

Jurnal Politik dan Pemerintahan Daerah

Vol 6 No 1 Tahun 2024, p 108-117

Article

Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja, Kota Surabaya

Hanzen Bagus Setiawan¹, Dewi Casmiwati^{2*}

^{1,2,3} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hang Tuah, Indonesia

* Correspondence Author: dewi.casmiwati@hangtuah.ac.id

Abstract: *The goal of a competency-based training program is to achieve work results based on established performance objectives through a sequence of educational or training activities designed to develop certain abilities and skills. The Surabaya City Job Training Center provides facilities and resources for training so that students may acquire new skills. The goal of this study is to analyze the effectiveness of competency-based training programs at Job Training Center, UPT Surabaya City. The methodology used in this study is phenomenological frame of view and qualitative research. Along with primary and secondary data, this study employed two research methods: snowball sampling and purposeful sampling. Data gathering techniques used in research include documentation, observation, and interviews. Data analysis is included data collecting, data compacting, data presentation, and getting or validating conclusions. This study is based on Subagyo's (2000) theory of program efficacy. The research's findings indicate that the Competency-Based Training program at the Surabaya City Job Training Center has not been deemed effective, as evidenced by (1) the accuracy of the program target, (2) program socialization, (3) goal achievement, and (4) program monitoring, all of which indicate that the program as a whole has not been carried out to its full potential during this period. This study offers training advice that among others prioritizes school graduates in accordance with their majors and makes a socialization schedule so that the quantity of socialization can be regulated.*

Keywords: *Effectiveness, Competency, Based, Training, Surabaya.*

Abstrak: Tujuan program pelatihan berbasis kompetensi adalah untuk mencapai hasil kerja berdasarkan tujuan kinerja yang telah ditetapkan melalui rangkaian kegiatan pendidikan atau pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan. Balai Latihan Kerja Kota Surabaya menyediakan fasilitas dan sumber daya pelatihan agar mahasiswa dapat memperoleh keterampilan baru. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja UPT Kota Surabaya. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah kerangka pandang fenomenologis dan penelitian kualitatif. Selain data primer dan sekunder, penelitian ini menggunakan dua metode penelitian: snowball sampling dan purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian antara lain dokumentasi, observasi, dan wawancara. Analisis data meliputi pengumpulan data, pemadatan data, penyajian data, dan pengambilan atau validasi kesimpulan. Penelitian ini didasarkan pada teori efektivitas program (Subagyo, 2000). Temuan penelitian menunjukkan bahwa program Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja Kota Surabaya belum berjalan efektif, dibuktikan dengan (1) ketepatan sasaran program, (2) sosialisasi program, (3) pencapaian tujuan, dan (4) pemantauan program, yang semuanya menunjukkan bahwa program secara keseluruhan belum dilaksanakan secara maksimal selama periode ini. Penelitian ini menawarkan saran pelatihan yang antara lain mengutamakan lulusan sekolah sesuai dengan jurusannya dan membuat jadwal sosialisasi sehingga kuantitas sosialisasi dapat diatur.

Kata Kunci: Kompetensi, Berbasis, Pelatihan, Surabaya.

PENDAHULUAN

Pengangguran di Kota Surabaya meningkat sejak adanya pandemi Covid-19 yang berdampak pada penduduk Angkatan kerja sekitar 42,2 ribu orang atau 10,79% menjadi pengangguran pada 20,1 ribu orang atau sekitar 5,76%, sebelumnya pada tahun 2019.

Upaya pemerintah Kota Surabaya dalam menanggapi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dengan meluncurkan program *job fair online* pada tahun 2022 agar lebih mudah mendapatkan akses dunia usaha dan industri, memberikan pelatihan digital marketing bagi UMKM dan sertifikasi keahlian bagi warga Surabaya dapat menurunkan angka pengangguran (Whittaker, 2019). Untuk memastikan ketersediaan dan distribusi tenaga kerja, Pemerintah Kota Surabaya juga melaksanakan rekomendasi teknis peningkatan kapasitas perusahaan penempatan tenaga kerja pada tahun 2021.

UPT BLK Kota Surabaya menyelenggarakan program atau paket pendidikan dan pelatihan, antara lain paket pelatihan standar, program D-III Kerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, untuk mendukung kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar/industri dunia, pelatihan swadana, Kerjasama pihak ketiga/jasa konsultasi, fasilitas uji kompetensi/sertifikasi dan tempat uji kompetensi (TUK). Terdapat 9 program pelatihan sub-kejuruan berbeda yang tersedia (Hall, 2020). Daftar pekerjaan meliputi bisnis dan manajemen, teknologi, informasi dan komunikasi, teknik pengelasan, teknik otomotif, teknik elektro, teknik elektronik, pendinginan, teknik manufaktur, dan perhotelan.

Pelatihan berbasis kompetensi ini bertujuan untuk membantu para pencari kerja meningkatkan dan mengembangkan keterampilan kerja, produktivitas, dan etos kerja sesuai dengan tuntutan jabatan atau pekerjaan. Bagi lulusan SMA dan SMK, pelatihan ini juga memberikan informasi, kemampuan, dan kedisiplinan sesuai dengan kebutuhan yang telah ditentukan (Nanang, 2022).

Dalam pelatihan dengan teknik dan pelajaran (Sherbino, 2019). Evaluasi dibagi menjadi tiga bagian: pengetahuan teoritis, keterampilan praktis, dan sikap perilaku. Seputar instruktur dan tenaga kepegawaian dari UPT BLK Surabaya dan Korps Marinir untuk kegiatan pembinaan Fisik, Mental, Disiplin (FMD). Untuk pendaftaran melalui aplikasi SIMPELCUK (Sistem Pelatihan Cepat Unggul Kompeten dan Tersertifikasi) dan SISNAKER (Sistem Informasi Ketenagakerjaan) serta peserta wajib melengkapi dan mendapatkan bukti pendaftaran online, fotokopi ijazah terakhir, fotokopi KTP, pas foto resmi berlatar belakang merah, dan stopmap dengan mengunjungi UPT BLK Surabaya Jl Dukuh Menanggal III/29 Kecamatan Gayungan, Kota Surabaya, (Diskominfo Kota Surabaya, 2022).

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini membahas tentang efektivitas pelatihan berbasis kompetensi BLK dalam meningkatkan tenaga kerja. Beberapa penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan acuan yang akan mendukung tema yang ditulis. Selain itu, penelitian juga menggali informasi yang telah tersedia

Penelitian dilakukan oleh Indah Septya (Hariningsih, 2021) dengan judul penelitian "Efektivitas Program Bantuan Sosial Tunai di Era Pandemi (Studi Kasus di Kecamatan Genteng Kota Surabaya)". Metode penelitian yang digunakan merupakan deskriptif kualitatif memiliki tujuan mengumpulkan sebuah informasi dan menggunakan teori dari Subagyo (2000) menggunakan 4 aspek efektivitas program dengan sasaran program, sosialisasi program, tujuan program serta pemantauan program. Temuan penelitian ini menunjukkan kemampuan program bansos tunai di era pandemi (studi kasus di Kecamatan Genteng Kota Surabaya), (Hariningsih, 2021).

Iwan Henri (Kusnadi et al., 2022), melakukan penelitian dengan judul penelitian

“Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kualitatif berdasarkan kenyataan yang terjadi dilapangan dan menggunakan Teori Efektivitas Program Sutrisno (2010) menggunakan pemahaman program, tepat waktu, tepat sasaran, dan perubahan nyata (Kusnadi et al., 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Saffa Indah Salsabila & Diana Hertati (2022) dengan judul penelitian “Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur”. Metodologi penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif menggunakan teori program efficacy Simamora (1997), yang berfokus pada empat faktor: respon, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Berdasarkan hasil temuan program, 92% peserta program pelatihan berbasis kompetensi memenuhi kriteria untuk menghasilkan lulusan berkompeten bersertifikat (Salsabila & Hertati, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh (Gultom et al., 2020) dengan judul penelitian “Evaluation of The Effectiveness of The Initial Flight Attendant Training Program in Garuda Indonesia Training Center”. Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu kualitatif dilakukan melalui Focus Grup Discussion (FGD) dengan menggunakan teori efektivitas program dari Simamora (1997) dengan empat aspek pengukuran efektivitas yaitu: 1. Reaction (reaksi), 2. Learning (pembelajaran), 3. Behavior (Perilaku), 4. Result (Hasil). (Gultom et al., 2020)

Konsep Efektivitas

Efektivitas adalah karakteristik yang menunjukkan seberapa baik manajemen telah mencapai tujuan dalam hal kualitas, kuantitas, dan waktu (Cate, 2019). Tujuan telah ditentukan sebelumnya. Selain itu, yang lain mengklaim bahwa efektivitas didefinisikan sebagai keberhasilan yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dengan cara yang konsisten dengan tujuannya. Sedangkan Efektivitas diartikan sebagai kegunaan, keaktifan, dan kesesuaian dalam suatu kegiatan antara seseorang yang melaksanakan tugas dengan tujuan yang ingin dicapai, oleh Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

Pada dasarnya definisi efektivitas secara umum selalu dikaitkan dengan kata efisien, meskipun terdapat perbedaan diantara keduanya, kata efektivitas lebih fokus pada pencapaian tujuan, sedangkan kata efisiensi lebih fokus pada sumber daya yang digunakan dalam pencapaian tujuan apabila ditinjau dari sisi masukan (input) atau proses, dan juga keluaran atau (output). Definisi efektifitas lainnya adalah ukuran yang menunjukkan seberapa jauh tujuan (kuantitas, kualitas, dan waktu) telah tercapai (Hidayat, 1986).

Pengukuran Efektivitas

Dalam mengukur suatu efektivitas program dapat dipelajari dari berbagai sudut pandang yang menafsirkannya namun hal tersebut bukanlah hal yang mudah karena efektivitas bisa diukur dengan membuat perbandingan yang ditentukan oleh hasil yang telah dicapai. Apabila suatu 28 hasil tersebut tidak tercapai maka usaha yang dilakukan tidaklah tepat dalam mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan (Casmiwati, 2023).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori Efektivitas Program menurut (Subagyo, 2000) ada empat aspek yang digunakan untuk efektivitas program yaitu sebagai berikut:

a. Ketepatan sasaran

Ketepatan Sasaran program yaitu sejauh mana peserta program tepat dengan sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya.

b. Sosialisasi program

Sosialisasi program, atau kemampuan pelaksana program untuk melakukan sosialisasi program, memungkinkan masyarakat dan sasaran peserta program pada umumnya mengetahui tentang pelaksanaan program (Goniewicz, 2021).

c. Tujuan program

Tujuan program adalah sejauh mana hasil pelaksanaan program sesuai dengan tujuan program yang telah ditetapkan sebelumnya.

d. Pemantauan program

Pemantauan program merupakan tugas yang dilakukan setelah program diberlakukan untuk memperhatikan peserta program.

Penelitian tentang Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya ini menggunakan teori Efektivitas Program dari Subagyo (2000) dan menggunakan aspek- aspek efektivitas program, yaitu: Sasaran Program, Sosialisasi Program, Tujuan Program, Pemantauan Program. Teori ini dipilih karena peneliti ingin melihat bagaimana efektivitas program pelatihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Surabaya dalam meningkatkan pelatihan tenaga kerja untuk mengembangkan suatu ketrampilan dan pengetahuan kepada peserta yang mengikuti pelatihan (Seay, 2020).

Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan kerja yang mengutamakan penguasaan kemampuan kerja, meliputi informasi, keterampilan, hasil/outcome, dan sikap sesuai dengan norma dan persyaratan yang berlaku di tempat kerja, dikenal dengan pelatihan berbasis kompetensi. Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah "Suatu proses pendidikan dan pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan tertentu yang mempunyai tujuan untuk mencapai hasil kerja berdasarkan target kinerja yang telah ditentukan sebelumnya", menurut Gustomo Suparno (2005:24), kompetensi adalah perpaduan antara pengetahuan, kemampuan, dan sikap seseorang dalam suatu mata pelajaran, yang akan tampak jelas di tempat kerja dan dipengaruhi oleh budaya perusahaan dan lingkungan kerja (Wahyudi et al., 2023). Selain itu, menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi, kompetensi kerja diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kompetensi terdiri dari 5 (lima) sifat, antara lain:

1. Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, segi administratif, proses kemanusiaan, dan sistem.
2. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan (Raman, 2019).
5. Motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Lembaga Pelatihan Kerja menawarkan pelatihan berbasis kompetensi. Lembaga Pelatihan Kerja adalah lembaga pemerintah, perusahaan, atau perorangan yang memenuhi kriteria penyelenggara pelatihan kerja. Organisasi ini meliputi pusat pelatihan perusahaan (dimiliki oleh industri), fasilitas pelatihan kejuruan, fasilitas pendidikan dan pelatihan industri (dimiliki oleh pemerintah), dan fasilitas pelatihan kerja (dimiliki oleh sektor swasta). Diklat Berbasis Kompetensi menyinggung aturan Permenakertrans Nomor 8 Tahun 2014 Pasal 3 yang menjabarkan prinsip-prinsip dasar PBK (Permenakertrans, 2014):

1. Dilaksanakan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan dan standar kompetensi (Al-Beity, 2019).
2. Adanya pengakuan terhadap kompetensi yang telah dimiliki.
3. Berpusat kepada peserta pelatihan dan bersifat individual.
4. Multi-entry/multi-exit, yang memungkinkan peserta untuk memulai dan mengakhiri program pelatihan pada waktu dan tingkat yang berbeda, sesuai dengan kemampuan masing-masing peserta pelatihan.
5. Setiap peserta pelatihan dinilai berdasarkan pencapaian kompetensi sesuai dengan standar kompetensi dan dilaksanakan oleh lembaga pelatihan yang teregistrasi atau terakreditasi nasional (Timur, 2016).

Ketentuan atau tata cara dalam suatu program pelatihan yang dikenal dengan program pelatihan berbasis kompetensi (PBK) dibuat sesuai dengan standar kompetensi kerja dengan menggunakan analisis kebutuhan pelatihan (hasil identifikasi kebutuhan pelatihan yang telah dilakukan). Program pelatihan disusun berdasarkan standar kompetensi baik yang dihasilkan berupa Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, standar internasional, maupun standar unik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Fokus penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan terkait pelaksanaan Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Surabaya dengan menggunakan teori efektivitas program menurut (Subagyo,2000), seperti berikut:

1. Sasaran Program, dalam penelitian ini yaitu sasaran program yang ada di BLK untuk mengetahui apakah program pelatihan yang diadakan di Balai Latihan Kerja bermanfaat bagi siswa pelatihan untuk menjadikan lebih berkompeten di dunia kerja.
2. Sosialisasi Program, kemampuan penyelenggara dalam melakukan sosialisasi tentang adanya program-program yang ada di BLK bagi yang mengikuti pelatihan sesuai dengan pekerjaannya dan bagi masyarakat pada umumnya
3. Tujuan Program pelatihan yaitu memberikan keahlian kepada siswa agar berkompeten pada bidang kejuruan yang nantinya akan digunakan pada perusahaan
4. Pemantauan Program kegiatan yang dilakukan setelah dilaksanakannya program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kota Surabaya. Dalam hal ini dilihat dari 2 hal, yakni intensitas pengawasan program artinya program ini dilakukan pengawasan untuk pengevaluasian program pelatihan dan keberlanjutan program yang diadakan dengan program pelatihan menunjukkan bahwa masyarakat dapat memperoleh manfaat dari pelatihan yang diberikannya (Hariningsih, 2021).

Lokasi peneliti ini adalah Balai Latihan Kerja Kota Surabaya yang berlokasi di Jl. Dukuh Mendgal III/29, Surabaya-60234, Jawa Timur. Merupakan salah satu lokasi program pelatihan yang akan mengembangkan kompetensi bagi peserta pelatihan di kota Surabaya, yang diawasi oleh Disnakenas Prov Jawa Timur.

JENIS DATA

Dalam penelitian ini informan akan menyampaikan realita yang akan disampaikan dan mengungkapkannya dalam sebuah tulisan. Penelitian deskriptif kualitatif ini menggunakan perspektif fenomenologis yaitu dengan mencari suatu kebenaran dengan menangkap berbagai fenomena dan gejala dari berbagai objek penelitian yang akan diteliti. Data yang dipakai adalah Data Primer dari wawancara, observasi serta Data Sekunder dari peraturan perundang-undangan, jurnal penelitian, dokumentasi, serta bahan referensi dari pihak terkait.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Data penelitian diambil melalui observasi, wawancara dan juga dokumentasi. Menerangkan prosedur atau cara yang dilakukan peneliti dalam rangka memperoleh data. Teknik pengumpulan data dapat berupa survei, observasi, literatur atau arsip, wawancara, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan, purposive sampling dalam memilih informan dimana subyek penelitian dengan pertimbangan tertentu. Purposive sampling dilakukan pada individu yang dianggap paling tahu tentang subjek yang diperiksa untuk memudahkan peneliti mempelajari item atau skenario yang sedang dipelajari untuk pihak Dinas terkait. Selain itu, penelitian ini menggunakan Snowball Sampling adalah teknik yang digunakan untuk mengambil sampel dari sumber data yang awalnya kecil jumlahnya namun lama kelamaan menjadi sangat besar. Rahasiannya adalah peneliti memilih individu tertentu yang dianggap memberikan informasi data yang esensial, kemudian peneliti dapat mengidentifikasi sampel lain berdasarkan data atau informasi dalam memilih informan (Dewi Casmiwati, 2023).

ANALISIS DATA

Adapaun teknik analisis data merupakan metode untuk memasukkan data dan informasi ke dalam proses penelitian data tersebut kemudian digunakan untuk menghasilkan informasi baru atau temuan penelitian. Proses analisis data kualitatif bersifat partisipatif dan berkelanjutan hingga selesai. Teknik Analisis Data terdiri atas: pengumpulan data, kondensasi data (data condensation), penyajian data, penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Ketepatan Sasaran Program

Ketepatan sasaran program dalam penelitian ini sudah tercapai. Berdasarkan hasil analisis dalam pelaksanaan program pelatihan di BLK Kota Surabaya melibatkan seluruh pegawai serta Instruktur pelatih, dengan sasaran yang ditujukan kepada para pencari atau pencari kerja seperti siswa SMA/SMK, lulusan S1, D3 dan masyarakat umum yang ingin memiliki keterampilan/keahlian guna memenuhi pasar kerja.

Pada program pelatihan di Balai Latihan Kerja sesuai dengan bidang yang dituju. Berdasarkan hasil analisis BLK Kota Surabaya membuka berbagai kejuruan yang nantinya akan dibutuhkan oleh perusahaan (Moehead, 2020). Kejuruan-kejuruan tersebut dapat dipilih oleh calon peserta pelatihan sesuai dengan jurusan saat di sekolah maupun sesuai dengan minatnya. Selain kejuruan yang sesuai, pelatih setiap kejuruan juga harus sesuai. Kejuruan dan pelatih tersebut tentunya sudah sesuai dengan ketentuan dari Industri yang bekerjasama untuk kebutuhan pasar kerja.

Selain itu peserta pelatihan sudah mahir dengan bidang kejuruan yang diikuti setelah pelaksanaan pelatihan. Berdasarkan hasil analisis adanya sasaran program pelatihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja menyatakan bahwa siswa sudah mahir setelah mendapatkan pelatihan oleh instruktur (Shorten, 2020). Siswa yang mengikuti pelatihan sebelumnya sudah mempunyai bekal dari Pendidikan terakhirnya seperti lulusan S-1 dan SMK yang sesuai dengan jurusan sebelumnya. Hal tersebut juga dibuktikan setelah lulus pelatihan siswa yang mahir atau berkompeten akan diberikan sertifikat kompetensi, dan yang tidak kompeten atau tidak lulus dalam uji an tidak akan diberikan sertifikat kompetensi.

Sosialisasi Program

Sosialisasi program Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja Kota Surabaya yang dilakukan oleh pihak BLK kepada pencari kerja, Kelurahan dan Kecamatan wilayah Surabaya serta siswa-siswi SMK/SMA sehingga mereka mengetahui adanya pelatihan yang diadakan dan memahami adanya pelatihan yang diadakan Balai Latihan Kerja Kota Surabaya (Skjold-Ødegaard, 2021). Berdasarkan hasil analisis pegawai BLK Kota Surabaya melakukan sosialisasi program pelatihan secara langsung dengan cara mendatangi sekolah SMA/SMK, kelurahan, kecamatan, dan perusahaan, menyebarkan brosur, serta secara online dengan mengunggah brosur ke Instagram.

Berdasarkan hasil analisis, UPT BLK Kota Surabaya dalam melakukan sosialisasi setiap bulannya, hanya sosialisasi secara online selalu dilakukan apabila akan membuka program pelatihan melalui unggahan brosur ke Instagram. Sebelum memulai pelatihan pegawai BLK memberikan arahan dan menjelaskan tujuan dari program pelatihan yang diadakan agar siswa mengetahui tujuan program tersebut mengarah kepada pelatihan yang akan dituju (Wentzell, 2020). Adapun latar belakang Pendidikan penyelenggara pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Surabaya adalah pendidikan sarjana yang rata-rata lulusan S-1.

Pencapaian Tujuan

Tujuan adanya program ini dari Balai Latihan Kerja (BLK) Surabaya untuk mengukur sejauh mana efektivitas program pelatihan dalam memberikan pelatihan kepada peserta yang mengikuti, menumbuhkan dan membangun jiwa kewirausahaan, membangkitkan motivasi dan kemandirian, memperluas bidang usaha dan prospek kerja, menghasilkan pelatihan produksi dan uji keterampilan (Guardia, 2019). Berdasarkan hasil analisis tujuan adanya program pelatihan di

Balai Latihan Kerja di Kota Surabaya sudah bisa dikatakan tercapai, karena BLK Kota Surabaya sudah memberikan bekal kepada pencari kerja atau peserta pelatihan untuk bisa ditempatkan di perusahaan yang sudah bekerja sama dengan BLK atau pemenuhan kebutuhan pasar kerja (Ambardekar, 2021). Berdasarkan hasil analisis, BLK sangat berpengaruh dalam memberikan pelatihan kepada siswa pelatihan supaya memiliki skill, knowledge, dan attitude yang dapat diterapkan saat bekerja nantiya, serta mengurangi tingkat pengangguran.

Pada hasil dari pelaksanaan pelatihan kompetensi sesuai dengan kejuruan yang di ikuti. BLK Kota Surabaya mengajarkan dan mengembangkan pengetahuan teori dan keterampilan. Setelah pembekalan pelatihan, BLK Kota Surabaya akan mengadakan uji kompetensi akhir untuk menguji siswa yang nantinya akan mendapatkan sertifikat kompetensi (Cramer, 2019). Tujuan program pelatihan di BLK Kota Surabaya bagi para peserta pelatihan tercapa, dengan kompetensi sesuai dengan kejuruan yang diikuti. Balai Latihan Kerja Kota Surabaya mengadakan program bertujuan untuk mengurangi pengangguran serta meningkatkan kualitas pada siswa pelatihan untuk bekerja. Walaupun adanya pelatihan masih terdapat hambatan seperti siswa yang mengundurkan diri secara umum tujuan program pelatihan tercapai.

Pemantauan Program

Pemantauan merupakan kegiatan mengamati perkembangan. Dari segi pemantauan yang dilakukan Balai Latihan Kerja Kota Surabaya, dilihat dari jumlah pengawasan program pelatihan yang dilakukan oleh BLK Kota Surabaya (Granados, 2019). Berdasarkan hasil analisa pemantauan pelatihan program dilakukan setiap saat adanya pelatihan yang sedang berlangsung. Pengawasan berupa monitoring pelatihan apakah terdapat keluhan dan kendala. Sedangkan pemantauan penempatan alumni peserta pelatihan dilakukan saat ada kunjungan industri ke perusahaan tempat alumni bekerja.

Selain itu, keberlanjutan program dilakukan setelah dilakukan pelatihan. Berdasarkan hasil analisis Keberlanjutan program setelah siswa melakukan pelatihan, Balai Latihan Kerja akan ditawarkan tiga pilihan; yang pertama OJT cari sendiri, OJT dicarikan Bursa Kerja dan Cari Kerja (tidak OJT). Alumni atau peserta pelatihan yang telah mengikuti akan ditawarkan dan diberi lowongan pekerjaan di sebuah perusahaan yang telah bekerja sama dengan Balai Latihan Kerja Kota Surabaya (Seay, 2019).

Berdasarkan hasil analisis, Balai Latihan Kerja Kota Surabaya memonitor siswa pelatihan yang magang apakah sudah sesuai dengan kompetensi yang diajarkan dan memantau alumni yang belum mendapatkan pekerjaan dengan membagikan link grup privat Balai Latihan Kerja Kota Surabaya (Frawley, 2019). Kendala dalam monitoring yang dihadapi Balai Latihan Kerja adalah adanya siswa yang belum mendapatkan pekerjaan dan siswa yang tidak mengkonfirmasi sudah bekerja, yang membuat Balai Latihan Kerja tidak tahu akan data siswa tersebut. Dari analisa Pemantauan Program disimpulkan sudah dilaksanakan dengan baik, hanya saja siswa yang belum mendapatkan pekerjaan menjadi evaluasi bagi Balai Latihan Kerja Kota Surabaya.

Faktor Pendukung

1. BLK Kota Surabaya memiliki 65 SDM yang berpengalaman. Dalam melaksanakan program pelatihan diperlukan peserta pelatihan dengan sasaran pencari kerja untuk mewujudkan program pelatihan yang efektif tentunya memerlukan keterlibatan berbagai pihak.
2. Program pelatihan di Balai Latihan Kerja sudah sesuai dengan bidang yang dituju.
3. Cara sosialisasi program pelatihan baik langsung maupun online.
4. Pemahaman peserta terhadap materi sosialisasi. Peserta yang paham tentang materi sosialisasi mempermudah BLK Kota Surabaya dalam menjelaskan program kejuruan dan alur pendaftaran program pelatihan.
5. Pemantauan Program pada jumlah pengawasan program pelatihan yang dilakukan oleh BLK Kota Surabaya. Pengawasan program dilakukan saat pelatihan di BLK berjalan dan melakukan kunjungan ke industri tempat siswa magang. Hal ini mendukung program pelatihan agar BLK Kota Surabaya untuk mengetahui apakah terdapat keluhan dan

kendala.

6. Adanya keberlanjutan program setelah dilakukan pelatihan dan pemantauan program pelatihan yang dilakukan oleh BLK kota Surabaya.

Faktor Penghambat

1. Peserta pelatihan tidak sesuai dengan bidang yang dituju. Peserta pelatihan kebanyakan berasal bukan dari jurusan yang sama. Tentunya hal tersebut akan menghambat proses pelatihan karena tidak memiliki pengalaman sama sekali, pada akhirnya peserta tidak lulus ujian kompetensi.
2. Pada sosialisasi program pegawai Balai Latihan Kerja ke sekolah pegawai BLK kesulitan mencari sekolah yang kejuruan nya sesuai dengan program pelatihan di BLK. Selain itu sosialisasi program dilakukan tidak terstruktur jadwal nya. BLK Kota Surabaya tidak memiliki jadwal untuk terjun ke sekolah, kelurahan, kecamatan dan perusahaan. Sosialisasi dilakukan setiap saat, jadi tidak mengetahui berapa kali dalam satu minggu sosialisasi dilakukan.
3. Siswa yang tidak berkompentensi tidak akan mendapatkan sertifikasi siswa berkompenten dibidangnya tetapi hanya mendapatkan sertifikasi pelatihan.
4. Pada Pemantauan Program dari tujuan program pelatihan di BLK Kota Surabaya bagi para peserta pelatihan. Siswa yang telah selesai mendapatkan pekerjaan tidak mengkonfirmasi ke BLK, sehingga pegawai BLK tidak mengetahui apakah siswa tersebut sudah bekerja

PENUTUP

Kesimpulan

Pada penelitian ini menarik kesimpulan bahwa Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Latihan Kerja Kota Surabaya telah berjalan dengan efektif dengan menggunakan teori Efektivitas Program oleh Subagyo (2000) dengan penjelasan ketepatan sasaran program, sosialisasi program, pencapaian tujuan, dan pemantauan program. Faktor pendukung pelaksanaan program pelatihan di BLK Kota Surabaya yaitu aspek ketepatan sasaran program dengan melibatkan berbagai pihak sasaran program dan sudah sesuai dengan bidang yang dituju; cara sosialisasi program pelatihan yang ditunjukkan kepada calon peserta pelatihan dan perusahaan; latar belakang Pendidikan penyelenggara pelatihan; tujuan program pelatihan yang telah dicapai BLK kota Surabaya, tujuan program pelatihan di BLK kota Surabaya bagi para peserta pelatihan; serta pemantauan program dan keberlanjutan program setelah dilakukan pelatihan. Adapun faktor penghambat pada peserta pelatihan tidak sesuai dengan bidang yang dituju; cara sosialisasi program pelatihan Balai Latihan Kerja Kota Surabaya; serta pada pemantauan program yang sulit mendata alumni yang sudah bekerja sesuai dengan pelatihan di BLK Kota Surabaya

Saran

Peneliti memberikan saran dan masukan kepada Balai Latihan Kerja Kota Surabaya, sebagai berikut:

1. BLK Kota Surabaya perlu mengutamakan siswa dari lulusan sekolah yang sesuai dengan kejuruan yang tersedia.
2. BLK Kota Surabaya perlu mendata terlebih dahulu sekolah mana yang mempunyai jurusan sesuai dengan kejuruan program pelatihan.
3. BLK Kota Surabaya perlu membuat jurnal jadwal sosialisasi agar jumlah sosialisasi setiap bulannya terstruktur, dan memudahkan pegawai serta sekolah untuk mengatur pertemuan.
4. belajar dengan sungguh-sungguh saat pelatihan agar dapat lulus uji kompetensi dan mendapatkan sertifikat yang dapat digunakan untuk bekerja.
5. BLK Kota Surabaya perlu membuat aplikasi yang berisi laporan alumni berkaitan dengan

feedback setelah mengikuti pelatihan, dan alumni seharusnya melaporkan diri ke pihak BLK.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Beity, F. A. (2019). Effect of the competency-based Helping Mothers Survive Bleeding after Birth (HMS BAB) training on maternal morbidity: A cluster-randomised trial in 20 districts in Tanzania. *BMJ Global Health*, 4(2). <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2018-001214>
- Ambardekar, A. P. (2021). The Anesthesiology Milestones 2.0: An Improved Competency-Based Assessment for Residency Training. *Anesthesia and Analgesia*, 133(2), 353–361. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000005499>
- Casmiwati, D. (2023). Analisis Efektivitas Program MBKM-Kampus Mengajar Angkatan I Di SDN Wonokerto 3, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. *87, 1,2*, 55–67.
- Cate, O. T. (2019). Envisioning a True Continuum of Competency-Based Medical Education, Training, and Practice. *Academic Medicine*, 94(9), 1283–1288. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000002687>
- Cramer, R. J. (2019). Preliminary effectiveness of an online-mediated competency-based suicide prevention training program. *Professional Psychology: Research and Practice*, 50(6), 395–406. <https://doi.org/10.1037/pro0000261>
- Frawley, H. C. (2019). An argument for competency-based training in pelvic floor physiotherapy practice. *Physiotherapy Theory and Practice*, 35(12), 1117–1130. <https://doi.org/10.1080/09593985.2018.1470706>
- Goniewicz, K. (2021). Cohort research analysis of disaster experience, preparedness, and competency-based training among nurses. *PloS One*, 16(1). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0244488>
- Granados, S. H. B. (2019). Learning styles and the use of ICT in university students within a competency-based training model. *Journal of New Approaches in Educational Research*, 8(1), 1–6. <https://doi.org/10.7821/naer.2019.1.296>
- Guardia, A. C. La. (2019). Community Mental Health Provider Responses to a Competency-Based Training in Suicide Risk Assessment and Prevention. *Community Mental Health Journal*, 55(2), 257–266. <https://doi.org/10.1007/s10597-018-0314-0>
- Gultom, C. S. H., Madhakomala, R., & Hamidah. (2020). Evaluation Of The Effectiveness Of The Initial Flight Attendant Training Program In Garuda Indonesia Training Center. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 4(2), 47–65. <https://doi.org/10.21009/JOBBE.004.2.05>
- Hall, A. K. (2020). Training disrupted: Practical tips for supporting competency-based medical education during the COVID-19 pandemic. *Medical Teacher*, 42(7), 756–761. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2020.1766669>
- Hariningsih, I. S. (2021). *Efektivitas Program Bantuan Sosial Tunai Di Era Pandemi (Studi Kasus Di Kecamatan Genteng Kota Surabaya)*.
- Hidayat. (1986). *Teori Efektifitas Dalam Kinerja Karyawan*. Gajah Mada University Press.
- Kusnadi, I. H., Luki, N., & Faqihudin, F. (2022). Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*. <https://doi.org/10.37950/wpaj.v3i2.1228>
- Moehead, A. (2020). A web-based dementia education program and its application to an australian web-based dementia care competency and training network: Integrative systematic review. *Journal of Medical Internet Research*, 22(1). <https://doi.org/10.2196/16808>
- Nanang, A. (2022). *Pelatihan Berbasis Kompetensi, Untuk Siapa?*
- Permenakertrans. (2014). *Permenakertrans Nomor 8 Tahun 2014 Pasal 3*.
- Raman, S. (2019). Traditional clinical training combined with high-fidelity simulation-based activities improves clinical competency and knowledge among nursing students on a maternity nursing course. *Nursing Forum*, 54(3), 434–440. <https://doi.org/10.1111/nuf.12351>

- Salsabila, S. I., & Hertati, D. (2022). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja di UPTD BLK Kabupaten Kotawaringin Timur. *PERSPEKTIF*, 11(4), 1360–1368. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i4.7933>
- Seay, J. (2019). Developing a web-based LGBT cultural competency training for oncologists: The COLORS training. *Patient Education and Counseling*, 102(5), 984–989. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2019.01.006>
- Seay, J. (2020). Web-based LGBT cultural competency training intervention for oncologists: Pilot study results. *Cancer*, 126(1), 112–120. <https://doi.org/10.1002/cncr.32491>
- Sherbino, J. (2019). The competency-based medical education evolution of Canadian emergency medicine specialist training. *Canadian Journal of Emergency Medicine*, 22(1), 95–102. <https://doi.org/10.1017/cem.2019.417>
- Shorten, G. D. (2020). European Section/Board of Anaesthesiology/European Society of Anaesthesiology consensus statement on competency-based education and training in anaesthesiology. *European Journal of Anaesthesiology*, 37(6), 421–434. <https://doi.org/10.1097/EJA.0000000000001201>
- Skjold-Ødegaard, B. (2021). Competency-based Surgical Training and Entrusted Professional Activities-Perfect Match or a Procrustean Bed? *Annals of Surgery*, 273(5). <https://doi.org/10.1097/SLA.0000000000004521>
- Subagyo, P. (2000). *Manajemen Operasi (Pertama)*. BPFE.
- Timur, G. J. (2016). *Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016*.
- Wahyudi, R., Umiyati, S., & Tamrin, H. (2023). Efektivitas Aplikasi E-Personal Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Balai Besar Pelatihan Peternakan Kota Batu). *Irpia: Jurnal Ilmiah Riset Dan Pengembangan*, 8(4), 26–33.
- Wentzell, D. D. (2020). Competency-based medical education in ophthalmology residency training: a review. *Canadian Journal of Ophthalmology*, 55(1), 12–19. <https://doi.org/10.1016/j.jcjo.2019.07.004>
- Whittaker, J. L. (2019). Imaging with ultrasound in physical therapy: What is the PT's scope of practice? A competency-based educational model and training recommendations. *British Journal of Sports Medicine*, 53(23), 1447–1453. <https://doi.org/10.1136/bjsports-2018-100193>