

## Hubungan Efektivitas Pelatihan Dengan Kesiapan Kerja Pada Calon Tenaga Kerja yang Telah Mengikuti Pelatihan Pemagangan

Putri Wandasari<sup>1</sup>

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *This study aims to determine the relation of training effectiveness with work readiness on prospective workers who have attended apprenticeship training from the Disnakertrans Samarinda. This study uses quantitative research methods. The research subjects were prospective workers who had attended apprenticeship training from the Disnakertrans Samarinda with a sample of 50 people. Data collection methods used are work readiness scale and training effectiveness scale. The collected data were analyzed by product moment and partial tests with the help of the Statistical Package for Special Sciences (SPSS) 23.0 for Windows program. The result of this research has 95% confidence level that showed there was a no relations of training effectiveness with the work readiness where  $r_{table} = 0.279$  and  $r_{arithmetic} = 0.260$  ( $r_{table} > r_{arithmetic}$ ) and  $p = 0.068$  ( $p > 0.05$ ).*

**Keywords:** *work readinees, training effectiveness*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan efektivitas pelatihan dengan kesiapan kerja pada calon tenaga kerja yang pernah mengikuti pelatihan magang dari Disnakertrans Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Subjek penelitian adalah calon tenaga kerja yang pernah mengikuti pelatihan magang dari Disnakertrans Samarinda dengan jumlah sampel 50 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala kesiapan kerja dan skala efektivitas pelatihan. Data yang terkumpul dianalisis dengan momen produk dan tes parsial dengan bantuan program Paket Statistik untuk Ilmu Khusus (SPSS) 23.0 untuk Windows. Hasil penelitian ini memiliki tingkat kepercayaan 95% yang menunjukkan tidak ada hubungan efektivitas pelatihan dengan kesiapan kerja dimana  $r_{tabel} = 0.279$  dan  $r_{hitung} = 0.260$  ( $r_{tabel} > r_{hitung}$ ) dan  $p = 0.068$  ( $p > 0.05$ ).

**Kata kunci:** kesiapan kerja, efektivitas pelatihan

---

<sup>1</sup> Email: pwandasari@gmail.com

## PENDAHULUAN

Memasuki era persaingan global yang dihadapi saat ini, Indonesia dihadapkan pada persaingan yang semakin luas dan berat. Sehubungan dengan kondisi tersebut, salah satu langkah untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dalam kancah global adalah melalui proses pendidikan. Usaha yang dilakukan dalam sektor pendidikan telah banyak dilakukan di Indonesia, tetapi hasilnya belum cukup optimal (Paramytha, Wjayanto & Rohman, 2012).

Masalah yang terjadi dan berhubungan dengan dunia pendidikan saat ini salah satunya yakni menyangkut siap atau tidaknya para calon tenaga kerja memasuki dunia kerja atau yang lebih dikenal dengan istilah kesiapan kerja. Calon tenaga kerja yang berusaha keras dan aktif mempersiapkan dirinya dalam memasuki persaingan dunia kerja diharapkan mampu menjadi tenaga kerja yang siap pakai atau siap kerja (Wahyono, 2004). Andrew (dalam Saputro & Suseno, 2009) menyatakan bahwa kesiapan kerja ialah kapabilitas seseorang dalam meningkatkan kemampuan bekerja, yang terdiri dari ilmu pengetahuan, keahlian serta sikap seseorang tersebut. Kesiapan kerja adalah suatu proses untuk mencapai tujuan yang melibatkan pengembangan kerja peserta didik yang meliputi sikap, nilai, pengetahuan dan keterampilan (Firdaus, 2012). Kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan (Fitriyani, Ngadiman & Hamidi, 2013).

Praktek kerja industri disini mengacu pada konsep pemagangan yang tertuang dalam peraturan menteri ketenagakerjaan RI nomor 36 tahun 2016 pasal 1 tentang penyelenggaraan pemagangan di dalam Negeri. Dalam peraturan tersebut, pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Latihan kerja merupakan sarana untuk mengembangkan pengetahuan keterampilan dan sikap, serta kemampuan untuk berkomunikasi dan

bekerjasama. Akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, kemandirian, kemampuan untuk berkomunikasi, dan bekerjasama merupakan modalitas bagi kemampuan untuk memecahkan masalah (Hidayanto dalam Mardiyasari & Indarto, 2017).

Kemampuan untuk memecahkan masalah sangat dibutuhkan dalam memasuki dunia kerja. Pada dasarnya calon tenaga kerja yang telah mengikuti pendidikan berupa pelatihan pemagangan diharapkan setelah mengikuti pelatihan telah memiliki arah dan tujuan dalam menjalankan tugas perkembangan berikutnya dalam hidup, yaitu dapat bekerja pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya selama mendapat pendidikan berupa pelatihan berdasarkan kompetensi. Hal ini terjadi karena rata-rata calon tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan kompetensi yang telah diikuti dalam pelatihan, selain itu terdapat banyak calon tenaga kerja yang masih tidak percaya diri untuk masuk ke dalam dunia kerja, serta masih bingung tentang apa yang mereka kerjakan setelah mengikuti pelatihan (Lestari dalam Fitriyani dkk, 2014).

Dari hasil wawancara penulis diketahui bahwa dari segi aspek penyesuaian diri, mental, motivasi, serta kemampuan dan pengalaman yang masih kurang dapat dikatakan belum baik. Kemungkinan hal tersebut dapat terjadi salah satunya disebabkan oleh ketidaksiapan calon tenaga kerja untuk memasuki dunia pekerjaan. Menurut Mardiyasari dan Indarto (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu faktor pelatihan, praktek kerja industri, kompetensi, efikasi diri dan *locus of control*. Dalam hal ini faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja salah satunya adalah praktek kerja industri, untuk mendapatkan pengalaman praktek kerja industri, pencari kerja dapat mengikuti pendidikan berupa bentuk pelatihan pemagangan yang di adakan oleh Dinakertrans, pelatihan ini juga dapat menambah pengetahuan tentang dunia kerja. Disnakertrans mengadakan program yang termasuk dalam rencana kerja tahunannya, salah satunya adalah mengurangi pengangguran dengan mengadakan pelatihan pemagangan di UPTD seperti balai latihan kerja Samarinda, Balikpapan serta Bontang.

**Tabel.1 Rangkuman Peserta yang Telah Mengikuti Pelatihan dan Mendapat Pekerjaan**

Daerah	Peserta yang mengikuti pelatihan		Peserta yang mendapat pekerjaan		Peserta yang belum mendapat pekerjaan	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Provinsi Kaltim	200	180	66%	61.7%	34%	38.3%
Balikpapan	200	150	70.5%	76.7%	29.5%	23.3%
Samarinda	100	130	60%	65.4%	40%	34.6%
Bontang	100	110	41%	56.4%	59%	43.6%
<b>Jumlah</b>	<b>600</b>	<b>570</b>	<b>374</b>	<b>373</b>	<b>226</b>	<b>197</b>

Sumber: *Lakip Disnakertrans Samarinda Tahun 2016-2017*

Berdasarkan tabel. 1 didapatkan hasil bahwa pada tahun 2016, Kalimantan Timur memperoleh pelatihan pemagangan dalam Negeri yang dilaksanakan di Provinsi Kaltim pada tahun 2016 sebanyak 200 peserta dengan persentase 66% telah mendapat pekerjaan dan 34 % belum mendapat pekerjaan kemudian pada tahun 2017 mengalami penurunan peserta sebanyak 180 orang dengan persentase 61.7% telah mendapat pekerjaan dan 38.3% belum mendapat pekerjaan. Selanjutnya pelatihan pemagangan yang dilaksanakan di Kota Balikpapan pada tahun 2016 sebanyak 200 peserta dengan persentase 70.5% telah mendapat pekerjaan dan 29.5% belum mendapat pekerjaan kemudian pada tahun 2017 mengalami penurunan peserta sebanyak 150 orang dengan persentase 76.7% telah mendapat pekerjaan dan 23.3% belum mendapat pekerjaan.

Pelatihan pemagangan di Kota Samarinda pada tahun 2016 sebanyak 100 peserta dengan persentase 60% telah mendapat pekerjaan dan 40% belum mendapat pekerjaan kemudian pada tahun 2017 mengalami peningkatan peserta sebanyak 130 orang dengan persentase 65.4% telah mendapat pekerjaan dan 34.6% belum mendapat pekerjaan. Selanjutnya pelatihan pemagangan di Kota Bontang pada tahun 2016 sebanyak 100 peserta dengan persentase 41% telah mendapat pekerjaan dan 59% belum mendapat pekerjaan kemudian pada tahun 2017 mengalami peningkatan peserta sebanyak 110 orang dengan persentase 56.4% telah mendapat pekerjaan dan 43.6% belum mendapat pekerjaan.

Balai latihan kerja Balikpapan dan Samarinda merupakan BLK yang sudah terakreditasi dan peserta pelatihan yang telah mengikuti pelatihan pemagangan di BLK tersebut mudah di terima oleh organisasi maupun perusahaan hal tersebut dapat dilihat dari tabel sebelumnya. Besaran penerimaan atau penempatan peserta tersebut, berhasil dibuktikan oleh BLK Balikpapan dan Samarinda

dalam pelaksanaan pelatihan pemagangan pada tahun 2016 dan 2017.

Selain itu terdapat beberapa BLK yang belum mendapatkan akreditasi salah satunya adalah BLKI Bontang, namun BLK tersebut tetap berada di bawah naungan Disnakertrans yaitu sebagai salah satu pelaksana yang melaksanakan program pelatihan yang di dapatkan dari Disnakertrans. BLKI Bontang mendapatkan program pelatihan pemagangan tahun 2016 dan 2017.

Program pelatihan tersebut ditujukan kepada calon tenaga kerja yang telah mendaftar untuk mengikuti program pelatihan pemagangan yang dilaksanakan di BLKI Bontang dengan kejuruan, yaitu bisnis dan manajemen, *garmen apparel*, operator komputer, teknik sepeda motor, teknisi *handphone*, komputer aplikasi perkantoran, operator komputer dan sekretaris, namun lulusan-lulusan tersebut tidak mudah terserap oleh dunia kerja, hal ini disebabkan oleh kurangnya kepercayaan organisasi maupun perusahaan terhadap peserta lulusan dari BLKI Bontang, sehingga menyebabkan calon tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan pemagangan masih mencari pekerjaan. Oleh sebab itu penulis memutuskan untuk mengadakan penelitian pada BLKI Bontang dengan salah satu indikator, bahwa di BLKI tersebut telah melaksanakan pelatihan pemagangan namun peserta yang telah mengikuti pelatihan tersebut belum sepenuhnya mendapatkan pekerjaan dalam hal ini tujuan dari pelatihan pemagangan yang di adakan belum sepenuhnya tercapai.

Namun ada beberapa hal yang perlu di perhatikan disini bahwa pelatihan yang baik bukan hanya perlu dirancang dengan baik, namun juga perlu dievaluasi efektivitasnya untuk memastikan tercapainya tujuan pelatihan tersebut. Menurut Steer (dalam Halim, 2001), efektivitas harus dinilai atas dasar tujuan yang bisa dilaksanakan, bukan atas dasar konsep tujuan yang maksimum.

Menurut Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2006), untuk dapat menganalisis efektivitas pelatihan maka tidak dapat dilakukan evaluasi terhadap hasil saja melainkan perlu melakukan evaluasi terhadap reaksi peserta yang akan menunjukkan hasil pembelajaran yang diperoleh. Hasil pembelajaran tersebut kemudian diwujudkan dalam tindakan sehingga mampu mengubah perilaku. Apabila diurutkan secara terbalik, hasil yang baik diakibatkan oleh perilaku pekerja yang memuaskan. Perilaku yang baik tersebut diperoleh melalui materi yang diberikan selama pelatihan. Materi dapat diterima dengan baik apabila orang tersebut tertarik terhadap materi yang diberikan. Lingkungan internal suatu organisasi yang dipersepsikan dan dirasakan oleh para karyawan yang mempunyai hubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi di dalam lingkungan suatu organisasi secara rutin yang dapat memotivasi karyawan yang nantinya mempengaruhi sikap dan perilaku serta kinerja anggota yang akan menentukan kinerja organisasi (Hermawan, 2016).

Konsep Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2006), dalam mengevaluasi pelatihan sangat intuitif dan dapat diaplikasikan secara luas pada program sumber daya manusia dimana program-program tersebut ditujukan untuk menciptakan perubahan dalam organisasi melalui individu-individu di dalamnya.

Kirkpatrick dan Kirkpatrick juga menjelaskan konsep evaluasi pelatihan dilakukan dalam empat level, yaitu pertama level reaksi merupakan tahap awal evaluasi yang bertujuan untuk mengukur reaksi peserta pelatihan terhadap program pelatihan yang dialami, kedua level belajar pengukuran tingkat pembelajaran yang muncul sebagai hasil dari pelatihan. Pembelajaran khususnya mengenai kemahiran dalam menghadapi fakta, prosedur, teknik, dan informasi lain yang biasanya dilakukan dengan tes tertulis, ketiga level perilaku, melihat perubahan perilaku secara nyata pada peserta pelatihan terhadap pekerjaannya dan keempat level hasil seringkali, tujuan akhir dari pelatihan adalah memberi pengaruh yang kuat pada sasaran organisasi secara umum, seperti peningkatan efisiensi atau mengurangi *turn over* pekerja, level ini berfokus pada pencapaian hasil. Dalam hal ini peneliti menggunakan teori dari Kirkpatrick dan Kirkpatrick yaitu pelatihan dikatakan efektif apabila terdapat perubahan perilaku pada peserta yang mengikuti pelatihan, oleh sebab itu perlu diadakannya evaluasi terhadap peserta pelatihan untuk mengukur seberapa besar efektivitas dari pelatihan tersebut yaitu dengan level reaksi peserta pelatihan ada empat indikator

yang perlu diperhatikan, yaitu struktur pembelajaran, inisiatif belajar, administrasi umum dan penilaian keseluruhan (Mohamed & Alias, 2012).

Dalam hal ini mengingat telah dilaksanakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Efektivitas Pelatihan dengan Kesiapan Kerja pada Calon Tenaga Kerja yang Telah Mengikuti Pelatihan Pemagangan dari Disnakertrans Samarinda.”

## TINJAUAN PUSTAKA

### Perilaku Tawuran

Menurut Soemanto (dalam Fitiyani dkk, 2014) mengungkapkan kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa. Kemudian menurut Agusta (dalam Utami, 2016) kesiapan kerja adalah kapasitas seseorang dalam meningkatkan kemampuan bekerjanya yang terdiri dari ilmu pengetahuan dan keahlian serta sikap seseorang tersebut. Sedangkan Andrew (dalam Utami, 2016) menyatakan bahwa kesiapan kerja ialah kapabilitas seseorang dalam meningkatkan kemampuan bekerjanya, yang terdiri dari ilmu pengetahuan, keahlian serta sikap seseorang tersebut.

Menurut Fitriyanto (dalam Syailla, 2017) kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan yang diperlukan pada setiap pekerjaan baik bagi orang yang sudah bekerja maupun yang belum bekerja, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan.

Sedangkan menurut Brady (dalam Ayuningtyas, 2015) aspek kesiapan kerja adalah:

- a. Bertanggungjawab  
Individu yang siap untuk bekerja memiliki perasaan atau keinginan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pekerja yang bertanggung jawab datang tepat waktu dan bekerja sampai waktu selesai. Misalnya bertanggung jawab terhadap peralatan dan perlengkapan, eenuhi standar kualitas kerja, dan menjaga kerahasiaan kebijakan organisasi. Tanggung jawab melibatkan integritas pribadi, kejujuran dan kepercayaan.
- b. Fleksibilitas atau keluwesan  
Fleksibilitas merupakan upaya seseorang untuk menyesuaikan diri secara mudah dan cepat. Individu yang dapat beradaptasi dengan

perubahan dan tuntutan dari tempat kerja. Individu yang luwes dapat menerima perubahan yang terjadi, baik itu perubahan yang dapat diprediksikan ataupun perubahan yang tidak dapat diprediksikan. Selain itu, individu dapat lebih aktif dan siap untuk beradaptasi dengan perubahan pada jadwal kerja, tugas-tugas dan jam kerja.

c. Keterampilan

Seseorang yang siap bekerja tahu akan kemampuan dan keahlian yang mereka bawa ke dalam situasi kerja baru. Individu mengetahui jika keterampilan yang mereka miliki akan mereka gunakan di lingkungan kerja. Individu mampu untuk mengidentifikasi kemampuan atau kekuatan yang dimiliki untuk mengerjakan tugasnya. Selain itu, mereka juga harus mau mempelajari hal baru yang dituntut perusahaan berkaitan dengan pekerjaan.

d. Komunikasi

Individu yang mampu berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru. Individu mampu untuk mengikuti perintah atau petunjuk, memahami bagaimana cara meminta bantuan, dapat menerima kritik dan masukan. Individu juga saling menghormati dan berhubungan baik dengan rekan kerja.

e. Pandangan diri

Pandangan diri merupakan salah satu aspek yang penting dalam komponen kesiapan kerja, karena teori-diri memiliki peranan yang penting dalam pemahaman terhadap individu dan bagaimana setiap orang memandang dirinya dalam hidup dan situasi kerja. Pandangan diri berkaitan dengan proses intrapersonal individu, tentang keyakinan tentang dirinya dan pekerjaan. Individu sadar dengan kemampuan yang dimilikinya, penerimaan dan rasa kepercayaan diri yang ada dalam diri mereka.

f. Kebersihan diri dan keselamatan

Individu dapat menjaga kebersihan dan kerapian pribadi, sehat secara fisik dan mental. Mereka juga dapat mengikuti prosedur keselamatan yang diminta.

Menurut Mardiyasari dan Indarto (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, yaitu faktor internal, eksternal, pelatihan, praktek kerja industri, kompetensi, efikasi diri dan *locus of control*.

## Efektivitas Pelatihan

Blanchard dan Thacker (2007) mendefinisikan pelatihan sebagai program yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keahlian kepada para pekerja untuk dapat melakukan pekerjaannya secara efektif. Menurut Rustiana (2010) pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran dan tindakan, kecakapan, pengetahuan, dan sikap yang layak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keefektifan pelatihan yang selama ini telah dilaksanakan dengan melakukan analisis pengaruh tingkat reaksi, tingkat pembelajaran, dan tingkat perubahan perilaku peserta pasca pelatihan terhadap tingkat kinerja peserta. Menurut Rifai (dalam Defi, 2017) pengertian efektivitas pelatihan adalah tingkat keberhasilan suatu penyelenggaraan pelatihan dalam mencapai tujuan, baik tujuan yang berkaitan dengan peserta maupun organisasinya.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelatihan adalah suatu evaluasi dalam mengukur tidak hanya hasil akhir suatu pelaksanaan pelatihan tetapi juga mengukur bagaimana pelatihan tersebut dapat mengubah perilaku peserta dalam hal pekerjaannya sehingga menghasilkan performansi yang maksimal.

Menurut Kirkpatrick (dalam Mathis & Jackson, 2006) ada beberapa hal penting lainnya yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi pelatihan, diantaranya adalah :

a. *Reaction* (Reaksi)

Evaluasi pelatihan ditingkat ini mengukur sejauh mana reaksi peserta terhadap pelatihan yang dijalani. Dalam tahap ini, kepuasan peserta pelatihan diukur berdasarkan persepsi dan apa yang dirasakan peserta terkait dengan pelatihan secara keseluruhan, terhadap instruktur pelatihan, materi, lingkungan pelatihan, fasilitas, dan lain sebagainya. Untuk mengevaluasi reaksi peserta, biasanya diberikan kuesioner setiap berakhirnya pelatihan. Menurut Mohamed dan Alias (2012), untuk mengukur reaksi peserta pelatihan ada 4 indikator yang perlu diperhatikan, yaitu:

1) *Course Structure* (Struktur materi pelatihan), pelatihan harus memiliki tujuan yang jelas, untuk itu materi pelatihan harus disesuaikan dengan tujuan, sesuai dengan kebutuhan dan perlu dikomunikasikan dengan jelas.

- 2) *Learning initiatives* (Inisiatif pembelajaran), inisiatif pembelajaran disini merupakan kemampuan pelatih untuk menyiapkan proses dan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Inisiatif pembelajaran akan mampu memberikan kemudahan peserta pelatihan untuk menerima materi pelatihan.
  - 3) *General Admnistration* (Administrasi umum), administrasi umum ini meliputi penyediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam melakukan proses pelatihan.
  - 4) *Overall Assessment* (Penilaian secara keseluruhan), penilaian secara keseluruhan ini menilai kepuasan peserta pelatihan secara keseluruhan terhadap proses pelatihan yang dijalani.
- b. *Learning* (Pembelajaran)  
 Yaitu untuk mengevaluasi seberapa jauh peserta menguasai konsep-konsep, pengetahuan dan keterampilan yang diberikan selama pelatihan. Untuk mengetahui tingkat pembelajaran pada peserta pelatihan, ujian pelatihan diberikan sesaat sebelum dan sesudah dilakukan program pelatihan untuk dibandingkan hasilnya.
- c. *Behaviour* (Perilaku)  
 Dalam tahap ini, perilaku peserta dibandingkan dari sebelum pelatihan dan sesudah pelatihan guna mengetahui tingkat pengaruh pelatihan terhadap perubahan performansi atau kinerja peserta pelatihan. Hal ini penting karena tujuan dari pelatihan adalah untuk mengubah perilaku peserta pelatihan agar sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk mengukur perilaku peserta pelatihan, biasanya diadakan evaluasi yang diberikan kepada *supervisor* masing-masing peserta pelatihan dengan cara membandingkan perilaku sebelum dan sesudah pelatihan.
- d. *Result* (Hasil)  
 Yaitu menguji dampak pelatihan terhadap kelompok kerja atau organisasi secara

keseluruhan. Untuk mengevaluasi hasil pelatihan secara keseluruhan bisa dilakukan dengan cara membandingkan data-data tentang produktivitas, perputaran karyawan, kualitas, waktu, kepuasan konsumen dan lain sebagainya.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menjelaskan atau menerangkan suatu peristiwa berdasarkan data, sedangkan penelitian korelasional bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antara dua fenomena atau lebih (Arikunto, 2010).

Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah calon tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan pemagangan dari Disnakertrans Samarinda pada tahun 2018 berjumlah sebanyak 165 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah calon tenaga kerja berstatus lulusan SMK atau SMA yang mendapatkan pelatihan pemagangan dari Disnakertrans Samarinda tahun 2018 dan belum mendapatkan pekerjaan yang berjumlah 50 orang. Rendahnya jumlah sampel penelitian dikarenakan peneliti berfokus pada calon tenaga kerja berstatus lulusan SMK atau SMA yang berdomisili di kota Bontang sebab balai pelatihan kerja di Kota Bontang masih belum terakreditasi sehingga penyerapan tenaga kerjanya belum maksimal. Dalam penelitian ini, yang akan digunakan sebagai teknik sampling penelitian adalah *purposive sampling*.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi *product moment* dan korelasi parsial yang hanya melibatkan dua variabel yaitu satu variabel terikat dan satu atau variabel bebas. Berikut rangkuman hasil analisis korelasi *product moment* disajikan dalam table di bawah ini:

**Tabel. Hasil Uji Analisis Korelasi *Product Moment***

Variabel	R Tabel	P	Keterangan
Efektivitas Pelatihan – Kesiapan Kerja	0.279	0.068	Tidak Berkorelasi

Diketahui bahwa hasil pengujian korelasi *product moment* menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan dengan kesiapan kerja tidak memiliki hubungan dengan  $p = 0.068 > 0.050$ . Hal ini terjadi di sebabkan oleh peserta pelatihan memiliki rentang

nilai skala efektivitas pelatihan yang berada pada kategori sedang dengan rentang nilai <64-79 dan frekuensi sebanyak 33 peserta dengan persentase 66%. Hal ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan memiliki efektivitas pelatihan yang sedang.

Selanjutnya untuk skala kesiapan kerja memiliki rentang nilai  $\geq 27$  dengan kategori sangat tinggi dengan frekuensi sebanyak 50 peserta dengan persentase 100%.

Hal ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan memiliki kesiapan kerja yang sangat tinggi, kesiapan kerja merupakan suatu kondisi dimana individu memiliki pengetahuan yang cukup serta pengalaman, kemampuan dan keinginan untuk melaksanakan kegiatan berupa suatu tugas kerja dengan tujuan hasil yang maksimal dan mencapai target yang dikehendaki. Tingginya kesiapan kerja yang dimiliki oleh peserta pelatihan di BLKI Bontang tidak di dukung dengan pelatihan yang efektif. Tingginya skor kategorisasi dalam tingkat sedang mengindikasikan bahwa para peserta tidak merasa puas terhadap pelatihan yang di laksanakan dalam hal ini pelatihan yang di adakan oleh disnakertrans Samarinda tidak berhasil melakukan perubahan terutama pada UPTD BLKI bontang yang telah melaksanakan pelatihan yang di adakan guna mewujudkan visi misi dari disnakertrans. Disnakertrans dikatakan berhasil apabila pelatihan yang diadakan berhasil menempatkan peserta pelatihan pada organisasi maupun perusahaan.

Dalam hal ini perlu diperhatikan bahwa pelatihan yang baik tidak hanya dirancang dengan baik namun perlu dievaluasi efektivitasnya untuk memastikan tercapainya tujuan pelatihan tersebut. Evaluasi pelatihan ditingkat ini mengukur sejauh mana reaksi peserta terhadap pelatihan yang dijalani. Dalam tahap ini, kepuasan peserta pelatihan diukur berdasarkan persepsi dan apa yang dirasakan peserta terkait dengan pelatihan secara keseluruhan, terhadap instruktur pelatihan, materi, lingkungan pelatihan, fasilitas, dan lain sebagainya. Menurut Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2006), untuk dapat menganalisis efektivitas pelatihan maka tidak dapat dilakukan evaluasi terhadap hasil saja melainkan perlu melakukan evaluasi terhadap reaksi peserta yang akan menunjukkan hasil pembelajaran yang diperoleh. Hasil pembelajaran tersebut kemudian diwujudkan dalam tindakan sehingga mampu mengubah perilaku. Apabila diurutkan secara terbalik, hasil yang baik diakibatkan oleh perilaku pekerja yang memuaskan. Perilaku yang baik tersebut diperoleh melalui materi yang diberikan selama pelatihan. Materi dapat diterima dengan baik apabila orang tersebut tertarik terhadap materi yang diberikan.

Terbuktinya hipotesis dalam penelitian ini sejalan dengan temuan peneliti yang telah diperkuat

dengan pernyataan Pool dan Sewell (dalam Saputro & Suseno, 2009) mengutarakan bahwa kesiapan kerja ialah memiliki keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman dan kepribadian yang membuat seseorang bisa memilih dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga menjadi puas dan akhirnya menjadi sukses.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi, Neolaka dan Arthur (2017) menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh positif efektivitas praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja. Yang berarti semakin tinggi efektivitas praktik kerja industri, maka semakin tinggi pula kesiapan untuk bekerja. Nurjanah (2015) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan praktik kerja industri terhadap kesiapan kerja dengan nilai kontribusi sebesar 32.5%. Nurjanah juga berpendapat bahwa kesiapan kerja tidak lepas dari praktik kerja industri, seseorang akan memiliki kesiapan kerja yang tinggi apabila saat melaksanakan praktik kerja industri dilakukan dengan optimal sehingga pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh akan tinggi.

Berdasarkan hasil penjelasan penelitian sebelumnya dapat dikatakan bahwa pelatihan yang efektif memberikan pengaruh terhadap kesiapan kerja pada peserta yang mengikuti pelatihan, semakin efektif pelatihan yang dilaksanakan maka semakin tinggi kesiapan kerja peserta pelatihan, dalam hal ini mengingat telah diadakannya pelatihan yang diselenggarakan oleh disnakertrans khususnya pada BLKI Bontang kurang efektif seperti yang penulis temukan bahwa tidak adanya hubungan antara variabel efektivitas pelatihan dengan kesiapan kerja, kurangnya pelatihan yang efektif dapat di sebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya evaluasi pembelajaran serta fasilitas yang menunjang pelatihan yang dilaksanakan, guna memastikan tercapainya tujuan pelatihan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis korelasi data dan pembahasan hasil penelitian tentang hubungan efektivitas pelatihan dengan kesiapan kerja pada calon tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan pemagangan dari disnakertrans Samarinda maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat hubungan antara variabel kesiapan kerja dengan variabel efektivitas pelatihan pada calon tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan pemagangan dari Disnakertrans Samarinda. Dapat

dilihat dari calon tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan, tingginya kesiapan kerja yang dimiliki oleh peserta pelatihan tidak di dukung dengan pelatihan yang efektif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara efektivitas pelatihan terhadap kesiapan kerja.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi calon tenaga kerja hendaknya lebih dapat meningkatkan kemampuannya di bidang yang telah dikuasai atau sesuai dengan bakat yang dimiliki serta merencanakan masa depannya dengan matang dalam mengambil keputusan untuk memasuki dunia kerja yang nyata.
2. Bagi instansi atau lembaga hendaknya lebih dapat memberikan informasi seputar dunia kerja yang sesuai dengan bidang keahlian para calon tenaga kerja yang mengikuti magang, serta selalu memberikan pemahaman dan bimbingan pada para calon tenaga kerja mengenai kesiapan diri peserta dalam memasuki dunia kerja. Kemudian selalu melakukan evaluasi atau kontrol yang terstruktur selama pelaksanaan magang sehingga pihak penyelenggara magang dapat mengetahui kegiatan, perkembangan serta keluhan yang dialami para calon tenaga kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk terus mengkaji lebih dalam mengenai calon tenaga kerja yang telah mengikuti pemagangan khususnya para calon tenaga pekerja di pemerintahan dengan variabel yang berbeda, seperti yang peneliti temukan di lapangan saat melakukan wawancara dan observasi tentang pentingnya dukungan sosial bagi para calon tenaga kerja. Serta bagi peneliti selanjutnya di sarankan jika ingin menggunakan teori kirk pathrick agar dapat melanjutkan penelitian ini ke tahap level 2, level 3 maupun level 4, karna dalam hal ini sangat penting bagi para peneliti selanjutnya untuk melaksanakan penelitian ini guna memudahkan para pengajar atau calon tenaga kerja serta organisasi lebih dalam mendapatkan informasi yang mereka butuhkan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Baru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Firdaus, Z. Z. (2012). Pengaruh Unit Produksi, Prakerin dan Dukungan Keluarga terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*. 2 (3): 397-409
- Fitriyani, M., Sukirman & Hamidi, Nurhasan. (2014). Upaya Peningkatan Kesiapan Kerja Peserta Didik Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Karanganyar (Studi Kasus di SMK Negeri 1 Karanganyar). *Jupe UNS*. 2 (2): 98-100.
- Hermawan, G. (2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jembayan Muarabara Desa Separi Tenggarong Seberang. *Jurnal Psikologi*, 4(2), 373-384.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J.D. (2006). *Evaluating Training Program 3rd edition*. California: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Mardiyasari, L. H., & Indarto. (2017). Model Penguatan Kesiapan Kerja Lulusan (Studi pada BBPLK Semarang). *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. 10 (1): 17-37.
- Mohamed, R., & Alias, A. A. S. (2012). Evaluating the Effectiveness of a Training Program Using the Four Level Kirk Patrick Model in the Banking Sector in Malaysia. *3rd International Conference on Business and Economic Research*, 12-13 March 2012, Bandung, Indonesia.
- Paramytha, G., Wijayanto, D, S., & Rohman, N. (2012). Analisis Kesiapan Mahasiswa dalam Melaksanakan Praktik Industri Program Studi Pendidikan Teknik Mesin JPTK FKIP UNS. *NOSEL*. 1 (1): 1-18
- Saputro, N. D., & Suseno, M. N. (2009). Hubungan antara Kepercayaan Diri dengan Employability pada Mahasiswa. *Psikohumanika*, 2 (1), 13-14.
- Wahyono, T. (2004). Peningkatan Kesiapan Kerja melalui Pelatihan Efikasi Diri dalam Bidang Pekerjaan pada Calon Tenaga Kerja. *Psikologika*. 9 (18): 54-62.