

Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja:

Studi Evaluatif *Kirkpatrick's Evaluation Model* Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo

Devika Rahayu Daud*¹, Arten Mobonggi²

¹Mahasiswa Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Sultan Amai Gorontalo,

²Prodi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Sultan Amai Gorontalo

e-mail: Devikarahayu23@gmail.com, artembonggi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini termasuk penelitian evaluatif yang bertujuan untuk menilai berbagai lingkup program pelatihan kerja dan keberhasilannya dalam meningkatkan kompetensi bagi pencari kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo melalui *Evaluating Training Programs: The Four Levels* atau Kirkpatrick's *evaluation model*. Subjek penelitian adalah seluruh peserta pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto tahun 2018 melalui program pelatihan reguler instalasi listrik, las listrik dan mengemudi mobil selama 30 hari yaitu sebanyak 40 peserta. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, angket, dan studi dokumen. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif melalui tahap skoring untuk memberi nilai pada data sesuai dengan skor yang telah ditentukan berdasarkan aspek yang dinilai. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo dikatakan sangat efektif dalam mengembangkan kompetensi pencari kerja, sehingga perlu terus untuk dilanjutkan dan diperbaiki pelaksanaannya berdasarkan permasalahan yang dihadapi. Keputusan hasil evaluasi ini merekomendasikan eksistensi program ini ke depan diharapkan dapat terus berlanjut dan ditingkatkan di masa-masa mendatang dengan dukungan sarana prasarana memadai, SDM yang berkompeten dengan bidang yang dibutuhkan peserta, dukungan dana dan adanya kerjasama dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Mengingat program ini sangat informatif dan bermanfaat untuk bekal peserta dalam mencari pekerjaan/membuka lapangan kerja pasca pelatihan.

Kata kunci: kompetensi kerja, pelatihan kerja, pencari kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam menunjang keberhasilan program pelatihan kerja, dan hal ini akan memberikan sumbangan yang besar terhadap peningkatan kualitas SDM yang selanjutnya akan mempengaruhi peningkatan kompetensi pencari kerja. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada SDM yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.¹ Mengingat peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui jalur

¹Sopiah, S. Evaluasi Program Pelatihan dan Pendampingan Bahan Ajar Bagi Guru-Guru Sman 5 Kediri. (*Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(2), 2018), h.125-136.

diantaranya pendidikan dan pelatihan serta pengembangan keterampilan di tempat kerja. Pelatihan merupakan jalur peningkatan kualitas SDM yang lebih menekankan ke pembentukan dan pengembangan profesionalisme atau kompetensi kerja.

Program pelatihan kerja sebagai salah satu strategi pengembangan SDM untuk mempersiapkan diri peserta mencari pekerjaan dan meningkatkan kompetensinya memerlukan fungsi evaluasi untuk mengetahui efektivitas program yang bersangkutan. Pada umumnya orang beranggapan bahwa evaluasi program pelatihan diadakan pada akhir akhir pelaksanaan pelatihan. Anggapan yang demikian adalah kurang tepat, karena evaluasi merupakan salah satu mata rantai dalam sistem pelatihan yang jika dilihat dari waktu pelaksanaannya kegiatan penilaian dapat berada di awal proses perencanaan, ditengah proses pelaksanaan dan pada akhir penyelenggaraan pelatihan dan pasca kegiatan pelatihan. Menurut Sitorus & Tania (2012) pelatihan yang baik bukan hanya perlu dirancang dengan baik, namun juga perlu dievaluasi efektivitasnya untuk memastikan tercapainya tujuan pelatihan tersebut. Dengan dilakukannya evaluasi, kelemahan dan masalah yang terjadi selama pelaksanaan pelatihan dapat diidentifikasi dan informasi ini dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik dalam perencanaan pelatihan di masa yang akan datang.²

Berkaitan dengan hal tersebut, Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto, yang berada dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo setiap tahun menyelenggarakan Program Pelatihan Kerja yang diarahkan pada peningkatan kompetensi pencari kerja, karena pelatihan ini diperuntukkan bagi para pencari kerja yang belum berpengalaman dengan memilih kompetensi atau keahlian yang ingin dikuasai oleh peserta. Diharapkan setelah peserta mengikuti pelatihan ini, mereka siap memasuki lapangan kerja maupun membuka usaha secara mandiri tergantung program kejuruan yang diikuti. Selain itu, melalui program pelatihan kerja ini diharapkan terjadi penyerapan tambahan angkatan kerja baru, penurunan jumlah pengangguran, transformasi pekerja antar sektor, peningkatan kesempatan kerja khususnya di sektor wirausaha dan jasa.

Guna mengetahui keberhasilan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo yang telah dilaksanakan, perlu dilakukan evaluasi terhadap komponen dalam manajemen program pelatihan. Dengan evaluasi dapat diketahui keefektifan dan efisiensi kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan. Selain itu evaluasi juga memberikan gambaran tentang tingkat keberhasilan peserta setelah mengikuti pelatihan. Hal ini sejalan dengan konsep evaluasi secara teoritis dapat sebagai pelengkap dalam penilaian program, secara luas evaluasi dibatasi sebagai alat penilaian terhadap faktor-faktor penting suatu program termasuk situasi, kemampuan, pengetahuan dan perkembangan tujuan.³ Sama halnya yang dikemukakan Wirawan (2011) bahwa evaluasi dilaksanakan untuk mencapai tujuan sesuai dengan obyek evaluasinya yang bertujuan antara lain: 1) mengukur pengaruh program terhadap masyarakat, 2) menilai apakah program telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, 3) mengukur apakah pelaksanaan program sudah sesuai dengan standar, 4) evaluasi program dapat mengidentifikasi dan menemukan mana dimensi

²Sitorus, H. M., & Tania, P. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Konsep Kirkpatrick&Kirkpatrick: Studi Kasus Di PT. X Bandung. (*Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol.11, No.2, 2018), h. 125-136.

³Sukardi. *Evaluasi Pendidikan: Prinsip dan Operasionalnya*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 9.

program yang jalan, mana yang tidak jalan.⁴ Selain itu, oleh Multiyaningsih (2011) menyatakan evaluasi program dilakukan dengan tujuan untuk: 1) menunjukkan sumbangan program terhadap pencapaian tujuan organisasi, 2) hasil evaluasi ini penting untuk mengembangkan program yang sama di tempat lain, 3) mengambil keputusan tentang keberlanjutan sebuah program, apakah program perlu diteruskan, diperbaiki atau dihentikan.⁵ Hal ini menunjukkan dengan adanya evaluasi dapat diperoleh informasi terkait pelaksanaan program, informasi yang dihasilkan tersebut antara lain dapat berupa proses pelaksanaan program, dampak atau hasil yang dicapai dan pemanfaatan yang diperoleh dari evaluasi program itu sendiri, yaitu pertimbangan mengenai program akan dilanjutkan, diperbaiki atau dihentikan.

Dengan demikian evaluasi menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan dalam mengetahui keberhasilan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo, karena evaluasi akan mengukur tingkat ketercapaian dari program pelatihan yang dilakukan sehingga akan memberikan *feed back* untuk kelangsungan program pelatihan selanjutnya, peserta merupakan objek dari pelatihan dan akan merasakan hasil dari pelatihan sehingga evaluasi peserta menjadi sangat menentukan keberlangsungan pelatihan selanjutnya. Selain peserta menjadi ujung tombak keberhasilan atau ketercapaian program pelatihan adalah instruktur yang memberikan materi pelatihan.

Program Pelatihan Kerja

Pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses pelatihan merupakan serangkaian tindakan atau upaya yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Setiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu, terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan kerja diberikan kepada mereka yang memerlukan yaitu para pencari kerja yang belum berpengalaman, para pekerja yang perlu meningkatkan kompetensinya, mereka yang akan beralih profesi. Pelatihan kerja dibutuhkan apabila terdapat kesenjangan kemampuan (kompetensi) antara kebutuhan lapangan kerja dengan kemampuan yang telah dimiliki, tanpa melihat pendidikan terakhir mereka, sehingga akan meningkatkan kompetensi masyarakat. Sebagaimana ditegaskan secara eksplisit dalam Undang-undang ketenagakerjaan RI No. 13 Tahun 2003, Bab 5 Tentang pelatihan Kerja, pada pasal 9 Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, produktivitas, dan kesejahteraan dan juga pada pasal 10:

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik didalam maupun diluar hubungan kerja
- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

⁴Wiryanan. *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi*. (Jakarta: Rajawali Press, 2011), h. 22.

⁵Endang, Mulyatiningsih. *Riset Terapan: Bidang pendidikan dan Teknik*. (Yogyakarta: UNY Press, 2011), h. 114-115.

- (3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagai mana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Pada pasal 11 setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.⁶

Aktivitas pelatihan dan pengembangan sama pentingnya baik bagi pekerja dan juga pemberi kerja. Salah satu kunci keberhasilan untuk mengembangkan program pelatihan dalam organisasi, yaitu terletak pada perencanaan dan strategi pelatihan, dalam hal ini merencanakan dan mengatur strategi pelatihan menyangkut empat langkah: *needs assessment* (penilaian kebutuhan), *the establishment of objectives and measures* (penciptaan sasaran dan ukuran), *design and delivery of the training* (merancang dan menyelenggarakan pelatihan), dan *evaluation* (evaluasi). Pertama, *needs assessment* atau penilaian kebutuhan pelatihan mempertimbangkan mengapa aktivitas secara khusus diperlukan dan menempatkan pelatihan dalam kontes organisasi yang sesuai. Penilaian kebutuhan dilakukan melalui tiga tingkat analisis, yaitu organisasional, tugas, dan individual. Kedua, *objectives* dalam hal ini setelah penilaian kebutuhan pelatihan dilakukan, sasaran untuk aktivitas pelatihan harus di kembangkan. Sasaran ini harus mengikuti langsung dari penilaian kebutuhan dan dideskripsikan dengan terminology spesifik dan terukur. Ketiga, *design and delivery* yaitu setelah sasaran dan ukuran ditetapkan, langkah selanjutnya adalah merancang dan menyelenggarakan pelatihan itu sendiri. Ada dua hal penting yang harus dipertimbangkan sebelumnya.⁷

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah 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 dan pekerjaan.

Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas

Standarisasi dan sertifikat kompetensi sebagai alat pengendalian kualitas sumber daya manusia, khususnya yang telah mengikuti pelatihan harus ditangani oleh lembaga yang diindependen. Independensi lembaga standarisasi dan sertifikasi adalah untuk mewakili keinginan pengguna tenaga kerja. Untuk itu *stakeholder* lembaga standarisasi dan sertifikasi adalah profesional dibidangnya dan berpengalaman bekerja di industri. Sektor sebagai penanggung jawab pengembangan standarisasi dan sertifikasi kompetensi pada sector yang bersangkutan. Standar kompetensi nasional yang telah mendapatkan pengakuan oleh semua sektor harus dijadikan acuan dalam pengembangan program pelatihan diberbagai sektor. Demikian pula dengan tenaga kerja Indonesia, dimana mereka harus memenuhi standar kualifikasi nasional melalui sertifikasi kompetensi.

Berikut adalah kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas: 1) Peningkatan dan pengembangan pendidikan dan keterampilan bagi pencari kerja, 2) Peningkatan dan pengembangan pemagangan tenaga kerja, 3) Peningkatan kualitas dan kuantitas

⁶Undang-Undang Ketenagakerjaan RI No. 13 Tahun 2003.

⁷Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), h. 370-372.

instruktur/pelatih, 3) Pembangunan Balai Latihan Kerja dan Balai pengembangan produktivitas (BPP) daerah⁸

Beberapa kompetensi yang mencerminkan kemampuan yang perlu dimiliki pekerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. *Flexibility* (fleksibilitas) merupakan kecenderungan untuk melihat perubahan sebagai peluang yang menarik daripada sebagai tantangan, misalnya kesediaan untuk adopsi teknologi baru.
2. *Information-Seeking Motivation and Ability to Learn* (motivasi mencari informasi dan kemampuan belajar) merupakan antusiasme untuk mencari peluang belajar teknologi baru dan keterampilan dalam hubungan antara pribadi. Pembelajaran jangka panjang tentang pengetahuan dan keterampilan baru diperlukan oleh perubahan pesyaratan pekerjaan di masa depan.
3. *Achievement Motivation* (motivasi berprestasi) merupakan dorongan untuk inovasi dan “kaizen”, perbaikan terus-menerus dalam kualitas dan produktivitas yang diperlukan untuk menghadapi meningkatnya kompetisi.
4. *Work Motivation under time pressure* (motivasi kerja dalam tekanan waktu) merupakan beberapa kombinasi dari fleksibilitas, motivasi berprestasi, resistensi terhadap stress dan komitmen organisasi yang memungkinkan individu bekerja dalam permintaan yang meningkat atas produk dan jasa baru dalam waktu yang lebih pendek.
5. *Collaborativeness* (kesediaan bekerja sama) merupakan kemampuan untuk bekerja secara kooperatif dalam kelompok yang bersifat multidisiplin dan rekan kerja yang berbeda. Hal tersebut menunjukkan sikap positif terhadap orang lain, pemahaman tentang hubungan antara pribadi, bersedia untuk mendengarkan kebutuhan pelanggan dan menunjukkan komitmen organisasional.
6. *Customer service orientation* (orientasi pada pelayanan pelanggan) merupakan keinginan membantu orang lain, pemahaman tentang hubungan antara pribadi, bersedia untuk mendengarkan kebutuhan pelanggan dan tahapan emosi, mempunyai cukup inisiatif untuk mengatasi hambatan dalam organisasi untuk mengatasi masalah pelanggan.⁹

Kaitannya dengan keberhasilan peningkatan kompetensi pencari kerja melalui program pelatihan kerja, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap program tersebut. Menurut Nurbiyati (2015) evaluasi program merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi untuk dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya. Oleh karena itu, menurutnya beberapa alasan pentingnya mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut: 1) mengetahui kekuatan dan kelemahan program pelatihan dan pengembangan. Termasuk menentukan apakah programnya sesuai dengan

⁸Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Rencana Tenaga Kerja Kabupaten Gorontalo*, 2016-2017, 115-116

⁹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, h. 283. Hasyim, R. (2018). Hubungan Persepsi Guru PAI terhadap Pendidikan Agama Islam Berbasis ICT dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di-Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) di Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah AL-Jauhari: Jurnal Studi Islam Dan Interdisipliner*, 3(1), 79-138.

tujuan pembelajaran, kualitas lingkungan belajar dan apakah penerapan pengembangan yang telah dilaksanakan benar-benar terjadi dalam pekerjaan, 2) menilai apakah isi, organisasi dan administrasi program memberikan kontribusi dalam pembelajaran dan konten dalam pengembangan SDM digunakan dalam pekerjaan, 3) mengetahui apakah program pengembangan ini menguntungkan atau merugikan bagi peserta, 4) mendapatkan data pemasaran dengan bertanya pada partisipan apakah mereka akan merekomendasikan program tersebut dan bagaimana tingkat kepuasan mereka terhadap program tersebut, 5) menentukan keuntungan finansial dan biaya program, 6) membandingkan biaya dan keuntungan program pengembangan SDM yang berbeda untuk memilih program yang terbaik.¹⁰

Metode

Penelitian ini termasuk penelitian evaluatif yang bertujuan untuk menilai berbagai lingkup program pelatihan kerja dan keberhasilannya dalam meningkatkan kompetensi bagi pencari kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. Model evaluasi yang tepat mengevaluasi program pelatihan kerja, salah satunya adalah model 4 level evaluasi pelatihan yang dikembangkan oleh Donald L. Kirkpatrick (1988) yang sering dikenal dengan *Evaluating Training Programs: The Four Levels* atau Kirkpatrick's *evaluation model*. Untuk dapat menganalisis keefektifan pelatihan kerja dengan model Kirkpatrick, tidak hanya dilakukan evaluasi terhadap hasil saja melainkan perlu melakukan evaluasi terhadap reaksi peserta pelatihan yang akan menunjukkan hasil pembelajaran yang diperoleh.¹¹ Kaitannya dengan model evaluasi Kirkpatrick yang akan digunakan pada penelitian ini hanya mencakup 2 level yaitu: (1) Level 1: evaluasi reaksi (*Reaction Evaluation*), merupakan tahap awal evaluasi, bertujuan untuk mengukur reaksi peserta pelatihan terhadap program pelatihan yang dialami. Diasumsikan bila program pelatihan direspon dengan baik, maka akan terjadi proses pembelajaran. Reaksi diukur dengan mengumpulkan data dari para peserta pelatihan kerja dengan mengisi lembar evaluasi pada akhir pelatihan kerja. Lembar evaluasi tersebut mengukur seberapa baik menurut mereka pelatihan kerja telah dilaksanakan. (2) Level 2: evaluasi belajar (*Learning Evaluation*), pengukuran tingkat pembelajaran yang muncul sebagai hasil dari pelatihan kerja. Hasil penilaian pembelajaran dari pelatihan ini dievaluasi dari aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki peserta setelah mengikuti pelatihan.

Subjek penelitian adalah seluruh peserta pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto tahun 2018 yang mengikuti program pelatihan reguler instalasi listrik, las listrik dan mengemudi mobil selama 30 hari yaitu sebanyak 40 orang peserta. Teknik pengumpulan data yang digunakan melalui observasi, angket, dan studi dokumen. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi langsung dengan mengamati secara langsung pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. Angket digunakan untuk mengetahui respon peserta pelatihan terhadap pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. Dokumentasi, teknik ini digunakan peneliti

¹⁰ Nurbiyati, T. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. (*Jurnal Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(1), 2015), h. 52-63.

¹¹ Kirkpatrick, D.L. & Kirkpatrick, J.D. *Evaluating Training Program*, (Berrett-Koehler Publisher, Inc., 3rd edition, 2006), h. 12.

mengumpulkan dokumen penilaian peserta pelatihan terkait penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya serta hal-hal lain yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti.

Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif melalui tahap skoring ini untuk memberi nilai pada data sesuai dengan skor yang telah ditentukan berdasarkan hasil angket yang telah diisi oleh peserta yaitu skor 1: satu deskriptor yang tampak, skor 2: dua deskriptor yang tampak, skor 3: tiga deskriptor yang tampak, skor 4: empat deskriptor yang tampak. Skor-skor yang diperoleh dari setiap peserta berdasarkan indikator yang dinilai kemudian dijumlah untuk dihitung nilai rata-rata yang dicapai setiap peserta dan dibuat dalam bentuk distribusi frekuensi persentase yang selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel.

Hasil Penelitian

Pengembangan pendidikan non formal melalui BLK Limboto yang dinaungi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo merupakan salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah pengangguran dan kemiskinan di Kabupaten Gorontalo. Keberadaan BLK adalah untuk meningkatkan kualitas, produktifitas dan daya saing SDM serta menjembatani SDM yang melimpah dengan kebutuhan dunia usaha melalui pelaksanaan pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensinya mencari kerja.

BLK bukan hanya sekedar tempat untuk melahirkan output yang memiliki skill, tetapi mempermudah untuk bekerja dan berwira usaha, dengan demikian diharapkan kegiatan BLK nantinya bisa mengurangi jumlah pengangguran yang ada saat ini. Hal tersebut menegaskan bahwa fungsi BLK tidak hanya memberikan pelatihan keterampilan kerja, tetapi juga menjembatani lulusannya dengan dunia usaha atau pasar kerja. Program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh BLK merupakan aktivitas yang sangat penting bagi pemerintah kabupaten gorontalo karena dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja. Pelatihan tenaga kerja sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian.

Sasaran peserta pelatihan pada BLK Limboto adalah para pencari kerja yang belum berpengalaman. Setelah dilatih dan memilih kompetensi, mereka siap memasuki lapangan kerja maupun membuka usaha secara mandiri tergantung kejuruan yang diikuti. Untuk program pelatihan kerja diselenggarakan secara reguler maupun secara khusus. Program pelatihan kerja reguler selama ini dilaksanakan dalam bentuk pelatihan Institusional yang dilaksanakan di BLK, maupun non Institusional/MTU yang dilaksanakan di Desa/mendekati tempat tinggal peserta. Dengan biaya dari pemerintah, baik APBN maupun APBD Kabupaten. Sehingga peserta pelatihan tidak dipungut biaya. Dan untuk program pelatihan kerja reguler tahun 2017, memiliki 4 kejuruan yaitu menjahit, *bassic office*/computer, las listrik, dan Perbengkelan motor. Untuk menjahit 3 kelas, masing-masing jumlah perkelas 16 Orang, *bassic office* 3 kelas, masing-masing jumlah perkelas 16 orang, las listrik 1 kelas sejumlah 16 orang, dan perbengkelan motor 1 kelas sejumlah 16 orang. Dan program latihan kerja non reguler/ MTU memiliki 2 kejuruan yaitu menjahit dan perbengkelan, masing-masing 1 kelas 16 orang. Dan rata-

rata peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan yang hanya memiliki ijazah SD dan SMP. Ditahun 2018 khusus di Bulan Februari telah dibuka kembali 3 kejuruan untuk pelatihan kerja bagi pencari kerja, dalam hal ini dibiayai oleh Pemerintah Daerah APBD. Untuk program reguler selama 30 hari yaitu instalasi listrik, Las Listrik dan mengemudi mobil. Untuk 2 Tahun terakhir terdapat beberapa kejuruan telah menyerap 176 orang dari beberapa banyak yang mendaftarkan diri untuk mengikuti pelatihan berbasis kompetensi di Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto dalam hal ini di naungi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo.

Dengan adanya program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) Limboto yang dinaungi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo, sangat membantu masyarakat, khususnya masyarakat yang tingkat pendidikannya dibawah sehingganya tidak mempunyai pekerjaan. Dan dengan program tersebut bisa mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Gorontalo, sehingga standarisasi dan sertifikat kompetensi sebagai alat pengendalian kualitas sumber daya manusia, khususnya yang telah mengikuti pelatihan harus ditangani oleh lembaga yang independen, independensi lembaga standarisasi dan sertifikasi adalah untuk mewakili keinginan pengguna tenaga kerja. Untuk itu, *stakelholder* lembaga standarisasi dan sertifikasi adalah para professional di bidangnya dan berpengalaman bekerja industri. Maka dari itu, melalui evaluasi program pelatihan salah satu usaha untuk mengumpulkan informasi sehingga dapat mengetahui dan memutuskan cara yang efektif dalam menggunakan sumber-sumber latihan yang tersedia guna mencapai tujuan pelatihan secara keseluruhan. Evaluasi pelatihan mencoba mendapatkan informasi-informasi mengenai hasil-hasil program pelatihan, kemudian menggunakan informasi itu dalam penilaian.

Keseluruhan hasil penilaian keefektifan pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo berdasarkan aspek yang dinilai diuraikan sebagai berikut.

1. Penilaian Respon Peserta Pelatihan Terhadap Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja

Untuk mengetahui respon peserta terhadap pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo, diperoleh dari hasil angket yang diedarkan kepada para peserta diakhir pelatihan kepada 40 peserta yang mengikuti pelatihan kerja. Angket berisi 10 pertanyaan terhadap komponen pelaksanaan program pelatihan kerja yang dievaluasi, yang meliputi: materi, kompetensi pematerei, fasilitas pendukung, media yang digunakan, manfaat pelatihan, dan durasi waktu.

Berikut ini akan dideskripsikan respons 40 orang peserta terkait pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo yang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1

Respon Peserta Terhadap Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja			
No	Aspek yang Dinilai	Rata-Rata Skor Perolehan	Kriteria Penilaian
1	Penyajian materi secara keseluruhan antara teori dan praktik	94,22	Amat Baik
2	Materi yang diberikan berhubungan dengan pekerjaan	83,43	Baik
3	Materi yang dibahas selama pelatihan memenuhi kebutuhan	82,16	Baik
4	Materi pelatihan mudah diaplikasikan ke dalam pekerjaan	95,20	Amat Baik
5	Kesan terhadap pemateri pelatihan	93,48	Amat Baik
6	Pemateri dalam menyampaikan materi dibawakan dengan menarik	90,13	Amat Baik
7	Penggunaan alat bantu proses belajar (handout, alat peraga, overhead proyektor, infocus, papan tulis dsb)	93,81	Amat Baik
8	Fasilitas yang disediakan	93,38	Amat Baik
9	Manfaat materi pelatihan dalam meningkatkan kompetensi kerja	91,30	Amat Baik
10	Kesesuaian antara durasi waktu yang disediakan dengan materi yang disampaikan	86,10	Baik
Total Skor		901,21	-
Total Skor Rata-Rata		90,32	Sangat Efektif

Tabel 1 menunjukkan hasil penilaian respon peserta terhadap pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo yaitu dari 10 pertanyaan angket yang diberikan kepada peserta terkait komponen yang dievaluasi diperoleh hasil untuk komponen penyajian materi berada pada kategori amat baik dengan rata-rata skor perolehan 94,22, keterkaitan materi dengan pekerjaan berada pada kategori baik dengan rata-rata skor perolehan 83,43, materi yang dibahas memenuhi kebutuhan berada pada kategori baik dengan rata-rata skor perolehan 82,16, materi pelatihan mudah diaplikasikan mendapatkan penilaian amat baik dengan rata-rata skor perolehan 95,20, kesan peserta terhadap pemateri juga mendapatkan penilaian amat baik dengan rata-rata skor perolehan 93,48. Pemateri dalam menyampaikan materi mendapatkan penilaian amat baik dengan rata-rata skor 90,13. Selanjutnya dalam penggunaan alat bantu proses belajar dan fasilitas yang disediakan juga mendapatkan penilaian amat baik dengan rata-rata skor perolehan masing-masing 93,81. Demikian halnya dengan penilaian peserta tentang manfaat materi pelatihan dalam membantu peserta untuk meningkatkan kompetensinya sesuai dengan bidang pelatihan yang dipilih juga mendapatkan penilaian amat baik dengan rata-rata skor perolehan 91,30. Selanjutnya untuk kesesuaian antara durasi waktu yang disediakan dengan materi yang disampaikan mendapatkan penilaian

baik dengan rata-rata skor perolehan 86,10, sehingga secara keseluruhan rata-rata skor perolehan 90,32 atau berada pada kategori sangat efektif.

Berdasarkan hasil penilaian pada tabel 1 menunjukkan secara keseluruhan dapat bahwa peserta pelatihan kerja memiliki respon yang amat baik terhadap pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. Materi pelatihan yang diberikan, pemateri yang memberikan pelatihan, fasilitas pendukung dan manfaat materi pelatihan yang mereka terima dinilai amat baik. Dengan melihat respon yang amat baik diberikan oleh peserta, maka dapat dikatakan bahwa pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo dinilai sangat efektif dalam meningkatkan kompetensi peserta untuk mendukungnya dalam mencari kerja atau sebagai bekal usaha mandiri dalam membuka lapangan kerja.

2. Penilaian Hasil Belajar Peserta Pelatihan

Penilaian hasil belajar dari peserta pelatihan pada program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo dilakukan melalui praktik sesuai dengan bidang kejuruan yang dipilih oleh setiap peserta. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan para peserta dalam menguasai keterampilan bidang yang telah dilatihkan pada saat pelatihan berlangsung. Pada penilaian ini dinilai kemampuan peserta secara perorangan untuk melakukan praktik sesuai dengan bidang kejuruan yang dipilih oleh setiap peserta pasca pelatihan.

Penilaian hasil belajar difokuskan pada penguasaan materi pelatihan, kepercayaan diri peserta pelatihan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan bidang kejuruan yang dipilih oleh setiap peserta. Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan oleh pada aspek penguasaan materi dari 40 peserta pelatihan setelah mengikuti materi pelatihan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 2
Hasil Penilaian Penguasaan Materi Peserta Pelatihan Kerja

Kriteria Penilaian	Skor	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Menunjukkan penguasaan mendalam (lebih dari yang dibutuhkan) dengan menjawab semua pertanyaan yang diajukan dengan penjelasan yang lengkap	4	16	40%
Menguasai materi dan menjawab banyak pertanyaan dengan disertai beberapa penjelasan yang mendukung	3	21	52%
Hanya mampu menjawab pertanyaan dasar saja tanpa mampu menjelaskan lebih lanjut	2	3	8%
Tidak menguasai materi, dan tidak bisa menjawab pertanyaan yang diajukan dengan penjelasan yang lengkap	1	0	0%
Jumlah		40	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil penilaian terhadap penguasaan materi pada program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo dari 40 peserta yang dinilai diperoleh hasil terdapat

16 orang peserta atau 40% yang mendapatkan skor 4 dengan kriteria menunjukkan penguasaan mendalam (lebih dari yang dibutuhkan) dengan menjawab semua pertanyaan yang diajukan dengan penjelasan yang lengkap, terdapat 21 orang peserta atau 53% yang mendapatkan skor 3 dengan kriteria menguasai materi dan menjawab banyak pertanyaan dengan disertai beberapa penjelasan yang mendukung dan terdapat terdapat 3 orang peserta atau 8% mendapatkan skor 2 dengan kriteria mampu menjawab pertanyaan dasar saja tanpa mampu menjelaskan lebih lanjut. Sementara peserta yang mendapatkan penilaian skor 1 tidak ada atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa peserta program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo rata-rata cenderung menguasai materi dengan baik, karena hampir sebagian peserta pelatihan menguasai materi dan mampu menjawab pertanyaan yang diajukan dengan penjelasan yang lengkap, meskipun masih ada beberapa peserta hanya mampu menjawab pertanyaan dasar saja tanpa mampu menjelaskan lebih lanjut. Namun hasil penilaian ini menunjukkan bahwa materi yang diberikan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo sangat efektif dalam meningkatkan penguasaan materi para peserta dengan baik.

Selanjutnya penilaian pada aspek sikap peserta pelatihan pada program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo dinilai dari kepercayaan dirinya pasca mengikuti pelatihan, karena kepercayaan diri peserta merupakan modal utama dalam mendukung pribadinya menjadi orang berhasil dengan kompetensi yang dimilikinya. Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan pada aspek kepercayaan diri dari 40 peserta pelatihan diperoleh hasil seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Penilaian Sikap Percaya Diri Peserta Pelatihan Kerja

Kriteria Penilaian	Skor	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat percaya diri dengan kompetensi yang dimiliki dalam mencari pekerjaan/membuka lapangan kerja	4	28	70%
Cukup percaya diri dengan kompetensi yang dimiliki dalam mencari pekerjaan/membuka lapangan kerja	3	9	22%
Ragu-ragu dengan kompetensi yang dimiliki dalam mencari pekerjaan/membuka lapangan kerja	2	3	8%
Tidak percaya diri dengan kompetensi yang dimiliki dalam mencari pekerjaan/membuka lapangan kerja	1	0	0%
Jumlah		40	100

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil penilaian terhadap sikap percaya diri peserta pelatihan pada program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo yaitu dari 40 peserta yang dinilai diperoleh hasil terdapat 25 orang peserta atau 70% yang mendapatkan skor 4 dengan kriteria sangat percaya diri dengan kompetensi yang dimiliki dalam mencari pekerjaan/membuka lapangan kerja, terdapat 9 orang peserta atau 22% yang mendapatkan skor 3 dengan kriteria cukup percaya diri dengan kompetensi yang dimiliki dalam mencari pekerjaan/membuka lapangan kerja dan terdapat terdapat 3 orang peserta atau 8% mendapatkan skor 2 dengan kriteria ragu-ragu dengan kompetensi yang dimiliki dalam mencari pekerjaan/membuka lapangan kerja. Sementara peserta yang mendapatkan penilaian skor 1 dengan kriteria tidak percaya diri tidak ada atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa peserta program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo rata-rata cenderung sangat percaya diri dengan kompetensi yang dimiliki dalam mencari pekerjaan/membuka lapangan kerja pasca pelatihan, meskipun masih ada beberapa peserta yang cukup percaya diri dan ragu-ragu dengan dengan kompetensi yang dimiliki dalam mencari pekerjaan/membuka lapangan kerja pasca pelatihan. Namun hasil penilaian ini menunjukkan bahwa program pelatihan kerja ini sangat efektif dalam meningkatkan kepercayaan diri para peserta dengan baik dalam mencari pekerjaan/membuka lapangan kerja pasca pelatihan. Program pelatihan kerja ini, telah mampu merubah sikap peserta pelatihan secara signifikan yang awalnya kurang percaya diri setelah pasca pelatihan menjadi lebih percaya diri.

Selanjutnya penilaian pada aspek keterampilan peserta pelatihan pada program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo dinilai dari kemampuannya dalam mempraktikkan materi pelatihan yang diterimanya pasca mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang kejuruan yang dipilih peserta, karena keterampilan peserta merupakan bekal utama dalam bekerja dan mengembangkan dirinya terutama dalam mencari pekerjaan/membuka lapangan kerja pasca pelatihan. Berdasarkan hasil penilaian yang dilakukan pada keterampilan yang dimiliki 40 peserta pelatihan yang dinilai saat praktik diperoleh hasil seperti yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4
Hasil Penilaian Keterampilan Peserta Pelatihan Kerja

Kriteria Penilaian	Skor	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Terampil menguasai bidang kejuruan yang dilatihkan	4	24	60%
Cukup terampil menguasai bidang kejuruan yang dilatihkan	3	11	27%
Kurang terampil menguasai bidang kejuruan yang dilatihkan	2	5	13%
Tidak terampil menguasai bidang kejuruan yang dilatihkan	1	0	0%
Jumlah		40	100

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil penilaian terhadap keterampilan peserta pelatihan pada program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo yaitu dari 40 peserta yang dinilai diperoleh hasil penilaian terdapat 24 orang peserta atau 60% yang mendapatkan skor 4 dengan kriteria terampil menguasai bidang kejuruan yang dilatihkan, terdapat 11 orang peserta atau 27% yang mendapatkan skor 3 dengan kriteria cukup terampil menguasai bidang kejuruan yang dilatihkan dan terdapat 5 orang peserta atau 13% mendapatkan skor 2 dengan kriteria kurang terampil menguasai bidang kejuruan yang dilatihkan. Sementara peserta yang mendapatkan penilaian skor 1 dengan kriteria tidak terampil menguasai bidang kejuruan yang dilatihkan tidak ada atau 0%. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa peserta program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo rata-rata cenderung terampil menguasai bidang kejuruan yang dilatihkan dengan kompetensi yang dimiliki dalam mencari pekerjaan/membuka lapangan kerja pasca pelatihan, meskipun masih ada beberapa peserta yang kurang terampil menguasai bidang kejuruan yang dilatihkan. Namun hasil penilaian ini secara garis besar menunjukkan bahwa program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo sangat efektif dalam meningkatkan keterampilan dari peserta pelatihan dengan baik. Program pelatihan kerja ini, telah mampu meningkatkan kemampuan peserta pelatihan secara signifikan yang awalnya kurang terampil dan tidak terampil setelah pasca pelatihan menjadi terampil menguasai bidang kejuruan yang dilatihkan.

Berdasarkan hasil temuan di atas, hasilnya dianalisis dengan salah satu model evaluasi yang sering dipakai dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu model 4 level evaluasi pelatihan yang dikembangkan oleh Donald L. Kirkpatrick (1988) yang sering dikenal dengan *Evaluating Training Programs: The Four Levels* atau Kirkpatrick's *evaluation model*. Dalam model ini, evaluasi terhadap program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo dibedakan dalam empat Level evaluasi, yaitu: *reaction*, *learning*, *behavior*, dan *result*. Setiap Level evaluasi memiliki alatnya masing-masing, dan juga memiliki Level kesulitan yang berbeda dalam melaksanakan. Keempat Level tersebut dapat dirinci:

Level 1: evaluasi reaksi (*Reaction Evaluation*)

Evaluasi pada level ini merupakan tahap awal evaluasi yang bertujuan untuk mengukur reaksi peserta pelatihan terhadap program pelatihan yang dialami. Diasumsikan bila program pelatihan direspon dengan baik, maka akan terjadi proses pembelajaran. Reaksi diukur dengan mengumpulkan data dari para peserta pelatihan dengan mengisi lembar evaluasi pada akhir pelatihan. Lembar evaluasi tersebut mengukur seberapa baik menurut mereka pelatihan telah dilaksanakan.

Level 2: evaluasi belajar (*Learning Evaluation*)

Evaluasi pada level ini merupakan 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 melakukan penilaian terhadap pengetahuan, keterampilan dan sikap dari peserta setelah mengikuti pelatihan.

Level 3: Evaluasi Perilaku (*Behavior Evaluation*)

Evaluasi pada level ini melihat perubahan perilaku secara nyata pada peserta pelatihan terhadap pekerjaannya. Karena yang dinilai adalah perubahan perilaku setelah kembali ke tempat kerja maka evaluasi Level 3 ini dapat disebut sebagai evaluasi terhadap *outcomes* dari kegiatan *training*.

Level 4: Evaluasi Hasil (*Result Evaluation*)

Evaluasi pada level ini difokuskan pada hasil akhir (*final result*) yang terjadi karena peserta telah mengikuti suatu program. Evaluasi dilakukan terhadap perubahan kinerja institusi, misalnya membandingkan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta waktu proses kerja, sebelum dan sesudah ada pelatihan.

Berdasarkan level evaluasi Kirkpatrick's *evaluation model* dalam menilai keefektifan pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo, dalam penelitian ini hanya difokuskan pada dua level saja yaitu pada level 1: evaluasi reaksi (*Reaction Evaluation*) dan level 2: evaluasi belajar (*Learning Evaluation*). Mengingat pada level 3: mengevaluasi perilaku atau *outcomes* dan level 4: mengevaluasi hasil (*impact*) lebih kompleks dan lebih sulit dari pada evaluasi pada level 1 dan level 2. Evaluasi pada level 3 membandingkan perilaku sebelum dan setelah mengikuti *training*, dengan mengadakan survey dan atau wawancara dengan peserta pasca pelatihan yang telah bekerja untuk mengukur keberhasilannya dalam menerapkan materi dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan pada dunia kerja. Sementara pada level 4 evaluasi dilakukan terhadap perubahan yang dirasakan setelah bekerja, misalnya membandingkan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta waktu proses kerja, sebelum dan sesudah ada pelatihan. Sehingga tidak semua *impact* dari sebuah program dapat diukur dan walaupun bisa diukur seringkali membutuhkan waktu yang cukup lama. Oleh karena itu evaluasi Level 3 dan level 4 ini paling sulit dibandingkan dengan evaluasi pada level-level sebelumnya. Oleh karena itu, untuk keperluan penelitian ini peneliti hanya mengevaluasi pada level 1 yaitu untuk mengetahui reaksi atau persepsi peserta program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo dan level 2 untuk mengetahui hasil belajar peserta yang dinilai dari peningkatan pengetahuan, sikap percaya diri dan keterampilan yang telah dikuasai peserta setelah mengikuti program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh terkait dengan penarikan kesimpulan terhadap penilaian keefektifan pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo, berikut ini akan dideskripsikan hasil penilaian tersebut berdasarkan konsep model evaluasi Kirkpatrick pada level 1 dan level 2 sebagai berikut.

1. Level 1: Evaluasi Reaksi (*Reaction Evaluation*)

Pada level ini berisi pertanyaan apakah pelatihan dapat memenuhi harapan peserta, bagaimana pendapat peserta mengenai pelaksanaan pelatihan, bagaimana penilaian peserta terhadap *trainer* pelatihan dan adakah kelemahan atau keterbatasan pelatihan yang mengurangi efektivitas pelatihan. Untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, evaluasi pada level ini dilakukan melalui pemberian angket kepada peserta pelatihan yang berisi penilaian terhadap komponen yang berpengaruh terhadap

kualitas pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan hasil penilaian terhadap keefektifan pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo dapat dikatakan bahwa pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo sangat efektif dalam meningkatkan kompetensi peserta untuk mendukungnya dalam mencari kerja atau sebagai bekal usaha mandiri dalam membuka lapangan kerja, yang terlihat dari hasil penilaian peserta pada komponen-komponen yang dinilai sebagian besar berada pada kategori amat baik terhadap materi pelatihan yang diberikan, pemateri yang memberikan pelatihan, fasilitas pendukung dan manfaat materi pelatihan yang mereka terima.

Jika dicermati lebih lanjut, dari komponen yang dievaluasi, ada salah satu komponen yang memiliki skor berbeda dibandingkan komponen yang lainnya, yaitu waktu durasi pelatihan. Setelah dilakukan kroscek melalui wawancara dengan beberapa peserta pasca pelatihan, sebagian besar peserta berpendapat bahwa durasi pelatihan dirasakan terlalu singkat, padahal materi yang diberikan sangatlah penting, sehingga peserta mengusulkan untuk menambah durasi waktu pelatihan bukan hanya 30 hari melainkan ditingkatkan menjadi 90 hari atau selama 6 bulan dengan alasan bahwa program pelatihan ini sangat menarik, informatif dan akan berguna untuk bekal untuk mencari pekerjaan dan membuka peluang kerja. Selain itu, dengan adanya program pelatihan ini membuka wawasan mereka untuk penting meningkatkan kompetensi dalam mencari pekerjaan yang didukung dengan kepercayaan diri yang tinggi menjadi pribadi yang berhasil. Dengan demikian, dari hasil evaluasi level 1 telah didapatkan informasi yang berguna untuk meningkatkan keefektifan pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo, yaitu dengan menambah durasi waktu pelaksanaan program pelatihan yang dirasakan oleh peserta terlalu singkat.

2. Level 2: Evaluasi Belajar (*Learning Evaluation*)

Konsep belajar menurut Kirkpatrick dapat didefinisikan sebagai peningkatan pengetahuan, kenaikan keterampilan dan perubahan sikap peserta setelah selesai mengikuti program pelatihan. Peserta pelatihan dikatakan telah belajar apabila pada dirinya telah mengalami perubahan sikap, perbaikan pengetahuan maupun peningkatan keterampilan. Oleh karena itu untuk mengukur hasil belajar peserta setelah mengikuti program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo, peneliti menganalisis dokumen hasil penilaian dari setiap peserta pasca mengikuti pelatihan berdasarkan aspek yang dinilai dalam hal penguasaan materi, sikap percaya diri dan penguasaan keterampilan sesuai dengan kejuruan yang dilatihkan pada peserta. Hasil penilaian tersebut dijadikan pedoman oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan model evaluasi Kirkpatrick: a) Pengetahuan apa yang telah bertambah?; b) Sikap apa yang telah berubah?, c) Keterampilan apa yang telah ditingkatkan?.

Berdasarkan hasil penilaian terhadap hasil belajar dari program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengetahuan apa yang telah bertambah? diperoleh jawaban bahwa dengan adanya program pelatihan ini, cenderung peserta pelatihan menguasai materi dengan baik, karena hampir sebagian peserta pelatihan menguasai materi dan mampu menjawab pertanyaan yang diajukan dengan penjelasan yang lengkap.
2. Sikap apa yang telah berubah? diperoleh jawaban bahwa dengan adanya program pelatihan ini, cenderung peserta sangat percaya diri dengan kompetensi yang dimiliki dalam mencari pekerjaan/membuka lapangan kerja pasca pelatihan, program pelatihan ini telah mampu merubah sikap peserta pelatihan secara signifikan yang awalnya kurang percaya diri setelah pasca pelatihan menjadi lebih percaya diri.
3. Keterampilan apa yang telah ditingkatkan? diperoleh jawaban bahwa dengan adanya program pelatihan ini, cenderung terampil menguasai bidang kejuruan yang dilatihkan dengan kompetensi yang dimiliki dalam mencari pekerjaan/membuka lapangan kerja pasca pelatihan. Program pelatihan kerja ini, telah mampu meningkatkan kemampuan peserta pelatihan secara signifikan yang awalnya kurang terampil dan tidak terampil setelah pasca pelatihan menjadi terampil menguasai bidang kejuruan yang dilatihkan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat dikatakan bahwa evaluasi pada level 2 mendapatkan hasil yang lebih baik karena dapat mengevaluasi perubahan 3 domain kompetensi peserta pelatihan, yaitu pengetahuan yang ditunjukkan dengan penguasaan materi oleh peserta dengan baik, sikap percaya diri peserta yang tinggi dan penguasaan keterampilan yang dilatihkan dengan terampil secara bersamaan mengalami peningkatan dari sebelum mengikuti pelatihan dan pasca pelatihan.

Simpulan

Hasil penelitian secara keseluruhan berdasarkan konsep model evaluasi Kirkpatrick, peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan program pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja (BLK) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo dikatakan sangat efektif dalam mengembangkan kompetensi pencari kerja, sehingga perlu terus untuk dilanjutkan dan diperbaiki pelaksanaannya berdasarkan permasalahan yang dihadapi di lapangan terutama keterbatasan penyediaan sarana prasarana pelatihan, BLK Limboto yang belum menjadi UPTD tersendiri serta dana atau anggaran pelatihan menyebabkan belum sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang, padahal tuntutan dunia kerja akan tenaga kerja terampil, ahli dan kompeten semakin tinggi seiring dengan tuntutan ekonomi global. Keputusan hasil evaluasi ini merekomendasikan eksistensi program ini ke depan diharapkan dapat terus berlanjut di masa-masa mendatang, mengingat program ini sangat informatif dan bermanfaat untuk bekal peserta dalam mencari pekerjaan/membuka lapangan kerja pasca pelatihan.

Referensi

- Hasyim, R. (2018). Hubungan Persepsi Guru PAI terhadap Pendidikan Agama Islam Berbasis ICT dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di-Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) di Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah AL-Jauhari: Jurnal Studi Islam Dan Interdisipliner*, 3(1), 79-138.

- Kirkpatrick, D.L. & Kirkpatrick, J.D. (2006). *Evaluating Training Program*. Berrett-Koehler Publisher, Inc., 3rd edition.
- Mulyatiningsih, E. (2011). *Riset Terapan: Bidang pendidikan dan Teknik*. Yogyakarta: UNY Press.
- Nurbiyati, T. (2015). Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. *Jurnal Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(1), 52-63.
- Sitorus, H. M., & Tania, P. (2018). Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Berdasarkan Konsep Kirkpatrick&Kirkpatrick: Studi Kasus Di PT. X Bandung. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(2), 125-136.
- Sopiah, S. (2018). Evaluasi Program Pelatihan dan Pendampingan Bahan Ajar Bagi Guru-Guru SMAN 5 Kediri. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(2), 125-136.
- Sukardi. (2012). *Evaluasi Pendidikan: Prinsip dan Operasionalnya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wiryanan. (2011). *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi dan Profesi*. Jakarta: Rajawali Press.
-