

**PENGARUH PROGRAM PRA-KERJA DALAM PENGEMBANGAN
KOMPETENSI KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI
KECAMATAN JEKAN RAYA KOTA PALANGKA RAYA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi dan Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

MUHAMMAD NAUFAL FAWWAZ RAMADHAN
NIM. 1804120812

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALANGKARAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN EKONOMI ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
TAHUN AKADEMIK 2022 M/1443 H**

PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH PROGRAM PRA-KERJA
DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI
KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI
KECAMATAN JEKAN RAYA KOTA
PALANGKA RAYA

NAMA : MUHAMMAD NAUFAL F.R.
NIM : 1804120812
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JURUSAN : EKONOMI ISLAM
PROGRAM STUDI : EKONOMI SYARIAH
JENJANG : STRATA SATU (S1)

Palangka Raya, 2022

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Ibnu Al-Saudi, M.M.
NIDN. 0108026611

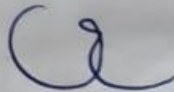
Pembimbing II



Farid Permana, S.Pd.I., M.Pd.I.
NIP. 19880105 202012 1 011

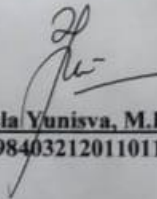
Mengetahui

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. M. Ali Sibram Malisi, M.Ag.
NIP. 19740423 200112 1 002

Ketua Jurusan
Ekonomi Islam



Dr. Itsla Yunisva, M.Esy.
NIP. 198403212011011012

NOTA DINAS

Hal : Mohon Diuji Skripsi

Palangka Raya, 26 April 2022

Saudara Muhammad Naufal

Kepada

Yth. Ketua Panitia Ujian Skripsi

FEBI IAIN PALANGKA RAYA

Di-

Palangka Raya

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, memeriksa dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa Skripsi Saudari :

Nama : MUHAMMAD NAUFAL FAWWAZ RAMADHAN

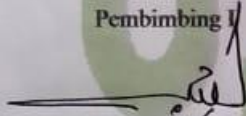
NIM : 1804120812

Judul : **PENGARUH PROGRAM PRA-KERJA DALAM
PENGEMBANGAN KOMPETENSI KERJA PADA MASA
PANDEMI COVID-19 DI KECAMATAN JEKAN RAYA KOTA
PALANGKA RAYA**

Sudah dapat diujikan untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya. Demikian atas perhatiannya di ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Dr. Ibnu Al-Saudi, M.M
NIDN. 0108026611

Pembimbing II



Farid Permama, S.Pd.I., M.Pd.I
NIP. 19880105 202012 1 011

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Program Pra-Kerja Dalam Pengembangan Kompetensi Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya". Oleh Muhammad Naufal, NIM : 1804120812 telah dimunaqasahkan oleh tim *Munaqasah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 19 Mei 2022

Palangka Raya, 19 Mei 2022

TIM PENGUJI

1. **Sofyan Hakim**
(Ketua Sidang/Penguji)  (.....) 24/10/22
15
2. **M. Zainal Arifin, M.Hum**
(Penguji I) (.....)
3. **Dr. Ibnu Al-Saudi, M.M**
(Penguji II)  (.....)
4. **Farid Permana, S.Pd.I., M.Pd.I**
(Sekretaris/Penguji)  (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. M. Ali Sibram Malisi, M.Ag.
NIP. 19740423 200112 1 002

**PENGARUH PROGRAM PRA-KERJA DALAM PENGEMBANGAN
KOMPETENSI KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI
KECAMATAN JEKAN RAYA KOTA PALANGKA RAYA**

ABSTRAK

Oleh: Muhammad Naufal Fawwaz Ramadhan

NIM. 1804120812

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh program Pra-Kerja yang diberikan kepada masyarakat dalam pengembangan kompetensi kerja pada masa pandemi covid-19 di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan metode kuantitatif, permasalahan dalam penelitian ini diutarakan dengan metode *Ex Post Facto* dan metode pengumpulan datanya dilakukan dengan cara kuisisioner. Sampel yang diambil untuk mendukung terlaksananya penelitian ini sejumlah 45 responden dari masyarakat yang menerima program pra-kerja dikecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS 18.0.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t diketahui $t_{hitung} = 9,834 > t_{tabel} = 2,017$ Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwasannya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada nya pengaruh yang signifikan antara program pra-kerja dalam meningkatkan kompetensi kerja pada masa pandemi di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya. nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,692 yang mengandung pengertian bahwa kontribusi Variabel Independen/Bebas (Program Pra-Kerja) terhadap Variabel Dependen/Terikat (Kompetensi Kerja) adalah sebesar 69,2% dan sisa nya sebesar 30,8% kontribusi dari faktor-faktor lainnya yang tidak terdapat pada penelitian peneliti.

Kata Kunci: Program Pra-Kerja, Kompetensi Kerja

**THE INFLUENCE OF PRE-EMPLOYMENT PROGRAM IN THE
DEVELOPMENT OF EMPLOYMENT COMPETENCY DURING THE
COVID-19 PANDEMIC IN JEKAN RAYA DISTRICT, PALANGKA RAYA
CITY**

ABSTRACT

**Muhammad Naufal Fawwaz Ramadhan
NIM. 1804120812**

This research was conducted to determine the influence of the Pre-Employment program given to the community in developing work competencies during the COVID-19 pandemic in Jekan Raya District, Palangka Raya City.

This research is a field research using quantitative methods, the problems in this research are expressed by the Ex Post Facto method and the data collection method is carried out by means of questionnaires. The sample taken to support the implementation of this research was 45 respondents from the community who received the pre-employment program in the Jekan Raya district, Palangka Raya City. While the data analysis technique used is to use simple regression analysis with the help of SPSS 18.0 program.

The results of the regression analysis show that the significance value is $0.000 < 0.05$ and the t value is known $t_{count} = 9,834 > t_{table} = 2,017$ Overall, it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted, that is, there is a significant influence between pre-employment programs in improving work competence at during the pandemic in Jekan Raya District, Palangka Raya City. the value of the coefficient of determination (R Square) is 0.692 which implies that the contribution of the Independent/Free Variables (Pre-Employment Program) on the Dependent/Bound Variables (Work Competence) is 69.2% and the remaining 30.8% is contribution by factors -other factors that are not found in the research researchers.

Keywords: Pre-Employment Program, Work Competence

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur peneliti haturkan kehadiran Allah SWT, yang hanya kepada-Nya kita menyembah dan kepada-Nya pula kita memohon pertolongan, atas limpahan taufiq, rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Program Pra-Kerja Dalam Pengembangan Kompetensi Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya”. Sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak-pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, arahan dan dukungan selama peneliti melaksanakan perkuliahan di Prodi Ekonomi Syariah IAIN Palangka Raya hingga selesainya skripsi ini, terutama kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Khairil Anwar, selaku Rektor IAIN Palangka Raya
2. Bapak Dr. M. Ali Sibram Malisi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palangka Raya.
3. Bapak Rahmad Kurniawan, S.E., Sy, M.E selaku dosen penasehat akademik selama peneliti menjalani perkuliahan.

4. Bapak Dr. Ibnu Al-Saudi, M.M selaku pembimbing I dan Ibu Farid Permana, S.Pd.I., M.Pd.I selaku dosen pembimbing II yang juga selalu membimbing peneliti dengan ikhlas meluangkan waktu untuk memberikan arahan pikiran dan penjelasan kepada peneliti.
5. Seruluh dosen dan staff akademik fakultas ekonomi dan bisnis Islam IAIN Palangka Raya yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan layanan akademik kepada peneliti selama menjalani perkuliahan.
6. Terimakasih sebesar-besarnya peneliti sampaikan kepada kedua orang tua, berkat doa dan motivasinya yang tiada henti dari mereka sampai selesainya skripsi ini.
7. Terimakasih kepada seseorang yaitu Patmawati, S.E yang telah menemani peneliti, memberikan dukungan, semangat, motivasi, dan doa kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan. Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan ketulusan semua pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kebaikan bagi semua pihak serta dipergunakan sebagaimana mestinya

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Palangka Raya, 26 April 2022

Muhammad Naufal F.R.
NIM.1804120812

PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Naufal Fawwaz Ramadhan
NIM : 1804120812
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan skripsi dengan judul "**Pengaruh Program Pra-Kerja Dalam Pengembangan Kompetensi Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya**", adalah benar karya saya sendiri dan bukan hasil menjiplak karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan.

Jika kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran, maka saya siap menanggung resiko atau sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palangka Raya, 26 April 2022



Peneliti,

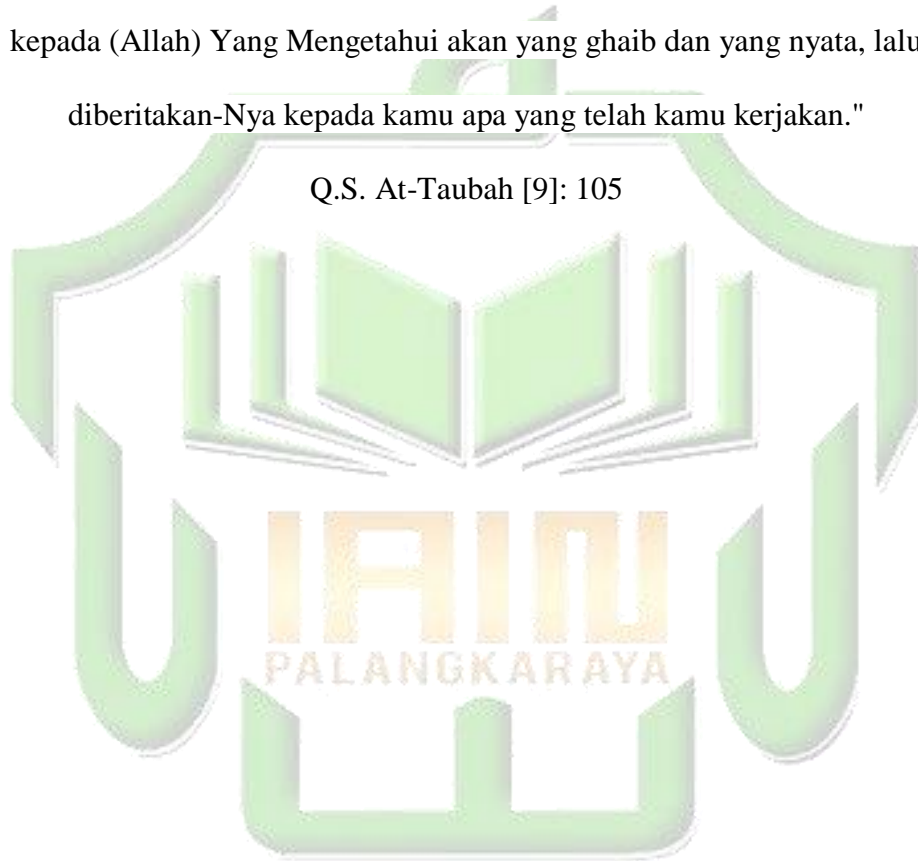
Muhammad Naufal F.R.
NIM.1804120812

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا ۖ فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Q.S. At-Taubah [9]: 105



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No.158/1987 dan 0543/b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>Bā'</i>	B	Be
ت	<i>Tā'</i>	T	Te
ث	<i>Śā'</i>	Ś	es titik di atas
ج	<i>Jim</i>	J	Je
ح	<i>Hā'</i>	H .	ha titik di bawah
خ	<i>Khā'</i>	Kh	ka dan ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Żal</i>	Ż	zet titik di atas
ر	<i>Rā'</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sīn</i>	S	Es
ش	<i>Syīn</i>	Sy	es dan ye
ص	<i>Şād</i>	Ş	es titik di bawah
ض	<i>Dād</i>	D	de titik dibawah
ط	<i>Tā'</i>	Ṭ	te titik di bawah

ظ	<i>Zā'</i>	Z ·	zet titik di bawah
ع	<i>'Ayn</i>	...,...	koma terbalik (di atas)
غ	<i>Gayn</i>	G	Ge
ف	<i>Fā'</i>	F	Ef
ق	<i>Qāf</i>	Q	Qi
ك	<i>Kāf</i>	K	Ka
ل	<i>Lām</i>	L	El
و	<i>Mīm</i>	M	Em
ن	<i>Nūn</i>	N	En
و	<i>Waw</i>	W	We
هـ	<i>Hā'</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	...“...	Apostrof
ي	<i>Yā</i>	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap Karena *Tasydīd* Ditulis Rangkap

متعاقدين	Ditulis	<i>Muta'āqqidīn</i>
عدة	Ditulis	'iddah

C. *Tā' Marbūtah* Di Akhir Kata

1. Bila dimatikan, ditulis:

هبة	Ditulis	<i>Hibah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap

ke dalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat, dan sebagainya,

kecuali dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis:

نعمة الله	Ditulis	<i>ni'matullāh</i>
زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakātul-fitri</i>

D. Vokal Pendek

◌َ	Fathah	Ditulis	A
◌ِ	Kasrah	Ditulis	I
◌ِ	Dammah	Ditulis	U

E. Vokal Panjang

Fathah + alif	Ditulis	Ā
جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
Fathah+ya" mati	Ditulis	Ā
يسعي	Ditulis	<i>yas'ā</i>
Kasrah+ya"mati	Ditulis	Ī
يجيد	Ditulis	<i>Majīd</i>
Dammah + wawu mati	Ditulis	Ū
فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

Fathah+ya" mati	Ditulis	Ai
بئكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wawu mati	Ditulis	Au

قول	Ditulis	<i>Qaul</i>
-----	---------	-------------

G. Vokal-Vokal Pendek Yang Berurutan dalam Satu Kata, Dipisahkan Dengan Apostrof.

النتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
ني شكرتي	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata sandang Alif +Lām

1. Bila diikuti Huruf Qamariyyah

القران	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
النؤبؤش	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila Diikuti Huruf Syamsiyyah Ditulis dengan Menggunakan Huruf

Syamsiyyah yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf “l” (el) nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penelitian Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penelitiannya.

ذوى لفروض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
NOTA DINAS.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
PERNYATAAN ORISINILITAS	ix
MOTTO	x
PEDOMAN TRANSLITERAS	xi
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Penelitian Terdahulu	7
B. Kajian Teori dan Konsep	12
1. Kerangka Teori.....	12
a. Teori Program Kerja	12
b. Teori Kinerja.....	13
c. Teori Kompetensi	14
2. Kerangka Konsep	15
a. Program Kartu Pra-Kerja	15
b. Pelatihan.....	23
c. Kompetensi	27
C. Kerangka Pikir	32
D. Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	34
B. Waktu dan Tempat Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel Penelitian	36
1. Populasi Penelitian	36
2. Sampel Penelitian	36
D. Teknik Pengumpulan Data.....	38
E. Uji Instrumen Penelitian	40
1. Uji Validitas.....	40
2. Uji Reliabilitas.....	43
F. Teknik Pengolahan data	45
G. Uji Prasyarat Analisis.....	46
1. Uji Normalitas	46
2. Uji Linearitas	47
H. Analisis Data	47
I. Sistematika Penulisan.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	50
B. Penyajian Data Penelitian	52
1. Karakteristik Responden.....	52
2. Penyajian Data.....	54
C. Hasil Analisis Data Penelitian.....	57
1. Uji Normalitas	57
2. Uji Linearitas	58
3. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	60
4. Koefisien Determinasi	62
D. Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP	67

A. Kesimpulan	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN.....	72



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1 Skala Likert	39
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Kuesioner.....	39
Tabel 3.3 Validitas Variabel X (Program Pra-kerja)	42
Tabel 3.4 Validitas Variabel Y (Kompetensi Kerja).....	42
Tabel 3.5 Koefisien Realibilitas Instrumen.....	44
Tabel 3.6 Hasil Analisis Reliabilitas Variabel X (Program Pra-kerja)	44
Tabel 3.7 Hasil Analisis Reliabilitas Variabel Y (Kompetensi Kerja)	45
Tabel 4.1 Gambaran Umum Kecamatan Jekan Raya.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pelatihan	53
Tabel 4.5 Kategorisasi Rata-Rata Skor	54
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Pendapat Responden X.....	54
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Pendapat Responden Y	56
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	57
Tabel 4.9 Uji Linearitas.....	59
Tabel 4.10 <i>Anova</i>	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	60
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 P-P Plot.....	58
--------------------------	----



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pra-Kerja, jika dihubungkan dengan tujuan awal dikeluarkan Program Pra-Kerja ini ialah untuk mempersiapkan tenaga kerja yang belum memiliki pekerjaan dengan memberikan sebuah pelatihan untuk meningkatkan *soft skill* yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh anggota Pra-Kerja dengan wadah yang disiapkan pemerintah baik pelatihan langsung ke tempat-tempat kursus maupun pelatihan daring online yang dalam hal ini pemerintah bekerja sama dengan beberapa *platform online* seperti Ruang Guru, Tokopedia, dll. Namun tujuan awal ini berubah ketika Covid-19 melanda Indonesia, orang-orang yang terkena PHK pun ikut dicover oleh kartu sakti ini.¹

Pandemi Covid-19 yakni kejadian yang keberadaannya berada di lingkungan eksternal (*external environment*) relatif tidak terkontrol (*uncontrollable*) atau diluar kendali. Dalam situasi dan kondisi seperti ini tentu kebijakan pemerintah sangatlah dianggap penting, karena dari kebijakan yang dikeluarkan pemerintah nantinya yang akan menentukan nasib rakyat Indonesia ke depannya. Oleh sebab itu, untuk meredam dampak ekonomi dan menjaga daya beli masyarakat, maka pemerintah meluncurkan program kartu pra kerja ini. Pemerintah resmi meluncurkan program kartu pra kerja pada 11 April 2020. Program ini menjadi salah satu jaring pengaman sosial (*safety social net*) yang dibuat oleh pemerintah, yang bertujuan untuk mengembangkan

¹ Yoshua Consuello, *Analisis Efektifitas Kartu Pra-Kerja di Tengah Pandemi covid-19*, Jurnal 'Adalah Buletin Hukum & Keadilan, Vol. 4 Nomor 1, 2020, h. 96.

kompetensi dan kesempatan bagi para pencari kerja. Pekerja/buruh yang terkena dampak dari pemutusan hubungan kerja dan pekerja/buruh yang sedang membutuhkan dukungan *financial*.

Menurut data pada Badan Pusat Statistik (BPS) di Kota Palangka Raya, jumlah tingkat pengangguran terbuka per-Februari 2022 sebesar 4,20%, angka yang masih terbilang besar untuk salah satu indeks yang menjadi tolak ukur sebuah negara yang masih terjerebab dalam kesejahteraan atau malah kemiskinan. Untuk pengangguran sendiri hampir selalu bersinggungan dengan kemiskinan. BPS sebagai institusi yang dipercaya mengeluarkan data terkait indikator kemiskinan ini menyatakan bahwa seseorang dikatakan miskin bila tidak mampu memenuhi kebutuhan dasarnya (*basic needs approach*).

Kesejahteraan masyarakat kota Palangka Raya terutama di kecamatan Jekan Raya yang di sebabkan oleh Covid-19 dapat dikatakan sedikit teratasi melalui program kartu pra-kerja, walaupun demikian tidak semua masyarakat mampu untuk mendapatkan akses program kartu pra-kerja dikarenakan banyak faktor yang berlaku seperti ketatnya pendaftaran program pra-kerja dan proses seleksi, keterbatasan informasi, kemauan, minat, dan lain sebagainya.

Dikecamatan Jekan Raya kota Palangka Raya ada beberapa penerima kartu prakerja yang merupakan program pemerintah, dimana tujuan dari program kaartu prakerja ini disalurkan untuk pekerja yang ter PHK, tidak berkerja, dan yang ingin meningkatkan kompetensi kerja. Kartu prakerja ditujukan sebagai peningkatan kompetensi kerja untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

Program kartu pra-kerja ini memberikan dampak positif bagi masyarakat khususnya di tengah situasi seperti sekarang ini yang di akibatkan oleh adanya pandemi Covid-19. Program pra-kerja ini diklaim terbukti membantu masyarakat dalam menjalankan fungsi sebagai program peningkatan keterampilan angkatan kerja Indonesia.

Program kartu pra-kerja menjadi penyelamat bagi masyarakat yang terpaksa dirumahkan karena perusahaan tempat mereka bekerja terkena dampak pandemi serta pelaku UMKM yang bisnisnya juga terdampak pandemi. Program Pra-kerja merupakan inovasi pelayanan publik dari pemerintah dengan menggandeng mitra platform digital serta mitra pembayaran untuk memberikan pelayanan yang beragam dan relevan dengan harga yang bersaing. Setiap penerima program kartu pra-kerja akan mendapat bantuan sebesar Rp3.550.000 yang terdiri atas dana beasiswa untuk mengikuti pelatihan, serta dana insentif yang diberikan selama empat bulan.

Para peserta program pra-kerja, baik pencari kerja, korban PHK, atau pelaku UMKM yang bisnisnya terdampak pandemi yang ingin meningkatkan kompetensinya atau mempelajari skill baru bisa mengikuti berbagai pelatihan yang disediakan. Hingga saat ini, ada beberapa kategori pelatihan kartu pra kerja yang banyak diminati, yaitu pelatihan penjualan dan pemasaran, pelatihan bahasa asing (Inggris, Korea, Mandarin, Jepang, dan Arab), pelatihan teknologi informasi, pelatihan perkantoran, pelatihan makanan dan minuman, pelatihan gaya hidup, serta pelatihan keuangan.

Melihat kondisi sekarang ini, maka dirasa kurang tepat bilamana mengeluarkan Program Pra-Kerja sebagai salah satu dari jaring pengaman sosial yang disediakan oleh pemerintah di tengah wabah Covid19 ini, karena yang dibutuhkan oleh masyarakat sekarang adalah bantuan yang cepat dan konkret. Mengingat banyak angkatan kerja yang didominasi oleh *fresh graduate* yang masih belum mendapat pekerjaan.

Hal ini tentu saja akan menciptakan kecemburuan sosial dan menimbulkan gelombang protes. Belum lagi saat ini hampir seluruh pekerjaan dikerjakan di rumah, bahkan untuk pendaftaran program pra-kerja harus secara online hingga pelatihannya pun untuk peserta pra-kerja tersedia secara online. Tentu ini menjadi salah satu kendala karena tidak semua kualitas jaringan Internet di setiap kelurahan itu sama.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Program Pra-Kerja Dalam Pengembangan Kompetensi Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh program Pra-Kerja yang diberikan kepada masyarakat dalam pengembangan kompetensi kerja pada masa pandemi covid-19 di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh program Pra-Kerja yang diberikan kepada masyarakat dalam pengembangan kompetensi kerja pada masa pandemi covid-19 di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik segi teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah dan memperluas wawasan peneliti dan pembaca tentang pengaruh program Pra-Kerja yang diberikan kepada masyarakat dalam pengembangan kompetensi kerja pada masa pandemi covid-19 di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya.
- b. Diharapkan dapat memberikan masukan dan tambahan referensi serta kajian untuk menilai pengaruh program Pra-Kerja yang diberikan kepada masyarakat dalam pengembangan kompetensi kerja pada masa pandemi covid-19 di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

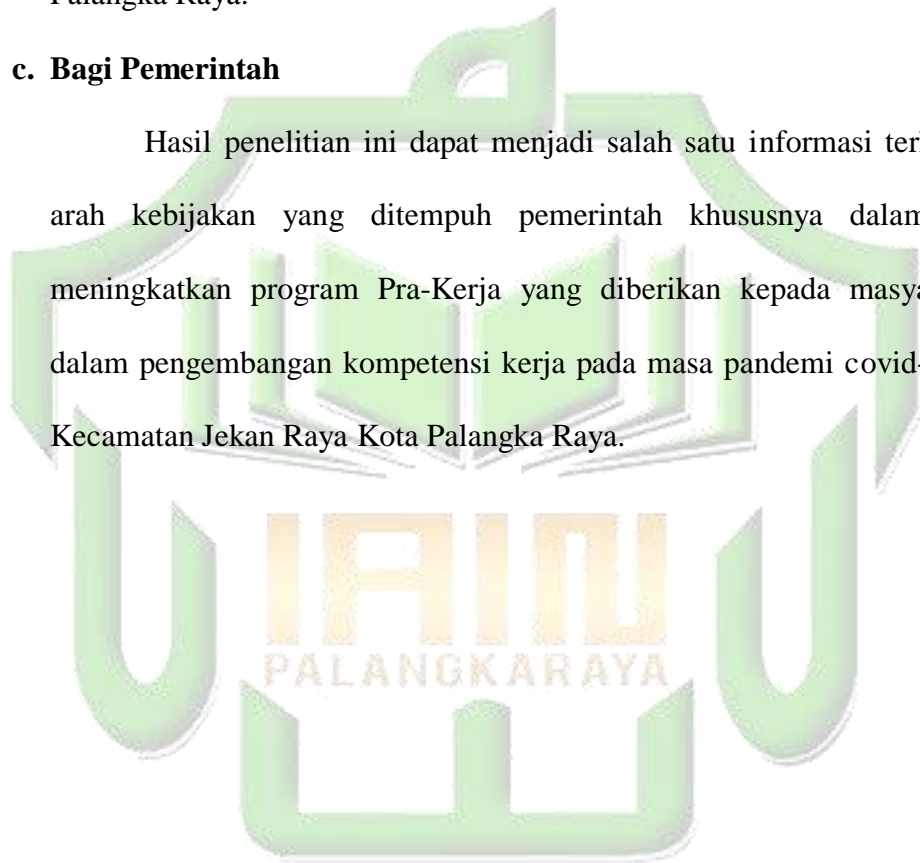
Sebagai sarana untuk menambah wawasan terkait permasalahan yang diteliti khususnya yaitu pengaruh program Pra-Kerja yang diberikan kepada masyarakat dalam pengembangan kompetensi kerja pada masa pandemi covid-19 di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya.

b. Bagi Mahasiswa

Sebagai bahan untuk refrensi pengetahuan mahasiswa serta dapat meningkatkan suatu hasil penelitian tentang pengaruh program Pra-Kerja yang diberikan kepada masyarakat dalam pengembangan kompetensi kerja pada masa pandemi covid-19 di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya.

c. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi terhadap arah kebijakan yang ditempuh pemerintah khususnya dalam hal meningkatkan program Pra-Kerja yang diberikan kepada masyarakat dalam pengembangan kompetensi kerja pada masa pandemi covid-19 di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang menjadi referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Tomi Perdianto dan Khoirurrosyidin dalam *Jurnal Of Government and Political Studies* Vol. 3, No. 2, Oktober 2020 dengan judul “Mengkaji Upaya Pemerintahan Melalui Program Kartu Prakerja dalam Perspektif Pemberdayaan di Masa Pandemi Covid-19”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana upaya pemerintah selama ini dalam melakukan upaya pemberdayaan kepada masyarakat, nelalui dicanangkan program baru bernama kartu Pra-kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan studi kepustakaan (library research) dengan cara mengambil rujukan maupun bahan acuan dari berbagai sumber tulisan ilmiah seperti jurnal, buletin, pemberitaan media, maupun website resmi milik pemerintah yang tentunya relevan dengan topik yang dibahas. Studi kepustakaan memiliki arti sebagai suatu aktivitas dalam kegiatan pengumpulan sumber-sumber data pustaka, serta melakukan pengolahan terhadap data penelitian tersebut. Hasil penelitian ini adalah upaya dari pemerintah dalam sistem dan konsep kartu Pra-Kerja memunculkan harapan baru semakin gandrung nya masyarakat dalam lingkungan positif melalui pelatihan/pembekalan, sehingga secara tidak langsung masyarakat juga terlatih untuk swadaya. Persamaan dengan

penelitian ini yaitu kartu Pra-Kerja dan tujuan penelitian untuk mengetahui efektifitas dari kartu Pra-Kerja. Adapun perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif serta penilitan ini berdasarkan perspektif pemberdayaan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Yasserine Rawie dan Palupi Lidiasari Samputra dalam Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik Vol. 5, No. 2, Oktober 2020 dengan judul “Analisis *Cost and Effectivity* Program Kartu Pra-Kerja di Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kelayakan program kartu prakerja dengan pendekatan *cost and effective*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan pengambilan data secara prospektif untuk mengetahui kelayakan suatu program kebijakan. Penulis membandingkan biaya yang dikeluarkan untuk program kartu Prakerja dan efektivitas dari program tersebut. Efektivitas program Kartu Prakerja dilihat dari dampak positif dan dampak negatif yang akan bisa diatasi lewat program tersebut. Hasil penelitian ini adalah hasil penelitian ini merekomendasikan alternatif agar program ini dijalankan dengan memberikan pelatihan vokasi melalui program *skilling, up-skilling* dan *re-skilling*, dan tanpa memberikan insentif bagi para pesertanya. Hal tersebut dikarenakan pemberian pelatihan vokasi dinilai lebih efektif dalam mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kualitas para angkatan kerja di Indonesia. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif deskriptif serta tujuan penelitian untuk mengetahui efektifitas dari kartu prakerja. Perbedaannya

adalah dalam penelitian ini tidak hanya efektifitas tetapi juga membandingkan biaya yang dikeluarkan untuk program kartu prakerja ini.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Dwi Yana dalam Jurnal Investasi Islam Vol. 6, No. 1, Juni 2021 dengan judul “Efektifitas Program Kartu Pra-kerja dalam Membangun Sumber Daya Manusia di Tengah Pandemi”. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan efektifitas program kartu pra-kerja dalam membangun sumber daya di tengah pandemi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari wawancara yang mendalam terhadap masyarakat penerima bantuan program kartu Prakerja. Populasi dalam penelitian ini adalah masyarakat desa Sidorejo penerima bantuan program kartu Pra-kerja. Hasil penelitian ini adalah kartu pra-kerja dinilai kurang efektif karena di tengah pandemi saat ini yang dibutuhkan masyarakat adalah bantuan uang tunai secara langsung tanpa harus mengikuti serangkaian proses yang panjang. Persamaan dengan penelitian ini untuk mengetahui mengenai efektifitas dari kartu pra-kerja. Adapun perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Larassati Mangalia Putri (2021) dalam Skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Pengetahuan dan Serapan Tenaga Kerja Pada Penerima Kartu Prakerja di Kota Makassar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung maupun pengaruh secara tidak langsung antara variabel pelatihan

dan variabel insentif kartu prakerja terhadap variabel serapan tenaga kerja melalui pengetahuan penerima kartu prakerja di kota Makassar sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori dan menggunakan analisis path. Hasil penelitian yang didapatkan bahwa (1) pelatihan berpengaruh signifikan dan positif terhadap pengetahuan sebesar 0,456, (2) insentif terhadap pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan sebanyak 0,491, (3) pengaruh pengetahuan terhadap serapan tenaga kerja memiliki nilai signifikan 0,379, (4) pengaruh langsung pelatihan terhadap serapan tenaga kerja sebesar 0,372 (5) nilai pengaruh langsung antara insentif terhadap serapan tenaga kerja sebesar 0,165 (6) besar pengaruh tidak langsung antara pelatihan terhadap serapan tenaga kerja melalui pengetahuan memiliki nilai positif dan signifikan sebesar 0,172 (7) pengaruh tidak langsung antara insentif terhadap serapan tenaga kerja melalui pengetahuan memiliki nilai positif dan signifikan sebesar 0,186. Persamaan dengan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh dari kartu pra-kerja. Perbedaan dengan penelitian ini terdapat dalam variabel yang digunakan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Judul Penelitian, Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Manfaat Penelitian untuk Peneliti
1	Tomi Perdianto dan Khoirurrosyidin Jurnal <i>Of Government and Political Studies</i> Vol. 3, No. 2, dengan judul “Mengkaji Upaya Pemerintahan Melalui Program Kartu Prakerja dalam Perspektif Pemberdayaan di Masa Pandemi Covid-19”, 2020.	Program Pra-Kerja.	penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif serta penilitan ini berdasarkan perspektif pemberdayaan sedangkan penelitian peneliti terfokuskan mengenai pengaruh dari program kartu pra-kerja terhadap pengembangan kompetensi	Pada penelitian ini dapat diambil manfaat bagi peneliti yakni mendapatkan informasi dan pengetahuan serta penjelasan mengenai upaya pemerintah dalam mengatasi akibat dari adanya pandemi melalui program pra-kerja.
2	Yasserine Rawie dan Palupi Lidiasari Samputra Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik Vol. 5, No. 2, dengan judul “Analisis <i>Cost and Effectivity</i> Program Kartu Pra-Kerja di Indonesia”, 2020.	Menggunakan metode kuantitatif, serta program pra-kerja.	penelitian ini tidak hanya efektifitas tetapi juga membandingkan biaya yang dikeluarkan untuk program kartu prakerja ini.	Manfaat dari penelitian ini adalah menambah referensi peneliti selanjutnya.
3	Siti Dwi Yana Jurnal Investasi Islam Vol. 6, No. 1, dengan judul “Efektifitas Program Kartu Pra-kerja dalam Membangun Sumber Daya Manusia di Tengah Pandemi”, 2021.	Program Pra-Kerja.	Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif.	manfaat dari adanya penelitian ini yakni menambah sumber mengenai program pra-kerja guna meningkatkan sumber daya manusia.
4	Larassati Mangalia Putri Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Pengetahuan dan Serapan Tenaga Kerja Pada Penerima Kartu Prakerja di Kota Makassar, 2021.	Program Pra-Kerja	Pengaruh pelatihan dan insentif terhadap pengetahuan dan serapan tenaga kerja. Sedangkan peneliti terfokuskan kepada pengaruh program pra-kerja dalam pengembangan kompetensi kerja	Manfaat dari penelitian ini adalah menambah referensi peneliti selanjutnya.

Sumber: Diolah oleh peneliti

B. Kajian Teori dan Konsep

1. Kajian Teori

a. Teori Program Kerja

Menurut Suharsimi Arikunto dan Cipi Safruddin terdapat dua pengertian istilah secara umum dan khusus. Menurut pengertian program diartikan sebagai rencana. Sedangkan pengertian secara khusus, program didefinisikan sebagai suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan realisasi atau implementasi dari suatu kebijakan, berlangsung dalam proses yang berkesinambungan, dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang.²

Menurut Suherman dan Sukjaya dalam buku Rusydi Ananda dan Tien Rafida berpendapat bahwa program adalah suatu rencana kegiatan yang dirumuskan secara operasional dengan memperhitungkan segala faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan dan pencapaian program tersebut.³

Menurut Parianata Westa, Sutarto, dan Ibnu Syamsi dalam Ensiklopedia Administrasi menyatakan, Program kerja adalah aktivitas yang menggambarkan di muka bagian mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan berikut petunjuk-petunjuk mengenai cara pelepasannya. Aktivitas yang menggambarkan di muka ini biasanya menyangkut juga jangka waktu penyelesaiannya, penggunaan material dan peralatan yang

² Mulyadi dkk, *Evaluasi Program*, Jakarta: Lembaga Pengembangan UNJ, 2015, h. 2

³ Rusydi Ananda dan Tien Rafida, *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*, Medan: Pedana Publishing, 2017, h. 5

diperlukan, pembagian wewenang dan tanggung jawab serta kejelasan lainnya.⁴

Secara garis besar dapat disimpulkan program kerja adalah suatu sistem rencana kegiatan dari suatu organisasi yang terarah, terpadu dan tersistematis yang dibuat untuk rentang waktu yang telah ditentukan oleh suatu organisasi, dan program kerja digunakan untuk mencapai target, dan mewujudkan tujuan bersama yang ingin dicapai.

b. Teori Kinerja

Menurut Anwar Prabu kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵

Menurut Lijan kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁶

Menurut Priansa kinerja yaitu tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan

⁴ Parianata Westa, Sutarto, dan Ibnu Syamsi, *Ensiklopedia Administrasi*, Jakarta: CV Haji Masagung, 1989, h. 357.

⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Refika Aditama, 2006, h. 67

⁶ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016, h. 481.

hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.⁷

Sedangkan menurut Al-Qur'an terdapat dalam surah An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.⁸

Secara garis besar dapat disimpulkan kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seorang sesuai dengan tugas, kemampuan serta tanggung jawab yang dilakukan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi suatu organisasi sehingga memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

c. Teori Kompetensi

Menurut Spencer, kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

⁷ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2016, h. 269.

⁸ Departemen Agama RI, *Al-quran dan terjemahnya*, Bandung : Cv Penerbit Diponegoro, 2005, h.78

Menurut Boulter, Dalziel dan Hill, mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.⁹

Menurut Wibowo menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.¹⁰

Terdapat beberapa indikator dari kompetensi menurut Edison, Anwar dan Komariyah yaitu menjelaskan bahwa sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*) Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari palatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
- 2) Keterampilan (*Skill*) Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
- 3) Sikap (*Attitude*) Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau

⁹ Desila Purnama Dewi dan Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tangerang Selatan: UNPAM PRESS, 2019, h. 153

¹⁰ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja*, Jember: STAIN Jember Press, 2014, h. 179

pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.¹¹

Secara garis besar dapat disimpulkan kompetensi merupakan menunjukkan suatu karakteristik keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme atau seseorang dalam suatu bidang tertentu dimana pada dasarnya setiap orang memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya.

2. Kerangka Konsep

a. Program Pra-Kerja

1) Pengertian Program Pra-Kerja

Program merupakan pernyataan yang berisi kesimpulan dari beberapa harapan atau tujuan yang saling bergantung dan saling terkait, untuk mencapai suatu sasaran yang sama. Biasanya suatu program mencakup seluruh kegiatan yang berada di bawah unit administrasi yang sama, atau sasaran-sasaran yang saling bergantung dan saling melengkapi, yang semuanya harus dilaksanakan secara bersamaan atau berurutan.¹²

Program Pra-kerja adalah program pengembangan kompetensi kerja yang ditujukan untuk pencari kerja, pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja, dan/atau pekerja/buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi. Kartu Prakerja adalah kartu

¹¹ Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)*, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 8 No. 1, 2018, h. 65-66

¹² Muhaimin Suti'ah dan Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2009, h. 349

penanda atau identitas yang diberikan kepada penerima manfaat Program Kartu Prakerja.¹³

Adapun indikator keberhasilan program kartu pra-kerja menurut Denni Purbasari, yaitu:

- a) Sambutan masyarakat terhadap program pra-kerja
- b) Program pelatihan yang berhasil dituntaskan¹⁴

Program Kartu Pra-kerja adalah kartu yang diberikan kepada pencari kerja atau pekerja untuk mendapatkan layanan pelatihan vokasi yakni *skilling*, *up-skilling* dan *re-skilling* (*triple skilling*) serta sertifikasi kompetensi kerja. Tujuan dari program ini adalah memberikan akses kepada para penganggur, pekerja dan pekerja yang ter-PHK untuk mendapatkan peningkatan kompetensi melalui pelatihan vokasi dan sertifikasi kompetensi kerja. Berikut pengertian dari masing-masing layanan vokasi dalam program kartu prakerja.

- a) *Skilling* adalah pelatihan vokasi yang diberikan kepada penganggur atau pencari kerja dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi (*skill*) sesuai dengan kebutuhan dunia kerja sebagai bekal dalam mencari pekerjaan.
- b) *Up-skilling* adalah pelatihan vokasi yang diberikan kepada pekerja dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi (*skill*) sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang sedang dijalani dalam rangka pengembangan karir.

¹³ <https://www.prakerja.go.id/syarat-ketentuan> (Diakses pada 12 Desember 2021 Pukul 19.45)

¹⁴ <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200326113229-8-147603/ini-loh-indikator-keberhasilan-program-kartu-prakerja> (Diakses pada tanggal 04 April 2020 pukul 19.48)

- c) *Re-skilling* adalah pelatihan vokasi yang diberikan kepada pekerja yang berpotensi ter-PHK atau telah ter-PHK dengan tujuan untuk memberikan keterampilan yang berbeda atau baru guna wirausaha atau alih profesi ke pekerjaan yang baru. *Re-skilling* juga dapat diberikan kepada pekerja yang akan memasuki usia pensiun agar dapat berwirausaha.
- d) Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia atau standar internasional.¹⁵

2) Syarat Penerimaan Program Pra-Kerja

Ada pula syarat atau ketentuan calon penerima bantuan pelatihan yang wajib dipenuhi agar bisa mendaftar program Pra-kerja, diantaranya adalah.

- a) Warga Negara Indonesia yang berusia 18 tahun ke atas.
- b) Tidak sedang menempuh pendidikan formal.
- c) Sedang mencari kerja, pekerja/buruh yang terkena PHK, atau pekerja/buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi kerja, seperti pekerja/buruh yang dirumahkan dan pekerja bukan penerima upah. Pelaku usaha mikro dan kecil bisa mendaftar program Kartu Prakerja.
- d) Bukan penerima bantuan sosial lainnya selama pandemi Covid-19.

¹⁵ Yasserina Rawie dan Palupi Lindiasari Samputra, *Analisis Cost and Effectivity Program Kartu Pra-Kerja di Indonesia*, Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik: Gema Publica, Vol. 5, No. 2, Oktober 2020, h. 126

- e) Peserta bukan Pejabat Negara, Pimpinan dan Anggota DPRD, ASN, Prajurit TNI, Anggota Polri, Kepala Desa dan perangkat desa dan Direksi/Komisaris/Dewan Pengawas pada BUMN atau BUMD.
- f) Maksimal dua NIK dalam satu Kartu Keluarga (KK) yang menjadi Penerima Kartu Prakerja.¹⁶

3) Manfaat Program Pra-Kerja

Dilihat dari tingginya antusiasme masyarakat, pastinya punya banyak manfaat. Adapun manfaat program pra-kerja, antara lain:

a) Mendapat Insentif Bulanan

Setelah mendaftar dan lolos sebagai penerima program Kartu Prakerja, akan menerima bantuan dana sebesar Rp3.550.000. Dari total dana tersebut, sebanyak 1 juta nya tidak dapat diuangkan. Karena digunakan untuk membeli kelas pelatihan dari lembaga-lembaga pelatihan yang menjadi mitra Kartu Prakerja.

Sedangkan, sisanya sebesar Rp2.400.000 bisa diuangkan dan akan dikirimkan sebesar Rp600.000 setiap bulannya selama 4 bulan. Dan jika penerima mengisi survei sebanyak 3 kali, penerima akan mendapatkan tambahan insentif sebesar Rp150.000. Insentif ini akan dikirimkan ketika penerima sudah selesai mengikuti pelatihan.

¹⁶<https://amp.kontan.co.id/news/resmi-dibuka-cek-syarat-untuk-mendapatkan-kartu-prakerja-gelombang-20> (Diakses pada 12 Desember 2021 Pukul 19.45)

b) Menambah dan Meningkatkan Keterampilan

Dengan menjadi penerima Kartu Prakerja, penerima punya kesempatan untuk ikut program pelatihan dari mitra Kartu Prakerja. penerima bisa mempelajari keterampilan baru atau meningkatkan keterampilan yang sudah dimiliki agar lebih baik lagi.

Program ini sangat bermanfaat bagi seseorang yang terkena dampak PHK, *fresh graduate*, atau bahkan hal nya pelaku bisnis yang mengalami bangkrut akibat pandemi. Dengan mengikuti pelatihan ini, masyarakat bisa mempersiapkan diri untuk menjemput peluang kerja atau bisnis baru.

c) Meningkatkan Nilai Tambah Bagi Penerima Program

Setelah menyelesaikan pelatihan, pasti akan mendapatkan ilmu atau keterampilan baru. Bagi *fresh graduate* atau korban PHK, ilmu yang didapatkan nantinya bisa membantu untuk mendapatkan pekerjaan. Salah satunya jika suatu bisnis sempat *collapse*, seseorang bisa belajar strategi baru untuk merintis kembali bisnis atau bagi masyarakat yang selama ini ingin memulai bisnis tapi tidak mengetahui harus memulai dari mana dan apa saja yang harus dipersiapkan.

4) Tujuan Program Pra-Kerja

Program Pra-Kerja untuk meredam dampak ekonomi dan menjaga daya beli masyarakat ditengah pandemi. Pemerintah dalam kondisi ini melakukan percepatan dengan mengeluarkan salah satu

kartu saktinya, kartu itu dinamakan Kartu Pra-kerja. Dengan kartu Pra-Kerja pemerintah ingin menciptakan pasar tenaga kerja yang lebih berkualitas dengan pelatihan, tujuan dari dibuatnya kartu ini untuk mengembangkan kompetensi dan kesempatan bagi para pencari kerja, Para pekerja atau buruh yang terkena dampak dari pemutusan hubungan kerja dan pekerja atau buruh yang sedang membutuhkan dukungan financial.¹⁷

5) Peran Pemerintah

Membicarakan Kebijakan Pemerintah tentu tidak terlepas dari apa sebenarnya peran pemerintah yang diamanatkan negara untuk rakyatnya. Pemerintah adalah instrumen negara yang ditugaskan untuk melaksanakan Pemerintahan sesuai dengan Konstitusi Negara. Maka itu “pemerintah” disebut juga sebagai Penyelenggara negara dan harus mengawal dan melaksanakan idiologi negara. Idiologi negara Indonesia adalah tentu mewujudkan Negara Kesejahteraan (Welfare State) sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945 khususnya yang menyangkut masalah tujuan negara Indonesia, pada intinya dapat dirumuskan sebagai “memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa yang didasarkan pada prinsip keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.

Tujuan yang dimuat di dalam pembukaan tersebut kemudian di dalam batang tubuh UUD 1945 dituangkan dalam berbagai ketentuan

¹⁷ Siti Dwi Yana, *Efektifitas Program Kartu Pra-kerja dalam Membangun Sumber Daya Manusia di Tengah Pandemi*, Jurnal Investasi Islam Vol. 6, No. 1, 2021, h. 14

yang menyangkut kesejahteraan rakyat. Tugas utama pemerintah sebagai penyelenggara negara, setidaknya-tidaknya ada tiga hal yaitu: pertama, sebagai administrator pemerintahan; kedua, sebagai administrator pembangunan dan ketiga, sebagai administrator kemasyarakatan. Diharapkan dengan tugas utama tersebut, maka upaya mewujudkan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dengan sistem pemerintahan yang baik, pembangunan dilaksanakan dengan tertib, prosedural, jujur, adil, efektif, efisien, dan dengan mengajak dan berperan sertanya masyarakat secara luas.¹⁸

Agar penyelenggaraan pemerintah dapat dilaksanakan dengan baik menurut Kavin Dayoh ada 9 karakteristik dan 9 azas yang perlu dijadikan rujukan. 9 karakteristik tersebut adalah, pertama, partisipasi masyarakat. Kedua, aturan hukum. Ketiga, transparansi. Keempat, sikap responsif; kelima, berorientasi pada consensus; keenam, kesetaraan/kesederajatan. Ketujuh, efektifitas dan efisien. Kedelapan, akuntabilitas. Kesembilan, visi strategis; dan adapun kesembilan azas dimaksud adalah, pertama, asas kepastian hukum. Kedua, asas tertib penyelenggaraan Negara. Ketiga, asas kepentingan umum. Keempat, asas keterbukaan. Kelima, proporsionalitas. Keenam, asas profesionalitas. Ketujuh, asas akuntabilitas, asas efisiensi dan kesembilan asas efektifitas.

¹⁸ Meri Enita Puspita Sari dan Diah Ayu Pratiwi, “*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Hidup Masyarakat Suku Laut Pulau Bertam Kota Batam*” Jurnal Trias Politika, Vol. 2, No. 2, Oktober 2018, h. 143-144.

b. Pelatihan

1) Pengertian Pelatihan

Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Karena proses ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional, pelatihan dapat dipandang secara sempit atau sebaliknya, luas. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan seseorang pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan seseorang.¹⁹

Istilah “pelatihan” sering merujuk kepada cara untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian-keahlian sebagai sebuah hasil dari pembelajaran mengenai kejuruan atau keahliankeahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi-kompetensi spesifik yang berguna. Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan).²⁰

Sedangkan pelatihan menurut islam Dalam sejarah Islam, sejak zaman jahiliyah telah ada pengambilan budak sebagai buruh,

¹⁹ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management edisi kesepuluh*, Jakarta: Salemba Empat, 2006, h. 301.

²⁰ Chris Rowley, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012, h. 436

pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakaan mulai dikurangi. Ketika Islam datang, Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya. Allah berfirman dalam QS Al-Jumu'ah (62) ayat 2 yang berbunyi :

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِن كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

Artinya: Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah (As Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata²¹

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa nabi Muhammad diutus oleh Allah dengan kebenaran yang dibawa kepada kaum yang belum tahu membaca dan menulis pada waktu itu. Rasulullah yang mengajarkan AlQur'an dan As-Sunnah kepada mereka agar mereka menjadi kaum yang lebih baik dan jauh dari kesesatan. Dalam pandangan Islam pendidikan dan pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan seseorang. Seseorang yang berpendidikan dan terlatih mampu bekerja lebih baik. Hal ini tertuang dalam firman Allah SWT QS. Al-Baqarah ayat 269 :

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَن يَشَاءُ ۚ وَمَن يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ

Artinya: Allah menganugerahkan al hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan

²¹ Al-Jumu'ah [62] : 2

hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah)²²

Dari ayat tersebut, pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai kebajikan dimana sifat-sifat tersebut menyamai harta dan kekayaan yang banyak.

2) Tujuan Pelatihan

Menurut Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Tujuan-tujuan pelatihan, sebagai berikut:

- a) Memperbaiki kinerja seseorang yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.
- b) Untuk memberikan kesempatan bagi segenap orang dalam mempertahankan dan mengembangkan skill yang selama ini dimiliki di tempat kerjanya dan memberikan seseorang skill-skill baru yang sangat dibutuhkan.
- c) Mengurangi waktu pembelajaran bagi seseorang agar kompeten dalam pekerjaan. Seseorang sering tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “*job competent*”, yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

²² Al-Baqarah [2] : 269

Agar kompetensi seseorang dapat dipertahankan dan tidak menjadi usang diperlukan pelatihan formal. Program pelatihan ini sangat diperlukan karena persaingan yang semakin sengit, perubahan teknologi yang semakin cepat yang memacu suatu organisasi untuk selalu meningkatkan produktifitasnya.²³

3) Manfaat Pelatihan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efesiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata dari program pelatihan adalah :

- a) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan seseorang agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
- c) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d) Memenuhi suatu kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e) Membantu seseorang dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Manfaat diatas membantu baik individu maupun organisasi. program pelatihan yang efektif adalah adalah bantuan yang berharga

²³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE, 1997, h. 276.

dalam perencanaan karir dan sering dianggap sebagai penyembuh penyakit organisasional.²⁴

c. Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Kompetensi dalam bahasa Indonesia merupakan serapan dari bahasa Inggris, *competence* yang berarti kecakapan dan kemampuan. Kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian, suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggung jawabkan (rasional) dalam upaya mencapai suatu kemampuan.²⁵

Kompetensi juga dapat diartikan sebagai kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.²⁶

Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Isra' ayat 84:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya: Katakanlah (Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

²⁴ *Ibid*, h. 349

²⁵ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006, h. 17.

²⁶ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta: Kencana, 2011, h. 8

Melihat dari sisi tafsir pada ayat di atas yaitu kata *syakilah* pada mulanya di gunakan untuk cabang pada suatu jalan. Ibn Asyur memahami kata ini dalam arti tujuan jalan atau kebiasaan yang di lakukan oleh seseorang. Sayyid Quthub memahaminya dalam arti kecenderungan, ayat ini menunjukkan bahwa setiap manusia memiliki kecenderungan, potensi, dan pembawaan yang menjadi pendorong aktifitasnya.²⁷ Allah SWT memerintahkan Nabi Muhammad untuk menyampaikan kepada umatnya agar mereka bekerja menurut potensi dan kecenderungan masing-masing. Semuanya dipersilakan bekerja menurut tabiat, watak, kehendak, kompetensi dan kecenderungan masing-masing.

Ada empat hal yang menjadi *key success factor* (KSF) dalam mengelola suatu bisnis, agar mendapat celupan nilai-nilai moral yang tinggi diantaranya:

a) *Shiddiq* (benar dan jujur)

Shiddiq adalah sifat Nabi Muhammad SAW. Artinya ‘benar dan jujur’. Benar dalam mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan yang bersifat strategis, menyangkut visi/misi, dalam menyusun objektif dan sasaran serta efektif dan efisien dalam implementasi dan oprasionalnya dilapangan.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar ” (QS AlTaubah [9]: 119).

²⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, h. 17

b) *Amanah* (terpercaya, kredible)

Amanah artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab. Amanah bisa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu dengan ketentuan. Konsekuensi amanah adalah mengembalikan setiap hak kepada pemiliknya, baik sedikit ataupun banyak. Tidak mengambil lebih banyak dari pada yang ia miliki, dan tidak mengurangi hak orang lain, baik itu berupa hasil penjualan, *fee*, jasa atau upah buru. Amanah juga berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat” (QS. An-Nisaa [4]: 58).

c) *Fathanah* (cerdas)

Fathanah dapat diartikan sebagai intelektual, kecerdikan dan memahami, mengerti, dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Dalam bisnis, implikasi ekonomi sifat *fathanah* adalah bahwa segala aktivitas dalam manajemen suatu perusahaan harus dengan kecerdasan, dengan

mengoptimalkan semua potensi akal yang ada untuk mencapai tujuan.

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَنْ تُؤْمِنَ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ ۗ وَيَجْعَلُ
الرَّجْسَ عَلَى الَّذِينَ لَا يَعْقِلُونَ

Artinya: “Dan tidak seorang pun akan beriman kecuali dengan izin Allah, dan Allah menimpahkan kemurkaan kepada orang-orang yang tidak mempergunakan akalnya” (QS. Yunus [10] 100).

d) *Tabligh* (komunikatif)

Tabligh artinya komunikatif dan argumentatif, orang yang memiliki sifat *tabliq*, akan menyampaikannya dengan benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat (*bi al-hikma*). Seorang pembisnis islami selain harus memiliki gagasan-gagasan segar, juga harus mampu mengomunikasikan gagasan-gagasan secara tepat dan mudah dipahami oleh siapa pun yang mendengarkan.

.....فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا

Artinya: “Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar”. (QS. An-Nisa : 9)²⁸

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja

Menurut Michael Zwell mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

²⁸ Hermawan Kartajaya, *Syariah Marketing*, Bandung: Mizan Media Utama, 2006, h. 120

a) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

b) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

c) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

d) Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

e) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari

atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.

f) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

g) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

h) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.²⁹

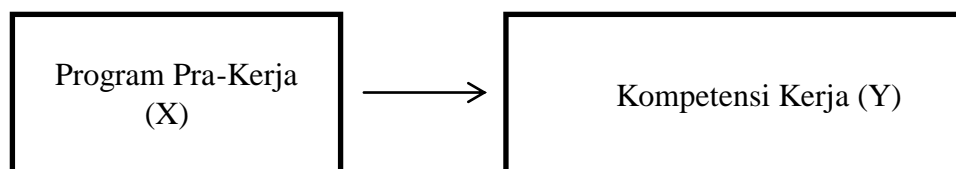
C. Kerangka Pikir

Pada masa pandemi covid-19 banyak masyarakat yang terkena PHK dan juga banyak yang ingin meningkatkan kompetensi. Pemerintah berupaya agar masyarakat mampu bertahan dalam masa pandemi dengan cara meluncurkan program pra-kerja bukan untuk menjamin keberkerjaan tetapi mendorong keberkerjaan melalui peningkatan kualitas pekerja.

²⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016, h. 283

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan kerangka berpikirnya seperti berikut ini:

Kerangka Pikir



Keterangan:

1. Variabel bebas (*Independen*) yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependen*). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Program Pra-kerja (X).
2. Variabel terikat (*Dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Pengembangan Kompetensi Kerja (Y).
3. Pengaruh = \longrightarrow

D. Hipotesis

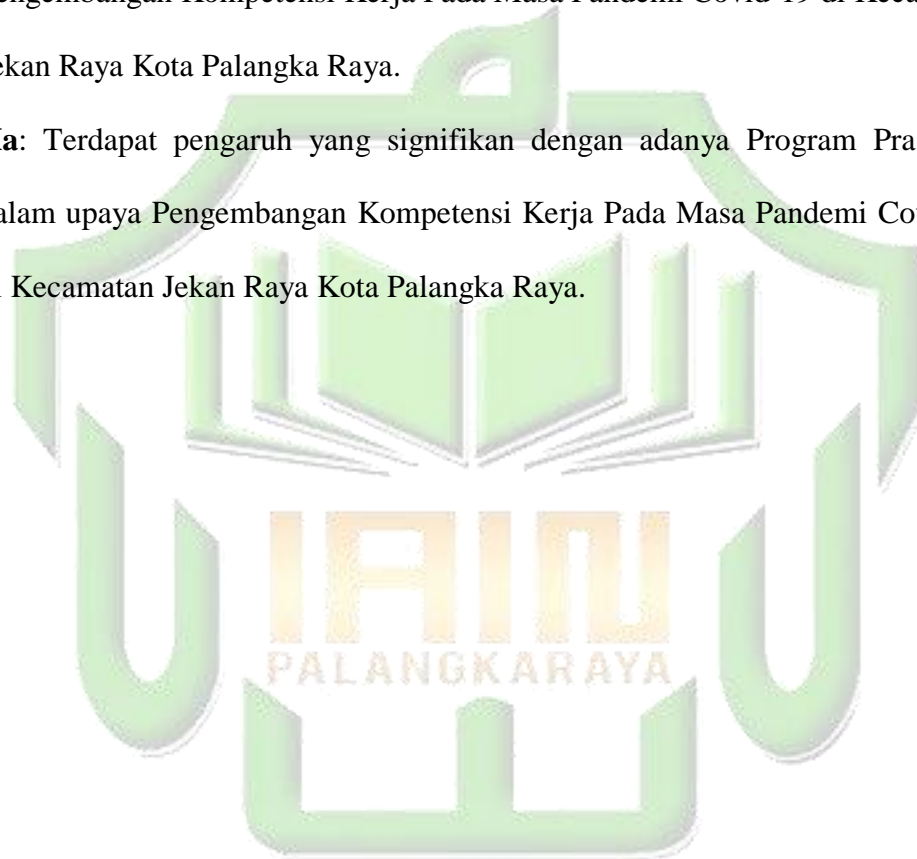
Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka dari itu perlu diuji akan kebenarannya. Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan masalah dari sebuah penelitian. Penggunaan hipotesis ini dalam sebuah penelitian karena hipotesis sebenarnya baru hanya sekedar jawaban sementara terhadap suatu hasil penelitian yang akan dilakukan. Dengan hipotesis, penelitian akan menjadi lebih jelas arah pengujiannya dengan kata lain hipotesis ini membimbing peneliti dalam

melaksanakan penelitian di lapangan baik itu sebagai objek pengujian ataupun dalam pengumpulan data.

Oleh karena itu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H₀: Tidak berpengaruh dengan adanya Program Pra-Kerja dalam upaya Pengembangan Kompetensi Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya.

H_a: Terdapat pengaruh yang signifikan dengan adanya Program Pra-Kerja dalam upaya Pengembangan Kompetensi Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian lapangan atau *field research* yaitu melakukan penelitian dan pengambilan data terhadap objek yang telah ditentukan dengan cara terjun ke lapangan, sehingga data yang akan didapatkan akan akurat. Adapun metode kuantitatif menurut Sugiyono adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.³⁰

Adapun permasalahan yang diutarakan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Ex Post Facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi. Artinya data yang dikumpulkan didapat setelah semua kejadian yang dikumpulkan telah selesai berlangsung. Peneliti dapat melihat akibat dari suatu fenomena dan menguji hubungan sebab akibat dari data-data yang tersedia.³¹

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu

Waktu penelitian dilaksanakan selama dua bulan setelah peneliti mendapat surat rekomendasi dari kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palangka Raya. Peneliti semaksimal mungkin dan seoptimal

³⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: ALFABETA, 2009, h. 7.

³¹ Moh. Nazir, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Graha Indonesia, 2005, h. 59.

mungkin mencari informasi dan mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

2. Tempat

Penelitian yang berjudul Pengaruh Program Pra-Kerja Terhadap Pengembangan Kompetensi Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Palangka Raya, dilaksanakan di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti.³² Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah para pelaku yang menerima atau mendapatkan Program Pra-Kerja di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³³ Menurut Cohen, semakin besar sampel dari besarnya populasi yang ada adalah semakin baik, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel. Sebagaimana dikemukakan oleh Baley yang menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistic, ukuran sampel paling

³² *Ibid*, h. 80.

³³ *Ibid*, h. 81.

minimum adalah 30. Pernyataan tersebut sama dengan Gay yang berpendapat bahwa ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan metode penelitian yang digunakan, yaitu:³⁴

- a. Metode *deskriptif*, minimal 10% populasi. Untuk populasi relative kecil minimal 20%.
- b. Metode *deskriptif korelasional*, minimal 30 subjek.
- c. Metode *expost facto*, minimal 15 subjek per kelompok.
- d. Metode *experimental*, minimal 15 subjek per kelompok.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Insidental Sampling*, yaitu teknik penarikan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan/*insidental* bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.³⁵

Alasan pengambilan sampel menggunakan *Insidental Sampling* adalah karena data penerima program pra-kerja tidak bisa didapatkan. Karena dasar itu lah, peneliti berinisiatif menyebarkan kuesioner secara bertemu langsung kepada masyarakat yang menerima program pra-kerja dan didapatkan jawaban sebanyak 45 responden. Berdasarkan hal itu, 45 sampel ini lah yang dijadikan sampel penelitian.

³⁴ Andriani Lestari, *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektifitas Implementasi Rencana Stratejik Pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 23, No. 1, 2016, h. 66-67.

³⁵ Akhmad Fauzy, *Metode Sampling*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2019, h. 126.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yakni adalah angket. Teknik pengumpulan data diperoleh dari data angket yang diteliti berkaitan dengan informasi berupa Program Pra-Kerja yang diberikan kepada masyarakat dalam pengembangan kompetensi kerja pada masa pandemi covid-19 di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan informasi dalam jumlah besar yang relative murah, cepat dan efisien. Dengan kuesioner dapat mendapatkan data dari sampel orang banyak. Pengumpulan datanya juga relative cepat karena peneliti tidak perlu hadir pada saat pengisian kuesioner.³⁶ Survey dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden yaitu masyarakat penerima Program Pra-Kerja di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya terkait dengan pengembangan kompetensi kerja.

Pada penelitian ini digunakan teknik kuesioner model Skala Likert, sebagai metode utama untuk mendapatkan data. Skala Likert ini berisi pernyataan atau pertanyaan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seorang responden. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang

³⁶ Toto Syatori Nasehudin dan Nanang Gozali, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2012, h. 204.

dapat diukur. Setiap pilihan jawaban dari responden memiliki bobot berbeda sehingga menghasilkan suatu skor tunggal mengenai suatu topik tertentu.

Tabel 3.1
Tabel Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono.³⁷

Adapun tabel tentang kisi-kisi instrumen yang akan dijadikan pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kisi-kisi Pernyataan Yang Digunakan Dalam Angket

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Angket	Jumlah
Program Pra-Kerja(X)	Sambutan Masyarakat	Partisipasi Masyarakat	1, 2, 3 dan 4	4
	Pelatihan	Kegiatan untuk memperoleh atau meningkatkan etos kerja	5, 6 dan 7	3
		Memperoleh pekerjaan	8	1
Kompetensi Kerja (Y)	Pengetahuan	Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya	1 dan 2	2
	Keterampilan	Kemampuan seseorang	3, 4, 5 dan 6	4
	Sikap	Adanya semangat kerja yang tinggi	7 dan 8	2

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2018, h. 135.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karangan/ tulisan, wasiat, buku, undang-undang dan sebagainya. Dalam artian umum dokumentasi adalah sebuah pencarian, penyelidikan, pengumpulan, pengawetan, penguasaan, pemakaian dan penyediaan dokumen. Dokumentasi ini digunakan untuk mendapatkan keterangan dan penerangan pengetahuan dan bukti. Dokumentasi dapat berupa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental yang lain.³⁸ Dalam penelitian ini yaitu bukti pengumpulan data kuesioner yang didapat dari masyarakat Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya.

E. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas dalam penelitian ini menggunakan Validitas Kontrak (*Validity Construct*) yang merujuk pada sebuah validitas butir instrumen dan validitas instrumen/skala. Valid bermakna kemampuan butir dalam mendukung konstruk dalam instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid (sah) apabila instrumen tersebut betul-betul mengukur apa yang seharusnya diukur. Jadi, validitas pada penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner benar-benar dapat mengukur apa yang hendak diukur. Valid bermakna kemampuan butir dalam mendukung

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2016, h. 213.

kontruk dalam instrumen. Suatu intrumen dikatakan valid (sah) apabila instrumen tersebut betul-betul mengukur apa yang seharusnya diukur.³⁹

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas ini adalah:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal dikatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir soal dikatakan tidak valid.⁴⁰

Dalam penelitian ini nilai validitas dicari dengan menguji setiap butir pertanyaan kemudian mengkorelasikan antara skor variabel dengan skor total yang dihitung dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson. Suatu istrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Adapun rumusnya sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\}\{n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah responden

X = skor variabel (jawaban responden)

Y = skor total dari variabel untuk responden ke-n

Ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

³⁹ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, Jakarta: Erlangga, 2009, h. 123.

⁴⁰ Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014, h. 77.

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel X

Item	R_{hitung}	R_{tabel} n=45	Keterangan
1	0,608	0,294	Valid
2	0,608	0,294	Valid
3	0,620	0,294	Valid
4	0,691	0,294	Valid
5	0,664	0,294	Valid
6	0,652	0,294	Valid
7	0,491	0,294	Valid
8	0,241	0,294	Tidak Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan dengan jumlah responden 45 orang dan 8 item pernyataan pada variabel X terdapat 1 item yang dinyatakan tidak valid dan 7 item dinyatakan valid. Adapun item yang dinyatakan tidak valid yakni pernyataan nomor 8, secara otomatis pernyataan tersebut tersingkir dan dihilangkan dari kuesioner.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Y

Item	R_{hitung}	R_{tabel} n=45	Keterangan
1	0,700	0,294	Valid
2	0,682	0,294	Valid
3	0,690	0,294	Valid
4	0,736	0,294	Valid
5	0,729	0,294	Valid
6	0,400	0,294	Valid
7	0,196	0,294	Tidak Valid
8	0,583	0,294	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa uji validitas yang dilakukan dengan jumlah responden 45 orang dan 8 item pernyataan variabel Y terdapat 1 item yang dinyatakan tidak valid dan 7 item

dinyatakan valid. Adapun item yang dinyatakan tidak valid yakni pernyataan nomor 7, secara otomatis pernyataan tersebut tersingkir dan dihilangkan dari kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari pengujian validitas dengan membandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan nilai $N=45$ signifikansi 5% diperoleh nilai r_{tabel} 0,294 ada 2 pernyataan yang mempunyai r_{hitung} kurang dari r_{tabel} yakni terdapat pada variabel X pernyataan nomor 8 dan variabel Y pernyataan nomor 7 dengan demikian total seluruh pernyataan yakni 14 item. Pada penelitian selanjutnya dilakukan dengan menggunakan 14 item pernyataan yang dinyatakan valid hingga dapat dipakai untuk dijadikan acuan penelitian selanjutnya.

2. Uji Reabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Walaupun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsisten, dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS 18.0. Adapun *Cronbach Alpha* yang harus dicapai atau nilai yang dikatakan reliabel yaitu $r_{11} = > 0,6$.⁴¹

⁴¹ *Ibid*, h. 90.

Berikut adalah rumus *Cronbach Alpha*:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reabilitas instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

k = Jumlah butir pertanyaan

Metode *Cronbach Alpha* mempunyai nilai yang harus dicapai atau nilai yang dikatakan reliabel yaitu:

Tabel 3.5
Koefisien Realibilitas Instrumen

Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Kandalan
0,000-0,199	Sangat Rendah
>0,200-399	Rendah
>0,400-0,599	Sedang
>0,600-0,799	Tinggi
>0,800-1000	Sangat Tinggi

Sumber: Suharsimi Arikunto, 2013

Hasil perhitungan menggunakan SPSS 18.0 diperoleh hasil uji reliabilitas kepada 45 responden dengan jumlah pertanyaan yang telah dinyatakan valid pada variabel independen sebanyak 7 item dan variabel dependen sebanyak 7 item dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Analisis Reliabilitas Variabel X
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,755	7

Dari hasil uji *Reliability Statistics* menggunakan program SPSS 18.0 untuk variabel X (Program Pra-Kerja) diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,755 yang mana besarnya angka tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga item-item angket dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Tabel 3.7
Hasil Analisis Reliabilitas Variabel Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	7

Dari hasil uji *Reliability Statistics* menggunakan program SPSS 18.0 untuk variabel Y (Kompetensi Kerja) diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,787 yang mana besarnya angka tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga item-item angket dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

F. Teknik Pengolahan Data

Data-data dalam penelitian ini akan diolah dengan teknik sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu sebelum data diolah maka perlu diedit terlebih dahulu. Dengan kata lain, data atau keterangan yang telah dikumpulkan dalam *record book*, daftar pertanyaan maupun pada interview guide perlu dibaca sekali lagi dan diperbaiki jika di sana sini masih terdapat hal-hal yang salah atau yang masih meragukan.

2. *Coding*, yaitu data yang dikumpulkan untuk memudahkan analisis maka jawaban-jawaban tersebut perlu diberi kode. Mengkode jawaban adalah menaruh angka pada tiap jawaban, tujuannya untuk meyszerhanakan jawaban.
3. *Scoring*, yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Dalam menentukan skor ini digunakan skala likert.
4. *Tabulating*, yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Membuat tabulasi termasuk dalam kerja pengolahan data, membuat tabulasi tidak lain adalah memasukkan data ke dalam tabel-tabel dan mengatur angka-angka sehingga dapat dihitung jumlah kasus dalam kategori.⁴²

G. Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat analisis bertujuan untuk menguji apakah data yang akan diolah sudah memenuhi persyaratan atau belum. Uji prasyarat yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linearitas. Adapun uraiannya sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk mengetahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal atau tidak.⁴³ Data yang mempunyai distribusi normal merupakan salah satu syarat dilakukannya *parametric test*. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dan P-P Plot pada

⁴² Moh. Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003, h. 346

⁴³ Tukiran Taniredja & Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar*, Bandung: Alfabeta, 2014, h. 278

SPSS 18.0 dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi 0,05 sebagai berikut.

- a. Jika probabilitas (Sig) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
- b. Jika probabilitas (Sig) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.⁴⁴

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji prasyarat analisis untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linear atau tidak. Uji ini berkaitan dengan penggunaan regresi linear. Jika akan menggunakan jenis regresi linear, maka datanya harus menunjukkan pola (diagram) yang berbentuk linear (lurus).⁴⁵ Pengolahan data menggunakan SPSS 18.0 for window dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka ada hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka tidak ada hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen.⁴⁶

H. Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini yakni menggunakan regresi linier sederhana guna menentukan apakah variabel independen pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

⁴⁴ *Ibid*, h. 167.

⁴⁵ Misbahuddin & Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi ke-2*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013, h 292.

⁴⁶ *Ibid*, h. 182.

Regresi linier sederhana yaitu regresi linier dengan jumlah variabel pengaruhnya hanya satu. Adapun persamaan regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

X = Variabel bebas (Independen)

Y = Variabel terikat (Dependen)

a dan b = nilai intercept (Konstanta)

I. Sistematika Penulisan

Pada bagian ini penulis akan menjelaskan secara umum isi dari keseluruhan skripsi ini dalam bentuk sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini meliputi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori, pengembangan hipotesis dan kerangka pikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, prasyarat analisis, teknik analisis data dan sistematika penulisan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang objek penelitian, hasil analisis data pembentukan hipotesis, pembahasan hasil dan jawaban dari pertanyaan dalam penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini dan saran-saran.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Kecamatan Jekan Raya

Kecamatan Jekan Raya mempunyai luas wilayah 38.753 km², sekitar 13,26 persen dari luas wilayah kota Palangka Raya yang terbagi dalam 4 (empat) wilayah kelurahan, yaitu: Kelurahan Palangka, Kelurahan Bukit Tunggal, Kelurahan Menteng, dan Kelurahan Petuk Ketimpun. Adapun luas masing-masing kelurahan adalah sebagai berikut:

- a. Kelurahan Menteng : 3.127 km²
- b. Kelurahan Palangka : 2.249 km²
- c. Kelurahan Bukit Tunggal : 27.415 km²
- d. Kelurahan Petuk Katimpun : 5.963 km²

Batas-batas wilayah Kecamatan Jekan Raya meliputi sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Berbatasan dengan Bukit Rawi/Kabupaten Gunung Mas
- b. Sebelah Timur : Berbatasan dengan Tumbang Rungan Kecamatan Pahandut
- c. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kabupaten Kotawaringin Timur
- d. Sebelah Barat : Berbatasan dengan Kereng Bangkirai Kecamatan Sebangau.

Seperti daerah-daerah di Kalimantan Tengah (Kalteng), suhu berkisar antara 30⁰ – 34⁰ C, dengan iklim tropis, hutan kecil dan berawa-

rawa, keadaan udara termasuk lembab dan tanah dari daratan dan rawa. Adapun luas kelurahan dan presentase terhadap luas Kecamatan Jekan Raya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Luas Kelurahan dan Presentase Terhadap Luas Kecamatan

No.	Kelurahan	Luas (km ²)	% Terhadap Luas Kecamatan
1.	Menteng	3.127	8,07
2.	Palangka	2.249	5,80
3.	Bukit Tunggal	27.415	70,74
4.	Petuk Katimpun	5.963	25,39
	Kecamatan	38.753	100,00

Sumber: Kecamatan Jekan Raya 2019

Berdasarkan luas (km²) kelurahan Menteng mempunyai 3.127 km², yakni 8,07% dari luas kecamatan, luas (km²) kelurahan Palangka 2.249 km² 5,80% dari luas kecamatan, luas (km²) kelurahan Bukit Tunggal 27.415 km² 70,74% dari luas kecamatan, luas (km²) kelurahan Petuk Katimpun 5.963 km² 25,39% dari luas kecamatan yang berjumlah 38.753 km².

a. Visi

Terwujudnya Pelayanan Prima dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat.

b. Misi

- 1) Mewujudkan Sumber Daya Aparatur dan Sumber Daya Masyarakat yang memiliki kemampuan Ilmu Pengetahuan dan teknologi.
- 2) Mewujudkan Kualitas Pelayanan Publik.
- 3) Mewujudkan Pembangunan Insfraktur Pelayanan Umum dan Pelayanan Sosial.

- 4) Mewujudkan Kualitas dan Kuantitas Fasilitas Sarana dan Prasarana Perkantoran.
- 5) Mewujudkan Kerukunan dan Ketertiban hidup antar Kelompok dan Agama dalam Masyarakat

B. Penyajian Data Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin dan jenis pelatihan. Hal tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden.

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26	58%
Perempuan	19	42%
Total	45	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang dengan persentase 58% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang dengan persentase 42%. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin sebagian besar responden berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 26 orang dengan persentase 58%. Hal tersebut dikarenakan peneliti lebih mudah dan banyak menjumpai penerima program pra-kerja yang dominan laki-laki.

b. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SD	7	15%
SLTP	10	22%
SLTA	16	36%
Diploma/Sarjana	12	27%
Total	45	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir responden pada tabel 4.3 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang pendidikan terakhir SD sebanyak 7 orang dengan persentase 15%, SLTP sebanyak 10 orang dengan persentase 22%, SLTA sebanyak 16 orang dengan persentase 36% dan Diploma/Sarjana sebanyak 12 orang dengan persentase 27%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masyarakat yang menerima program pra-kerja dikecamatan jekan raya lebih banyak pendidikan terakhir SLTA.

c. Berdasarkan Jenis Pelatihan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Pelatihan

Jenis Pelatihan	Jumlah	Persentase
Wirausaha	14	31%
Penjualan dan Pemasaran	11	24%
Pengembangan Diri dan Karir	10	22%
Makanan dan Minuman	6	13%
Teknologi Informasi	4	10%
Total	45	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan karakteristik jenis pelatihan responden pada tabel 4.4 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang memilih jenis pelatihan wirausaha sebanyak 14 orang dengan persentase 31%, penjualan dan

pemasaran sebanyak 11 orang dengan persentase 24%, pengembangan diri dan karir sebanyak 10 orang dengan persentase 22%, makanan dan minuman sebanyak 6 orang dengan persentase 13% dan teknologi informasi sebanyak 4 orang dengan persentase 10%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masyarakat yang menerima program pra-kerja dikecamatan jekan raya lebih banyak peminat pelatihan wirausaha.

2. Penyajian Data

Kategori untuk variabel X dan Y adalah dengan menggunakan interval yang mempunyai kategori sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah dan sangat rendah, perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Kategorisasi Rata-Rata Skor Penelitian Responden

Skala	Interval	Kategori
1	1,00-1,80	Sangat Rendah
2	1,81-2,60	Rendah
3	2,61-3,40	Cukup
4	3,41-4,20	Tinggi
5	4,21-5,00	Sangat Tinggi

a. Penyajian Data Pengaruh Program Pra-Kerja (X)

Variabel X diukur dengan 7 pernyataan dan 2 indikator. Hasil jawaban responden dari kuesioner penelitian terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Pendapat Responden X

Indikator	Item	Skor Jawaban					Rata-Rata Skor	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
Sambutan Masyarakat	1	15	20	7	3	0	4,04	Tinggi
	2	18	11	16	0	0	4,04	Tinggi
	3	12	17	15	1	0	3,89	Tinggi

	4	15	15	15	0	0	4,00	Tinggi
Pelatihan	5	19	6	19	1	0	3,96	Tinggi
	6	16	20	8	1	0	4,13	Tinggi
	7	27	13	5	0	0	4,49	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden yang tercantum dalam tabel di atas dapat disimpulkan:

- 1) Item 1 sampai 4 (sambutan masyarakat), masuk kedalam kategori tinggi dengan masing-masing memiliki rata-rata 4,04, 4,04, 3,89 dan 4,00. Keempat item tersebut termasuk kedalam sub indikator partisipasi masyarakat yang artinya setuju bahwa dengan diberikan nya sosialisasi dan dorongan dari pemerintah dapat mempengaruhi masyarakat dalam meningkatkan kompetensi kerja.
- 2) Item 5, 6 dan 7 (pelatihan), masuk kedalam kategori tinggi dengan masing-masing memiliki rata-rata 3,96, 4,13 dan 4,49. Ketiga item ini termasuk kedalam sub indikator kegiatan untuk memperoleh atau meningkatkan etos kerja yang artinya responden mempersepsikan bahwa setuju dengan adanya kegiatan pelatihan untuk memperoleh atau meningkatkan etos kerja dapat mempengaruhi kondisi kompetensi kerja seseorang.

b. Penyajian Data Kompetensi Kerja (Y)

Variabel Y diukur dengan 7 pernyataan dan 3 indikator. Hasil jawaban responden dari kuesioner penelitian terdapat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Pendapat Responden Y

Indikator	Item	Skor Jawaban					Rata-Rata Skor	Kategori
		SS	S	N	TS	STS		
Pengetahuan	1	21	19	5	0	0	4,36	Sangat Tinggi
	2	11	24	10	0	0	4,02	Tinggi
Keterampilan	3	22	14	9	0	0	4,29	Sangat Tinggi
	4	22	16	7	0	0	4,33	Sangat Tinggi
	5	15	24	6	0	0	4,20	Tinggi
	6	17	22	6	0	0	4,24	Sangat Tinggi
Sikap	7	12	18	13	2	0	3,89	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden yang tercantum dalam tabel di atas dapat disimpulkan:

- 1) Item 1 dan 2 (pengetahuan), item 1 termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan rata-rata 4,36 dan item 2 termasuk kedalam kategori tinggi dengan rata-rata 4,02. Kedua item tersebut termasuk dalam sub indikator mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya yang artinya responden mempersepsikan bahwa sangat setuju dengan bertambahnya pengetahuan .
- 2) Item 3, 4, 5 dan 6 (keterampilan), item 3, 4 dan 6 termasuk kedalam sangat tinggi dengan rata-rata 4,29, 4,33 dan 4,24 dan item 5 termasuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata 4,20. Keempat item tersebut merupakan sub indikator kemampuan seseorang yang artinya responden mempersepsikan bahwa sangat setuju dengan bertambahnya suatu keterampilan.

- 3) Item 7 (sikap), item 7 termasuk dalam kategori tinggi dengan rata-rata 3,89. Item tersebut merupakan sub indikator adanya semangat kerja yang tinggi yang artinya responden mempersepsikan bahwa setuju mampu meningkatkan semangat kerja.

C. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas ini adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan kita.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dan P-P Plot pada SPSS 18.0 dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi 0,05, jika nilai sig > 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal, dan jika nilai sig < 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

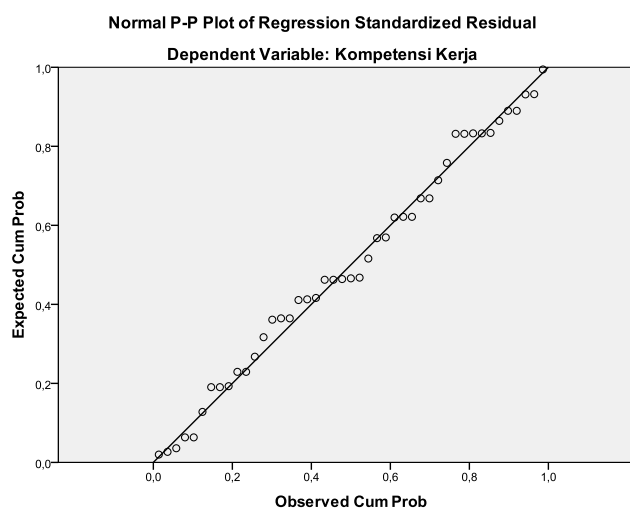
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,88141103
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,066
	Negative	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		,529
Asymp. Sig. (2-tailed)		,942

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai Kolmogrov-Smirnov Z sebesar 0,529 dan nilai signifikan sebesar 0,942 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terpenuhi atau berdistribusi normal. Adapun gambar P-P Plot menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang artinya data berdistribusi normal.

Gambar 4.1 P-P Plot



2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji linearitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.0 dengan metode *deviation from linearity*, pada taraf signifikan 0,05 atau 5%. Kriteria keputusan untuk uji linearitas data adalah sebagai berikut:

- 1) Bentuk atau model regresi X terhadap Y tidak linear jika nilai signifikan $< 0,05$

- 2) Bentuk atau model regresi X terhadap Y linear jika nilai signifikan > 0,05

Tabel 4.9
Uji Linearitas
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi Kerja * Program Pra-Kerja	Between Groups	(Combined)	416,750	14	29,768	10,006	,000
		Linearity	350,253	1	350,253	117,732	,000
		Deviation from Linearity	66,497	13	5,115	1,719	,108
	Within Groups		89,250	30	2,975		
	Total		506,000	44			

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Berdasarkan nilai F dari output diatas, diperoleh nilai F_{hitung} 1,719, sedangkan F_{tabel} dicari pada tabel distribution tabel nilai F 0,05, adapun F_{tabel} dapat dicari dengan melihat nilai df *deviation from linearity* dan df *within groups* sehingga dapat diketahui dengan angka df nya 13;30 dengan probabilitas 0,05 ditemukan nilai $F_{tabel} = 2,06$. Karena nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel program pra-kerja (X) dengan variabel kompetensi kerja (Y).

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen (X) program pra-kerja dan variabel dependen (Y) kompetensi kerja. Pengolahan data menggunakan program SPSS 18.0. Adapun hasil yang diperoleh dari analisis regresi linier sederhana sebagai berikut.

Tabel 4.10
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350,253	1	350,253	96,701	,000 ^a
	Residual	155,747	43	3,622		
	Total	506,000	44			

a. Predictors: (Constant), Program Pra-Kerja

b. Dependent Variable: Kompetensi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Pada bagian ini terlihat ada pengaruh yang nyata (signifikansi) antara variabel X terhadap variabel Y. Dari hasil *output* diatas terlihat bahwa $F_{hitung} = 96,701$ dengan tingkat signifikansi/probabilitas $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Y.

Tabel 4.11
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,855	2,202		3,566	,001
	Program Pra-Kerja	,752	,076	,832	9,834	,000

a. Dependent Variable: Kompetensi Kerja

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Tabel *coefficients*, pada kolom B pada constan (a) adalah 7,855 sedangkan nilai X (b) adalah 0,752 sehingga nilai persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b X \text{ atau } 7,855 + 0,752$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel dependen (kompetensi kerja) untuk setiap perubahan variabel independent (program pra-kerja) sebesar satu-satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat disimpulkan:

- a) Konstanta sebesar 7,855 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai X maka nilai Y sebesar 7,855
- b) Koefisien regresi X sebesar 0,752 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai X maka nilai Y bertambah sebesar 0,752

Tabel diatas juga menampilkan uji signifikansi dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel X (program pra-kerja) terhadap variabel Y (kompetensi kerja). Dapat diketahui nilai $t_{hitung} = 9,834 > t_{tabel} = 2,017$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (program pra-kerja) terhadap variabel Y (kompetensi kerja). Maka dari itu H_0 dalam penelitian ini ditolak dan H_a dalam penelitian ini diterima.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan ayau garis regresi dengan data sampel. Berikut ini adalah hasil analisis koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS Statistik 18.0.

Tabel 4.12
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	,692	,685	1,90316

a. Predictors: (Constant), Program Pra-Kerja
Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,832. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,692 yang dapat diartikan bahwa variabel independent (Program Pra-Kerja) memiliki kontribusi sebesar 69,2% terhadap variabel dependent (Kompetensi Kerja), sedangkan 30,8% lainnya kontribusi dari faktor-faktor diluar dari variabel X (Program Pra-Kerja).

D. Pembahasan

Pandemi Covid-19 yakni kejadian yang keberadaannya berada di lingkungan eksternal (*external environment*) relatif tidak terkontrol (*uncontrollable*) atau diluar kendali. Covid-19 berdampak ke berbagai sektor. Dalam situasi dan kondisi seperti ini tentu kebijakan pemerintah sangatlah dianggap penting, karena dari kebijakan yang dikeluarkan pemerintah nantinya yang akan menentukan nasib rakyat Indonesia ke depannya. Oleh sebab itu, untuk meredam dampak ekonomi dari adanya pandemi Covid-19 maka pemerintah meluncurkan program Pra Kerja ini.⁴⁷ Dalam hal ini, tentu diperlukannya mempersiapkan tenaga kerja yang belum memiliki pekerjaan, lalu pekerja yang membutuhkan peningkatan kompetensi dan pekerja yang terkena PHK yaitu dengan memberikan sebuah pelatihan untuk meningkatkan *soft skill* yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh anggota Pra-Kerja dengan wadah yang disiapkan pemerintah baik pelatihan langsung ke tempat-tempat kursus maupun pelatihan daring online.

Program Pra-kerja adalah program pengembangan kompetensi kerja yang ditujukan untuk pencari kerja, pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja, dan pekerja/buruh yang membutuhkan peningkatan kompetensi. Kartu Prakerja adalah kartu penanda atau identitas yang diberikan kepada penerima manfaat Program Kartu Prakerja.⁴⁸

⁴⁷ Yoshua Consuello, *Analisis Efektifitas Kartu Pra-Kerja di Tengah Pandemi covid-19*, Jurnal 'Adalah Buletin Hukum & Keadilan, Vol. 4 Nomor 1, 2020, h. 96.

⁴⁸ <https://www.prakerja.go.id/syarat-ketentuan> (Diakses pada 12 Desember 2021 Pukul 19.45)

Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Isra' ayat 84:

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Artinya: Katakanlah (Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Melihat dari sisi tafsir pada ayat di atas yaitu kata *syakilah* pada mulanya di gunakan untuk cabang pada suatau jalan. Ibn Asyur memahami kata ini dalam arti tujuan jalan atau kebiasaan yang di lakukan oleh seseorang. Sayyid Quthub memahaminya dalam arti kecenderungan, ayat ini menunjukkan bahwa setiap manusia memiliki kecenderungan, potensi, dan pembawaan yang menjadi pendorong aktifitasnya.⁴⁹ Allah SWT memerintahkan Nabi Muhammad untuk menyampaikan kepada umatnya agar mereka bekerja menurut potensi dan kecenderungan masing-masing. Semuanya dipersilakan bekerja menurut tabiat, watak, kehendak, kompetensi dan kecenderungan masing-masing.

Pengembangan kompetensi ini di dukung dengan teori kompetensi yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Spencer, kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Menurut Boulter, Dalziel dan Hill, mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerjaunggul dalam

⁴⁹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Jakarta: Lentera Hati, 2002, h. 17

pekerjaan, peran atau situasi tertentu.⁵⁰ Menurut Wibowo menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.⁵¹ Pengembangan kompetensi dipengaruhi oleh pengetahuan, keahlian dan juga sikap.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen (program pra-kerja) terhadap variabel dependen (kompetensi kerja) pada masyarakat di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya. Berdasarkan teori dari hasil penelitian menunjukkan bahwa antara variabel program pra-kerja dengan variabel kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Sehingga program pra-kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi sebuah kompetensi kerja di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya pada masa Pandemi Covid-19.

Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji regresi linier sederhana yang menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,692 yang mengandung pengertian bahwa kontribusi Variabel Independen/Bebas (Program Pra-Kerja) terhadap Variabel Dependen/Terikat (Kompetensi Kerja) adalah sebesar 69,2% dan sisanya sebesar 30,8% kontribusi dari faktor-faktor lainnya yang tidak terdapat pada penelitian peneliti.

Hasil penelitian regresi linier sederhana ini juga menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 96,701$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi

⁵⁰ Desila Purnama Dewi dan Harjoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tangerang Selatan: UNPAM PRESS, 2019, h. 153

⁵¹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Kinerja*, Jember: STAIN Jember Press, 2014, h. 179

dapat dipakai untuk memprediksi variabel dependen atau dengan kata lain ada pengaruh yang nyata (signifikan) variabel independen / X (program pra-kerja) terhadap variabel dependen / Y (kompetensi kerja).

Tabel 4.11 juga menampilkan uji signifikansi dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel X (program pra-kerja) terhadap variabel Y (kompetensi kerja). Dapat diketahui nilai $t_{hitung} = 9,834 > t_{tabel} = 2,017$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (program pra-kerja) terhadap variabel Y (kompetensi kerja).

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwasannya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada nya pengaruh yang signifikan antara program pra-kerja dalam meningkatkan kompetensi kerja pada masa pandemi di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah program pra-kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kompetensi kerja. Hasil dari analisis uji regresi linier sederhana yang menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,692 yang mengandung pengertian bahwa kontribusi Variabel Independen/Bebas (Program Pra-Kerja) terhadap Variabel Dependen/Terikat (Kompetensi Kerja) adalah sebesar 69,2% dan sisanya sebesar 30,8% kontribusi dari faktor-faktor lainnya yang tidak terdapat pada penelitian peneliti.

Tabel 4.11 juga menampilkan uji signifikansi dengan uji t yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel X (program pra-kerja) terhadap variabel Y (kompetensi kerja). Dapat diketahui nilai $t_{hitung} = 9,834 > t_{tabel} = 2,017$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (program pra-kerja) terhadap variabel Y (kompetensi kerja). Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwasannya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara program pra-kerja dalam meningkatkan kompetensi kerja pada masa pandemi di Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian di atas, peneliti berusaha memberikan saran antara lain:

1. Bagi pemerintah diharapkan tidak hanya meluncurkan program pra-kerja saja akan tetapi dengan diimbangi adanya lapangan pekerjaan sehingga masyarakat mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dalam jangka panjang tidak bergantung hanya pada bantuan atau program-program yang ada, demi kesejahteraan masyarakat.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti lebih luas lagi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja baik dalam masa pandemi atau tidak dan tidak lupa menambahkan subjek penelitian dengan latar belakang yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif.



IAIN
PALANGKARAYA

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ananda, Rusydi dan Tien Rafida. *Pengantar Evaluasi Program Pendidikan*. Medan: Pedana Publishing. 2017.
- Departemen Agama RI. *Al-quran dan terjemahnya*. Bandung : Cv Penerbit Diponegoro. 2005.
- Dewi, Desila Purnama dan Harjoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS. 2019.
- Fauzy, Akhmad. *Metode Sampling*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka. 2019.
- Idrus, Muhammad. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta: Erlangga. 2009.
- Kartajaya, Hermawan. *Syariah Marketing*. Bandung: Mizan Media Utama. 2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Refika Aditama. 2006.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Human Resource Management edisi kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat. 2006.
- Misbahuddin & Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik Edisi ke-2*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2013.
- Mulyadi dkk. *Evaluasi Program*. Jakarta: Lembaga Pengembangan UNJ. 2015.
- Musfah, Jejen. *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Peltihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana. 2011.
- Nasehudin, Toto Syatori dan Nanang Gozali. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia. 2012.
- Nazir, Moh. *Metodologi Penelitan*. Jakarta: Graha Indonesia. 2005.
- Priansa, Donni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2016.
- Rowley, Chris. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers. 2012.

- Sanjaya, Wina. *Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2006.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati. 2002.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE. 1997.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016.
- Siregar, Syofian. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan perhitungan manual dan aplikasi SPSS versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA. 2009.
- Suti'ah, Muhaimin dan Sugeng Listyo Prabowo. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana. 2009.
- Taniredja, Tukiran & Hidayati Mustafidah. *Penelitian Kuantitatif Sebuah Pengantar*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Kinerja*. Jember: STAIN Jember Press. 2014.
- Westa, Parianata, Sutarto, dan Ibnu Syamsi. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: CV Haji Masagung. 1989.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016.

B. Jurnal

- Consuello, Yoshua. *Analisis Efektifitas Kartu Pra-Kerja di Tengah Pandemi covid-19*. Jurnal 'Adalah Buletin Hukum & Keadilan, Vol. 4, No. 1. 2020.
- Lestari, Andriani. *Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektifitas Implementasi Rencana Strategik Pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat*, Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. 23, No. 1. 2016.
- Sari, Meri Enita Puspita dan Diah Ayu Pratiwi. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Hidup Masyarakat Suku Laut Pulau Bertam Kota Batam" Jurnal Trias Politika. Vol. 2, No. 2. 2018.

Rawie, Yasserina dan Palupi Lindiasari Samputra. *Analisis Cost and Effectivity Program Kartu Pra-Kerja di Indonesia*. Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik: Gema Publica, Vol. 5, No. 2. 2020.

Soetrisno, Annisa Putri dan Alini Gilang. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 8, No. 1. 2018.

Yana, Siti Dwi. *Efektifitas Program Kartu Pra-kerja dalam Membangun Sumber Daya Manusia di Tengah Pandemi*. Jurnal Investasi Islam Vol. 6, No. 1. 2021.

C. Internet

<https://www.prakerja.go.id/syarat-ketentuan> (Diakses pada 12 Desember 2021 Pukul 19.45)

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20200326113229-8-147603/ini-loh-indikator-keberhasilan-program-kartu-prakerja> (Diakses pada tanggal 04 April 2020 pukul 19.48)

<https://amp.kontan.co.id/news/resmi-dibuka-cek-syarat-untuk-mendapatkan-kartu-prakerja-gelombang-20> (Diakses pada 12 Desember 2021 Pukul 19.45)

