

# JURNAL DEDIKASI PENDIDIKAN



JURNAL DEDIKASI PENDIDIKAN	Vol. 8	No. 1	Halaman 1-504	Aceh Besar Januari, 2024	ISSN 2548-8848 (Online)
-------------------------------	--------	-------	------------------	-----------------------------	-------------------------



Diterbitkan Oleh :  
**Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)  
UNIVERSITAS ABULYATAMA**  
Jl. Blang Bintang Lama Km. 8,5 Lampoh Keude Aceh Besar

## EDITORIAL TEAM

# JURNAL DEDIKASI PENDIDIKAN

---

ISSN 2548-8848 (Online)

### Editor in Chief

Putri Dini Meutia, M.Pd. (Universitas Abulyatama)

### Editors

Syarifah Rahmi Muzanna, M.Pd. (Universitas Abulyatama)

Silvi Puspa Widya Lubis, M.Pd. (Universitas Abulyatama)

Riki Musriandi, M.Pd. (Universitas Abulyatama)

Hasanah, M.A. (Universitas Abulyatama)

Suryani M.Pd. (Universitas Abulyatama)

Safriana, M.Pd. (Universitas Malikulsaleh)

Rita Sari, M.Pd. (Institut Agama Islam Negeri Langsa)

Cut Mawar Helmanda, M.Pd. (Universitas Muhammadiyah Aceh)

### Reviewers

Dr. Abdul Haliq, S.Pd. M.Pd. (Universitas Negeri Makassar)

Dr. Anwar, M.Pd. (Universitas Samudra)

Dr. Hendrik A.E. Lao (Institut Agama Kristen Negeri Kupang)

Dr. Asanul Inam, M.Pd., Ph.D (Universitas Muhammadiyah Malang)

Dr. Baiduri (Universitas Muhammadiyah Malang)

Septhia Iرنanda, S.Pd., M.TESOL., Ph.D. (Universitas Serambi Mekkah)

Dr. Tuti Marjan Fuadi, M.Pd. (Universitas Abulyatama)

Ugahara M, M.TESOL., Ph.D (Universitas Abulyatama)

Murni, S.Pd., M.Pd., Ph.D (Universitas Abulyatama)

Marina, M.Ed. (Universitas Malikulsaleh)

Mauloeddin Afna, M.Pd. (Institut Agama Islam Negeri Langsa)

### Alamat Sekretariat/Redaksi :

### **LPPM Universitas Abulyatama**

Jl. Blang Bintang Lama Km. 8,5 Lampoh Keude Aceh Besar

Website : <http://jurnal.abulyatama.ac.id/>

Email : [jurnal\\_dedikasi@abulyatama.ac.id](mailto:jurnal_dedikasi@abulyatama.ac.id)

Telp/fax : 0651-23699

# JURNAL

## DEDIKASI PENDIDIKAN

### DAFTAR ISI

1.	Asesmen Diagnostik Dalam Materi Dongeng Pada Mata Pelajaran Bahasa Sunda Di Kelas VII Sekolah Menengah Pertama (SMP) Yayasan Wanita Kereta Api (YWKA) Bandung (Okke Rosmaladewi, Cucu Amirah, Sandi Sopandi, Kurniawati)	1-8
2.	Peran Epistemologi Sosial Dalam Administrasi Pendidikan (Nikmatullaili, Nurhizrah Gistituati, Rifma)	9-16
3.	Meningkatkan Hasil Belajar Bahasa Indonesia Pada Pementasan Drama Dengan Menggunakan Metode Bermain Peran (Hasniyati, Novia Erwandi, Aida Fitri, Rizki Kurniawati)	17-24
4.	Pengaruh Pendekatan <i>Realistic Mathematics Education</i> (RME) Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas VII (Dedi Chandra, Adityawarman Hidayat, Astuti)	25-38
5.	Pengaruh Model Pembelajaran Discovery Learning Terhadap Pemahaman Konsep Siswa Kelas V SDN Cikokol 4 Kota Tangerang (Erika Puspita Dewi, Septy Nurfadhillah, Rizki Zuliani)	39-48
6.	Pengembangan Model Pembelajaran Atletik Nomor Lempar Lembing Bentuk Permainan Untuk Siswa Sekolah Dasar (Syahrianursaifi, Musran, Erizal Kurniawan, Yulinar, Husaini)	49-66
7.	Pengaruh Penggunaan Media <i>Flashcard</i> Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa <i>Slow Learner</i> (M. Ferry Irawan, Alia Latifah, Nikentari Rizki)	67-76
8.	Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Kerja (Adela Anita, Asep Saepudin, Iip Saripah)	77-86
9.	Kebutuhan Pengajar <i>Outdoor Adventure Education</i> Ditinjau Dari Lensa Pedagogical Content Knowledge (PCK); Narrative Literature Review (Asep Ridwan Kurniawan, Rafdlal Saeful Bakhri, Ade Evriansyah Lubis, Agus Taufiq, Yusi Riksa Yustina )	87-94
10.	Pengaruh Penerapan Model Problem-Based Learning Terhadap Hasil Belajar Matematika Kelas XI SMAN 1 Meulaboh (Irma Tiarina, Syarifah Merya, Anita Tiara, Luthfi Luthfi)	95-104
11.	Pengaruh Model Problem-Solving Berbantuan Permainan <i>Find And Solve Me</i> Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Siswa Kelas Iv Sd (Dyah Ayu Novitasari, Lisa Virdinarti Putra)	105-118

12.	Sikap Rasional Guru Madrasah Aliyah (Study Pada Guru PAI Di MAN Kota Banda Aceh) ( <i>Azhari, Saifuddin, Razali Yunus, Adi Kasman, M. Arif Idris</i> )	119-128
13.	Keefektifan Model Pembelajaran Student Teams Achievement Divisions Dengan Pendekatan Kontesktual Terhadap Pemahaman Konsep Matematika Siswa Kelas IV SD N Loano ( <i>Devi Damayanti1, Lisa Virdinarti Putra</i> )	129-136
14.	Pengaruh <i>Problem-Solving</i> Berbantuan <i>Lead Adversity Quotient</i> Terhadap Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Siswa SD. ( <i>Erys Lilian Pertiwi, Lisa Virdinarti Putra</i> )	137-148
15.	Kelayakan Video Pembelajaran Berbasis <i>Platform Youtube</i> Pada Makanan Pembuka ( <i>Hot dan Cold Appetizer</i> ) Terhadap Pemahaman Siswa ( <i>Ayu Setyo Indah Mawarni, Mauren Gita Miranti, Lucia Tri Pangesthi, Ita Fatkhur Romadhoni</i> )	149-162
16.	Implementasi Kurikulum Merdeka Berbasis Literasi Pada Sekolah Penggerak Di SD Gmit Airnona 1 Kota Kupang ( <i>Asa Amelia Hambari, Dayu Retno Puspita, Dilla Fadhillah</i> )	163-182
17.	Analisis Keterampilan Guru Mengelola Kelas Dalam Menumbuhkan Minat Belajar Siswa Kelas IV Di SDI Plus Al-Ijtihad Kota Tangerang ( <i>Siti Ummu Habibah, Nurul Muttaqien, Yoyoh Fathurrohmah</i> )	183-198
18.	Upaya Meningkatkan Aktivitas Belajar IPA Dengan Model Pembelajaran Active Learning Tipe Peer Lesson Siswa Sekolah Dasar ( <i>Resnalti, Sumianto, Melvi Lesmana Alim, Rizki Ananda, Joni</i> )	199-218
19.	Penerapan Model Pembelajaran Inkuiri Sosial Untuk Meningkatkan Keterampilan Sosial Siswa Sekolah Dasar ( <i>Silvia Ediora, M. Syahrul Rizal, Rizki Ananda, Iis Aprinawati, Yenni Fitra Surya</i> )	219-238
20.	Pengaruh Media Flash Card Terhadap Penguasaan Kosakata Bahasa Inggris Siswa Kelas IV Di SDN Pegadungan 02 Pagi ( <i>Mitami, Nurul Mutaqqien, Ino Budiatman</i> )	239-248
21.	Pengaruh Fasilitas Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMP Negeri 14 Kota Banda Aceh ( <i>Ari Fiki, Anwar, Khairul Aswadi, Cut Nya Dhin, Abubakar, Muhammad Junaidi, Arfriani Maifizar</i> )	249-266
22.	Analisis Isi Buku Pelajaran Bahasa Arab Kelas XI Di MA Sejahtera Pare Kediri Jawa Timur ( <i>Soraiya Muhammad Usman, Muhammad Qadhafi</i> )	267-278
23.	Studi Literatur: Penggunaan Aplikasi Kahoot Dalam Evaluasi Hasil Belajar Siswa Pada Pembelajaran Matematika ( <i>Bunga Mawarni Merdu, Maqfirah, Ade Irfan</i> )	279-288
24.	Peningkatan Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Dengan Menggunakan Model <i>Creative Problem Solving (CPS)</i> ( <i>Ika Diana, M. Syahrul Rizal, Iis Aprinawati, Mohammad Fauziddin, Rizki Ananda</i> )	289-302

25.	Model PBL Berbantuan Media Ultimeerasi Untuk Meningkatkan Kemampuan Literasi Numerasi Dan Minat Belajar Matematika ( <i>Maulidar, Indah Suryawati</i> )	303-314
26.	Peningkatan Kemampuan Literasi Numerasi Siswa Melalui Pembelajaran Matematika Terintegrasi Berbasis Proyek Pada Materi Geometri ( <i>Nur Ainun, Cut Nurul Fahmi, Mukhtasar, Khairul Asri</i> )	315-326
27.	Pengembangan Buku Pedoman Pendidikan Karakter Optimisme Dengan Permainan Tradisional Untuk Anak Usia 10-12 Tahun ( <i>Ignatius Dimas Adi Suarjaya, Gregorius Ari Nugrahanta</i> )	326-342
28.	Pengaruh Model <i>Concept Attainment</i> Terhadap Aktivitas Dan Hasil Belajar Siswa Mata Pelajaran Biologi Materi Sistem Pencernaan ( <i>Marzuki</i> )	343-356
29.	Upaya Meningkatkan Kognitif Anak Dengan Media Kincir Angka Di TK Maya Permata Penyasawan Pada Usia 4-5 Tahun ( <i>Harpini, Rizki Amalia, Putri Asilestari, Zulfah, Yusnira</i> )	357-368
30.	Kolaborasi Antara Model Dan Pendekatan Sainifik Oleh Guru Biologi Di SMA Kecamatan Kuta Baru ( <i>Dini Askia Safitri, Zamzami, Silvi Puspa Widya Lubis</i> )	369-374
31.	Kolaborasi Antara Model Dan Pendekatan Sainifik Oleh Guru Biologi Di SMA Kecamatan Kuta Baru ( <i>Mauizah Hasanah, Fatemah Rosma, Maulida, Vivi Yunisa Harahap</i> )	375-384
32.	Peran Guru Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan Dalam Menumbuhkan Sikap Demokratis Siswa Kelas X Di Era Digital ( <i>Farnidayani, Akhyar, Asih Winarty, Hasanah, Saifuddin</i> )	385-394
33.	Analisis Pemanfaatan Sampah Plastik ( <i>Recycle</i> ) Sebagai Upaya Pengendalian Lingkungan Di Gampong Peurada, Banda Aceh ( <i>Syarifah Farissi Hamama, Maulida, Irma Aryani</i> )	395-400
34.	Model Pembelajaran Bamboo Dancing Untuk Meningkatkan Aktivitas Belajar Siswa Kelas III SD Negeri 015 Rambah Samo ( <i>Eni Marta, Rinja Efendi, Elvina, Hasrijal, Rejeki, Risna Mutiara Arni</i> )	401-410
35.	Pengetahuan Dan Sikap Siswa Terhadap Bencana Gunung Berapi ( <i>Erly Mauvizar, Ani Darliani, Hayati, Wirda, Rina Sulicha</i> )	411-420
36.	Penerapan Media Pembelajaran Berbasis <i>Canva</i> Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Biologi Siswa SMA ( <i>Putri Rizki Amalia, Maulida, Syarifah Farissi Hamama</i> )	421-428
37.	Analisis Antropometri Indeks Massa Tubuh Pada Pelari Jarak Pendek Aceh Besar ( <i>Erizal Kurniawan, Lisa Jannah, Musran, Syahrinursaiifi</i> )	429-438
38.	Penerapan Model Pembelajaran <i>Two Stay Two Stray</i> Dalam Meningkatkan Kreativitas Siswa Pada Materi Bumi Dan Tata Surya ( <i>Jamratul Ula1, Zulkarnaini, Syarifah Rahmiza Muzana</i> )	439-446
39.	Penerapan Model <i>Learning Cycle 5E</i> Berbantuan Video Animasi Pembelajaran Untuk Meningkatkan Pemahaman Konsep Siswa ( <i>Sapina Tiarani, Safriana, Fajrul Wahdi Ginting, Muliani, Tulus Setiawan</i> )	447-458

40.	Penerapan Model Pembelajaran <i>Search, Solve, Create, Dan Share (SSCS)</i> Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa SMP ( <i>Irma Aryani, Rahmi, Murni, Riki Musriandi, Fitriyasni, Maulida</i> )	459-466
41.	Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Daya Saing SD GMT Se-Kecamatan Lobalain, Kabupaten Rote Ndao ( <i>Marlen Angela Daik, Desty A. Bekuliu, Yanti Y.E. Sole, Yakobus Adi Saingo, Nimrot Doke Para, Reningsih P. Taku Namah, Kristian Isach</i> )	467-476
42.	The Effectiveness Of Self-Help Application Based On Self Directed Search Improves Student Career Exploration ( <i>Ade Yudha Prasetyo Hutomo, Budi Purwoko, Budiyanto</i> )	477-486
43.	Meningkatkan Daya Saing Madrasah Dan Karakter Siswa MTSN 2 Pidie Jaya Melalui KERTAS ( <i>Erianti</i> )	487-494
44.	Efektivitas Metode <i>Small Group Discussion</i> Dalam Meningkatkan Pengetahuan Dan Sikap Mahasiswa Kebidanan ( <i>Saufa Yarah, Cut Rahmi Muharrina, Rawi Juwanda, Bilqis Laina</i> )	495-504





## EFEKTIVITAS PENYELENGGARAAN PROGRAM PELATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI KERJA

Adela Anita<sup>1\*</sup>, Asep Saepudin<sup>2</sup>, Iip Saripah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Departemen Pendidikan Masyarakat, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

\*Email korespondensi : [adelaanita@upi.edu](mailto:adelaanita@upi.edu)<sup>1</sup>

Diterima 09 Juni 2023; Disetujui 12 Januari 2024; Dipublikasi 31 Januari 2024

**Abstract:** *One of the roles of training to improve the quality of human resources is through skill/skill development activities or what is called life skills education. Job training is an important means of developing human resources. The development of this workforce is expected to later become a workforce that is ready to use, in the sense that it can immediately enter the world of work. The orientation of the job training program is very necessary considering that most of the labor force in Indonesia still works in the informal sector with very low productivity. Competence is the work ability that a person has to carry out his work in accordance with existing standards accompanied by aspects that follow it (knowledge, understanding, skills, values, attitudes, interests). The effectiveness of the implementation of work training programs in improving work competence. To obtain satisfactory results from the existence of job training programs is determined by a predetermined plan, namely the monitoring process after job training. The monitoring stage intends to determine the suitability and suitability of the program of activities carried out with the plans that have been prepared. This stage is used to correct activities that are not in accordance with the plan, correct the abuse of rules and resources, and seek to achieve the specified goals as efficiently and effectively as possible for the future. Collection of data or information in monitoring activities to see conditions on the ground in the implementation of the training program that is being monitored.*

**Keywords :** *effectiveness, training programs, work competence.*

**Abstrak:** Salah satu peran Pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui kegiatan pengembangan kecakapan/keterampilan atau yang disebut dengan pendidikan kecakapan hidup. Pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan dunia kerja. Orientasi program pelatihan kerja tersebut sangat diperlukan mengingat sebagian besar angkatan kerja di Indonesia masih bekerja pada sektor informal dengan produktivitas yang sangat rendah. Kompetensi adalah kemampuan kerja yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ada disertai dengan aspek-aspek yang meng- Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan kerja yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ada disertai dengan aspek-aspek yang meng- ikutinya (pengetahuan, pemaha-man, kemahiran, nilai, sikap, minat). Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja dalam meningkatkan Kompetensi Kerja, Untuk memperoleh hasil yang memuaskan dari adanya program pelatihan kerja ditentukan oleh rencana yang sudah ditetapkan yaitu proses pemantauan pasca pelatihan kerja. Tahapan pemantauan bermaksud untuk mengetahui ketetapan dan kesesuaian program kegiatan yang dilakukan dengan rancangan yang sudah disusun. Tahapan ini digunakan untuk memperbaiki kegiatan yang tidak sesuai dengan rencana, memperbaiki penyalahgunaan aturan dan sumber-sumber, serta mengupayakan tujuan yang ditentukan tercapai secara efisien dan se-efektif mungkin untuk kedepannya. Pengumpulan data atau informasi dalam kegiatan pemantauan guna melihat keadaan dilapangan dalam pelaksanaan program pelatihan yang lagi dipantau. Untuk mengukur aspek pemantauan program digunakan tiga indikator yaitu 1) pemantauan program, 2) penilaian terhadap keahlian peserta, dan 3) pertanggungjawaban pihak pelaksana terhadap perogram pelatihan kerja.

Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan....

(Anita, Saepudin, & Saripah, 2024)

**Kata kunci : efektivitas, program pelatihan , kompetensi kerja**

## PENDAHULUAN

Hari ini kita sudah berada di era revolusi Industri 4.0 dan menuju *Society* 5.0, suka atau tidak suka dan siap atau tidak siap, kehadiran era revolusi Industri 4.0 dan *Society* 5.0 sudah sulit untuk dihindarkan. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di lapangan kerja, organisasi, lembaga pendidikan, dan lembaga lainnya adalah satu-satunya cara untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu, pelatihan sangat penting untuk mendapatkan dan melahirkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan. Selain itu pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, disiplin, sikap, etos kerja, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih optimal serta berkualitas.

Salah satu peran Pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui kegiatan pengembangan kecakapan/keterampilan atau yang disebut dengan pendidikan kecakapan hidup. Pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pengembangan tenaga kerja ini diharapkan nantinya menjadi tenaga kerja yang siap pakai, dalam arti bisa langsung terjun ke lapangan dunia kerja. Orientasi program pelatihan kerja tersebut sangat diperlukan mengingat sebagian besar angkatan kerja di Indonesia masih bekerja pada sektor informal dengan produktivitas yang sangat rendah.

Terlihat bahwa sistem pelatihan kerja ini sangat relevan didalam memberikan kontribusi terhadap para tenaga kerja juga sebagai sarana

pengembangan kemampuan tenaga kerja itu sendiri. Dengan kata lain, semakin tinggi relevansi program pelatihan kerja dengan pasar kerja semakin besar pula kemungkinan program tersebut mempersiapkan tenaga kerja terdidik dan terlatih. Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikuti mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki adalah alat pengukur kemampuan teknisnya. Berlandaskan penjelasan dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yaitu tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 9 yang menjelaskan bahwa “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan”

Terlihat bahwa sistem pelatihan kerja ini sangat relevan didalam memberikan kontribusi terhadap para tenaga kerja juga sebagai sarana pengembangan kemampuan tenaga kerja itu sendiri. Dengan kata lain, semakin tinggi relevansi program pelatihan kerja dengan pasar kerja semakin besar pula kemungkinan program tersebut mempersiapkan tenaga kerja terdidik dan terlatih. Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikuti mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki adalah alat pengukur kemampuan teknisnya. Berlandaskan penjelasan dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yaitu tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 9 yang menjelaskan bahwa “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali,



meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan”

Tuntutan dari dunia kerja terhadap tenaga kerja yang terampil serta berkompeten dibidangnya mendorong para pencari kerja untuk mengikuti pelatihan kerja non formal tujuannya untuk menambah keterampilan dan keahlian mereka. Pelatihan kerja merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya tenaga kerja. Pelatihan tenaga kerja ini diharapkan nantinya akan menjadikan tenaga kerja yang siap pakai. Upaya pengembangan tenaga kerja merupakan tanggung jawab bersama dari semua sektor terkait mencakup instansi pemerintah, swasta, industri serta organisasi profesi lainnya. Maka dari itu, pemerintah sebagai salah satu komponen yang bertanggung jawab harus mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, juga harus menetapkan berbagai kebijakan yang baik di bidang ketenagakerjaan itu sendiri. Mengacu pada permasalahan diatas.

Efektivitas dihubungkan dengan tingkat keaslian atau kesuksesan. Tingkat keaslian atau kesuksesan dan kesalahan seseorang, kelompok, organisasi atau justru kepala Negara dapat dilihat melalui kekeliruan yang dilakukan serta melakukan perbandingan antara keaslian dengan ketetapan (Makmur, 2011). Sementara itu menurut (Yuniarsih, 2009), efektivitas dan efisiensi yang di fokuskan pada aspek-aspek: 1) produk nyata (hasil akhir) yang dicapai, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya; 2) sumberdaya yang digunakan secara optimal; serta 3) Pengguna harus memiliki kerjasama dengan permintaan pasar. Subagyo dalam (Budiani, 2007), kriteria atau ukuran pencapaian tujuan efektif atau tidak adalah Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan.... (Anita, Seapudin, & Saripah, 2024)

ketetapan sasaran program, sosialisasi program, tujuan program, pemantauan program.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah studi kepustakaan yang mengumpulkan referensi teoritis yang relevan dengan efektifitas penyelenggaraan program pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi, referensi teoritis dicari melalui jurnal dan buku bereputasi internasional yang dianggap relevan, (Creswell & Creswell, 2018) menyarankan dalam penulisan studi literatur agar mencari sekitar beberapa artikel, laporan penelitian, atau buku yang berkaitan dengan topik penelitian, aspek yang diidentifikasi dari literatur antara lain: pengertian efektifitas penyelenggaraan program dan kompetensi kerja yang diperlukan. Studi kepustakaan ini dengan melakukan kajian teoritis dan referensi lain pada situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2016), dengan menggunakan metodologi penelitian kualitatif, tulisan ini bertujuan untuk memberikan gambaran kompetensi kerja yang diperlukan oleh program pelatihan kerja dalam melihat efektivitasnya. Metode analisis dokumen dianggap tepat karena sesuai dengan jenis penelitian, Menurut Bowen (2009), dalam Antoni ludfi Arifin (2021), analisis dokumen adalah prosedur sistematis untuk mereview dokumen cetak atau elektronik di mana datanya diperiksa dan diinterpretasikan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Program Pelatihan**

Pelatihan (training) adalah suatu proses untuk memperbaiki ketrampilan kerja karyawan yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan (Bangun, 2012). Menurut (Simamora, 1997), yang

dimaksud dengan pelatihan adalah adanya serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahliankeahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu.

Menurut (Sinambela, 2016) pelatihan adalah tanggung jawab yang dilakukan secara bersamasama antara peserta pelatihan dengan organisasi, dimana peserta pelatihan mempunyai kewajiban untuk merancang dan mengikuti pelatihan, yang mana semua itu untuk mengembangkan kemampuannya sehingga terbuka lebar jalur karier yang lebih baik bagi mereka ke depannya. Sebaliknya, organisasi juga sangat berkepentingan menyelenggarakan pelatihan bagi pegawainya, agar mereka dapat bekerja dengan profesional, bersemangat dan berdedikasi tinggi sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.

Menurut (Saeed & Asghar, 2012), pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan yang terorganisir yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kinerja peserta, bahkan untuk membantu peserta meningkatkan tingkat pengetahuan atau keterampilan yang diperlukan peserta. Selain itu efek dari pelatihan, kinerja peserta akan meningkatkan efisiensi kerja dan mempunyai kontribusi untuk keberhasilan organisasi. Selain untuk meningkatkan ketrampilan kerja, adanya pelatihan dapat membantu peserta untuk tanggungjawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, bahkan secara umum pelatihan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja peserta pelatihan. Selain itu, manfaat lainnya akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya,

dan akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas (Bangun, 2012).

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, dan pelatihan dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi, dan setelah karyawan mengikuti pelatihan, peserta pelatihan akan mengubah sikap, sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif, bahkan pelatihan yang dilakukan secara spesifik juga memberikan keterampilan khusus atau membantu karyawan memperbaiki kekurangan dalam kinerja (Kaswan, 2013).

Pelatihan merupakan wahana yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan, maka dari itu kegiatan pelatihan tidak bisa diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat dan tajam pada abad ini, sehingga perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan bagian fundamental bagi karyawan, meskipun usaha ini menjadi mahal dan menghabiskan banyak waktu, tetapi akan mengurangi perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif. Tujuan utama diadakannya pelatihan adalah bahwa pertama, pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan karyawan; kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan (Siswadi, 2016).

Sunyoto, 2012 tujuan diadakannya pelatihan itu sendiri adalah : (1) memperbaiki kinerja, dimana

pelatihan dibutuhkan untuk mengisi kekurangan kinerja sesungguhnya dan kinerja terprediksi karyawan; (2) memutakhirkan keahlian para karyawan, dimana dengan pelatihan karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru; (3) mengurangi waktu belajar, dimana ketika seleksi karyawan tidak sempurna, maka pelatihan sering diperlukan untuk mengisi gap antara kinerja karyawan yang diprediksikan dengan kinerja aktualnya; (4) memecahkan masalah operasional, dimana pelatihan diberikan untuk membantu karyawan dalam memecahkan masalah-masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan secara efektif; (5) promosi karyawan, dengan memotivasi karyawan melalui program pengembangan karier yang sistematis; (6) orientasi karyawan terhadap organisasi, dengan melakukan upaya bersama agar ada orientasi karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan; (7) memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi, dimana pelatihan dan pengembangan memainkan peranganda dengan menyediakan aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan. Adapun indikator untuk mengukur pelatihan menurut (Rivai & Sagala, 2013) adalah : (1) kualitas materi pelatihan; (2) kualitas metode pelatihan; (3) kualitas instruktur pelatihan; (4) kualitas sarana dan prasarana pelatihan; (5) kualitas peserta pelatihan.

### **Kompetensi Kerja**

Istilah “Kompetensi” dalam bahasa Inggris disebut “Competencies” atau “Competen-ce”, kamus Inggris-Indonesia mengartikan competence sebagai suatu kemampuan atau kecakapan (Wojowarsito dan Poerwadaminta, 1990), istilah Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan.... (Anita, Seapudin, & Saripah, 2024)

kompetensi dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yang ber-arti kemampuan seseorang dalam bekerja mencakup kemampuan intelektual, kemampuan skill dan kemampuan Perilaku (Attitude). Leni Rohida (2018) mengutip Robert A. Roe (2001:73) mendefenisikan sebagai berikut: Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan”, masih menurut Leni Rohida, Kompetensi selain terkait dengan kecakapan, juga mencakup wewenang menurut Powell (1997:142) diartikan sebagai 1) kecakapan, kemampuan, kompetensi; dan 2) wewenang. Pengertian ini pada prinsipnya sama dengan pengertian kompetensi menurut Stephen Robbin (2007:38) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Wina Sanjaya (2012:70) menyatakan bahwa kompetensi sebagai tujuan mempunyai beberapa aspek, antara lain: a) Pengetahuan (knowledge), yaitu kemampuan dalam bidang kognitif seperti seorang guru sekolah dasar mengetahui teknik – teknik mengidentifikasi

kebutuhan siswa. b) Pemahaman (understanding), yaitu kedalaman pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu. c) Kemahiran (skill), yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan secara praktik tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. d) Nilai (value), yaitu norma-norma yang dianggap baik oleh setiap individu. e) Sikap (attitude), yaitu pandangan individu terhadap sesuatu. f) Minat (interest), yaitu kecenderungan individu untuk melakukan sesuatu perbuatan.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan kerja yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ada disertai dengan aspek-aspek yang meng- Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan kerja yang dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ada disertai dengan aspek-aspek yang meng- ikutinya (pengetahuan, pemaha-man, kemahiran, nilai, sikap, minat).

### **Efektivitas**

Efektivitas merupakan konsep yang sangat penting dalam organisasi, karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, yang menyangkut jawaban atas pertanyaan “sejauh mana sesuatu telah direncanakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah dicapai”. Secara umum, keefektifan dihubungkan dengan pencapaian sasaran yang telah ditentukan atau dibandingkan hasil nyata dengan hasil ideal. Keefektifan menunjuk kepada hasil evaluasi terhadap proses yang menghasilkan keluaran yang dapat diamati. Siagian (2003 :151) efektivitas kerja adalah

penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Harbani Pasolong (2007:4) efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Ellis (2005:62) menyebutkan bahwa yang menjadi efektivitas kerja pegawai dilihat dari: spesifik (Specific) adalah apakah yang sebenarnya diharapkan dari pegawai langsung, dapat diukur (Measurable) yaitu bagaimana tiap-tiap orang mengetahui bahwa ia telah mencapai hasil yang diinginkan, dapat dicapai (Attainable) yaitu apakah tujuan yang disusun realistis, dapat dicapai, dan sesuai dengan orang yang berada di posisi itu, relevan (Relevant) yaitu apakah hasil yang diinginkan relevan bagi tiap-tiap orang, pengetahuan yang dimiliki, keterampilan, dan pengalaman. Hasibuan (2003:105) indikator variabel dalam efektivitas kerja adalah sebagai berikut : kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.

Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan akan selalu berusaha agar efektivitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi, kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan

tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan, pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

## PEMBAHASAN

Kusuma (2021) mengatakan bahwa Interaksi dengan teknologi digital telah membentuk generasi baru orang dengan sikap, kualifikasi, perilaku, dan harapan yang berbeda (Lancaster dan Stillman, 2002; Prensky, 2001), orang-orang generasi ini calon pendatang baru baru dalam organisasi lebih multitasker, memiliki kemampuan/ kualifikasi digital, mereka menyukai dan mencari lebih banyak informasi dan jaringan. Mereka belajar sambil melakukan dan meminta lebih banyak kepuasan dan penghargaan instan, jelas bahwa HRM harus mengubah dan menyelaraskan strategi dan aktivitasnya dengan kelompok pasar tenaga kerja baru ini seperti “karyawan digital”, sumber daya manusia sangat menentukan proses berhasilnya kinerja suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia, bertujuan untuk lebih memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi”, (Apriliana & Nawangs, 2021), karena itu agar angkatan kerja khususnya dari Gen Z sukses di era revolusi Industri 4.0 dan society 5.0 diperlukan kompetensi kerja baik berupa hard skills berbasis teknologi digital, dan juga soft skill.

Menurut Majir and Nasar (2021) mengatakan bahwa sumber kekayaan alam tidak akan berguna tanpa ditunjang dari kualitas sumber daya

manusianya sendiri. Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia Indonesia adalah dengan cara meningkatkan kualitas pendidikan dan meningkatkan kualitas pelatihan keterampilan diluar akademis agar me-ningkatkan kualitas keterampilan tenaga kerja dengan teknologi digital. “Era Revolusi Industri 4.0 membutuhkan: 1. kemampuan untuk membaca, analisis, dan menggunakan informasi (Big Data) di dunia digital, 2. Literasi Teknologi: Memahami cara kerja mesin, aplikasi teknologi (Coding, Artificial Intelligence, & Engineering Principles) 3. Literasi Manusia: (karakter, Komunikasi, & Desain).

Kesesuaian hasil program pelatihan kerja pada dasarnya Dinas Tenaga Kerja bertugas untuk meningkatkan kemampuan calon tenaga kerja. Fakta literasi program pelatihan berjalan dengan efektif dan tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan masyarakatnya. Oleh sebab itu, ketepatan penerima manfaat dan juga kesesuaian hasil dari program pelatihan kerja. Calon pekerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya mempunyai kemampuan 2 kali lipat lebih baik dengan yang tidak sesuai bidangnya, sehingga kesesuaian bidang pekerjaan sangat penting. Pada dasarnya tingkat pengangguran didominasi oleh individu-individu yang memiliki produktivitas dan keahlian yang rendah. Adanya pelatihan kerja mampu meningkatkan kemampuan atau skill tenaga kerja serta memudahkan para pekerja untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Untuk mencapai tingkat keberhasilan pelatihan kerja salah satu indikator keberhasilan dalam proses pelatihan kerja terletak pada beberapa

faktor yaitu salah satunya sarana dan prasarana, fasilitas yang memadai dan kebutuhan standar waktu pelaksanaan. Dimana faktor tersebut sangatlah penting dalam menunjang bentuk keberhasilan proses pelatihan kerja untuk menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi para peserta yang mengikuti pelatihan kerja.

#### KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian tentang Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja dalam meningkatkan Kompetensi Kerja, Untuk memperoleh hasil yang memuaskan dari adanya program pelatihan kerja ditentukan oleh rencana yang sudah ditetapkan yaitu proses pemantauan pasca pelatihan kerja. Tahapan pemantauan bermaksud untuk mengetahui ketetapan dan kesesuaian program kegiatan yang dilakukan dengan rancangan yang sudah disusun. Tahapan ini digunakan untuk memperbaiki kegiatan yang tidak sesuai dengan rencana, memperbaiki penyalahgunaan aturan dan sumber sumber, serta mengupayakan tujuan yang ditentukan tercapai secara efisien dan se-efektif mungkin untuk kedepannya. Pengumpulan data atau informasi dalam kegiatan pemantauan guna melihat keadaan dilapangan dalam pelaksanaan program pelatihan yang lagi dipantau. Untuk mengukur aspek pemantauan program digunakan tiga indikator yaitu 1) pemantauan program, 2) penilaian terhadap keahlian peserta, dan 3) pertanggungjawaban pihak pelaksana terhadap perogram pelatihan kerja.

Ketetapan sasaran program terdiri dari sasaran utama dan sasaran usia yang mengikuti program pelatihan kerja dan juga kebutuhan peserta dalam meningkatkan sumber daya manusia yang bersaing

didalam dunia pekerjaan maupun yang mencari kerja serta juga didalam pelatihan yang diadakan mampu meningkatkan efektifitas pelatihan yang diharapkan seperti kualitas sumber daya manusia yang baik, keahlian yang semakin meningkat dan potensi keahlian dibidang penyelenggaraan pekerjaan nantinya.pelatihan kerja berfungsi untuk meningkatkan skill atau kemampuan calon tenaga kerja, dan pada faktanya di lapangan pengadaan pelatihan kerja ini sudah berjalan efektif atau sudah tepat sasaran baik dari segi fungsinya maupun bagi kebutuhan masyarakat khususnya masyarakat Kota Cimahi yang mengikuti pelatihan kerja. Program pelatihan kerja sudah sangat efektif dikarenakan tujuan dari program tersebut tercapai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P. M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arbani, A. (2021). Pengembangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara (Asn) Tenaga Kependidikan Uin Antasari Banjarmasin Melalui Metode Pendidikan Dan Pelatihan. At-Tarwiyah, *Jurnal STAI Al-Washliyah Barabai*, 14(27), 21-34
- Effendi, T. N. (1993) *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Yogyakarta: PT. Tiara Wacan Yogya.
- Kusuma, F. K. (2021). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Berbasis Kompetensi Di Era Digital.



*Http://Ejurnal.Binawakya.or.Id/Index.Php/ MBI Open Journal Systems Vol.15, 15(10), 5579–5590. https://doi.org/ISSN 2615- 3505 (Online) 5579*

Makmur. (2011). *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: Refliks Aditama.

Noor, M. S. W. (2012). Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *Jurnal Revitalisasi, 1* (2).

Pribadi, B. A. (2016). *Desain dan pengembangan program pelatihan berbasis kompetensi implementasi model ADDIE*. Kencana.

Richarrd. S. M. (1985). *Efektifitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga

Syahrudin, S. S., & Remmang, H. (2021) Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Instruktur Terhadap Kinerja Pegawai Balai Latihan Kerja Kabupaten Pangkep. *vol. 4, no. 1, pp. 122–131, 2021, doi: 10.35965/jbm.v4i1.1206*.

---

*How to cite this paper :*

---

Anita, A., Seapudin, A., & Saripah, I. (2024). Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Kerja. *Jurnal Dedikasi Pendidikan, 8*(1), 77–86.



9 772548 884008