

**DAMPAK PELATIHAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI
PENCARI KERJA OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN
KOTA PADANG**

Serli Marshanda¹, Sinta Westika Putri²

^{1,2}IAN FIS Universitas Negeri Padang

¹serlimarshanda27@gmail.com, ²sintawestika@fis.unp.ac.id

ABSTRACT

The job training conducted by the Padang City Manpower and Industry Office aims to improve the competence of job seekers. However, how the impact of job training on job training participants still needs to be studied further. This study aims to see the impact of job training in improving the competence of job seekers by the Padang City Manpower and Industry Office. The research uses qualitative research methods with data collection techniques through interviews and documentation. This research involved informants consisting of the Padang City Manpower and Industry Office, LPK who cooperated, participants, job seekers who have not participated in the training and agencies that accept training participants through purposive sampling techniques. Data is analyzed through the stages of data collection, data reduction, data presentation and conclusion drawn. The results showed that job training participants gained improved knowledge and skills and attitudes. This shows that there is an increase in competence in the training participants. Then, some of the trainees also got jobs or opened businesses after participating in the training. However, there is still a need to improve material on character development, post-training evaluation, and increase the duration of training. This study concludes that job training has a positive impact on improving the competence of job seekers, although there is a need for improvement in certain aspects.

Keywords: Job Training, Competencies, Job Seekers, Training Impact, Job Readiness

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan potensi yang dimiliki oleh suatu wilayah yang perlu diperhatikan demi keberhasilan perekonomian suatu daerah. Menurut Todaro dan Smith (2010) dalam (Saputra et al., 2024) modal manusia, kesehatan,

pendidikan dan juga keterampilan adalah hal yang sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu daerah dan pembangunan manusia. Adapun dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024, peningkatan

kualitas SDM menjadi suatu agenda utama yang perlu diperhatikan.

Pembangunan pada aspek ketenagakerjaan ini merupakan aspek penting sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional (Saputra et al., 2024). Namun, Indonesia masih mengalami masalah penting yang disebabkan dengan ketidakmampuan ekonomi untuk menyerap pertambahan tenaga kerja yang cukup besar. Sehingga, angka pencari kerja tinggi tiap tahunnya dibandingkan ketersediaan lapangan pekerjaan di Indonesia (Rambi, 2021).

Kecilnya jumlah lowongan pekerjaan yang terdaftar dibandingkan jumlah pencari kerja di Indonesia saat ini, menyebabkan persaingan dalam dunia kerja semakin ketat. Kondisi ini menuntut pencari kerja harus memiliki kompetensi serta keterampilan sesuai dengan kebutuhan industri. Pasar kerja pastinya mencari tenaga kerja yang memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, berkolaborasi, kreatif, dan beradaptasi dengan teknologi. Kurangnya kompetensi pencari kerja yang relevan dengan pasar kerja menjadi

salah satu faktor sulitnya memperoleh pekerjaan (Anshoruddin et al., 2023). Di Indonesia juga masih menghadapi masalah ketidaksesuaian antara kompetensi pencari kerja dan kebutuhan industri (Ardhana et al., 2025).

Perusahaan tidak hanya melihat mencari tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknis saja, tetapi juga menuntut kemampuan komunikasi, kerja tim dan mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman. Namun, sayangnya saat ini masih banyak pencari kerja yang kurang memiliki keterampilan tersebut, sehingga hal ini menyebabkan pencari kerja kurang mampu bersaing pada dunia kerja (Gunawan, Munaroh, et al., 2025). Sedangkan, Kompetensi sangat penting dimiliki oleh pencari kerja agar mempermudah individu memperoleh pekerjaan.

Kompetensi sebagai modal awal yang besar yang harus dimiliki pencari kerja dalam menunjang karirnya. Namun, beberapa penelitian menunjukkan bahwasannya masih sangat sedikit mahasiswa yang baru lulus memiliki standar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (Ardhana et al.,

2025). Keterampilan yang diperoleh mahasiswa hanya berputas pada microsoft dasar, sedangkan yang lainnya tidak terlalu menonjol (Chalid, 2021). Kurangnya kesesuaian kompetensi pencari kerja ini juga disebabkan oleh kesenjangan antara kualifikasi pendidikan dan pekerjaan (Ardhana et al., 2025).

Ketidaksesuaian pendidikan ini mengakibatkan alokasi dan penggunaan pencari kerja yang tidak optimal. Hal ini menimbulkan pengangguran yang semakin tinggi dan daya saing semakin kuat, karena ketidakcocokan kompetensi individu dengan kebutuhan pasar (Ardhana et al., 2025). Padahal kompetensi menjadi faktor untuk menentukan proses rekrutmen, seleksi, pengisian lowongan, induksi, manajemen kinerja dan penghargaan karyawan. Sehingga, kompetensi yang baik harus dimiliki oleh individu agar mampu bersaing dalam dunia kerja (Rahadi et al., 2021).

Permasalahan ini dirasakan oleh Ibu Kota Provinsi Sumatera Barat yaitu Kota Padang. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Sumatera Barat Tahun 2024, angka pencari kerja terdaftar di Kota Padang mencapai

1.589 jiwa yang terdiri atas laki-laki sejumlah 788 jiwa dan perempuan sejumlah 801 jiwa. Angka tersebut lebih besar daripada jumlah lowongan kerja yang terdaftar sebanyak 1.130 (Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, 2025). Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah Kota Padang melalui Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang melaksanakan program pelatihan kerja oleh pencari kerja untuk masyarakat Kota Padang.

Hal ini tertuang dalam RPJMD Kota Padang Tahun 2019-2024 yang menyatakan bahwa masih rendahnya kualitas kompetensi yang dimiliki oleh pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja dan ketidakcocokan antara kompetensi yang dimiliki pencari kerja dengan kebutuhan pasar kerja. Program pelatihan bagi pencari kerja ini diperkuat oleh RENSTRA Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Tahun 2019-2024 yang mana pada BAB IV Tujuan dan Sasaran menyatakan bahwa salah satu misi Kota Padang yaitu mewujudkan pertumbuhan ekonomi Kota Padang yang inklusif, sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang merumuskan sasaran meningkatkan

kualitas pencari kerja di Kota Padang melalui program pelatihan bagi pencari kerja.

Pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang berbasis kompetensi telah dilakukan sejak tahun 2021. Namun, masih belum banyak penelitian yang memberikan gambaran terkait dengan sejauh mana dampak pelatihan kerja tersebut dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja di Kota Padang. Beberapa penelitian sebelumnya sebagian besar berfokus pada pelaksanaan program dan pengaruh pelatihan terhadap kompetensi. Padahal, menurut Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006), dampak merupakan indikator penting dalam mengukur hasil akhir dari program pelatihan apakah bisa meningkatkan kompetensi pencari kerja dan secepatnya memperoleh pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan khusus untuk menganalisis bagaimana dampak yang dirasakan oleh peserta pelatihan kerja terutama pencari kerja terhadap kompetensinya setelah mengikuti pelatihan kerja tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis dampak

pelatihan kerja, dengan judul dampak pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif menekankan pada prosedur analisis yang mendalam terhadap topik penelitian, melalui proses pengumpulan data yang kemudian dianalisis secara sistematis. Penelitian kualitatif menghasilkan data dengan deskripsi detail, teliti, bermakna serta tidak ada data yang berbentuk angka (Agustini et al., 2023). Jenis metode penelitian ini cocok digunakan dalam penelitian yang dilakukan untuk menggali informasi secara mendalam terkait dengan sejauh mana dampak pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi pencari kerja oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang disebut *purposive sampling*, dengan mempertimbangkan pengambilan sampel dari sumber data yang dianggap paling tahu. Pengumpulan

data dalam penelitian ini telah dilakukan melalui wawancara baik secara langsung maupun daring (Aplikasi *WhatsApp*), yang disesuaikan dengan waktu dan kondisi informan.

Informan dalam penelitian ini adalah Pihak Disnakerin Kota Padang (I1), Pihak LPK Royal Aisa Collage (L1), Pihak LPK Andalan Mitra Prestasi (L2), Pihak Hotel Rangkayo Basa (Instansi yang menerima peserta) (Lp1) sebanyak 1 instansi, Peserta pelatihan sebanyak 5 orang, serta Pencari kerja yang belum mengikuti pelatihan kerja sebanyak 3 orang. Uji keabsahan data pada penelitian yaitu melalui triangulasi sumber dengan mengecek kembali data yang diperoleh dari berbagai sumber informan yang diwawancarai. Kemudian, triangulasi teknik dengan mengecek kembali data hasil wawancara yang kemudian dibandingkan kembali dengan dokumen yang ditemukan.

Jenis data yang digunakan yaitu data kualitatif yang bersumber dari data primer melalui metode wawancara dan data sekunder jurnal, buku, serta dokumen resmi. Teknik analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu teknik analisis data menurut Miles and Huberman ini terbagi atas beberapa langkah yaitu *data reduction* (Reduksi data), *data display* (Penyajian data), dan *conclusion drawing/verification* (Kesimpulan/verifikasi) (Sugiyono, 2023).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Dampak Pelaksanaan program pelatihan kerja terhadap peningkatan kompetensi pencari kerja di Kota Padang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja bagi pencari oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang memberikan banyak dampak bagi peserta. Dampak pelatihan kerja tersebut dianalisis menggunakan teori model evaluasi Donald L. Kirkpatrick dan James D. Kirkpatrick (2006). Model ini dipilih karena mampu memberikan gambaran bagaimana dampak program pelatihan kerja secara bertahap.

Teori Model evaluasi ini mencakup empat tingkat evaluasi yaitu *Reaction* (Reaksi), *Learning* (Pembelajaran), *Behavior* (Perilaku), *Result* (Dampak). Keempat tingkatan tersebut sesuai dengan tujuan dari

program pelatihan kerja yang berfokus pada peningkatan kompetensi peserta pelatihan.

a. Reaction (Reaksi peserta pelatihan terhadap pelatihan kerja)

Reaksi tersebut dilihat dari tanggapan peserta pada materi pelatihan, metode, instruktur, dan fasilitas yang diberikan. *Reaction* dalam model evaluasi Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) merupakan indikator awal untuk melihat sejauh mana peserta merespon program pelatihan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan P3 selaku alumni peserta pelatihan bidang perhotelan mengatakan:

“Materinya sesuai dengan kebutuhan kerja sekarang, misalnya untuk departemen *Front Office* hotel, dan pelatihannya diajarkan proses *cek-in* dan *cek-out*, standar operasional *front office*. Dan kebutuhan aku kerja dibagian *front office* sekarang, dan aku rasa semua materi yang disampaikan kemarin itu sesuai.”
(Rabu, 29 April 2026)

Hasil wawancara bersama P4 selaku alumni peserta pelatihan bidang menjahit mengatakan bahwa:

“Semuanya diajarkan dari dasar karena pesertanya

belum punya pengetahuan tentang menjahit, jadi diajarkan dari awal, gimana buat pola, memotong kain, jenis-jenis kain, memakai mesin jahit, semuanya dikasih tau. Terus juga instrukturnya ramah-ramah, mereka ngajarinnya sampai peserta itu bisa, bahkan mereka turun langsung praktik menjahit baju itu.”
(Kamis, 30 April 2026)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa reaksi peserta pelatihan kerja terhadap materi yang diberikan cukup positif, karena membantu memahami keterampilan kerja yang dibutuhkan. Kemudian, interaksi instruktur dengan peserta juga menunjukkan reaksi yang baik. Yang mana instruktur pelatihan kerja tersebut mampu memberikan penjelasan dengan baik baik secara teori maupun praktik.

Fasilitas pelatihan juga mendapatkan respon positif dari peserta pelatihan. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari P4 selaku alumni peserta pelatihan kerja bidang menjahit yang menyatakan bahwa fasilitas pelatihan yang diberikan sangat lengkap untuk keperluan pelatihan, selain itu fasilitas makan dan uang saku juga didapatkan oleh setiap peserta.

Reaksi dalam model evaluasi ini sebagai ukuran kepuasan peserta yang harus menunjukkan reaksi positif. Adapun menurut Daud & Mobonggi (2019), reaksi peserta pelatihan akan memberikan gambaran bagaimana harapan peserta, keterbatasan pelatihan dan penilaian peserta terhadap program yang dijalankan. Program pelatihan dipandang mampu memberikan pengalaman yang cukup baik kepada peserta pelatihan. Mulai dari materi pelatihan, instruktur, metode pelatihan dipandang cukup baik.

Dibalik respon positif peserta, adanya keterbatasan durasi pelatihan masih menunjukkan perlunya perbaikan pada aspek pelaksanaan program. Hal ini disampaikan oleh P3 sebagai peserta pelatihan perhotelan, yang menyatakan bahwa:

“Dunia perhotelan itu cukup luas, jadi satu setengah bulan pelatihan tersebut belum cukup untuk memahami semuanya, terutama sistem kerja hotel. Kalau bisa ditambah sekitar 6 bulan.” (Rabu, 29 April 2026)

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Daud & Mobonggi, 2019) yang menemukan bahwa durasi pelatihan yang dirasakan oleh peserta terlalu singkat, sehingga adanya

usulan dari peserta untuk menambah durasi pelatihan menjadi 90 hingga 6 bulan. Durasi pelatihan dalam model evaluasi Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006), menjadi salah satu aspek penting untuk mendapatkan reaksi positif dari peserta. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas program tidak hanya dilihat dari materi, instruktur, metode dan fasilitas, tetapi juga durasi pelatihan untuk mengoptimalkan penyerapan materi. Sehingga, perlunya pertimbangan dari Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang untuk meningkatkan durasi pelatihan, agar mampu meningkatkan kompetensi peserta.

b. *Learning* (Peningkatan pengetahuan dan keterampilan)

Learning model evaluasi Donald L. Kirkpatrick dan James D. Kirkpatrick (2006) digunakan untuk melihat sejauh mana peserta mengalami peningkatan pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti program pelatihan tersebut. Berdasarkan pernyataan dari L1 sebagai LPK yang bekerja sama, menyatakan bahwa pelatihan ini disesuaikan dengan kebutuhan saat ini:

“Pasti kami melihat trend pasar kerja saat ini, dari sana kami bisa melakukan koordinasi dengan Disnakerin Kota Padang, bahwa keterampilan ini yang diperlukan saat ini, jadi nanti kami menyusun materi pelatihan sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan. Pelatihan saat ini sangat sesuai.” (Selasa, 5 Mei 2026)

Pernyataan tersebut membuktikan bahwa pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang yang bekerja sama dengan LPK terkait, dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Hal ini akan memberikan kemudahan kepada peserta pelatihan untuk mampu terjun ke dunia kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017), pengetahuan merupakan salah satu komponen penting dalam kompetensi seseorang yang dimiliki melalui pelatihan kerja. Pada sisi pengetahuan, hasil penelitian menunjukkan peserta mendapatkan ilmu baru terkait dengan pelatihan yang diikuti. Hal ini membuktikan pembelajaran disampaikan instruktur yang berkompeten, yang dimulai dari pemahaman teori dasar kepada peserta.

Sejalan dengan penyampaian informasi dari P5 selaku alumni

peserta pelatihan kerja bidang tata boga:

“Saya basicnya dari kebidanan ya, jadi emang nggak punya pengetahuan apapun tentang tata boga. Selain buat makanan, di sana juga diajarin buat kue mulai dari jenis-jenis tepung, jenis-jenis makanan juga, lumayan banyaklah ilmunya. Jadi banyak ilmu baru yang didapatkan kemarin. Kepakai juga untuk usaha saya saat ini.” (Minggu, 3 Mei 2026)

Selain peningkatan pengetahuan, peserta pelatihan juga menunjukkan peningkatan keterampilan setelah mengikuti pelatihan tersebut. Sehingga, pengetahuan dan keterampilan baru tersebut dapat memberikan ide untuk mengembangkan usahanya. Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang bersama LPK terkait menyusun materi pelatihan melalui dua metode yaitu teori dan praktik. Metode ini memberikan kepuasan kepada peserta pelatihan karena mampu memberikan peningkatan pengetahuan dan keterampilan.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama P1 selaku alumni peserta pelatihan bidang satpam:

“Keterampilan baru yang saya dapatkan itu lebih ke bela diri, karena praktiknya kemarin karete. Sebelumnya saya nggak tau, jadi setelah pelatihan jadi bisa sedikit. Terus di sana juga diajarkan kerja sama dengan tim dalam keadaan darurat, sosialisasi kepada masyarakat, aturan-aturan di lapangan.” (Sabtu, 18 April 2026)

Melalui metode praktik yang dilakukan, peserta dapat memperoleh suatu keterampilan baru melalui instruktur yang telah berkompeten. Kemudian, metode ataupun materi pelatihan ini juga telah sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Hal ini disampaikan oleh L2 sebagai LPK yang bekerja sama, yang menyatakan:

“Materinya telah kami sesuaikan dengan standar nasional. Jadi kami mengikuti standar tersebut. Untuk pelatihan satpam itu dibawah naungan POLDA, jadi materinya juga dari sana.” (Rabu, 6 Mei 2026)

Kesesuaian materi dan metode pelatihan dengan standar nasional akan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pasar kerja saat ini. Sehingga, hal ini mampu

memberikan bekal kepada peserta pelatihan kerja untuk dapat diterapkan dalam dunia kerja.

Hasil penelitian dan analisis peneliti menunjukkan bahwa program pelatihan kerja bagi pencari kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, memberikan dampak positif dalam meningkatkan pengetahuan dan juga keterampilan peserta. Adanya peningkatan ini menunjukkan pelatihan yang diberikan berjalan dengan baik. Sehingga, sejalan dengan pendapatan Prahendratno (2023), peserta pelatihan kerja akan mampu memberikan kepuasan pada perusahaan yang menerima peserta pelatihan.

c. *Behavior* (Perubahan sikap kerja peserta pelatihan)

Dalam penelitian ini, pendekatan behavior dilihat dari kedisiplinan peserta, perubahan motivasi atau kepercayaan diri, serta tanggungjawab peserta. Berdasarkan hasil wawancara bersama informan P1 selaku alumni peserta pelatihan kerja bidang satpam yang menyampaikan:

“Perubahannya jauh ya, terutama dalam segi kedisiplinan, etika kerja terus juga lebih percaya diri, sebelumnya masih ragu-ragu dalam bertugas, tapi setelah ikut pelatihan jadi lebih percaya diri. Setelah pelatihan kita jadi tau apa yang perlu dan tidak boleh dikerjakan, bagaimana cara kita berkomunikasi juga beda setelah mengikuti pelatihan” (Sabtu, 18 April 2026)

Hal ini sejalan dengan penyampaian informan P4 selaku alumni peserta pelatihan kerja bidang menjahit:

“Perilaku yang berubah jadi lebih disiplin, lebih cekatan juga. Karena di sana kita juga diajarkan untuk disiplin. Seperti datang harus tepat jam 7, jika terlambat akan kena marah. Dari mereka juga disiplin, seperti jam istirahat tepat jam 12, mereka ngasih makan dan snack tepat waktu. Jadi peserta itu harus disiplin selama pelatihan berlangsung.” (Kamis, 30 April 2026)

Temuan penelitian sejalan dengan penelitian (Daud & Mobonggi, 2019) yang menunjukkan bahwa peserta pelatihan cenderung sangat percaya diri dalam mencari pekerjaan setelah mengikuti pelatihan kerja tersebut. Walaupun dalam penelitian yang dilakukan peneliti,

belum menunjukkan perubahan sikap secara merata. Sesuai dengan penyampaian informan P2 selaku alumni peserta pelatihan servis *Handphone* (Hp) yang menyampaikan bahwa:

“Ya sama saja, tidak ada perubahan sikap apapun.”
(Selasa, 21 April 2026)

Menurut Rahadi et al. (2021), perilaku menjadi persyaratan khusus yang akan memungkinkan individu untuk berhasil melakukan pekerjaannya. Adapun menurut Fogg (1999) dalam (Rahadi et al., 2021) juga menyatakan bahwa model kompetensi merupakan gambaran perilaku individu yang harus dikembangkan agar mampu bersikap profesional dan sesuai fungsinya. Beberapa pendapat ahli diatas menunjukkan bahwa sikap atau perilaku yang profesional akan mempengaruhi pekerjaan seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis peneliti, pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang belum menunjukkan perubahan sikap secara merata. Dengan tidak meratanya perubahan sikap yang dirasakan peserta pelatihan, menunjukkan

bahwasannya pembelajaran mengenai nilai-nilai etos kerja kurang optimal. Sehingga, pelatihan kerja tersebut belum cukup mampu memberikan sikap profesional dalam bekerja pada semua peserta pelatihan.

d. Result (Dampak akhir pelatihan kerja)

Pendekatan dalam penelitian ini digunakan agar mampu melihat kesiapan kerja peserta pelatihan. Hal ini sejalan dengan tujuan program pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang yang disampaikan oleh I1:

“Latar belakang program kita itu karena pengangguran yang cukup tinggi di Kota Padang saat ini artinya masih kurangnya kualitas pencari kerja di Kota Padang, sehingga dari Dinas mengadakan program pelatihan kerja untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pencari kerja.” (Senin, 13 April 2026)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan beberapa peserta, pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang cukup memberikan dampak positif terhadap peserta. Bahkan, beberapa peserta mendapatkan pekerjaan dan membuka usaha

setelah pelatihan dilakukan. Hal ini sesuai dengan pernyataan P3 selaku alumni peserta pelatihan bidang perhotelan:

“Dampak yang aku rasakan itu mendapatkan pekerjaan ya. Setelah kurang lebih 4 atau 5 bulan selesai pelatihan, aku dipanggil oleh pihak hotel yang kebetulan sebagai LPK pelatihan kemarin. Manfaatnya juga meningkatkan kepercayaan diri aku, dapat teman baru jadi bisa nambah relasi untuk dapat info-info lowongan kerja.” (Rabu, 29 April 2026)

Pernyataan tersebut juga dikuatkan oleh pernyataan informan P5 selaku alumni peserta pelatihan bidang tata boga:

“Dampaknya lebih termotivasi untuk mengembangkan usaha, saya punya usaha *catering*, terus karena sudah belajar *bakery* juga, jadi termotivasi untuk buat snack box. Jadi dampaknya dari pelatihan ini jadi ladang usaha sampai sekarang.” (Minggu, 3 Mei 2026)

Result dalam model evaluasi Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006) menekankan pada hasil akhir dari program pelatihan yang dilaksanakan. Adapun hasil akhir pelatihan menurut Sonny Sumarsono (2003) dalam (Rusdiana & Ismail, 2024), salah satu faktor penting dalam pengembangan

sumber daya manusia bukan hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan yang berdampak pada produktivitas kerja. Kemudian, Rusdiana & Ismail (2024) juga menyatakan bahwa sertifikasi pelatihan yang dilakukan oleh pencari kerja akan berdampak pada pemilihan *recruiter*, sehingga mampu meningkatkan peluang mendapatkan pekerjaan.

Pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang memberikan dampak yang baik pada kesiapan kerja peserta. Peserta menjadi lebih percaya diri dan termotivasi untuk memperoleh pekerjaan dari bekal kompetensi yang didapatkan. Hal ini dilihat dari beberapa peserta yang telah mendapatkan pekerjaan dan membuka usaha sendiri. Pelatihan kerja ini membuktikan mampu memberikan manfaat nyata kepada peserta pelatihan, khususnya pencari kerja.

2. Kompetensi Pencari Kerja Setelah Mengikuti Pelatihan Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang

Kompetensi merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan oleh penilai

untuk mengevaluasi kandidat. Selain itu, kompetensi juga merupakan suatu kualitas yang melekat pada individu (Rahadi et al., 2021). Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti melihat kompetensi pencari kerja dari kemampuan peserta setelah mengikuti pelatihan, yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang yang bekerja sama dengan beberapa Lembaga Pelatihan Kerja terakreditasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan I1 yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, menyatakan bahwa:

“Sebagian dari mereka menunjukkan peningkatan kompetensinya, namun itu tergantung dari individu masing-masing, kami sebagai fasilitator program menyediakan segala fasilitas.” (Senin/13 April 2026)

Hasil menunjukkan bahwa dipengaruhi oleh individu itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian (Fahziar et al., 2024) yang menyatakan bahwa kepercayaan dan nilai seseorang sulit diubah dan memakan waktu lama, karena telah menjadi karakter, pandangan atau identitas. Hal ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan yang bersungguh-

sungguh mengikuti program pelatihan kerja akan mampu meningkatkan kompetensi dan mendapatkan peluang kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan P2 sebagai peserta pelatihan *service Handphone* menyatakan bahwa:

“Banyak pengetahuan baru yang didapatkan misalnya mengenali kerusakan hp dan cara memperbaikinya. Jadi lebih banyak tahu tentang service Hp. Setelah ikut pelatihan ilmunya jadi lebih kepakai.” (Selasa, 21 April 2026).

Hasil wawancara menunjukkan bahwasannya peserta mendapatkan peningkatan pengetahuan baru mengenai bidang pelatihan yang diikuti. Peserta pelatihan kerja memperoleh pengetahuan mulai dari dasar-dasar materi dengan instruktur yang berkompeten. Sehingga, peserta pelatihan kerja mampu bersaing dalam dunia kerja dengan pengetahuan baru yang diperoleh. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017) yang mana pelatihan kerja menjadi salah satu jembatan untuk memperoleh pengetahuan baru.

Pelatihan kerja juga menunjukkan peningkatan keterampilan melalui proses belajar praktik. Hal ini sesuai dengan pernyataan P3 sebagai peserta pelatihan perhotelan:

“Terasa sekali peningkatan skillnya, saya jadi lebih paham prosedur kerja dan lebih percaya diri saat bekerja. Jadi lebih mengerti proses *check-in* dan *check-out*, cara melayani tamu dan alur kerja di hotel.” (Rabu, 29 April 2026).

Hasil penelitian peneliti menunjukkan pelatihan kerja ini mampu meningkatkan keterampilan peserta melalui metode praktik. Peserta pelatihan lebih mampu memahami teknik kerja dan tugas pekerjaan sesuai dengan bidang pelatihan, sehingga lebih percaya diri untuk masuk dunia kerja. Hal ini sesuai dengan teori dari Spencer and Spencer dalam (Asep et al., 2015) yang menyatakan bahwasannya kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki individu yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan dengan efektif. Berbeda dengan pencari kerja yang belum mengikuti pelatihan kerja tersebut yang masih kurang percaya diri untuk memasuki dunia kerja. Hal ini disampaikan oleh PK2:

“Tapi kadang kurang percaya diri juga karena diperkuliahan kebanyakan belajar teori.” (Sabtu/18 April 2026)

Perbedaan lainnya antara peserta pelatihan kerja dengan pencari kerja yang belum mengikuti pelatihan juga dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki. Melalui uji kompetensi yang terakreditasi, setiap peserta dinyatakan memiliki kompetensi sesuai dengan standar uji kompetensi. Ardhana (2025) menyatakan bahwa pada masa ini dunia kerja menuntut individu untuk memiliki keterampilan komunikasi yang baik dan kerja tim yang baik. Menurut Gunawan (2025) berpendapat bahwa kesesuaian keterampilan pencari kerja dengan kebutuhan industri berperan besar meningkatkan peluang kerja bagi pencari kerja. Diperkuat oleh pernyataan LP1 sebagai instansi yang menerima peserta pelatihan:

“Peserta lebih berkompeten setelah dilatih dan sesuai dengan standar perusahaan.” (Senin, 25 Mei 2026).

Hal ini menunjukkan bahwasannya peserta pelatihan kerja memiliki kompetensi yang jauh lebih baik dan lebih sesuai dengan kriteria perusahaan. Sehingga, hal ini

mempermudah peserta pelatihan memperoleh pekerjaan setelah mengikuti pelatihan. Berdasarkan LPK pelatihan tata boga dan satpam yang bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, menyatakan bahwa peserta pelatihan yang mengikuti pelatihan kerja memiliki kompetensi yang baik melalui ujian kompetensi.

Hal ini memberikan peluang lebih besar kepada peserta pelatihan untuk memasuki dunia kerja, karena memiliki pengalaman dasar terkait bidang pekerjaan tertentu. Lebih lanjut, LP1 juga menyampaikan bahwasannya:

“Kompetensi yang perlu ditingkatkan pencari kerja lebih ke komunikasi dan sikap. Pengetahuan seperti ini kadang masih kurang. Dengan adanya pelatihan ini jauh lebih mempermudah kami untuk mencari tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria perusahaan.” (Senin, 5 Mei 2026).

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kompetensi peserta pelatihan dinilai lebih siap dalam memasuki dunia kerja. Dengan kompetensi yang mengampuni, akan lebih mempermudah individu memperoleh pekerjaan. Kesulitan memperoleh

pekerjaan saat ini dirasakan oleh PK1 sebagai pencari kerja yang belum mengikuti program pelatihan kerja, yang menyampaikan bahwa:

“Saya sudah mencoba mencari pekerjaan, tapi mungkin saingannya banyak jadi belum dapat pekerjaan.” (Sabtu/ 18 April 2026)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwasannya kesulitan memperoleh pekerjaan saat ini salah satunya karena banyaknya siangan di dunia kerja. Sehingga, perlunya memiliki kompetensi yang lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Selain pengetahuan dan keterampilan, sikap pekerja juga sangat diperlukan.

Peserta pelatihan juga menunjukkan sikap yang positif. Tiffin (1958) dalam (Seto et al., 2023) mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya masing-masing, situasi kerja, kerjasama dengan tim dan sesama karyawan. (Seto et al., 2023) juga berpendapat bahwa memiliki sikap profesional merupakan keharusan bagi semua individu dalam menjalankan suatu pekerjaan. Temuan penelitian belum

menunjukkan perubahan sikap secara merata pada peserta pelatihan. Tidak semua peserta yang merasakan perubahan tersebut positif. Sehingga, perlunya peningkatan materi yang berfokus membentuk sikap atau pembinaan karakter kerja.

Dengan adanya pembekalan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pada peserta dinilai mampu memahami arahan pekerjaan dengan baik, kemampuan komunikasi yang cukup baik dan sikap kerja yang kompeten. Selain itu, pelatihan kerja juga membantu instansi untuk memperoleh tenaga kerja yang siap bekerja. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang bersama LPK terakreditasi mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar lebih siap memasuki dunia kerja dan bersaing dengan ribuan pencari kerja.

D. Kesimpulan

Dampak pelatihan kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang memberikan dampak positif pada peningkatan kompetensi peserta. Dampak paling besar yang dirasakan peserta pelatihan yaitu peningkatan pengetahuan dan

keterampilan setelah mengikuti pelatihan tersebut. Kemudian, dari peningkatan pengetahuan dan keterampilan ini memberikan peluang bagi peserta pelatihan untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini dirasakan oleh beberapa peserta yang mendapatkan pekerjaan dan mampu membuka usaha setelah pelatihan tersebut. Namun, dampak pada perubahan perilaku peserta masih belum merata dirasakan oleh semua peserta pelatihan. Sehingga, perlunya peningkatan pembelajaran yang memberikan arah pada nilai-nilai etos kerja.

Kompetensi peserta pelatihan kerja setelah mengikuti pelatihan tersebut menunjukkan adanya peningkatan. Kompetensi tersebut menjadi bekal awal peserta untuk bersaing dalam dunia kerja. Peserta pelatihan dipandang lebih memenuhi standar perusahaan, sehingga pelatihan kerja juga memberikan kemudahan kepada perusahaan yang sedang mencari tenaga kerja yang berkompeten.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Artikel

Agustini, Grashinta, A., Putra, S., Sukarman, & Guampe, F. A. (2023). *Metode Penelitian*

Kualitatif (Teori dan Panduan Praktis Analisis Data Kualitatif). PT. Mifandi Mandiri Digital .

Anshoruddin, I., Qolbiyyah, S., Ali, M., & Mufidah, W. (2023). Efektifitas Pelatihan Keterampilan Kerja Kepada Masyarakat Pencari Kerja Wilayah Jombang Di Upt Blk Jombang. *Communnity Development Journal*, 4, 7362–7367.

Ardhana, A. Y. A., Syazeedah, H. N. U., Fitriyaningrum, R. I., & Gunawan, A. (2025a). Analisis Ketidaksesuaian antara Pendidikan dengan Kebutuhan Dunia Kerja di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(4), 1020–1026.

Ardhana, A. Y. A., Syazeedah, H. N. U., Fitriyaningrum, R. I., & Gunawan, A. (2025b). Analisis Ketidaksesuaian antara Pendidikan dengan Kebutuhan Dunia Kerja di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(4), 1020–1026.

Asep, O. :, Hidayat, I., Madya, W., Pusklat, K., Bandung, R., Syaefudin, U., & Ud, S. '. (2015). Model Pendidikan Dan Pelatihan Berbasis Kompetensi Bagi Widyaiswara Muda. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Xxii(2).

Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. (2025). *Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar, dan Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin di Provinsi Sumatera Barat*.

Chalid. (2021). Tingkat Kompetensi Mahasiswa Fresh Graduate

- dalam Menghadapi Persaingan Dunia Kerja. *Indonesian Journal Of Teaching and Teacher Education*, 1(1), 10–13. <https://doi.org/10.35308/xxxxx>
- Daud, D. R., & Mobonggi, A. (2019). Program Pelatihan Kerja dalam Meningkatkan Kompetensi Pencari Kerja. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 143–159.
- Fahziar, H., Noor, M., & Utomo, H. S. (2024). Strategi Peningkatan Kompetensi para Pencari Kerja Lokal di Dinas Ketenagakerjaan Kota Balikpapan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 7(2), 253–271.
- Gunawan, W., Munaroh, Hafrizal, I., & Sahrudon, M. (2025). Peran Kompetensi Pencari Kerja dalam Meningkatkan Peluang Penempatan di Dunia Industri: Studi Kasus Kota Cilegon. *YUME : Journal of Management*, 8(1), 1164–1170.
- Gunawan, W., Munawarah, Hafrizal, I., & Sahrudon, M. (2025). Peran Kompetensi Pencari Kerja dalam Meningkatkan Peluang Penempatan di Dunia Industri: Studi Kasus Kota Cilegon. *Journal of Management*, 8(1), 1164–1170.
- Kirkpatrick, D., & Kirkpatrick, J. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. (2021). *Kompetensi Sumber Daya Manusia* (P. Adi & M. Muslih, Eds.). Cv. Lentera Ilmu Madani. <https://www.researchgate.net/publication/354521794>
- Rambi, A. (2021). Program Pelatihan Kerja Bagi Para Pencari Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Manado. *Jurnal Ilmu Politik*, 10(1), 1–13.
- Rusdiana, V., & Ismail, M. (2024). Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Kecepatan Memperoleh Pekerjaan. *Journal Of Development Economic And Social Studies*, 3(1), 84–97. <https://doi.org/10.21776/Jdess.2024.03.1.7>
- Saputra, I. A., Junaidi, & Denmar, D. (2024). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Upaya Mengurangi Pengangguran (Studi Kasus Pada Uptd Blk Kabupaten Tanjung Jabung Barat). *Jurnal Kalitbangan*, 12(3), 361–376.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Rafika Aditama .
- Seto, A. A., Febrian, W. D., Mon, M. D., Senoaji, F., Kusumawardhani, Z. N., Rusman, I. R., Simarmata, N., Sari, P. Y., Novita, D., Hasanah, H., Kristanti, D., Sukaesih, I., Jaya, H., Nuranie, & Arifin. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (R. Ristiyana, Ed.). PT Global Eksekutif Teknologi . www.globeleksekutifteknologi.co.id
- Sugiyono. (2023). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (Sutopo, Ed.; 5th Ed.). Alfabeta. www.cvalfabeta.com

Rencana Pembangunan Jangka
Menengah Nasional (RPJMN)
Tahun 2020-2024. Kementerian
Perencanaan Pembangunan
Nasional/Bappenas Republik
Indonesia.

Perubahan Rencana Pembangunan
Jangka Menengah Daerah Kota
Padang Tahun 2019-2024.

Rencana Strategis Perubahan Dinas
Tenaga Kerja dan Perindustrian
Tahun 2019-2024.