

## Efektivitas Pelatihan Konseling untuk Pencari Kerja dengan Model Kirkpatrick

*(The Effectiveness of Counseling Training for Job Seekers Using the Kirkpatrick Model)*

Ayu Dwi Nindyati<sup>1</sup>, Rezki Ashriyana Sulistiobudi<sup>2</sup>, Gian Kautsar Syam<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Padjadjaran, Bandung, Indonesia

<sup>3</sup>Grand Tjokro Premiere, Bandung, Indonesia

Email: ayu.nindyati@univpancasila.ac.id

Diterima 8 Desember 2022, Disetujui 27 Maret 2023

**Abstrak:** Kegiatan pelatihan konseling ini bertujuan untuk membekali para pengantar kerja dengan kemampuan konseling sehingga mampu menjalankan perannya sebagai konselor bagi para pencari kerja. Peserta pelatihan adalah para pengantar kerja sejumlah 180 peserta yang terbagi ke dalam 6 kelas, sehingga setiap kelas terdapat 30 peserta. Pelaksanaan pelatihan dilakukan selama 2 hari yang setara dengan 20 jam pelatihan. Evaluasi pelatihan digunakan dengan menggunakan evaluasi level 2 berdasarkan metode evaluasi yang disampaikan Kirkpatrick dengan melakukan uji sebelum dan setelah pelatihan. Hasil evaluasi level 2 ini akan menjelaskan apakah pelatihan ini efektif dalam hal penguasaan pengetahuan (*knowledge*) yang disampaikan pada pelatihan. Hasil evaluasi menjelaskan bahwa 87% peserta mengalami kenaikan pengetahuan, 7% tidak mengalami kenaikan dan penurunan pengetahuan, 3% mengalami penurunan pengetahuan dan 3% tidak mengikuti *post-test*. Untuk dapat memberikan hasil yang lebih maksimal, direkomendasikan untuk pengaturan ulang alur dari pelatihan agar materi yang diberikan tidak terlalu padat selama dua hari. Pelatihan disarankan untuk dilaksanakan selama tiga hari.

**Kata kunci:** efektivitas; model Kirkpatrick; pelatihan konseling; pencari kerja

**Abstract:** This counselling training activity aims to equip job introducers with counselling skills so they can do their role as counsellors for job seekers. The trainees are 180 introducers who are divided into 6 classes, so that each class has 30 participants. The implementation of the training is carried out for 2 days which is equivalent to 20 hours of training. The evaluation of the training program is carried out using level 2 evaluation based on Kirkpatrick evaluation method, which involves pre-training and post-training assessments. The results of this level 2 evaluation will explain whether this training is effective in terms of mastering the knowledge conveyed in the training. The evaluation results explained that 87% of participants increased their knowledge in counselling, 7% participants showed no difference in knowledge of counselling before and after the training program, 3% experienced a decrease in knowledge and 3% did not take the post-test. In order to improve the result of the training, it is recommended to reorganize the flow of the training program to ensure that the material covered is not too condensed within the two-day timeframe. It is suggested to extend the training duration to three days.

**Key words:** counselling training; effectiveness; job seekers, Kirkpatrick model

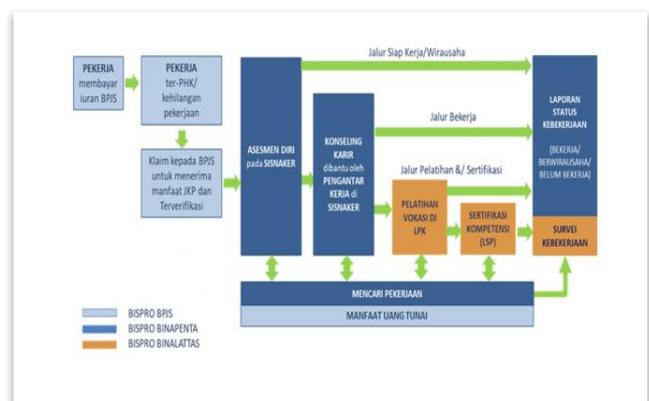
## PENDAHULUAN

Program pelatihan konselor untuk melakukan konseling kepada para pencari kerja diselenggarakan dengan tujuan untuk memberikan penguasaan kompetensi konseling karir bagi para pegawai yang akan melayani konseling untuk pencari kerja. Kegiatan pelatihan ini diberikan kepada konselor karir pada lembaga pemerintah Republik Indonesia yang menaungi atau menangani isu-isu para pencari kerja (*job seekers*). Program pelatihan ini dilaksanakan dengan harapan mampu memenuhi Undang-Undang (UU) No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. UU No. 11 ini mengatur bahwa pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat. JKP bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan dilaksanakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial. Jaminan kehilangan pekerjaan ini tidak serta merta akan diberikan kepada para pencari kerja, namun melalui tahapan proses.

Melalui Peraturan Pemerintah (PP) No. 37 Tahun 2021 diuraikan dengan jelas bahwa program JKP memiliki tiga manfaat yang akan diberikan kepada para pekerja/buruh ter-PHK (pemutusan hubungan kerja) yang telah memenuhi persyaratan. Manfaat tersebut diberikan dengan tujuan agar para peserta mendapatkan pekerjaan kembali sesuai dengan minat dan kompetensi yang dimiliki. Adapun ketiga manfaat tersebut adalah:

1. Dana *cash*
2. Akses informasi pasar kerja
3. Pelatihan kerja

Pemberian manfaat dana *cash* akan diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan untuk akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja akan difasilitasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Adapun alur pemberian manfaat JKP digambarkan pada Gambar 1.



**Gambar 1. Alur pemberian manfaat pelatihan kerja JKP (Modul pelatihan konseling karir dalam bimbingan jabatan pada program JKP, 2021)**

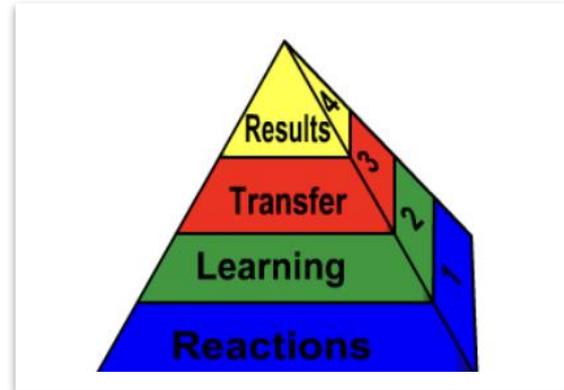
Berdasarkan alur pada Gambar 1, terlihat satu aktivitas yaitu adanya konseling karir. Untuk dapat menjalankan proses konseling karir yang tepat, setiap petugas konseling karir harus memiliki pengetahuan dan kompetensi dalam menjalankan tugasnya dengan standar yang sama. Konseling karir yang dimaksudkan dalam program ini adalah proses konseling yang diberikan oleh konselor karir kepada peserta mengenai informasi dunia kerja meliputi spesifikasi jabatan, informasi lowongan kerja, dan/atau Pelatihan Kerja yang dibutuhkan oleh peserta, sesuai dengan hasil asesmen *Self-Potential Inventory*, minat dan

pengalaman kerja peserta sebelumnya (Binapenta, 2021).

Upaya yang dilakukan pihak kementerian untuk menyukseskan program JKP seperti yang diamanatkan dalam PP No. 37 Tahun 2021 salah satunya adalah meningkatkan kompetensi konselor karir dalam menjalankan perannya untuk memberikan konseling karir kepada para pencari kerja dengan mengadakan pelatihan atau *training*. Noe (2010) menjelaskan makna *training* atau pelatihan sebagai usaha yang direncanakan perusahaan/lembaga terkait dengan kompetensi pada pekerjaan tertentu. Kompetensi dijelaskan sebagai suatu aspek kritis dalam mencapai kesuksesan pekerjaan, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan perilaku (Noe, 2010). Lebih lanjut Noe (2010) juga menjelaskan bahwa tujuan dari pelatihan adalah agar karyawan menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan dalam pelatihan dan menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari.

Pelaksanaan pelatihan harus dilakukan proses evaluasi efektivitas dari pelatihan guna mengetahui apakah tujuan dari pelatihan tercapai (American Society for Training and Development, 2009; Brinkerhoff, 2006). Selain itu, adanya evaluasi juga akan memberikan informasi aspek-aspek apa dalam pelatihan yang sudah terlaksana dengan baik dan aspek apa yang belum terlaksana dengan baik. Salah satu konsep atau pendekatan yang sering digunakan menjadi landasan untuk melaksanakan evaluasi adalah teori atau pendekatan yang dikemukakan oleh Kirkpatrick dan Kirkpatrick (2016). Proses evaluasi dengan menggunakan konsep dari

Kirkpatrick akan memberikan informasi bahwa evaluasi dilakukan ke dalam 4 (empat) jenjang atau level (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2016), yaitu *reaction*, *learning*, *behavior*, dan *result*, seperti yang terlihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Kirkpatrick's Four Levels Training Evaluation

*Reaction*. Evaluasi pada level ini dilakukan guna mengetahui perasaan peserta pelatihan terkait dengan apakah pelatihan yang diikutinya bermakna atau tidak. Level reaksi ini mengukur seberapa terlibat peserta pelatihan, seberapa aktif selama proses pelatihan, dan apakah materi pelatihan ada relevansi dengan pekerjaannya ataukah tidak.

*Learning*. Evaluasi pada level ini akan memberikan informasi berkaitan dengan penyerapan informasi dan pengetahuan akan materi pelatihan oleh peserta. Pada umumnya untuk evaluasi level 2 ini dijalankan di awal pelaksanaan pelatihan (*pre-test*) dan di akhir pelaksanaan pelatihan (*post-test*).

*Transfer*. Evaluasi pada level 3 ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan apakah isi pelatihan yang diikuti peserta dapat di transfer pada pelaksanaan pekerjaannya. Bisa tidak materi pelatihan ini diimplementasikan pada pelaksanaan tugas di tempat kerjanya.

Biasanya evaluasi ini dilakukan tiga sampai enam bulan setelah pelatihan. Evaluator akan mengajukan pertanyaan, “Apakah pengetahuan, keterampilan, atau sikap yang baru diperoleh dalam pelatihan digunakan di lingkungan kerja *trainee*?” Evaluasi ini merupakan penilaian paling ideal dari efektivitas suatu program pelatihan namun memerlukan biaya tinggi. Seringkali tidak mungkin untuk memprediksi kapan perubahan perilaku akan terjadi. Keputusan melakukan evaluasi pada level 3 ini perlu perencanaan yang cermat terutama dalam hal kapan harus mengevaluasi, bagaimana mengevaluasi, dan seberapa sering mengevaluasi.

*Result.* Evaluasi level 4 ini mengukur keberhasilan program pelatihan yang dapat dipahami oleh eksekutif dan manajer. Biasanya informasi yang diberikan seperti peningkatan produksi, peningkatan penjualan, penurunan biaya, peningkatan kualitas, pengurangan frekuensi kecelakaan, keuntungan atau laba atas investasi yang lebih tinggi. Termasuk juga adanya perubahan positif dalam gaya manajemen atau perilaku umum, peningkatan tingkat keterlibatan langsung pada bagian pekerjaannya dan umpan balik yang menguntungkan dari pelanggan, rekan kerja, serta bawahan.

Pada program pelatihan yang dilakukan, penulis menggunakan evaluasi level 2 karena pada program yang diberikan tidak dilanjutkan dengan program monitoring dan evaluasi setelah pelatihan. Penggunaan evaluasi level 2 akan tepat untuk digunakan dalam menganalisis data yang diperoleh.

## METODE PELAKSANAAN

Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan memberikan pelatihan selama dua hari dari tanggal 15-16 Desember 2021 dengan melibatkan 180 peserta. Pelaksanaan pelatihan terbagi ke dalam enam kelas, dengan setiap kelas terdiri dari 30 peserta. Pengabdian bertanggung jawab pada kelas dua. Berikut adalah keterangan terkait dengan kegiatan tersebut:

1. Kelas : 2 (Dua)
2. Topik : Layanan Asesmen dan Konseling Karir bagi Pengantar Kerja/Petugas Antar Kerja
3. Narasumber Utama :  
Dr. Ayu Dwi Nindyati, M.Si., Psikolog
4. Narasumber Pendamping :
  - a. Rezki Ashriyana Sulistiobudi,  
M.Psi., Psikolog.
  - b. Gian Kautsar Syam, M.Psi.,  
Psikolog

### *Learning Outcome:*

1. Mampu memberikan bimbingan jabatan dengan lancar menggunakan teknik konseling dan konseling karir untuk menggali sumber daya personal dan menetapkan tujuan serta mendapatkan komitmen peserta untuk mengikuti proses dalam program JKP.
2. Mampu menyampaikan hasil asesmen diri peserta sehingga mereka memahami minat dan sumber daya yang mereka miliki dari keterampilan dan pengalaman kerja sebelumnya.
3. Mampu menyampaikan informasi jabatan yang bersumber dari KBJI maupun KJN

untuk membantu peserta memahami tentang jabatan kerja yang dapat menjadi pilihan karirnya.

4. Mampu memberikan gambaran secara umum tentang informasi pasar kerja dan memberikan wacana bagi peserta untuk menghadapi tantangan dunia kerja saat ini.
5. Mampu memberikan informasi tentang lowongan kerja serta persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan yang tersedia untuk disesuaikan dengan potensi diri peserta (kemampuan, minat dan kepribadian) serta hal-hal yang perlu dipersiapkan untuk memasuki dunia kerja.
6. Mampu membantu peserta untuk menghubungkan profil sumber daya dirinya dengan dunia kerja melalui informasi pasar kerja untuk kemudian mengambil keputusan yang tepat dalam memilih jabatan/pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, keterampilan, dan/atau pengalaman kerja sebelumnya.
7. Mampu membuka wawasan peserta mengenai tindak lanjut yang akan dilakukan dalam program JKP, baik pilihan untuk mengikuti pelatihan keterampilan tertentu dan atau selanjutnya melakukan proses melamar pekerjaan.

Dengan mengacu pada *learning outcome*, maka pemaparan pada hari pertama ini bertujuan untuk memperkuat *knowledge foundation* terkait dengan:

1. Asesmen pencari kerja: *Self-potential Inventory*.
2. Mengelola informasi pasar kerja dan Pelatihan kerja dalam JKP (sekilas, *review*

dari para peserta sebagai pelaku pengantar kerja/petugas antar kerja).

3. Keterampilan konseling karir (dasar-dasar konseling, *psychological first aid*, model dan tahapan pelaksanaan konseling).
4. Simulasi tahap awal konseling: Persiapan, *building rapport*, dan *discuss self-assessment result*.

Selama proses pada hari pertama diawali dengan *pre-test* dan dilanjutkan dengan upaya menggali kesiapan para peserta dengan mencari harapan dan kekhawatiran (*hopes and worries*) pada proses bimbingan teknis yang dilakukan. Secara garis besar *hope and worries* tertuang pada Tabel 1.

**Tabel 1. Informasi harapan dan kekhawatiran peserta training**

No	Hopes	Worries
1	Mampu memahami materi yang diberikan dengan optimal, sehingga dapat mengaplikasikan di lapangan nanti.	Dalam pelaksanaan konseling nantinya, aplikasi susah dijalankan atau jaringan tidak mendukung.
2	Menjadi konselor yang solutif, memahami kemauan, dan kemampuan konseli.	Memberikan solusi yang tidak tepat.
3	Menjadi konselor yang baik untuk pencari yang kehilangan pekerjaan supaya mendapatkan solusi dalam mencari pekerjaan baru.	Takut salah atau gagal dalam memberi konseling kepada pencari.

4	Menjadi konselor yang berkontribusi dengan baik dalam program JKP, dapat memahami materi dengan baik.	Tidak mampu mengetahui permasalahan dan perasaan konseli.
5	Mendapatkan ilmu tentang konseling/psikologi, <i>minimal basic information.</i>	Takut bila gugup menghadapi peserta konseling.



**Gambar 3. Pelaksanaan penggalian *hope* dan *worries* dipimpin narasumber utama.**

Pada materi yang terkait dengan pelatihan dan bursa kerja, sebagian besar peserta sudah memahami materi tersebut. Hal ini berkenaan dengan sebagian peserta yang memang telah cukup lama terjun tugas membimbing para pencari (pencari kerja) dalam mencari kerja. Dengan demikian, proses yang terjadi lebih interaktif. Peserta dipandu oleh narasumber saling berdiskusi dan berbagi mengenai kendala, peluang, dan perbedaan-perbedaan yang mewarnai penyelesaian tugas mereka di daerah masing-masing. Keaktifan dan keterbukaan untuk saling berbagi ini yang

membuat kelas menjadi lebih hidup, diskusi yang terbangun menjadi lebih bermakna, setiap peserta memanfaatkan informasi dari rekan lain di kelas sebagai alternatif-alternatif solusi untuk dapat diterapkan manakala menghadapi hal serupa.

Pelaksanaan pelatihan secara umum terjadi dalam dua sesi besar yaitu pemberian dasar-dasar pengetahuan konseling dan simulasi konseling. Selama proses pemberian informasi dasar dilakukan dengan interaktif. Di kelas dua, peserta memperlihatkan antusias untuk belajar bersama. Partisipasi peserta dalam diskusi, saling memberikan masukan dan gagasan untuk pemahaman informasi yang diberikan. Proses simulasi mulai dilaksanakan pada sesi malam yaitu pukul 19.00 hingga pukul 21.00.

Pada simulasi awal ini dilakukan secara *offline* atau tatap muka. Awalnya terlihat bahwa peserta cenderung bingung dan ragu mau mengajukan diri untuk bermain peran. Narasumber memotivasi dengan menyampaikan bahwa ketika mengalami sendiri melalui bermain peran, peserta akan lebih paham karena dalam praktiknya nanti dapat mengingat kembali apa yang pernah dikerjakan selama pelatihan. Akhirnya terdapat satu pasang peserta yang mengajukan diri untuk melakukan *role-play* atau simulasi, sementara peserta lainnya melakukan observasi. Setelah *role-play* selesai, dilanjutkan dengan proses *debrief*. Peserta yang melakukan *role-play* menyampaikan apa kesannya, observer menyampaikan hasil pengamatannya, dan narasumber memberikan umpan balik atas apa yang dilakukan. Pada sesi simulasi hari pertama dapat dilakukan sampai tiga kali *role-play*.



**Gambar 4. Role-play dan simulasi konseling hari pertama**

Hanya sayangnya, simulasi di hari pertama bersamaan dengan adanya pertandingan sepakbola. Salah satu peserta (S) tidak memperhatikan simulasi, namun menonton tayangan sepak bola melalui gawainya. Setelah ditegur dan diperingatkan, peserta tersebut kemudian kembali fokus pada pelaksanaan simulasi. Selain itu, ada satu peserta (YK) yang nampak kurang terlibat di dalam kegiatan. Beliau berusaha mengikuti seluruh kegiatan namun berdasarkan hasil observasi terlihat bahwa peserta tersebut memiliki kendala dengan pemahaman yang mendalam mengenai materi. Hal ini terjadi pada saat praktik maupun penyampaian pengetahuan dasar mengenai konseling. Narasumber telah berupaya untuk mendekati, menginstruksikan secara individual dan membimbing yang bersangkutan dengan lebih intensif.

Hari kedua diawali dengan *energizing* dan melakukan *review* atas materi yang telah diperoleh di hari pertama. *Review* dilakukan dengan melakukan diskusi dan tanya jawab antara peserta dan narasumber. Di kelas dua,

proses *review* banyak membahas kembali terkait dengan aplikasi asesmen para pencaker yang sebelumnya dipraktikkan. Hal ini dikarenakan proses konseling dilakukan adalah dengan menggunakan hasil asesmen tersebut untuk dilakukan konseling dengan konseli (pencaker). Sehingga secara menyeluruh peserta bimtek (bimbingan teknis) di kelas dua berharap agar aplikasi sudah dapat dipergunakan pada saat program berjalan.



**Gambar 5. Energizing**

Setelah melakukan *review* maka pada hari kedua, kegiatan dilanjutkan dengan simulasi konseling secara menyeluruh dari tahap persiapan, *building rapport*, *discuss self-assessment result*, *determine goal*, *identify reality*, *develop options*, *building way forward commitment*, dan penutupan. Selama simulasi, seluruh peserta memperhatikan walaupun terdapat beberapa peserta yang membuka *website* lain yang tidak berkaitan dengan bimtek. Pada hari kedua, terdapat enam pasang peserta pelatihan yang melakukan *role-play* dengan media *Zoom Meeting* yang dibuat sedemikian rupa menyerupai *setting* dari aplikasi konseling yang akan dilakukan. Hal ini

ditempuh dengan alasan bahwa pelaksanaan konseling yang akan nanti dijalankan adalah dengan menggunakan mekanisme daring atau *online*.

Setelah simulasi, kegiatan dilanjutkan dengan dilakukan *debrief*, baik setiap selesai simulasi, maupun *debrief* keseluruhan proses bimtek dengan harapan akan mampu memberikan *reminder* kepada para peserta. Berdasarkan evaluasi simulasi, isu yang kembali diangkat adalah terkait:

1. Aplikasi yang akan digunakan nantinya,
2. Hasil asesmen yang diperoleh dari aplikasi,
3. Kekuatan sinyal selama proses konseling, dan
4. Sarana seperti laptop atau komputer yang apabila di unit kerja peserta merupakan suatu peralatan yang digunakan secara bersama, sehingga perlu mekanisme pengaturan sendiri bila tidak ada pengadaan peralatan.

Pada hari kedua juga ada satu peserta yang sempat melihat *website* lain melalui laptop yang tidak berkaitan dengan materi bimtek yaitu peserta A. Namun setelah ditegur dan diminta untuk mematikan, peserta tersebut kembali fokus pada kegiatan pelatihan. Kegiatan di hari kedua diakhiri dengan pengerjaan *post-test* dan evaluasi terhadap proses bimtek yang dilaksanakan pada tanggal 15-16 Desember 2021.

### PEMBAHASAN

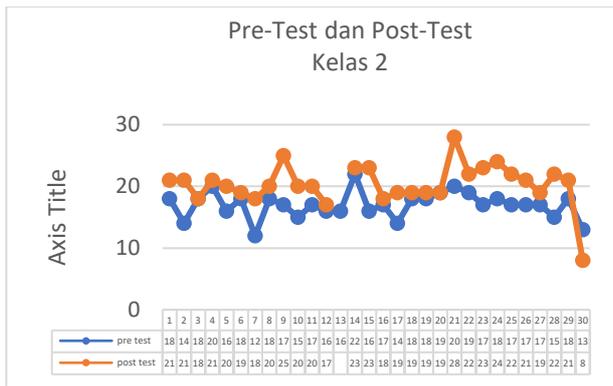
Berdasarkan pendekatan evaluasi pelatihan yang disampaikan Kirkpatrick,

pelatihan ini dievaluasi sampai dengan proses evaluasi level 2 yaitu *learning*. Dalam evaluasi level dua ini, diketahui bagaimana penguasaan para peserta *training* akan materi yang diberikan selama pelatihan. Proses evaluasi dilakukan dengan melakukan *pre-test* dan *post-test*.

Dalam *pre-test* dan *post-test* yang diikuti peserta kelas dua, terdapat informasi bahwa:

1. Secara menyeluruh terdapat peningkatan pengetahuan peserta berdasarkan hasil *post-test* yang diikuti oleh para peserta (87% mengalami peningkatan pengetahuan)
2. Skor *pre-test* dalam rentang skor 12 – 22 dari 30 soal yang diberikan, dan skor *post-test* dalam rentang skor 8 – 28.
3. Ada satu peserta atas nama MN tidak mengikuti *post-test* (3% tidak terlihat peningkatan atau penurunan pengetahuan peserta)
4. Ada satu peserta yang mengalami penurunan skor pada *post-test* yaitu atas nama YK (3% mengalami penurunan pengetahuan)
5. Ada dua peserta yang memiliki skor sama antara *pre-test* dan *post-test* sama (7% tidak mengalami kenaikan dan penurunan pengetahuan).

Gambaran hasil *pre-test* dan *post-test* dapat dilihat pada Gambar 6.



**Gambar 6.** Hasil *pre-test* dan *post-test*

### SIMPULAN

Dari pelaksanaan pelatihan terutama untuk materi konseling karir yang dilakukan selama dua hari yang setara dengan 20 jam pelajaran ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada hari pertama, para peserta masih memerlukan penguatan pengetahuan dengan tepat bagaimana jalannya sebuah proses konseling. Hal ini terlontar dari para peserta ketika narasumber menanyakan apa yang dipahami para peserta tentang konseling dan nanti para peserta akan melakukan apa. Terlihat juga dari beberapa kekhawatiran yang menonjol.
2. Peserta yang berperan sebagai konselor saat kegiatan *role-play* menyampaikan apa yang dirasa, dialami, dan dilakukan. Peserta menyampaikan bahwa sebagai konselor yang bersangkutan merasakan gugup, dan apa saja yang sudah dipelajari. Ketika berhadapan dengan konseli, peserta menjadi *blank* atau terlupa. Namun mereka memahami hal ini tidak boleh mengganggu jalannya konseling, sehingga dapat segera berimprovisasi.

3. Secara menyeluruh peserta dapat mengimplementasikan *GROW model* sebagai salah satu tahapan dalam menjalankan konseling yang sederhana, namun mencapai tujuan dari konseling.
4. Berdasarkan hasil *pre-test* dan *post-test* gambaran efektivitas belajar di kelas 2 dikatakan efektif dengan hasil 87% peserta mengalami kenaikan pengetahuan, 7% tidak mengalami kenaikan dan penurunan, 3% mengalami penurunan pengetahuan dan 3% tidak mengikuti *post-test*.
5. Di akhir dari bimtek tentang konseling karir ini, Peserta menyampaikan agar aplikasi sudah siap digunakan ketika program ini nantinya akan dijalankan.

### Rekomendasi perbaikan program:

Berdasarkan deskripsi hari pertama dan kedua disarankan sebagai berikut:

1. Aplikasi yang salah satunya menghasilkan hasil asesmen pencaker menjadi sumber utama data untuk menjalankan konseling karir ini. Diharapkan aplikasi sudah siap sehingga para konselor tidak kesulitan menjalankan perannya.
2. Mengingat masa pandemi Covid-19, perlu dipertimbangkan ruang kelas yang lebih luas untuk 30 peserta. Selain itu, ruang kelas yang leluasa juga memudahkan gerak para peserta dan narasumber sehingga bisa lebih maksimal dalam penyampaian dan penyerapan materi karena interaksi bisa lebih dekat dan akrab.
3. Materi atau modul pelatihan/bimtek sebaiknya sudah didapatkan peserta di hari pertama, sehingga peserta sudah membaca

dan mempersiapkan diri, minimal mengetahui apa saja yang akan dibahas dalam bimtek.

4. Pengaturan jadwal dan *rundown* kegiatan sebaiknya ditata sedemikian rupa sehingga *adjustment* yang dilakukan tidak terlalu besar.
5. Akses jaringan yang lebih kuat diharapkan dapat mempermudah proses simulasi bagi para Peserta.

### DAFTAR PUSTAKA

- American Society for Training and Development. (2009). *The value of evaluation: making training evaluations more effective*. Alexandria: American Society for Training and Development.
- Binapenta. (2021). *Modul pelatihan konseling karir dalam bimbingan jabatan pada program JKP*. Jakarta: Kemenaker.
- Brinkerhoff, R. (2006). *Telling training's story*. San Fransisco: Berret-Koehler.
- Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick's four levels of training evaluation*. Alexandria: Atd Press.
- Noe, A. R. (2010). *Employee training and development*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Pemerintah Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Kerja. Jakarta.
- Republik Indonesia. (2020). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sekretariat Negara. Jakarta