

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Efektivitas Program

Efektivitas program menurut Campbell dalam (Nurfauziah & Nurcahyanto, 2020) menyatakan bahwa efektivitas program dipandang sebagai hasil dari sinergi antara kemampuan operasional dengan ketepatan implementasi kerja yang merujuk pada standar tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Setiawan (2005) dalam (Wila Uli et al., 2025) menyatakan bahwa efektivitas program diartikan sebagai penilaian terhadap tingkat kesesuaian dan keberhasilan pelaksanaan program yang dapat diukur dengan cara membandingkan tujuan yang telah ditetapkan pada awal program dengan hasil akhir (*output*) yang berhasil dicapai.

Adapun menurut Hidayat (1986) dalam (Pae et al., 2024) menjelaskan bahwa efektivitas adalah ukuran tingkat pencapaian target yang mengukur sejauh mana target kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu telah terpenuhi. Semakin tinggi persentase realisasi terhadap sasaran yang direncanakan, maka semakin optimal tingkat efektivitas program tersebut sebagai parameter keberhasilan kegiatan. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut teori Gibson dalam (Zainuddin, 2024) dikatakan bahwa keefektifan adalah penilaian terhadap tingkat keberhasilan individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan berbagai pandangan ahli yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas merupakan tolok ukur fundamental yang menunjukkan derajat keberhasilan pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Konsep ini mencakup kemampuan operasional program dalam melaksanakan rencana pelatihan yang sesuai dengan tujuan awal dan tingkat pencapaian *output* yang diukur melalui perbandingan antara target awal (kuantitas, kualitas, dan waktu) dengan hasil akhir yang dicapai. Selain itu, efektivitas juga melibatkan pemanfaatan sumber daya dan sarana prasarana secara optimal dalam

proses pelaksanaannya, serta menjadi penilaian terhadap tingkat keberhasilan individu maupun organisasi secara keseluruhan.

2.1.2 Faktor Efektivitas Program

Menurut G. Shabbir Cheema & Dennis A. Rondineli (1983) dalam (Nurfauziah & Nurcahyanto, 2020) menyebutkan faktor yang mempengaruhi efektivitas dan dampak dari suatu program yaitu sebagai berikut:

- 1) Kondisi lingkungan dapat berasal dari budaya, kondisi ekonomi, kondisi sosial, hukum dan dari kondisi alam (geografis). Kondisi lingkungan merupakan keseluruhan kondisi di sekitar individu yang dapat mempengaruhi kinerja dan perilakunya dalam melaksanakan tugas, lingkungan ini mencakup berbagai aspek seperti peralatan, bahan, tata ruang, metode pelatihan, serta hubungan antar individu di tempat pelatihan, baik secara perorangan maupun kelompok (Mardiati & Jannah, 2020). Lingkungan pelatihan yang baik adalah lingkungan yang mendukung pelaksanaan pelatihan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sehingga memungkinkan individu mencapai hasil yang maksimal. Sebaliknya, kondisi lingkungan pelatihan yang kurang sesuai dapat menurunkan efisiensi, meningkatkan kelelahan, dan berpotensi menimbulkan dampak negatif dalam jangka panjang terhadap produktivitas dan kesejahteraan individu.
- 2) Sumber daya dapat berupa sesuatu yang memiliki manfaat bagi pelaksanaan program ataupun dapat diartikan sebagai individu yang memiliki energi, keterampilan, bakat, dan pengetahuan yang dimanfaatkan untuk menghasilkan produk maupun jasa, dalam konteks organisasi atau lembaga sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan (Suratman & Eriyanti, 2020). Oleh karena itu, sumber daya manusia dipandang sebagai aset penting yang perlu dikembangkan dan dilatih secara berkelanjutan agar mampu berkontribusi secara optimal terhadap kinerja dan kemajuan organisasi.
- 3) Karakteristik dan kemampuan pelaksana merupakan keahlian seseorang dalam menjalankan tanggung jawab profesi didasarkan pada penguasaan

materi, keterampilan teknis, serta perilaku kerja yang unggul (Mardiati & Jannah, 2020). Dalam konteks pelaksanaan program, sumber daya manusia yang terlibat memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan program. Oleh karena itu, para pelaksana program perlu memiliki kemampuan dan kompetensi yang relevan dengan bidang pelaksanaan program agar kegiatan dapat berjalan secara efektif dan mencapai hasil yang optimal.

2.1.3 Indikator Efektivitas Program

Menurut Sutrisno (2010) dalam (Rizqi Fauziah et al., 2022) menyebutkan bahwa indikator efektivitas program terdiri dari:

- a) Pemahaman program yang merujuk pada sejauh mana kelompok sasaran dapat memahami secara jelas tujuan, mekanisme, dan prosedur operasional program yang diselenggarakan. Menurut (Anis et al., 2021) pemahaman program mencakup transparansi peran dan tanggung jawab setiap partisipan guna memastikan mereka mengerti akan tujuan akhir serta kontribusi yang diharapkan dalam pelatihan tersebut.
- b) Ketepatan sasaran adalah penilaian yang mengukur kesesuaian antara program yang dirancang dengan kelompok sasaran yang dituju. Sebuah program dinilai efektif apabila *output* yang dihasilkan selaras dengan rencana awal dan memenuhi seluruh persyaratan administratif maupun teknis yang telah ditentukan.
- c) Ketepatan waktu yaitu tingkat ketepatan waktu yang dinilai berdasarkan seberapa konsisten implementasi program mengikuti jadwal yang telah diprogramkan sejak awal.
- d) Tercapainya tujuan adalah indikator yang menilai keberhasilan program secara umum. Hasil dari pengukuran ini memungkinkan untuk melihat kontribusi nyata program secara lebih objektif. Semakin signifikan nilai manfaat yang diperoleh peserta, maka semakin baik tingkat efektivitas yang dapat disematkan pada program tersebut.

- e) Perubahan nyata yaitu tolak ukur yang menilai sejauh mana program tersebut berhasil memberikan dampak atau efek perubahan positif yang diperoleh secara langsung oleh kelompok sasaran. Efektivitas program diukur melalui bentuk perubahan nyata yang terjadi pada kondisi sasaran, baik sebelum maupun sesudah program dilaksanakan.

2.1.4 Pelatihan

Menurut Hamalik (2001) dalam (Riyadh & Fauzia, 2020) secara operasional, pelatihan diartikan sebagai upaya terencana untuk membantu calon tenaga kerja mengembangkan keahliannya di bawah bimbingan instruktur profesional dalam satuan waktu tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Sebagai upaya pengembangan SDM, pelatihan merupakan langkah terukur yang berorientasi pada penguatan kapabilitas tenaga kerja serta basis pengetahuan dengan demikian, pelatihan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional mereka dengan lebih efektif dan efisien sehingga pada akhirnya menjadi faktor kunci dalam tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga (Lulita et al., 2025).

Sedangkan menurut Anggraeni (2019) dalam (Alhidayatullah et al., 2023) menyebutkan bahwa pelatihan dikategorikan sebagai instrumen pembelajaran di luar sistem formal yang dirancang khusus untuk meningkatkan kemahiran dan kapabilitas kerja pada bidang tertentu. Kegiatan ini umumnya dilaksanakan dalam jangka waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengedepankan peningkatan *skill*.

Berdasarkan berbagai pandangan ahli yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan upaya pengembangan diri yang terencana. Melalui pendampingan profesional dalam durasi tertentu, program ini dirancang untuk mempertajam keterampilan dan wawasan peserta guna memenuhi standar profesi yang diharapkan. Pelatihan berfungsi sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan efektivitas, efisiensi, dan

produktivitas. Selain berada di luar pendidikan formal, pelatihan menekankan pada penguasaan keterampilan praktis sehingga peserta mampu melaksanakan tugas profesional secara lebih optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi atau lembaga.

2.1.5 Tujuan Pelatihan

Menurut Moekijat dalam (Marlina, 2021) menyatakan bahwa tujuan pelatihan sebagai berikut:

- 1) Pengembangan keahlian, tujuan ini diarahkan untuk meningkatkan keterampilan praktis individu agar mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diemban dengan lebih cepat dan efektif.
- 2) Pengembangan pengetahuan, tujuan ini untuk meningkatkan basis pengetahuan individu, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara lebih rasional dan terperinci, meminimalkan kesalahan, dan mengambil keputusan yang berbasis data.
- 3) Pengembangan sikap, pelatihan berupaya mengembangkan sikap positif peserta dengan menanamkan kemauan untuk bekerja sama yang efektif, baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan pihak manajemen (pimpinan), sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Adapun tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2006) dalam (Rambi, 2021) sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kesadaran dan komitmen individu terhadap nilai-nilai perusahaan agar mereka lebih tanggap dan bertanggungjawab saat menjalankan tugas.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja, dengan meningkatnya kinerja individu pada posisi mereka, sehingga terjadi peningkatan produktivitas dan keuntungan perusahaan.
- 3) Peningkatan kualitas kerja, yang dapat dicapai melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja. Dengan bekal tersebut, tenaga kerja akan mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas *output* yang lebih baik dan meminimalkan kesalahan dalam proses operasional.

- 4) Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia dengan mempersiapkan tenaga kerja agar siap menghadapi kebutuhan dan tuntutan di masa depan.
- 5) Peningkatan moral dan semangat kerja dapat diwujudkan melalui pembentukan atmosfer lingkungan yang positif. Kondisi kerja yang kondusif seperti ini secara otomatis akan memicu peningkatan semangat serta kedisiplinan setiap individu di dalam organisasi.
- 6) Mendorong individu untuk menunjukkan prestasi dan kinerja secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja dengan cara mencegah atau menghindari timbulnya berbagai kecelakaan akibat kerja.
- 8) Mengembangkan kepribadian, meningkatkan kemampuan intelektual, dan mengasah keterampilan.

2.1.6 Kemampuan Pemahaman Bahasa

Menurut Gorys Keraf dalam (Bahri et al., 2023) menyatakan bahwa bahasa merupakan media komunikasi sosial yang memanfaatkan simbol vokal terstruktur untuk menghubungkan antar individu dalam sebuah komunitas. Dengan kemampuan komunikasi yang baik, peserta pelatihan dapat lebih mudah mengungkapkan ide-ide mereka selama wawancara, karena hal tersebut merupakan salah satu evaluasi paling penting yang dapat memengaruhi para perekrut dalam menilai potensi dan etika kerja dari kandidat baru yang sedang mereka pertimbangkan.

Pembelajar bahasa memerlukan empat kemampuan berbahasa yaitu kemampuan mendengar (*kaku nouryoku*), membaca (*yomu nouryoku*), berbicara (*hanasu nouryoku*) dan menulis (*kaku nouryoku*). Menurut (Yuniarsih et al., 2022) menyebutkan bahwa dari keempat kompetensi tersebut diklasifikasikan ke dalam dua kategori utama yaitu kemampuan reseptif yang berfokus pada pemahaman serta penyerapan informasi (menyimak dan membaca), dan kemampuan produktif yang menitikberatkan pada artikulasi dan konstruksi bahasa, baik secara verbal maupun tekstual (berbicara dan menulis).

Dalam standar pendidikan bahasa jepang (*JF Standard for Japanese-Language Education*) merupakan standar kemahiran bahasa jepang yang dibuat oleh *The Japan Foundation* menyebutkan bahwa kemampuan komunikatif atau disebut kemampuan pemahaman bahasa terdiri atas beberapa unsur utama, salah satunya adalah kemampuan linguistik. Kemampuan linguistik (*Linguistic Competences*) adalah kemampuan dasar yang berkaitan dengan penguasaan kosakata, tata bahasa, pelafalan, serta kemampuan membaca dan menulis. Kemampuan ini mencakup:

- 1) Kemampuan lingkup kosakata meliputi pengetahuan kosakata.
- 2) Kemampuan pengontrolan kosakata meliputi kemampuan menggunakan kosakata
- 3) Kemampuan keakuratan gramatika meliputi akurasi dalam hal gramatika yaitu kapasitas seseorang dalam memahami dan menerapkan aturan tata bahasa secara benar dalam komunikasi lisan maupun tulisan.
- 4) Kemampuan penguasaan fonologi meliputi pengetahuan mengenai pelafalan dan intonasi, serta keterampilan menggunakan pengetahuan tersebut.
- 5) Penguasaan ortografi (penulisan huruf dan kata dengan benar) meliputi pengetahuan ejaan, cara penulisan yang benar, dan penggunaan tanda baca, serta keterampilan menggunakan pengetahuan tersebut.

Kompetensi ini tidak hanya berperan dalam mendukung kemampuan seseorang untuk berkomunikasi, tetapi juga memungkinkan pemahaman yang tepat terhadap kaidah dan struktur bahasa namun, kemampuan linguistik tidak hadir secara otomatis, diperlukan proses pembelajaran yang sistematis, latihan yang konsisten, serta pengalaman berbahasa yang berkelanjutan agar kemampuan tersebut berkembang secara efektif (Ana et al., 2024).

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Bangsa, 2025), Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis sejauh mana program pelatihan dan pengembangan SDM di PT Unilever Indonesia mampu berperan dalam mengoptimalkan produktivitas organisasi dengan menggunakan metode penelitian

kuantitatif deskriptif. Sumber data utama penelitian ini adalah laporan tahunan PT Unilever Indonesia yang memuat informasi tentang program pelatihan dan pengembangan SDM serta indikator kinerja organisasi selama tiga tahun terakhir yang mencakup statistik pelatihan, tingkat partisipasi karyawan, dan indikator kinerja seperti produktivitas, retensi karyawan, serta pencapaian target. Program pelatihan terbukti efektif dalam memacu kapabilitas tenaga kerja sebesar 85% dan mendorong semangat kerja individu hingga 75%, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan performa organisasi sebesar 10%. Penelitian ini juga menemukan bahwa efektivitas pelatihan dipengaruhi oleh keselarasan program dengan kebutuhan strategis perusahaan serta umpan balik karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Alhidayatullah et al., 2023), menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja, perusahaan harus fokus pada peningkatan kualitas instruktur, materi, metode, dan kejelasan tujuan pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana berbagai elemen pelatihan memengaruhi prestasi kerja karyawan secara kuantitatif menemukan bahwa kualitas materi, metode, dan tujuan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan hasil kerja. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan program pelatihan bahasa jepang dalam meningkatkan keterampilan peserta sangat bergantung pada kualitas perencanaan (materi dan tujuan) dan pelaksanaan (metode instruktur) yang terstruktur.

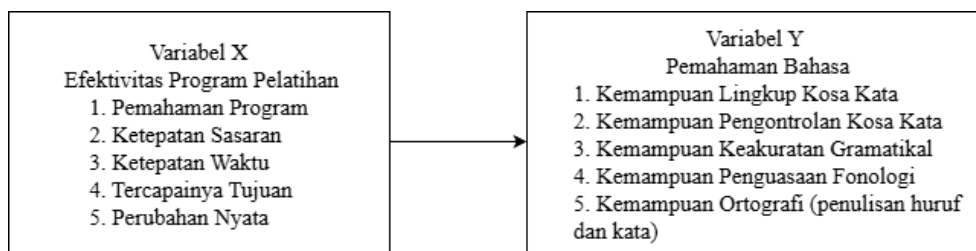
Penelitian yang dilakukan oleh (Salsabila & Hertati, 2022), bertujuan untuk mendeskripsikan efektivitas program pelatihan berbasis kompetensi (PBK) yang diselenggarakan oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Kabupaten Kotawaringin Timur dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja. Secara keseluruhan, program ini dinilai belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Efektivitas terhambat pada kriteria reaksi karena meskipun peserta memberikan respons positif terhadap instruktur dan manfaat program, perasaan mereka terhadap subjek pelatihan tidak sepenuhnya baik karena ketersediaan fasilitas yang masih kurang memadai. Namun, program menunjukkan keberhasilan signifikan pada kriteria lain seperti pembelajaran optimal berkat kurikulum SKKNI dan dominasi metode praktik 80%; perilaku

peserta menunjukkan perubahan positif (kedisiplinan dan keterampilan); dan kriteria hasil mencapai tingkat kelulusan sertifikasi kompeten yang tinggi (92%).

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono dalam Latifah (2023) kerangka konsep merupakan hubungan teoritis yang menjelaskan keterkaitan antara variabel-variabel penelitian, baik variabel independen maupun variabel dependen yang akan diamati atau diukur dalam proses pelaksanaan penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti adalah efektivitas program pelatihan bahasa jepang dalam meningkatkan kemampuan pemahaman bahasa. Penyelesaian data dilakukan secara deskriptif untuk memotret kondisi di lapangan, yaitu dengan menyajikan data hasil pengukuran kuesioner yang kemudian disandingkan dengan hasil capaian nilai ujian peserta terkait kemampuan pemahaman bahasa.

Berikut skema kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual