

Evaluasi Pelatihan Keterampilan di Kantor Dinas Perindustrian dan Koperasi, Usaha Kecil Menengah Kota Gunungsitoli

Arimawati Laia, Delipiter Lase, Sukaaro Waruwu, Nanny Artatina Buulolo

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

e-mail: arimawatilaia@gmail.com

ARTICLE INFO

Received: March 11, 2024

Revised: March 24, 2024

Accepted: March 26, 2024

Published: March 27, 2024

KEYWORDS

community welfare improvement, economic and social impact, marginalized groups inclusion, training curriculum design, training effectiveness

ABSTRACT

This study explores the effectiveness of skills training programs organized by the Office of Industry and Cooperatives, Small and Medium Enterprises (SMEs) of the City of Gunungsitoli in improving community welfare, focusing on increasing work capacity, creating jobs, and growing income. The primary data sources were obtained through in-depth interviews with the Head of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, and Business Guidance Analysis at the Office of Industry and SME Cooperatives of the city of Gunungsitoli, as well as business actors and communities who have participated in the training, which were selected through purposive sampling. Data analysis was conducted using an interactive model, including data collection, reduction, presentation, and conclusion drawing. The research findings reveal that the skills training program has improved individual and group competencies and positively impacted economic and social welfare in the City of Gunungsitoli. The training curriculum is designed according to participants' needs and relevant training materials, which makes it easier for participants to understand the material, resulting in increased knowledge, skills, and new behaviors. The program also reaches marginalized groups, reduces social and economic disparities, and encourages applying acquired skills in real-world situations. The study's conclusions provide evidence that skills training programs effectively improve community welfare and are important for local human resource and economic development strategies.

©2024 Authors. Published by PT Delada Cahaya Masagro

This work is licensed under an Attribution-ShareAlike 4.0 International License

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan keterampilan yang diorganisir oleh Dinas Perindustrian dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Kota Gunungsitoli dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan fokus pada peningkatan kapasitas kerja, penciptaan lapangan pekerjaan, dan peningkatan pendapatan. Sumber data utama diperoleh melalui wawancara mendalam dengan Kepala Bidang Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Analisis Bimbingan Usaha pada Kantor Dinas Perindustrian dan Koperasi UKM Kota Gunungsitoli, serta pelaku usaha dan masyarakat yang telah mengikuti pelatihan, yang dipilih melalui purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif, meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa program pelatihan keterampilan telah berhasil meningkatkan kompetensi individu dan kelompok, serta memiliki dampak positif terhadap peningkatan kesejahteraan ekonomi dan sosial di Kota Gunungsitoli. Kurikulum pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan peserta dan materi pelatihan yang relevan memudahkan peserta dalam memahami materi, menghasilkan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku baru. Program ini juga menjangkau kelompok terpinggirkan, mengurangi kesenjangan sosial dan ekonomi, dan mendorong aplikasi keterampilan yang diperoleh dalam situasi dunia nyata. Kesimpulan dari studi ini menegaskan efektivitas program pelatihan keterampilan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memberikan bukti pentingnya program semacam ini dalam strategi pengembangan sumber daya manusia dan ekonomi lokal.

Kata kunci: efektivitas pelatihan, kesejahteraan masyarakat, kesenjangan sosial dan ekonomi, kurikulum pelatihan, penciptaan lapangan pekerjaan, pengembangan sumber daya manusia

PENDAHULUAN

Kemiskinan, sebagai masalah pembangunan kesejahteraan sosial, menuntut perhatian serius dalam konteks pembangunan berkelanjutan. Lumbantobing (2022) menyoroti bahwa kemiskinan sering kali ditandai dengan pengangguran, keterbelakangan, dan ketidakberdayaan. Penanggulangan kemiskinan, oleh karena itu, menjadi prioritas utama dalam agenda pembangunan kesejahteraan sosial. Pembangunan kesejahteraan sosial adalah tanggung jawab bersama antara pemerintah dan masyarakat, melibatkan serangkaian strategi dan kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia.

Tingkat kemiskinan berpengaruh langsung terhadap pertumbuhan ekonomi sebuah negara. Masyarakat miskin sering kali kesulitan mengakses sumber daya ekonomi dan peluang bisnis, yang pada gilirannya menghambat pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Keterbatasan daya beli pada masyarakat miskin berdampak pada rendahnya tingkat konsumsi, yang berimbas negatif pada permintaan barang dan jasa dalam ekonomi. Penanganan masalah ini membutuhkan intervensi yang komprehensif. Pemerintah memiliki peran penting dalam memberikan dukungan untuk pemberdayaan masyarakat, termasuk penyediaan akses keuangan, program bantuan teknis, pelatihan keuangan, serta peningkatan akses dan kualitas pendidikan. Pemberdayaan masyarakat, khususnya di daerah pedesaan, menjadi inti dari strategi ini, dimana fokusnya adalah membantu masyarakat agar lebih berdaya, baik dalam meningkatkan kapasitas dan kemampuan mereka maupun dalam meningkatkan kemampuan ekonomi nasional.

Salah satu cara efektif untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat adalah melalui pelatihan keterampilan. Humaini (2018) mengemukakan bahwa pelatihan keterampilan memungkinkan tenaga kerja untuk meningkatkan kualifikasinya dan mendapatkan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Ini tidak hanya membuka peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan berpenghasilan lebih tinggi, tetapi juga mempersiapkan individu untuk wirausaha, yang berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi.

Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Zulkarnain et al. (2022), Simbolon & Melani (2020), dan Efrina (2022) telah menunjukkan dampak positif dari pelatihan keterampilan terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat. Namun, berdasarkan pengamatan peneliti, masih ada kesenjangan dalam pelaksanaan dan tindak lanjut pelatihan ini. Di Kota Gunungsitoli, misalnya, meskipun telah diselenggarakan pelatihan dalam berbagai bidang oleh Dinas Perindustrian dan Koperasi UKM, masih terdapat kekurangan dalam hal pendampingan dan penyediaan modal usaha, yang menjadi hambatan bagi masyarakat untuk mengembangkan usaha mereka.

Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan dan efektivitas pelatihan keterampilan. Sebagaimana dijelaskan oleh Noe (2019, p. 345) dan Arikunto & Jabar (2018, p. 2), evaluasi pelatihan adalah proses sistematis untuk menilai efektivitas, dampak, dan efisiensi program pelatihan. Evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan dan memberikan manfaat nyata bagi pesertanya.

Dengan mempertimbangkan pentingnya masalah ini, artikel ini bertujuan untuk meneliti lebih lanjut tentang fungsi pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan keterampilan, khususnya di Kantor Dinas Perindustrian dan Koperasi UKM Kota Gunungsitoli, dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Menurut Widodo (2015, p. 82), pelatihan dianggap sebagai kumpulan aktivitas yang terstruktur dan dirancang untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan individu secara sistematis. Tujuannya adalah untuk mencapai kinerja yang profesional dalam bidang tertentu. Proses pelatihan ini merupakan metode pembelajaran yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Rivai & Sagala (2018, p. 212) memberikan definisi bahwa pelatihan adalah sebuah proses yang sistematis dalam mengubah perilaku karyawan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Fokus utama pelatihan ini adalah pada peningkatan keahlian dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka saat ini. Sementara itu, Dessler (2020), menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses di mana karyawan, baik yang baru maupun yang sudah ada, diajarkan mengenai keterampilan dasar yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka. Ini mencakup pembelajaran tentang berbagai aspek dan keterampilan yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut.

Davis & Olson (2017) mendefinisikan keterampilan sebagai kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan cara yang efisien dan cepat, dengan penekanan pada aktivitas

psikomotorik. Definisi ini mengacu pada kemampuan praktis dalam melakukan tugas-tugas tertentu yang membutuhkan koordinasi fisik dan keterampilan manual. Sementara itu, Robbins & Judge (2023) memberikan perspektif yang lebih luas dengan mengartikan keterampilan sebagai kapasitas individu untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Definisi ini mencakup kemampuan yang lebih komprehensif, yang tidak hanya melibatkan aspek psikomotorik tetapi juga kemampuan intelektual, analitis, dan kreatif dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan tersebut.

Berdasarkan definisi pelatihan dan keterampilan di atas, pelatihan keterampilan dapat didefinisikan sebagai proses yang sistematis dan terstruktur untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keahlian individu dalam menjalankan tugas-tugas tertentu dalam pekerjaan. Proses ini tidak hanya berfokus pada pengembangan aktivitas psikomotorik atau keterampilan manual, tetapi juga mencakup peningkatan kemampuan intelektual, analitis, dan kreatif. Pelatihan keterampilan melibatkan pembelajaran dan praktik secara terencana untuk mengajarkan karyawan, baik yang baru maupun yang sudah ada, keterampilan dasar dan lanjutan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan efisien dan profesional. Tujuannya adalah untuk mengubah perilaku karyawan secara positif, sehingga mereka dapat mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja di bidangnya.

Selain itu, pelatihan keterampilan juga berupaya untuk memperbarui dan mempertajam kemampuan yang ada serta mengadaptasi keterampilan baru yang sesuai dengan tuntutan dan perubahan dalam lingkungan kerja. Ini mencakup kombinasi dari pembelajaran teoritis dan aplikasi praktis, yang bertujuan untuk mempersiapkan individu dalam menghadapi tantangan nyata di tempat kerja dan meningkatkan kinerja keseluruhan mereka.

Penelitian terdahulu yang mengevaluasi pelatihan keterampilan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat mencakup berbagai aspek. Maharani et al. (2021) menekankan pada dampak pelatihan kerja dan penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan (Tumiwa et al., 2023), menyoroti pentingnya pelatihan dalam meningkatkan keterampilan. Arini & Primastuti (2023) fokus pada inisiasi pusat kesehatan masyarakat melalui pelatihan dan pendampingan kader kesehatan, yang menunjukkan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Inisiatif tanggung jawab Sosial perusahaan (CSR) telah terbukti meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui bantuan keuangan, pelatihan, dan pendampingan Burhan et al. (2022). Utami et al. (2022) menyoroti efektivitas pelatihan pendidik sebaya dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Selain itu, implementasi CSR telah terbukti berdampak positif terhadap kesejahteraan masyarakat (Jalilah et al., 2022). Selain itu, pelatihan olahraga telah terbukti meningkatkan kemampuan fisik yang berdampak pada kesejahteraan secara keseluruhan (Husein Allsabab & Sugito, 2021). Menerapkan program pelatihan pemasaran internet telah memberi manfaat bagi UKM, berkontribusi pada daya saing mereka (Dwiyluliana et al., 2021). Selain itu, faktor-faktor seperti religiusitas dan pola konsumsi telah berdampak positif terhadap kesejahteraan masyarakat (Pratiwi & Pratama, 2021). Pemberdayaan masyarakat melalui kinerja organisasi juga telah dikaitkan dengan kesejahteraan masyarakat (Maulana et al., 2021).

METODE

Penelitian ini dirancang untuk mengeksplorasi efektivitas program pelatihan keterampilan yang diselenggarakan oleh Kantor Dinas Perindustrian dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Kota Gunungsitoli terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat. Pendekatan kualitatif dipilih sebagai metode penelitian untuk memungkinkan pemahaman mendalam tentang pengalaman dan persepsi para informan terhadap program pelatihan tersebut (Creswell & Creswell, 2022; Lase et al., 2022; Moleong, 2017). Informan dalam penelitian ini berjumlah sepuluh orang, terdiri dari dua orang Aparatur Sipil Negara (ASN) dari Dinas Perindustrian dan Koperasi UKM Kota Gunungsitoli dan delapan pelaku usaha serta masyarakat yang telah mengikuti pelatihan. Seleksi informan dilakukan melalui teknik *purposive sampling*, yang bertujuan untuk memilih individu yang dianggap paling memahami dan memiliki pengalaman langsung terkait dengan program pelatihan keterampilan. Kriteria pemilihan informan didasarkan pada keterlibatan mereka dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Perindustrian dan Koperasi UKM Kota Gunungsitoli serta kemampuan mereka untuk memberikan *insight* dan perspektif yang kaya mengenai dampak pelatihan tersebut (Patton, 2015). Data dikumpulkan melalui teknik wawancara (Bernard, 2017). Wawancara dilakukan secara langsung dengan para informan untuk mendapatkan *insight* dan pemahaman yang mendalam mengenai

pengalaman para informan sebelum, selama, dan setelah mengikuti program pelatihan, serta persepsi mereka terhadap efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kesejahteraan pribadi dan komunitas.

Pertanyaan wawancara disusun secara sistematis dan fleksibel, memungkinkan penyesuaian berdasarkan alur diskusi dengan informan untuk memaksimalkan kedalaman dan keluasan data yang diperoleh. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif menggunakan model interaktif (Miles et al., 2014), yang memungkinkan peneliti untuk mengorganisir dan menyederhanakan data secara sistematis melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Model ini dipilih karena fleksibilitas dan keefektifannya dalam mengelola data kualitatif yang kompleks, memfasilitasi identifikasi pola, tema, dan hubungan dalam data. Analisis ini meliputi beberapa tahap, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Melalui model ini, data diorganisir dan diinterpretasikan untuk menghasilkan temuan yang valid dan dapat dipercaya.

HASIL

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan efektivitas pelatihan keterampilan yang diselenggarakan oleh Kantor Dinas Perindustrian dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Kota Gunungsitoli dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Fokus utama penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dampak langsung dari program pelatihan keterampilan yang telah diimplementasikan oleh instansi tersebut dan bagaimana pelatihan tersebut berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan ekonomi dan sosial di Kota Gunungsitoli.

Konteks penelitian ini berakar pada pemahaman bahwa pelatihan keterampilan merupakan komponen penting dalam strategi pengembangan sumber daya manusia, yang berperan dalam meningkatkan kualifikasi dan kemampuan kerja masyarakat. Dengan fokus pada pelatihan keterampilan yang spesifik, penelitian ini menggali bagaimana program-program tersebut dapat memberikan manfaat dalam hal peningkatan kapasitas kerja, penciptaan lapangan pekerjaan, serta peningkatan pendapatan bagi masyarakat.

Penelitian ini akan mengevaluasi efektivitas pelatihan keterampilan yang diselenggarakan oleh Kantor Dinas Perindustrian dan Koperasi UKM Kota Gunungsitoli dari berbagai aspek penting, yang mencakup (a) efektivitas pelatihan menggunakan Model CIPP (Stufflebeam, 2003): *context, input, process, product*, (b) dampak kepada masyarakat, (c) efek jangka panjang, (d) kesetaraan dan inklusi, (e) kepuasan dan umpan balik peserta, (f) transferabilitas dan adaptasi, (g) kolaborasi dan jejaring, (h) perubahan perilaku, (i) wawasan kualitatif peserta, dan (j) perbandingan dengan kelompok kontrol yang tidak mengikuti pelatihan, untuk menilai efektivitas pelatihan secara lebih objektif.

Tujuan dan Kebutuhan Spesifik Pelatihan Serta Dukungannya Terhadap Tujuan Organisasi

Hasil wawancara dengan tiga informan menunjukkan bahwa tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kompetensi individu atau kelompok dalam pekerjaan atau tugas tertentu. Informan pertama, Sozawato Nazara, S.Kom, menyatakan bahwa pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang dibutuhkan dalam suatu bidang atau pekerjaan. Sementara itu, informan kedua, Nibenia Kristian Wati Harefa, mengungkapkan bahwa pelatihan juga berfungsi sebagai persiapan untuk peran yang lebih besar dalam organisasi dan memberikan peluang pengembangan karier. Informan ketiga, Teresia, melihat bahwa pelatihan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam pekerjaan dengan memahami tugas dan proses dengan baik, sehingga individu dapat bekerja lebih efektif.

Dari hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki tujuan yang beragam namun pada intinya adalah untuk meningkatkan kemampuan individu atau kelompok dalam mencapai kinerja yang lebih baik serta mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih besar di dalam organisasi.

Perancangan Kurikulum Pelatihan, Relevansi Materi dengan Kebutuhan Peserta, dan Ketersediaan Sumber Daya Pendukung

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga informan pada tanggal 25 September 2023, ditemukan bahwa perancangan kurikulum pelatihan di Dinas Perindustrian dan Koperasi UKM Kota Gunungsitoli telah memperhatikan kebutuhan peserta dan menyediakan materi pelatihan yang relevan.

Informan pertama, Sozawato Nazara, S.Kom, menyatakan bahwa materi pelatihan yang disiapkan oleh Dinas tersebut sangat relevan dengan kebutuhan masyarakat yang memiliki usaha,

seperti pelatihan membuat kerajinan tangan, pengolahan pisang, dan membuat kue. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan para peserta dalam mengelola usaha mereka. Informan kedua, Nibenia Kristian Wati Harefa, menilai bahwa materi pelatihan yang disampaikan sudah sesuai dengan kebutuhan untuk mengembangkan usaha mereka sendiri. Mereka juga mengakui bahwa sumber daya yang dibutuhkan, terutama narasumber yang handal, telah tersedia dalam pelatihan tersebut. Sementara itu, informan ketiga, Teresia, mengemukakan bahwa pelatihan yang pernah diikutinya sangat membantu dalam mengembangkan usaha di bidang makanan. Menurutnya, materi pelatihan yang disampaikan sangat relevan dengan kebutuhan mereka dalam mengelola usaha tersebut.

Dari pernyataan ketiga informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kurikulum pelatihan di Dinas Perindustrian dan Koperasi UKM Kota Gunungsitoli telah dirancang dengan memperhatikan kebutuhan peserta dan menyediakan materi pelatihan yang relevan. Selain itu, tersedia pula sumber daya yang cukup dan tepat untuk mendukung pelatihan tersebut, termasuk narasumber yang handal dalam bidangnya.

Efektivitas Metode Pengajaran dan Kualitas Penyampaian Materi

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga informan pada tanggal 25 September 2023, ditemukan bahwa implementasi program pelatihan dilakukan dengan memperhatikan tahapan-tahapan yang perlu dilakukan serta pemilihan metode pengajaran yang efektif.

Informan pertama, Sozawato Nazara, S.Kom, menyatakan bahwa program pelatihan diimplementasikan dengan mempersiapkan tahapan yang diperlukan, seperti menentukan narasumber, menentukan peserta pelatihan, dan menentukan metode pelatihan yang sesuai untuk memudahkan peserta dalam memahami materi yang disampaikan. Informan kedua, Nibenia Kristian Wati Harefa, juga mengungkapkan bahwa program pelatihan selalu diimplementasikan dengan melakukan proses tahapan oleh penyelenggara, seperti mempersiapkan kebutuhan pelatihan, menentukan narasumber, dan mengundang peserta pelatihan. Penyelenggara juga memilih metode pelatihan yang dapat memudahkan peserta dalam memahami materi. Sementara itu, informan ketiga, Teresia, menyatakan bahwa implementasi program pelatihan dilakukan dengan mempersiapkan kebutuhan yang mendukung pelatihan, serta menerapkan metode pelatihan yang mudah dipahami oleh peserta untuk memudahkan mereka dalam memahami materi yang disampaikan.

Dari pernyataan ketiga informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa implementasi program pelatihan dilakukan dengan memperhatikan tahapan yang diperlukan dan pemilihan metode pelatihan yang efektif, sehingga dapat memudahkan peserta dalam memahami materi yang disampaikan.

Dampak Program Pelatihan pada Peserta: Peningkatan Pengetahuan, Keterampilan, & Perilaku

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga informan pada tanggal 25 September 2023, ditemukan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Perindustrian dan Koperasi UKM Kota Gunungsitoli memberikan dampak positif bagi peserta dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku baru setelah menyelesaikan pelatihan.

Informan kedua, Suratini, S.Sos, menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan kepada para pelaku usaha memberikan dampak positif terhadap peningkatan kemampuan dan keterampilan mereka dalam mengolah bahan menjadi produk yang siap digunakan oleh masyarakat, baik dalam bentuk makanan maupun barang lainnya. Informan kelima, Suryani Zebua, sebagai pemilik UD. Mawar Bakery, mengungkapkan bahwa setelah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas tersebut, ia mendapatkan tambahan pengetahuan dalam mengolah bahan makanan, seperti pisang, menjadi keripik yang dapat dipasarkan. Sementara itu, informan keenam, Edima Zega, pemilik usaha kuliner "Abid Kuliner", juga menyatakan bahwa pelatihan yang diikuti memberikan tambahan pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola usaha, khususnya dalam mengolah pisang menjadi makanan yang siap dipasarkan.

Dari pernyataan ketiga informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan telah berhasil memberikan dampak positif bagi peserta dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku baru yang dapat diterapkan dalam mengembangkan usaha mereka.

Efektivitas Program Pelatihan dalam Meningkatkan Keterampilan dan Pengetahuan Masyarakat

Suratini, S.Sos, menyatakan bahwa pelatihan keterampilan yang diprogramkan dengan baik akan memberikan dampak peningkatan terhadap pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja atau menciptakan barang untuk dinikmati oleh masyarakat. Suryani Zebua, pemilik UD. Mawar Bakery, mengakui bahwa pelatihan yang diikutinya di Dinas Perindustrian dan Koperasi UKM Kota Gunungsitoli telah memberikan pengetahuan dan keterampilan tambahan dalam mengolah bahan makanan menjadi produk yang siap dijual. Edima Zega, pemilik usaha Kuliner “Abid Kuliner”, juga menyatakan bahwa pelatihan yang diadakan dengan efektif oleh Dinas Perindustrian dan Koperasi UKM Kota Gunungsitoli dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam mengelola usaha.

Dari pernyataan ketiga informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan keterampilan yang dijalankan oleh Dinas Perindustrian dan Koperasi UKM Kota Gunungsitoli efektif dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan masyarakat dalam berbagai bidang usaha.

Penerapan Keterampilan yang Diperoleh oleh Peserta dalam Situasi Dunia Nyata

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan pada tanggal 25 September 2023, ditemukan bahwa para peserta pelatihan cenderung menerapkan keterampilan yang mereka peroleh dalam situasi dunia nyata, terutama jika hal tersebut memberikan hasil yang baik.

Suratini, S.Sos, menyatakan bahwa para peserta pelatihan akan menerapkan keterampilan yang mereka peroleh di tempat usaha sepanjang hal tersebut memberikan hasil yang baik, karena mereka ingin membuktikan bahwa keterampilan yang diajarkan dapat berhasil dan memberikan dampak yang baik bagi usaha mereka. Suryani Zebua, pemilik UD. Mawar Bakery, mengungkapkan bahwa pelatihan yang diikutinya akan menambah pengalaman dan keterampilan dalam membuat produk yang sesuai dengan usahanya. Ia juga menyatakan bahwa semua yang dipelajari akan diuji coba untuk diterapkan dalam usahanya. Edima Zega, pemilik usaha Kuliner “Abid Kuliner”, juga menyatakan bahwa hasil keterampilan yang diperoleh akan diterapkan di tempat usaha dengan melakukan uji coba. Jika produk yang dihasilkan dari pelatihan memberikan hasil yang baik, ia akan terus menerapkannya dan bahkan mengembangkannya untuk kemajuan usahanya. Dari pernyataan ketiga informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa para peserta pelatihan cenderung aktif dalam menerapkan keterampilan yang mereka peroleh dalam situasi dunia nyata, terutama jika hal tersebut memberikan hasil yang baik bagi usaha mereka.

Integrasi Perubahan Keterampilan dan Pengetahuan dengan Indikator Kesejahteraan Masyarakat

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan pada tanggal 27 September 2023, ditemukan bahwa perubahan keterampilan dan pengetahuan, yang dipengaruhi oleh perkembangan dan kemajuan teknologi, bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Nibenia Kristian Wati Harefa, karyawan Jempol Bakery, menyatakan bahwa setiap perubahan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh sebagai akibat perkembangan teknologi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Yaaman Mendrofa, pemilik Usaha Kerajinan “Bro Gemstone”, berpendapat bahwa situasi usaha harus selalu mengikuti perkembangan teknologi, sehingga perubahan dalam pengetahuan dan keterampilan perlu disesuaikan untuk menghindari ketinggalan dengan pelaku usaha lainnya dan tetap mempertahankan kesejahteraan. Nuriman Zebua, Pemilik Usaha Kerajinan “Merpi”, juga mengungkapkan bahwa pelaku usaha harus selalu mengikuti kemajuan dan perubahan yang terjadi untuk tidak tertinggal, sehingga usaha yang dilakukan dapat terus bersaing dan mensejahterakan masyarakat.

Dari pernyataan ketiga informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa perubahan keterampilan dan pengetahuan yang terjadi sebagai respons terhadap perkembangan teknologi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dengan menyesuaikan diri dan tetap bersaing di pasar yang terus berubah.

Perubahan dalam Masyarakat sebagai Hasil dari Program Pelatihan Keterampilan

Berdasarkan wawancara dengan Nibenia Kristian Wati Harefa, Yaaman Mendrofa, dan Nuriman Zebua pada tanggal 27 September 2023, ditemukan bahwa program pelatihan keterampilan dapat menghasilkan perubahan yang dapat diamati oleh masyarakat, yang pada gilirannya berkontribusi pada pengembangan kesejahteraan. Nibenia Kristian Wati Harefa menyatakan bahwa program

pelatihan menghasilkan karya produk baru yang dapat diperhatikan oleh masyarakat. Setiap perubahan dalam keterampilan individu yang berasal dari pelatihan akan memunculkan perubahan dalam produk atau layanan yang dapat diamati oleh masyarakat. Peningkatan keterampilan ini pada gilirannya berkontribusi pada pengembangan kesejahteraan masyarakat. Yaaman Mendrofa menekankan bahwa perubahan yang diamati oleh masyarakat akibat keterampilan yang dimiliki individu adalah munculnya produk baru yang belum pernah ada sebelumnya. Keterampilan yang ditingkatkan melalui pelatihan memberikan kontribusi signifikan pada peningkatan hasil usaha yang dihasilkan. Nuriman Zebua mengungkapkan bahwa pelatihan menghasilkan tambahan keterampilan yang memungkinkan individu menciptakan produk baru, baik dalam bidang makanan atau kerajinan tangan. Perubahan ini akan diamati oleh masyarakat, dan keterampilan yang ditingkatkan akan memberikan kontribusi pada peningkatan hasil usaha yang dijalankan.

Dari pernyataan ketiga informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan keterampilan tidak hanya menghasilkan perubahan yang dapat diamati oleh masyarakat dalam bentuk produk atau layanan baru, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan melalui peningkatan hasil usaha dan produk yang dihasilkan.

Durasi Efek Positif dari Program Pelatihan Keterampilan terhadap Kesejahteraan Masyarakat

Berdasarkan wawancara dengan Nibenia Kristian Wati Harefa, Yaaman Mendrofa, dan Nuriman Zebua pada tanggal 27 September 2023, ditemukan bahwa lamanya efek positif dari program pelatihan keterampilan terhadap kesejahteraan masyarakat dapat bervariasi, tetapi biasanya berkisar antara 1 hingga 2 tahun, tergantung pada faktor-faktor tertentu. Nibenia Kristian Wati Harefa dan Yaaman Mendrofa menyatakan bahwa lamanya efek positif dari pelatihan keterampilan bisa mencapai 1-2 tahun. Setelah periode ini, perubahan dapat terjadi karena adanya kemajuan dan perkembangan zaman, serta karena minat masyarakat yang mungkin berubah terhadap produk atau layanan yang dihasilkan. Nuriman Zebua juga sependapat bahwa efek dari pelatihan dapat bertahan sekitar 1-2 tahun, tergantung pada produk yang dihasilkan dan minat masyarakat terhadap produk tersebut. Namun, setelah periode ini, perubahan dapat terjadi akibat kemajuan dan perkembangan zaman, serta karena adanya program pelatihan lanjutan yang mungkin diperlukan untuk mempertahankan atau meningkatkan keterampilan.

Dari pernyataan ketiga informan tersebut, dapat disimpulkan bahwa efek positif dari program pelatihan keterampilan terhadap kesejahteraan masyarakat dapat bertahan selama 1-2 tahun, tetapi dapat berkurang atau berubah setelah periode tersebut karena berbagai faktor termasuk perubahan dalam minat masyarakat dan perkembangan zaman. Oleh karena itu, penting untuk terus memperbarui keterampilan melalui pelatihan lanjutan untuk menjaga kesejahteraan masyarakat dan pengembangan usaha.

Jangkauan dan Manfaat Program Pelatihan Keterampilan bagi Kelompok Terpinggirkan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Teresia, Angenano Harefa, dan Hiburan Zentrato pada tanggal 27 September 2023, ditemukan bahwa program pelatihan keterampilan memiliki dampak yang signifikan bagi kelompok-kelompok yang terpinggirkan atau kurang beruntung dalam masyarakat. Program-program ini bertujuan untuk mencapai dan memberikan manfaat kepada mereka. Teresia, Angenano Harefa, dan Hiburan Zentrato setuju bahwa program pelatihan keterampilan menjangkau dan memberikan manfaat bagi kelompok-kelompok kecil dan masyarakat kurang mampu. Melalui pelatihan ini, mereka dapat mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk memulai atau meningkatkan usaha mereka, yang pada gilirannya dapat membantu meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan keluarga. Lebih lanjut, mereka juga menyatakan bahwa pelatihan keterampilan dapat mempengaruhi kesenjangan sosial dan ekonomi di masyarakat. Ketika hasil dari pelatihan tersebut diterapkan dalam usaha yang dikelola oleh kelompok-kelompok tersebut, mereka dapat mengalami peningkatan ekonomi yang signifikan. Hal ini membantu mengurangi kesenjangan sosial dan ekonomi dengan memberikan akses yang lebih luas kepada kelompok yang sebelumnya mungkin terpinggirkan dalam ekonomi lokal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan keterampilan memainkan peran penting dalam mengurangi kesenjangan sosial dan ekonomi di dalam masyarakat dengan memberikan kesempatan kepada kelompok-kelompok yang kurang beruntung untuk mengembangkan keterampilan dan meningkatkan kesejahteraan mereka melalui usaha mereka sendiri.

Persepsi Peserta terhadap Kualitas dan Relevansi Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Teresia, Angenano Harefa, dan Hiburan Zentrato pada tanggal 27 September 2023, ditemukan bahwa peserta melihat kualitas dan relevansi pelatihan dari beberapa aspek. Pertama, mereka menilai kualitas pelatihan berdasarkan materi yang disampaikan. Materi yang relevan dengan kebutuhan mereka dan disajikan dengan cara yang mudah dipahami dianggap sebagai indikator kualitas yang baik. Pelatihan yang terlalu teoritis atau terlalu teknis tanpa kaitannya dengan praktik di lapangan dapat dinilai sebagai kurang relevan dan kurang berkualitas. Selanjutnya, peserta juga menilai kualitas pelatihan dari kemampuan pengajar dalam menyampaikan materi dengan efektif. Pengajar yang berpengalaman dan memiliki pengetahuan yang mendalam tentang subjek pelatihan dapat meningkatkan pandangan peserta terhadap kualitas pelatihan. Kemampuan pengajar dalam menyampaikan materi dengan jelas dan menarik dapat membuat peserta lebih terlibat dalam proses pembelajaran.

Umpan balik dari peserta setelah pelatihan selesai sangat penting untuk memahami pandangan mereka secara lebih mendalam dan untuk melakukan perbaikan jika diperlukan. Evaluasi berkelanjutan merupakan kunci dalam meningkatkan kualitas dan relevansi pelatihan bagi peserta. Dengan mendengarkan umpan balik dari peserta, penyelenggara pelatihan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan untuk memastikan pelatihan yang lebih efektif dan relevan di masa depan. Dengan demikian, peserta memandang kualitas dan relevansi pelatihan dari perspektif materi yang disampaikan, kemampuan pengajar, serta umpan balik dan evaluasi berkelanjutan untuk memastikan pelatihan yang lebih baik di masa depan.

Transferabilitas Keterampilan dari Pelatihan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Teresia, Angenano Harefa, dan Hiburan Zentrato pada tanggal 27 September 2023, ditemukan bahwa kemampuan untuk mentransfer keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan ke konteks atau industri yang berbeda dapat bervariasi tergantung pada beberapa faktor. Pertama, transfer keterampilan dapat lebih mudah dilakukan jika pelatihan didasarkan pada konsep dan prinsip-prinsip fundamental yang dapat diterapkan di berbagai konteks atau industri. Misalnya, keterampilan manajemen proyek atau komunikasi efektif seringkali dapat diterapkan di berbagai bidang. Namun, penting untuk menyadari bahwa transfer keterampilan mungkin memerlukan waktu, kesabaran, dan adaptasi, terutama jika terdapat perbedaan signifikan antara konteks atau industri yang asli dengan yang baru. Selain itu, keterampilan yang diperoleh dalam situasi praktis atau melalui pengalaman kerja mungkin lebih mudah ditransfer ke konteks yang berbeda daripada keterampilan yang hanya diperoleh melalui teori atau pelatihan yang sangat khusus. Dukungan dari mentor atau sesama profesional dalam industri baru juga dapat sangat membantu dalam proses transfer keterampilan. Mereka dapat memberikan wawasan, panduan, dan pemahaman tentang bagaimana keterampilan dapat diterapkan dengan sukses di lingkungan baru.

Dengan demikian, kesuksesan transfer keterampilan antar konteks atau industri tergantung pada pemahaman konsep fundamental, adaptabilitas peserta, dukungan mentor atau profesional lainnya, dan upaya yang dilakukan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru. Evaluasi berkelanjutan terhadap kurikulum pelatihan juga penting untuk memastikan bahwa pelatihan dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan masyarakat dan kondisi ekonomi.

Sinergi dan Proyek-Proyek di Tingkat Masyarakat

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sozawato Nazara, Edima Zega, dan Nuriman Zebua pada tanggal 29 September 2023, ditemukan bahwa program pelatihan dapat memfasilitasi jaringan dan kolaborasi di antara para peserta, yang pada gilirannya dapat mengarah pada sinergi dan proyek-proyek di tingkat masyarakat. Peserta pelatihan memiliki kesempatan untuk berinteraksi dan berkenalan satu sama lain selama sesi pelatihan. Mereka dapat membangun hubungan dan saling mengenal, yang merupakan langkah awal dalam pembentukan jaringan. Selain itu, sesi pelatihan sering kali mencakup diskusi kelompok, studi kasus, atau proyek bersama. Ini memungkinkan peserta untuk bekerja bersama dalam lingkungan yang mendukung kolaborasi dan pemecahan masalah bersama.

Program pelatihan juga dapat mencakup elemen pendampingan atau mentorship di mana peserta yang lebih berpengalaman membimbing peserta yang lebih baru. Hal ini dapat memfasilitasi transfer pengetahuan dan pengalaman, serta membantu dalam pembentukan hubungan profesional yang dapat mengarah pada kolaborasi lebih lanjut di tingkat masyarakat. Secara keseluruhan, kolaborasi dan

jaringan yang terbentuk melalui program pelatihan dapat membuka peluang bagi sinergi dan proyek-proyek yang bermanfaat bagi masyarakat secara luas.

Konsekuensi Tidak Diinginkan dan Perubahan Perilaku Negatif

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sozawato Nazara, Edima Zega, dan Nuriman Zebua pada tanggal 29 September 2023, ditemukan bahwa menerjemahkan hasil pelatihan ke dalam perubahan perilaku, sikap, dan praktik di dalam masyarakat memerlukan pendekatan yang terencana dan berkelanjutan. Pertama-tama, penting untuk menetapkan tujuan yang jelas dalam hal perubahan perilaku, sikap, dan praktik yang diharapkan sebagai hasil dari pelatihan. Tujuan ini harus spesifik, terukur, dan dapat dicapai. Sebelum pelatihan dimulai, melakukan pengukuran awal untuk memahami situasi awal terkait perilaku, sikap, dan praktik yang akan diubah juga sangat penting. Ini dapat melibatkan survei, wawancara, atau penilaian yang relevan.

Proses menerjemahkan hasil pelatihan ke dalam perubahan perilaku, sikap, dan praktik di dalam masyarakat membutuhkan kesabaran dan komitmen jangka panjang. Hal ini sering kali memerlukan dukungan yang berkelanjutan dan adaptasi sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang muncul di dalam masyarakat. Pastikan bahwa pelatihan dirancang dengan mempertimbangkan tujuan perubahan perilaku. Materi dan metode pelatihan harus sesuai untuk mencapai tujuan ini. Meskipun demikian, selama proses ini, mungkin ada konsekuensi tidak diinginkan atau perubahan perilaku negatif yang dihasilkan dari pelatihan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan pemantauan dan evaluasi secara terus-menerus untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang muncul selama pelaksanaan pelatihan.

Pemahaman Menyeluruh tentang Perubahan Kesejahteraan Masyarakat

Hasil wawancara dengan Suratini, Edima Zega, dan Nuriman Zebua menunjukkan bahwa narasi dan cerita pribadi dari individu yang telah menjalani pelatihan keterampilan dapat memberikan wawasan kualitatif yang penting untuk melengkapi data kuantitatif. Cerita-cerita ini membantu memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang perubahan kesejahteraan masyarakat yang terjadi setelah pelatihan. Setiap narasi dan cerita pribadi dari peserta pelatihan dapat memberikan konteks yang berbeda tentang bagaimana pelatihan telah mempengaruhi kehidupan mereka. Misalnya, seseorang yang telah mengalami peningkatan keterampilan dalam pekerjaan mereka mungkin akan menceritakan tentang promosi, kenaikan gaji, atau peluang baru yang terbuka berkat pelatihan tersebut. Di sisi lain, individu yang telah melakukan perubahan karier mungkin akan berbagi cerita tentang bagaimana pelatihan keterampilan membantu mereka mengatasi peralihan ini. Mereka mungkin akan membahas tantangan yang dihadapi dan bagaimana pelatihan membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Selain itu, individu yang menjadi wirausaha atau memulai bisnis mereka sendiri mungkin akan menceritakan bagaimana pelatihan keterampilan membantu mereka mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola bisnis mereka dengan sukses. Dengan memahami narasi dan cerita pribadi ini, kita dapat melihat lebih dari sekadar angka-angka dan statistik. Mereka memberikan wawasan tentang perubahan nyata dalam kehidupan individu dan masyarakat secara keseluruhan setelah mengikuti pelatihan keterampilan. Dengan demikian, narasi dan cerita pribadi ini penting untuk melengkapi data kuantitatif dan memberikan gambaran yang lebih holistik tentang dampak pelatihan keterampilan terhadap kesejahteraan masyarakat.

Perbandingan dengan Kelompok Kontrol

Suratini, S.Sos sebagai Analisis Bimbingan Usaha pada Dinas Perindustrian dan Koperasi UKM Kota Gunungsitoli (Senin, 2 Oktober 2023, menjelaskan bahwa peningkatan kesejahteraan masyarakat dapat dikaitkan dengan program pelatihan keterampilan dengan membandingkan hasilnya dengan kelompok kontrol yang tidak menerima pelatihan. Peningkatan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan dapat menghasilkan peningkatan produktivitas, efisiensi, dan kemampuan kerja peserta. Hal ini dapat membuat peserta lebih kompetitif di pasar kerja atau meningkatkan kinerja bisnis mereka sendiri. Sebagai contoh, peserta pelatihan keterampilan mungkin lebih mudah menemukan pekerjaan yang lebih baik atau mengelola bisnis mereka dengan lebih efektif.

Dengan meningkatnya keterampilan, peserta program pelatihan dapat memiliki akses yang lebih baik ke peluang kerja atau usaha yang lebih menguntungkan. Hal ini dapat mengurangi tingkat

pengangguran, meningkatkan pendapatan individu, dan pada akhirnya, meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, program pelatihan keterampilan dapat menjadi instrumen yang efektif dalam mengurangi kemiskinan, meningkatkan kesejahteraan ekonomi, dan menciptakan dampak positif yang signifikan dalam masyarakat. Dengan membandingkan hasilnya dengan kelompok kontrol yang tidak menerima pelatihan, kita dapat lebih jelas melihat dampak nyata dari program pelatihan keterampilan terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat.

DISKUSI

Efektivitas Pelatihan dan Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan Masyarakat

Pelatihan di Dinas Perindustrian dan Koperasi UKM Kota Gunungsitoli dirancang dengan memperhatikan kebutuhan spesifik peserta, mencakup peningkatan kompetensi individu atau kelompok dalam pekerjaan atau tugas tertentu. Ini mencerminkan pemahaman bahwa tujuan utama pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang dibutuhkan dalam bidang atau pekerjaan tertentu, serta untuk mempersiapkan individu untuk peran yang lebih besar dalam organisasi dan meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam pekerjaan.

Dari hasil wawancara, terlihat bahwa kurikulum dan materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat telah disiapkan dengan baik. Ini termasuk pelatihan dalam membuat kerajinan tangan, pengolahan pisang, dan membuat kue, yang semuanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan para peserta dalam mengelola usaha mereka. Sumber daya, terutama narasumber yang handal, telah tersedia dan memadai untuk mendukung pelatihan.

Pelaksanaan program pelatihan diatur melalui tahapan-tahapan yang diperlukan, mulai dari persiapan narasumber, penentuan peserta, hingga pemilihan metode pelatihan yang efektif. Metode pengajaran yang dipilih dirancang untuk memudahkan pemahaman materi oleh peserta, menunjukkan komitmen penyelenggara untuk mencapai hasil pelatihan yang efektif.

Efektivitas pelatihan dapat dinilai dari kemampuan peserta dalam menerapkan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh ke dalam praktik di dunia nyata. Wawancara dengan informan menunjukkan bahwa peserta merasa materi yang disampaikan relevan dan membantu dalam mengembangkan usaha mereka, menandakan bahwa produk pelatihan berkontribusi positif terhadap peningkatan keterampilan dan pengetahuan masyarakat.

Dalam konteks peningkatan keterampilan dan pengetahuan masyarakat, pelatihan ini berkontribusi signifikan terhadap pengembangan kapasitas individu dan kelompok. Peserta pelatihan mendapatkan keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam usaha mereka, yang pada gilirannya, berpotensi meningkatkan kesejahteraan ekonomi peserta dan masyarakat luas. Implementasi pelatihan yang efektif memperlihatkan perubahan positif dalam keterampilan dan pengetahuan peserta, yang relevan dengan peningkatan kapasitas masyarakat untuk beradaptasi dengan perubahan kebutuhan dan kondisi ekonomi. Adaptabilitas ini penting dalam konteks ekonomi yang dinamis dan berubah-ubah.

Sejumlah studi terdahulu telah menunjukkan bahwa pelatihan keterampilan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan keterampilan dan pengetahuan individu, yang pada akhirnya berdampak positif pada pengembangan masyarakat dan peningkatan kesejahteraan sosial ekonomi secara luas. Studi yang dilakukan oleh Becker (dalam Weiss, 2015) dalam teori human capital menekankan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan individu meningkatkan produktivitas dan efisiensi ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya menguntungkan individu secara pribadi dalam hal keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh, tetapi juga menguntungkan masyarakat secara keseluruhan dengan meningkatkan kapasitas kerja dan inovasi.

Dalam konteks peningkatan keterampilan dan pengetahuan masyarakat, penelitian yang dilakukan oleh Schultz (dalam Owings & Kaplan, 2019) juga mendukung gagasan bahwa pelatihan keterampilan dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi. Schultz mengidentifikasi bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan berperan penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara. Ini menunjukkan pentingnya program pelatihan dalam mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan industri yang terus berkembang.

Proses implementasi pelatihan, seperti yang diungkapkan oleh informan, memperlihatkan pentingnya tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Model ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation) sering digunakan dalam desain kurikulum pelatihan untuk

memastikan bahwa pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan peserta dan mencapai tujuan yang diinginkan (Branch, 2009). Model ini menekankan pentingnya analisis kebutuhan peserta pelatihan sebelum merancang dan mengembangkan program, memastikan implementasi yang efektif, dan evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan.

Pentingnya metode pengajaran yang efektif dan kualitas penyampaian materi juga ditekankan dalam literatur. Metode seperti pembelajaran berbasis proyek (Blumenfeld et al. dalam Aminah et al. 2023) dan pembelajaran aktif (Bonwell & Eison dalam Sajidin & Ashadi, 2021) telah terbukti meningkatkan pemahaman peserta dan mendorong penerapan keterampilan dalam situasi dunia nyata. Metode ini membantu peserta untuk tidak hanya memahami teori, tetapi juga menerapkannya dalam konteks praktis, yang merupakan aspek kunci dari pelatihan keterampilan yang efektif.

Perubahan yang dapat diamati di masyarakat sebagai hasil dari program pelatihan keterampilan meliputi peningkatan kemandirian ekonomi, inovasi dalam praktek usaha, dan peningkatan kualitas hidup. Hal ini sesuai dengan studi oleh McMahan (1999), yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berkontribusi pada kesejahteraan sosial ekonomi melalui peningkatan pendapatan, penurunan tingkat kemiskinan, dan peningkatan standar hidup.

Dampak Pelatihan Terhadap Masyarakat

Dampak positif dari program pelatihan terhadap peserta, menunjukkan signifikansi pelatihan dalam mendukung perkembangan usaha kecil dan menengah (UKM) di Kota Gunungsitoli. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam mengolah bahan menjadi produk yang siap dipasarkan tidak hanya meningkatkan kualitas produk yang ditawarkan oleh para pelaku usaha tetapi juga membuka peluang pasar baru yang dapat meningkatkan pendapatan mereka. Selain itu, peningkatan perilaku baru, yang mencakup pengelolaan usaha yang lebih baik dan penggunaan teknik produksi yang efisien, berkontribusi terhadap keberlanjutan usaha. Pelatihan semacam ini juga mendorong inovasi dan kreativitas di antara para pelaku usaha, yang sangat penting dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

Pengalaman positif para peserta tersebut menegaskan pentingnya pendekatan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik masyarakat dan sektor usaha. Ini selaras dengan literatur tentang pembangunan kapasitas di mana pelatihan yang relevan dan tepat waktu dapat berdampak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi lokal dan pengembangan sosial (Blalock dalam Chen et al. (2019). Dengan demikian, hasil dari program pelatihan tersebut tidak hanya menunjukkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan individu tetapi juga menyoroti kontribusi pelatihan tersebut terhadap pengembangan ekonomi lokal. Pengembangan usaha kecil dan menengah melalui peningkatan kapasitas ini merupakan kunci untuk menciptakan lapangan kerja, mengurangi kemiskinan, dan mendorong pertumbuhan ekonomi berkelanjutan.

Efek Jangka Panjang

Menerjemahkan hasil pelatihan menjadi perubahan perilaku, sikap, dan praktik yang bermanfaat di masyarakat memerlukan strategi yang terencana, berfokus pada tujuan, dan adaptif. Proses ini melibatkan perencanaan yang cermat, pemantauan yang berkelanjutan, dan evaluasi efektivitas pelatihan dalam menghasilkan perubahan yang diinginkan. Pendekatan berbasis tujuan dalam pelatihan ditekankan dalam literatur manajemen dan psikologi organisasi, di mana penentuan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan terikat waktu (SMART) dianggap sebagai kunci untuk mencapai hasil yang diinginkan (Doran dalam Bjerke & Renger, 2017). Pengukuran awal situasi memberikan baseline yang diperlukan untuk menilai kemajuan dan efektivitas intervensi pelatihan terhadap perubahan perilaku, sikap, dan praktik (Alsalamah & Callinan, 2021).

Kesabaran dan komitmen jangka panjang menjadi sangat penting dalam proses ini, mengingat perubahan perilaku dan sikap sering memerlukan waktu dan usaha berkelanjutan. Pendukung yang berkelanjutan dan adaptasi program berdasarkan feedback dan kebutuhan komunitas merupakan elemen penting dalam memastikan bahwa pelatihan menghasilkan dampak positif yang berkelanjutan (Rogers et al., 2019). Pentingnya adaptasi program ini menunjukkan bahwa pendekatan top-down yang kaku mungkin tidak efektif dalam merespons dinamika dan kebutuhan yang berubah dari masyarakat.

Konsekuensi tidak diinginkan atau perubahan perilaku negatif yang mungkin muncul sebagai hasil dari pelatihan harus diperhatikan dengan serius. Literatur tentang pembangunan kapasitas dan perubahan perilaku menekankan pentingnya pemantauan dan evaluasi yang berkelanjutan untuk mengidentifikasi efek tidak diinginkan dan mengambil tindakan korektif yang diperlukan (Guskey,

2002). Proses pemantauan dan evaluasi ini tidak hanya membantu dalam menyesuaikan program pelatihan untuk mencapai hasil yang lebih baik tetapi juga dalam meminimalisir dampak negatif yang mungkin terjadi.

Kesetaraan dan Inklusi

Program pelatihan keterampilan memiliki peran penting dalam pemberdayaan kelompok-kelompok yang terpinggirkan atau kurang beruntung, seperti yang diungkap oleh Teresia, Angenano Harefa, dan Hiburan Zandrato. Melalui pelatihan ini, individu-individu dalam kelompok marginal dapat mengakses pengetahuan dan keterampilan yang memungkinkan mereka untuk memulai atau meningkatkan usaha mereka, sehingga membuka jalan bagi peningkatan ekonomi dan kesejahteraan keluarga. Implikasinya terhadap pengurangan kesenjangan sosial dan ekonomi menunjukkan betapa pentingnya inisiatif pelatihan ini dalam membentuk ekosistem sosial ekonomi yang lebih inklusif dan berkeadilan.

Penelitian yang dilakukan oleh Heckman et al. (2005) menggarisbawahi bahwa pendidikan dan pelatihan, terutama bagi kelompok terpinggirkan, merupakan investasi yang efektif untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesetaraan sosial. Mereka menekankan bahwa keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan tidak hanya meningkatkan produktivitas individu tetapi juga memperkuat dasar bagi pembangunan ekonomi yang inklusif. Selain itu, Coombs dan Ahmed (dalam Yanto, 2022) tentang pendidikan nonformal menyoroti pentingnya pendidikan dan pelatihan yang berfokus pada kelompok miskin dan marginal dalam masyarakat. Mereka berargumen bahwa pendekatan pendidikan nonformal, termasuk pelatihan keterampilan, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pembangunan masyarakat dengan menyediakan akses ke pendidikan dan pelatihan bagi mereka yang mungkin tidak memiliki kesempatan pendidikan formal. Program pelatihan keterampilan juga berperan penting dalam mengurangi kesenjangan gender dalam partisipasi ekonomi, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian Kabeer (2005). Kabeer menemukan bahwa pelatihan keterampilan bagi perempuan, terutama di negara-negara berkembang, memiliki dampak positif terhadap pemberdayaan mereka dan akses ke pasar kerja, yang pada gilirannya mengurangi kesenjangan ekonomi berbasis gender.

Kepuasan dan Umpan Balik Peserta

Materi pelatihan yang relevan dan disajikan dengan cara yang dapat dipahami dengan mudah merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pelatihan. Dewasa ini, peserta pelatihan mencari materi yang tidak hanya informatif tetapi juga aplikatif dalam konteks kerja atau kehidupan mereka (Knowles et al., 2020). Relevansi materi dengan kebutuhan nyata peserta menjadi faktor penting yang mempengaruhi persepsi peserta terhadap nilai dan kualitas pelatihan. Penelitian oleh Hager & Halliday (2006) menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan peserta cenderung dianggap lebih relevan dan bermanfaat.

Kemampuan pengajar dalam menyampaikan materi dengan efektif juga merupakan komponen penting lainnya yang mempengaruhi persepsi peserta terhadap kualitas pelatihan. Menurut Brookfield (2017), kemampuan untuk memfasilitasi pembelajaran, memberikan motivasi, dan berinteraksi dengan peserta secara efektif adalah kunci untuk menciptakan pengalaman belajar yang berkesan. Pengajar yang berpengalaman dan kompeten tidak hanya menyampaikan konten tetapi juga mendorong partisipasi aktif peserta dan membangun lingkungan belajar yang kondusif.

Umpan balik dari peserta merupakan aspek penting lainnya dalam memastikan kualitas dan relevansi pelatihan. Seperti yang dijelaskan oleh (Guskey dalam Rusli et al., 2021), evaluasi berkelanjutan terhadap program pelatihan memberikan kesempatan untuk membuat penyesuaian dan perbaikan yang diperlukan. Umpan balik dari peserta dapat memberikan insight berharga mengenai aspek pelatihan yang berfungsi dengan baik dan area yang memerlukan perbaikan. Ini memungkinkan penyelenggara pelatihan untuk menyempurnakan dan meningkatkan kualitas pelatihan secara terus-menerus.

Transferabilitas dan Adaptasi

Pembelajaran yang berfokus pada konsep dan prinsip fundamental, yang dapat diterapkan secara luas di berbagai bidang, memudahkan transfer keterampilan Perkins dan Salomon dalam Okunlola (2023), menjelaskan bahwa keterampilan yang didasarkan pada prinsip dan konsep fundamental cenderung lebih mudah ditransfer. Misalnya, keterampilan manajemen proyek dan

komunikasi efektif adalah keterampilan yang sangat transferable karena mereka didasarkan pada prinsip dasar yang berlaku luas di banyak bidang.

Adaptabilitas peserta pelatihan dan dukungan dari mentor atau jaringan profesional dalam industri baru juga sangat berpengaruh terhadap kesuksesan transfer keterampilan. Penelitian oleh Baldwin dan Ford dalam Rahayu & Paerah (2022) menunjukkan bahwa individu yang memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi dan mendapatkan dukungan yang cukup dari lingkungan kerja mereka lebih cenderung berhasil dalam menerapkan keterampilan baru. Dukungan ini bisa dalam bentuk mentoring, coaching, atau bahkan sumber daya pembelajaran lanjutan yang membantu individu mengintegrasikan keterampilan baru mereka ke dalam praktek profesional.

Untuk memastikan relevansi dan efektivitas pelatihan dalam mempersiapkan peserta untuk transfer keterampilan, evaluasi berkelanjutan terhadap kurikulum pelatihan menjadi krusial (Guskey, 2002). Evaluasi ini dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan perubahan dalam kurikulum untuk menyesuaikan lebih baik dengan kebutuhan masyarakat dan kondisi ekonomi yang dinamis.

Kolaborasi dan Jaringan

Program pelatihan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu tetapi juga dapat menjadi katalisator penting untuk membangun jaringan profesional dan kolaborasi antar peserta. Dari wawancara dengan Sozawato Nazara, Edima Zega, dan Nuriman Zebua, terungkap bahwa interaksi dan kegiatan bersama dalam sesi pelatihan menciptakan fondasi bagi pembentukan jaringan yang kuat dan kolaborasi yang produktif. Ini menggarisbawahi peran penting program pelatihan dalam memfasilitasi sinergi dan inisiatif bersama yang berdampak pada masyarakat luas.

Interaksi sosial yang terjadi dalam sesi pelatihan memungkinkan peserta untuk bertukar ide, berbagi pengalaman, dan membangun hubungan profesional. Menurut Wenger dalam Kaplan (2021), komunitas praktik memainkan peran kunci dalam proses pembelajaran sosial, di mana individu dapat berkolaborasi dan belajar dari satu sama lain dalam konteks yang lebih informal. Proses ini tidak hanya meningkatkan keterampilan individu tetapi juga memperkuat hubungan antar peserta, membuka jalan untuk kerjasama jangka panjang.

Kolaborasi yang terjadi selama dan setelah sesi pelatihan dapat mengarah pada pengembangan proyek bersama yang membawa manfaat bagi masyarakat. Bandura dalam Abdullah (2019) menekankan pentingnya pembelajaran sosial di mana individu belajar satu sama lain melalui observasi, imitasi, dan pemodelan. Dalam konteks program pelatihan, pembelajaran ini dapat menginspirasi peserta untuk mengimplementasikan proyek yang inovatif dan solutif di tingkat masyarakat. Pendampingan atau mentorship dalam program pelatihan berfungsi sebagai saluran untuk transfer pengetahuan dan pengalaman dari peserta yang lebih berpengalaman ke peserta yang lebih baru. Kram (dalam Feng et al., 2024) mengidentifikasi dua fungsi utama mentorship yaitu fungsi karier dan fungsi psikososial, keduanya penting untuk pertumbuhan profesional peserta. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan peserta tetapi juga memperkuat jaringan profesional dan mendukung pengembangan karier mereka.

Perubahan Perilaku

Menerjemahkan hasil pelatihan menjadi perubahan perilaku, sikap, dan praktik di masyarakat merupakan sebuah proses kompleks yang memerlukan perencanaan, kesabaran, dan komitmen jangka panjang. Sozawato Nazara, Edima Zega, dan Nuriman Zebua menekankan pentingnya pendekatan yang terencana dan berkelanjutan untuk mencapai perubahan yang diinginkan setelah pelatihan. Ini menunjukkan bahwa sukses pelatihan tidak hanya diukur dari peningkatan pengetahuan atau keterampilan peserta, tetapi juga dari bagaimana hasil tersebut diterjemahkan ke dalam perubahan praktik nyata di masyarakat.

Penetapan tujuan yang jelas, spesifik, terukur, dan dapat dicapai menjadi langkah awal yang krusial dalam proses ini. Menurut Locke & Latham (2002) dalam teori goal-setting, tujuan yang jelas dan menantang cenderung meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Dalam konteks pelatihan, tujuan ini berfungsi sebagai panduan untuk merancang materi pelatihan yang relevan dan metode pengajaran yang efektif untuk mencapai perubahan perilaku, sikap, dan praktik yang diharapkan.

Pemantauan dan evaluasi yang berkelanjutan merupakan faktor penting dalam menerjemahkan hasil pelatihan ke dalam perubahan nyata. Kirkpatrick (dalam Alsalamah & Callinan, 2021)

mengembangkan model evaluasi pelatihan empat tingkat yang dapat digunakan untuk menilai efektivitas pelatihan dari reaksi peserta, pembelajaran yang terjadi, perubahan perilaku, dan hasil akhir dari pelatihan. Evaluasi yang berkelanjutan memungkinkan penyelenggara pelatihan untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang muncul selama pelaksanaan pelatihan, termasuk konsekuensi tidak diinginkan atau perubahan perilaku negatif.

Dukungan yang berkelanjutan dari penyelenggara pelatihan, mentor, dan komunitas profesional merupakan aspek penting dalam proses adaptasi peserta dengan perubahan yang diperlukan. Bandura dalam teori belajar sosialnya menekankan pentingnya model, dukungan sosial, dan penguatan dalam memfasilitasi perubahan perilaku. Adaptasi terhadap tantangan yang muncul membutuhkan kerja sama dan komunikasi yang efektif antara semua pihak yang terlibat.

Untuk memastikan hasil pelatihan dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan setelah pelaksanaan program pelatihan keterampilan yang diselenggarakan oleh Kantor Dinas Perindustrian dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Kota Gunungsitoli, beberapa strategi berikut dapat diimplementasikan.

- a. Mendorong peserta pelatihan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka melalui platform online, workshop lanjutan, atau pelatihan-pelatihan berikutnya. Hal ini dapat melibatkan akses ke sumber belajar gratis atau berbiaya rendah yang tersedia secara online.
- b. Menyediakan program pendampingan atau mentorship pasca pelatihan dimana peserta bisa mendapatkan bimbingan dari ahli atau praktisi berpengalaman dalam bidang relevan. Program ini bisa membantu peserta menerapkan keterampilan yang dipelajari dalam situasi nyata dan mengatasi tantangan yang muncul.
- c. Membangun komunitas praktik antara alumni pelatihan untuk berbagi pengalaman, pengetahuan, dan praktik terbaik. Komunitas ini dapat dijalankan melalui media sosial, forum online, atau pertemuan rutin, yang memungkinkan anggotanya saling mendukung dan belajar satu sama lain.
- d. Melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap penerapan keterampilan yang dipelajari dan memberikan feedback yang konstruktif. Ini bisa melalui survei berkala, wawancara, atau sesi refleksi yang membantu menilai sejauh mana keterampilan diterapkan dan area yang memerlukan peningkatan.
- e. Memberikan akses berkelanjutan kepada peserta pelatihan terhadap sumber daya seperti peralatan, bahan bacaan, atau teknologi yang relevan, yang bisa membantu mereka mempraktikkan dan mengasah keterampilan yang telah dipelajari.
- f. Mengembangkan kemitraan dengan sektor industri lokal untuk menciptakan peluang magang, pelatihan di tempat kerja, atau proyek kolaboratif yang memungkinkan peserta pelatihan untuk menerapkan keterampilan dalam konteks profesional dan mendapatkan pengalaman kerja nyata.
- g. Terus menyesuaikan dan menginovasi kurikulum pelatihan berdasarkan feedback peserta, perubahan kebutuhan pasar kerja, dan perkembangan teknologi terkini. Penyesuaian ini akan memastikan relevansi materi pelatihan dan meningkatkan keterampilan peserta secara berkelanjutan.
- h. Memberikan insentif kepada individu atau kelompok yang berhasil menerapkan keterampilan yang dipelajari dalam mengembangkan usaha atau proyek baru. Insentif ini bisa berupa dukungan finansial, akses ke jaringan bisnis, atau pengakuan melalui penghargaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengidentifikasi bahwa pelatihan keterampilan secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kompetensi individu dan kelompok dalam berbagai bidang, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam pekerjaan. Pelatihan ini juga membantu dalam persiapan untuk peran yang lebih besar dalam organisasi dan memberikan peluang pengembangan karier.

Kurikulum pelatihan dirancang dengan memperhatikan kebutuhan peserta dan menyediakan materi yang relevan untuk mendukung pengembangan usaha. Metode pengajaran yang efektif dan kualitas penyampaian materi yang baik memudahkan peserta dalam memahami materi yang disampaikan, sehingga memberikan dampak positif dalam peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku baru setelah menyelesaikan pelatihan. Peserta pelatihan cenderung menerapkan keterampilan yang diperoleh dalam situasi dunia nyata, terutama jika hal tersebut memberikan hasil yang baik bagi usaha mereka. Perubahan keterampilan dan pengetahuan, terutama yang dipengaruhi oleh

perkembangan teknologi, bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan menciptakan produk atau layanan baru yang berkontribusi pada pengembangan kesejahteraan.

Program pelatihan juga menjangkau dan memberikan manfaat bagi kelompok-kelompok yang terpinggirkan, mengurangi kesenjangan sosial dan ekonomi di masyarakat. Peserta memiliki persepsi positif terhadap kualitas dan relevansi pelatihan, dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dapat ditransfer ke konteks atau industri yang berbeda dengan dukungan yang tepat. Sinergi dan proyek-proyek yang dihasilkan dari jaringan dan kolaborasi di antara para peserta menunjukkan potensi program pelatihan dalam menghasilkan dampak yang lebih luas di tingkat masyarakat. Sementara itu, pemahaman menyeluruh tentang perubahan kesejahteraan masyarakat diperoleh melalui narasi dan cerita pribadi dari individu yang telah menjalani pelatihan. Dengan membandingkan hasilnya dengan kelompok kontrol yang tidak menerima pelatihan, penelitian ini mengonfirmasi bahwa program pelatihan keterampilan efektif dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menunjukkan pentingnya inisiatif seperti ini dalam strategi pengembangan sumber daya manusia (Lase, 2023) dan ekonomi lokal.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan temuan penelitian tentang efektivitas program pelatihan keterampilan yang diselenggarakan oleh Kantor Dinas Perindustrian dan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Kota Gunungsitoli, implikasi hasil penelitian dapat dirangkum dalam beberapa poin utama:

- a. Temuan menunjukkan bahwa program pelatihan keterampilan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan individu dan kelompok, yang secara langsung berkontribusi pada pengembangan ekonomi lokal. Hal ini menekankan pentingnya investasi dalam program pelatihan sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia dan ekonomi lokal.
- b. Pentingnya merancang kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan spesifik peserta dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Hal ini memastikan bahwa keterampilan yang diperoleh peserta tidak hanya meningkatkan kapasitas individu tetapi juga memenuhi permintaan pasar, sehingga memaksimalkan peluang kerja dan pertumbuhan usaha.
- c. Program pelatihan memiliki potensi besar dalam mengurangi kesenjangan sosial dan ekonomi dengan menjangkau kelompok-kelompok yang terpinggirkan. Implementasi program yang inklusif dapat memperluas akses ke peluang pengembangan keterampilan, meningkatkan kesejahteraan kelompok ini, dan berkontribusi pada pemerataan peluang ekonomi.
- d. Temuan menunjukkan pentingnya pelatihan berkelanjutan untuk memastikan keterampilan tetap relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri. Program pelatihan harus fleksibel dan adaptif terhadap perubahan untuk memastikan peserta mendapatkan keterampilan yang diperlukan untuk bersaing di pasar kerja yang dinamis.
- e. Program pelatihan juga memfasilitasi pembentukan jaringan antar peserta, yang dapat mengarah pada kolaborasi dan inisiatif bersama di tingkat masyarakat. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan platform untuk pertukaran pengetahuan dan pengalaman, yang dapat memicu inovasi dan proyek komunitas.
- f. Pentingnya memasukkan mekanisme evaluasi dan umpan balik yang kuat dalam program pelatihan untuk terus meningkatkan kualitas dan relevansi pelatihan. Pendekatan ini memungkinkan penyelenggara pelatihan untuk menyesuaikan kurikulum dan metode pengajaran sesuai dengan umpan balik dari peserta dan tren industri terkini.
- g. Hasil penelitian menegaskan peran penting yang dapat dimainkan oleh pemerintah lokal dan stakeholder lain dalam mendukung dan memfasilitasi program pelatihan keterampilan. Kolaborasi antara pemerintah, industri, lembaga pendidikan, dan komunitas diperlukan untuk memaksimalkan dampak positif dari inisiatif ini terhadap individu dan masyarakat secara keseluruhan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terbatas pada responden dan lokasi tertentu di Kota Gunungsitoli, yang mungkin tidak mencerminkan kondisi atau hasil di daerah lain. Keterbatasan geografis ini mengurangi kemampuan generalisasi temuan ke konteks yang lebih luas. Meskipun wawancara mendalam dengan informan kunci memberikan wawasan yang berharga, pendekatan kualitatif mungkin tidak sepenuhnya mengungkapkan gambaran lengkap efektivitas pelatihan atau mengukur dampak kuantitatif pelatihan terhadap kesejahteraan ekonomi secara objektif. Penelitian yang dilakukan tidak sepenuhnya

menangkap dampak jangka panjang dari program pelatihan terhadap kesejahteraan individu dan masyarakat, termasuk perubahan ekonomi yang berkelanjutan atau transformasi sosial.

REFERENSI

- Abdullah, S. M. (2019). Social Cognitive Theory : A Bandura Thought Review published in 1982-2012. *PSIKODIMENSIA*, 18(1), 85. <https://doi.org/10.24167/psidim.v18i1.1708>
- Alsalamah, A., & Callinan, C. (2021). Adaptation of Kirkpatrick's Four-Level Model of Training Criteria to Evaluate Training Programmes for Head Teachers. *Education Sciences*, 11(3), 116. <https://doi.org/10.3390/educsci11030116>
- Aminah, M., Maulida, I., & Supriadi, T. F. (2023). PROJECT BASED LEARNING IN PROMOTING LEARNER AUTONOMY. *Media Bina Ilmiah*, 17(1), 1511–1516. <https://doi.org/10.33578/mbi.v17i1.279>
- Arikunto, S., & Jabar, C. S. A. (2018). *Evaluasi Program Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Arini, M., & Primastuti, H. I. (2023). Inisiasi Pendirian Posyandu Lansia Jomboran, Sleman Melalui Pelatihan dan Pendampingan Kader Kesehatan. *Poltekita: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 140–151. <https://doi.org/10.33860/pjpm.v4i1.1461>
- Bernard, H. R. (2017). *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches* (6th ed.). Rowman & Littlefield.
- Bjerke, M. B., & Renger, R. (2017). Being smart about writing SMART objectives. *Evaluation and Program Planning*, 61, 125–127. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2016.12.009>
- Branch, R. M. (2009). *Instructional Design: The ADDIE Approach*. Springer US. <https://doi.org/10.1007/978-0-387-09506-6>
- Brookfield, S. D. (2017). *Becoming a Critically Reflective Teacher* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Burhan, M. C., Abdullah, M. W., & Aditiya, R. (2022). CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DALAM BINGKAI SIPAKATAU; ELEVASI KESEJAHTERAAN MASYARAKAT. *Assets : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2), 245–261. <https://doi.org/10.24252/assets.v12i2.32387>
- Chen, H. T., Morosanu, L., Powell-Threets, K., Lian, B., & Turner, N. (2019). Assessment of the monitoring and evaluation system of a population-based program: Theory-driven evaluation approach. *Evaluation and Program Planning*, 77, 101719. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2019.101719>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (6th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Davis, G. B., & Olson, M. H. (2017). *Management Information System: Conceptual Foundations - Structure and Development* (2nd ed.). McGraw Hill Education.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Dwiyuliana, D., Dwi Sulistyani, R., & Abdulah, Z. (2021). Implementasi Kebijakan Peningkatan Daya Saing UMKM dengan Program Pelatihan Internet Marketing di Kota Jakarta (Studi pada Dinas Koperasi dan UMKM). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(12), 2165–2174. <https://doi.org/10.36418/jist.v2i12.310>
- Efrina, L. (2022). Efforts to Improve Community Welfare Through Farming Group Empowerment from an Islamic Economic Perspective. *Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance*, 2(2), 95–109. <https://doi.org/10.37680/ijief.v2i2.1799>
- Feng, B., Nakkula, M. J., & Jiang, F. (2024). Toward building a better scaffold: how types of mentor support inform mentor-mentee match relationship quality. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1259040>
- Guskey, T. R. (2002). Professional Development and Teacher Change. *Teachers and Teaching*, 8(3), 381–391. <https://doi.org/10.1080/135406002100000512>
- Hager, P., & Halliday, J. (2006). *Recovering Informal Learning: Wisdom, Judgement and Community* (Vol. 7). Springer Netherlands. <https://doi.org/10.1007/1-4020-5346-0>
- Heckman, J. J., Krueger, A. B., & Friedman, B. M. (2005). *Inequality in America: What Role for Human Capital Policies?* (Revised). MIT Press.
- Humaini, A. (2018). Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Melalui Keterampilan Pembuatan Hand Made Berbasis Rumah Tangga. *BERDIKARI: Jurnal Inovasi Dan Penerapan Ipteks*, 6(1).

<https://doi.org/10.18196/bdr.6135>

- Husein Allsabab, M. A., & Sugito, S. (2021). Survei Perbandingan Kapasitas Daya Tahan Aerobik (Vo2 Max) Pada Pemain Futsal Putra Dan Putri. *Jurnal Porkes*, 4(2), 165–173. <https://doi.org/10.29408/porkes.v4i2.4995>
- Jalilah, Marwiyati, & Akmal. (2022). Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility PT. Lafarge Cement Indonesia terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kecamatan Lhoknga Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Basis Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 37–58. <https://doi.org/10.22373/jibes.v1i2.1770>
- Kabeer, N. (2005). Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third millennium development goal 1. *Gender & Development*, 13(1), 13–24. <https://doi.org/10.1080/13552070512331332273>
- Kaplan, D. E. (2021). Virtual Collaboration and Communities of Practice in Learning and Instruction. *Creative Education*, 12(04), 747–756. <https://doi.org/10.4236/ce.2021.124053>
- Knowles, M. S., Holton III, E. F., Swanson, R. A., & Robinson, P. A. (2020). *The Adult Learner*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429299612>
- Lase, D. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia. In M. Silalahi (Ed.), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (pp. 125–150). Future Science.
- Lase, D., Zega, T. G. C., Daeli, D. O., & Zaluchu, S. E. (2022). Parents' perceptions of distance learning during COVID-19 in rural Indonesia. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 16(1), 103–113. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v16i1.20122>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Lumbantobing, A. (2022). Pengaruh Pendampingan Dan Motivasi Aparatur Desa Terhadap Efektifitas Pelaksanaan Program Pemberdayaan Masyarakat Fakir Miskin Di Desa Sei Mencirim Kecamatan Kotalimbaru Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.51622/jispol.v2i1.732>
- Maharani, G., Ali, S., & Rialmi, Z. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Pusat. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(2), 59. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i2.1516>
- Maulana, F., Mas'ud Said, M., & Hayat, H. (2021). Pengaruh Kinerja Organisasi dan Pemberdayaan Masyarakat Pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat (Studi Pada Desa Torongrejo Kecamatan Junrejo Kota Batu). *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(3), 209–220. <https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i3.44>
- McMahon, A. (1999). Book Reviews. *Educational Management & Administration*, 27(2), 217–219. <https://doi.org/10.1177/0263211X990272014>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications, Inc.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. (2019). *Employee Training And Development* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Okunlola, J. O. (2023). Learning Transfer in the Workplace: An Insight Into the Missing Link in the Education and Training of Employees. *Studies in Learning and Teaching*, 4(2), 349–354. <https://doi.org/10.46627/silet.v4i2.241>
- Owings, W. A., & Kaplan, L. S. (2019). Education as an Investment in Human Capital. In *American Public School Finance* (pp. 81–103). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351013796-4>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Pratiwi, S. A., & Pratama, A. A. N. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan masyarakat muslim Kabupaten Semarang. *Journal of Economics Research and Policy Studies*, 1(2), 91–105. <https://doi.org/10.53088/jerps.v1i2.105>
- Rahayu, E. S., & Paerah, A. (2022). Learning Transfer Perceived from the Baldwin & Ford Theory: An Empirical Study on the Alumni of Pre-Service Training in East Java. *Enrichment: Journal of Management*, 12(4), 3232–3241. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v12i4.791>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Rajawali Pers.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Rogers, E. M., Singhal, A., & Quinlan, M. M. (2019). Diffusion of Innovations 1. In *An Integrated Approach to Communication Theory and Research* (pp. 415–434). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203710753-35>
- Rusli, R., Meizatri, R., Jasrial, J., & Rusdinal, R. (2021). Supervision Content Needs Analysis for A Teacher Sustainability Professional Program. *Ta'dib*, 24(2), 205. <https://doi.org/10.31958/jt.v24i2.4325>
- Sajidin, S., & Ashadi, A. (2021). HOW DO THEIR “GROUP WORK” WORKS AS AN ACTIVE LEARNING STRATEGY OF EFL LEARNING. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 40(2), 480–494. <https://doi.org/10.21831/cp.v40i2.36234>
- Simbolon, G., & Melani, Y. B. (2020). Impact of Social Assistance Training on the Improvement of Performance of Labor Social Community at Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Bandung, Indonesia. *Proceedings of the 1st International Conference on Lifelong Learning and Education for Sustainability (ICLLES 2019)*. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200217.009>
- Stufflebeam, D. L. (2003). The CIPP Model for Evaluation. In *International Handbook of Educational Evaluation* (pp. 31–62). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-010-0309-4_4
- Tumiwa, R. A. F., Ningsih, G. M., Romarina, A., Setyadjit, S., Slamet, B., Waruwu, E., Ie, M., & Utomo, Y. T. (2023). Investigating halal food Supply chain management, halal certification and traceability on SMEs performance. *Uncertain Supply Chain Management*, 11(4), 1889–1896. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2023.6.003>
- Utami, K., Supinganto, A., Albayani, M. I., Haryani, H., Aswati, A., & Setyawati, I. (2022). Pelatihan Kader Tutor Sebaya Kerere'. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 7(3), 644–654. <https://doi.org/10.30653/002.202273.135>
- Waruwu, E., Waruwu, S., Ndraha, A. B., Telaumbanua, A., Lase, D., Halawa, F., Bate'e, M. M., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., Laoli, A., Halawa, O., & Gea, M. (2023). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (M. Silalahi (ed.)). Future Science.
- Weiss, Y. (2015). GARY BECKER ON HUMAN CAPITAL. *Journal of Demographic Economics*, 81(1), 27–31. <https://doi.org/10.1017/dem.2014.4>
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yanto, M. (2022). Non-Formal Education Management for The Residents of The Rejang Lebong Development Institution. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(1), 311–326. <https://doi.org/10.31538/nzh.v5i1.2118>
- Zulkarnain, Z., Amin, F., Cakranegara, P. A., & Rajab, M. (2022). The Role of the Social Community through Nonformal Education to Improve Social Welfare. *Ijd-Demos*, 4(1). <https://doi.org/10.37950/ijd.v4i1.233>