



**PELAKSANAAN PELATIHAN MENJAHIT PAKAIAN DASAR
BERBASIS KOMPETENSI DI BALAI BESAR
PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana
Pendidikan Program Studi Pendidikan Luar Sekolah

Oleh
Anisa Nurpitriani
1201413052

**PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2017

PERSETUJUAN PEMBIMBING

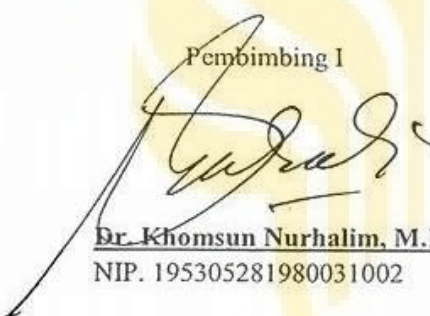
Telah disetujui skripsi dengan judul “Pelatihan Menjahit Pakaian Dasar Berbasis Kompetensi Di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang” untuk diajukan dalam sidang skripsi pada:

Hari : Jumat

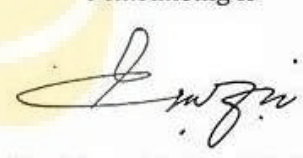
Tanggal : 06 Oktober 2017

Menyetujui

Pembimbing I


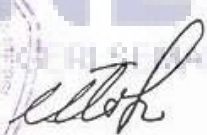

Dr. Khomsun Nurhalim, M.Pd
NIP. 195305281980031002

Pembimbing II


Dra. Emmy Budiartati, M.Pd.
NIP. 195601071986012001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah



Dr. Utsman, M.Pd
NIP. 195708041981031006

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Pakaian Dasar Berbasis Kompetensi di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang” ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Kamis

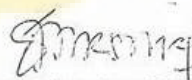
Tanggal : 12 Oktober 2017



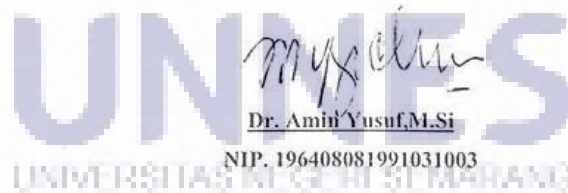
Dr. Suha Kwo, Ph.D. Mulvono, SPd, M.Si
NIP. 1968070422005011001

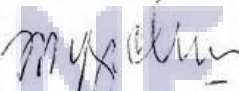
Panitia Ujian

Sekretaris



Dr. Tri Suminar, M.Pd
NIP. 197911302006041005

Penguji Utama





Dr. Amini Yusuf, M.Si
NIP. 196408081991031003

Penguji/Pembimbing I


Dr. Khomsun Nurhalim, M.Pd
NIP. 195305281980031002

Penguji/Pembimbing II


Dra. Emmv Budiartati, M.Pd.
NIP. 195601071986012001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Pakaian Dasar Berbasis Kompetensi di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang”, ini benar-benar merupakan karya saya sendiri yang saya hasilkan melalui proses observasi, penelitian, dan bimbingan. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Semua kutipan baik langsung maupun tidak langsung telah disertai keterangan identitas sumbernya dengan cara yang sebagaimana lazim dalam penulisan karya ilmiah. Atas pernyataan ini, saya siap bertanggung jawab dan menanggung segala resiko terhadap keaslian karya saya.

Semarang, 06 Oktober 2017

Yang menyatakan

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI



Anisa Nurpitriani
Anisa Nurpitriani

NIM. 1201413052

MOTTO PERSEMBAHAN

MOTTO:

1. Bila kamu tak tahannya belajar, maka kamu akan menanggung perihnya kebodohan. (Imam Syafi'i)
2. Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai doa, karena sesungguhnya nasib seorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha. (Dwi Anisa Sukmati)

PERSEMBAHAN:

1. Orang tuaku Ayahanda Dede Rukmana, Ibunda Nenden Sopiah, Bapak Alfian Gunawan Ahmad dan Bunda Diah Nurdiana yang telah mendoakan dan memberikan motivasi terbesar dalam hidup saya.
2. Yayasan Asa Anak Bangsa dan teman-teman yang tidak pernah lelah berjuang untuk mengejar cita-cita.
3. Sahabatku Nuris Sakti Firmandiansyah, Nadia Saputri, Evi Rahmawati, Anjar Sima Kartika, Desi Ratnasari yang selalu setia menemani.
4. Teman-teman seperjuangan PLS Unnes 2013.
5. Teman-teman KKN Unnes Gondoriyo 2016.
6. Almamaterku Universitas Negeri Semarang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah swt atas rahmat, nikmat, taufik dan hidayahNya, sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pelatihan Menjahit Pakaian Dasar Berbasis Kompetensi di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang” dapat diselesaikan sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang setulusnya kepada:

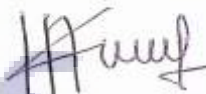
1. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd, Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin penelitian.
2. Dr. Utsman, M.Pd, Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan izin dan persetujuan terhadap skripsi yang penulis ajukan.
3. Dr. Khomsun Nurhalim, M.Pd dan Dra. Emmy Budiartati, M.Pd. Dosen Pembimbing yang dengan sabar telah memberikan bimbingan, pengarahan, masukan, kemudahan dan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
4. Ir. Edy Susanto, Kepala Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melaksanakan penelitian di lembaga ini.

5. Wika Watiningsih, Kepala Kejuruan Menjahit Pakaian Dasar di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang yang selalu membantu dan mengarahkan penulis dalam melaksanakan kegiatan penelitian.
6. Seluruh subjek dan informan yang bersedia memberikan informasi sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar.
7. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca atau untuk mengadakan penelitian lanjutan.

Semarang, Oktober 2017

Penulis



UNNES

Anisa Nurpitriani

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

NIM. 1201413052

ABSTRAK

Nurpitriani, Anisa. 2017. *Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Pakaian Dasar Berbasis Kompetensi di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang.* Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Dr. Khomsun Nurhalim, M.Pd; Pembimbing II Dra.Emmy Budiartati, M.Pd.

Kata Kunci: Pelatihan, Pelatihan berbasis kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tetapi tidak semua individu memiliki kualifikasi yang sesuai dengan permintaan dan tuntutan lapangan kerja. Kendala tersebut memacu lembaga pelatihan dalam menyediakan pelatihan berbasis kompetensi. Tujuan dari pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai upaya mempersiapkan peserta pelatihan yang memiliki kompetensi untuk memasuki dunia kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian berjumlah 3 orang yaitu 1 peserta pelatihan dan 2 instruktur pelatihan menjahit pakaian dasar. Sementara informan berjumlah 2 orang terdiri dari kepala kejuruan menjahit pakaian dasar, seksi penyelenggara dan Instruktur menjahit pakaian dasar lainnya. Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teori dan triangulasi metode (membandingkan hasil dari kegiatan wawancara dengan hasil pengamatan atau observasi). Teknik analisis data dengan tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini: 1) Persiapan pelatihan menjahit pakaian dasar berbasis kompetensi. Sebelum pelaksanaan pelatihan menjahit pakaian dasar, tenaga pelatih atau instruktur harus memastikan beberapa hal di antaranya: Kesiapan kapasitas dari kompetensi yang dimiliki peserta pelatihan berdasarkan hasil seleksi, bahan dan peralatan pelatihan yang diperlukan, dan rencana pelatihan yang harus telah divalidasi kesesuaiannya untuk mencapai tujuan pelatihan. 2) Pelaksanaan pelatihan menjahit pakaian dasar berbasis kompetensi dilaksanakan selama 3 bulan. terdapat dua pendekatan yang harus dilakukan yaitu terdiri dari kegiatan pelatihan di tempat pelatihan (*Off the job training*) dan pelatihan di tempat kerja (*On the job training*). 4) Penerbitan Sertifikat pelatihan diberikan kepada peserta pelatihan yang dinyatakan kompeten baik untuk pelatihan di lembaga pelatihan maupun pelatihan di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa pelatihan menjahit pakaian dasar berbasis kompetensi di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang dilakukan dengan cara tahapan persiapan, pelaksanaan pelatihan, dan penerbitan sertifikat. Faktor pendukung dan penghambat meliputi faktor internal dan eksternal. Saran yang diberikan yaitu pimpinan agar selalu melakukan monitoring, supervisi dan evaluasi secara rutin kepada para pendidik dan instruktur agar memilih metode yang sesuai.

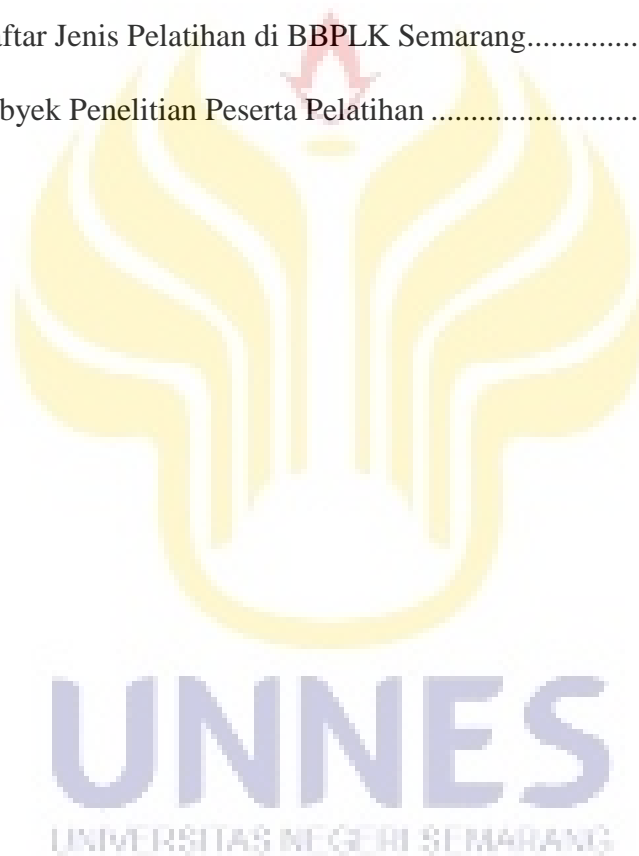
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan.....	9
1.4 Manfaat.....	10
1.5 Penegasan Istilah.....	11
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	14
2.1 Pelatihan.....	14
2.2 Kompetensi.....	31
2.3 Pelatihan Berbasis Kompetensi.....	32
2.4 Menjahit Pakaian Dasar.....	40

2.5 Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang.....	41
2.6 Kerangka Berpikir.....	43
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	45
3.1 Pendekatan Penelitian	45
3.2 Lokasi Penelitian.....	46
3.3 Fokus Penelitian.....	47
3.4 Subjek Penelitian	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.6 Keabsahan Data	52
3.7 Teknik Analisis Data.....	54
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Gambaran Umum.....	57
4.2 Hasil Penelitian	66
4.3 Pembahasan.....	89
BAB 5 PENUTUP	99
5.1 Simpulan	99
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Keunggulan Pembelajaran Berbasis Kompetensi	34
Tabel 4.1 Data Ketenagaan Menurut Pendidikan	60
Tabel 4.2 Daftar Jenis Pelatihan di BBPLK Semarang.....	63
Tabel 4.3 Subyek Penelitian Peserta Pelatihan	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Prosedur Pelatihan Model Komponen Sistem.....	30
Gambar 2.2 Bagan Kerangka Berpikir.....	44
Gambar 3.1 Model analisis data interaktif.....	56
Gambar 4.2 Struktur Organisasi BBPLK Semarang.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-Kisi Pedoman Observasi	106
2. Kisi-Kisi Pedoman Wawancara Penyelenggara Pelatihan.....	109
3. Kisi-Kisi Pedoman Wawancara Kepala Kejuruan	112
4. Kisi-Kisi Pedoman Wawancara Instruktur	116
5. Kisi-Kisi Pedoman Wawancara Peserta Pelatihan.....	119
6. Pedoman Wawancara Penyelenggara Pelatihan	122
7. Pedoman Wawancara Kepala Kejuruan.....	125
8. Pedoman Wawancara Instruktur	128
9. Pedoman Wawancara Peserta Pelatihan	131
10. Pedoman Dokumentasi	134
11. Catatan Lapangan.....	135
12. Hasil Observasi	147
13. Transkrip Hasil Wawancara	154
14. Hasil Dokumentasi.....	192
15. Daftar Peserta Pelatihan Menjahit Pakaian Dasar Di Bbplk Semarang....	193
16. Jadwal Pelatihan.....	194
17. Surat izin penelitian	205
18. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	206
19. Dokumentasi Foto	207

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia saat ini masih menghadapi permasalahan ketenagakerjaan yang sangat kompleks. Jumlah pengangguran secara kumulatif terus meningkat sejalan dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan sekolah. Maka dari itu masalah ketenagakerjaan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, yakni pemerintah, lembaga pendidikan, maupun masyarakat. Pemerintah melihat ketenagakerjaan sebagai salah satu sentral pembangunan nasional. Karena ketenagakerjaan pada hakikatnya adalah tenaga pembangunan yang banyak menyumbang terhadap keberhasilan pembangunan bangsa. Salah satu permasalahan ketenagakerjaan adalah mutu tenaga kerja yang relatif rendah, baik ditinjau dari pendidikan maupun keahlian dan keterampilan. Meskipun banyak lowongan kerja yang tersedia namun seringkali lowongan kerja tersebut cukup sulit untuk dipenuhi karena kriteria yang diharapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan calon tenaga kerja yang ada.

Indonesia telah meluluskan ribuan bahkan jutaan siswa setiap tahunnya, tetapi tidak semua lulusan mampu melanjutkan pendidikan tinggi atau siap kerja karena terbatasnya skill atau keahlian dan pengalaman yang dibutuhkan di dunia kerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Tampubolon (2002) yang dikutip oleh Megawati (2013: 6-7) Menjelaskan bahwa untuk mengatasi masalah kesempatan kerja, perlu adanya pendidikan keterampilan yang sesuai untuk

kesempatan bekerja yang dibutuhkan oleh masyarakat dengan mempertimbangkan bakat, minat dan kemungkinan mereka dapat memasuki dunia kerja. Masalah kesempatan kerja untuk tenaga kerja muda tidak hanya disebabkan oleh terbatasnya lapangan kerja, tetapi juga karena kurangnya kualifikasi keterampilan yang diharapkan. Hal ini terjadi karena sebagian besar dari mereka lulus dari sekolah umum, bukan sekolah kejuruan. Bahkan, seorang lulusan sekolah kejuruanpun belum menjamin akan dengan mudah mendapatkan pekerjaan. Penyiapan tenaga kerja dan pembinaannya merupakan kebutuhan dan sekaligus sebagai keharusan. Penyiapan tenaga kerja yang sesuai dengan permintaan dan tuntutan lapangan dapat dilakukan melalui berbagai jalur pendidikan diantaranya pendidikan nonformal.

Menurut Undang-undang sistem pendidikan nasional no 20 tahun 2003 menyebutkan bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan informal, formal, dan nonformal. Pendidikan informal merupakan lingkungan pendidikan yang pertama dan utama, karena di dalam keluarganya setiap orang sejak pertama kali dan untuk seterusnya belajar memperoleh pengembangan pribadi, sikap dan tingkah laku, nilai-nilai dan pengalaman hidup pengetahuan dan keterampilan melalui interaksi sosial yang berlangsung setiap hari di antara sesama anggota keluarga (Sutarto, Joko 2007:2-3). Pendidikan formal adalah sistem pendidikan yang terlembagakan, secara hirarkis terstruktur, mempunyai kelas yang berurutan yang terentang dari Sekolah Dasar sampai tingkat Universitas (Kamil, 2011:10). Sedangkan pendidikan nonformal adalah pendidikan yang teratur, disengaja, terarah tetapi tidak terlalu mengikuti peraturan yang tepat. Pendidikan nonformal

diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan seumur hidup (Siswanto, 2012: 35).

Konsep pendidikan nonformal menurut Kedrayate tahun 1997 dalam the conceptualisation of non-formal education adalah sebagai berikut:

“Non-formal education has also been conceptualised in terms of its purposes. Non-formal education may fulfil a range of educational purposes. One purpose is in relation to the formal system. In Simkin's (1977:23) view, because of the failure of formal education to provide skills, knowledge and attitudes at an acceptable cost, non-formal education is seen as a means of providing a cheaper alternative to provide individuals with the skills required by the economic system whenever the formal system has failed to do this. The related problems of school leavers and unemployment have led to the expansion of nonformal education training programmes.”

Berdasarkan jurnal di atas, disebutkan bahwa Pendidikan non-formal juga telah dikonseptualisasikan dalam hal yang berkelanjutan. Pendidikan non-formal dapat memenuhi berbagai tujuan pendidikan formal yang belum tercapai. Salah satu dalam tujuan tersebut ada kaitannya dengan sistem pendidikan formal. Simkin (1977: 23) melihat, bahwa karena kegagalan pendidikan formal untuk memberikan keterampilan, pengetahuan dan sikap. Pendidikan non-formal dipandang sebagai sarana untuk memberikan alternatif yang lebih mudah untuk menyediakan individu dengan keterampilan yang dibutuhkan. Karena dengan pelatihan diyakini mampu menanamkan kapasitas baru bagi semua orang untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru sehingga dapat diperoleh manusia produktif.

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori (Kamil 2012:4). Pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari diri orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keterampilan, dan perubahan sikap yang dialami oleh peserta pelatihan (Mangkunegara 2007:45).

Menurut Moekijat dalam (Sutarto, 2013: 9) secara umum pelatihan bertujuan untuk: (a) menambah keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (b) mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (c) mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama. Kegiatan pelatihan selalu diorientasikan untuk meningkatkan potensi peserta agar mampu meningkatkan kualitas hidup yang lebih baik bagi seluruh warga masyarakat melalui kegiatan-kegiatan swadaya.

Pelaksanaan pelatihan dalam kajian ini diselenggarakan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan serta sikap sebagai upaya mempersiapkan warga belajar yang memiliki kompetensi untuk masuk dunia kerja. Dengan menguasai kompetensi seseorang akan lebih mampu menerapkan secara praktek semua pekerjaan sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan di tempat kerja. Kompetensi yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin

berkembangnya sikap yang semakin baik. Sedangkan ciri-ciri seseorang dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki pengetahuan luas, memiliki kemampuan menguasai emosinya dengan baik. Sesuai dengan pendapat purnawati (2011: 1-2) yang menyatakan bahwa:

“Lulusan didikan dibawah naungan kompetensi yang mampu menunjukan kemampuan untuk melakukan tugas dan kewajiban yang harmonis dengan budaya dan lingkungan kerja dan tempat kerja. Orientasi Comptency based training atau pelatihan berbasis kompetensi menuju pada perkembangan pendidikan dan pelatihan yang mengarahkan pada peningkatan kompetensi merupakan hasil renungan dan kajian emperik terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi abad 21 ini”

Untuk mendukung hal tersebut maka pemerintah mengenalkan pelatihan berbasis kompetensi yang dirasa sangat efektif untuk mengembangkan kemampuan kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja. Menurut Gregory (2012) “*Competency Based Training is an approach to vocational education and training that places emphasis on what a person can do in the workplace as an result of completing a training program*” Pelatihan Berbasis Kompetensi diartikan sebagai sebuah pendekatan untuk pendidikan kejuruan yang menekankan seorang peserta didik agar mampu menguasai kompetensi keahlian sebelum dia siap untuk di tempatkan di dunia kerja dan industri. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 8 Tahun 2014 Pelatihan Berbasis Kompetensi (*Competency Based Training*) adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

Pelatihan harus dilakukan secara komprehensif mulai dari perencanaan hingga evaluasi, sehingga peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dapat dilakukan. Orientasi pelatihan ditekankan pada peningkatan kemampuan atau kompetensi untuk melakukan pekerjaan yang spesifik sesuai dengan tuntutan kebutuhan pasar kerja atau kebutuhan pengembangan masyarakat dan kawasan transmigrasi. Pelatihan yang seperti itu disebut pelatihan berbasis kompetensi (PBK). Melalui PBK diharapkan setiap peserta pelatihan dapat mengatasi “gap” kompetensi yang dimilikinya dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja atau jabatan kerja yang dibutuhkan.

Pelatihan tradisional pada umumnya hanya berfokus pada kegiatan saja, menggunakan waktu yang relatif tetap dan tidak memberikan hasil pelatihan yang bervariasi. Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi dengan berfokus pada pemenuhan atas pekerjaan, standar yang telah ditetapkan dan menggunakan waktu pelatihan yang bervariasi dalam memberikan hasil yang sesuai dengan standar. Tujuan instruksional pelatihan berbasis kompetensi ini pada pencapaian dan peragaan (*Demonstration*) atas keterampilan dan pengetahuan yang telah ditetapkan dengan pelaksanaan yang konsisten untuk memenuhi apa yang telah dibutuhkan oleh pekerjaan dan perusahaan atau yang telah ditentukan oleh standar industri.

Pelatihan berbasis kompetensi diarahkan pada pencapaian kompetensi sebagai hasil akhir yang memenuhi standar dari suatu proses pelatihan serta pengalaman sebelumnya yang mampu diperagakan oleh pekerja dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Karena hal ini berlawanan dengan pelatihan yang pada

umumnya dilakukan secara tradisional dan hanya berfokus pada masukan (*Input*), proses dan keluaran yang hasil akhirnya sangat bervariasi dan kadang tidak sesuai dengan kebutuhan tugas pekerjaan. Secara sederhana, pelatihan berbasis kompetensi dapat diartikan sebagai suatu proses pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan dan sikap secara khusus, untuk mencapai hasil yang berbasis target kinerja (*performance target*) yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pelatihan berbasis kompetensi sangat fleksibel dalam proses kesempatan untuk memperoleh kompetensi dengan berbagai cara.

Salah satu lembaga pelatihan yang mengacu pada pendekatan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) adalah Balai Besar Pelatihan Kerja Semarang yang memiliki misi “Menciptakan Tenaga Kerja yang Kompeten dan Memiliki Etos Kerja Tinggi Melalui Pelatihan Kerja, Sertifikat, dan Kemitraan”. Berpegang pada misi tersebut, BBPLK tersebar di seluruh wilayah Indonesia dengan jumlah 27 buah. Salah satu diantaranya yaitu Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang. BBPLK Semarang berdiri pada tahun 1951 hingga sekarang. Menyelenggarakan pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja sehingga diharapkan menghasilkan lulusan yang siap masuk dunia kerja. Mengingat kenyataan bahwa masih banyaknya jumlah angkatan kerja yang menganggur sampai saat ini yang ditandai dengan bertambahnya angka pengangguran karena peningkatan angkatan kerja lebih besar daripada ketersediaan lapangan kerja. BBPLK Semarang melaksanakan berbagai program pelatihan yang berbasis kompetensi dengan memperhatikan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk

membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Pelatihan kerja tersebut juga memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Beberapa kejuruan program pelatihan kerja tersebut yaitu kejuruan otomotif, teknologi mekanik logam, teknologi mekanik las, menjahit, listrik, bangunan, dan tata niaga. Selain sebagai tempat pelatihan, BBPLK Semarang juga telah menjadi Tempat Uji Kompetensi (TUK) untuk enam kejuruan yaitu Otomotif, Logam, Las, Listrik, Bangunan, Tata Niaga, Sepeda Motor, Garmen, dan Teknologi Informatika.

Menjahit pakaian dasar menjadi salah satu pelatihan yang paling banyak diminati terutama oleh kaum perempuan. Mengingat pelatihan menjahit pakaian dasar mampu mempersiapkan peserta pelatihan untuk mampu membuka usaha sendiri maupun untuk bekerja di industri. Pada akhir-akhir ini minat masyarakat terhadap produk textill semakin meningkat, Disisi lain semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap hal tersebut tentunya juga membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Sehingga Balai Latihan Kerja Industri Semarang menyediakan program pelatihan yang berkaitan dengan mendesain dan menggunakan mesin jahit.

Dalam penyelenggaraan pelatihan dibutuhkan biaya yang tidak sedikit. Oleh karena itu perlu untuk menarik minat para lulusan yang belum bekerja untuk mengikuti pelatihan namun terkendala dengan masalah biaya. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang memberikan solusi dengan menyelenggarakan program pelatihan gratis, dimana program pelatihan ini

merupakan program yang dibiayai pemerintah dari dana Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN). Program APBN ini ditujukan untuk para pencari kerja khususnya masyarakat yang kurang mampu dan telah putus sekolah sehingga dapat membantu para pencari kerja. Diharapkan pula dengan adanya program tersebut dapat menyiapkan tenaga kerja yang kompeten serta memiliki daya saing sesuai dengan kebutuhan industri dan dunia usaha dengan didukung pembelajaran berbasis kompetensi. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul ***“Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Pakaian Dasar Berbasis Kompetensi Di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang”***

1.2 Rumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1.2.1. Bagaimana Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Pakaian Dasar Berbasis

Kompetensi di Balai Pengembangan Latihan Kerja Semarang?

1.2.2. Bagaimana Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pelatihan Menjahit

Pakaian Dasar di Balai Pengembangan Latihan Kerja Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1.3.1 Untuk mendeskripsikan Pelaksanaan Pelatihan berbasis kompetensi di Balai Pengembangan Latihan Kerja Semarang.

1.3.2 Untuk mengetahui Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi di Balai Pengembangan Latihan Kerja Semarang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang pendidikan nonformal khususnya tentang Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Pakaian Dasar di BBPLK Semarang serta dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian selanjutnya yang sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Peneliti

Melalui penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan mampu menggambarkan tentang pembelajaran dengan pendekatan pelatihan berbasis kompetensi dikaji dari sudut pendidikan nonformal sebagai layanan pelatihan bagi masyarakat yang membutuhkannya. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan pengkajian teori yang sudah ada.

1.4.2.2 Lembaga

Bagi lembaga-lembaga pendidikan nonformal diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat dipakai sebagai pijakan atau rujukan dalam pengembangan pembelajaran pelatihan berbasis kompetensi yang ada di lembaga pendidikan nonformal lainnya khususnya Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang saat ini, agar bisa lebih baik lagi.

1.4.2.3 Penelitian Lanjutan

Melalui penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan bahan untuk melaksanakan penelitian lanjutan.

1.5 Penegasan Istilah

Penegasan istilah dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghindari kemungkinan kesalah pahaman atau salah tafsir agar pembaca bisa memiliki pemikiran yang sejalan dengan penulis. Adapun batasan-batasan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1.5.1 Pelatihan

Kamil (2012:4) Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah proses untuk menumbuh kembangkan pengetahuan, ketrampilan, menyebarluaskan informasi dan memperbaharui tingkah laku serta membantu peserta didik agar lebih efektif dan efisien di dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya pada saat melaksanakan pelatihan maupun pada saat bekerja.

1.5.2 Kompetensi

Shadily (2002: 132) Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang harus dimiliki untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan, kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.

1.5.3 Pelatihan Berbasis Kompetensi

Sarbiran (2012:3) Pelatihan berbasis kompetensi dalam istilah asing Competency Based Training (CBT) adalah pelatihan yang menitik beratkan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai kompetensi terstandar oleh tuntutan dunia kerja. Standar kompetensi adalah kualifikasi kemampuan minimal peserta didik yang menggambarkan penguasaan sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diharapkan dan akan dicapai setiap tingkat atau semester.

Pelatihan berbasis kompetensi menekankan pada proses, dengan asumsi bahwa apabila suatu pekerjaan dikerjakan sesuai dengan standar maka akan tercapai hasil yang maksimal. Terciptanya kompetensi pada peserta didik merupakan Output dari pelatihan.

Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu pelatihan berbasis kompetensi yang di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang yang menyajikan pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta didik untuk mengembangkan diri dan bekal bekerja di industri.

1.5.4 Menjahit Pakaian Dasar

Pelatihan Menjahit Pakaian Dasar merupakan bagian dari proses pendidikan yang didalamnya terdapat proses pembelajaran, diselenggarakan di luar sistem sekolah dalam jangka waktu relatif singkat dan lebih menekankan pada praktik daripada teori. Diselenggarakan terkait dengan kebutuhan dunia kerja dalam hal teknik mendesain dan mengoprasikan mesin dalam bidang menjahit pakaian dasar sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu.

1.5.5 Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang adalah salah satu lembaga pelatihan yang mengacu pada pendekatan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang memiliki misi “Menciptakan Tenaga Kerja yang Kompeten dan Memiliki Etos Kerja Tinggi Melalui Pelatihan Kerja, Sertifikat, dan Kemitraan”. Berpegang pada misi tersebut, BBPLK tersebar di seluruh wilayah Indonesia dengan jumlah 27 buah. Salah satu diantaranya yaitu Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang. BBPLK Semarang berdiri pada tahun 1951 hingga sekarang.

BBPLK Semarang melaksanakan berbagai program pelatihan yang berbasis kompetensi dengan memperhatikan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Pelatihan kerja tersebut juga memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Beberapa kejuruan program pelatihan kerja tersebut yaitu kejuruan otomotif, teknologi mekanik logam, teknologi mekanik las, menjahit, listrik, bangunan, dan tata niaga. Selain sebagai tempat pelatihan, BLKI Semarang juga telah menjadi Tempat Uji Kompetensi (TUK) untuk enam kejuruan yaitu Otomotif, Logam, Las, Listrik, Bangunan, Tata Niaga, Sepeda Motor, Garmen, dan Teknologi Informatika.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pelatihan

2.1.1. Pengertian Pelatihan

Menurut Edwin B. Flippo dalam Kamil (2012: 3) mengungkapkan bahwa “Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job” (pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu).

Sementara dalam instruksi presiden No.15 tahun 1974, pengertian pelatihan dirumuskan sebagai berikut: Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Hardjana (2001: 12) training atau pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja. Training berlangsung dalam jangka waktu pendek antara dua sampai tiga hari hingga dua sampai tiga bulan. Training dilakukan secara sistematis, menurut prosedur yang terbukti berhasil, dengan metode yang sudah baku dan sesuai.

Menurut Sudjana (2007: 373) Pelatihan merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintahan, lembaga swadaya, masyarakat, perusahaan, dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan peserta pelatihan/organisasi atau masyarakat.

Bagi pekerja baru, pelatihan diberikan untuk membantu pekerja dalam mendapatkan dan menguasai kecakapan serta keterampilan dalam bidang kerja. Sedangkan bagi pekerja lama, training diberikan bila ada perubahan tata kerja atau penggantian alat kerja. Dengan mendapatkan pelatihan yang sesuai, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, kepercayaan diri dan semangat kerja dapat ditingkatkan.

Oleh karena itu, yang dimaksud pelatihan dalam penelitian ini adalah bagian dari proses pendidikan yang diselenggarakan secara terencana berupa serangkaian kegiatan sistematis, terarah pada suatu tujuan dan dilaksanakan dalam waktu relatif singkat untuk meningkatkan pengetahuan, sikap serta keterampilan. Pelatihan lebih banyak menekankan pada aspek praktek daripada teori dan penyelenggaraannya terkait pada kebutuhan dunia kerja maupun lingkungan masyarakat yang lebih luas.

2.1.2. Tujuan Pelatihan

Menurut Sudjana (2007: 104) Keberhasilan suatu pelatihan lebih banyak dinilai dari segi sejauh mana perubahan perilaku yang diharapkan terjadi pada peserta atau lulusan sebagai hasil dari proses pelatihan. Keberhasilan pelatihan pada umumnya dapat diketahui dalam tujuan pelatihan itu sendiri.

Dale S. Beach (1975) dalam Mustofa Kamil (2012: 10-11) mengemukakan, *“The objective of training is to achieve a change in the behavior of those trained”*. Tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang dilatih. Sementara itu dari pengertian yang

dikemukakan Edwin B. Flippo, secara rinci tampak bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang.

Moekijat sebagaimana telah di kutip oleh Kamil (2012: 11) mengemukakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah: (1) mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif, (2) mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (3) Mengembangkan sikap sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerjasama.

Pelatihan jenis apapun sebenarnya tertuju pada dua sasaran, yaitu partisipasi dan organisasi. Dengan pelatihan diharapkan terjadi perbaikan tingkah laku pada partisipasi pelatihan yang sebenarnya merupakan anggota suatu organisasi dan perbaikan bagi organisasi itu sendiri agar menjadi lebih efektif (Marzuki, 2010: 175). Melalui pelatihan warga belajar diharapkan menjadi lebih baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, maupun sikapnya. Selain itu diharapkan pula setelah selesai pelatihan, warga belajar dapat bekerja secara produktif di tempat kerja mereka masing-masing.

Diadakannya pelatihan tentunya mempunyai tujuan tertentu, baik bagi peserta itu sendiri maupun bagi kepentingan organisasi, hal ini perlu diperhatikan karena tujuan tersebut sesungguhnya merupakan landasan penetapan metode pelatihan mana yang akan dipakai, materi yang akan dibahas, pesertanya dan siapa saja tenaga pengajarnya untuk dapat memberi subjek yang bersangkutan. Terlaksananya tujuan dari pelatihan memerlukan dukungan sepenuhnya dari penyelenggara serta peserta itu sendiri. Mereka harus mempunyai kelayakan

bahwa pelatihan berguna bagi mereka sehingga mau memanfaatkan kesempatan itu dengan baik.

2.1.3. Manfaat Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan dengan harapan memperoleh manfaat daripadanya. Beberapa manfaat tersebut antara lain dikemukakan oleh Robinson, sebagaimana yang dikutip oleh Marzuki (2010: 176) yaitu: Pelatihan merupakan alat untuk memperbaiki penampilan kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performan organisasi, Keterampilan tertentu diajarkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan, Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, pimpinan maupun karyawan lain dan memperbaiki standar keselamatan.

2.1.4. Prinsip-Prinsip Pelatihan

Dalam Mustofa Kamil (2012: 11-13) menjelaskan tentang prinsip-prinsip umum agar pelatihan berhasil adalah sebagai berikut:

2.1.4.1 Prinsip perbedaan individu

Perbedaan-perbedaan individu dalam latar belakang sosial, pendidikan, pengalaman, minat, bakat dan keperibadian harus diperhatikan dalam menyelenggarakan pelatihan.

2.1.4.2 Prinsip Motivasi

Agar para peserta pelatihan belajar dengan giat, perlu ada motivasi. Motivasi dapat berupa pekerjaan atau kesempatan berusaha, penghasilan, kenaikan pangkat atau jabatan, dan peningkatan kesejahteraan serta kualitas hidup. Dengan begitu, pelatihan dirasakan bermakna oleh peserta pelatihan.

2.1.4.3 Prinsip pemilihan dan pelatihan pelatih

Efektivitas program pelatihan antara lain bergantung pada para pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan melatih. Anggapan bahwa seseorang yang dapat mengerjakan sesuatu dengan baik akan dapat melatikhannya dengan baik pula tidak sepenuhnya benar. Karena itu perlu adanya pelatihan bagi para pelatih. Selain itu, pemilihan dan pelatihan para pelatih dapat menjadi motivasi tambahan bagi peserta pelatihan.

2.1.4.4 Prinsip belajar

Belajar harus dimulai dari yang mudah menuju kepada yang sulit, atau dari yang sudah diketahui menuju kepada yang belum diketahui.

2.1.4.5 Prinsip partisipasi aktif

Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran pelatihan dapat meningkatkan minat dan motivasi peserta pelatihan.

2.1.4.6 Prinsip fokus pada batasan materi

Pelatihan dilakukan hanya untuk menguasai materi tertentu, yaitu melatih keterampilan dan tidak dilakukan terhadap pengertian, pemahaman, sikap dan penghargaan.

2.1.4.7 Prinsip diagnosis dan koreksi

Pelatihan berfungsi sebagai diagnosis melalui usaha yang berulang-ulang dan mengadakan koreksi atas kesalahan-kesalahan yang timbul.

2.1.4.8 Prinsip pembagian waktu

Pelatihan dibagi menjadi sejumlah kurun waktu yang singkat.

2.1.4.9 Prinsip keseriusan

Pelatihan jangan dianggap sebagai usaha sambilan yang bisa dilakukan dengan seenaknya.

2.1.4.10 Prinsip kerjasama

Pelatihan dapat berhasil dengan baik melalui kerjasama yang apik antar semua komponen yang terlibat dalam pelatihan.

2.1.4.11 Prinsip metode pelatihan

Terdapat berbagai metode pelatihan, dan tidak ada satu pun metode pelatihan yang dapat digunakan untuk semua jenis pelatihan. Untuk itu perlu dicarikan metode pelatihan yang cocok untuk suatu pelatihan.

2.1.4.12 Prinsip hubungan pelatihan dengan pekerjaan

Pekerjaan, jabatan, atau kehidupan nyata dalam organisasi atau dalam masyarakat dapat memberikan informasi mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap apa yang dibutuhkan, sehingga perlu diselenggarakan pelatihan. Setiap komponen dalam pelaksanaan pelatihan, harus memegang prinsip-prinsip pelatihan dengan baik. Terutama prinsip keseriusan dan kerjasama yang merupakan unsur fundamental dalam pelatihan. Karena tanpa adanya keseriusan dari peserta pelatihan, maka tujuan pelatihan tidak akan pernah tercapai. Dan tanpa adanya kerjasama dari masing-masing komponen, maka pelaksanaan pelatihan tidak dapat berjalan sebagaimana yang sudah direncanakan dan disusun dengan sedemikian rupa. Baik pelaksana program, pelatih maupun peserta pelatihan, harus berpartisipasi aktif agar hasil pelatihan yang akan dicapai dapat maksimal.

2.1.5 Jenis Pelatihan

Menurut J.C. Denyer dalam Kamil (2012: 15) yang melihat dari sudut pandang siapa yang dilatih, membedakan pelatihan menjadi empat macam, yaitu:

2.1.5.1 Pelatihan induksi (*induction training*) yaitu pelatihan pengenalan yang biasanya diberikan kepada pegawai baru dengan tidak memandang tingkatannya.

2.1.5.2 Pelatihan kerja (*job training*) yaitu pelatihan yang diberikan kepada semua pegawai untuk memberikan petunjuk khusus melaksanakan tugas tertentu.

2.1.5.3 Pelatihan supervisor (*supervisory training*) yaitu pelatihan yang diberikan kepada supervisor atau pimpinan tingkat bawah.

2.1.5.4 Pelatihan manajemen (*management training*) yaitu pelatihan yang diberikan kepada manajemen atau untuk pemegang jabatan manajemen.

2.1.5.5 Pengembangan eksekutif (*executive development*) yaitu pelatihan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pejabat-pejabat pimpinan.

Penyelenggaraan pelatihan kerja di lembaga pelatihan kerja baik pemerintah atau swasta dilaksanakan secara relevan sesuai dengan kebutuhan dunia usaha/ industri dilakukan dengan metode pendekatan sebagai berikut: (1) Pelatihan di lembaga pelatihan kerja, yaitu seluruh proses pelatihan dilaksanakan di lembaga pelatihan kerja (*Off the Job Training*). (2) Pelatihan di tempat kerja, yaitu proses pelatihan yang dilaksanakan baik di lembaga pelatihan kerja maupun di industri (*On the Job Training*). Program yang dilaksanakan di industri merupakan bagian dari kurikulum pelatihan. (3) Pemagangan merupakan bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan

pengawasan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Jenis pelatihan dalam penelitian ini yaitu pelatihan induksi yang terintegrasi dengan pelatihan kerja melalui metode pemagangan yang mengkombinasikan antara pembelajaran teori di kelas dengan praktek di workshop. Kemudian setelah itu, akan mengikuti program magang atau dapat langsung bekerja. Dengan sistem ini peserta dapat belajar sambil bekerja dari mereka yang lebih berpengalaman dan keuntungannya peserta dapat langsung memahami sistem kerja yang nyata.

2.1.6 Proses Kegiatan Pelatihan

Proses pembelajaran pelatihan merupakan suatu sistem. Dengan demikian, pencapaian standar proses untuk meningkatkan mutu pendidikan (proses pembelajaran) dapat dimulai dari menganalisis setiap komponen yang dapat membentuk dan mempengaruhi proses pembelajaran. Begitu banyak komponen yang dapat mempengaruhi mutu proses pendidikan, namun demikian, tidak mungkin upaya meningkatkan mutu dilakukan dengan memperbaiki setiap komponen secara serempak. Hal ini karena komponen-komponen itu keberadaanya terpecah, juga adanya kesulitan menentukan kadar keterpengaruhannya setiap komponen.

Pada dasarnya suatu proses pembelajaran pelatihan terkait dengan berbagai komponen yang sangat kompleks. Komponen tersebut meliputi tujuan, materi, media, peserta didik, pamong belajar dan komponen lainnya. Masing-masing

komponen tersebut saling terkait sebagai suatu sistem. Suatu sistem merupakan keterkaitan antara *input* (masukan), proses, dan *output* (keluaran). Masukan dari pembelajaran dapat berupa peserta didik, tutor, materi, media, dan lainnya. Proses pembelajaran adalah aktivitas kegiatan pembelajaran. Keluaran berupa perubahan dari warga belajar sebagai hasil dari proses pembelajaran.

Pendidikan non formal melalui berbagai satuan pendidikan sebagai sistem, seharusnya menghasilkan output yang dapat dijamin kepastiannya. *Output* pendidikan non formal pada umumnya diukur dari tingkat kinerjanya. Kinerja pendidikan non formal adalah pencapaian atau prestasi pendidikan yang dihasilkan melalui proses pembelajaran. Kinerja pendidikan non formal adalah pencapaian mutu proses pembelajaran. Kinerja pendidikan non formal adalah pencapaian mutu proses pembelajaran dan hasil belajar.

2.1.7 Tahap-tahap Penyelenggaraan Pelatihan

Penyelenggaraan pelatihan minimal harus melakukan 4 (empat) tahapan yaitu analisis kebutuhan pelatihan, perencanaan program pelatihan, pelaksanaan pelatihan, penilaian atau evaluasi pelatihan (Permen No. 11 tahun 2013 dalam Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah).

2.1.7.1 Analisis Kebutuhan Pelatihan

Menurut Permen No. 11 tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja, analisa kebutuhan pelatihan (Training Need Analysis/ TNA) dilakukan untuk mengetahui kinerja yang dimiliki calon tenaga kerja (kondisi aktual) dan kinerja yang diharapkan mengisi lowongan yang tersedia

(kondisi optimal). Perbedaan atau kesenjangan antara kondisi aktual dan kondisi optimal itulah yang dimaksud dengan kebutuhan latihan.

Identifikasi atau analisa kebutuhan pelatihan bertujuan untuk menemukan data atau informasi yang jelas tentang perlunya diselenggarakan pelatihan (Sudjana, 2007: 80).

TNA menurut Permen No. 11 tahun 2013 dapat mencakup dua ruang lingkup yaitu:

2.1.7.1.1 Ruang Lingkup Makro dengan mengidentifikasi secara luas perkembangan industri dan permasalahannya serta perkiraan pertumbuhan pada masa mendatang. Sehingga dapat dijadikan dasar perencanaan tenaga kerja untuk jangka pendek, menengah ataupun jangka panjang.

2.1.7.1.2 Ruang Lingkup Mikro merupakan proses melakukan identifikasi perbedaan kinerja tenaga kerja yang dibutuhkan industri dengan kinerja yang dimiliki oleh calon dan atau tenaga kerja. Identifikasi untuk ruang lingkup mikro dapat dilakukan dengan pendekatan:

- a. Level Industri untuk mendapatkan informasi kinerja dari setiap bagian yang dapat mempengaruhi kinerja, tujuan dan rencana bisnis secara keseluruhan sehingga dapat ditentukan kebutuhan yang menjadi prioritas.
- b. Level Jabatan untuk mendapatkan informasi tugas dari suatu jabatan baik untuk waktu sekarang maupun kemungkinan dimasa mendatang, kemudian identifikasi hubungan tugas dan informasi dari jabatan relevan.

- c. Level Individu untuk menganalisis tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap pekerja saat ini dibanding dengan tingkat yang dipersyaratkan, sehingga dapat ditentukan kebutuhan yang harus ditambahkan.

Banyak metode dan teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data untuk identifikasi kebutuhan pelatihan antara lain meliputi metode wawancara, kuesioner/ angket dan skala (Sutarto, 2012: 74).

2.1.7.2 Perencanaan Program Pelatihan

Perencanaan program pelatihan merupakan kegiatan merencanakan program pelatihan secara menyeluruh. Rencana program pelatihan dengan penentuan jumlah dan jenis sumber daya yang di perlukan dalam pelaksanaan pelatihan. Mengacu kepada hasil TNA, setiap penyelenggara pelatihan kerja harus menyusun rencana program pelatihan. Program pelatihan yang disusun menggunakan SKKNI sebagai acuan. Sehingga pelaksanaan pelatihan dapat dilakukan secara efektif. Menurut Permen No. 11 tahun 2013, rencana program pelatihan yang di susun meliputi informasi tentang: 1) Penetapan tujuan dan sasaran pelatihan, 2) Penetapan kriteria, dan persyaratan peserta pelatihan, 3) Penetapan target group dan jumlah peserta pelatihan, 4) Penyusunan Kurikulum dan Silabus pelatihan, 5) Penyiapan materi pelatihan (yang relevan dengan tujuan pelatihan, 6) Penetapan metode pelatihan, 7) Penetapan instruktur pelatihan (sesuai kompetensi dan kualifikasi, 8) Penyusunan jadwal pelatihan (waktu pelatihan di sesuaikan dengan tujuan, materi pelatihan dan capaian kompetensi setiap peserta, 9) Penetapan rencana evaluasi program pelatihan, 10) Penyiapan

bahan, fasilitas dan peralatan pelatihan, 11) Penyiapan sumber pendanaan pelatihan.

2.1.7.3 Pelaksanaan Pelatihan

Menurut Permen No. 11 tahun 2013, tahapan pelaksanaan selanjutnya yang dilakukan adalah:

2.1.7.3.1 Melakukan rekrutmen peserta

Bertujuan untuk menseleksi calon peserta pelatihan yang memenuhi syarat. Proses seleksi meliputi: pendaftaran, seleksi calon peserta dan pengumuman hasil seleksi calon peserta. Seleksi dapat dilakukan dengan tes tertulis, demonstrasi, wawancara, verifikasi dokumen.

2.1.7.3.2 Melaksanakan pelatihan

Sebelum melaksanakan pelatihan, sebaiknya instruktur membuat kondisi peserta agar siap mengikuti pelatihan, antara lain dengan membuat peserta nyaman, disampaikan posisi dan peran masing-masing, serta mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki peserta (initial test).

Menyampaikan sesi pelatihan, yaitu memfasilitasi peserta pelatihan untuk memahami setiap materi pelatihan. Untuk itu setiap instruktur dalam menyampaikan sesi pelatihan seharusnya antara lain melakukan pengenalan, menyampaikan ringkasan pelatihan (memadatkan pelatihan dalam beberapa poin penting) dan melakukan demonstrasi.

2.1.7.3.3 Penilaian peserta

Untuk mengetahui kemampuan dari setiap peserta pelatihan, instruktur harus melakukan penilaian/ uji berdasarkan capaian standar kompetensi. Penilaian dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip dasar penilaian yaitu: valid, reliable, flexible dan fair. Penilaian peserta dapat dilakukan secara formatif, sumatif atau holistik dengan pendekatan penilaian sendiri, portofolio, atau obeservasi. Peserta pelatihan yang dinyatakan memenuhi seluruh capaian kompetensi kerja yang dipersyaratkan berhak mendapatkan sertifikat pelatihan.

Pelaksanaan suatu program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta tersebut terjadi transformasi, dengan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja. Tepat tidaknya teknik mengajar yang digunakan sangat tergantung pada berbagai pertimbangan yang ingin ditonjolkan, seperti penghematan dalam biaya, materi program, tersedianya fasilitas tertentu, kemampuan peserta dan pelatih, serta prinsip-prinsip belajar yang hendak diterapkan.

Pelaksanaan pelatihan mengikuti rencana yang telah ditetapkan. Akan tetapi dalam pelaksanaannya selalu banyak masalah yang memerlukan pemecahan. Pemecahan masalah sering berakibat adanya keharusan mengubah beberapa hal dalam rencana tetapi perubahan apapun yang dilakukan harus selalu berorientasi pada upaya mempertahankan kualitas pelatihan, menjaga kelancaran proses pelatihan, dan tidak merugikan kepentingan partisipan.

2.1.7.4 Penilaian atau Evaluasi Pelatihan

Evaluasi program pelatihan merupakan kegiatan untuk menilai seluruh kegiatan pelatihan dari awal sampai akhir dan hasilnya menjadi masukan bagi pengembangan pelatihan selanjutnya. Dalam kegiatan ini yang dinilai bukan hanya hasil, melainkan juga proses yang telah dilakukan. Dengan demikian diperoleh gambaran yang menyeluruh dan objektif dari kegiatan yang telah dilakukan (Kamil, 2012: 19). Menurut permen No. 11 tahun 2013, evaluasi yang dilakukan meliputi:

2.1.7.4.1 Evaluasi materi pelatihan yang terkait dengan sistematika, tingkat kesulitan kualitas dan kuantitas.

2.1.7.4.2 Evaluasi instruktur dan tenaga pelatihan yang terkait dengan kompetensi teknis dan metodologis, kuantitas serta pelayanan selama pelaksanaan program pelatihan berlangsung.

2.1.7.4.3 Evaluasi fasilitas dan sarana pelatihan yang terkait dengan kualitas, kuantitas serta spesifikasi.

2.1.7.4.4 Evaluasi Sistem dan Metode yang terkait dengan efektivitas implementasi sistem dan metode mulai dari rekrutmen hingga evaluasi peserta pelatihan.

2.1.7.4.5 Evaluasi keluaran pelatihan yang terkait dengan capaian kompetensi peserta pelatihan setelah selesai mengikuti pelatihan serta kesesuaian dengan kesempatan kerja dalam rangka penyerapan tenaga kerja.

2.1.8 Pendekatan Sistem Dalam Pelatihan

Kegiatan pelatihan terkait dengan keinginan-keinginan atau rencana-rencana individu, organisasi dan masyarakat.

2.1.8.1 Pelatihan sebagai suatu sistem yang mencakup tiga tahapan pokok:

2.1.8.1.1 Penilaian kebutuhan (need assessment) Pelatihan merupakan tahap yang paling penting dalam penyelenggaraan pelatihan. Tahap ini berguna sebagai dasar bagi keseluruhan upaya pelatihan. Dari tahap inilah seluruh proses pelatihan akan mengalir. Baik tahap pelaksanaan maupun tahap evaluasi sangat bergantung pada tahap ini. Jika penentuan kebutuhan pelatihan tidak akurat, maka arah pelatihan akan menyimpang. Kebutuhan bagi pelatihan harus diperiksa, demikian pula sumber daya yang tersedia untuk pelatihan baik yang dari lingkungan internal maupun eksternal. Pertimbangan mengenai siapa yang harus dilatih, jenis pelatihan apa, dan bagaimana pelatihan seperti itu akan menguntungkan harus menjadi masukan dalam penilaian. Sasaran pelatihan berasal dari penilaian. Selanjutnya sasaran tersebut sangat menentukan pengembangan program maupun evaluasi pelatihan.

2.1.8.1.2 Pelaksanaan pelatihan yang berupa implementasi program pelatihan untuk memenuhi kebutuhan peserta pelatihan. Pada tahap ini program pelatihan dirancang dan disajikan. Program pelatihan harus berisi aktivitas dan pengalaman belajar yang dapat memenuhi sasaran pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.8.1.3 Evaluasi pelatihan dilakukan untuk mengetahui dampak program pelatihan terhadap kebutuhan yang telah ditentukan. Langkah pertama dalam evaluasi ini adalah menetapkan kriteria keberhasilan. Kriteria ini harus didasarkan

pada sasaran awal pelatihan. Setelah kriteria dibuat, evaluasi dapat dilakukan baik terhadap peserta maupun terhadap keseluruhan komponen program pelatihan. Lebih dari itu evaluasi juga harus menilai apakah proses dan hasil belajar dapat ditransfer ke situasi kerja atau kehidupan nyata.

Menurut Sudjana (dalam Kamil 2012: 20) Pelatihan sebagai suatu sistem memiliki beberapa komponen yaitu:

a. Masukan Sarana (*Instrumen Input*)

Masukan sarana meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang menunjang kegiatan belajar yang mencakup kurikulum, tujuan pelatihan, sumber belajar, fasilitas belajar, biaya yang dibutuhkan, dan pengelola pelatihan.

b. Masukan Mentah (*Raw Input*)

Masukan mentah meliputi peserta pelatihan dengan berbagai karakteristiknya seperti pengetahuan, keterampilan, dan keahlian, jenis kelamin, pendidikan, kebutuhan belajar, latar belakang ekonomi, dan kebiasaan belajarnya.

c. Masukan Lingkungan (*Environment Input*)

Masukan lingkungan meliputi faktor lingkungan yang menunjang pelaksanaan kegiatan pelatihan seperti lokasi pelatihan.

d. Proses (*Process*)

Proses merupakan kegiatan interaksi edukatif yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan antara sumber belajar dengan warga belajar.

e. Keluaran (*Output*)

Keluaran yaitu lulusan yang telah mengalami proses pembelajaran.

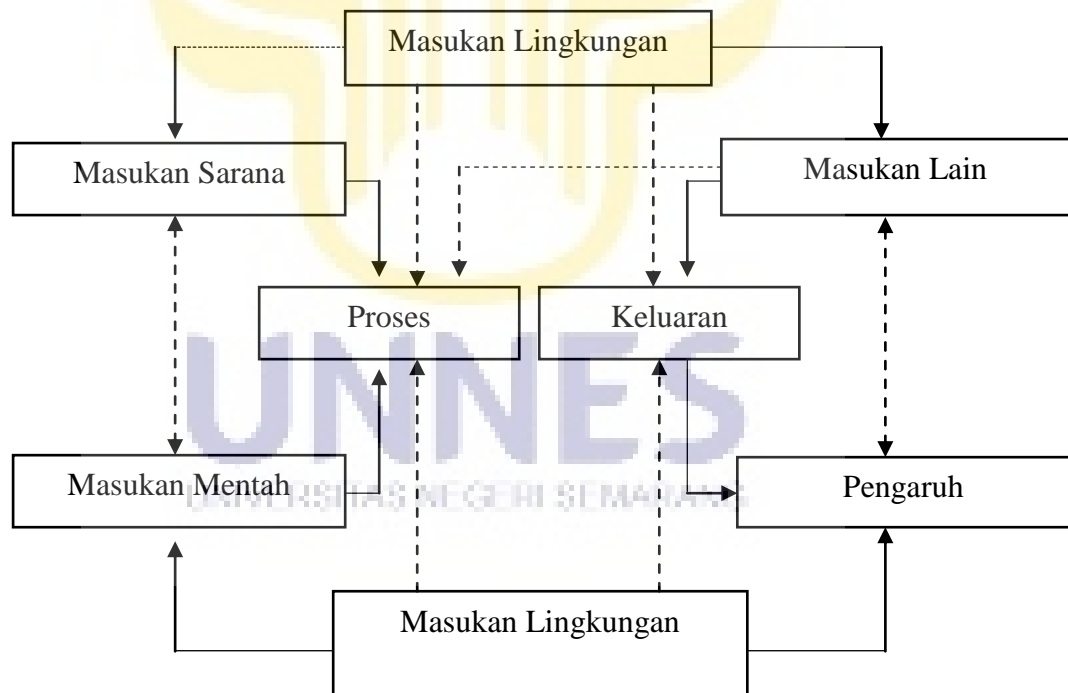
f. Masukan Lain (*Other Input*)

Masukan lain yaitu daya dukung pelaksanaan pelatihan, seperti pemasaran, informasi lapangan kerja, dan situasi sosial-budaya yang berkembang.

g. Pengaruh (*Impact*)

Pengaruh berhubungan dengan hasil belajar yang dicapai oleh peserta pelatihan, meliputi peningkatan taraf hidup, kegiatan membelajarkan orang lain lebih lanjut dan peningkatan partisipasi dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat.

Prosedur pelatihan model komponen sistem yang dimaksud adalah seperti diagram bawah ini:



Gambar 2.1 Prosedur Pelatihan Model Komponen Sistem

(Sumber: Kamil, 2012: 156)

2.2 Kompetensi

Dobson dalam Purnamawati (2011: 3) Kompetensi yaitu: *A Competency is defined in term of what aperson is required to do (performance), under what conditions it is to be done (conditions) and how well it is to be done (standards).*

Pengertian dari pernyataan tersebut bahwa seseorang diharuskan untuk melakukan kinerja, dimana dilakukan dengan kondisi sesuai yang harus dilakukan atau sesuai standar.

Wibowo (2009: 324) Menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas 3 aspek yaitu berupa keterampilan, pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Fungsi dari ketiga aspek tersebut adalah: 1) Keterampilan, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif, 2) Pengetahuan pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, 3) Sikap sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerjasama.

Spencer dalam moeheriono (2014: 5) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima di tempat kerja dalam situasi tertentu. Berdasarkan dari arti definisi kompetensi ini, maka mengandung beberapa makna didalamnya yaitu: 1) Karakteristik dasar, kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan, 2) Hubungan kasual berarti kompetensi dapat menyebabkan atau

digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi pula, 3) Kriteria yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik harus terukur dan tersetandar.

Moeheriono (2014: 13) mengemukakan mengenai beberapa karakteristik yang terdiri atas: 1) Watak, yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimana seseorang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu 2) Motif, yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan sehingga mengakibatkan suatu tindakan atau dasar untuk melakukan suatu tindakan 3) Bawaan, yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang 4) Pengetahuan yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu 5) Keterampilan dan keahlian yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, sikap dan keterampilan yang diperlukan oleh individu untuk mampu melaksanakan tugas tertentu dengan baik. dengan demikian seseorang yang berkompeten adalah seseorang yang penuh percaya diri karena menguasai pengetahuan dalam bidangnya, memiliki keterampilan serta sikap positif dalam mengerjakan hal-hal yang terkait dengan bidang itu sesuai sesuai standar yang telah ditentukan.

2.3 Pelatihan Berbasis Kompetensi

2.3.1 Pengertian Pelatihan Berbasis Kompetensi

Sarbiran (2012: 3) Pelatihan berbasis kompetensi dalam istilah asing *Competency Based Training (CBT)* adalah pelatihan yang menitik beratkan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai kompetensi terstandar oleh tuntutan dunia kerja. Standar kompetensi adalah kualifikasi kemampuan minimal peserta didik yang menggambarkan penguasaan sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diharapkan dan akan dicapai setiap tingkat atau semester.

Menurut Gregory (2012) "*Competency Based Training is an approach to vocational education and training that places emphasis on what a person can do in the workplace as an result of completing a training program*" Pelatihan Berbasis Kompetensi diartikan sebagai sebuah pendekatan untuk pendidikan kejuruan yang menekankan seorang peserta didik agar mampu menguasai kompetensi keahlian sebelum dia siap untuk di tempatkan di dunia kerja dan industri.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 8 Tahun 2014: Pelatihan Berbasis Kompetensi (*Competency Based Training*) adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan di tempat kerja.

Setiyawan (2013: 36) Konsep pelatihan berbasis kompetensi terfokus pada bagaimana peserta didik akan menjadi kompeten dengan memiliki keterampilan, pengetahuan dan sikap. Hal ini merupakan perwujudan dari tujuan pelatihan yang

berupaya agar peserta didik mampu bekerja sesuai dengan kebutuhan tempat kerjanya. Pelatihan berbasis kompetensi menempatkan peserta didik sebagai subjek belajar yang aktif dimana mereka berperan dalam merencanakan pembelajaran, menggali dan mengintegrasikan materi pembelajaran yang akan diperlukan dalam pelatihan. Pelatihan dengan menggunakan pembelajaran berbasis kompetensi memiliki keunggulan dibandingkan pelatihan yang menggunakan pembelajaran konvensional. Keunggulan pembelajaran berbasis kompetensi dapat dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1 Keunggulan Pembelajaran Berbasis Kompetensi

Aspek	Pembelajaran Berbasis Kompetensi	Pembelajaran Konvensional
Apa yang dipelajari peserta didik?	<ul style="list-style-type: none"> - Didasarkan kompetensi atau tugas-tugas yang relevan. - Kompetensi tersebut dideskripsikan secara jelas apa yang harus dikerjakan, indikator ketercapaian kompetensi, dan seluruhnya harus dicapai dan dikuasai secara lengkap. 	<ul style="list-style-type: none"> - Didasarkan pada disiplin ilmu/mata pelajaran. - Peserta didik jarang sekali mengetahui dengan jelas apa yang akan dipelajari pada setiap progra pembelajaran. Program pembelajaran disusun sesuai bab. Pokok bahasan kurang dimaknai artinya dalam bidang pekerjaan.
Bagaimana peserta didik belajar?	<ul style="list-style-type: none"> - Peserta didik disediakan bahan ajar (Modul) yang didesain untuk membantu mereka agar dapat menyelesaikan setiap tugasnya. Bahan-bahan itu diorganisir sedemikian rupa agar setiap peserta didik dapat memperlambat mempercepat, berhenti atau mengulang kembali apabila diperlukan. Pada setiap bagian dilengkapi 	<ul style="list-style-type: none"> - Umumnya peserta didik mendengarkan instruktur mengajar didepan kelas, memperhatikan instruktur mendemonstrasikan, diskusi dan beberapa pembelajaran terfokus pada instruktur. - Peserta didik hanya mempunyai sedikit kontrol terhadap pembelajaran yang mereka lakukan. Biasanya sangat jarang umpan balik

	dengan umpan balik secara periodik, untuk memberi kesempatan peserta didik melakukan koreksi terhadap kemampuan unjuk kerja yang sedang berlangsung.	pengembangan yang diberikan untuk peserta didik.
Kapan peserta didik dinyatakan telah menyelesaikan satu tugas, dan boleh melanjutkan ke tugas berikutnya ?	<ul style="list-style-type: none"> - Setiap peserta didik disediakan cukup waktu untuk menyelesaikan satu tugas, sebelum berpindah pada tugas berikutnya. - Setiap Peserta didik dituntut melakukan unjuk kerja setiap tugas sampai pada tahap penguasaan - Penilaian hasil belajar berdasarkan pencapaian standar kompetensi. 	<ul style="list-style-type: none"> - Biasanya sekelompok peserta didik disediakan waktu yang sama untuk menyelesaikan setiap unit pembelajaran. Sekelompok peserta didik kemudian berpindah pada unit pembelajaran berikutnya, meskipun waktu yang ditetapkan terlalu singkat atau terlalu lama. - Peserta didik mengerjakan tugas ujian tertulis dan hasilnya dibandingkan dengan prolehan nilai kelompok (Penilaian acuan normal). - Peserta didik diperkenankan melanjutkan ke unit pembelajaran berikutnya meskipun nilai yang diperolehnya belum sesuai dengan target bahkan bisa dikatakan gagal.

(Sumber: Setiyawan, 2013: 36-3)

2.3.2 Persiapan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Tahapan persiapan pelatihan berbasis kompetensi merupakan proses mempersiapkan dan merencanakan aktivitas pelatihan yang akan menjadi pedoman dalam pelaksanaan pelatihan menjahit pakaian dasar berbasis kompetensi untuk mencapai tujuan pelatihan. Sebelum melaksanakan pelatihan, tenaga pelatih harus memastikan kesiapan hal-hal sebagai berikut: 1) Seluruh

peserta pelatihan telah diketahui kapasitas kompetensi yang dimiliki berdasarkan hasil seleksi, 2) Seluruh peserta telah diberikan atau memperoleh buku informasi dan buku kerja sesuai dengan unit kompetensi yang akan di ikuti, 3) Bahan dan peralatan pelatihan sudah tersedia di *workshop*/bengkel/tempat praktek/demplot, 4) Rencana pelatihan telah divalidasi kesesuaiannya untuk mencapai tujuan.

2.3.3 Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Terdapat dua teknik atau pendekatan yang harus dilakukan dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yaitu: *off the job training* dan *on the job training*. *Off the job training* merupakan suatu proses pelatihan yang dilaksanakan di ruang kelas dan *workshop*/bengkel/demplot, sedangkan *on the job training* merupakan suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan tuntutan tempat kerja, dan dilaksanakan di tempat kerja yang sebenarnya.

2.3.3.1 Pelatihan di tempat pelatihan (*Off The Job Training*)

Dalam proses PBK ada tiga pendekatan yang dapat digunakan oleh tenaga pelatih. Seorang tenaga pelatih harus dapat memilih pendekatan pelatihan yang paling efektif berdasarkan kondisi riil yang dihadapi dilapangan. Artinya, tenaga pelatih dalam menetapkan pendekatan yang dipilih telah memperhitungkan efektivitas biaya, isi program pelatihan, prinsip-prinsip pembelajaran yang akan diterapkan, fasilitas peralatan dan bahan yang tersedia, kemampuan dan preferensi peserta pelatihan serta kemampuan dan preferensi tenaga pelatih yang bersangkutan. Ketiga pendekatan pelatihan yang dapat digunakan oleh tenaga pelatih, yaitu: 1) Belajar secara mandiri/individu membolehkan peserta pelatihan

untuk belajar secara individu sesuai dengan kecepatan belajarnya masing-masing. Peserta dapat menemui tenaga pelatih setiap saat untuk mengkonfirmasi kemajuan dan mengatasi kesulitan belajar, 2) Belajar berkelompok memungkinkan peserta untuk berpartisipasi dalam kelompok, walaupun proses belajar memiliki prinsip sesuai dengan kecepatan masing-masing individu, metode ini memungkinkan interaksi sesama peserta dan tenaga pelatih. 3) Belajar terstruktur adalah belajar di kelas secara formal, metode ini umumnya mencakup topik tertentu. Metode belajar terstruktur dapat berupa: ceramah, ceramah bergambar, demonstrasi, tanya jawab, diskusi, dan praktek.

2.3.3.2 *On the Job Training (OJT)*

Peserta yang mengikuti program OJT di perusahaan/tempat kerja yaitu yang telah dinyatakan selesai/kompeten dalam pelatihan *off the job training*. OJT merupakan bagian dari proses pelatihan secara keseluruhan yang dilaksanakan di tempat kerja dengan fokus utama peningkatan dan penguatan nilai-nilai budaya dan etos kerja di perusahaan/tempat kerja. OJT harus dilaksanakan di bawah bimbingan seorang pendamping/karyawan yang berasal dari perusahaan atau tempat kerja. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam persiapan dan pelaksanaan OJT antara lain: 1) Indikator capaian kompetensi yang dipersyaratkan dalam OJT, 2) Penetapan pendamping yang berasal dari perusahaan/tempat kerja OJT, 3) Penetapan pembimbing dari lembaga pelatihan, 4) Monitoring dan evaluasi peserta selama masa OJT.

Program *on the Job Training* dilaksanakan dalam kurun waktu sebagaimana ditentukan dalam silabus pelatihan. Materi pelatihan yang diberikan di perusahaan/tempat kerja selama OJT harus sesuai atau merupakan penyempurnaan dari kompetensi yang telah diberikan di lembaga pelatihan. Oleh karena itu, perusahaan/tempat kerja bertanggung jawab sepenuhnya terhadap peserta pelatihan, baik dalam hal pemberian tugas atau pekerjaan, pembimbingan, dan penilaian/asesmen, sehingga peserta dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pelaksanaan Asesmen dilakukan oleh pendamping/karyawan di tempat kerja yang diberi tugas, dengan menilai kompetensi dan kinerja peserta OJT selama mengikuti program tersebut. Asesmen dilakukan dengan berbagai indikator, sehingga akan diperoleh hasil pelatihan sesuai dengan tujuan OJT yang telah ditetapkan. Penetapan indikator dimaksud dilakukan secara bersama-sama oleh pendamping/karyawan dan tenaga pembimbing atau tenaga pelatih lembaga pelatihan. Asesmen yang dilakukan adalah sebagai berikut: 1) Penilaian perilaku individu atau sikap kerja, 2) Penilaian kemampuan teknis.

Apabila peserta OJT belum mampu mencapai kompetensi yang dipersyaratkan, maka peserta pelatihan diberikan kesempatan untuk melakukan pengulangan 1 (satu) kali lagi. Apabila setelah pengulangan tersebut, peserta OJT belum mampu mencapai kompetensi yang dipersyaratkan, maka peserta yang bersangkutan dinyatakan belum kompeten dalam OJT.

2.3.4 Penerbitan Sertifikat

2.3.4.1 Sertifikat pelatihan

Pada prinsipnya, sertifikat pelatihan diberikan kepada peserta pelatihan yang dinyatakan kompeten, baik untuk pelatihan di lembaga pelatihan (*off the job training*) maupun pelatihan di tempat kerja (*on the job training*). Sertifikat pelatihan diberikan kepada peserta pelatihan sesuai dengan jenis program pelatihan yang di ikuti, terdiri atas 3 jenis yaitu: 1) Sertifikat pelatihan berdasarkan KKNI, 2) Sertifikat pelatihan berdasarkan klaster kompetensi, 3) Sertifikat pelatihan berdasarkan unit kompetensi.

Bagi peserta yang lulus uji kompetensi maka selanjutnya diperlukan sebuah bukti atas pengakuan yang telah dikuasainya, dan sejumlah kompetensi oleh orang yang lulus tersebut, bukti atas pengakuan bahwa seseorang telah menguasai seperangkat kompetensi yang dipersyaratkan biasanya berupa sertifikat. Di Indonesia ada badan yang mengurus dan mengatur sertifikat kompetensi, yang bernama Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yaitu badan yang memberi rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. SKKNI merupakan standar kompetensi yang berlaku secara nasional di Indonesia.

2.3.4.2 Surat keterangan

Surat keterangan dari lembaga pelatihan diberikan kepada peserta yang dinyatakan sebagai berikut: 1) Kompeten untuk sebagian unit-unit kompetensi.

Surat keterangan berisi unit-unit kompetensi yang telah dinyatakan kompeten, sedangkan unit-unit kompetensi yang dinyatakan belum kompeten tidak dicantumkan, 2) Belum kompeten. Surat keterangan berisi bahwa yang bersangkutan pernah mengikuti pelatihan, 3) Sertifikat Kompetensi Sertifikat kompetensi diberikan kepada peserta yang dinyatakan kompeten oleh lembaga sertifikasi profesi atau Badan Nasional Sertifikasi Profesi setelah melalui uji kompetensi.

2.4 Menjahit Pakaian Dasar

2.4.1 Pengertian Menjahit Pakaian Dasar

Menjahit pakaian dasar merupakan program pelatihan di BBPLK Semarang yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, etos kerja dibidang menjahit yang berorientasi pada hasil praktisi yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja.

Menjahit adalah pekerjaan menyambung kain, bulu, kulit binatang, atau bahan-bahan lain yang bisa dilewati jarum jahit dan benang. Menjahit dapat dilakukan dengan tangan memakai jarum tangan atau dengan mesin jahit. Keterampilan menjahit adalah kemampuan untuk mengeluarkan kreatifitas dalam upaya mengerjakan proses menyambung kain, bulu, kulit binatang, maupun bahan-bahan lain yang bisa dilewati jarum jahit dan benang. Keterampilan menjahit merupakan keterampilan yang sangat banyak diminati terutama oleh kaum wanita. Pengerjaan keterampilan ini hanya membutuhkan ketelitian dan kesabaran serta keuletan dalam menggunakan benang dan jarum serta alat-alat bantu lainnya.

2.4.2 Unit Kompetensi Menjahit Pakaian Dasar

Unit Kompetensi merupakan tugas atau pekerjaan yang akan dilakukan oleh peserta didik selama mengikuti pelatihan menjahit pakaian dasar. Unit kompetensi tersebut adalah: 1) Menyelesaikan busana dengan jahitan tangan (hand sewing), 2) Mengikuti prosedur kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja, 3) Membuat pola sesuai style dan spesifikasi secara manual, 4) Memotong kain untuk pembuatan contoh produk, 5) Mengerjakan pengepresan dengan mesin fusing, 6) Menjahit proses sederhana, 7) Menjahit komponen pakaian, 8) Menjahit pakaian sesuai style, 9) Membuat lubang kancing, 10) Memasang kancing, 11) Membersihkan sisa-sisa benang pada pakaian, 12) Memastikan kualitas pakaian jadi sesuai standar.

2.5 Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang

2.5.1 Pengertian BBPLK Semarang

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang (BBPLK Semarang) yang berlokasi di Jl. Brigjen Sudiarto No.118 Semarang adalah lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagai institusi penyelenggara pelatihan kerja yang memenuhi syarat untuk melaksanakan pelatihan kerja. BBPLK Semarang melaksanakan latihan yang menanamkan dan memberikan pengetahuan, sikap dan keterampilan. BBPLK Semarang merupakan Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) dibidang latihan kerja industri dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Dirjen Binalattas) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. BBPLK Semarang menangani kegiatan pelatihan

keterampilan kerja dengan kejuruan otomotif, las, mekanik logam, bangunan, listrik, tata niaga, dan menjahit.

2.5.2 Dasar Hukum

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER.06/ MEN/ III/ 2006 tanggal 15 Maret 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja unit pelaksana Teknis di Lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.

2.5.3 Tugas Balai Besar Latihan Kerja Semarang

BBPLK Semarang memiliki tugas yaitu melaksanakan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi dan kerjasama kelembagaan di bidang pelatihan kerja industri.

2.5.4 Fungsi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK)

Semarang

Fungsi BBPLK Semarang selaku Unit Pelaksana Teknis Pusat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah: 1) Penyusunan rencana, program, dan anggaran dibidang pelatihan kerja industri. 2) Pelaksanaan pelatihan dan uji kompetensi di bidang pelatihan kerja industri. 3) Pelaksanaan pelayanan konsultasi, promosi, dan pemasaran serta kerjasama kelembagaan di bidang pelatihan kerja industri. 4) Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pelatihan kerja industri. 5) Pelaksanaan urusan tata usaha, keuangan dan rumah tangga balai.

2.5.5 Visi dan Misi BLKI Semarang

2.5.5.1 Visi

Menjadi Lembaga Pelatihan Kerja Yang Unggul, Bermartabat Dan Diakui Dunia Industri.

2.5.5.2 Misi

Menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki etos kerja tinggi melalui pelatihan kerja, sertifikasi, dan kemitraan.

2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir memaparkan mengenai dimensi-dimensi kajian utama serta faktor-faktor kunci yang menjadi pedoman kerja baik dalam menyusun metode, pelaksanaan dilapangan maupun pembahasan hasil penelitian. Gambaran kerangka berpikir dalam pelatihan berbasis kompetensi yang digunakan dalam program pelatihan untuk pengembangan sumberdaya manusia dalam dunia kerja. Program pelatihan merupakan salah satu jenis program yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan nonformal (PNF). Pelatihan dilaksanakan dengan harapan mampu mengembangkan potesi masyarakat dalam bidang keterampilan, pengetahuan, dan sikap-sikap baru.

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang yang bergerak di bidang pelatihan dengan kiprah untuk mengentaskan kemiskinan dan pengangguran di wilayah Kota Semarang dan sekitarnya memberikan dorongan bagi masyarakat utamanya usia kerja untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan sehingga output (lulusan) dapat bersaing serta diterima di dunia kerja. Proses pembelajaran merupakan bagian utama untuk terselenggaranya suatu

program kursus yang ada di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang terbuka memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi para masyarakat yang memerlukan pelatihan kerja untuk menambah keterampilan, mencari kerja di perusahaan, atau berwirausaha.

Berdasarkan pemikiran diatas dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Berpikir

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan tentang pelaksanaan pelatihan menjahit pakaian dasar berbasis kompetensi di BBPLK Semarang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

5.1.1 Pelaksanaan Pelatihan berbasis Kompetensi

Pelaksanaan pelatihan menjahit pakaian dasar berbasis kompetensi di BBPLK Semarang dilaksanakan selama 3 bulan. Sebelum menyampaikan pelatihan, tenaga pelatih harus memastikan beberapa hal diantaranya: Kesiapan kapasitas dari kompetensi yang dimiliki peserta pelatihan berdasarkan hasil seleksi, bahan dan peralatan pelatihan yang diperlukan, dan rencana pelatihan yang harus telah divalidasi kesesuaiannya untuk mencapai tujuan pelatihan. Sedangkan dalam pelaksanaan pelatihan terdapat dua pendekatan yang harus dilakukan yaitu terdiri dari kegiatan pelatihan di tempat pelatihan (*Off the job training*) dan pelatihan di tempat kerja (*On the job training*). Dan untuk sertifikat pelatihan diberikan kepada peserta pelatihan yang dinyatakan kompeten baik untuk pelatihan di lembaga pelatihan maupun pelatihan di tempat kerja.

5.1.2 Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor pendukung pelaksanaan pelatihan menjahit pakaian dasar adalah adanya instruktur yang berpengalaman, mampu menyampaikan materi dengan berbagai metode serta menguasai penggunaan media pembelajaran. Dan

tersedianya media dan sarana prasarana lembaga yang memadai sehingga dapat mendukung dalam pelaksanaan pelatihan.

Faktor penghambat berasal dari kondisi peserta pelatihan yang memiliki motivasi yang tidak stabil, dan kemampuan peserta pelatihan yang berbeda-beda. Sehingga apabila masih terdapat peserta pelatihan yang belum memahami materi pelatihan instruktur harus menjelaskan kembali materi pelatihan yang sebelumnya telah disampaikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dengan beberapa kesimpulan penelitian seperti yang telah diuraikan, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Pimpinan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang, agar memperluas kerjasama atau kemitraan untuk pelaksanaan *on the job training* dengan industri menjahit pakaian dasar diluar kota semarang maupun luar provinsi jawa tengah.

5.2.2 Bagi Instruktur Menjahit Pakain Dasar, diharapkan instruktur dapat menggunakan metode yang benar-benar sesuai dengan karakteristik peserta pelatihan menjahit pakaian dasar. Senantiasa bersikap terbuka kepada semua peserta pelatihan dan merespon aktif dalam setiap perkembangan kemampuan dari peserta pelatihan menjahit pakaian dasar agar peserta pelatihan dapat mencapai tujuan pelatihan dengan maksimal. Selain itu juga selalu memberikan motivasi kepada peserta pelatihan agar peserta pelatihan bersemangat untuk menyelesaikan pelatihan sampai akhir.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Hasan. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Ketiga Bahasa Depdiknas. Jakarta: Balai Pustaka
- Dhesiana. 2009. *Kemandirian Dalam Belajar*.
<http://dhesiana.wordpress.com/2009/01/06/kemandirian-dalam-belajar>
 Diakses pada tanggal 25 Juni 2017
- Gregory, Ross. 2012. *Learning and assessment: Competenced Based Training & Assessment*. In Quality Hospital International Version February 2012. Pages I
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. 2008. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hardjana, M Agus. 2001. *Training SDM Yang Efektif*. Yogyakarta: Kanisius
- Haris Mudjiman. 2008. *Belajar Mandiri*. Surakarta: UNS Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Kamil, Mustofa. 2011. *Pendidikan Nonformal Pengembangan Melalui Pusat Kegiatan Belajar Mengajar (PKBM) di Indonesia (Sebuah Pembelajaran dari Kominkan Jepang)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Model Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung: Cv Alfabeta
- Kustiono. 2013. *Teori Belajar dan Implementasinya dalam Pembelajaran*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya. Universitas Negeri Semarang.
- Marzuki, Saleh. 2010. *Pendidikan Non Formal. (Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional, Pelatihan, dan Andragogi)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Megawati, Apriliyana. 2013. *Penerapan Prinsip Pembelajaran Orang Dewasa (Andragogi) Pada Program Life Skill di Sanggar Kegiatan Belajar Kabupaten Pati (Skripsi)*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Munib, Achmad. 2012. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Semarang: UPT Unnes
- Nurhalim, Khomsun. 2014. *Strategi Pembelajaran Pendidikan Non Formal*. Semarang: Unnes Press.
- Panen, Paulina. 2005. *Pendidikan Sebagai Sistem*. Jakarta: PAUD Depdiknas.
- Peraturan Menteri No.11 tahun 2013 dalam Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi.
- Purnamawati. 2011. *Peningkatan Kemampuan Melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi (Competency Based Training) Sebagai Suatu Proses Pengembangan Pendidikan Vokasi*. Jurnal Medtek 3 (2):3
- Rifa'i, Achmad. 2009. *Desain Pembelajaran Orang Dewasa*. Semarang: Unnes Press.
- Salmah, Ninin Non Ayu. *Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Muba Electric Power Sekayu*. Vol. 2 No. 3 Sept 2012. Universitas PGRI Semarang.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sarbiran, Putu Sudira. 2012. *Pembelajaran Inovatif di SMK*. Dalam <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/6075> di akses pada 07 Maret 2017.
- Setiyawan, Angga. 2013. *Pengembangan Bahan Ajar Tematik Keterampilan Memahami Perintah Kerja Tertulis bagi peserta didik SMK dalam Pendekatan Competency Based Training (Skripsi)*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.

- Shabrina, Dhabith. 2016. *Pembelajaran Dengan Pendekatan Competency Based Training (CBT) Di LKP Belva Di Desa Siderejo Kecamatan Karangawen Kabupaten Demak (Skripsi)*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Siswanto. 2012. *Membangun Motivasi Belajar Pendidikan Non-Formal*. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Simkins, T. (1977). *Non-Formal Education and Development*. Manchester: University of Manchester Monographs
- Sudjana, H.D. 2007. *Sistem dan Manajemen Pelatihan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sutarto, Joko. 2007. *Pendidikan Nonformal Konsep Dasar, Proses Pembelajaran, & Pemberdayaan Masyarakat*. Semarang: Unnes-Press.
- _____. 2013. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Deepublish
- Tirtarahardja, Umar. 2000. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo persada.