

Hubungan Pelatihan Berbasis Kompetensi dengan Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Marpoyan Damai

Marisa¹, Azhar², Dafetta Fitrilinda³

^{1,2,3} Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Riau.

E-mail: marisa4795@student.unri.ac.id¹, azhar@lecturer.unri.ac.id²,

dafettafitrilinda@lecturer.unri.ac.id³.

Abstract: *Competency-based training is expected to align participants' knowledge, practical skills, and professional attitudes with occupational standards; however, evidence concerning its association with work readiness among participants in Indonesian public job-training centers remains limited. This study aimed to describe the perceived level of competency-based training and participants' work readiness and to examine the relationship between the two constructs at the Marpoyan Damai Job Training Center, Pekanbaru. A quantitative, non-experimental ex-post facto correlational design was used. The population comprised 128 training participants, of whom 97 were included in the analysis. Data were collected through observation, documentation, and two Likert-type questionnaires. Descriptive statistics, Kolmogorov-Smirnov normality tests, a deviation-from-linearity test, Pearson's product-moment correlation, and the coefficient of determination were applied. Competency-based training had a mean score of 3.30 (moderate), whereas work readiness had a mean score of 3.84 (moderately high). Both variables met the normality assumption ($p = .200$ and $p = .134$), and their relationship was linear ($p = .220$). A positive, statistically significant relationship was found ($r = .545$, 95% CI [.388, .671], $p < .001$), with $R^2 = .297$. Thus, better perceived implementation of competency-based training was associated with higher work readiness, while 70.3% of the variance was related to other factors. Because the design was observational and based on self-reports, the findings should not be interpreted as causal.*

Abstrak: Pelatihan berbasis kompetensi diharapkan menyelaraskan pengetahuan, keterampilan praktis, dan sikap profesional peserta dengan standar pekerjaan, tetapi bukti mengenai hubungannya dengan kesiapan kerja peserta pada lembaga pelatihan kerja publik di Indonesia masih terbatas. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan tingkat persepsi terhadap pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi dan kesiapan kerja peserta, serta menguji hubungan kedua konstruk tersebut di Balai Latihan Kerja Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain non-eksperimental ex-post facto korelasional. Populasi penelitian berjumlah 128 peserta pelatihan dan 97 peserta digunakan dalam analisis. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan dua kuesioner berskala Likert. Analisis meliputi statistik deskriptif, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji deviasi dari linearitas, korelasi product-moment Pearson, dan koefisien determinasi. Pelatihan berbasis kompetensi memperoleh skor rata-rata 3,30 (sedang), sedangkan kesiapan kerja memperoleh skor rata-rata 3,84 (cukup tinggi). Kedua variabel memenuhi asumsi normalitas ($p = 0,200$ dan $p = 0,134$), dan hubungan keduanya linear ($p = 0,220$). Ditemukan hubungan positif dan signifikan secara statistik ($r = 0,545$; IK 95% [0,388; 0,671]; $p < 0,001$) dengan $R^2 = 0,297$. Dengan demikian, persepsi yang lebih baik terhadap pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi berkaitan dengan kesiapan kerja yang lebih tinggi, sedangkan 70,3% variansi kesiapan kerja berkaitan dengan faktor lain. Karena penelitian bersifat observasional dan menggunakan laporan diri, temuan tidak dapat ditafsirkan sebagai bukti hubungan kausal.

Article History

Received: 22-12-25

Reviewed: 03-09-26

Published: 15-09-26

Key Words

Competency-Based Training, Job Training Center, Training Participants, Work Readiness.

Sejarah Artikel

Diterima: 22-12-25

Direview: 03-09-26

Diterbitkan: 15-09-26

Kata Kunci

Balai Latihan Kerja, Kesiapan Kerja, Pelatihan Berbasis Kompetensi, Peserta Pelatihan.

How to Cite: Marisa, Azhar, & Fitrilinda, D. (2026). Hubungan Pelatihan Berbasis Kompetensi dengan Kesiapan Kerja Peserta Pelatihan di Balai Latihan Kerja Marpoyan Damai. *Transformasi : Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan Non Formal Informal*, 12(2), 951–960. <https://doi.org/10.33394/jtni.v12i2.18996>

PENDAHULUAN

Perubahan teknologi, pola organisasi kerja, dan kebutuhan layanan telah meningkatkan tuntutan terhadap tenaga kerja yang tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga mampu berkomunikasi, beradaptasi, memecahkan masalah, serta mempertahankan standar perilaku profesional. Dalam kondisi tersebut, kesiapan kerja menjadi keluaran penting dari pendidikan dan pelatihan karena menggambarkan kemampuan individu untuk memasuki, menjalankan, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Literatur menempatkan kesiapan kerja sebagai konstruk multidimensional yang mencakup karakteristik personal, kecakapan sosial, pemahaman organisasi, dan kompetensi kerja (Caballero et al., 2011). Perspektif ini memperluas pengertian kesiapan kerja dari sekadar penguasaan tugas teknis menjadi kapasitas untuk mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pemahaman konteks kerja.

Kesiapan kerja juga beririsan dengan konsep employability, tetapi keduanya tidak identik. Employability menekankan kemampuan memperoleh dan mempertahankan pekerjaan melalui kombinasi modal manusia, modal sosial, identitas, pengalaman, serta kemampuan mengelola karier (Clarke, 2018; Tomlinson, 2017). Kajian integratif menunjukkan bahwa employability dibentuk oleh interaksi kompetensi individu dan kondisi kontekstual, bukan oleh satu keterampilan yang berdiri sendiri (Römgens et al., 2020). Model praktis employability menempatkan pemahaman bidang, keterampilan generik, kecerdasan emosional, pengalaman, dan refleksi sebagai unsur yang saling menguatkan (Dacre Pool & Sewell, 2007). Karena itu, program pelatihan yang diarahkan pada kesiapan kerja perlu mengembangkan kemampuan teknis dan nonteknis secara bersamaan, sekaligus memberi ruang bagi peserta untuk menerapkan kompetensi dalam situasi yang menyerupai pekerjaan nyata.

Pendidikan dan pelatihan vokasional merupakan salah satu instrumen untuk memperkecil kesenjangan antara kemampuan pencari kerja dan kebutuhan pekerjaan. Namun, bukti internasional memperlihatkan bahwa hasil program pasar kerja aktif tidak seragam. Meta-analisis menunjukkan bahwa dampak program dapat berbeda menurut desain intervensi, karakteristik peserta, horizon waktu evaluasi, dan kondisi pasar kerja (Card et al., 2018). Tinjauan program ketenagakerjaan pemuda juga menemukan variasi hasil yang besar antarprogram dan menegaskan pentingnya kombinasi antara pengembangan keterampilan, dukungan pencarian kerja, serta keterhubungan dengan pemberi kerja (Kluve et al., 2019). Studi jangka panjang terhadap pelatihan vokasional untuk pemuda yang kurang beruntung menunjukkan bahwa manfaat program dapat bertahan, tetapi besarnya manfaat dipengaruhi oleh sasaran, implementasi, dan peluang kerja setelah pelatihan (Attanasio et al., 2017). Temuan-temuan tersebut menegaskan bahwa keberadaan pelatihan saja belum cukup; mutu pelaksanaan dan relevansinya terhadap pekerjaan harus diperhatikan.

Salah satu pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan relevansi tersebut adalah pelatihan berbasis kompetensi. Pendekatan ini mengorganisasi proses belajar berdasarkan kemampuan yang harus ditunjukkan peserta sesuai standar pekerjaan, bukan semata-mata berdasarkan penyelesaian waktu belajar. Kompetensi dipahami sebagai kemampuan terpadu

untuk menggunakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara bertanggung jawab dalam konteks tertentu (Mulder et al., 2007). Dalam pendidikan vokasional berbasis kompetensi, proses belajar idealnya menghubungkan tugas autentik, standar kinerja, umpan balik, dan asesmen yang menunjukkan kemampuan aktual. Penelitian pada konteks vokasional Indonesia memperlihatkan bahwa lingkungan belajar berbasis kompetensi dapat mendukung perkembangan pengetahuan dan kemampuan ketika tujuan, aktivitas, serta penilaiannya terintegrasi secara konsisten (Misbah et al., 2019).

Efektivitas pelatihan berbasis kompetensi juga bergantung pada transfer pelatihan, yaitu sejauh mana pengetahuan dan keterampilan yang dipelajari digunakan dalam situasi kerja. Transfer tidak hanya ditentukan oleh isi program, tetapi juga oleh rancangan pembelajaran, kesempatan praktik, dukungan instruktur, motivasi peserta, dan lingkungan penerapan (Ford et al., 2018). Kajian ilmu pelatihan menekankan pentingnya analisis kebutuhan, latihan aktif, umpan balik, evaluasi berlapis, dan dukungan setelah pelatihan agar hasil belajar tidak berhenti pada ruang kelas (Salas et al., 2012). Dalam konteks Indonesia, evaluasi pelatihan kompetensi tenaga kerja menunjukkan bahwa kualitas reaksi peserta, pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil program perlu dibaca sebagai rangkaian yang saling berkaitan (Jumas et al., 2021). Dengan demikian, persepsi peserta terhadap mutu pelaksanaan pelatihan dapat menjadi indikator penting, tetapi tetap perlu dihubungkan dengan keluaran yang lebih dekat dengan dunia kerja, termasuk kesiapan kerja.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh sumber daya personal dan pengalaman belajar. *Self-efficacy* berkaitan dengan kesiapan kerja mahasiswa pendidikan vokasi karena keyakinan terhadap kemampuan diri membantu individu menghadapi tugas dan transisi kerja (Wiharja et al., 2020). Employability skills juga berhubungan dengan kesiapan kerja mahasiswa pendidikan masyarakat (Yolanda et al., 2023), sedangkan studi lain menempatkan employability skills sebagai mekanisme penting yang menjembatani pengalaman pendidikan dengan kesiapan memasuki pekerjaan (Noviyanti & Setiyani, 2019). Pada era digital, penguasaan hard skills saja dinilai belum memadai tanpa kemampuan adaptasi, komunikasi, dan pengelolaan diri (Afif & Arifin, 2022). Temuan tersebut konsisten dengan kajian yang membandingkan persepsi mahasiswa dan pemberi kerja mengenai pentingnya soft skills (Succi & Canovi, 2020), serta bukti bahwa pengalaman kerja dan pengelolaan karier memperkuat persepsi employability (Jackson & Wilton, 2017).

Pada lembaga pendidikan nonformal, pelatihan keterampilan dapat menjadi jalur langsung untuk memperkuat kompetensi sekaligus kepercayaan peserta menghadapi dunia kerja. Studi tentang pelatihan barista bagi peserta Paket C menemukan peningkatan motivasi dan kompetensi teknis maupun nonteknis, meskipun hasil program dipengaruhi oleh fasilitas, durasi, latar belakang peserta, dan kualitas bimbingan instruktur (Iswanto et al., 2025). Secara lebih luas, pengalaman kurikuler, kokurikuler, kegiatan di luar kurikulum, dan pekerjaan berbayar memberikan nilai yang berbeda terhadap employability; pengalaman yang memberi paparan pada tuntutan nyata cenderung menjadi penguat penting (Jackson & Bridgstock, 2021). Kajian sistematis juga menegaskan bahwa pengembangan kompetensi dan employability memerlukan keterpaduan antara kurikulum, pengalaman praktis, asesmen, dan dukungan transisi kerja (Abelha et al., 2020).

Meskipun literatur telah menjelaskan peran kompetensi, *self-efficacy*, employability skills, dan pengalaman praktis, bukti empiris yang secara khusus menguji hubungan pelatihan berbasis kompetensi dengan kesiapan kerja peserta pada Balai Latihan Kerja Marpoyan Damai masih terbatas. Sebagian penelitian terdahulu berfokus pada mahasiswa atau siswa,

sedangkan konteks peserta pelatihan kerja nonformal memiliki latar belakang, tujuan, dan pengalaman yang lebih beragam. Selain itu, pelatihan sering dinilai dari kepuasan atau peningkatan kompetensi, tetapi belum selalu dihubungkan langsung dengan kesiapan peserta menghadapi tuntutan kerja. Kesenjangan tersebut penting karena informasi mengenai hubungan kedua variabel dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah pelaksanaan program telah sejalan dengan keluaran transisi kerja yang diharapkan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menguji hipotesis bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan berbasis kompetensi dan kesiapan kerja peserta. Tujuan penelitian adalah mendeskripsikan tingkat pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yang dipersepsikan peserta, mendeskripsikan tingkat kesiapan kerja peserta, dan menganalisis hubungan antara kedua variabel di Balai Latihan Kerja Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru. Kebaruan kontekstual penelitian terletak pada pengujian langsung hubungan tersebut pada peserta lembaga pelatihan kerja nonformal di Pekanbaru. Karena desainnya non-eksperimental, penelitian ini menafsirkan hasil sebagai hubungan statistik, bukan sebagai bukti kausal bahwa pelatihan secara tunggal menyebabkan perubahan kesiapan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain non-eksperimental *ex-post facto* korelasional, menurut Sugiyono (2018) bertujuan untuk mengevaluasi peristiwa yang telah berlalu guna menelusuri akar penyebabnya. Desain ini dipilih karena pelaksanaan pelatihan telah berlangsung secara alami dan peneliti tidak memberikan perlakuan atau melakukan pengacakan peserta. Analisis diarahkan untuk mengidentifikasi tingkat masing-masing variabel dan kekuatan hubungan antara persepsi terhadap pelatihan berbasis kompetensi dan kesiapan kerja. Penelitian dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru.

Populasi penelitian terdiri atas 128 peserta pelatihan yang tercatat pada lokasi penelitian. Sebanyak 97 peserta menjadi sampel analisis, dengan individu peserta pelatihan sebagai unit analisis. Hasil penelitian menggambarkan respons kelompok peserta yang dianalisis pada konteks Balai Latihan Kerja Marpoyan Damai; karena itu, generalisasi perlu dilakukan secara hati-hati pada lembaga atau kelompok peserta dengan karakteristik yang berbeda.

Variabel pelatihan berbasis kompetensi (X) merepresentasikan persepsi peserta terhadap pelaksanaan pelatihan yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan praktis, dan sikap kerja. Variabel kesiapan kerja (Y) merepresentasikan kondisi kesiapan peserta untuk menghadapi dan menjalankan tuntutan pekerjaan. Data utama diperoleh melalui dua kuesioner berskala Likert yang masing-masing mengukur variabel X dan Y. Observasi dan dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data pendukung. Skor respons diringkas menjadi skor rata-rata, kemudian ditafsirkan menurut kategori yang digunakan dalam penelitian.

Analisis dilakukan dalam empat tahap. Pertama, statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh skor rata-rata dan kategori setiap variabel. Kedua, asumsi normalitas diperiksa dengan uji Kolmogorov-Smirnov pada taraf signifikansi 0,05. Ketiga, bentuk hubungan kedua variabel diperiksa melalui nilai signifikansi deviation from linearity; hubungan dinyatakan memenuhi asumsi linearitas apabila $p > 0,05$. Keempat, hipotesis diuji menggunakan korelasi product-moment Pearson. Kekuatan hubungan dilaporkan melalui koefisien korelasi (r), ketepatan estimasi melalui interval kepercayaan 95% dengan

transformasi Fisher z, dan proporsi variansi bersama melalui koefisien determinasi (R^2). Hasil dinyatakan signifikan apabila $p < 0,05$. Mengingat desain penelitian bersifat observasional dan seluruh konstruk utama diukur melalui laporan diri, koefisien korelasi dan determinasi tidak ditafsirkan sebagai efek kausal..

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran pelatihan berbasis kompetensi dan kesiapan kerja

Skor deskriptif menunjukkan bahwa persepsi peserta terhadap pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi memperoleh rata-rata 3,30 dan berada pada kategori sedang. Kesiapan kerja memperoleh rata-rata 3,84 dan berada pada kategori cukup tinggi. Selisih tersebut menunjukkan bahwa peserta menilai dirinya relatif siap menghadapi dunia kerja, sedangkan kualitas atau intensitas pelatihan yang mereka rasakan belum berada pada kategori tertinggi. Namun, perbandingan rata-rata antarkonstruk tidak dimaksudkan sebagai perbandingan langsung karena masing-masing variabel diukur dengan perangkat pernyataan yang berbeda.

Tabel 1. Statistik deskriptif variabel penelitian

Variabel	n	Rata-rata	Kategori
Pelatihan berbasis kompetensi	97	3,30	Sedang
Kesiapan kerja	97	3,84	Cukup tinggi

Sumber: Data olahan penelitian, 2025.

2. Uji prasyarat analisis

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi 0,200 untuk pelatihan berbasis kompetensi dan 0,134 untuk kesiapan kerja. Kedua nilai lebih besar daripada 0,05 sehingga tidak terdapat bukti yang cukup untuk menolak asumsi normalitas. Uji linearitas menghasilkan *F deviation from linearity* sebesar 1,835 dengan $p = 0,220$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa penyimpangan dari bentuk linear tidak signifikan, sehingga hubungan kedua variabel layak dianalisis menggunakan korelasi Pearson.

Tabel 2. Ringkasan uji prasyarat analisis

Uji	Variabel/komponen	Statistik	p
Kolmogorov-Smirnov	Pelatihan berbasis kompetensi	0,055	0,200
Kolmogorov-Smirnov	Kesiapan kerja	0,080	0,134
Deviasi dari linearitas	X terhadap Y	F = 1,835	0,220

Sumber: Data olahan penelitian, 2025.

3. Hubungan pelatihan berbasis kompetensi dengan kesiapan kerja

Analisis korelasi menghasilkan $r = 0,545$ dengan $p < 0,001$. Interval kepercayaan 95% berada pada 0,388 sampai 0,671, sehingga arah hubungan positif tetap konsisten pada rentang estimasi yang wajar. Koefisien tersebut menunjukkan hubungan positif berkekuatan menengah: semakin baik peserta mempersepsikan pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, semakin tinggi pula kesiapan kerja yang

mereka laporkan. Nilai R^2 sebesar 0,297 menunjukkan bahwa kedua variabel berbagi sekitar 29,7% variansi. Sebaliknya, sekitar 70,3% variansi kesiapan kerja tidak tercakup dalam hubungan bivariat ini dan berkaitan dengan faktor lain maupun galat pengukuran.

Tabel 3. Hubungan pelatihan berbasis kompetensi dengan kesiapan kerja

Statistik	Nilai
Jumlah responden (n)	97
Koefisien korelasi Pearson (r)	0,545
Interval kepercayaan 95% untuk r	[0,388; 0,671]
Signifikansi	$p < 0,001$
Koefisien determinasi (R^2)	0,297 (29,7%)

Catatan: IK 95% dihitung dari r dan n menggunakan transformasi Fisher z ; sumber data utama: hasil penelitian, 2025.

B. Pembahasan

Temuan utama penelitian mendukung hipotesis adanya hubungan positif dan signifikan antara pelatihan berbasis kompetensi dan kesiapan kerja peserta. Hubungan berkekuatan menengah menunjukkan bahwa kualitas pelaksanaan pelatihan yang dirasakan peserta relevan bagi kesiapan mereka memasuki dunia kerja, tetapi bukan satu-satunya faktor penentu. Hasil ini sejalan dengan prinsip pelatihan berbasis kompetensi yang menempatkan kemampuan terintegrasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap—sebagai dasar pelaksanaan tugas dalam konteks nyata (Mulder et al., 2007). Ketika tujuan, praktik, umpan balik, dan asesmen diarahkan pada standar kinerja, peserta memperoleh kesempatan untuk memahami apa yang harus dikerjakan dan bagaimana menunjukkan kompetensi tersebut.

Rata-rata pelatihan berbasis kompetensi yang berada pada kategori sedang mengindikasikan masih adanya ruang penguatan program. Secara teoretis, transfer hasil pelatihan akan lebih kuat apabila peserta mendapatkan praktik autentik, kesempatan mencoba berulang, umpan balik yang tepat waktu, dukungan instruktur, dan lingkungan yang memungkinkan penerapan keterampilan (Ford et al., 2018). Salas et al. (2012) juga menegaskan bahwa efektivitas pelatihan ditentukan oleh rangkaian analisis kebutuhan, desain, pelaksanaan, evaluasi, dan dukungan transfer. Oleh sebab itu, peningkatan kesiapan kerja tidak cukup ditempuh dengan menambah materi, tetapi memerlukan konsistensi antara standar kompetensi, aktivitas praktik, asesmen unjuk kerja, serta paparan pada tuntutan layanan dan keselamatan kerja yang sesungguhnya.

Kesiapan kerja yang berada pada kategori cukup tinggi dapat dipahami sebagai hasil dari kombinasi pengalaman pelatihan dan sumber daya yang telah dimiliki peserta sebelum atau di luar program. Caballero et al. (2011) menunjukkan bahwa kesiapan kerja mencakup karakteristik personal, kecerdasan sosial, kecakapan organisasi, dan kompetensi kerja. Clarke (2018) serta Tomlinson (2017) menambahkan bahwa employability berkembang melalui modal manusia, sosial, psikologis, identitas, dan konteks kesempatan. Dengan demikian, peserta dapat melaporkan kesiapan yang relatif tinggi meskipun persepsi terhadap pelatihan masih sedang, karena mereka mungkin membawa pengalaman kerja, dukungan sosial, keyakinan diri, atau keterampilan lain. Data yang tersedia belum

memungkinkan pengujian masing-masing mekanisme tersebut, sehingga penjelasan ini perlu diperlakukan sebagai interpretasi teoretis.

Hasil penelitian konsisten dengan temuan lokal mengenai pentingnya sumber daya personal dan keterampilan yang dapat digunakan dalam pekerjaan. Wiharja et al. (2020) menemukan hubungan *self-efficacy* dengan kesiapan kerja mahasiswa pendidikan vokasi, sedangkan Yolanda et al. (2023) menunjukkan peran *employability skills* pada kesiapan kerja mahasiswa pendidikan masyarakat. Noviyanti dan Setiyani (2019) juga menempatkan *employability skills* sebagai elemen penting dalam pembentukan kesiapan kerja. Pada konteks pelatihan barista di pendidikan nonformal, Iswanto et al. (2025) melaporkan perkembangan motivasi serta kompetensi teknis dan nonteknis, sekaligus mengidentifikasi fasilitas, durasi, perbedaan latar belakang, dan bimbingan instruktur sebagai kondisi yang memengaruhi hasil. Kesamaan arah temuan memperkuat argumen bahwa program berbasis praktik perlu merancang pengalaman yang menghubungkan keterampilan teknis dengan komunikasi, pelayanan, adaptasi, dan kepercayaan diri.

Meski demikian, hasil penelitian tidak boleh dibaca sebagai kepastian bahwa peningkatan skor pelatihan akan secara langsung menyebabkan peningkatan kesiapan kerja. Bukti internasional memperlihatkan heterogenitas dampak pelatihan dan program ketenagakerjaan menurut sasaran, desain, durasi, kualitas implementasi, serta kondisi pasar kerja (Card et al., 2018; Kluve et al., 2019; McKenzie, 2017). Manfaat jangka panjang program vokasional juga bergantung pada peluang penggunaan keterampilan setelah pelatihan (Attanasio et al., 2017). Dalam konteks ini, korelasi 0,545 merupakan bukti hubungan yang bermakna, tetapi tidak mengisolasi pengaruh pelatihan dari pengalaman sebelumnya, motivasi, *self-efficacy*, pendidikan, jejaring, atau kondisi ekonomi lokal.

Proporsi variansi bersama sebesar 29,7% mempunyai dua implikasi. Pertama, pelatihan berbasis kompetensi merupakan komponen yang relevan sehingga peningkatan mutu program tetap strategis. Kedua, sebagian besar variasi kesiapan kerja berada di luar model. Literatur menyebutkan bahwa *soft skills*, kemampuan mengelola karier, pengalaman kerja, dan konteks kelembagaan ikut membentuk *employability* dan kesiapan transisi (Jackson & Bridgstock, 2021; Jackson & Wilton, 2017; Römgens et al., 2020; Succi & Canovi, 2020). Afif dan Arifin (2022) juga menunjukkan bahwa kesiapan pada era digital tidak cukup dijelaskan oleh *hard skills*. Dengan demikian, layanan BLK dapat mempertimbangkan integrasi bimbingan karier, simulasi seleksi kerja, pengalaman proyek, paparan industri, literasi digital, serta dukungan kewirausahaan sesuai karakter program.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang perlu menjadi bagian dari interpretasi. Desain *ex-post facto* tidak melibatkan kelompok pembandingan, pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan, atau pengacakan, sehingga arah kausal tidak dapat ditentukan. Penggunaan kuesioner pada kedua variabel juga membuka kemungkinan *common-method bias* dan kecenderungan respons sosial. Analisis yang tersedia belum menguji perbedaan berdasarkan usia, pendidikan, pengalaman kerja, status pekerjaan, atau jenis pelatihan peserta. Selain itu, kesiapan kerja yang dilaporkan peserta belum diverifikasi melalui penilaian instruktur, asesmen unjuk kerja, penempatan kerja, retensi kerja, atau keberlanjutan usaha. Keterbatasan tersebut tidak meniadakan hubungan yang ditemukan, tetapi menegaskan perlunya replikasi dengan desain longitudinal atau kuasi-eksperimental, pelaporan kualitas instrumen yang lengkap, dan indikator hasil yang lebih objektif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yang dipersepsikan peserta berada pada kategori sedang, sedangkan kesiapan kerja berada pada kategori cukup tinggi. Kedua variabel memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kekuatan menengah ($r = 0,545$; $p < 0,001$) dan berbagi 29,7% variansi. Temuan tersebut mendukung gagasan bahwa pelatihan yang mengintegrasikan pengetahuan, praktik, dan sikap kerja berkaitan dengan kesiapan peserta menghadapi tuntutan pekerjaan. Kontribusi penelitian terletak pada penyediaan bukti kontekstual dari lembaga pelatihan kerja nonformal di Pekanbaru, khususnya mengenai keterkaitan persepsi atas mutu pelaksanaan pelatihan dengan kesiapan kerja peserta. Pada saat yang sama, 70,3% variansi yang tidak tercakup dalam model menegaskan bahwa kesiapan kerja juga berkaitan dengan faktor personal, pengalaman, dukungan sosial, pengelolaan karier, dan kondisi kesempatan kerja. Karena desain penelitian bersifat observasional dan menggunakan laporan diri, hasil tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan kausalitas. Pengembangan bukti selanjutnya memerlukan pengukuran sebelum dan sesudah pelatihan, kelompok pembandingan, pelaporan validitas dan reliabilitas instrumen, ukuran kompetensi berbasis unjuk kerja, serta penelusuran hasil penempatan kerja, retensi kerja, atau kewirausahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pengelola dan peserta pelatihan Balai Latihan Kerja Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, yang telah mendukung pelaksanaan pengumpulan data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abelha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F., & Ferreira-Oliveira, A. T. (2020). Graduate employability and competence development in higher education—A systematic literature review using PRISMA. *Sustainability*, 12(15), 5900. <https://doi.org/10.3390/su12155900>
- Afif, N., & Arifin, A. H. (2022). Kesiapan kerja mahasiswa akuntansi di era digital: Cukupkah hanya hard skills?. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 14(1), 50–62. <https://doi.org/10.22225/kr.14.1.2022.50-62>
- Attanasio, O., Guarín, A., Medina, C., & Meghir, C. (2017). Vocational training for disadvantaged youth in Colombia: A long-term follow-up. *American Economic Journal: Applied Economics*, 9(2), 131–143. <https://doi.org/10.1257/app.20150554>
- Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 2(1), 41–54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894–931. <https://doi.org/10.1093/jeaa/jvx028>
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923–1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>

- Ford, J. K., Baldwin, T. T., & Prasad, J. (2018). Transfer of training: The known and the unknown. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 201–225. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104443>
- Iswanto, D. B., Artha, I. K. A. J., & Nughroho, R. (2025). Penerapan pelatihan barista dalam meningkatkan motivasi dan kompetensi peserta didik Paket C di PKBM Rabel Sidoarjo. *Transformasi: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Non Formal Informal*, 11(2), 622–630. <https://doi.org/10.33394/jtni.v11i2.17550>
- Jackson, D., & Bridgstock, R. (2021). What actually works to enhance graduate employability? The relative value of curricular, co-curricular, and extra-curricular learning and paid work. *Higher Education*, 81, 723–739. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00570-x>
- Jackson, D., & Wilton, N. (2017). Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics. *Higher Education Research & Development*, 36(4), 747–762. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1229270>
- Jumas, D. Y., Ariani, V., & Asrini (2021). Analisis hubungan efektifitas pelatihan kompetensi tenaga kerja konstruksi terhadap level Kirkpatrick. *Rang Teknik Journal*, 4(1), 89–95. <https://doi.org/10.31869/rtj.v4i1.2093>
- Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., & Witte, M. (2019). Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review. *World Development*, 114, 237–253. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2018.10.004>
- McKenzie, D. (2017). How effective are active labor market policies in developing countries? A critical review of recent evidence. *The World Bank Research Observer*, 32(2), 127–154. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkx001>
- Misbah, Z., Gulikers, J., & Mulder, M. (2019). Competence and knowledge development in competence-based vocational education in Indonesia. *Learning Environments Research*, 22, 253–274. <https://doi.org/10.1007/s10984-018-9276-y>
- Mulder, M., Weigel, T., & Collins, K. (2007). The concept of competence in the development of vocational education and training in selected EU member states: A critical analysis. *Journal of Vocational Education & Training*, 59(1), 67–88. <https://doi.org/10.1080/13636820601145630>
- Noviyanti, D., & Setiyani, R. (2019). Kesiapan kerja siswa: Studi empiris tentang pengaruh mediasi employability skill. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 551–567. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i2.31481>
- Römgens, I., Scoupe, R., & Beausaert, S. (2020). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2588–2603. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770>
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101. <https://doi.org/10.1177/1529100612436661>
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: Comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>

- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, 59(4), 338–352. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>
- Wiharja, H., Rahayu, S., & Rahmiyati, E. (2020). Pengaruh self-efficacy terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan vokasi. *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, 2(1), 11–18. <https://doi.org/10.38038/vocatech.v2i1.40>
- Yolanda, S., Ayub, D., & Fitrilinda, D. (2023). Pengaruh employability skills terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan masyarakat. *Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur*, 1(2), 301–307. <https://doi.org/10.57235/motekar.v1i2.1126>