

Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Tenaga Kerja di Kabupaten Sidoarjo

Cahyani Marisa Wulandari¹, Sri Wibawani²

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
cahyanimarisa001@gmail.com¹, sri_wibawani.adneg@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

The problem of unemployment in Sidoarjo Regency is currently a concern because of the high Open Unemployment Rate that occurs. The Sidoarjo Regency Manpower Office in reducing the high number of unemployed by holding competency-based training. The purpose of this training program is to improve the competence and competitiveness of the workforce and reduce the number of unemployed. This article aims to measure the effectiveness of the competency-based training program for workers in Sidoarjo Regency. The research method uses a quantitative approach with data collection techniques using data collection tools in the form of questionnaires. The data analysis technique used is descriptive analysis. The results of the study indicate that the effectiveness of the implementation of the competency based training program for workers in Sidoarjo Regency is in the fairly effective category on the indicator of increasing the competence and competitiveness of the workforce and on the indicator of reducing the number of unemployed, the majority are in a condition that starts from not working before participating in the training program to still not working after participating in competency based training.

Keywords: Effectiveness; Competency Based Training Program

ABSTRAK

Permasalahan pengangguran di Kabupaten Sidoarjo saat ini menjadi perhatian karena tingginya Tingkat Pengangguran Terbuka yang terjadi. Dinas Tenaga kerja Kabupaten Sidoarjo selalu mengupayakan banyak hal agar mengurangi jumlah pengangguran tinggi yaitu dengan mengadakan pelatihan berbasis kompetensi. Tujuannya kompetensi dan daya saing tenaga kerja meningkat dan mengurangi jumlah pengangguran. Artikel ini bertujuan untuk mengukur efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi bagi tenaga kerja di kabupaten Sidoarjo. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan alat pengumpul data berupa kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan efektivitas pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi bagi tenaga kerja di Kabupaten Sidoarjo cukup efektif pada indikator peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja dan pada indikator pengurangan jumlah pengangguran mayoritas berada pada kondisi yang berawalan tidak bekerja saat sebelum mengikuti program pelatihan menjadi masih tidak bekerja saat sesudah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi.

Kata Kunci: Efektivitas; Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

PENDAHULUAN

Kabupaten Sidoarjo merupakan penyangga utama pada Kota Surabaya, hal tersebut dikarenakan lokasi wilayahnya terletak di kawasan strategis yang disebut dengan Gerbangkertosusila (gabungan beberapa daerah dari Kota Surabaya, Kabupaten Bangkalan, Kabupaten Gresik, Kabupaten Sidoarjo, Kabupaten Lamongan, dan Kabupaten Mojokerto). Sehingga ke enam wilayah tersebut termasuk dalam kawasan metropolitan pada Provinsi Jawa Timur, dikarenakan letak wilayah yang strategis tersebut Kabupaten Sidoarjo sangat berkepentingan dengan stabilitas perekonomian. Terlebih lagi di Kabupaten Sidoarjo tidak hanya memiliki keuntungan pada letak wilayah yang strategis saja, populasi penduduk yang ada di Kabupaten Sidoarjo juga cukup tinggi jika dapat dibandingkan dengan beberapa wilayah lainnya di Provinsi Jawa Timur, hal tersebut di dukung oleh data sebagai berikut :

Tabel 1. Populasi Penduduk Tahun 2023

No.	Kabupaten/kota	Populasi Penduduk
1.	Kota Surabaya	2.893.698 jiwa
2.	Kabupaten Malang	2.703.175 jiwa
3.	Kabupaten Jember	2.584.771 jiwa
4.	Kabupaten Sidoarjo	2.114.588 jiwa
5.	Kabupaten Banyuwangi	1.744.814 jiwa

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Sesuai keterangan pada tabel tersebut, besarnya populasi penduduk yang ada pada wilayah tersebut menjadikan Kabupaten Sidoarjo dapat termasuk dalam lima wilayah dengan populasi penduduk tertinggi di Provinsi Jawa Timur. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa total dari lima wilayah yang tercantum, populasi penduduk paling tertinggi pada urutan pertama ditempati oleh Kota Surabaya dengan jumlah penduduk 2.893.698 jiwa, kedua Kabupaten Malang terdapat 2.703.175 jiwa, ketiga Kabupaten Jember yaitu 2.584.771 jiwa, keempat ialah Kabupaten Sidoarjo dengan 2.114.588 jiwa, dan kelima Kabupaten Banyuwangi terdapat 1.744.814 jiwa. Populasi penduduk yang cukup tinggi tersebut dapat menjadi suatu hal yang dapat berdampak positif karena dengan adanya populasi penduduk yang tinggi tersebut dapat memberikan peluang yang baik pada berbagai subjek seperti meningkatnya pembangunan dan perekonomian juga dapat berkembang karena dengan semakin tingginya populasi penduduk dapat mengakibatkan adanya peningkatan permintaan pada berbagai barang kebutuhan hidup sehingga pada akhirnya mendorong adanya peningkatan pada produksi menjadikan tenaga kerja sangat dibutuhkan dalam prosesnya (Falikhah, 2017).

Dengan adanya populasi yang tinggi, artinya memiliki banyak sumber daya manusia (SDM). Hal ini berguna sebagai kekuatan perekonomian yang besar bagi suatu wilayah. Dengan adanya tenaga kerja yang melimpah dari SDM yang ada, hingga dapat memenuhi kebutuhan dari tenaga kerja dalam berbagai sektor ekonomi. Hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, serta daya saing wilayah

tersebut dalam pasar global. Adanya SDM yang terampil, terdidik, dan berpengalaman dapat mendorong pertumbuhan industri dan investasi di wilayah tersebut. Sumber daya manusia yang berlimpah juga dapat menciptakan kondisi yang menguntungkan dalam segi kreativitas dan inovasi. Dengan memiliki SDM yang memiliki latar belakang, serta pengetahuan, dan pengalaman yang berbeda pada wilayah tersebut dapat menjadi tempat pertukaran ide yang kaya serta beragam. Hal ini dapat mendorong terciptanya inovasi baru, pengembangan teknologi, dan pemecahan masalah yang lebih efektif (Sunarto, 2020).

Namun besarnya jumlah sumber daya manusia juga dapat menyebabkan meningkatkannya tingkat pengangguran terbuka, menyebabkan lebih banyak orang yang mencari pekerjaan atau mereka yang belum menemukan pekerjaan menjadi pengangguran (Falikhah, 2017). Permasalahan pengangguran merupakan permasalahan yang pelik, karena pengangguran dapat mengakibatkan seseorang menjadi tidak produktif dan juga tidak mendapatkan penghasilan sehingga akan berdampak dengan timbulnya permasalahan kemiskinan yang dapat mempengaruhi aspek kehidupan lain, seperti masalah kesehatan, pendidikan, serta masalah lainnya (Prasetyo & Khodijah, 2020). Maka dari itu jika pengangguran tidak ditangani dengan cepat, dapat berakhir dengan munculnya permasalahan pada sektor perekonomian yang mengganggu stabilitas perekonomian. Berdasarkan data pengangguran yang ada di Jawa Timur dapat diketahui bahwa Kabupaten Sidoarjo merupakan penyumbang pengangguran terbanyak di Provinsi Jawa Timur. Berikut data yang disajikan peneliti:

Tabel 2. Jumlah Tingkat Pengangguran Provinsi Jawa Timur

No.	Kabupaten/Kota	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
1.	Kabupaten Sidoarjo	4,62	10,97	10,87	8,80	8,05
2.	Kota Surabaya	5,76	9,79	9,68	7,62	6,76
3.	Kabupaten Bangkalan	5,62	8,77	8,07	8,05	6,18
4.	Kota Madiun	3,96	8,32	8,15	6,39	5,85
5.	Kabupaten Gresik	5,40	8,21	8,00	7,84	6,82

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Tabel tersebut menunjukkan lima wilayah dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tertinggi dapat diketahui Kabupaten Sidoarjo berada pada urutan pertama dalam tiga tahun terakhir dari keseluruhan wilayah di Jawa Timur. Kemudian pada tahun 2020 terjadi kenaikan TPT secara drastis pada keseluruhan wilayah, hal tersebut dikarenakan dampak dari terjadinya pandemi Covid-19 sehingga sebagian besar perusahaan atau lapangan pekerjaan memberlakukan pengurangan pekerja atau bisa disebut dengan PHK (pemutusan hubungan kerja) dan ada pula yang gulung tikar karena tidak mampu menanggung seluruh kerugian yang diterima pada saat itu. Namun pada tahun 2022 terjadi penurunan drastis TPT pada keseluruhan wilayah termasuk juga Kabupaten Sidoarjo, hal ini dikarenakan adanya PSBB (pembatasan sosial berskala besar) yang diberlakukan pada masa pandemi

sudah mulai longgar karena menurunnya kasus Covid-19 secara konsisten sehingga masyarakat mulai hidup dengan normal. Setelah kasus korban terjangkit Covid-19 sudah semakin mengecil pada tahun 2023, TPT juga mengalami penurunan namun tidak menurun secara drastis seperti yang terjadi sebelumnya pada tahun 2022.

Bagi sebagian besar wilayah, kemiskinan dan pengangguran masih menjadi masalah utama. Kedua masalah ini merupakan satu dan sama, hingga keduanya dapat menciptakan dua masalah yang saling bertolak belakang. Dualitas ini muncul ketika pemerintahan tidak mampu memanfaatkan dan juga meminimalkan efek yang ditimbulkan oleh kedua masalah tersebut secara memadai. Meskipun demikian, masalah tidak akan terjadi dan bahkan akan membantu mempercepat pembangunan jika pemerintah berhasil menggunakan tenaga kerja yang tersedia. Demikian pula, jika negara tidak dapat menggunakannya, hal itu dapat menimbulkan dampak buruk seperti menghambat perluasan ekonomi (Soleh, 2017). Guna mengurangi angka pengangguran Kabupaten Sidoarjo merujuk pada Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Dan Pelayanan Produktivitas, bahwa hal yang menjadi pertimbangan dalam rangka peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja pada era liberalisasi, pembangunan ketenagakerjaan di Kabupaten Sidoarjo melalui peningkatan kemampuan dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, menjadi sangat penting dan mendesak untuk dilaksanakan. Dengan itu, pemerintah wajib menyelenggarakan Pelatihan Kerja sesuai dengan otonomi daerah di bidang ketenagakerjaan, tercantum Pada Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

Selain itu mengatasi masalah pengangguran merupakan salah satu dari tugas dan kewenangan pemerintah, Pemerintah Sidoarjo telah melimpahkan kewenangannya dalam mengatasi permasalahan ketenagakerjaan tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja termaktub dalam Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 92 Tahun 2019 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo Pasal 4 yakni menegaskan bahwa menjadi pembantu dalam urusan pemerintahan yang berkaitan dengan transmigrasi dan ketenagakerjaan, serta tugas pendukung lainnya yang dilimpahkan kepada Kabupaten, merupakan tanggung jawab Dinas Tenaga kerja Kabupaten Sidoarjo. Dinas Tenaga Kerja sebagai instansi pemerintahan yang memiliki tanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan di Kabupaten Sidoarjo dalam mengurangi jumlah pengangguran yang ada di Kabupaten Sidoarjo, mengadakan suatu program yang diharapkan dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada agar angkatan kerja yang menganggur dapat bekerja dengan layak sesuai dengan kemampuan serta keterampilannya. Menurut Wibawani Sri, (2021) untuk mengurangi angka pengangguran, pemerintah setempat setidaknya mengadakan sosialisasi program penurunan pengangguran serta tujuan program yang akan digunakan untuk menurunkan pengangguran di daerah setempat.

Dalam Pasal 1 ayat (24) Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 2 Tahun 2017 tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja dan Pelayanan Produktivitas menyebutkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi merupakan pelatihan kerja yang

menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Pelatihan berbasis kompetensi lebih condong pada pembelajaran praktis daripada pembelajaran teoritis dapat diartikan sebagai kegiatan pelatihan yang dapat meningkatkan dan membangun produktivitas, keterampilan, sikap kerja, dan disiplin kerja. Dinas Tenaga kerja bertugas melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi, khususnya berkaitan produktivitas tenaga kerja dan pelatihan kerja. Selaras dengan Pasal 18 Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 56 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Sidoarjo yang menyebutkan bahwa Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja bertugas melaksanakan pelatihan kerja. Meskipun Balai Latihan Kerja (BLK) melakukan pelatihan kerja akan tetapi pada hakikatnya setara dengan pelatihan berbasis kompetensi ini, namun yang membedakan dengan BLK adalah pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi ini diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja dengan sumber dana dari APBD dan pelatihan berbasis kompetensi ini tidak memiliki kepastian dari lokasi pelaksanaannya sehingga pelaksanaannya sendiri diadakan di desa atau kecamatan yang terdapat pengangguran atau angkatan kerja yang baru lulus setelah menempuh pendidikan. Sedangkan pelatihan kerja yang dilakukan oleh BLK sendiri berdasarkan dari kementerian ketenagakerjaan dengan sumber dana yang bersumber dari kementerian ketenagakerjaan dan memiliki lokasi tetap untuk melaksanakan pelatihan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, Penelitian kuantitatif sendiri bersifat sistematis terhadap fenomena dengan tujuan membangun, menerapkan model matematis, teori, dan hipotesis tentang fenomena. Prosedur pengukuran merupakan komponen penting dalam penelitian kuantitatif. Prosedur ini menggambarkan hubungan mendasar dari kuantitatif (Hardani et al., 2020). Peneliti tidak mengajukan pertanyaan langsung kepada responden saat menggunakan pendekatan kuesioner, yang merupakan metodologi pengumpulan data tidak langsung. Serangkaian pertanyaan disusun secara sistematis dan dijawab oleh responden dalam alat pengumpulan data, yang juga dikenal sebagai kuesioner (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Sesuai dengan beberapa penjelasan tersebut, penelitian yang digunakan metode penelitian kuantitatif dengan alat instrumen kuesioner. Populasi penelitian ini adalah lulusan peserta pelatihan berbasis kompetensi selain itu peneliti menetapkan jumlah sampel menjadi 100 responden untuk membantu keakuratan perhitungan. Pengambilan sampel akan menggunakan *Probability sampling (sampling random)* dimana setiap anggota berpeluang dipilih sebagai anggota sampel yang juga dikenal sebagai pengambilan sampel acak

Di dalam penelitian ini variabel sangat diperlukan untuk menentukan hubungan antar variabel dan mengukurnya. Tanpa operasionalisasi, penulis akan kesulitan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel konseptual. Adapun Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi diukur berdasarkan Peraturan

Daerah Kabupaten Sidoarjo nomor 2 tahun 2017 pasal 3 tentang penyelenggaraan pelatihan kerja dan pelayanan produktivitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan berbasis kompetensi adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja, hal tersebut tertuang pada Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Dan Pelayanan Produktivitas. Pada penelitian ini yang menjadi indikator dalam instrumen pengukuran variabel diantaranya yaitu peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja dan pengurangan jumlah pengangguran.

Berdasarkan tanggapan responden melalui kuesioner yang disebar, dan kuesioner penelitian ini terdapat 9 pernyataan yang terbagi dari 2 indikator yang digunakan. Alat bantu yang digunakan untuk menghitung penyajian data statistik deskriptif pada penelitian ini adalah Microsoft Excel. Data pada penelitian ini, memiliki lima kategori interval nilai untuk menentukan efektif atau tidaknya program pelatihan berbasis kompetensi bagi tenaga kerja di Kabupaten Sidoarjo. Lima kategori tersebut sebelumnya telah dihitung nilai minimal dan nilai maksimal kemudian diklasifikasikan ke dalam kategori sesuai dengan jarak interval. Adapun skor minimal yaitu 1 dan skor maksimal yaitu 5. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden terpilih dan hasil interval nilai dari indikator penelitian ini.

1. Indikator Peningkatan Kompetensi dan Daya Saing Tenaga Kerja

Tabel 3. Rekapitulasi Tentang Peningkatan Kompetensi dan Daya Saing Tenaga Kerja

No.	Pernyataan	Skor	Jawaban	Responden
P1	Pengetahuan meningkat setelah mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi	1	Sangat Tidak Setuju	0
		2	Tidak Setuju	0
		3	Netral	70
		4	Setuju	23
		5	Sangat Setuju	7
TOTAL				100
P2	Keterampilan meningkat setelah mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi	1	Sangat Tidak Setuju	0
		2	Tidak Setuju	0
		3	Netral	70
		4	Setuju	21
		5	Sangat Setuju	9

	TOTAL		100
	1	Sangat Tidak Setuju	0
P3	Sikap kerja meningkat setelah mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi	2	Tidak Setuju
	3	Netral	69
	4	Setuju	21
	5	Sangat Setuju	7
	TOTAL		100
	1	Sangat Tidak Setuju	0
P4	Daya saing diri meningkat setelah mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi	2	Tidak Setuju
	3	Netral	72
	4	Setuju	8
	5	Sangat Setuju	4
	TOTAL		100
	1	Sangat Tidak Setuju	1
P5	Pengalaman yang diperoleh selama mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi sangat menunjang dalam dunia kerja	2	Tidak Setuju
	3	Netral	65
	4	Setuju	14
	5	Sangat Setuju	8
	TOTAL		100
	1	Sangat Tidak Setuju	1
P6	Setelah mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi sudah merasa mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dipilih	2	Tidak Setuju
	3	Netral	51
	4	Setuju	12
	5	Sangat Setuju	3
	TOTAL		100
	1	Sangat Tidak Setuju	1
P7	Setelah mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi merasa lebih percaya diri dalam dunia kerja	2	Tidak Setuju
	3	Netral	57
	4	Setuju	9
	5	Sangat Setuju	3
	TOTAL		100
P8		1	Sangat Tidak Setuju
			0

Setelah mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi	2	Tidak Setuju	25
merasa adanya peluang besar dalam memperoleh pekerjaan yang lebih baik atau berwirausaha	3	Netral	58
	4	Setuju	10
	5	Sangat Setuju	7
TOTAL			100

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa masih terdapat yang memilih jawaban sangat tidak setuju /pada pernyataan nomor 5, pernyataan nomor 6, dan pernyataan nomor 7 walaupun dengan persentase sebesar 1% pada masing-masing dari ketiga pernyataan tersebut. Kemudian terdapat yang memilih jawaban tidak setuju pada pernyataan nomor 3 sampai dengan pernyataan nomor 8. Sebagian besar banyak sekali yang memilih jawaban netral diantara jawaban lainnya, netral memiliki persentase terbanyak pada seluruh pernyataan di indikator peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja. Sedangkan untuk jawaban setuju memiliki persentase yang tidak terlalu besar dan jawaban sangat setuju memiliki persentase yang cukup kecil dibandingkan persentase pada jawaban lainnya.

Hal tersebut menunjukkan indikator peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja berada pada kategori cukup efektif, karena melihat dari rekapitulasi pada indikator ini responden tidak bisa memberikan pilihan antara setuju dengan tidak setuju, padahal jika responden sebagian besar memilih jawaban antara setuju dan sangat setuju maka dapat diartikan bahwa responden mendapat pengaruh yang besar akibat dari mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi di Kabupaten Sidoarjo. Berikut ini merupakan hasil perhitungan interval nilai pada indikator daya saing tenaga kerja dan peningkatan kompetensi.

Tabel 4. Interval Statistik Tentang Peningkatan Kompetensi dan Daya Saing Tenaga Kerja

No	Interval Statistik	Interval Total Skor Jawaban	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	7.5 – 14.1	8 – 14	Sangat Tidak Efektif	0	0
2.	14.2 – 20.7	15 – 21	Kurang Efektif	16	16
3.	20.8 – 27.3	22 – 27	Cukup Efektif	66	66
4.	27.4 – 33.9	28 – 33	Efektif	11	11
5.	34.0 – 40.5	34 – 40	Sangat Efektif	7	7
Total				100	100

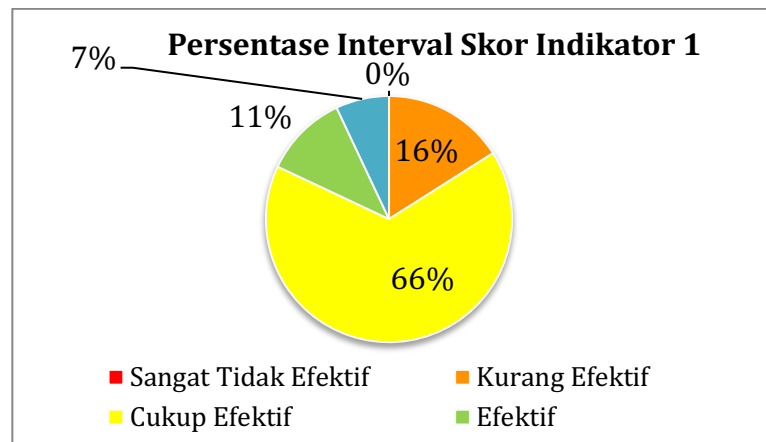
Sumber: Data responden

Pada tabel data di atas menyatakan bahwa interval statistik indikator Peningkatan Kompetensi Dan Daya Saing Tenaga Kerja masuk dalam kategori cukup efektif dengan persentase 66% pada interval skor jawaban yang terletak pada rentang 22-27. Meskipun masih terdapat yang menilai kurang efektif dengan persentase 16% sehingga hasil keseluruhan tidak 100% sangat efektif, maka Efektivitas Program Pelatihan di Kabupaten Sidoarjo dilihat dari indikator Peningkatan Kompetensi Dan Daya Saing pada interval statistik termasuk dalam kategori cukup efektif.

Peningkatan kompetensi dan daya saing merupakan indikator yang melihat sejauh mana kondisi kompetensi dan daya saing peserta pelatihan sesudah mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi. Berdasarkan interval skor total jawaban yang diberikan responden terhadap program pelatihan berbasis kompetensi di Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan bahwa capaian program pelatihan berbasis kompetensi di Kabupaten Sidoarjo belum mencapai hasil yang maksimal, terkait hasil rekapitulasi tentang peningkatan daya saing tenaga kerja dan kompetensi pada masing-masing pernyataannya menunjukkan bahwa persentase jawaban tertinggi diantara jawaban lainnya yaitu pada kategori cukup efektif.

Selanjutnya terdapat 3 pernyataan dengan persentase kategori tidak setuju yang cukup besar. Nomor 6 dengan pernyataan “setelah mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi sudah merasa mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dipilih” memiliki persentase tidak setuju sebesar 33%. Nomor 7 dengan pernyataan “setelah mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi merasa lebih percaya diri dalam dunia kerja” memiliki persentase tidak setuju sebesar 30%. Nomor 8 dengan pernyataan “setelah mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi merasa adanya peluang besar dalam memperoleh pekerjaan yang lebih baik atau berwirausaha” memiliki persentase sebesar 25%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat lulusan peserta pelatihan berbasis kompetensi yang belum percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya. Meskipun pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja meningkat setelah mengikuti program pelatihan ini namun pengalaman yang diperoleh peserta tidak terlalu banyak mengingat waktu yang dilaksanakan program pelatihan ini terbatas, maka bila jenis pelatihan yang memiliki banyak teknik seperti menjahit maka pengalaman yang diperoleh peserta cukup minim dan terbatas.

Gambar 1. Interval Skor Tentang Peningkatan Kompetensi dan Daya Saing Tenaga Kerja



Sumber: Diolah peneliti

2. Indikator Pengurangan Jumlah Pengangguran

Tabel 5. Jumlah Responden Berdasarkan Status Peserta Sebelum Mengikuti Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Tidak Bekerja	Bekerja
49	51

Sumber: Data diolah dari rekapitulasi tentang pengurangan jumlah pengangguran

Tabel tersebut menunjukkan bahwa kondisi peserta sebelum mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi lebih banyak sudah bekerja dibandingkan dengan belum bekerja.

Tabel 6. Jumlah Responden Berdasarkan Status Pekerjaan Sesudah Mengikuti Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Tidak Bekerja	Bekerja
41	59

Sumber: Data diolah dari rekapitulasi tentang pengurangan jumlah pengangguran

Tabel tersebut menunjukkan kondisi peserta sesudah mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi yang sudah bekerja lebih besar, jika dibandingkan dengan tabel 7 bahwa peserta yang tidak bekerja mengalami penurunan meskipun tidak terlalu besar yaitu dengan persentase sebesar 8%.

Tabel 7. Rekapitulasi Tentang Pengurangan Jumlah Pengangguran

PERNYATAAN			
No.	Sebelum Pelatihan	Sesudah Pelatihan	Responden
1.	Bekerja Sesuai Kompetensi	→ Tidak Bekerja	0

2.	Bekerja Tidak Sesuai Kompetensi	→	Tidak Bekerja	1
3.	Tidak Bekerja	→	Tidak Bekerja	40
4.	Bekerja Tidak Sesuai Kompetensi	→	Bekerja Tidak Sesuai Kompetensi	18
5.	Bekerja Sesuai Kompetensi	→	Bekerja Sesuai Kompetensi	6
6.	Bekerja Tidak Sesuai Kompetensi	→	Bekerja Sesuai Kompetensi	0
7.	Bekerja Sesuai Kompetensi	→	Mendapat Pekerjaan Lebih Baik Sesuai Kompetensi	0
8.	Bekerja Tidak Sesuai Kompetensi	→	Wirausaha Tidak Sesuai Kompetensi	1
9.	Wirausaha	→	Wirausaha	23
10.	Bekerja Sesuai Kompetensi	→	Wirausaha Sesuai Kompetensi	2
11.	Bekerja Tidak Sesuai Kompetensi	→	Wirausaha Sesuai Kompetensi	0
12.	Tidak Bekerja	→	Bekerja Tidak Sesuai Kompetensi	3
13.	Tidak Bekerja	→	Bekerja Sesuai Kompetensi	2
14.	Tidak Bekerja	→	Wirausaha Tidak Sesuai Kompetensi	0
15.	Tidak Bekerja	→	Wirausaha Sesuai Kompetensi	4
Total				100

Berdasarkan temuan peneliti terdapat penurunan status peserta pelatihan pada pernyataan nomor 2 yang berawalan bekerja tidak sesuai kompetensi menjadi tidak bekerja walaupun hanya memiliki persentase 1%. Kemudian cukup banyak peserta yang berada pada kondisi tidak mengalami perubahan status saat sebelum dengan sesudah mengikuti program pelatihan terdiri 4 jenis pernyataan, pada pernyataan nomor 3 memiliki persentase sebesar 40%, pernyataan nomor 4 dengan pernyataan nomor 5 sebesar 24%, dan pada pernyataan nomor 9 sebesar 23%. Peserta yang mengalami perubahan status pada pernyataan nomor 8 dengan pernyataan nomor 10 sebesar 3%. Lalu yang terakhir terdapat perubahan status peserta menjadi lebih baik yang berawalan tidak bekerja menjadi bekerja tidak/sesuai kompetensi atau wirausaha tidak/sesuai kompetensi pada pernyataan nomor 12, nomor 13, dan nomor 15 dengan persentase sebesar 9%.

Pengurangan jumlah pengangguran merupakan indikator yang melihat sejauh mana kondisi status pekerjaan peserta pelatihan sebelum mengikuti program pelatihan sampai sesudah mengikuti keseluruhan program. Berdasarkan tabel 4.8

dengan tabel 4.9 jika dibandingkan dari hasil persentase kedua tabel tersebut peserta yang tidak bekerja mengalami penurunan, meskipun tidak terlalu besar yaitu dengan persentase sebesar 8%. Rekapitulasi tentang pengurangan jumlah pengangguran pada tabel 4.10 bahwa sebagian besar responden tidak mengalami perubahan sesudah mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi, hal tersebut dibuktikan dengan persentase terbesar yaitu 40% berada pada kategori tidak bekerja menjadi masih tetap tidak bekerja dilanjutkan dengan kondisi lulusan peserta masih sama dengan sebelum mengikuti program pelatihan berbasis kompetensi dengan persentase 47%. Terdapat responden yang mengalami perubahan status pekerjaan dengan persentase sebesar 12%. Kemudian masih ditemukan lulusan peserta pelatihan yang mengalami penurunan status berawal dari bekerja menjadi tidak bekerja meskipun persentasenya hanya 1%.

Berdasarkan rekapitulasi dari kedua indikator tersebut disimpulkan bahwa program pelatihan berbasis kompetensi di Kabupaten Sidoarjo belum berjalan dengan efektif dikarenakan pengaruh yang diberikan pada lulusan peserta program pelatihan berbasis kompetensi yang menjadi responden pada penelitian ini tidak berdampak besar. Jika program pelatihan ini bisa dikatakan efektif maka seharusnya indikator yang ada di pelatihan dapat menghasilkan pernyataannya berada pada kategori efektif hingga sangat efektif, dan pada indikator pengurangan jumlah pengangguran seharusnya hasil yang ditunjukkan ialah perubahan status pekerjaan lulusan peserta pelatihan yang berawal dari tidak bekerja menjadi bekerja atau wirausaha dan menjadi nilai tambah bila pekerjaan atau wirausaha yang ditekuni sesuai jenis kompetensi lulusan peserta program pelatihan. Jadi untuk ke depannya akan menjadi evaluasi agar program yang telah berjalan ini bisa lebih maksimal dan bisa berdampak lebih kepada masyarakat yang sungguh-sungguh mengikuti program tersebut dan mendapat hasil yang bisa menjadi modal untuk mengembangkan *skill* mereka.

Sehingga program pelatihan berbasis kompetensi ini dapat dikatakan belum mencapai tujuan karena hasil yang diperoleh belum maksimal dan belum sesuai dengan harapannya yaitu dapat meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja dan mengurangi jumlah pengangguran yang tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sidoarjo Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Dan Pelayanan Produktivitas pada pasal 3 tertuju pada poin a dan c. Karena efektivitas sendiri selalu terkait dengan hubungan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang dicapai, sehingga pada dasarnya efektivitas mengacu pada sebuah keberhasilan atau pencapaian tujuan (Sawir, 2020).

Uji Validitas

Validitas suatu instrumen ialah seberapa jauh instrumen konkret dalam mengukur objek. Sebagai upaya memperoleh hasil validitas instrumen penelitian, penulis menggunakan alat bantu untuk menguji validitas pada penelitian ini adalah Microsoft Excel. Nilai kritik yang digunakan sebagai acuan oleh penulis yaitu $N - 2 = 100 - 2 = 98$ dengan derajat signifikan yang digunakan yaitu 10%, dari nilai tersebut r tabel yang sesuai pada penelitian ini adalah 0,165. Berikut hasil uji validitas pada instrumen variabel penelitian dengan menggunakan alat bantu Microsoft Excel.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan n	r hitung	r tabel	Keterangan
Peningkatan Kompetensi dan Daya Saing Tenaga Kerja	P1	0.770	0.165	VALID
	P2	0.807	0.165	VALID
	P3	0.793	0.165	VALID
	P4	0.756	0.165	VALID
	P5	0.812	0.165	VALID
	P6	0.783	0.165	VALID
	P7	0.693	0.165	VALID
	P8	0.792	0.165	VALID

Sumber: Data diolah peneliti

Pada hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa sebanyak 8 item pernyataan pada variabel peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar daripada nilai r tabel. Hal tersebut sesuai dengan (Yusuf, 2017) menyatakan bahwa semakin tinggi nilai validitas instrumen, maka semakin baik instrumen tersebut digunakan pada penelitian. Sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh penulis adalah valid sehingga dapat digunakan pada penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menentukan keandalan serta kepercayaan suatu pertanyaan terhadap variabel yang diukurnya. Jika hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan hasil yang relatif konsisten, instrumen tersebut dapat dianggap memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Dengan demikian, reliabilitas instrumen berkorelasi dengan ketepatan hasil. Oleh karena itu, uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa stabil alat ukur sehingga data bisa valid. Reliabilitas menurut Konting dalam (Samsu, 2017) nilai yang memiliki nilai >0.60 atau mendekati angka 1 menandakan item-item dalam skala mengukur perkara yang sama dan menunjukkan memiliki kepercayaan atau reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan Microsoft Excel.

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
0.60	0.904	RELIABEL

Sumber: Data diolah peneliti

Pada hasil uji reliabilitas menunjukkan pengujian reliabilitas pada variabel peningkatan kompetensi dan daya saing tenaga kerja yang terdiri dari 8 item pernyataan telah diuji oleh penulis menggunakan memiliki skor Cronbach's Alpha

sebesar 0.904. Sehingga data yang dihasilkan dari instrumen penelitian yang digunakan dapat dikatakan reliabel dan dapat dipercaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektivitas Program Pelatihan Kompetensi Bagi Tenaga Kerja berada pada kategori cukup efektif.
2. Indikator Peningkatan Kompetensi dan Daya Saing Tenaga Kerja pada setiap pernyataannya secara keseluruhan berada pada kategori cukup efektif.
3. Masih terdapat persentase terbanyak kedua berada pada kategori kurang efektif pada pernyataan nomor 6, nomor 7, dan nomor 8 pada Indikator Peningkatan Kompetensi dan Daya Saing Tenaga Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 92 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, (2019).

Falikhah, N. (2017). *Bonus Demografi Peluang Dan Tantangan Bagi Indonesia*.

Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, A. R., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group.

Prasetyo, D., & Khodijah, R. (2020). *Angkatan Kerja Dan Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran*. 11(2), 66–82.

Samsu. (2017). Metode penelitian: teori dan aplikasi penelitian kualitatif, kuantitatif, mixed methods, serta research & development. In *Diterbitkan oleh: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA)*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).

Sawir, M. (2020). Birokrasi Pelayanan Publik (Konsep, Teori, dan Aplikasi). In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). Yogyakarta: Deepublish.

Soleh, A. (2017). *Masalah Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia*. 1–22.

Sunarto, A. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk*. 4(2), 397–407.

Wibawani Sri. (2021). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di UPT BLK Surabaya Dalam Mengurangi Pengangguran. *Publica: Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 12(2), 1–12.

Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: KENCANA.