

Vol ... Hal 1-	Jurnal Pendidikan Luar Sekolah	Tahun
-------------------	---------------------------------------	----------------

PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI PESERTA DIDIK BALAI LATIHAN KERJA

**Abdir Rozzaq
Soedjarwo**

Universitas Negeri Surabaya
rozzaq.jaak@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima bln/thn
Disetujui bln/thn
Dipublikasikan bln/thn

Keywords:
Training
Competency
Vocational Training Center

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang kompetensi yang dihasilkan dari pelaksanaan program pelatihan kerja. Berdasarkan permasalahan pada saat ini masih terjadi banyaknya sumber daya manusia yang masih membutuhkan pekerjaan. Hal tersebut dikarena sumber daya manusia masih belum dapat diserap oleh lapangan pekerjaan yang ada, karena adanya kesenjangan antara lapangan pekerjaan dengan jumlah angkatan kerja yang ada. Sedikitnya lapangan pekerjaan dibandingkan jumlah angkatan kerja yang banyak sehingga menyebabkan masih belum terserapnya jumlah angkatan kerja yang ada. Tidak hanya itu saja, perusahaan pada saat ini juga membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten, namun sumber daya manusia yang ada, masih belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang cukup dengan kompetensi yang dibutuhkan pasar pekerjaan. Maka terjadi permasalahan pengangguran diusia angkatan kerja. Dengan begitu dibutuhkan penyesuaian kompetensi terhadap standart-standart kompetensi yang ada pada pasar kerja yang ada melalui Balai Latihan Kerja. Metode penelitian dalam artikel ini menggunakan studi literature, dengan menggunakan langkah-langkah menyiapkan alat perlengkapan, menyusun bibliografi kerja, mengatur waktu, dan membaca catatan penelitian. Studi literature dalam artikel ini dengan menguji data dari beberapa jurnal. Hasil analisis data menunjukkan pelatihan memberikan pengaruh terhadap kompetensi peserta didik. Adanya pelatihan menghasilkan kompetensi peserta didik mengalami perubahan. Kompetensi yang dihasilkan terdapat perubahan Sikap dan perilaku peserta didik, Pengetahuan dan keterampilan baru peserta didik, Produktivitas kerja terbentuk, Mampu memanfaatkan peluang usaha, Mempunyai kesempatan mendapatkan pekerjaan. Dengan demikian pelatihan sangat berguna diselenggarakan karena memiliki pengaruh terhadap kompetensi baru pada individu peserta didik dan siap menjadi calon pekerja yang ahli dalam bidangnya.

Abstract

This study discusses the competencies that result from job training programs. Based on the problem at this time there are still human resources that still need work. It is blessed that human resources cannot be absorbed by existing jobs, because there is a difference between employment and the number of available workforce. The small number of jobs compared to the number of workforce that is more causes the number of labor force that has not been absorbed. Not only that, the company now also needs competent workforce, but the existing human resources still do not have sufficient competence with the competencies needed by the job market. Then there is coverage at the workforce age. With the competencies needed for the existing competencies in the labor market in the Vocational Training Center. The research method in this article uses literature study, using the steps of preparing equipment, preparing work bibliographies, managing time, and reading research notes. The literature study in this article involves data from several journals. The results of the data analysis show that the training of students' competencies. The training increases the competency of

participants. The competencies produced are related to changes in the attitudes and students of training, knowledge and skills of new students, work productivity is formed, able to take advantage of business opportunities, have the opportunity to get a job. Thus the training is very useful because it has the competence of new students and is ready for prospective workers who are experts in their fields

Alamat Penyunting dan Tata Usaha:

Laboratorium Pendidikan Luar Sekolah

Fakultas Ilmu Pendidikan

Gedung O-1 Lantai 2 Jalan Lidah Wetan Sby Kode Pos 60213

Telp. 031-7532160 Fax. 031-7532112

E-mail: jpus@unesa.ac.id

E- ISSN **2580-8060**



Perusahaan di bidang industri kini sedang dalam fase persaingan yang kompetitif. Untuk menghadapi persaingan yang kompetitif ini tentu tidak cukup hanya dengan mengandalkan teknologi yang canggih dalam kegiatan produksi dan operasional perusahaan saja. Namun Penggunaan teknologi canggih pada perusahaan industri juga harus diimbangi dengan kemampuan sumber daya manusia yang khandal. Karena teknologi secanggih apapun yang digunakan dalam perusahaan apabila tidak diimbangi dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya, maka belum tentu menjamin kontribusi dalam lancarnya operasional disuatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksudkan ialah karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan. Karena karyawan memiliki tugas dan tanggungjawab sesuai struktur organisasi jabatan dalam suatu perusahaan.

Kecanggihannya teknologi yang kian berkembang pesat membentuk persaingan ekonomi yang semakin kompetitif. Persaingan ekonomi tersebut terjadi dalam persaingan untuk mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup masyarakat. Sengitnya dalam mencari pekerjaan menyebabkan kesenjangan sosial di masyarakat. Kesenjangan sosial tersebut terbentuk disebabkan adanya jumlah angkatan kerja yang masih belum mendapatkan pekerjaan. Data BPS (*Badan Pusat Statistik*) menunjukkan keadaan ketenagakerjaan Indonesia pada bulan Agustus tahun 2019 sebanyak 133,56 juta orang merupakan angkatan kerja, sebanyak 126,51 juta orang memiliki pekerjaan dan sebanyak 7,05 juta orang menganggur. Dalam hal ini jumlah angkatan kerja yang masih menganggur harus diperkecil dengan segala upaya yang harus dilakukan. Untuk memperkecil jumlah angkatan kerja yang masih belum mendapatkan pekerjaan dapat dilakukan dengan menambah pengetahuan dan keterampilan baru kepada angkatan kerja. Dimana saat ini pekerjaan sangat menuntut para calon pekerja mampu menjalankan jabatan suatu pekerjaan. Namun fenomena di masyarakat saat ini sangat miris, karena masih banyak lulusan jenjang pendidikan masih belum seutuhnya mampu menerapkan ilmu yang telah di pelajari di sekolah untuk diterapkan dalam pekerjaan yang akan dijalani. Hal tersebut bisa terjadi karena beberapa faktor, yaitu contohnya seperti pembelajaran yang diterima dulu masih belum seutuhnya tuntas atau dipahami, kurangnya fasilitas belajar, rendahnya keinginan belajar peserta didik, kurangnya pendidik dalam memberikan motivasi kepada peserta didik, dan lain sebagainya. Dengan begitu kompetensi keahlian calon pekerja bisa belum seutuhnya terbentuk dan mengakibatkan kurangnya kemampuan saat mereka menghadapi dunia kerja seperti saat ini.

Dalam upaya membantu masyarakat agar terlepas dari permasalahan pengangguran yang dapat menimbulkan masalah baru dalam kehidupan sosial masyarakat sendiri, dapat diatasi dan dipersiapkan dengan memperbaiki pendidikan. Pendidikan yakni merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis dan berulang-ulang dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tingkatannya dengan bertujuan menyampaikan, menumbuhkan, dan mendapatkan pengetahuan meliputi sikap, nilai, maupun kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki (Agus M. Harjadana, 2001: 13). Melalui Pendidikan manusia dapat memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menjadikan dirinya sebagai seseorang yang dapat melakukan suatu hal yang akan membawa dirinya pada keadaan yang lebih baik. Seperti yang telah menjadi permasalahan nasional dengan keadaan masyarakat yang masih banyak belum terserap oleh lapangan pekerjaan. Dengan pendidikan maka tentunya dapat terbendung permasalahan tersebut. Karena pendidikan dapat mengarahkan manusia kearah pembentukan karakter. Tentunya karakter tersebut akan di desain dengan pendidikan yang mampu merubah pengetahuan dan keterampilan

masyarakat tersebut dalam menghadapi masalah pengangguran yang sedang dialami. Maka dengan begitu manusia berperan di dalam hidupnya dengan bagaimana semestinya, dengan bisa bekerja dan memperbaiki pendapatan ekonomi yang selama ini kurang baik selama ini.

Terbagi tiga jalur pendidikan di Indonesia yaitu pendidikan persekolahan atau formal merupakan pendidikan yang terselenggara seperti biasanya sesuai jenjang, pendidikan non formal sistem pendidikannya diluar jalur persekolahan pada umumnya, dan pendidikan informal yang merupakan pendidikan di luar jalur persekolah yang dilakukan dalam lingkungan keluarga. Pembelajaran yang bersifat sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap dari pendidikan disekolah formal yang telah diperoleh atau pun belum diperoleh oleh masyarakat itu adalah peran pendidikan luar sekolah melalui pelatihan. Selanjutnya sejalan dengan pendapat Hamijoyo dalam Marzuki (2012: 105) yang mengatakan bahwa pendidikan luar sekolah yakni merupakan kegiatan pendidikan yang dilakukan secara terorganisir serta terencana diluar sistem persekolahan untuk ditujukan kepadabidividu maupun kelaompok masyarakat.

Upaya pemerintah untuk mengatasi pengangguran melalui pelatihan dimaksud untuk masyarakat yang masih belum berdaya dalam bersaing dalam masuk didunia kerja karena kualitas pengetahuan dan keterampilannya masih rendah dan tidak memenuhi kebutuhan pasar pekerjaan yang tersedia. Sondang P. Siagian (2016: 124) Balai Latihan kerja merupakan usaha pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan sosial rakyat melalui kebijakan dibidang ketenaga kerjaan dengan menyelenggarakan pelatihan diberbagai Balai Latihan Kerja untuk melatih sejumlah masyarakat agar memiliki keterampilan teknis yang benar. Upaya pemerintah Indonesia untuk menjamin kesejahteraan sosial bagi rakyat yang masih belum mendapatkan pekerjaan salah satunya yaitu melalui Balai Latihan Kerja. Balai Latihan Kerja memiliki kebijakan dalam penyelenggaraan pelatihan kerja kepada masyarakat yang membutuhkan. Penyelenggaraan pelatihan oleh Balai Latihan Kerja berbeda dengan lembaga pelatihan milik swasta perseorangan, karena penyelenggaraannya dilakukan secara gratis kepada masyarakat. Hal ini sangat membantu masyarakat karena dari segi ekonomi masyarakat dapat mengakses pelatihan secara mudah dan tidak terbebani oleh biaya. Mengingat dalam mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan swasta masyarakat masih harus mengeluarkan sejumlah uang untuk dapat mengikuti pelatihan. Oleh karena itu pelatihan oleh Balai Latihan Kerja merupakan upaya pemberdayaan masyarakat yang dilakukan pemerintah melalui pendidikan dalam konteks pelatihan.

Serangkaian kegiatan yang direncanakan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman individu seseorang sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup itu adalah pelatihan. Pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja diharapkan dapat meningkatkan kompetensi masyarakat sebagai bentuk mempersiapkan kemampuan diri untuk digunakan dalam memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Dalam meningkatkan kompetensi masyarakat dilatih agar memiliki pengetahuan dan keterampilan pada suatu keahlian yang diinginkan oleh masyarakat. Kompetensi yaitu merupakan pengetahuan keahlian, dan sikap kepribadian yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam pekerjaannya yang dapat menggambarkan sebagai dasar pengetahuan diperuntukkan untuk memenuhi persyaratan standart kinerja sehingga dapat melampaui pekerjaan dalam jabatan yang dipegang (Sudarmanto, 2009: 47). Dengan adanya pelatihan kerja diharapkan dapat memberikan peserta pelatihan untuk memiliki kompetensi yang terlatih, sehingga mampu bekerja secara profesional kelak di sebuah pekerjaan. Namun hal tersebut masih harus

dibuktikan dengan analisis- analisis yang telah dilakukan penelitian yang telah dilakukan diberbagai tempat pelatihan.

METODE

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian dalam artikel ini menggunakan pendekatan *literatur review*. Teknik pengumpulan data artikel ini penulis menggunakan hasil penelitian atau informasi yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan terhadap kompetensi peserta pelatihan.

Creswell dalam Hariyanti Tri Novi (2018: 141) *literature review* bertujuan memberikan informasi ke pembaca mengenai hasil-hasil penelitian lainn yang berkaitan erat dengan penelitian yaang dilakukan saat itu, kemudian menghubungkan penelitian dengan literatur-literatur yang ada, dan mengisi celah kekurangan pada penelitian-penelitian sebelumnya, isi dari literature review tentang ulasan, rangkuman, dan pemikiran penulis tentang beberapa sumber pustaka seperti artikel, buku, slide, informasi dari internet, data gambar dan grafik tentang topik yang dibahas. Selanjutnya menurut Nazir dalam Syafitri Evita Roesnilam (2020:55) Studi Kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literature-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan.

Dapat disimpulkan bahwa Studi literature atau studi pustaka merupakan merupakan metode yang dapat digunakan dalam penelitian dengan membaca dan menelaah hal-hal yang berkaitan dengan obyek yang akan diteliti.

2. Langkah-langkah Penelitian Studi Literature

Dalam melakukan studi literature peneliti menggunakan langkah-langkah penelitian untuk mendapatkan data yang akan digunakan dalam menjawab topik yang sedang di diteliti. Menurut Mestika Zed (2004: 17) metode penilitian studi kepustakaan mempunyai langkah-langkah, yaitu : menyiapkan alat perlengkapan, menyusun bibliografi kerja, mengatur waktu, dan membaca catatan penelitian. Berdasarkan langkah-langkah penelitian kepustakaan, maka langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti adalah:

a. Menyiapkan alat perlengkapan

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan segala sesuatu yang akan dibutuhkan dalam penelitian seperti pensil, penghapus, pena, dan alat untuk mencatat hal-hal yang menjadi bahan utama penelitian atau untuk mencatat sumber buku atau dokumen lain sebagai sumber referensi.

b. Menyusun bibliografi kerja

Setelah alat perlengkapan penelitian telah disiapkan langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti dalam penelitian studi kepustakaan adalah memulai dengan menyusun bibliografi kerja, yaitu catatan mengenai bahan sumber utama yang akan digunakan dalam penelitian.

c. Mengatur waktu

Langkah selanjutnya adalah mengatur waktu sedemikian rupa, agar waktu dapat digunakan seefisien mungkin agar dapat segera menyelesaikan penelitian.

d. Membaca dan membuat catatan penelitian

Pada langkah terakhir ini peneliti membaca referensi dan bahan-bahan yang telah dikumpulkan, kemudian mencatat hal-hal yang dirasa diperlukan dalam penelitian, artinya apa

yang dibutuhkan dalam penelitian dikelompokkan supaya tidak terjadi kesalahan.

Dengan menggunakan langkah-langkah tersebut akan membantu peneliti lebih mudah dalam mendapatkan data yang diperlukan.

HASIL

1. Keterkaitan Pelatihan dengan kompetensi

Pelatihan pada dasarnya diselenggarakan sebagai upaya peningkatan kualitas keperibadian, pengetahuan, dan keterampilan peserta pelatihan yang hendak melakukan suatu kegiatan agar dapat menjalankan suatu visi dan misi yang sedang dipertanggung jawabkan. Edwin B. Flippo dalam Kamil berpendapat Pelatihan itu merupakan tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Selanjutnya Siahaan dan Simatupang dalam Soejarwo (2019) pelatihan itu terdapat proses pembejaraan menggunakan teknik serta metode belajar secara konseptual, keterampilan dan pengetahuan individu maupun kelompok orang dikatakan meningkat melalui kegiatan pelatihan. Pelatihan dilakukan untuk membantu memunculkan sebuah pengetahuan dan keterampilan baru terhadap keahlian yang akan digunakan dalam waktu dekat. Pelatihan juga akan diselenggarakan memiliki tujuan tertentu, tujuan tersebut dirumuskan penyelenggara pelatihan sebagai upaya menjawab permasalahan yang sedang di alami oleh peserta didik. Kemudian ada tujuan umum dari Mokijat dalam Kamil (2010: 11) yaitu:

- lebih cepat dan efektif dalam bekerja keahliannyam
- secara rasional pekerjaan selesai karena pengetahuannya
- kerjasama dilingkungan kerja karena sikapnya

Karena pelatihan dilakukan dengan waktu yang singkat, lalu dapat di implementasikan peserta pelatihan secara langsung ke dalam rutinitas yang akan dilakukan. Maka pelatihan diselenggarakan dengan memberikan manfaat bagi peserta pelatihan. Menurut Richard B. Johnson dalam Marzuki (2012: 176) manfaat pelatihan yaitu antara lain:

- produktivitas meningkat.
- kualitas dan semangat kerja berkualitas.
- keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap baru terbentuk.
- evaluasi cara penggunaan alat-alat, mesin, proses, metode, dan lain sebagainya dengan tepat.

Dalam sebuah penelitian untuk menganisis sebuah pelatihan yang sedang diteliti, peneliti biasanya menggunakan indikator untuk melihat pelatihan yang di teliti telah berhasil atau tidaknya dalam mengajarkan suatu keahlian kepada peserta didik pelatihan. Menurut Mangkunegara dalam Rosalia Dkk (2018: 2) Keberhasilan dalam pelatihan sangat ditentukan oleh beberapa indikator yang harus dilakukan selama pelatihan kerja yaitu:

- Instruktur, yaitu pelatih dipilih untuk memberikan materi bidangnya.
- Peserta, yaitu peserta diseleksi berdasarkan kualifikasi yang sesuai.
- Materi, yaitu materinyabsesuaime dengan tujuan pelatihan yangmakan dicapai.
- Metodemyaitu metode pelatihan sesuai dengan karakter peserta pelatihan.
- Tujuan, yaitu penyusunan rencana kegiatan sasaran pelatihan dan hasil yang diharapkan.

- f. Sasaran, yaitu terinci dan terukurnya syarat-syarat yang disepakati mengenai sasaran.

Seperti yang telah dijelaskan pada indikator pelatihan, indikator tersebut sebagai alat ukur peneliti untuk melihat proses pelatihan yang sedang dilakukan. Dengan menggunakan indikator tersebut Peneliti dapat melihat fenomena-fenomena dalam proses dan hasil pelatihan yang sedang diteliti.

Secara spesifik dari penyelenggaraan pelatihan dapat memberikan seseorang untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan, sehingga seseorang tersebut mempunyai kapasitas kompetensi pada suatu keahlian tertentu yang dipelajari dari pelatihan. Menurut pendapat Boyatzis dalam Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha (2008: 4) kapasitas seseorang yang bisamberbuat untuk memenuhi apa yang disyaratkan oleh sebuah pekerjaan itu merupakan kompetensi. Kemudian dalam membahas kompetensi, ada terdapat dua jenis kompetensi yang oleh Parulian Hutapea dan Nurriana Thoha sebagai berikut:

- a. seseorang menjalankan pekerjaan berbentuk fisik itu merupakan kompetensi teknis
- b. seseorang menjalankan pekerjaan dengan baik itu merupakan kompetensi sikap

Jenis kompetensi tersebut dapat dikembangkan melalui bidang keahlian. Biasanya pelatihan kerja oleh Balai Latihan Kerja terbagi dalam terbagi oleh beberapa keahlian yang akan memberikan kompetensi bagi peserta didik, kompetensi tersebut akan dimiliki peserta pelatihan sesuai bidang keahlian yang diikuti. Untuk mengukur kompetensi yang dihasilkan dari pelatihan dapat menggunakan indikator. Indikator tersebut akan menjadi acuan untuk menganalisis kompetensi apa yang dibentuk pada saat pelatihan. Menurut Romberg dalam Riyanda, M. (2017) indikator kompetensi yaitu :

- a. pengalaman kerja adalah seseorang memiliki sikap yang tepat dalam menempatkan diri, mengambil resiko, dan menghadapi tantangan kerja dengan tanggung jawab sehingga produktivitas dalam bekerja tetap terjaga. (Sutrisno, 2009: 15)
- b. pendidikan adalah seseorang meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk menjaga keproduktifan dalam menghadapi perubahan pada lingkungan. (Sutrisno, 2009: 62)
- c. pengetahuan adalah seseorang berpengetahuan dalam bidang keahlian tertentu. (Sudarmanto, 2009: 53)
- d. keterampilan adalah seseorang terampil melakukan tugas teknis serta tugas mental tertentu. (Sudarmanto, 2019: 53)

Dari penjelasan pada indikator, penelitian dapat mencari apasaja kompetensi yang dihasilkan dari pelatihan diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja. Dengan menggunakan indikator seperti diatas maka dapat menyimpulkan sebuah kompetensi yang telah diperoleh melalui pelatihan yang telah di ikuti oleh peserta didik.

Membahas mengenai pelatihan dengan kompetensi menurut teori yang dijelaskan oleh penulis dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kompetensi memiliki keterkaitan secara teori. Karena output dari pelatihan sendiri yaitu agar mendapat pengetahuan dan keterampilan sebagai upaya untuk merubah sikap dalam menjalankan suatu tugas

dalam sebuah pekerjaan. Kemudian didalam sebuah kompetensi sendiri termuat sebuah definisi bahwa kompetensi bagian dari kemampuan individu meliputi perilaku, pengetahuan, dan skill seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan.

2. Analisis Data Kepustaka

Dari beberapa studi pustaka dibawah ini, akan membantu dalam menganalisis permasalahan yang sedang ditelaah oleh peneliti sebagai berikut:

- a. Berdasarkan penelitian *Pelatihan Keterampilan Otomotif untuk Meningkatkan Kesempatan Kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang* di tahun 2017, Hidayat Dayat menunjukkan hasil penelitiannya bahwa terdapat perubahan kemampuan peserta didik pada aspek pengetahuan dan keterampilannya dibidang otomotif, hal tersebut di dibuktikan dengan peserta didik pelatihan memiliki pekerjaan setelah mengikuti pelatihan, seperti setelah mengikuti pelatihan peserta didik ada bekerja di perusahaan otomotif dan membuka usaha baru bengkel kendaraan bermotor.
- b. Nurdiana Bibit melakukan penelitian pada tahun 2012 dengan judul penelitian *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Mesin Logam untuk Menumbuhkan Jiwa Wirausaha di UPT Pelatihan Kerja Surabaya* menunjukkan bahwa berhasilnya pelatihan dilihat dari perubahan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki peserta didik, serta membuka usaha sendiri dan yang memiliki etos kerja yang baik bekerja sama dengan orang lain.
- c. Tahun 2018 melakukan penelitian dengan judul *Bimbingan Keterampilan Kerja Mandiri Terhadap Remaja Putus Sekolah pada Balai Latihan Kerja (BLK) Bandal Aceh* oleh penulis Sari Gusnita M.A menunjukkan bahwa pada penelitiannya pemberian bimbingan berupa keterampilan kepada remaja putus sekolah mampu meningkatkan kompetensi peserta pelatihan yakni meliputi perilaku internal individu, kedisiplinan, dan produktivitas kerja.
- d. Dalam penelitian yang dilakukan Pratama Riswanda A. pada tahun 2019 dengan judul *Pelatihan Keterampilan Teknik Las Dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja di UPT Pelatihan Kerja Pasuruan* membentuk calon tenaga kerja yang berkemampuan dan berketampilan yang benar-benar siap pakai serta berdaya saing dapat tercipta dalam pelaksanaan pelatihan. Proses pelaksanaan pelatihan di analisis menggunakan teori *Diamond of Competitiveness Advantage* untuk melihat bagaimana sebuah organisasi dalam melaksanakan pelatihan agar dapat meningkatkan kompetensi kepada sumber daya manusia yang sedang di berikan perlakuan pelatihan.
- e. M. Habibi di tulis dalam penelitiannya yang berjudul *Pelatihan Desain Grafis Untuk Memperoleh Kesempatan Kerja di UPT Pelatihan Kerja* di tahun 2018 menunjukkan analisisnya pada proses pelatihan yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi merupakan bagaian terpenting dalam pelatihan, karena berhasil tidaknya pelatihan dipengaruhi oleh faktor tersebut. Kemudian Selama pelatihan peserta di berikan pemahaman oleh instruktur pelatihan mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Dan kemudian layanan uji kompetensi juga dilakukan oleh UPT Pelatihan Kerja Surabaya kepada peserta pelatihan sesudah pelatihan untuk melihat kemampuan kompetensi yang telah dimiliki peserta pelatihan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis studi pustaka yang telah dilakukan, mengenai keterkaitan pelatihan dengan kompetensi menunjukkan bahwa program pelatihan dapat membangun kompetensi sumber daya manusia. Melalui pelatihan yang telah dilakukan memberikan pengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia yang membutuhkan skill pada bidang tertentu. Dampak positif kompetensi yang diperoleh saat mengikuti pelatihan tersebut sebagai berikut:

- a. Sikap dan perilaku peserta didik terbentuk, setelah peserta didik mengikuti pelatihan, kompetensi sikap dan perilaku peserta didik lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan, motivasi semangat kerja peserta didik tinggi dalam pekerjaan, memiliki sikap solid dalam organisasi perusahaan, dan memiliki kemandirian dalam berwirausaha.
- b. Pengetahuan dan keterampilan baru, setelah mengikuti pelatihan, kompetensi pengetahuan dan keterampilan baru dalam pekerjaan terbentuk secara baik. Pengetahuan dan keterampilan pekerjaan baru tersebut didapat setelah mengikuti pelatihan karena pelatihan difokuskan pada keahlian pekerjaan yang akan dilakukan peserta didik.
- c. Produktivitas kerja terbentuk, setelah mengikuti pelatihan peserta didik memiliki kompetensi dalam mengerjakan tugas pekerjaan secara rasional dan mengefektifkan tugas pekerjaan dengan cepat dan efisien.
- d. Mampu memanfaatkan peluang usaha, peserta didik memiliki kompetensi dalam membuka usaha baru yang dapat dijadikan pekerjaannya.
- e. Mempunyai kesempatan mendapatkan pekerjaan, setelah memiliki kompetensi yang memenuhi standart kerja, peserta didik mempunyai kesempatan mendapatkan pekerjaan baru di perusahaan.

Dengan demikian pelatihan di balai latihan kerja sangat relevan sebagai tempat pendidikan pelatihan para calon pekerja. Pelatihan dengan berbagai bidang keahlian dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada calon tenaga kerja. Tentunya pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh saat pelatihan mampu membantu calon tenaga kerja untuk bisa lebih berkompeten di dalam bidang keahlian pada profesinya. Maka program pelatihan sangat bermanfaat untuk memberikan peningkatan kompetensi terhadap calon tenaga kerja.

Adanya peningkatan kompetensi dialami oleh calon tenaga kerja akan menjadi nilai lebih pada saat tingginya angka pengangguran. Nilai lebih akan membantu sekali untuk lebih kompetitif mendapatkan pekerjaan. Calon tenaga kerja akan merasa lebih siap dalam memasuki dunia kerja. Karena secara softskill dan hardskill kemampuannya sudah terlatih untuk bekerja.

PENUTUP

A. Simpulan

Dapat di simpulkan bahwa pelatihan dapat memberikan pengaruh terhadap kompetensi softskill dan hardskill pada peserta pelatihan. Pelatihan yang setting lebih banyak praktik di bandingkan teori lebih efektif dalam menambah kompetensi kepada peserta yang akan menjadi calon tenaga kerja. Pengaruh pelatihan membuat peserta didik lebih disiplin, termotivasi, solid

dalam teamwork, dan hingga mandiri dalam berwira usaha. Kemudian pelatihan memiliki pengaruh dalam menambah pengetahuan dan keterampilan baru. Peserta didik juga lebih produktif pada pekerjaannya, lebih pandai melihat peluang kerja dan usaha, dan memiliki kesempatan dalam mendapatkan pekerjaan.

Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa pelatihan mampu memberikan perlakuan positif terhadap kompetensi yang dimiliki oleh peserta didik. Hasil menunjukkan ada 5 point penting yang menunjukkan bahwa pelatihan dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu sikap dan perilaku, pengetahuan dan keterampilan baru, produktivitas kerja, terbukanya wawasan melihat peluang wirausaha, dan kesempatan memperoleh pekerjaan terbuka lebar. Dengan demikian pelatihan bermanfaat untuk diberikan pada saat-saat seseorang sedang pra kerja, karena pelatihan dapat memberikan pengaruh kompetensi keahlian seseorang sehingga lebih siap untuk mendapatkan kerja pada saat kondisi sangat kompetitif dalam memperoleh pekerjaan.

B. Saran

Bagi lembaga Balai Latihan Kerja dengan adanya artikel ini dapat dijadikan bahan untuk meningkatkan lagi pelayanan pelatihan yang telah dilakukan selama ini. Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan sangat berguna dalam melihat keberhasilan dalam suatu program pelatihan. Fasilitas-fasilitas pelatihan juga menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas pendidikan pelatihan. Misalnya alat, mesin, atau media belajar dalam pelatihan juga harus mengikuti perkembangan pasar kerja yang ada, sehingga peserta didik memiliki pengetahuan yang up to date untuk mengoperasikan alat, mesin, dan lain sebagainya ketika mereka bekerja.

Media Informasi di dalam sebuah Balai Latihan Kerja juga harus dikelola dengan baik, agar masyarakat mengetahui segala informasi yang berkaitan dengan pelatihan yang disediakan oleh Balai Latihan Kerja. Untuk media Informasi bisa memanfaatkan Website dan media sosial untuk menginformasikan segala informasi yang ingin ditunjukkan kepada masyarakat.

Balai Latihan Kerja juga bisa memanfaatkan Informasi dan Teknologi digital untuk menyelenggarakan pelatihan secara daring kepada masyarakat, sehingga pelatihan bisa diselenggarakan dengan efisien. Pelatihan secara daring bisa dilakukan untuk pelatihan seperti, pelatihan desain grafis misalnya.

Bagi peneliti selanjutnya dapat memanfaatkan artikel studi literature ini sebagai rujukan pustaka dalam suatu penelitian. Dengan demikian peneliti selanjutnya dapat menjadikan artikel ini sebagai literature dalam mengukur tingkat keberhasilan suatu program pelatihan terhadap kompetensi peserta didik yang dihasilkan dari pelatihan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dayat, Hidayat. 2017. *Pelatihan Keterampilan Otomotif untuk Meningkatkan Kesempatan Kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Karawang*. Karawang: Pendidikan Luar Sekolah. Universitas Singaperbangsa Karawang

- Hariyanti Tri Novi, Dkk. 2018. *Pengaruh Influencer Marketing Sebagai Strategi Pemasaran Digital Era Modern (Sebuah Studi Literatur)*. Surabaya: Institute Informatika Indonesia Surabaya
- Habibi, M. 2018. *Pelatihan Desain Grafis Untuk Memperoleh Kesempatan Kerja di UPT Pelatihan Kerja Surabaya*. Surabaya: Pendidikan Luar Sekolah. Universitas Negeri Surabaya
- Harjana, Agus M. 2001. *Training SDM yang Efektif*. Yogyakarta: Kanisius
- Hutapea, Parulian dan Nuriana Thaha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kamil, M. 2010. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta
- Marzuki, H. M. Saleh. 2012. *Pendidikan Non Formal*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nazir, M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurdiana, Bibit. 2012. *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Mesin Logam untuk Menumbuhkan Jiwa Wirausaha di UPT Pelatihan Kerja Surabaya*. Surabaya: Pendidikan Luar Sekolah. UNESA
- Pratama Riswanda A. *Pelatihan Keterampilan Teknik Las Dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja di UPT Pelatihan Kerja Pasuruan*. Surabaya: Pendidikan Luar Sekolah. Universitas Negeri Surabaya
- Riyanda, M. 2017. Skripsi. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Rosalia Devi, Dkk. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Jaya Sakti Sentosa*. Pasuruan: Ekonomi Manajemen Akutansi. Universitas Merdeka Pasuruan
- Sari, Maya G.A. 2018. *Bimbingan Keterampilan Kerja Mandiri Terhadap Remaja Putus Sekolah Pada Balai Latihan Kerja Banda Aceh*. Banda Aceh: Jurusan Bimbingan dan Konseling. Universitas Islam Negeri AR-Raniry
- Siagian, P. Sondang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yulianingsih Wiwin, Dkk. 2019. *Impact of Handicraft Skill Training for Household Assistant*. Surabaya: Atlantis Press
- Zed, Mestika. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Bps.go.id