

ANALISIS KOMPARASI EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN KERJA BERBASIS KOMPETENSI DI UNIT PELAKSANA TEKNIS LATIHAN KERJA DAERAH DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PASURUAN

Oleh :
Nunung Nurastuti Utami
email: nunung@stie-mce.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan efektifitas pelatihan dan kompetensi antar karyawan dan karyawan

Populasi penelitian ini adalah peserta yang sedang melakukan pelatihan berbasis kompetensi pada UPT LKD Kabupaten Pasuruan sebesar 42 orang, semua diambil sebagai sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah: uji t independent sample, yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji homogenitas varians.

Dengan menggunakan t independent sample tes tentang efektifitas pelatihan dan kompetensi antara kelompok karyawan dan karyawan diperoleh hasil nilai t masing-masing sebesar - 0,441 (sig: 0,662) dan 0,446 (sig: 0,658). Hal ini mengartikan bahwa tidak ada perbedaan efektifitas pelatihan maupun kompetensi antara karyawan dan karyawan pada pelatihan pelatihan kerja berbasis kompetensi di unit pelaksana teknis latihan kerja daerah dinas tenaga kerja Kabupaten Pasuruan, dan dapat disimpulkan bahwa antara karyawan dan karyawan memiliki efektifitas pelatihan dan kompetensi yang sama.

Dari hasil analisis diatas maka disarankan bahwa tidak perlu membedakan kebijakan dan perlakuan yang terkait dengan pengembangan sumber daya, baik metode maupun perlakuan antara karyawan pria maupun wanita, dan mereka diberikan kesempatan yang sama.

Kata-kata kunci : efektifitas - pelatihan - kompetensi – karyawan

.Abstract

The research aims to analyze differences in the effectiveness of training and competence between employees and female employees

Analysis using t independent sample tests on the effectiveness of training and competence between groups of employees and female employees, the results obtained are t values of -0.441 (sig: 0.662) and 0.446 (sig: 0.658). This means that there is no difference in the effectiveness of training and competence between employees and female employees in competency-based job training training at the regional work training technical implementation unit of the Pasuruan District Labor Office, and it can be concluded that employees and female employees have the same training effectiveness and competence.

the conclusion of the analysis results is suggested that there is no need to differentiate policies and treatments for resource development, both methods and treatment between male and female employees, and they are given equal opportunities.

Keywords: effectiveness - training - competence - male employees - female employees

1. Pendahuluan

Pelatihan merupakan salah satu faktor (SDM). Pelatihan tidak saja menambah dalam pengembangan Sumber Daya Manusia pengetahuan karyawan, tetapi juga

meningkatkan keterampilan yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja. Pelatihan kerja adalah merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Kondisi ketenagakerjaan Indonesia saat ini menunjukkan daya saing yang relatif rendah dibandingkan dengan negara tetangga sehingga belum mampu bersaing baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Rendahnya daya saing tenaga kerja Indonesia disebabkan rendahnya mutu SDM, dimana mutu SDM dipengaruhi oleh rendahnya tingkat pendidikan dan tidak dimilikinya kompetensi kerja. Untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja maka solusi yang terbaik adalah melalui pelatihan kerja yang berguna untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Jika tenaga kerja memiliki kompetensi maka akan meningkatkan kinerjanya (Juned, 2016)

Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Development*) melalui berbagai program pelatihan ketrampilan yang dilaksanakan oleh UPT Latihan Kerja Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan baik dari segi jumlah dana

maupun peserta. Peran serta pemerintah dan lembaga latihan untuk membekali, mencerdaskan dan menyiapkan tenaga kerja yang terampil, siap pakai dan berdaya saing harus menjadi prioritas dan tidak dapat ditunda lagi karena persaingan di pasar kerja sangatlah ketat. Dengan memiliki ketrampilan yang tinggi maka akan meningkatkan kinerjanya (Wulandari,2014)

Adapun program pelatihan yang tersedia di Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan (UPT LKD) antara lain: Pelatihan Berbasis Kompetensi, Pelatihan Berbasis Masyarakat, serta Pelatihan Swadana, dimana Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah pelatihan yang mengacu kepada Kompetensi Tertentu, Pelatihan Berbasis Masyarakat adalah pelatihan yang mengacu kepada kebutuhan masyarakat, serta Pelatihan Swadana adalah pelatihan yang dilaksanakan atas dasar permintaan pihak pemakai / konsumen pelatihan, seperti karyawan dinas / instansi maupun perorangan untuk meningkatkan keterampilan guna peningkatan produktivitas atau alih profesi.

Tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil mendorong pencari kerja untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja nonformal untuk menambah keterampilan dan keahlian mereka. Pendidikan dan 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 kerja. Orientasi program pendidikan dan pelatihan kerja tersebut sangat diperlukan mengingat sebagian besar angkatan kerja di Indonesia masih bekerja pada sektor informal dengan produktivitas yang sangat rendah. Dari hal tersebut terlihat bahwa sistem pendidikan dan pelatihan kerja sangat relevan memberikan kontribusi sebagai sarana pengembangan tenaga kerja (Ivancevich et al,2018)

Peran pemerintah dalam penyediaan lembaga pelatihan kerja tentu sangat dibutuhkan serta kerja sama dengan pihak swasta dalam penyediaan lembaga pelatihan kerja, sehingga para pencari kerja tidak hanya memikirkan bagaimana mencari pekerjaan akan tetapi bagaimana agar mereka dapat menciptakan lapangan pekerjaan bagi dirinya dan orang-orang disekitarnya. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Program pendidikan dan pelatihan dirancang untuk mendapatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan siap untuk berkompetisi di pasar. Dari hasil

proses belajar, pelatihan adalah proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada karyawan/pekerja atau proses membantu karyawan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masa silam. Pelatihan merupakan salah cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Latihan Kerja Daerah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan ini perlu dikaji secara apakah ada perbedaan efektifitas pelatihan dan kompetensi antara karyawan dan karyawati. Hasil riset menunjukkan ada pengaruh signifikan efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan (Santosa 2018).

Berdasarkan uraian tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebag: “Apakah ada perbedaan efektifitas pelatihan dan kompetensi antara karyawan dan karyawati ?”

Tujuan Penelitian:

Untuk meneliti ada tidaknya perbedaan efektifitas pelatihan dan kompetensi antara karyawan dan karyawati

Hipotesis Penelitian:

1. Ada perbedaaan rata-rata efektifitas pelatihan antara karyawan dan karyawati
2. Ada perbedaaan rata-rata kompetensi antara karyawan dan karyawati

2. Kajian Pustaka

2.1. Efektifitas

Ukuran efektivitas dapat diukur melalui beberapa kriteria atau indikator pengukuran. Nantinya ukuran efektivitas ini berfungsi untuk menilai suatu program atau kegiatan apakah sudah optimal dan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Makmur, 2018 ; Rampersad, 2016)

Ketepatan penentuan waktu Ketepatan waktu adalah sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan sesuatu kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Penggunaan waktu yang tepat akan menciptakan efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Beberapa kriteria dalam pengukuran efektivitas (Mondey et al, 2015) :

1. Pencapaian target, yang dimaksud adalah sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi sehingga terealisasi dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
2. Kemampuan adaptasi, dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi.
3. Kepuasan kerja, yang merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu

memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi yang menjadi fokus elemen ini adalah antara pekerjaan dan kesesuaian imbalan atau sistem intensif yang diberlakukan bagi anggota yang berprestasi.

4. Tanggung jawab, organisasi dapat melaksanakan mandat yang telah diembannya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, dan bisa menghadap serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

2.2. Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan Berbasis Kompetensi yang biasa disingkat PBK dapat didefinisikan sebagai pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

Kementerian Ketenagakerjaan (Kemna ker) RI terus menggenjot program peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia. Salah satu wujud konkret upaya tersebut adalah melalui pelatihan berbasis kompetensi. Pelatihan berbasis kompetensi terdiri dari pelatihan di lembaga pelatihan/*off the job training*, penilaian/asestment di lembaga pelatihan, *on the job training*, penilaian/ asesmen di tempat kerja, penerbitan sertifikat pelatihan, dan atau sertifikat kompetensi.

Pelatihan berbasis kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan. (Palan, 2018)

3. Metodologi Penelitian

3.1. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah peserta yang sedang melakukan pelatihan berbasis kompetensi pada UPT LKD Kabupaten Pasuruan sebesar 42 orang, semua diambil sebagai sampel penelitian.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer yaitu dengan : Kuesioner (Angket): yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden (peserta pelatihan) untuk dijawab agar dapat memperoleh data-data yang obyektif.

3.3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel penelitian ini merupakan penguraian variabel penelitian ke dalam sub variabel, indikator sub variabel, dan skala pengukuran. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang akan diteliti, yaitu Efektifitas Pelatihan dan Kompetensi yang diuraikan dalam tabel berikut:

Tabel:1.Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Indikator	skala
Efektifitas "pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektifitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan".	Materi atau isi pelatihan	Ordinal
	Metode pelatihan	Ordinal
	Sikap	Ordinal
	Motivasi	Ordinal
Kompetensi "Pelatihan kerja yang menitik beratkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja".	Mengembangkan kreativitas	Ordinal
	Antusias untuk berprestasi tinggi	Ordinal
	Motivasi	Ordinal
	Isu emosional	Ordinal

3.4. Metode Analisis :

Metode analisis yang digunakan adalah: uji t independent sample, yang sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas serta uji homogenitas varians.

4. Hasil Penelitian dan Bahasan

4.1. Uji t Independent Sample Test.

Untuk menganalisis ada tidaknya perbedaan efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi bagi angkatan kerja antara karyawan dan karyawan di unit pelaksana teknis latihan kerja daerah dinas tenaga kerja Kabupaten Pasuruan.

Setelah dilakukan analisis terhadap tiap item yang jawabannya responden benar terdapat pada tabel 1 berikut:

Tabel.1.Diskriptive Jawaban responden:

	JENIS_KEL	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
EFEKTIFITAS	PRIA	21	25.2857	3.78342	.82561
	WANITA	21	25.7619	3.19225	.69661

Sumber : data yang diolah

Pada kelompok karyawan memiliki rata-rata efektifitas lebih rendah yakni 25.2857 dibanding dengan efektifitas pelatihan karyawati sebesar 25.7619 dengan standard deviasi masing-masing sebesar 3.78342 dan 3.19225.

Selanjutnya dilakukan analisis komparasi untuk menguji ada tidaknya perbedaan Efektifitas pelatihan antara karyawan dan karyawati di unit pelaksana teknis latihan kerja daerah dinas tenaga kerja Kabupaten Pasuruan. Perbedaan rata-rata Efektifitas pelatihan antara karyawan dan karyawati di unit pelaksana teknis latihan kerja daerah dinas tenaga kerja Kabupaten Pasuruan pada tabel 2. berikut:

Tabel 2. Uji hasil Perbedaan rata-rata Efektifitas

		Levene's Test for Equality of Variances		t Test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
EFEKTIFITAS	Equal variances assumed	.640	.429	-.441	40	.662	-.47819	1.08023	-2.65941	1.70703
	Equal variances not assumed			-.441	38.888	.662	-.47819	1.08023	-2.66134	1.70896

Sumber : data yang diolah

Uji asumsi t independent sample test menggunakan uji Levine's test equality of variances diperoleh nilai $F = 0,640$ (sig:

0,429), yang berarti tidak ada perbedaan varians kedua kelompok data tersebut dan dapat dikatakan bahwa kedua kelompok tersebut memiliki varians yang homogen. Hal ini mengindikasikan syarat homogenitas varians terpenuhi.

Selanjutnya dilakukan uji komparasi t independent sample test untuk Efektifitas pelatihan antara kelompok karyawan dan karyawati menghasilkan nilai t sebesar $-0,441$ (sig: 0,662), yang berarti bahwa tidak ada perbedaan efektifitas pelatihan antara karyawan dan karyawati, hal ini bisa disimpulkan bahwa efektifitas pelatihan antara karyawan dan karyawati adalah sama.

Komparasi Kompetensi antara Karyawan dan Karyawati di unit pelaksana teknis latihan kerja daerah dinas tenaga kerja Kabupaten Pasuruan.

Setelah dilakukan analisis terhadap tiap item yang jawabannya responden benar terdapat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Diskriptive Jawaban responden:

	JENIS_KEL	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
KOMPETENSI	PRIA	21	20.3333	4.01663	.87650
	WANITA	21	19.7619	4.27674	.93326

Sumber : data yang diolah

Pada kelompok karyawan memiliki rata-rata Kompetensi lebih tinggi yakni 20.3333 dibanding dengan rata-rata Kompetensi Karyawati yaitu 19.7619 dengan

standard deviasi masing-masing sebesar 4.01663 dan 4.27674.

Selanjutnya dilakukan analisis komparasi untuk menguji ada tidaknya perbedaan Kompetensi antara Karyawan dan Karyawati;

Perbedaan rata-rata Kompetensi antara Karyawan dan Karyawati di unit pelaksana teknis latihan kerja daerah dinas tenaga kerja Kabupaten Pasuruan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Uji hasil Perbedaan rata-rata Kompetensi

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
KOMPETENSI									
Equal variances assumed	.267	.608	.446	40	.658	.57143	1.28032	-2.01620	3.15800
Equal variances not assumed			.446	39.844	.658	.57143	1.28032	-2.01632	3.15800

Sumber : data yang diolah

Uji asumsi t independent sample test menggunakan uji Levine's test equality of variances diperoleh nilai $F = 0,267$ (sig: 0,608), yang berarti tidak ada perbedaan varians kedua kelompok data tersebut dan dapat dikatakan bahwa kedua kelompok tersebut memiliki varians yang homogen. Hal ini mengindikasikan syarat homogenitas varians terpenuhi.

Selanjutnya dilakukan uji komparasi t independent sample test untuk Kompetensi antara kelompok karyawan dan karyawati, menghasilkan nilai t sebesar 0,446 (sig: 0,658), yang berarti bahwa tidak ada

perbedaan Kompetensi antara Karyawan dan Karyawati, hal ini bisa disimpulkan bahwa Kompetensi antara Karyawan dan Karyawati adalah sama.

5.Simpulan dan Saran

5.1.Simpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat disampaikan adalah,bahwa:

- 1.Tidak ada perbedaan Efektifitas pelatihan antara karyawan dan karyawati yang artinya antara Karyawan dan Karyawati memiliki Efektifitas Pelatihan yang sama.
- 2.Tidak ada perbedaan perbedaan Kompetensi antara Karyawan dan Karyawati, dengan kata lain bahwa Kompetensi antara Karyawan dan Karyawati adalah sama.

5.2.Saran

Berdasarkan hasil temuan bahwa tidak ada perbedaan antara dalam Efektifitas Pelatihan dan Kompetensi antara Karyawan dan Karyawati saat pelatihan di unit pelaksana teknis latihan kerja daerah dinas tenaga kerja Kabupaten Pasuruan, sehingga tidak perlu membedakan kebijakan dan perlakuan yang terkait dengan pengembangan sumber daya, baik metode maupun perlakuan antara karyawan pria maupun wanita memiliki kesempatan yang sama.

Perlu diteliti hal-hal yang mempengaruhi berkaitan dengan efektifitas pelatihan dan kompetensi berbasis jenis kelamin dengan menggunakan variabel

maupun alat analisis yang berbeda, agar diperoleh informasi terkait pengembangan untuk kinerja karyawan yang tepat.

6. Daftar Rujukan

- Ivancevich, Lorenzi, Skinner, & Crosby, 2018, *Manajemen Kualitas dan Kompetitif*, Terjemahan Musa. Jakarta: Fajar Agung.
- Juned dan Jonathan, 2016, Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda, *Ekonomia*, Vol 5 no 2, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Makmur. 2018. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: PT Refika Aditama
- Monday, Wayne R. and Noe, Robert M, 2005, *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Terjemahan: Wijanarko.
- Palan, R., 2018, *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM. Jakarta.
- Rampersad, Hubert K, 2016, *Total Performance Scorecard: Konsep Manajemen Baru Mencapai Kinerja Dengan Integritas, Vol. 12*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso dan Jonathan, 2018 *Analisa Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City*
- Wulandari dan Hendriani, 2014, Pengaruh Program Pendidikan Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penyuluh Keluarga Berencana (KB) Di Provinsi Riau (Studi Kasus Pada Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Siak Dan Kabupaten Indragiri Hulu), *Jurnal Ekonomi*, Volume 22, Nomor 4 Desember 2014, Universitas Riau.