P-ISSN : 2654-5721
E-ISSN : 2654-7546
DOI 10.37817/ikra-ithabdimas.v11i2

Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja di Suku Dinas Tenaga Kerja Kota Administrasi Jakarta Utara

[1]Jihan Nabila Putri, [2]Sarpan,
[1]Manajemen, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta Pusat
[2]Dosen, Universitas Persada Indonesia Y.A.I, Jakarta Pusat
E-mail: [1]jihanabilaputri87@gmail.com, [2]sarpan368@gmail.com,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja. Masalah utama yang melatarbelakangi penelitian ini adalah tingginya angka pengangguran struktural serta adanya kesenjangan kompetensi antara pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja industri. Metode yang digunakan dalam kajian ini adalah metode deskriptif kualitatif berbasis observasi lapangan, studi dokumen, serta partisipasi aktif melalui Praktik Kerja Lapangan (PKL). Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan kerja berbasis kompetensi—seperti pelatihan kuliner, mengemudi (SIM A), dan satpam—berhasil meningkatkan pengetahuan (kognitif), keterampilan teknis (psikomotorik/*hard skills*), serta sikap kerja (afektif/*soft skills*) para peserta. Selain itu, efektivitas program didukung oleh integrasi sistem digital melalui platform SIAPkerja untuk pelayanan pencari kerja dan pendaftaran. Meskipun demikian, masih ditemukan kendala teknis terkait keterbatasan pemahaman awal alur kerja dan kelengkapan data administrasi perusahaan. Secara keseluruhan, program pelatihan kerja di Suku Dinas Tenaga Kerja Kota Administrasi Jakarta Utara telah berjalan efektif dan memberikan kontribusi nyata dalam mempersiapkan pencari kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing di pasar kerja.

Kata Kunci: Efektivitas, Pelatihan Kerja, Kompetensi, Pencari Kerja, SIAPkerja, Jakarta Utara

P-ISSN : 2654-5721
E-ISSN : 2654-7546
DOI 10.37817/ikra-ithabdimas.v11i2

ABSTRACT

This study aims to analyze the effectiveness of job training programs at the Manpower, Transmigration, and Energy Sub-Department of North Jakarta Administrative City in enhancing job seekers' competencies. The primary issue is structural unemployment and the skill mismatch between job seekers and industry demands. A qualitative descriptive method was employed through field observations, documentation, and active participation during practical work experience. The results indicate that competency-based training—such as culinary arts, driving (*SIM A*), and security guard training—effectively improves participants' knowledge, technical skills, and work attitudes. The program's success is supported by digital services via the *SIAPkerja* platform for registration and data management. Despite technical challenges in initial administrative workflows and data accuracy, the overall program implementation effectively prepares competent, productive, and competitive job seekers for the labor market.

Keywords: Effectiveness, Job Training, Competence, Job Seekers, SIAPkerja, North Jakarta.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Tingkat pengangguran struktural di wilayah perkotaan seperti Kota Administrasi Jakarta Utara merupakan tantangan utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang unggul. Kesenjangan antara kompetensi pencari kerja dengan tuntutan pasar tenaga kerja formal sering kali menghambat proses penyerapan tenaga kerja baru ke dalam perekonomian daerah. Oleh karena itu, program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah, utamanya Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, menjadi instrumen strategis untuk meningkatkan kesiapan kerja dan daya saing pencari kerja.

Teori modal manusia (human capital theory) yang dikemukakan oleh Gary Becker (1964) memandang bahwa individu merupakan aset yang dapat ditingkatkan nilainya melalui investasi pendidikan dan pelatihan guna mengoptimalkan produktivitas serta daya saing di pasar tenaga kerja. Pelatihan kerja dipahami sebagai investasi jangka panjang yang tidak hanya meningkatkan pengetahuan,

P-ISSN : 2654-5721
E-ISSN : 2654-7546
DOI 10.37817/ikra-ithabdimas.v11i2

keterampilan, dan kemampuan teknis maupun non-teknis peserta, melainkan juga memberikan kontribusi terhadap efisiensi organisasi dan pertumbuhan ekonomi secara luas. Efektivitas pelatihan ditentukan oleh kualitas input (seperti kurikulum, kompetensi instruktur, dan sarana prasarana), proses pembelajaran yang sistematis dan aplikatif, serta outcome yang terukur seperti peningkatan kemampuan kerja, kesiapan memasuki dunia kerja, dan produktivitas individu.

Guna menilai efektivitas program secara komprehensif, model evaluasi pelatihan oleh Donald Kirkpatrick (1959) menyediakan kerangka analisis melalui empat tingkatan: (1) reaksi peserta, (2) tingkat pembelajaran, (3) perubahan perilaku/penerapan keterampilan, dan (4) dampak akhir terhadap hasil organisasional seperti penempatan kerja. Selain itu, secara legal-formal, pelaksanaan pelatihan kerja di Indonesia diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 12) serta Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2021 tentang Pengembangan Kompetensi Pekerja yang mengatur mekanisme pelatihan berbasis kompetensi agar selaras dengan standar industri nasional.

Berdasarkan latar belakang tersebut, pengkajian mendalam mengenai efektivitas pelaksanaan program pelatihan kerja di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara penting dilakukan guna mengetahui sejauh mana program tersebut mampu menjembatani kesenjangan kompetensi serta meningkatkan daya saing para pencari kerja.

Tujuan

a. Mengetahui bagaimana program pelatihan kerja digunakan untuk meningkatkan kemampuan peserta pelatihan.
b. Mengevaluasi seberapa efektif program pelatihan kerja yang ditawarkan oleh lembaga ketenagakerjaan.
c. Mengetahui bagaimana program pelatihan kerja membantu peserta meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka di tempat kerja.
d. Memberi penyelenggara gambaran dan saran untuk meningkatkan pelaksanaan

P-ISSN : 2654-5721
E-ISSN : 2654-7546
DOI 10.37817/ikra-ithabdimas.v11i2

program pelatihan kerja di masa mendatang.

Manfaat

a. Manfaat Teoritis
   1) Menyuguhkan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, utamanya di bidang manajemen sumber daya manusia terkait efektivitas program pelatihan kerja dan peningkatan kompetensi peserta.
   2) Menjadi rujukan bagi peneliti berikutnya yang hendak meneliti topik serupa.

b. Manfaat Praktis
   1) Bagi instansi: Sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan kerja.
   2) Bagi peserta: Meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kesiapan kerja.
   3) Bagi penulis: Menambah wawasan dan kemampuan dalam menganalisis efektivitas pelatihan kerja.
   4) Bagi akademisi: Menjadi referensi bagi penelitian dengan topik serupa

2. LANDASAN TEORI

A. Konsep Efektivitas Program Pelatihan Kerja

Efektivitas menunjukkan tingkat keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mahmudi (2015)[1], efektivitas dapat dilihat dari hubungan antara keluaran (*output*) dan tujuan program; semakin besar kontribusi keluaran terhadap pencapaian tujuan, semakin efektif program tersebut.

Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja peserta. Bagi pencari kerja, pelatihan berfungsi menjembatani kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki dengan kebutuhan dunia kerja. Pelatihan yang efektif perlu didukung perencanaan yang sesuai kebutuhan, materi yang relevan, instruktur kompeten, metode pembelajaran yang tepat, serta sarana dan prasarana memadai.[2]

[1] Mahmudi (2015)
[2] Andika Saputra, I., & Denmar, D. (2024). .

P-ISSN : 2654-5721
E-ISSN : 2654-7546
DOI 10.37817/ikra-ithabdimas.v11i2

Efektivitas juga perlu dinilai melalui proses dan hasil pelatihan. Penilaian proses mencakup kesesuaian pelaksanaan dengan rencana, sedangkan penilaian hasil melihat peningkatan kompetensi dan kesiapan kerja peserta. Evaluasi tersebut dapat menjadi dasar perbaikan program berikutnya

B. Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja

Program pelatihan kerja adalah upaya terencana untuk mengembangkan kompetensi tenaga kerja agar lebih sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan industri.[3] Pelaksanaannya menggabungkan pembelajaran teori dengan praktik sehingga peserta tidak hanya memahami materi, tetapi juga mampu menerapkannya dalam pekerjaan.

Secara umum, pelaksanaan pelatihan mencakup tiga tahap:

a. Perencanaan, meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, penetapan tujuan dan sasaran peserta, serta penyusunan materi yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.
b. Pelaksanaan, berupa penyampaian materi dan praktik yang dipengaruhi kompetensi instruktur, metode pembelajaran, ketersediaan fasilitas, serta partisipasi peserta.
c. Evaluasi, yaitu penilaian terhadap kesesuaian proses, penguasaan materi, peningkatan keterampilan, dan dampak pelatihan terhadap kesiapan kerja peserta.

Selain keterampilan teknis, pelatihan juga dapat membentuk sikap kerja, seperti disiplin, tanggung jawab, komunikasi, kerja sama, dan etos kerja. Dengan demikian, pelatihan berperan dalam mengembangkan *hard skills* dan *soft skills* peserta.

C. Konsep Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat karakteristik dasar pada individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Konsep ini tidak

[3] Bangga, A. (2022).

P-ISSN : 2654-5721
E-ISSN : 2654-7546
DOI 10.37817/ikra-ithabdimas.v11i2

hanya berfokus pada pemahaman teoritis, tetapi juga pada kemampuan seseorang dalam bertindak, berpikir, dan mengambil keputusan secara efektif dan efisien saat menghadapi situasi kerja yang nyata. Secara teoritis, kompetensi dibentuk oleh tiga dimensi utama: pengetahuan mengenai prosedur pekerjaan, keterampilan praktis dalam menerapkannya, serta sikap kerja seperti kedisiplinan dan tanggung jawab.

Dalam dunia kerja, kompetensi berperan sangat krusial sebagai indikator utama kesiapan dan keberhasilan kerja seseorang. Tenaga kerja yang kompeten mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi serta dinamika industri, sekaligus membantu organisasi mencapai target kinerja dan meningkatkan daya saing.[4] Oleh karena itu, kompetensi kerap dijadikan sebagai acuan dasar dalam proses rekrutmen, seleksi, penempatan, hingga pengembangan sumber daya manusia.

Peningkatan kompetensi juga menjadi tujuan utama dalam pelaksanaan program pelatihan kerja, seperti yang dilakukan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja Kota Administrasi Jakarta Utara untuk membekali pencari kerja sesuai kebutuhan pasar. Melalui pelatihan, peserta tidak hanya memperoleh teori baru tetapi juga mengasah keterampilan praktis dan membentuk sikap kerja yang lebih baik. [5] Keberhasilan suatu program pelatihan diukur dari sejauh mana peserta mengalami peningkatan kompetensi setelah mengikutinya.

D. Pencari Kerja (PENCAKER)

Pencari kerja adalah individu yang sedang mencari pekerjaan sesuai minat, kemampuan, dan kualifikasinya. Kelompok ini memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang beragam sehingga tingkat kesiapan memasuki dunia kerja juga berbeda-beda.

Pencari kerja dapat menghadapi hambatan berupa keterbatasan keterampilan,

[4] Ismiati, N., Egar, N., & Soedjono, S. (2024).
[5] Rizkia Mokhtar Heru Susilo, N. (2017).

P-ISSN : 2654-5721
E-ISSN : 2654-7546
DOI 10.37817/ikra-ithabdimas.v11i2

kurangnya pengalaman, atau ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan perusahaan. Karena itu, pelatihan kerja dan layanan ketenagakerjaan dapat membantu meningkatkan kesiapan mereka untuk bersaing di pasar kerja. Kesiapan tersebut mencakup keterampilan teknis serta sikap profesional, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, komunikasi, dan kemampuan bekerja sama.

E. Hubungan Program Pelatihan Kerja dengan Peningkatan Kompetensi Pencari Kerja

Program pelatihan kerja berkaitan dengan peningkatan kompetensi karena dirancang untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja peserta. Melalui pembelajaran teori, praktik, dan bimbingan instruktur, peserta diharapkan mampu memahami pekerjaan serta melaksanakan tugas sesuai standar yang dibutuhkan.

Keberhasilan hubungan tersebut dipengaruhi oleh kualitas pelaksanaan pelatihan, termasuk relevansi materi, kompetensi instruktur, metode pembelajaran, fasilitas, dan keterlibatan peserta. Apabila komponen-komponen tersebut berjalan dengan baik, pelatihan berpotensi meningkatkan kompetensi dan kesiapan kerja pencari kerja. Sebaliknya, pelaksanaan yang kurang optimal dapat membatasi hasil yang diperoleh peserta.

Gambar

Gambar 1.1 Stuktur Suku Dinas Tenaga



3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan pelaksanaan program pelatihan kerja dan perannya dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara. Pendekatan ini digunakan untuk memahami proses pelaksanaan program serta faktor-faktor pendukung dan kendala yang ditemukan berdasarkan kondisi di lapangan.

P-ISSN : 2654-5721
E-ISSN : 2654-7546
DOI 10.37817/ikra-ithabdimas.v11i2

Penelitian dilaksanakan di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara. Pengumpulan informasi dilakukan dalam konteks kegiatan lapangan penulis di instansi tersebut, terutama pada bagian Pelatihan, Penempatan, Produktivitas, dan Transmigrasi (P3T). Dokumen menyebutkan kegiatan magang berlangsung pada September–November 2025; rentang tanggal tersebut sebaiknya dicocokkan kembali dengan catatan atau dokumen resmi sebelum dicantumkan dalam artikel.

Data penelitian dihimpun melalui observasi langsung terhadap aktivitas dan pelayanan ketenagakerjaan, termasuk kegiatan yang berkaitan dengan pelatihan kerja. Selain itu, dokumen tugas akhir mencatat adanya keterlibatan penulis dalam aktivitas layanan pencari kerja, pengelolaan data peserta pelatihan, serta administrasi terkait. Namun, dokumen belum menjelaskan secara khusus adanya wawancara, jumlah informan, atau instrumen penelitian; bagian tersebut tidak dicantumkan sebagai prosedur yang telah dilakukan.

Data dianalisis secara deskriptif dengan mengelompokkan informasi berdasarkan aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program pelatihan, serta perubahan kompetensi peserta yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Hasil pengelompokan kemudian diuraikan untuk menggambarkan keterkaitan antara pelaksanaan program dan tujuan peningkatan kompetensi pencari kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil observasi menunjukkan bahwa Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara melaksanakan pelayanan ketenagakerjaan, termasuk program pelatihan kerja berbasis kompetensi. Kegiatan pelatihan mencakup pendaftaran peserta, proses pembelajaran, serta fasilitasi sertifikasi. Program tersebut ditujukan untuk meningkatkan keterampilan dan kesiapan kerja peserta agar lebih sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri.

Pelaksanaan program didukung oleh keterlibatan pegawai dan koordinasi antarbidang. Namun,

P-ISSN : 2654-5721
E-ISSN : 2654-7546
DOI 10.37817/ikra-ithabdimas.v11i2

efektivitasnya tetap dipengaruhi oleh kesesuaian materi dengan kebutuhan pasar kerja, kompetensi instruktur, ketersediaan fasilitas, dan partisipasi peserta. Hasil observasi dalam dokumen juga menunjukkan bahwa pelayanan instansi secara umum berjalan cukup baik, meskipun pemanfaatan teknologi informasi dan optimalisasi pelayanan masih perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan, pelatihan kerja berperan sebagai upaya untuk mengembangkan kompetensi pencari kerja, terutama pada aspek keterampilan dan kesiapan memasuki dunia kerja. Meski demikian, dokumen belum menyajikan data khusus tentang perubahan kompetensi peserta atau tingkat penempatan kerja setelah pelatihan. Oleh sebab itu, penilaian dampak program terhadap hasil kerja peserta perlu didukung evaluasi dan data lanjutan.

5. KESIMPULAN

Kegiatan magang di Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara memberikan pengalaman praktis yang berharga dalam memahami dunia kerja instansi pemerintah. Selama magang, penulis berhasil mengaplikasikan teori manajemen perkuliahan ke dalam tugas administrasi nyata, seperti pembuatan akun SIAPkerja, pengelolaan data perusahaan, pengurusan surat pemagangan, serta administrasi persuratan. Keterlibatan langsung ini secara efektif meningkatkan keterampilan teknis, ketelitian, tanggung jawab, dan pemahaman penulis terhadap prosedur kerja instansi.

Selain mengasah hard skill, kegiatan magang ini melatih kemampuan beradaptasi, komunikasi, kerja sama tim, manajemen waktu, serta penyelesaian masalah saat menghadapi kendala alur kerja maupun kelengkapan data. Secara keseluruhan, program magang berjalan dengan baik dan sesuai tujuan, karena tidak hanya memberikan kontribusi positif bagi kelancaran pelayanan di instansi, tetapi juga membekali penulis dengan peningkatan kompetensi dan kesiapan untuk pengembangan karier di masa depan.

6. UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Suku Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Kota Administrasi Jakarta Utara, khususnya para pegawai dan

P-ISSN : 2654-5721
E-ISSN : 2654-7546
DOI 10.37817/ikra-ithabdimas.v11i2

pembimbing lapangan, atas izin, bantuan, serta informasi yang diberikan selama proses pengumpulan data. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pembimbing dan seluruh pihak yang telah memberikan arahan serta dukungan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Akmal, M., Masriah, I., Pd, S., & Pd, M. (n.d.). *MANAJEMEN KINERJA (TEORI& PRAKTIK) PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA*.

Andika Saputra, I., & Denmar, D. (2024). *EFEKTIVITAS PELATIHAN KERJA DALAM UPAYA MENGURANGI PENGANGGURAN (STUDI KASUS PADA UPTD BLK KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT) THE EFFECTIVENESS OF JOB TRAINING IN AN EFFORT TO REDUCE UNEMPLOYMENT (CASE STUDY AT UPTD BLK WEST TANJUNG JABUNG REGENCY)*. *12*(3).

Bangga, A. (2022). Peran Balai Latihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Calon Tenaga Kerja dan Implikasinya terhadap Ketahanan Pribadi Siswa (Studi di Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Serang, Kota Serang, Provinsi Banten). *Jurnal Ketahanan Nasional*, *28*(3). https://doi.org/10.22146/jkn.76540

Dicky Sulistiya Harta Wijaya, & Syifa Pramudita Faddila. (2023). Efektivitas Program Pelatihan Kerja Di BLK Disnakertrans Kabupaten Karawang. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, *3*(3), 25–33. https://doi.org/10.55606/optimal.v3i3.1787

Ismiati, N., Egar, N., & Soedjono, S. (2024). Manajemen Pelatihan Berbasis Kompetensi UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, *5*(2), 826–835. https://doi.org/10.51874/jips.v5i2.283

Nunung, O. :, & Utami, N. (n.d.). *ANALISIS KOMPARASI EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PROGRAM PELATIHAN KERJA BERBASIS KOMPETENSI DI UNIT PELAKSANA TEKNIS LATIHAN KERJA DAERAH DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PASURUAN*.

P-ISSN : 2654-5721
E-ISSN : 2654-7546
DOI 10.37817/ikra-ithabdimas.v11i2

Rizkia Mokhtar Heru Susilo, N. (2017). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KOMPETENSI (Penelitian terkait Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 50, Number 6).

Wibisono, B. Y., Medan, A. K., Utara, S., Kependudukan, P., & Sipil, P. (n.d.). *PERAN DINAS KETENAGAKERJAAN DALAM MENGATASI PENGANGGURAN DI KOTA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA*.

Thufailah, K. S., Muksin, A., Ruwaida, R., Hadari, R., & Darmin, D. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan. IKRA-ITH EKONOMIKA, Universitas Persada Indonesia Y.A.I. https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/5282/4027