapan

kerja global menjadi basis dalam pengembangan SDM peserta program *Ausbildung*. Pendekatan kuantitatif dipandang relevan untuk mengkaji fenomena tersebut karena memungkinkan pengukuran kesiapan kerja global dan pengembangan SDM secara objektif melalui indikator-indikator yang terukur. Creswell (2018) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif cocok digunakan untuk menguji fenomena sosial dengan data numerik guna memperoleh kesimpulan yang bersifat generalisasi. Dengan demikian, penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia berbasis kesiapan kerja global pada program *Ausbildung* ke Jerman di LPK GPB diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang valid serta kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan SDM di era global.

Dengan Rumusan Masalah yaitu: (1) Bagaimana tingkat kesiapan kerja global peserta program *Ausbildung* ke Jerman di LPK GPB? (2) Bagaimana tingkat pengembangan sumber daya manusia peserta program *Ausbildung* ke Jerman di LPK GPB? (3) Bagaimana kesiapan kerja global menjadi basis dalam pengembangan sumber daya manusia peserta program *Ausbildung* ke Jerman di LPK GPB? Dan Tujuan Penelitian (1) Untuk mengetahui tingkat kesiapan kerja global peserta program *Ausbildung* ke Jerman di LPK GPB. (2) Untuk mengetahui tingkat pengembangan sumber daya manusia peserta program *Ausbildung* ke Jerman di LPK GPB. (3) Untuk menganalisis kesiapan kerja global sebagai basis pengembangan sumber daya manusia peserta program *Ausbildung* ke Jerman di LPK GPB. Dengan Manfaat Penelitian: (1) Manfaat Teoretis Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian pengembangan SDM berbasis kesiapan kerja global. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi akademis bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji pendidikan dan pelatihan vokasi internasional serta kesiapan tenaga kerja dalam menghadapi pasar kerja global. (2) Manfaat Praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi LPK GPB dalam mengevaluasi dan meningkatkan program pelatihan yang diselenggarakan, khususnya dalam aspek kesiapan kerja global peserta program *Ausbildung* ke Jerman. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi lembaga pelatihan kerja lainnya dalam merancang program pengembangan SDM yang berorientasi pada kebutuhan kerja internasional. Selain itu, bagi peserta program *Ausbildung*, penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya kesiapan kerja global sebagai bekal dalam pengembangan karier di lingkungan kerja global.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei deskriptif korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat kesiapan kerja global dan pengembangan sumber daya manusia peserta program *Ausbildung* ke Jerman di LPK GPB Sukabumi secara objektif melalui instrumen terstruktur. Sejalan dengan hal tersebut, Creswell (2018) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data numerik guna menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antar variabel secara sistematis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta program *Ausbildung* ke Jerman yang terdaftar di LPK GPB Sukabumi. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *total sampling*, yakni seluruh anggota

populasi dijadikan subjek penelitian. Teknik ini dipilih mengingat jumlah populasi yang terbatas sehingga seluruh peserta dapat diikutsertakan untuk memperoleh data yang lebih representatif dan akurat.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuesioner dikembangkan berdasarkan dua variabel utama, yaitu kesiapan kerja global sebagai variabel independen dan pengembangan sumber daya manusia sebagai variabel dependen. Indikator variabel kesiapan kerja global merujuk pada model kesiapan kerja yang dikembangkan oleh Caballero, Walker, & Fuller-Tyszkiewicz (2011), mencakup kesiapan personal, kesiapan sosial, kesiapan organisasional, serta kesiapan kerja teknis. Sementara itu, indikator variabel pengembangan SDM mengacu pada Swanson & Holton (2009) yang meliputi peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja. Sebelum digunakan, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan nilai ambang batas 0,70. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif untuk menggambarkan distribusi skor tiap variabel, serta analisis regresi sederhana untuk menguji pengaruh kesiapan kerja global terhadap pengembangan sumber daya manusia peserta program Ausbildung di LPK GPB Sukabumi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam konteks pendidikan dan pelatihan vokasi internasional, kesiapan kerja global menempati posisi yang sangat krusial sebagai fondasi awal yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia. Program Ausbildung ke Jerman yang diselenggarakan melalui LPK GPB Sukabumi merupakan salah satu bentuk nyata pendidikan dan pelatihan vokasi internasional yang menuntut tingkat kesiapan kerja global yang tinggi dari setiap pesertanya. Kesiapan tersebut tidak hanya mencakup penguasaan bahasa Jerman sebagai syarat utama komunikasi, tetapi juga meliputi pemahaman terhadap budaya kerja Jerman, adaptasi terhadap sistem pembelajaran berbasis dual system, serta kematangan sikap profesional sebagai tenaga kerja internasional.

Kesiapan kerja global juga berkaitan erat dengan kesiapan mental dan psikologis individu dalam menghadapi tantangan kerja di luar negeri. Bekerja dan belajar di negara lain kerap memunculkan tekanan psikologis akibat perbedaan bahasa, budaya, lingkungan sosial, dan ekspektasi kerja yang jauh berbeda dari kondisi asal peserta. Peserta yang memiliki kesiapan mental yang baik cenderung lebih mampu mengelola tekanan tersebut dan menjadikannya sebagai bagian dari proses pertumbuhan diri. Kim (2001) menyatakan bahwa individu yang memasuki lingkungan budaya baru akan mengalami proses adaptasi yang berlangsung secara bertahap, di mana kesiapan awal memiliki peran penting dalam menentukan kecepatan dan kualitas adaptasi yang dicapai.

Pengembangan sumber daya manusia dalam program Ausbildung berlangsung melalui pendekatan pembelajaran yang terintegrasi antara teori dan praktik kerja nyata di industri. Sistem dual system yang diterapkan dalam program Ausbildung menuntut peserta untuk aktif dan mandiri dalam menginternalisasi kompetensi teknis, praktis, maupun sikap kerja. Dalam

DedikasiMU (Journal of Community Service)**Volume 8, Nomor 1, Maret 2026**

konteks ini, kesiapan kerja global berperan sebagai faktor kunci yang memengaruhi kemampuan peserta dalam mengoptimalkan proses pembelajaran berbasis pengalaman. Kolb (2014) menjelaskan bahwa pembelajaran efektif terjadi melalui pengalaman langsung yang diikuti oleh refleksi, konseptualisasi, dan aplikasi, di mana seluruh tahapan tersebut hanya dapat berjalan secara optimal apabila peserta memiliki kesiapan yang memadai.

Peserta program Ausbildung yang memiliki kesiapan kerja global yang baik terbukti cenderung lebih aktif dalam proses pembelajaran. Mereka mampu mengaitkan materi teori yang diperoleh di lembaga pelatihan dengan pengalaman kerja langsung di industri, sehingga proses transfer pengetahuan berjalan lebih efisien dan bermakna. Selain itu, mereka juga lebih proaktif dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dirinya sendiri, lebih adaptif terhadap perubahan, serta lebih responsif terhadap umpan balik yang diberikan oleh instruktur maupun pembimbing industri.

Dari perspektif pengembangan kompetensi, kesiapan kerja global memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi teknis dan non-teknis peserta. Kompetensi teknis berkembang melalui keterlibatan langsung peserta dalam aktivitas kerja sesuai dengan standar industri Jerman, yang menuntut ketelitian, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja. Noe (2019) menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi teknis paling efektif terjadi melalui on-the-job training yang terstruktur, di mana peserta mendapatkan kesempatan untuk mempraktikkan keterampilan secara langsung dalam situasi kerja nyata. Melalui pengalaman tersebut, peserta memperoleh keterampilan praktis dan pemahaman kerja yang tidak dapat sepenuhnya diperoleh melalui pembelajaran kelas semata.

Selain kompetensi teknis, kesiapan kerja global juga mendorong perkembangan kompetensi non-teknis atau soft skills yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja modern. Kompetensi non-teknis seperti kemampuan komunikasi lintas budaya, kerja sama tim dalam lingkungan multikultural, kemampuan pemecahan masalah, serta sikap disiplin dan bertanggung jawab, terbentuk secara organik melalui pengalaman berinteraksi dalam lingkungan kerja internasional. Spencer & Spencer (2008) menegaskan bahwa kompetensi yang membedakan tenaga kerja unggul dari yang rata-rata justru lebih banyak bersumber dari kompetensi non-teknis yang melekat pada karakteristik dan sikap individu.

Kesiapan kerja global juga mendukung pengembangan kapabilitas adaptif peserta. Kapabilitas adaptif merujuk pada kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi kerja, tuntutan baru, maupun lingkungan yang berbeda secara budaya dan sistem. Fugate, Kinicki, & Ashforth (2004) menyatakan bahwa individu dengan employability yang tinggi, yang di dalamnya mencakup kesiapan kerja global, memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan lingkungan kerja. Peserta yang memiliki kesiapan kerja global yang memadai cenderung melihat perubahan dan perbedaan bukan sebagai hambatan, melainkan sebagai peluang untuk belajar dan bertumbuh secara profesional.

Pembahasan ini juga menyoroti peran kesiapan kerja global dalam mendorong pembentukan profesionalisme jangka panjang peserta. Program Ausbildung tidak hanya menghasilkan tenaga kerja terampil yang siap bekerja di Jerman, tetapi juga membentuk profil tenaga kerja yang kompetitif secara global. Dessler (2020) menyatakan bahwa pengembangan

SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan jangka pendek, tetapi juga pada pembentukan karakter profesional yang sustain dan relevan di berbagai konteks kerja internasional. Kepercayaan diri yang terbentuk dari pengalaman berhasil beradaptasi dan bekerja di lingkungan internasional merupakan salah satu aset terbesar yang dibawa peserta sepanjang karier mereka.

Hubungan antara kesiapan kerja global dan pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui pendekatan model input–process–output. Kesiapan kerja global berfungsi sebagai input yang memengaruhi kualitas proses pembelajaran dalam program Ausbildung, yang selanjutnya menghasilkan output berupa peningkatan kompetensi, kapabilitas adaptif, dan profesionalisme peserta. Garavan, Carbery, & Rock (2012) menegaskan bahwa pengembangan SDM yang berhasil sangat ditentukan oleh kualitas input awal yang dimiliki individu, termasuk di dalamnya kesiapan untuk belajar dan berkembang dalam konteks kerja tertentu. Model ini memperkuat argumen bahwa keberhasilan pengembangan sumber daya manusia tidak semata-mata ditentukan oleh kualitas program pelatihan atau kelengkapan fasilitas, melainkan juga sangat bergantung pada sejauh mana peserta telah memiliki kesiapan kerja global sebagai modal awal sebelum memasuki program Ausbildung di Jerman.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kesiapan kerja global merupakan salah satu elemen kunci yang memiliki peran strategis dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia pada program Ausbildung ke Jerman di LPK GPB. Kesiapan kerja global tidak dapat dipahami semata-mata sebagai kemampuan teknis awal yang dimiliki peserta sebelum mengikuti program, melainkan sebagai kesiapan yang bersifat menyeluruh dan multidimensional. Kesiapan tersebut mencakup kesiapan psikologis dalam menghadapi tekanan dan tantangan kerja di luar negeri, kesiapan sosial dalam membangun relasi kerja yang efektif, serta kesiapan kultural dalam memahami dan menyesuaikan diri dengan nilai, norma, dan budaya kerja internasional yang berbeda dari konteks domestik. Program Ausbildung sebagai bentuk pendidikan dan pelatihan vokasi internasional menuntut peserta untuk mampu beradaptasi dengan sistem pembelajaran yang mengintegrasikan aspek teori dan praktik kerja secara simultan. Dalam sistem ini, peserta tidak hanya dituntut untuk memahami materi pelatihan secara konseptual, tetapi juga diharapkan mampu menerapkannya secara langsung dalam lingkungan kerja nyata di industri.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa peserta yang memiliki kesiapan kerja global yang lebih baik cenderung mampu mengikuti proses pembelajaran tersebut dengan lebih efektif. Mereka menunjukkan kemampuan yang lebih tinggi dalam menyesuaikan diri dengan sistem kerja Jerman, memahami standar kinerja yang ditetapkan, serta memanfaatkan pengalaman kerja sebagai sarana pembelajaran dan pengembangan diri. Temuan ini mempertegas bahwa kesiapan kerja global berfungsi sebagai modal awal yang menentukan kualitas proses pengembangan sumber daya manusia. Peserta yang telah memiliki kesiapan kerja global cenderung lebih siap secara mental dan sikap untuk menerima tantangan kerja, sehingga proses

DedikasiMU (Journal of Community Service)**Volume 8, Nomor 1, Maret 2026**

pembelajaran tidak terhambat oleh masalah adaptasi yang berlebihan. Sebaliknya, keterbatasan kesiapan kerja global berpotensi menghambat proses pembelajaran dan memperlambat perkembangan kompetensi peserta, meskipun program pelatihan yang diselenggarakan telah dirancang secara sistematis. Kesimpulan berikutnya menunjukkan bahwa kesiapan kerja global berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kompetensi teknis dan non-teknis peserta.

Kompetensi teknis berkembang melalui keterlibatan langsung peserta dalam aktivitas kerja sesuai dengan standar industri Jerman, yang menuntut ketelitian, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja. Melalui pengalaman tersebut, peserta memperoleh keterampilan praktis dan pemahaman kerja yang tidak hanya relevan secara lokal, tetapi juga memiliki nilai tambah di tingkat internasional. Di sisi lain, kesiapan kerja global juga mendorong perkembangan kompetensi non-teknis yang menjadi bagian penting dari pengembangan sumber daya manusia. Kompetensi seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, disiplin, etos kerja, serta tanggung jawab profesional terbentuk melalui interaksi sosial di lingkungan kerja multikultural. Lingkungan kerja internasional menuntut peserta untuk mampu bekerja sama dengan individu dari latar belakang budaya yang beragam, sehingga kemampuan interpersonal dan sikap profesional menjadi faktor yang sangat menentukan. Kedua jenis kompetensi tersebut, baik teknis maupun non-teknis, saling melengkapi dan menjadi fondasi utama bagi terbentuknya sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing global. Kesimpulan lainnya menunjukkan bahwa kesiapan kerja global juga memiliki peran penting dalam membentuk kapabilitas adaptif peserta. Kapabilitas adaptif merujuk pada kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja, tuntutan tugas, serta dinamika sosial yang terus berkembang.

Dalam konteks kerja internasional, peserta dihadapkan pada perbedaan bahasa, budaya, sistem kerja, dan ekspektasi kinerja yang tidak selalu sama dengan pengalaman sebelumnya. Peserta yang memiliki kesiapan kerja global yang baik cenderung mampu menghadapi perbedaan tersebut secara lebih positif, terbuka, dan konstruktif. Kapabilitas adaptif yang terbentuk melalui kesiapan kerja global tidak hanya mendukung kinerja peserta selama mengikuti program Ausbildung, tetapi juga memberikan manfaat jangka panjang bagi pengembangan karier mereka. Peserta menjadi lebih tangguh dalam menghadapi perubahan, lebih percaya diri dalam lingkungan kerja baru, serta lebih siap untuk menghadapi dinamika pasar kerja global yang kompetitif. Dengan demikian, kesiapan kerja global tidak hanya berdampak pada keberhasilan program pelatihan, tetapi juga berkontribusi terhadap kesiapan karier peserta di masa depan. Secara keseluruhan, pengembangan sumber daya manusia pada program Ausbildung ke Jerman di LPK GPB dapat dipahami sebagai hasil dari interaksi yang saling memengaruhi antara kesiapan kerja global peserta dan proses pelatihan yang diselenggarakan. Kesiapan kerja global berperan sebagai input awal yang menentukan sejauh mana peserta mampu mengikuti dan memanfaatkan proses pembelajaran dan pengalaman kerja.

Proses tersebut kemudian menghasilkan output berupa peningkatan kompetensi, kapabilitas adaptif, serta profesionalisme peserta sebagai bentuk nyata dari pengembangan sumber daya

DedikasiMU (Journal of Community Service)**Volume 8, Nomor 1, Maret 2026**

manusia. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa kesiapan kerja global memiliki posisi yang sangat strategis dalam menentukan keberhasilan program vokasi internasional. Tanpa kesiapan kerja global yang memadai, proses pengembangan sumber daya manusia berpotensi tidak berjalan secara optimal, meskipun program pelatihan telah dirancang dengan baik. Oleh karena itu, kesiapan kerja global perlu dipandang sebagai komponen integral dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada daya saing global.

KESIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, beberapa rekomendasi dapat diajukan sebagai bentuk tindak lanjut dari hasil pembahasan penelitian ini. Rekomendasi tersebut ditujukan kepada berbagai pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan dan pengembangan program Ausbildung ke Jerman, khususnya LPK GPB, peserta program, serta peneliti selanjutnya. Pertama, bagi LPK GPB sebagai lembaga pelatihan kerja, kesiapan kerja global peserta perlu ditempatkan sebagai fokus utama dalam perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan. LPK GPB disarankan untuk tidak hanya menitikberatkan pelatihan pada aspek teknis dan bahasa, tetapi juga secara lebih sistematis mengembangkan kesiapan psikologis, sosial, dan kultural peserta. Pembekalan awal sebelum keberangkatan perlu diperkuat melalui program orientasi budaya kerja Jerman, pelatihan komunikasi lintas budaya, serta pembinaan sikap kerja profesional agar peserta memiliki pemahaman yang lebih komprehensif mengenai tuntutan kerja internasional.

Selain itu, LPK GPB disarankan untuk mengembangkan model pelatihan yang lebih holistik dengan mengintegrasikan pengembangan kompetensi teknis dan non-teknis secara seimbang. Pelatihan bahasa Jerman, misalnya, tidak hanya difokuskan pada kemampuan linguistik, tetapi juga pada konteks penggunaannya dalam situasi kerja nyata. Demikian pula, pembentukan sikap disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja perlu ditanamkan secara konsisten melalui simulasi kerja, studi kasus, serta pembelajaran berbasis pengalaman agar kesiapan kerja global peserta dapat berkembang secara optimal sebelum mereka terjun ke lingkungan kerja di Jerman. Kedua, bagi peserta program Ausbildung, disarankan untuk secara aktif dan mandiri mengembangkan kesiapan kerja global sebagai bekal menghadapi dunia kerja internasional. Peserta diharapkan tidak hanya mengandalkan pelatihan formal yang diberikan oleh lembaga, tetapi juga memiliki inisiatif untuk meningkatkan kemampuan bahasa, memperluas wawasan tentang budaya dan sistem kerja Jerman, serta mempersiapkan mental dan sikap profesional sejak dini. Kesadaran akan pentingnya kesiapan kerja global akan membantu peserta untuk lebih siap menghadapi tantangan adaptasi dan memaksimalkan manfaat dari pengalaman kerja internasional yang diperoleh.

Peserta juga disarankan untuk mengembangkan sikap terbuka terhadap perbedaan dan perubahan. Lingkungan kerja internasional menuntut fleksibilitas, kemampuan belajar yang tinggi, serta kesiapan untuk menerima masukan dan evaluasi. Dengan membangun sikap reflektif dan kemauan untuk terus belajar, peserta dapat menjadikan setiap tantangan sebagai peluang pengembangan diri, sehingga proses pembelajaran dan pengembangan karier dapat berlangsung secara berkelanjutan. Ketiga, bagi pihak industri dan mitra kerja di Jerman, hasil

penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mendukung proses adaptasi peserta program Ausbildung. Pihak industri diharapkan dapat memberikan lingkungan kerja yang kondusif bagi peserta asing, termasuk bimbingan awal, komunikasi yang jelas, serta dukungan dalam proses adaptasi budaya dan sistem kerja. Kolaborasi yang baik antara lembaga pelatihan dan pihak industri akan membantu mempercepat proses penyesuaian peserta dan meningkatkan efektivitas pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Keempat, bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih memiliki keterbatasan yang membuka peluang untuk pengembangan kajian lebih lanjut. Penelitian berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti motivasi kerja, dukungan organisasi, kepuasan kerja, atau kesiapan mental, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan pengembangan sumber daya manusia dalam program vokasi internasional. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran, dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman subjektif peserta selama mengikuti program Ausbildung. Dengan mempertimbangkan rekomendasi tersebut, diharapkan penyelenggaraan program Ausbildung ke Jerman dapat berjalan secara lebih efektif dan berkelanjutan. Peningkatan kesiapan kerja global sebagai bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia diharapkan tidak hanya memberikan manfaat bagi peserta dan lembaga pelatihan, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia yang mampu bersaing di pasar kerja global.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2023). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2023. *Jakarta: BPS*. Retrieved from <https://balikpapankota.bps.go.id/id/pressrelease/2023/05/05/831/indonesia-s-state-of-employment-february-2023.html>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Creswell, J. W. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4, ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management. In *Pearson* (p. 684). Pearson. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=kOJNuQEACAAJ>
- Destatis. (2023). Population by age groups and sex. *Wiesbaden: Destatis*. Retrieved from <http://destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Population/Current-Population/Tables/lrbev01ga.html>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2012). Mapping talent development: definition, scope and architecture. *European Journal of Training and Development*, 36(1), 5–24. <https://doi.org/10.1108/03090591211192601>

- Goethe-Institut. (2022). Vocational training and education in Germany. *Munich: Goethe-Institut.*
- Goethe-Institut. (2023). German language requirements for Ausbildung programmes. *Munich: Goethe-Institut.*
- Kemendikbudristek. (2022). Data pelajar Indonesia di Jerman. *Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi.*
- Kim, Y. Y. (2001). Becoming Intercultural: An Integrative Theory of Communication and Cross-Cultural Adaptation. In *SAGE Publications* (p. 336). SAGE Publications. Retrieved from https://books.google.co.id/books?id=-R_LCQAAQBAJ
- Kolb, D. A. (2014). Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development. In *FT Press* (p. 416). Pearson Education. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=jpbeBQAAQBAJ>
- Noe, R. A. (2019). Employee Training and Development. In *McGraw-Hill Education* (p. 594). McGraw-Hill Education. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=nsNTwAEACAAJ>
- OECD. (2020). Vocational education and training in Germany. *Paris: OECD.* Retrieved from https://www.oecd.org/en/publications/vocational-education-and-training-systems-in-nine-countries_1a86eb6c-en/full-report/vocational-education-and-training-in-germany_dae78944.html
- Spencer, L. M., & Spencer, P. S. M. (2008). Competence at Work Models for Superior Performance. In *Wiley India Pvt. Limited* (p. 384). Wiley India Pvt. Limited. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=2Y8QB-6aIJMC>
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). Foundations of Human Resource Development. In *Berrett-Koehler Series. Berrett-Koehler Publishers* (p. 439). Berrett-Koehler. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=4o4NgR9DM0IC>