

# EFEKTIVITAS PROGRAM PELATIHAN KECAKAPAN KERJA KOMPETENSI KOMPUTER APLIKASI PERKANTORAN OLEH LEMBAGA MULTI SARANA INFORMATIKA (MSI) DI KOTA SAMARINDA

Widyasrini Surya Santoso<sup>1</sup>, Harihanto<sup>2</sup>, Zulkifli Abdullah<sup>3</sup>

## *Abstrak*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas Program Pelatihan Kecakapan Kerja Kompetensi Komputer Aplikasi Perkantoran yang diselenggarakan oleh Lembaga Multi Sarana Informatika (MSI) di Kota Samarinda. Tujuannya adalah untuk memahami sejauh mana program pelatihan ini berhasil menghantarkan para alumni dalam memperoleh pekerjaan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan evaluasi program untuk menganalisis dampak dan hasil dari pelatihan yang diberikan oleh MSI. Menggunakan konsep evaluasi pelatihan dari Kirkpatrick yang memiliki 4 level yaitu reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Analisis data yang digunakan yaitu dengan mereduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.*

*Penelitian ini menunjukkan bahwa Program Pelatihan Kecakapan Kerja Kompetensi Komputer Aplikasi Perkantoran yang diadakan oleh Lembaga Multi Sarana Informatika di Kota Samarinda telah berhasil dalam mengantarkan alumni memperoleh pekerjaan, terlihat dari data tahun 2020 hingga 2022. Meskipun, ada kebutuhan untuk memperbaiki aspek kualitas program, karena sebagian alumni belum sepenuhnya terampil dalam teknologi komputer setelah mengikuti pelatihan. Evaluasi materi dan metode pembelajaran serta pendekatan pembelajaran diperlukan. Waktu yang dibutuhkan untuk mencari pekerjaan bervariasi, mungkin dipengaruhi oleh kondisi ekonomi dan persyaratan perusahaan. Lembaga dapat memberikan dukungan melalui pelatihan tambahan, bimbingan karir, dan hubungan lebih erat dengan industri. Langkah positif dalam memberikan kesempatan magang membantu meningkatkan peluang pekerjaan bagi peserta.*

***Kata Kunci:*** Efektivitas, Program Pelatihan Kecakapan Kerja, Lembaga Pelatihan, Alumni, Mencari Pekerjaan.

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Pembangunan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

<sup>2</sup> Pembimbing I, Dosen Pembangunan Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

<sup>3</sup> Pembimbing II, Dosen Pembangunan Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

## **Pendahuluan**

Pengangguran merupakan salah satu masalah serius yang dihadapi oleh Indonesia, dan salah satu penyebabnya adalah kurangnya keterampilan atau *skill* yang dimiliki oleh masyarakat. Untuk mengatasi masalah ini, pemerintah telah mengatur peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang pendidikan nasional dan UU no. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.(Harihanto 2017)

Salah satu upaya dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbud) untuk meningkatkan keterampilan SDM dan mengurangi angka pengangguran melalui program Pelatihan Kecakapan Kerja (PKK). Program ini dapat dilaksanakan oleh organisasi atau lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja, usaha dan industri.

Salah satu lembaga yang menjalankan program ini adalah Lembaga Multi Sarana Informatika (MSI) di Kota Samarinda. LKP MSI merupakan lembaga kursus dan pelatihan swasta di bidang komputer yang berbasis kompetensi teknologi informasi dan komunikasi (Information Communication Tecnology). Lembaga ini telah beroperasi sejak Maret Tahun 2011 dan menggunakan kurikulum yang dinamis dan sistematis sesuai kebutuhan dunia kerja, usaha, dan industri, serta mengacu pada Standar Kompetensi Nasional atau Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

Kemendikbud RI telah bekerjasama dengan LKP MSI dalam menjalankan program PKK dimulai pada tahun 2017-2018. Tujuan program ini adalah untuk membantu masyarakat yang belum memiliki keterampilan dan pengalaman di dunia kerja serta menekan jumlah pengangguran di Kota Samarinda. Program PKK juga bertindak sebagai jembatan antara pencari pekerjaan, pemerintah dan pemiliki pekerjaan. Dalam menjalankan program ini, LKP MSI menyelenggarakan pelatihan dan pemagangan perkantoran bagi peserta pelatihan. Jumlah alumni pelatihan yang telah dilaksanakan oleh LKP MSI selama tahun 2018-2022 mencapai 93 orang.

Target keberhasilan program PKK pada tahun 2018 mencakup beberapa aspek. Pertama peserta didik diharapkan dapat menyelesaikan program pelatihan dengan tuntas mengikuti uji kompetensi. Kedua, peserta didik diharapkan dapat bekerja di dunia usaha atau industri yang relevan secara bertahap. Ketiga, Program ini harus didukung dengan adanya laporan pertanggungjawaban mengenai penyelenggaraan program PKK. Pada tahun 2020, program PKK menambahkan target baru yaitu minimal 55,10% tingkat kelulusan dalam satu tahun setelah peserta mengikuti uji kompetensi hingga mereka dapat bekerja di dunia usaha maupun industri.(Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan 2010)

Meskipun telah dilaksanakan selama beberapa tahun, efektivitas mengikuti program PKK dalam membantu para peserta menjadi alumni yang mendapatkan pekerjaan dalam kurun waktu yang ditentukan belum diketahui

karena belum ada penelitian terhadap masalah ini. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih dalam mengenai Efektivitas Program Pelatihan Kecakapan Kerja Kompetensi Komputer Aplikasi Pekantoran oleh Lembaga Multi Sarana Informatika di Kota Samarinda sebagai mitra kerja Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.

## **Tinjauan Pustaka**

### ***Konsep Efektivitas dalam Organisasi***

Dalam konteks organisasi, efektivitas sering diukur sebagai tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas sebagai hubungan antara keluaran (output) dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Organisasi dikatakan efektif jika proses kegiatannya berhasil mencapai tujuan atau sasaran akhir kebijakan. (Mahmudi 2010)

Beni (2016) menambahkan bahwa efektivitas organisasi dapat diukur melalui tingkat kebijakan, prosedur, dan keluaran (output) yang dihasilkan oleh organisasi. Efektivitas menggambarkan sejauh mana organisasi berhasil mencapai tujuan dan menyediakan ukuran untuk mengukur kinerja organisasi.

Sementara itu, Mardiasmo (2016) mengartikan efektivitas sebagai ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan dan menilai seberapa efektif suatu lembaga beroperasi. Semakin besar kontribusi output yang dihasilkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, maka semakin efektif proses kerja lembaga tersebut.

### ***Konsep Efektivitas Pelatihan***

Dalam Konteks pelatihan, Efektivitas merujuk pada tingkat keberhasilan dalam menyelenggarakan pelatihan untuk mencapai tujuan yang relevan baik bagi peserta maupun organisasi. Evaluasi efektivitas pelatihan umumnya dilakukan setelah pelatihan berakhir.

Model Donald Krikprick adalah pendekatan yang umum digunakan untuk mengukur efektivitas pelatihan. Model ini memiliki empat tingkat evaluasi (Isnaeni 2022), sebagai berikut:

1. *Reaction* (Reaksi)

Tingkat ini menilai respon dari reaksi peserta terhadap pelatihan. Pengelola atau pegawai lembaga pelatihan menggunakan kuesioner untuk mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan secara keseluruhan, termasuk terhadap instruktur, proses pembelajaran dan fasilitas yang disediakan.

2. *Learning* (Pembelajaran)

Tingkat ini mengevaluasi peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta setelah mengikuti pelatihan. Efektivitas pelatihan dilihat dari sejauh mana peserta berhasil memahami materi dan keterampilan yang diajarkan.

3. *Behavior* (Perilaku)

Tingkat ini menilai apakah peserta menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dalam pekerjaan atau kehidupan sehari-hari. Perilaku positif yang muncul setelah pelatihan menunjukkan tingkat efektivitas yang lebih tinggi.

4. *Result* (Hasil)

Tingkat ini memberikan informasi lebih luas tentang dampak pelatihan terhadap tujuan dan sasaran organisasi. Dalam konteks efektivitas pelatihan, hasil dapat diukur dari berbagai aspek, seperti tingkat pencapaian tujuan organisasi atau lembaga, peningkatan kualitas kerja, efisiensi waktu, dan jumlah alumni yang berhasil mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan.

### ***Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas***

Gibson *et. al* (1995) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas, diantaranya:

1. Kemampuan

Kemampuan individu atau kelompok dalam hal teknis maupun umum dapat mempengaruhi efektivitas mereka dalam mencapai tujuan.

2. Keahlian

Keahlian yang spesifik dan relevan untuk menangani masalah tertentu jugadapat berkontribusi pada efektivitas individu atau kelompok.

3. Pengetahuan

Peningkatan pengetahuan melalui pengembangan diri dan pengamatan dapat meningkatkan efektivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

4. Sikap

Sikap yang mencerminkan pola perilaku positif dapat meningkatkan efektivitas dalam melaksanakan kegiatan atau program.

5. Motivasi

Motivasi internal yang kuat mendorong individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dengan lebih efektif.

6. Stres

Faktor stres dan ekanan dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat efektivitas individu atau kelompok.

### **Metode Penelitian**

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Data-datadikumpulkan dari observasi lapangan, wawancara mendalam dan penggalian data- data sekunder dari pengelola lembaga, instruktur lembaga dan alumni lembaga. Observasi lapangan dilakukan sebanyak 2 kali sebelum penelitian untuk mendapatkan gambaran sekilas tentang program pelatihan kerja. Wawancara mendalam dilakukan kepada 9 informan, meliputi 7 orang alumni, 1

perwakilan pengelola lembaga, dan 1 perwakilan instruktur. Hasil wawancara dengan para alumni di reduksi untuk menyederhanakan, menggolongkan, dan mengeluarkan data yang tidak diperlukan. Penjelasan-penjelasan dari pihak lembaga dan instruktur, untuk mengecek dan mengkonfirmasi ulang beberapa pernyataan yang berkaitan dengan keterangan para alumni setelah mengikuti program pelatihan kerja.

## **Hasil Penelitian**

### ***Reaksi Peserta Terhadap Proses Pelatihan Kerja***

Hasil penelitian mengenai reaksi peserta terhadap proses pelatihan kerja di LKP MSI Kota Samarinda menunjukkan bahwa secara keseluruhan, tingkat kepuasan dan kesenangan peserta terhadap pelatihan ini dapat dikatakan baik. Reaksi peserta terhadap aspek materi pelatihan menunjukkan bahwa mayoritas peserta merasa materi pelatihan sangat bermanfaat dan relevan dengan kebutuhan kerja mereka. Beberapa peserta juga menyatakan bahwa materi pelatihan cukup lengkap dan mudah dipahami.

Aspek instruktur atau tenaga pengajar juga mendapat reaksi yang positif dari peserta. Instruktur di LKP MSI Kota Samarinda dinilai jelas dan mudah dimengerti dalam menyampaikan materi. Mereka menggunakan pendekatan pembelajaran yang santai dan mengajak diskusi, sehingga peserta merasa lebih nyaman untuk bertanya dan berinteraksi dengan instruktur. Meskipun ada beberapa peserta yang merasa bahwa penyampaian materi terlalu cepat, secara keseluruhan instruktur dinilai baik dalam membantu peserta memahami materi pelatihan.

Fasilitas yang disediakan selama pelatihan juga mendapat respons positif dari peserta. Adanya fasilitas komputer dan modul materi pelatihan serta pemberian sertifikat setelah selesai pelatihan dinilai memudahkan peserta dalam mengikuti pelatihan. Dalam hal ini, LKP MSI Kota Samarinda juga mendapat apresiasi karena telah memberikan dukungan dan fasilitas yang memadai bagi peserta.

Antusiasme dan tingkat kehadiran peserta yang tinggi menunjukkan bahwa program pelatihan ini diminati oleh masyarakat. Hal ini juga menunjukkan bahwa LKP MSI Kota Samarinda telah berhasil dalam mengelola dan menyelenggarakan pelatihan kerja dengan baik. Meskipun ada kendala dalam jumlah tenaga pengajar dan keterbatasan fasilitas yang menyebabkan jumlah peserta terbatas, namun respons positif dari peserta menandakan bahwa pelatihan yang diselenggarakan telah memberikan manfaat bagi para peserta.

### ***Pembelajaran Materi Pelatihan dengan Dunia Kerja***

Hasil penelitian tentang proses belajar peserta pelatihan kerja di LKP MSI Kota Samarinda menunjukkan bahwa proses belajar menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pelatihan. Proses belajar

menggambarkan sejauh mana peserta mampu menyerap ilmu pengetahuan yang diajarkan oleh instruktur sesuai dengan kompetensi yang disampaikan. Dalam pelatihan kompetensi komputer aplikasi perkantoran, hasil wawancara dengan alumni menunjukkan bahwa sebagian besar peserta merasa puas dengan metode pembelajaran yang diterapkan oleh instruktur.

Metode pembelajaran yang menggunakan kombinasi antara teori dan praktek dianggap efektif oleh banyak alumni. Instruktur dinilai memberikan penyampaian materi dengan cara yang mudah dipahami, terstruktur, dan tertata dengan baik. Materi yang diajarkan mencakup penggunaan Microsoft Office, seperti Word, Excel, dan PowerPoint. Peserta merasa bahwa materi ini relevan dan bermanfaat untuk persiapan mereka dalam dunia kerja. Mereka mengapresiasi adanya pembelajaran praktik dengan penerapan rumus-rumus yang membantu dalam mengolah dan menghitung data dengan lebih efisien.

Meskipun sebagian besar peserta menyatakan kepuasan terhadap proses belajar, terdapat beberapa alumni yang menyatakan adanya kendala pada saat pelatihan. Beberapa peserta merasa materi yang diajarkan terlalu banyak dalam satu hari sehingga mereka kesulitan untuk mengingat dan memahaminya sepenuhnya. Durasi pelatihan yang singkat, hanya sekitar satu bulan, juga menjadi tantangan tersendiri dalam proses belajar. Meskipun metode pembelajaran sudah efektif, namun beberapa peserta merasa waktu yang terbatas menghambat mereka untuk menguasai semua materi dengan baik.

Informan AR, sebagai pihak lembaga, menjelaskan bahwa keterbatasan jumlah tenaga pengajar menjadi salah satu kendala dalam memperluas kapasitas penerimaan peserta. Meskipun antusiasme masyarakat tinggi, namun LKP MSI Kota Samarinda hanya mampu menerima jumlah peserta yang terbatas. Hal ini dapat mempengaruhi proses belajar peserta karena kurangnya interaksi dan perhatian personal dengan instruktur.

Hasil wawancara dengan instruktur yaitu informan ZL, mengungkapkan bahwa metode pembelajaran yang mereka terapkan sudah sesuai dengan standar pelatihan SKKNI. Mereka berusaha memberikan pembelajaran yang lebih banyak praktek untuk menghindari kejenuhan peserta. Namun, keterbatasan waktu tetap menjadi hal yang harus dihadapi dalam pelatihan ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan alumni terhadap proses belajar dalam pelatihan di LKP MSI Kota Samarinda cukup baik. Meskipun ada beberapa kendala yang dihadapi, mayoritas peserta merasa puas dengan metode pembelajaran yang diterapkan oleh instruktur. Dalam menghadapi tantangan ke depan, perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas proses belajar peserta. Upaya untuk memperluas kapasitas tenaga pengajar dan memperpanjang durasi pelatihan dapat menjadi solusi untuk memberikan kesempatan lebih banyak peserta untuk menguasai materi pelatihan secara lebih baik. Dengan demikian, LKP MSI Kota Samarinda dapat terus meningkatkan kualitas pelatihan kerja

dan kontribusi dalam meningkatkan keterampilan dan kesempatan kerja bagi masyarakat di daerah tersebut.

### ***Perilaku Alumni Setelah Mengikuti Proses Pelatihan Kerja***

Hasil penelitian tentang perubahan perilaku peserta pelatihan kerja di LKP MSI Kota Samarinda menunjukkan adanya dampak yang positif dari program pelatihan terhadap perilaku alumni. Perubahan tersebut meliputi perubahan sikap, pengetahuan, dan keterampilan dari sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Dalam wawancara dengan beberapa alumni, mereka mengungkapkan bahwa mereka merasa lebih terampil dan handal di bidang komputer setelah mengikuti pelatihan. Mereka merasa terbantu dengan pelatihan ini, terutama dalam memahami manajemen keuangan, yang sebelumnya tidak dipahaminya. Setelah mengikuti pelatihan, mereka bisa mengaplikasikan ilmu dasar manajemen keuangan tersebut saat melakukan magang di sebuah hotel sebagai admin, dan dari situ mereka mendapatkan pengalaman baru yang berharga.

Informan AR, yang bertanggung jawab di bagian akademik LKP MSI, menjelaskan bahwa tujuan dari sistem pelatihan ini adalah mencapai aspek skill, knowledge, dan attitude. Oleh karena itu, mereka memberikan materi pelatihan tentang Microsoft Office agar lulusan LKP MSI dapat mengalami perubahan dari sebelumnya yang kurang paham menjadi paham. Standar nilai juga diterapkan sebagai syarat magang, sehingga peserta harus mencapai tingkat nilai tertentu sebelum diizinkan untuk mengikuti pemagangan di perusahaan yang telah ditentukan.

Informan ZL, selaku instruktur pelatihan, berperan penting dalam membantu menciptakan perubahan perilaku peserta. Dia selalu memberikan motivasi dan menceritakan pengalaman alumni sebelumnya untuk memberikan semangat kepada peserta. Selain itu, instruktur juga berusaha menciptakan pembelajaran yang lebih menarik dengan melakukan permainan dan interaksi, sehingga peserta tidak merasa bosan dan lebih antusias dalam mengikuti pelatihan.

Dari hasil wawancara, penulis menyimpulkan bahwa setelah mengikuti pelatihan, alumni merasakan perubahan yang signifikan dibandingkan dengan sebelumnya. Perubahan tersebut mencakup perubahan perilaku, pengetahuan, dan keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa materi-materi yang diajarkan serta motivasi yang disampaikan oleh instruktur berdampak positif terhadap perubahan perilaku peserta sehingga tujuan kegiatan pelatihan dapat tercapai dengan baik.

Namun, tentu saja, perubahan perilaku tidak terjadi begitu saja. Proses pembelajaran yang baik dan efektif memiliki peran penting dalam mencapai perubahan tersebut. Instruktur memiliki peran kunci dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif dan memberikan motivasi kepada

peserta. Selain itu, kualitas materi pelatihan juga menjadi faktor penting dalam membantu peserta memahami dan mengaplikasikan pengetahuan yang didapatkan.

Dalam menghadapi tantangan ke depan, LKP MSI perlu terus meningkatkan kualitas pelatihan dan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan tercapai dengan baik. Upaya untuk memberikan materi yang relevan dengan tuntutan pasar kerja dan mengkaji ulang kurikulum juga perlu dilakukan untuk memberikan manfaat yang lebih maksimal kepada peserta. Dengan cara ini, LKP MSI dapat terus memberikan dampak positif bagi peserta pelatihan dan kontribusi yang lebih besar dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di daerah tersebut.

### ***Hasil Pasca Pelatihan Kerja***

Hasil penelitian tentang program pelatihan kerja di LKP Multi Sarana Informatika (MSI) Kota Samarinda menunjukkan sejumlah informasi penting terkait efektivitas program tersebut. Dalam penelitian ini, penulis berfokus pada beberapa aspek evaluasi, termasuk tujuan lembaga, kualitas kerja alumni, efisiensi waktu dalam mendapatkan pekerjaan, dan jumlah alumni yang berhasil terserap di dunia kerja.

#### **1. Tujuan Lembaga**

Tujuan dari suatu program pelatihan adalah menciptakan sumber daya manusia yang handal dan terampil, yang siap bersaing dalam penguasaan teknologi informasi dan komunikasi sesuai dengan tuntutan dunia kerja dan industri. Dalam hal ini, LKP MSI memiliki tujuan yang sama, yaitu menciptakan lulusan yang mampu mengoperasikan komputer dengan baik dan memiliki keterampilan dalam berbagai aplikasi perkantoran, terutama Microsoft Office.

Dalam hasil penelitian, terlihat bahwa banyak alumni yang lulus dalam program ini dan mendapatkan sertifikat dari lembaga. Namun, hanya sebagian dari mereka yang dapat lolos ujian kompetensi dan mendapatkan sertifikat Computer Literate Certified Professional (CLCP). Hal ini menunjukkan bahwa tujuan lembaga untuk menciptakan sumber daya manusia yang terampil dan kompeten masih belum tercapai secara optimal.

#### **2. Kualitas Kerja**

Evaluasi kualitas kerja dari alumni pelatihan ini menunjukkan hasil yang positif. Mayoritas alumni merasa bahwa pelatihan yang diberikan oleh LKP MSI sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan mereka dalam mengoperasikan komputer, terutama dalam aplikasi Microsoft Office. Kualitas kerja alumni ini tercermin dalam kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat setelah mengikuti pelatihan.

Namun, ada beberapa kendala yang dialami oleh sebagian alumni. Beberapa di antaranya merasa bahwa keterampilan yang diperoleh selama

pelatihan tidak sepenuhnya relevan dengan pekerjaan yang mereka jalani. Hal ini mungkin disebabkan oleh perbedaan metode kerja di berbagai perusahaan. Meskipun demikian, sebagian besar alumni tetap mengaplikasikan keterampilan yang diperoleh untuk kebutuhan pribadi atau usaha mereka sendiri.

### 3. Efisiensi Waktu

Efisiensi waktu dalam mendapatkan pekerjaan merupakan salah satu indikator keberhasilan program PKK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar alumni LKP MSI berhasil mendapatkan pekerjaan dalam waktu satu tahun setelah mengikuti pelatihan. Meskipun begitu, ada beberapa alumni yang memerlukan waktu lebih lama, bahkan hingga dua tahun, untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi waktu dalam mendapatkan pekerjaan antara lain persaingan di dunia kerja, penurunan perekonomian yang diakibatkan oleh pandemi COVID-19, dan persyaratan pekerjaan dari perusahaan yang mungkin menuntut pengalaman kerja minimal. Namun, banyak alumni yang berhasil menembus persaingan dan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan.

### 4. Jumlah Output:

Jumlah output dari program pelatihan kerja dapat diukur dari jumlah alumni yang berhasil terserap di dunia kerja setelah menyelesaikan pelatihan. Dalam penelitian ini, sebagian besar alumni berhasil mendapatkan pekerjaan, meskipun tidak semuanya sesuai dengan kompetensi yang diperoleh dari pelatihan. Jumlah alumni yang berhasil terserap di dunia kerja meningkat dari tahun ke tahun, dengan presentase mencapai 80% pada tahun 2020, 87% pada tahun 2021, dan 72% pada tahun 2022.

Meskipun demikian, terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh sebagian alumni dalam mencari pekerjaan. Beberapa di antaranya mengalami kesulitan dalam memenuhi persyaratan pekerjaan dari perusahaan yang menuntut pengalaman kerja minimal. Namun, ada juga alumni yang langsung mendapatkan pekerjaan di tempat magang mereka, menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh LKP MSI dapat membantu mereka dalam memperoleh kesempatan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan kerja di LKP MSIKota Samarinda memiliki dampak positif terhadap alumni. Mayoritas alumni merasakan perubahan perilaku, pengetahuan, dan keterampilan setelah mengikuti pelatihan, dan banyak dari mereka berhasil memperoleh pekerjaan setelah lulus. Meskipun demikian, terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi untuk meningkatkan efektivitas program, seperti memastikan relevansi keterampilan dengan kebutuhan dunia kerja dan meningkatkan efisiensi waktu dalam mendapatkan pekerjaan. Dengan terus melakukan evaluasi dan perbaikan, LKP MSI dapat terus memberikan

kontribusi yang positif dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di daerah tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan kerja di LKP MSIKota Samarinda memiliki dampak positif terhadap alumni. Mayoritas alumni merasakan perubahan perilaku, pengetahuan, dan keterampilan setelah mengikuti pelatihan, dan banyak dari mereka berhasil memperoleh pekerjaan setelah lulus. Meskipun demikian, terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi untuk meningkatkan efektivitas program, seperti memastikan relevansi keterampilan dengan kebutuhan dunia kerja dan meningkatkan efisiensi waktu dalam mendapatkan pekerjaan. Dengan terus melakukan evaluasi dan perbaikan, LKP MSI dapat terus memberikan kontribusi yang positif dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di daerah tersebut.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap program pelatihan kecakapan kerja kompetensi komputer aplikasi perkantoran oleh Lembaga Multi Sarana Informatika di Kota Samarinda, dapat diambil kesimpulan bahwa program ini telah berhasil mencapai hasil yang cukup baik secara kuantitas dalam mengantarkan alumni memperoleh pekerjaan. Data dari tahun 2020 hingga 2022 menunjukkan bahwa mayoritas alumni berhasil mendapatkan pekerjaan setelah menyelesaikan pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa program ini memberikan dampak positif dan signifikan dalam membantu alumni terserap di dunia kerja.

Namun, dari segi kualitas, program ini masih perlu perhatian lebih lanjut. Terlihat bahwa tujuan lembaga untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dan terampil belum sepenuhnya tercapai. Beberapa alumni tidak berhasil lolos uji kompetensi CLCP, menunjukkan bahwa ada sebagian peserta yang belum sepenuhnya terampil dalam menguasai teknologi komputer yang diajarkan selama pelatihan. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi mendalam terhadap materi dan metode pembelajaran yang digunakan, serta penguatan dalam pendekatan pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pelatihan tersebut.

Selain itu, waktu yang dibutuhkan oleh alumni untuk mencari pekerjaan juga menunjukkan variasi yang signifikan. Beberapa alumni berhasil mendapatkan pekerjaan dalam waktu relatif singkat, sementara yang lain memerlukan waktu yang lebih lama, bahkan hingga beberapa tahun. Faktor-faktor seperti persaingan di dunia kerja, kondisi perekonomian, dan persyaratan pekerjaan dari perusahaan dapat mempengaruhi lamanya waktu mencari pekerjaan. Oleh karena itu, Lembaga Multi Sarana Informatika dapat memberikan dukungan lebih lanjut berupa pelatihan keterampilan tambahan, bimbingan karir, dan upaya untuk menjembatani kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki alumni dengan tuntutan dunia kerja.

Meskipun demikian, langkah positif dari lembaga dengan memberikan kesempatan magang saat mengikuti pelatihan telah memberikan pengalaman kerjabagi peserta, yang berpotensi meningkatkan peluang mereka dalam mencari pekerjaan setelah lulus. Untuk mencapai tujuan yang lebih baik, perlu adanya kerjasama yang lebih erat dengan pihak industri, agar program pelatihan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan teknologi di dunia kerja.

Secara keseluruhan, kesimpulan ini menunjukkan bahwa program pelatihan kecakapan kerja kompetensi komputer aplikasi perkantoran oleh Lembaga Multi Sarana Informatika telah memberikan kontribusi positif dalam membantu alumni memperoleh pekerjaan. Namun, upaya terus-menerus untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan memperkuat koneksi dengan dunia industri adalah langkah yang diperlukan agar program ini semakin efektif dan memberikan manfaat yang lebih besar bagi para pesertanya.

### **Rekomendasi**

Rekomendasi untuk Lembaga Multi Sarana Informatika adalah melakukan evaluasi terhadap kurikulum dan metode pembelajaran, menjalin kemitraan dengan industri, memperkuat program magang, dan meningkatkan layanan dukungan karir bagi para alumni guna meningkatkan efektivitas program pelatihan kecakapan kerja kompetensi komputer aplikasi perkantoran dan meningkatkan kesempatan alumni dalam memperoleh pekerjaan.

### **Daftar Pustaka**

- Beni Pakei. 2016. *Konsep Dan Analisis Efektivitas Pengelolaan Keuangan Daerah Di Era Otonomi Daerah*. Jayapura: Taushia.
- Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan. 2010. *Modul 1: Membangun Jiwa Kewirausahaan*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Nonformal dan Informal. Kementerian Pendidikan Nasional.
- Gibson, et. Al. 1995. *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Harihanto. 2017. *Masalah Ketenagakerjaan: Dari Teoretik-Normatif Sampai Empirik-Faktual*. Surabaya: Jenggala pustaka utama.
- Isnaeni, Belly dan Sudrajat. 2022. *Evaluasi Pasca Pelatihan Menggunakan Model Krikpatrick*. Sukabumi: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit UUP STIM.
- Mardiasmo. 2016. *Efisien Dan Efektivitas*. Jakarta: andy.