



## **Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di LKP Saraswati Ponorogo**

**Firza Ulynuha Amalia<sup>1</sup>, Yulia Anggraini<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, [firzaamalia93@gmail.com](mailto:firzaamalia93@gmail.com)

<sup>2</sup> Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia, [lia.anggra0407@gmail.com](mailto:lia.anggra0407@gmail.com)

---

### **Article Info**

#### **Article history:**

Received June 21, 2023

Revised June 25, 2023

Accepted June 30, 2023

Available online June 30, 2023

\*Corresponding author email:

[firzaamalia@gmail.com](mailto:firzaamalia@gmail.com)

Phone number: **08125980607**

---

#### **Keywords:**

Development,

Effectiveness, Quality,

Training

---

### **Abstract**

Along with the times, competition between organizations is getting tougher. As a competitor, every organization wants to be the best of other organizations. This situation will require every organization to measure the organization's operations or programs, known as effectiveness. Holding a training and development program is hoped to maintain and increase the effectiveness of the organization in achieving its goals. The purpose of this study was to analyze the effectiveness and impact of implementing training and development programs in improving the quality of human resources at LKP Saraswati Ponorogo. This study uses a type of field research with a qualitative approach. Data collection was done through interviews and observation. Data processing techniques are used by exposing, sorting, and drawing conclusions. Data analysis techniques include reduction, presentation, and conclusions. They are checking the validity of the data using triangulation techniques. The resource persons in this study were leaders from LKP Saraswati, administration, and training participants. The results of this study indicate that the implementation of training and development programs at the Saraswati Ponorogo Course and Training Institute to improve the quality of human resources has been quite effective. However, using time is less effective because some still need to finish their training period. The impact of the results of the implementation of this training and development program in terms of the knowledge of the participants has increased, and the abilities

---

possessed by the participants have also increased, but there are still skills that could be improved.

---

DOI: [10.21154/niqosiya.v3i1.2098](https://doi.org/10.21154/niqosiya.v3i1.2098)  
Page: 192-200

---

Niqosiya with CC BY license. Copyright © 2023  
Firza Ulynuha Amalia, Yulia Anggraini

---

## PENDAHULUAN

Seiring perkembangan zaman, persaingan antar organisasi semakin ketat. Sebagai pesaing, setiap organisasi ingin menjadi yang terbaik dari organisasi yang lain. Situasi ini akan menuntut setiap organisasi untuk mengukur operasi atau program organisasi, yang dikenal dengan efektivitas (Soekanto, 1985). Sementara itu menurut Lubis dan Martani, efektivitas sebuah organisasi dapat dinyatakan berhasil jika mampu mencapai tujuan atau sasarannya. Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya adalah dengan melakukan perbaikan dan mengembangkan sumber daya manusia yang terbaik (Bangun, 2012).

Salah satu faktor yang terpenting dalam mencapai tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Walaupun didukung dengan penambahan sarana, prasarana dan keuangan, operasional organisasi tidak akan selesai atau bekerja dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia (Notoadmojo, 2003). Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik dan cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan dunia kerja, tidak hanya bergantung pada keunggulan akademik tetapi juga pada keterampilan lain yang tergolong keunggulan non akademik. Namun, banyak orang usia kerja berusaha mencari pekerjaan sesuai kemampuan yang dimilikinya. Keunggulan non akademik semakin dapat dicapai melalui pendidikan informal yang dapat memberikan tambahan ilmu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas. Pendidikan nonformal adalah pendidikan yang secara langsung mempengaruhi masyarakat/peserta didik yang dari segi ekonomi (kemiskinan), segi pendidikan (putus sekolah), aspek sosial (pengangguran), sumber daya manusia (rendahnya keterampilan yang dimiliki) sangat terbatas (Riwayani, 2017).

Tuntutan dunia kerja dan bisnis yang semakin meningkat terhadap tenaga kerja yang berkualitas mendorong sumber daya manusia untuk memperbaiki keterampilan dan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut. Kondisi ini disebabkan karena jalur pendidikan formal tidak membekali peserta didik dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dan diinginkan oleh dunia kerja, sehingga memerlukan input pendidikan normal seperti pelatihan dan pengembangan.

Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 menjelaskan bahwa pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat disusun dan dilaksanakan secara bertahap. Ayat 1 pasal 26 UU Sisdiknas menegaskan bahwa pendidikan non-formal dilaksanakan untuk masyarakat yang membutuhkan layanan pendidikan yang berkaitan dengan penunjang pendidikan sepanjang hayat sebagai pengganti

atau pelengkap pendidikan formal. Pendidikan nonformal biasanya dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan melalui lembaga-lembaga, bimbingan belajar, kursus pelatihan kelompok dan lain sebagainya yang diselenggarakan bagi masyarakat yang membutuhkan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan, mengembangkan profesi bahkan membuka usaha sendiri (Alifuddin, 2011).

Menurut Kaswan pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia. Bagian dari pelatihan adalah mengubah pengaturan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaannya secara efektif (Kaswan, 2018). Menurut teori Kasmir pelatihan adalah suatu proses pembentukan dan pembekalan karyawan dengan cara meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan perilakunya. Dengan kata lain, pelatihan membentuk perilaku karyawan yang sejalan dengan harapan perusahaan (Kasmir, 2016).

Lembaga Pelatihan dan Kursus (LPK) merupakan wadah bagi masyarakat atau peserta didik yang diadakan untuk membantu meningkatkan pengetahuan, skill, serta kemampuan seseorang. Lembaga Pelatihan dan Kursus (LPK) adalah suatu proses yang mana membahas bagaimana cara menyusun strategi dan metode dalam lembaga pendidikan dan kursus secara sistematis sehingga masyarakat/peserta didik dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan kualitas SDM daerah Ponorogo LKP Saraswati memberikan keterampilan khusus yang ditujukan untuk bidang tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk memenuhi spesifikasi yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan sehingga lowongan dapat diserap oleh tenaga kerja yang memenuhi spesifikasi tersebut. Mengingat banyak sekali tenaga kerja yang belum memenuhi kualifikasi tetap memaksa masuk, sehingga dapat berakibat pada ketidakefektifitasan penyerapan tenaga kerja.

Menurut UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, ditetapkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan bertujuan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Pelatihan kerja memperhitungkan kebutuhan pasar tenaga kerja dan kehidupan bisnis, baik secara internal maupun eksternal (Undang-Undang Ketenagakerjaan, 2003).

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Ponorogo, jumlah angkatan kerja tahun 2022 mencapai 527, 9% dibandingkan tahun 2021 dengan jumlah 523, 9%. Dari jumlah tersebut 498,9% orang bekerja sementara 29,1% merupakan pengangguran terbuka. Usia produktif seharusnya mampu menjadi batu loncatan untuk kehidupan yang lebih baik namun sampai saat ini tingkat pengangguran di Kabupaten Ponorogo terus naik setiap tahunnya. Hal tersebut disebabkan karena rendahnya keterampilan bagi angkatan kerja yang tidak terpenuhi secara maksimal sehingga mengakibatkan kualitas SDM yang dihasilkan rendah.

Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo merupakan salah satu lembaga yang dibantu dari Dinas Pendidikan Kota Ponorogo yang beralamat di jalan Sekar Putih No. 45 Tonatan, Ponorogo, Jawa timur yang memiliki sasaran untuk usia produktif berusia antara 20-25 tahun dan masyarakat ponorogo yang tidak/belum bekerja atau sedang tidak menempuh pendidikan. LKP Saraswati ini merupakan salah satu lembaga yang memiliki keunggulan dengan lembaga lain karena dalam salah satu programnya terdapat pemantauan atau

pendampingan peserta untuk mendirikan usaha selama 1 tahun untuk mengurangi angka pengangguran dan dapat membuka lapangan kerja bagi yang membutuhkan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Petrus Hermawan menjelaskan bahwa dengan kurangnya fasilitas pelatihan yang tersedia, *trainer* yang mempunyai lisensi sebagai instruktur masih terbatas serta tingkat pendidikan *trainer* masih didominasi lulusan SMA/SMK, tidak adanya kegiatan monitoring terhadap lulusan sehingga output dari program pelatihan belum dapat diketahui secara jelas dan belum adanya program pendampingan terhadap lulusan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan oleh UPTD LLK kabupaten Merauke cukup efektif.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Rika Ramayani dan Irmawati dalam jurnal yang berjudul "*Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Membordir di BLKI Makassar*" yang menjelaskan bahwa efektivitas dari program pendidikan dan pelatihan membordir yang dilaksanakan oleh BLKI Makassar sudah dapat dikatakan efektif. Dalam proses pelatihan, peserta didik sudah mengalami banyak perubahan seperti meningkatnya aspek kognitif, afektif, dan psikomotor dan berhasil mencapai cita-cita menjadi lulusan BLKI Makassar yang berkompentensi dan memiliki daya saing di dunia kerja (Riwayani, 2017).

Dari pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang efektivitas program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Lembaga Kursus Dan Pelatihan Saraswati Ponorogo.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan atau *field research*. Penelitian lapangan atau *field research* adalah suatu penelitian yang dilakukan dengan cara menggali informasi dari lapangan secara sistematis. Dalam penelitian ini, peneliti harus mendatangi langsung tempat atau sumber objek penelitiannya yaitu di Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo. Studi penelitian ini diambil karena peneliti ingin mengumpulkan rincian data dari sumber yang berkaitan dengan topik penelitian. Objek dalam penelitian ini adalah efektivitas program pelatihan dan pengembangan di LKP Saraswati Ponorogo. Subjek dari penelitian ini adalah pengelola LKP Saraswati Ponorogo, Pelatih, dan peserta didik LKP Saraswati.

Data adalah informasi yang dapat digunakan sebagai bahan dasar penelitian. Dalam penelitian ini informasi yang diperlukan antara lain: (1) Pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan di LKP Saraswati Ponorogo. (2) Efektivitas pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas SDM pada Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo. (3) Dampak dari pelaksanaan pelatihan dan pengembangan di Lembaga Kursus dan Pelatihan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data (Sugiyono, 2014). Sumber data dalam penelitian ini antara lain: (1) Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data pertama di tempat penelitian atau objek penelitian (Bungin, 2005). Data utama dalam penelitian ini adalah data yang peneliti peroleh langsung dari hasil wawancara dan observasi di Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo. (2) Sumber data sekunder adalah informasi yang didapat dari sumber sekunder

data yang kita butuhkan. Data sekunder yang terdapat dalam penelitian ini berupa buku bacaan, jurnal, skripsi serta sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

Teknik observasi menurut Singarimbun adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap peristiwa yang diamati. Dalam arti yang lebih luas, pengamatan sebenarnya tidak terbatas pada pengamatan yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung (Masri dan Sofran, 1995).

Secara langsung peneliti dapat melakukan pengamatan terhadap objek yang akan diteliti yaitu mengenai efektivitas program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas SDM di Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo. Dalam buku Fatoni, Wawancara adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan melalui proses tanya jawab lisan yang searah, artinya pertanyaan yang akan diajukan oleh penanya adalah jawaban dari responden (Fatoni, 2005). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara terstruktur dalam proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu pewawancara menyiapkan pertanyaan yang lengkap dan mendetail tentang efektivitas program pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan sumber daya manusia di Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo.

Berikut adalah daftar informan yang akan diwawancarai dalam penelitian ini: (1) Pimpinan Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo, untuk memperoleh data mengenai profil LKP Saraswati. (2) Administrasi, untuk mendapatkan data tentang proses pelatihan yang dilaksanakan. (3) Mentor/ pelatih, untuk memperoleh data tentang proses pelatihan yang dilaksanakan. (4) Peserta atau alumni pelatihan, untuk mendapatkan informasi tentang perubahan perilaku setelah mengikuti pelatihan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pelaksanaan Program Lembaga Kursus dan Pelatihan Saraswati Ponorogo**

Di dalam pelaksanaan program pelatihan ini tentunya tidak lepas dari materi, kemampuan yang dimiliki pelatih, tujuan yang ada dalam pelatihan, peserta yang mengikuti pelatihan serta metode yang digunakan. Hal tersebut sesuai dengan indikator yang pelatihan yang dikemukakan oleh Mangkunegara dan Prabu dalam bukunya yang berjudul Evaluasi Kinerja SDM (Mangkunegara & Prabu, 2012). Berikut adalah analisis dari hasil wawancara atau observasi yang sudah peneliti dapatkan:

#### **1. Materi dalam Pelatihan**

Materi merupakan salah satu unsur keberhasilan suatu pelatihan diadakan. Materi yang diberikan dalam program pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang akan dicapai. Hasil dari pengamatan dan temuan selama penelitian materi yang berikan oleh instruktur LKP Saraswati kepada peserta pelatihan yaitu 20% untuk materi dan 80% materi praktik.

Materi yang disampaikan berupa dasar-dasar desain serta cara untuk menjadi wirausahawan yang dapat dikembangkan untuk menyejahterakan kehidupan pribadi maupun orang lain. Materi yang disampaikan peserta mudah dipahami karena setelah materi akan ada penugasan untuk mengasah pengetahuan serta keterampilan peserta.

Materi pelatihan LKP Saraswati Ponorogo sudah sesuai dengan tujuan dari pelatihan yang diadakan. Tujuan pelatihan LKP Saraswati ini harapannya peserta memiliki keterampilan sesuai dengan bidang yang diadakan oleh lembaga ini sehingga tenaga kerjanya dapat terserap di dunia kerja dengan persaingan yang ketat.

## 2. Instruktur Pelatihan

Instruktur dalam pelatihan merupakan seseorang yang sudah mengikuti pelatihan atau sudah ahli dalam bidang tertentu sehingga dapat menguasai materi yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan secara maksimal. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa instruktur LKP Saraswati merupakan alumni peserta yang memiliki keahlian atau kemampuan dalam bidang tertentu untuk membantu peserta secara sukarela dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan seseorang.

## 3. Peserta yang mengikuti pelatihan

Peserta merupakan salah satu faktor yang menentukan upaya pelatihan yang dilaksanakan membawa peserta ke arah yang lebih baik dengan semangat yang tinggi. Berdasarkan teori dan fakta, peserta LKP Saraswati memiliki semangat yang cukup dalam mengikuti pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Pimpinan dan pengurus LKP Saraswati menyatakan bahwa peserta yang mengikuti pelatihan berjumlah 20 peserta sesuai dengan target. Dari jumlah tersebut setiap tahunnya memiliki angka kelulusan yang berbeda. Tidak semua memiliki semangat dan antusias yang tinggi. Hal itu disebabkan karena terdapat beberapa peserta yang hanya ikut-ikutan saja. Ada juga peserta yang memiliki jadwal kerja bersamaan dengan pelatihan sehingga tidak dapat mengikuti pelatihan.

## 4. Tujuan Pelatihan

Tujuan dari sebuah pelatihan nantinya diharapkan agar peserta dapat meningkatkan keterampilan pengetahuan dan perubahan tingkah laku kearah yang lebih baik. Berdasarkan teori dan fakta tujuan dari pelatihan yang diadakan oleh LKP Saraswati ini yaitu memfasilitasi masyarakat khususnya anak muda berusia produktif yang tidak sekolah atau sudah lulus sekolah namun tidak melanjutkan pendidikannya lagi dengan tujuan peserta itu dapat memiliki keterampilan dalam bidang desain grafis seperti desain membuat banner, gelas mug, kartu nama dan dapat mengembangkannya di dunia percetakan serta dapat mencerdaskan kehidupan anak bangsa lewat program pelatihan.

## 5. Metode dalam pelatihan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan apa yang telah disampaikan. *Metode on the job training* merupakan metode yang dilakukan baik secara resmi atau tidak resmi selama jam kerja. Para peserta ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sesungguhnya dengan bimbingan dari orang yang berpengalaman atau terlatih.

Instruktur LKP Saraswati Ponorogo memberikan instruksi kepada peserta terkait bagaimana cara mendesain dan mempraktikannya. Selama satu minggu peserta juga mengikuti program magang untuk mendapatkan pengalaman dari dunia kerja. Dunia kerja

yang di ambil merupakan sebuah perusahaan di bidang percetakan yang sudah bekerjasama dengan LKP Saraswati.

### **Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di LKP Saraswati**

Menurut pemikiran Lubis dan Martani, efektivitas sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil jika mampu mencapai tujuannya. Efektivitas merupakan sebuah konsep yang penting karena dapat memberikan gambaran tentang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam mengukur efektivitas, peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Hasibun yaitu sebagai berikut: (Hasibuan, 2016)

#### **1. Kualitas**

Kualitas kerja merupakan sikap peserta berupa hasil kerja terhadap kerapian, ketelitian, dan terkait hasil yang tidak mengabaikan volume pada saat melakukan pekerjaan. Berdasarkan teori dan fakta, kualitas peserta LKP Saraswati sudah mengalami peningkatan. Hal tersebut dapat dilihat dari volume atau banyaknya tugas yang diberikan oleh mentor dan tidak mengabaikan ketelitian serta kerapian dalam desainnya. Dalam mendesain sangat diperlukan ketelitian dan kerapian agar hasil desain yang dibuat menjadi lebih bagus dan dapat menarik serta memiliki nilai yang terkandung dalam sebuah karya desain. Berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh Iwan Henri dalam jurnalnya yang menyatakan kualitas peserta belum bisa dikatakan efektif. Hal tersebut disebabkan karena ada beberapa hal yang perlu diperbaiki perbaikan fasilitas pelatihan dan penambahan (Kusnadi, 2019).

#### **2. Kuantitas kerja**

Kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dihasilkan pada kondisi normal. Hal ini tercermin dari tingkat beban kerja dan kondisi yang diterima atau dialami selama kerja. Berdasarkan teori dan fakta, LKP Saraswati terkait kuantitas peserta menjadi meningkat. Dengan adanya pelatihan peserta mampu mencapai tujuan. Peserta dapat menerima dan memahami materi yang diberikan mentor sehingga peserta bisa mengembangkannya dengan membuat sebuah karya desain sendiri dengan baik.

#### **3. Pemanfaatan waktu**

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan waktu kerja yang telah disepakati dalam kebijakan perusahaan sedemikian rupa sehingga pekerjaan selesai pada waktu yang telah disepakati. Berdasarkan teori dan fakta, LKP Saraswati terkait pemanfaatan waktu dalam pelatihan ini kurang efektif sebab dalam pelaksanaan pelatihan ini masih ada peserta yang tidak mengikuti sampai akhir sedangkan di awal pelatihan sudah ada perjanjian/MOU. Peserta yang tidak mengikuti pelatihan sampai akhir atau tidak mematuhi kebijakan yang sudah ada harus mengembalikan perjanjian itu kepada Pimpinan LKP Saraswati. Dari ketidakhadiran peserta dalam pelatihan menyebabkan keterampilan peserta menjadi kurang baik.

## **Analisis Dampak Program Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Menurut Perspektif Ekonomi Islam di Lembaga Saraswati Ponorogo**

Dampak dari program pelatihan dan pengembangan yang diikuti oleh peserta LKP Saraswati dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan, serta keterampilan. Dengan demikian output yang dihasilkan yaitu peserta mampu memiliki pengetahuan, kemampuan yang cakap serta keterampilan yang dapat dikembangkan hingga menjadi wirausahawan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia di LKP Saraswati Ponorogo dapat dilihat dari dampak mengikuti pelatihan tersebut dengan menggunakan teori hadis ekonomi menurut Idris di dalam bukunya. Menurut Idris, kualitas sumber daya manusia mengacu pada 3 aspek yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan *abilities* (2015).

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan seseorang lebih berorientasi pada kecerdasan dan pemikiran, serta penguasaan orang tersebut terhadap pengetahuan yang luas. Dari beberapa wawancara dengan Pimpinan, pengurus, serta pelatih terkait dengan dampak pelatihan di LKP Saraswati dapat disimpulkan bahwa pengetahuan yang dimiliki peserta menjadi bertambah, dari yang sebelumnya tidak tahu menjadi tahu dan bisa mempraktikannya. Dalam LKP ini peserta tidak hanya mendapat teori saja, tetapi peserta juga diajarkan bagaimana cara mempraktikkannya.
2. Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional dalam bidang tertentu yang dimiliki oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah diolah dengan narasumber yaitu dapat disimpulkan bahwa peserta yang mengikuti pelatihan di LKP Saraswati memiliki keterampilan yang bagus sebab dalam pelatihan ini materi yang disampaikan hanya 20% dibandingkan dengan praktiknya 80%. Sehingga tujuan dari LKP Saraswati sendiri yang menyatakan bahwa akan melahirkan tenaga yang terdidik/ terlatih sudah tercapai.
3. *Abilities* yaitu keterampilan terdiri dari beberapa kompetensi pegawai, antara lain loyalitas, disiplin, kerjasama dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah diolah dengan narasumber yaitu dapat disimpulkan bahwa dampak peserta yang mengikuti pelatihan di LKP Saraswati memiliki kemampuan yang meningkat dibuktikan dengan peserta LKP Saraswati yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu dan jumlah kelulusan LKP Saraswati sesuai dengan target.

### **KESIMPULAN**

Dalam pelaksanaan program pelatihan ini tentunya tidak lepas dari materi, kemampuan yang dimiliki pelatih, tujuan yang ada dalam pelatihan, peserta yang mengikuti pelatihan serta metode yang digunakan. Materi yang disampaikan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan, instruktur pelatihan sudah ahli dan memahami materi terkait bidang desain, untuk peserta pelatihan memiliki semangat yang cukup, tujuan penelitian sudah tercapai dan metode yang digunakan juga sudah bagus yaitu dengan metode on the job training.

Efektivitas dari program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan oleh LKP Saraswati sudah cukup efektif. Dari Segi kualitas dan kuantitas peserta sudah baik. Akan tetapi

dari segi pemanfaatan waktu kurang efektif sebab kehadiran peserta yang tidak menentu dan dapat menyebabkan keterampilan peserta kurang efektif.

Dampak dari hasil pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan di LKP Saraswati terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat diketahui dari pengetahuan dan kemampuan setelah mengikuti pelatihan sudah meningkat sehingga dengan adanya pelatihan ini dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Keterampilan yang dimiliki peserta juga meningkat dibuktikan dengan jumlah kelulusan dari LKP Saraswati sudah sesuai target.

## **REFERENSI**

- Mangkunegara, A.P & A. Prabu. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Fatoni, A. (2005). *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Rineka Cipta.
- Bungin, B. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Kencana.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibun, S.P Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Idri. (2015). *Hadis Ekonomi dalam perspektif Hadis Nabi*. Prendamedia Group.
- Kusnadi, I.H. (2019). Efektivitas Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Di Kabupaten Subang. *Jurnal UNSUB*, 1(2).Kaswan.
- (2018). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta.
- Alifuddin, M. (2011). *Kebijakan Pendidikan NonFormal Teori, Aplikasi dan Implikasi*. MAGNAScript Publishing.
- Riwayani, R. (2017). Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Membordir di BLKI Makassar. *Jurnal Proceedings of National Seminar Research and Community Service Institute Universitas Negeri Makkassar*, 179.
- Masri, S. dan Sofran, E. (1995). *Metode Penelitian Survey*. LP3ES.
- Notoadmojo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Soekanto, S. (1985). *Kamus Sosiologis*. CV Rajawali.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuanitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan*. (2003).