



**MANAJEMEN PENYELENGGARAAN PELATIHAN
TEKNIK KENDARAAN RINGAN DI BALAI LATIHAN
KERJA (BLK) KABUPATEN KEBUMEN**

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Sarjana Pendidikan Jurusan Pendidikan Luar Sekolah

oleh:

Arif Prihantanto

1201414075

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

2018

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 19 November 2018

Yang membuat pernyataan,



Arif Prihantanto

NIM. 1201414075

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “MANAJEMEN PELATIHAN TEKNIK KENDARAAN RINGAN DI BALAI LATIHAN KERJA KABUPATEN KEBUMEN” telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan di sidang panitia ujian skripsi Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.

Semarang, November 2018

Menyetujui,

Dosen Pembimbing



Drs. Ilvas, M.Ag.
NIP. 19660601 198803 1 003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah



Dr. Utsman, M.Pd.
NIP. 19570804 198103 1 006

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi dengan judul "Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan Teknik Kendaraan Ringan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Kebumen", disusun oleh :

Nama : Aul F. Ikhantanto

NIM : 1201414075

Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah

telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, pada :

Hari : Selasa


Tanggal : 27 November 2018

Panitia Ujian




Dr. Edy Purwanto, M.Si.
NIP. 19630121 198703 1 001

Sekretaris



Bagus Kisworo, S.Pd., MPd.
NIP. 19791130 200604 1 005

Penguji I



Prof. Dr. Joko Sutarto, M.Pd.
NIP. 19560908 198303 1 003

Penguji II



Abdul Malik, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19810310 201504 1 004

Pembimbing/Penguji III



Drs. Ilyas, M.Ag.
NIP. 19660601 198803 1 003

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Jangan berhenti berupaya ketika menemui kegagalan, karena kegagalan adalah cara Tuhan mengajari kita tentang arti sesungguhnya. Sesungguhnya orang yang sukses adalah orang yang mampu bangkit dari kegagalan dan keterpurukan.”

“Hidup mengajarkan kita untuk tidak mudah patah ketika lemah dan tidak egois ketika bahagia (Susah Seneng Dilakoni).”

PERSEMBAHAN:

Puji syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya. Semoga setiap kata dalam karya tulis ini menjadi persembahan dan ungkapan rasa kasih sayang serta rasa terimakasih saya kepada:

1. Ibu dan Bapak yang selalu mendoakan, merawat, menjaga, membimbing, memotivasi serta memberi kasih sayang selama ini. Saya selalu bersyukur terlahir dan bisa menjadi bagian dari keluarga ini.
2. Kakak perempuan saya satu-satunya sekaligus keluarga terdekat saya selama di tanah rantau yang selalu memberi semangat dalam semua aktivitas yang saya jalani. Terimakasih sudah menjadi kakak yang baik selama 23 tahun terakhir.
3. Teman seperjuangan Syaiful Rahman yang selalu menemani baik dalam suka maupun duka.
4. Teman-teman seperjuangan, Mahasiswa Jurusan Pendidikan Luar Sekolah angkatan 2014.
5. Teman-teman Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah (PP-PAUD dan DIKMAS JATENG)
6. Teman-teman KKN Desa Ketangi, Kec. Kaliangkrik, Kabupaten Magelang.
7. Almamaterku Universitas Negeri Semarang

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rizki, rahmat dan hidayah, sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Manajemen Pelatihan Teknik Kendaraan Ringan Di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Kebumen” dapat diselesaikan dengan baik dan lancar.

Maksud penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi penyelesaian studi Strata 1 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. Fathur Rokhman, M.Hum, Rektor Universitas Negeri Semarang yang bertanggungjawab atas penyelenggaraan pendidikan di tingkat Universitas.
2. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian.
3. Dr. Utsman, M.Pd., Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan.
4. Drs. Ilyas, M.Ag., sebagai Dosen Pembimbing yang sabar memberikan bimbingan, pengarahan, masukan, kemudahan dan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Bapak Djoko Wardjojo, Kepala Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen beserta perangkatnya yang memberikan izin penelitian, serta memberikan data yang dapat mendukung jalannya penelitian ini.
6. Bapak Agus Turasyono. S.Pd, Pengelola atau kepala program pelatihan teknik kendaraan ringan di Balai Latihan Kerja Kab. Kebumen yang dengan sabar membimbing, membantu dan mendampingi jalannya penelitian dari awal sampai akhir.
7. Segenap instruktur pelatihan teknik kendaraan ringan yang telah membantu dengan sabar serta ramah selama proses penelitian berlangsung.

8. Seluruh peserta pelatihan teknik kendaraan ringan yang telah berbaik hati memberikan data yang dapat menunjang penelitian saya.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan pengalaman dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang secara langsung maupun tidak telah membantu tersusunnya penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat segala keterbatasan, kemampuan, dan pengalaman penulis. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua yang memerlukan.

Semarang, 19 November 2018

Penulis

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is stylized and appears to read 'Arif'.

Arif Prihantanto

1201414075

ABSTRAK

Prihantanto, Arif. 2018. *Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan Teknik Kendaraan Ringan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Kebumen*. Skripsi Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Drs. Ilyas, M.Ag.

Kata Kunci: Manajemen, Pelatihan, Teknik Kendaraan Ringan

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. Dalam penyelenggaraan pelatihan, BLK membutuhkan sebuah manajemen yang mampu menggerakkan organisasi dari awal hingga akhir untuk mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan dan kerjasama dengan anggota lain dalam organisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan: (1) Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan Teknik Kendaraan Ringan, (2) Hasil yang diperoleh dalam Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan Teknik Kendaraan Ringan, (3) Kendala dalam Manajemen Pelatihan Teknik Kendaraan Ringan,

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Subjek penelitian terdiri dari ketua jurusan, instruktur, dan peserta pelatihan sedangkan informan terdiri dari kepala BLK dan staff. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik yang digunakan untuk analisis data adalah reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber, dan triangulasi metode.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Manajemen Pelatihan teknik kendaraan ringan berawal dari perencanaan yang meliputi identifikasi kebutuhan pelatifa, tujuan, penentuan sasaran dan kriteria calon peserta pelatihan, sosialisai, rekrutment, penyusunan jadwal, persiapan perlengkapan, persiapan instruktur, sumber dana dan sumber belajar. Pelaksanaan diawali dengan masa orientasi oleh tim Fisik Mental Disiplin guna menunjang kesiapan kerja dilanjutkan dengan penyampaian materi, metode, waktu pelaksanaan, sarana dan prasarana, instruktur. Evaluasi meliputi evaluasi pada peserta dalam pembelajaran dan evaluasi program. (2) Hasil yang diperoleh yaitu peserta pelatihan berkompeten dan dapat bekerja disuatu perusahaan. (3) Kendala yang ditemukan yaitu berupa ketersediaan perlengkapan yang terbatas, peralatan praktik yang rusak/hilang, partisipasi dalam menerima materi teori rendah.

Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa manajemen pelatihan teknik kendaraan ringan yang diselenggarakan oleh BLK dilaksanakan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi. Hasil yang diperoleh setelah pelatihan serta beberapa kendala dalam penyelenggaraan pelatihan. Saran perlu adanya penambahan waktu dan kurikulum dalam materi pelatihan, mengantisipasi kendala yang ada, mengganti/menambah peralatan sesuai dengan kebutuhan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN KELULUSAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	11
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian	12
1.5. Penegasan Istilah	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
2.1 Konsep Manajemen	16
2.1.1. Pengertian Manajemen	16
2.1.2. Fungsi Manajemen	17
2.1.3. Prinsip Manajemen	26
2.1.4. Manajemen Sebagai Proses Pendidikan Nonformal	26
2.2. Konsep Pelatihan	28
2.2.1. Pengertian Pelatihan	28

2.2.2. Indikator Program Pelatihan.....	31
2.2.3. Syarat untuk Mencapai Program Pelatihan.....	33
2.2.4. Fungsi Pelatihan.....	34
2.2.5. Tujuan Pelatihan.....	35
2.2.6. Prinsip Pelatihan.....	38
2.2.7. Manfaat Pelatihan.....	38
2.2.8. Landasan Pelatihan.....	41
2.2.9. Jenis Pelatihan.....	42
2.2.10. Model Pelatihan.....	44
2.2.11. Pengelolaan Pelatihan.....	44
2.3. Otomotif.....	47
2.3.1. Definisi Otomotif.....	47
2.3.2. Komponen Otomotif.....	48
2.4. Kompetensi.....	49
2.5. Pelatihan Berbasis Kompetensi.....	50
2.6. Penelitian terdahulu.....	51
2.7. Kerangka Berfikir.....	52
BAB III METODE PENELITIAN.....	55
3.1 Pendekatan Penelitian.....	55
3.2 Lokasi Penelitian.....	57
3.3 Subjek Penelitian.....	57
3.4 Fokus Penelitian.....	57
3.5 Sumber Data Penelitian.....	58
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	61
3.7 Keabsahan Data.....	67
3.8 Teknik Analisis Data.....	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	72
4.1 Gambaran Umum.....	72
4.1.1. Sejarah Balai Latihan Kerja Kebumen.....	72
4.1.2. Profil Balai Latihan Kerja Kebumen.....	73

4.1.3. Tugas Pokok.....	73
4.1.4. Visi dan Misi Balai Latihan Kerja.....	74
4.1.5. Struktur Organisasi.....	74
4.1.6. Jenis Program Pelatihan.....	77
4.1.7. gambaran Subjek dan Informan.....	77
4.2. Deskripsi Hasil Penelitian.....	78
4.2 Pembahasan Temuan Penelitian	119
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	135
5.1. Simpulan	138
5.2. Saran	140
DAFTAR PUSTAKA	140
LAMPIRAN.....	146

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	54
3.1 Teknik Analisis Data.....	71
4.1 Struktur Organisasi	76

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1. Data Subjek dan Informan	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 : Surat Keterangan Dosen Pembimbing.....	147
Lampiran 2 : Surat Izin Observasi.....	148
Lampiran 3 : Surat Izin Penelitian.....	149
Lampiran 4 : Surat Keterangan Sudah Penelitian.....	150
Lampiran 5 : Biodata Pegawai BLK.....	151
Lampiran 6 : Daftar Peserta Pelatihan.....	153
Lampiran 7 : Kisi-Kisi Pedoman Wawancara Ketua Jurusan TKR.....	155
Lampiran 8 : Kisi-Kisi Pedoman Wawancara Instruktur TKR.....	158
Lampiran 9 : Kisi-Kisi Pedoman Wawancara Peserta Pelatihan.....	161
Lampiran 10 : Kisi-Kisi Pedoman Wawancara Kepala BLK.....	163
Lampiran 11 : Kisi-Kisi Pedoman Wawancara Staff Pegawai.....	166
Lampiran 12 : Pedoman Observasi.....	169
Lampiran 13 : Pedoman Wawancara Ketua Jurusan TKR.....	172
Lampiran 14 : Pedoman Wawancara Instruktur.....	178
Lampiran 15 : Pedoman Wawancara Peserta Pelatihan.....	183
Lampiran 16 : Pedoman Wawancara Kepala BLK.....	187
Lampiran 17 : Pedoman Wawancara Staff Pegawai BLK.....	191
Lampiran 18 : Hasil Observasi.....	194
Lampiran 19 : Catatan Lapangan.....	198
Lampiran 20 : Hasil Wawancara Ketua Jurusan TKR.....	220
Lampiran 21 : Dokumentasi.....	300

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Memasuki kerjasama ekonomi Negara-Negara Asia Tenggara melalui Kawasan Perdagangan Bebas Asean atau sering dikenal dengan Masyarakat Ekonomi Asia (MEA), yang telah diresmikan sejak 31 Desember 2015 telah digulirkan dan berdampak terhadap perekonomian bangsa Indonesia. Adapun salah satu sektor yang dikhawatirkan adalah sektor tenaga kerja dan juga sektor UMKM nasional. Ada delapan profesi yang terkena kebijakan pasar bebas tenaga kerja MEA yaitu: teknik, arsitek, tenaga pariwisata, akuntan, dokter gigi, tenaga survei, praktisi medis, dan perawat. Hal itu akan menimbulkan persaingan yang ketat baik barang maupun jasa di tiap negara. Peningkatan daya saing ini dimulai dari penyiapan Sumber Daya Manusia berkualitas yang merupakan faktor keunggulan untuk menghadapi persaingan. Sumber daya manusia dipandang memiliki peranan yang semakin besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Organisasi pemerintah maupun swasta menyadari bahwa unsur “manusia” yang memiliki keunggulan dalam bersaing akan membawa organisasi kearah yang lebih maju. Kondisi ini juga menuntut setiap perusahaan untuk bersikap tanggap dan proaktif dalam melakukan perekrutan untuk mencari calon pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) organisasi atau perusahaan.

Tujuan pembangunan nasional, yaitu terwujudnya masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan dan berdaya saing maju dan sejahtera dalam wadah negara kesatuan republik Indonesia yang didukung oleh manusia yang sehat, mandiri dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Dari tujuan tersebut tercermin bahwa sebagai titik sentral pembangunan adalah pemberdayaan sumber daya manusia termasuk tenaga kerja, baik sebagai sasaran pembangunan maupun sebagai pelaku pembangunan. Dengan demikian, pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek pendukung keberhasilan pembangunan nasional. Disisi lain terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, khususnya dibidang ketenagakerjaan, sehingga diperlukan kebijakan dan upaya dalam mengatasinya. Untuk mengatasi segala permasalahan yang ada bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Menurut Hadi (2012: 269) menyatakan bahwa dalam dunia kerja membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya, memiliki daya adaptasi dan daya saing yang tinggi. Mengingat kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang lebih berkompeten dibidangnya dan ketatnya persaingan diantara para tenaga kerja di dunia kerja maka perlu dilakukan upaya untuk dapat menciptakan tenaga kerja yang berkompeten yang siap memenuhi kebutuhan sumber daya manusia suatu perusahaan. Hal ini tercantum dalam Undang-Undang No.25 tahun 2000 tersebut antara lain diprogramkan upaya meningkatkan kualitas dan produktifitas tenaga kerja yang bertujuan untuk mendorong, memasyarakatkan dan meningkatkan kegiatan pelatihan kerja dan aspek-aspek yang mempengaruhi peningkatan produktifitas tenaga kerja.

Sedangkan sasaran program ini adalah ketersediaannya tenaga kerja yang berkualitas, produktifitas, dan berdaya saing tinggi, baik di pasar dalam negeri maupun luar negeri. Oleh karena itu peran pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional, Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Perdagangan maupun swasta melalui masyarakat pengguna jasa saling mendukung supaya apa yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Persiapan pengembangan Sumber Daya Manusia yang paling menentukan karena manusia dapat mengendalikan faktor lain. Keberhasilan suatu pembangunan membutuhkan manusia yang menguasai pengetahuan dan teknologi. Menurut Nursrilfa (2013: 190) mengatakan bahwa sehubungan dengan hal ini pemerintah telah melakukan segala upaya dalam bidang pendidikan yaitu dengan mengatur Pelaksanaan Sistem Pendidikan Nasional.

Jalur pendidikan sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003, bahwa “pelaksanaan pendidikan nasional di Indonesia diselenggarakan dengan tiga jalur, yaitu jalur pendidikan formal, pendidikan nonformal dan pendidikan informal”. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara tidak terstruktur dan

tidak berjenjang. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan. Ketiga jalur pendidikan tersebut harus saling melengkapi satu sama lain untuk menciptakan pendidikan yang berkualitas.

Pendidikan nonformal merupakan pendidikan yang diselenggarakan diluar sistem pendidikan persekolahan yang berorientasi pada pemberian layanan pendidikan kepada kelompok masyarakat yang karena suatu hal tidak dapat mengikuti pendidikan formal di sekolah (Sutarto, 2007: 9). Sedangkan Munib (2013: 23) menjelaskan bahwa pendidikan luar sekolah merupakan proses pendidikan sepanjang hayat menuju suatu tujuan, melalui pembinaan dan pengembangan sikap, keterampilan, dan pengetahuan berdasarkan pengalaman hidup sehari-hari dan dipengaruhi oleh sumber belajar yang ada disuatu lingkungan. Yulianingsih (2017: 30) menjelaskan pada ayat 3 bahwa pendidikan Non-Formal meliputi Pendidikan Kecakapan Hidup, PAUD, Pendidikan Kepemudaan, Pendidikan Pemberdayaan Perempuan, Pendidikan Keaksaraan, Pendidikan Keterampilan Dan Pelatihan Kerja, Pendidikan Kesetaraan, Serta Pendidikan Lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan warga belajar. Mengacu pada pengertian diatas, pendidikan nonformal menyelenggarakan berbagai program pendidikan diantaranya kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Menurut Napitupulu (dalam Sutarto, 2007: 12) pendidikan non formal hampir selalu berurusan dengan usaha bimbingan, pembinaan dan

pengembangan warga masyarakat yang mengalami keterlantaran pendidikan, dari keadaan yang kurang tahu menjadi tahu, dari kurang terampil menjadi terampil, dari kurang melihat masa depan menjadi seorang yang memiliki sikap mental pembaharuan dan pembangunan.

Untuk merealisasikan tujuan pembangunan nasional maka perlu membekali tenaga kerja Indonesia agar mempunyai kualifikasi yang sesuai dengan permintaan perusahaan dan dapat bersaing dengan tenaga kerja yang lain salah satunya dengan mengadakan pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu jalur pendidikan nonformal dengan didukung berbagai kegiatan atau program-program yang tersedia yang mampu meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku kerja individu angkatan kerja. Friedman dan Elaine A. Yarbrough (Sutarto, 2013: 3) memberikan definisi pelatihan sebagai

“training is a process used by organization to meet their goals. It is called into operation when a discrepancy is perceived between the current situation and a preferred state of affairs. The trainer’s role is to facilitate trainee’s movement from the status quo toward the ideal”.

Pengertian diatas memberikan pemaknaan dan pemahaman bahwa makna utama yang terkandung dalam kegiatan pelatihan adalah suatu proses yang diselenggarakan untuk mencapai tujuan yaitu ketercapaian dan terpenuhinya kebutuhan nyata peserta pelatihan dalam menjawab tantangan perkembangan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Melalui kegiatan pelatihan diharapkan dapat menjawab dan memberikan solusi kesenjangan antara pengetahuan dan keterampilan yang seharusnya dikuasai antara kenyataan dan harapan, antara saat ini dan masa yang akan datang. Septyana (2013:47) pelatihan dikatakan berhasil bilamana membawa manfaat bagi tenaga kerja, bagi lembaga penyelenggaraan dan bagi lingkungan atau dunia kerja.

Menurut Hilma dalam jurnalnya menyatakan bahwa pendidikan luar sekolah mengarahkan pada kegiatan pembelajaran agar sumber daya manusia memiliki kreatifitas, mandiri, punya etos kerja serta mampu melihat peluang sehingga dapat menghasilkan warga belajar yang tangguh, dan mampu menantang dan menghadapi masa depan. Melalui pelatihan semakin dituntutnya kualitas sumber daya manusia agar tenaga kerja mampu bersaing memasuki dunia kerja baik secara lokal maupun global. Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan dapat meningkatkan kemampuan setiap angkatan kerja, yang berdampak pada terpenuhinya kesesuaian kesempatan kerja dan tuntutan dunia kerja yang tersedia. Dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan melalui pelatihan-pelatihan yang didesain sedemikian rupa sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Menurut Sujarwo (2005: 43) menyatakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan (psikomotorik) dan sikap spesifik yang diharapkan dari seseorang dalam ia melaksanakan fungsi, posisi, dan peranannya di dunia kerja. Diharapkan output dari pelatihan kerja tersebut mampu memberikan kontribusi terutama dalam hal peluang kerja yang tersedia serta penciptaan kesempatan kerja. Pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, konsep, teori maupun sikap yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Lembaga pendidikan keterampilan adalah bagian dari pendidikan luar sekolah yang berperan banyak dalam menyiapkan sumber daya manusia untuk memiliki sikap mental, minat, bakat, dan keterampilan serta berkemampuan

sehingga memiliki peran cukup penting, strategis dan menjadi bagian integral dari pembangunan bangsa (Herwina, 2017:78). Sehubungan dengan itu maka peran pemerintah khususnya yang bekerja dibidang ketenagakerjaan harus berfokus pada lembaga-lembaga yang mendukung masyarakat untuk mencari pekerjaan, yaitu salah satunya dengan melalui Balai Latihan Kerja (BLK). Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang Standar Balai Latihan Kerja Nomor 8 Tahun 2017 pasal 1 mendefinisikan Balai Latihan Kerja atau yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. BLK merupakan prasarana dan sarana tempat pelatihan untuk mendapatkan keterampilan atau yang ingin mendalami keahlian dibidangnya masing-masing, seperti kejuruan teknik kendaraan ringan.

Teknik kendaraan ringan merupakan kompetensi keahlian bidang teknik otomotif yang menekankan keahlian pada bidang penguasaan jasa perbaikan kendaraan ringan. Kompetensi keahlian teknik kendaraan ringan menyiapkan peserta didik untuk bekerja pada bidang pekerjaan jasa perawatan dan perbaikan di dunia usaha/industri. Program pelatihan ini merupakan program yang paling banyak diminati karena kita tahu bahwa perkembangan di bidang industri otomotif pada beberapa tahun terakhir cukup pesat dengan banyaknya jumlah kendaraan baik motor maupun mobil yang beredar dimasyarakat. Dari kondisi

tersebut maka perlu menyiapkan sumber daya manusia yang berkompeten untuk perawatan dan perbaikan pada bidang otomotif khususnya teknik kendaraan ringan. Maka dari itu Balai Latihan Kerja Kebumen menyediakan dan memfasilitasi program pelatihan yang berkaitan dengan perawatan dan perbaikan pada kendaraan mobil. Dalam penyelenggaraannya tentu membutuhkan biaya yang banyak, oleh karena itu perlu untuk menarik minat para lulusan yang belum bekerja untuk mengikuti pelatihan namun terkendala dengan masalah biaya. Dalam hal ini BLK Kebumen 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. Dengan adanya program tersebut diharapkan dapat menyiapkan tenaga kerja yang kompeten serta memiliki daya saing sesuai dengan kebutuhan industri dan dunia usaha.

Sejak digulirkannya Otonomi Daerah sangat besar pengaruhnya terhadap perubahan sistem pembinaan lembaga pelatihan dari sentralisasi ke desentralisasi (UU No. 22 Tahun 1999 yang telah dirubah dengan UU No.32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah). Pasca Otonomi Daerah banyak BLK yang dialihfungsikan menjadi fungsi lain diluar kegiatan pelatihan (pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia) sehingga dapat berpengaruh terhadap kualitas pengelolaan BLK. Otonomi Daerah berdampak pada kualitas pengelolaan dan penyelenggaraan BLK yang sangat bervariasi sesuai dengan potensi, kondisi,

karakteristik dan prioritas pemerintah masing-masing daerah karena adanya acuan dan pedoman yang jelas sebagai akibat belum adanya Standar Minimal Pendirian BLK. Untuk mengoptimalkan dan mendayagunakan fungsi BLK menjadi lembaga yang credible, acceptable dan mandiri maka BLK perlu direvitalisasi baik sistem, metode, program, sarana dan prasarana maupun sumber daya manusianya. Sejalan dengan revitalisasi BLK tersebut maka diperlukan manajemen lembaga pelatihan kerja yang mampu mengelola dan mendayagunakan sumber daya pelatihan secara optimal dengan menerapkan program pelatihan berbasis kompetensi, sarana dan prasarana yang terstandar serta instruktur atau tenaga kepelatihan yang kompeten.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik bahwa jumlah pengangguran pada tahun 2017 mencapai 7,2 juta orang yang menganggur. Dari adanya Otonomi Daerah maka tiap daerah harus melaksanakan program pelatihan guna menurunkan prosentase pengangguran serta dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat agar lebih baik. Rata-rata diberbagai daerah angka penganggurnya masih relatif tinggi yang berdampak semakin banyaknya masyarakat yang miskin. Seperti halnya di Kabupaten Kebumen bahwa menurut data Badan Pusat Statistik di tingkat Propinsi, kabupaten tersebut menduduki peringkat tingkat kemiskinan dua terbawah dari 35 kabupaten yang ada di Jawa Tengah. Untuk mengatasi kemiskinan pemerintah kabupaten lebih giat memberikan pelatihan-pelatihan kepada masyarakat baik yang dibiayai oleh pemerintah maupun swasta. Salah satunya adalah melalui Balai Latihan Kerja (BLK) yang sangat berperan penting untuk mengatasi permasalahan tersebut. Dimana di dalam BLK para peserta pelatihan akan diberikan bekal baik secara teori maupun praktik yang kemudian

digunakan untuk mencari pekerjaan atau membuka lapangan pekerjaan. Peserta dituntut untuk lebih kreatif dalam mengembangkan bidangnya supaya dapat bersaing dalam dunia kerja dan dapat meningkatkan taraf kesejahteraan hidupnya.

UPTD Unit Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Kebumen pertama kali berdiri dengan nama BLKIP (Balai Latihan Kerja Industri dan Pertanian) diresmikan oleh Gubernur Jawa Tengah pada tanggal 26 Juli 1984, dalam perkembangannya BLKIP berubah nama menjadi KKK (Kursus Latihan Kerja), LKK (Loka Latihan Kerja). Sesuai SK Menaker no. kep. Tgl 20 Mei 1997 yang merupakan UPT dibidang Latihan Kerja, bidang industri pertanian dan usaha kecil menengah yang berada dibawah tanggung jawab kepala kantor wilayah Depnaker Provinsi Jawa Tengah dan secara teknis fungsional dibina oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja (Dirjen Bina Lattas Depnaker). LKK berubah menjadi Kantor Pelatihan Tenaga Kerja sesuai dengan Perda. No.06 Tahun 2002 tentang pembentukan SOTK KPTK, pada era otonomi daerah yang dilandasi Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2004 terjadilah penggabungan kantor menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kebumen sesuai Perda No. 26 SOTK 2005 yang merupakan gabungan dua kantor menjadi satu kantor. Tahun 2008 terjadi penggabungan dengan Dinas Sosial menjadi Disnakertransos yang struktur organisasi dan tata kerjanya tertuang dalam Perda No. 13 Tahun 2008, tanggal 28 Juli 2008.

Menurut Hendrahmawan (2010: 79) menyatakan bahwa berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pelatihan kerja yang dilaksanakan harus mengacu pada standar kompetensi yang ditetapkan atau

berbasis pada kebutuhan dunia industri sehingga realisasi Pelatihan Berbasis Kompetensi di BLK. BLK harus benar-benar terwujud dan perlu mendapatkan prioritas utama. Guna mewujudkannya, maka peningkatan fungsi dan menjadi lembaga pelatihan berbasis kompetensi mendesak untuk segera direalisasikan di UPTD – BLK Kebumen. Balai Latihan Kerja (BLK) yang semula berada dibawah Bidang Pelatihan Disnakertransos berubah menjadi UPTD Unit Balai Latihan Kerja yang bertanggung jawab langsung kepada Kepala Disnakertransos pada tahun 2010 sesuai dengan Perbu Nomor 56 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Kebumen No. 8 Tahun 2009 tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Kebumen.

Abeeha Batool dan Bariha Batool (2012:92) mengemukakan: *“training is often used to demonstrate the process in developing the attitude, talent, skills and abilities of employees in order to complete certain tasks”* (pelatihan sering digunakan untuk menunjukkan proses dalam mengembangkan sikap, bakat, ketrampilan serta kemampuan karyawan guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu). Berbicara mengenai pelatihan, maka tidak terlepas dengan proses pengelolaan manajemen pelatihan. Adapun pengertian manajemen adalah proses yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai target yang sudah ditetapkan. Keberhasilan suatu pelatihan sangat dipengaruhi oleh manajemen. Pelatihan jenis apapun perlu adanya manajemen yang baik. Pengelolaan pelatihan secara tepat dan profesional dapat memberikan makna

fungsional pelatihan terhadap individu, organisasi maupun masyarakat. secara manajerial, fungsi-fungsi organizer pelatihan adalah merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelatihan (Kamil, 2012: 16).

Dari latar belakang yang telah dikemukakan diatas, penulis ingin mengajukan penelitian dengan judul “Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan Teknik Kendaraan Ringan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Kebumen”.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Bagaimana manajemen pelatihan teknik kendaraan ringan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Kebumen ?
- 1.2.2. Bagaimana hasil yang diperoleh oleh peserta pelatihan dalam penyelenggaraan manajemen pelatihan teknik kendaraan ringan ?
- 1.2.3. Bagaimana kendala-kendala yang dihadapi dalam manajemen penyelenggaraan pelatihan teknik kendaraan ringan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen?

1.3. TUJUAN

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka ada beberapa tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Tujuan penelitian tersebut diantaranya sebagai berikut:

- 1.3.1. Untuk mendeskripsikan manajemen pelatihan teknik kendaraan ringan di BLK Kabupaten Kebumen.

1.3.2. Untuk mendeskripsikan hasil yang diperoleh peserta dalam manajemen penyelenggaraan pelatihan teknik kendaraan ringan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen.

1.3.3. Untuk mendeskripsikan kendala-kendala yang dihadapi dalam manajemen penyelenggaraan pelatihan teknik kendaraan ringan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen.

1.4. MANFAAT

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis.

1.4.1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Pendidikan Luar Sekolah yang di dalamnya memuat tentang manajemen pelatihan khususnya dibidang teknik kendaraan ringan. Di samping itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang terkait manajemen pelatihan teknik kendaraan ringan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1.4.2.1. Bagi peneliti

Memperoleh data dan pengalaman mengenai proses manajemen pelatihan teknik kendaraan ringan yang ada di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen.

1.4.2.2. Bagi Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan dapat mengasah dan meningkatkan kemampuannya khususnya dalam pelatihan teknik kendaraan ringan untuk bekal mencari pekerjaan atau membuka usaha mandiri serta tahu proses kegiatan pelatihan.

1.4.2.3. Bagi Instruktur

Para instruktur dapat membantu dan mendampingi peserta pelatihan serta memberikan ilmu dan pengalamannya kepada peserta dalam proses pelatihan.

1.4.2.4. Bagi Lembaga

Dapat dijadikan sebagai wadah bagi masyarakat yang ingin mengikuti pelatihan untuk menambah keterampilannya.

1.5. PENEGASAN ISTILAH

Supaya tidak terjadi salah penafsiran terhadap judul penelitian, maka pemakaian istilah dalam penelitian perlu adanya penjelasan istilah dalam pembahasan penelitian ini sehingga terciptanya suatu persamaan persepsi. Untuk memfokuskan penelitian ini, maka peneliti memberikan penegasan istilah yang terdapat dalam judul skripsi, meliputi :

1.5.1. Manajemen

Menurut Georgen R Tery dalam buku yang berjudul “Principles of management” memberikan definisi manajemen adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan manajemen adalah tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengontrolan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai target yang sudah ditetapkan.

1.5.2. Pelatihan

UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 26 ayat 4 bahwa Pelatihan adalah bentuk pendidikan berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik dengan penekanan pada penguasaan keterampilan standar kompetensi, pengembangan sikap dan kepribadian profesional. Menurut Simamora (dalam Mustofa Kamil, 2010: 4) mengartikan bahwa pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu.

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan pelatihan adalah upaya yang dilakukan untuk memberikan atau meningkatkan kemampuan seseorang dalam suatu bidang tertentu sehingga dirinya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dapat ia gunakan untuk melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

1.5.3. Teknik Kendaraan Ringan

Teknik kendaraan ringan merupakan kompetensi keahlian bidang teknik otomotif yang menekankan keahlian pada bidang penguasaan jasa perbaikan kendaraan ringan. Kompetensi keahlian teknik kendaraan ringan menyiapkan peserta didik untuk bekerja pada bidang pekerjaan jasa perawatan dan perbaikan di dunia usaha/industrian.

1.5.4. Balai Latihan Kerja

Undang-Undang Ketenagakerjaan tentang Standar Balai Latihan Kerja Nomor 8 Tahun 2017 pasal 1 mendefinisikan Balai Latihan Kerja atau yang selanjutnya disingkat BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. Keberadaan Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen membuka beberapa bidang kejuruan seperti, kejuruan teknik sepeda motor, kejuruan teknisi komputer, kejuruan operator komputer, kejuruan tata busana, kejuruan teknik kendaraan ringan, kejuruan mesin, kejuruan multimedia, kejuruan pengolahan hasil pertanian, kejuruan las, kejuruan konstruksi kayu

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Konsep Manajemen

2.1.1. Pengertian Manajemen

Apriani (2015: 2-3) dalam (Sutarto, 2012: 1) menjelaskan bahwa manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa Inggris), yang artinya mengurus atau tata laksana. Sehingga manajemen dapat diartikan bagaimana cara mengatur, membimbing dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2010: 9) dalam (Ponwandira, 2015: 820) menjelaskan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen diartikan sebagai kegiatan-kegiatan/aktivitas-aktivitas, proses, yakni rentetan urutan-urutan, institut/orang-orang yang melakukan kegiatan atau proses kegiatan Abdurahman (dalam Syaifurohman, 2013: 50). Sedangkan menurut Syaifurohman (2013: 50) manajemen adalah bagaimana suatu kegiatan yang telah direncanakan dan memiliki tujuan yang jelas dapat dilaksanakan oleh sekelompok orang (tim/panitia) dengan tertib, rapi tidak ada atau hanya sedikit keluhan, mudah dievaluasi kegiatannya dan yang paling penting adalah tujuan yang telah direncanakan semula dapat tercapai. Sudjana (Sujanto 2015:113) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan

mengendalikan upaya anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah usaha untuk mengatur mengatur, membimbing dan memimpin dalam suatu kelompok organisasi dengan kegiatan yang telah direncanakan dan memiliki tujuan yang jelas secara efektif dan efisien supaya tujuan yang direncanakan sebelumnya dapat tercapai.

2.1.2. Fungsi Manajemen

Menurut Wulandari (2015: 107) manajemen penyelenggaraan pelatihan otomotif dalam mempersiapkan warga belajar memasuki dunia kerja meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi.

2.1.2.1. Perencanaan

Kegiatan perencanaan pelatihan merupakan aktivitas kerja sama antara sumber belajar, dimana program pembelajaran menjadi produknya. Perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa depan. Berarti bahwa apabila berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Sudjana (Sutarto, 2013: 29) mengartikan perencanaan adalah proses yang sistematis dalam mengambil keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang.

Menurut Novitasari dan Sugito (2018:99) dalam penelitian *Journal of Non Formal Education* mengartikan tahap perencanaan sebagai berikut:

The planning stage was the important stage as the basis for the implementation of the action. The planning of the training was done by involving the trainees in identifying learning needs together, determining the training schedule, determining the venue of the training, and determining the learning media and method.

Artinya: Tahap perencanaan adalah yang terpenting tahap sebagai dasar untuk implementasi tindakan. Perencanaan pelatihan itu dilakukan dengan melibatkan peserta pelatihan dalam mengidentifikasi kebutuhan belajar bersama, menentukan jadwal pelatihan, menentukan tempat pelatihan, dan menentukan pembelajaran media dan metode.

Sutomo (2012: 12) mengungkapkan bahwa merencanakan pada dasarnya menentukan kegiatan yang hendak dilakukan pada masa yang akan datang. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengatur berbagai sumber daya agar hasil yang dicapai sesuai dengan harapan.

Fattah (Sutomo, 2012: 12) mengungkapkan bahwa dalam setiap perencanaan selalu terdapat tiga kegiatan yang meskipun dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan. Kegiatan yang dimaksud meliputi: 1) Perencanaan tujuan yang ingin dicapai, 2) Pemilihan program untuk mencapai tujuan itu, dan 3) Identifikasi dan pengarahan sumber yang jumlahnya selalu terbatas.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan program pelatihan merupakan kegiatan merencanakan pelatihan secara menyeluruh dengan melibatkan peserta pelatihan dalam mengidentifikasi kebutuhan belajar bersama, menentukan jadwal pelatihan, menentukan tempat pelatihan, dan menentukan pembelajaran media dan metode kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang.

2.1.2.2. Pengorganisasian

Menurut Sutarto (2012: 8) Fungsi pengorganisasian dapat didefinisikan sebagai proses menciptakan hubungan-hubungan antara fungsi-fungsi, personalia dan faktor fisik agar kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan disatukan dan diarahkan pada pencapaian tujuan bersama.

Menurut Siagian (Wulandari 2016:18) bahwa pengorganisasian merupakan keseluruhan proses pengelompokan orang, alat, tugas serta wewenang dan tanggung jawab sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan yang utuh dan bulat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan proses pengorganisasian menurut Sutarto (2012: 10) adalah sebagai berikut : a. Menetapkan alokasi tenaga dan kemampuan kerja serta faktor-faktor pendukung lainnya, b. Penentuan dan pengelompokan fungsi, beban kerja serta tanggung jawab bagi semua anggota organisasi, c. Pendelegasian wewenang berdasarkan hierarki tanggung jawab dari masing-masing kelompok, d. Menetapkan Standar kerja sebagai bagian dari bentuk pertanggung jawaban, e.

Pengadaan dan pengembangan suatu mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan para anggota organisasi menjadi kesatuan yang terpadu dan harmonis.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian merupakan suatu proses menciptakan hubungan-hubungan antara fungsi-fungsi, personalia dan faktor fisik, menetapkan alokasi tenaga dan kemampuan kerja, pendelegasian wewenang, menetapkan standar kerja serta bertanggungjawab atas tugasnya yang harus dilaksanakan, disatukan dan diarahkan dalam rangka untuk pencapaian tujuan bersama dalam suatu organisasi.

2.1.2.3. Pelaksanaan/Penggerakan

Siagian (Sutomo, 2012: 14) mengemukakan bahwa penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien, efektif, dan ekonomis. Menurut Walundari dan Ilyas (2015:109) pelaksanaan suatu program harus berisi aktivitas dan pengalaman belajar yang dapat memenuhi sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

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

penyampaian materi yang dilakukan oleh fasilitator dengan peserta pelatihan (Kamil, 2007: 159).

Menurut Terry (Sutarto,2012:7) penggerakan merupakan fungsi fundamental dalam manajemen. Diakui bahwa usaha perencanaan dan pengorganisasian bersifat vital tetapi tidak akan ada output kongkrit yang dihasilkan tanpa adanya tindak lanjut.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan adalah suatu usaha yang dilakukan melalui suatu program, usaha, cara, teknik, dan metode yang harus berisi aktivitas dan pengalaman belajar yang dapat memenuhi sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya demi tercapainya tujuan.

2.1.2.4. Pengawasan/Monitoring

Widiasih, (2015: 42-43) berpendapat bahwa upaya untuk memperoleh implementasi rencana yang sesuai dengan apa yang direncanakan manajemen harus menyiapkan sebuah program yaitu monitoring, monitoring ditujukan untuk memperoleh fakta, data dan informasi tentang pelaksanaan program. Monitoring menyediakan data dasar untuk menjawab permasalahan. Data yang diperoleh saat monitoring akan dibutuhkan saat evaluasi untuk memposisikan data-data tersebut agar dapat digunakan dan diharapkan dapat memberikan nilai tambah pada program tersebut.

Pengawasan adalah upaya memantau penampilan para pelaksana program dan upaya memperbaiki kegiatan. Monitoring sendiri dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mengikuti suatu program dan pelaksanaannya secara mantap, teratur dan terus menerus dengan cara mendengar, melihat dan mengamati, serta mencatat keadaan serta perkembangan program tersebut (Daman, 2012: 3).

Menurut Ciptasari dan Utsman, menjelaskan bahwa kegiatan pengawasan adalah kegiatan pemantauan terhadap pelaksanaan program yang dilaksanakan apakah sudah selesai dengan apa yang sudah direncanakan. Devi (2015:88), peran monitoring lebih menekankan pada upaya penjaminan program antara yang sudah dilaksanakan maupun yang direncanakan itu sesuai. Tujuan monitoring adalah untuk mengamati perkembangan pelaksanaan rencana program pelatihan, mengidentifikasi serta mengantisipasi permasalahan yang timbul dan akan timbul untuk dapat diambil tindakan sedini mungkin.

Pengawasan (*controlling*) menurut Suarli & Yanyan (Herlinda 2017:6), bahwa pengawasan adalah suatu proses untuk mengetahui apakah pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan rencana, pedoman, ketentuan, kebijakan, tujuan dan sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya.

Tujuan utama monitoring adalah untuk menyajikan informasi tentang pelaksanaan program sebagai umpan balik bagi para pengelola dan pelaksana program. Informasi ini hendaknya dapat menjadi masukan bagi pihak yang berwenang untuk: a) memeriksa kembali strategi pelaksanaan program sebagaimana sudah direncanakan setelah membandingkan dengan kenyataan dilapangan, b) menemukan permasalahan yang berkaitan dengan penyelenggaraan program, c) mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat penyelenggaraan program (Daman, 2012: 5).

Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan kegiatan atau tindakan terhadap pemantauan pelaksanaan program untuk memperoleh fakta, data dan informasi tentang pelaksanaan

program untuk mengamati perkembangan pelaksanaan rencana program pelatihan, mengidentifikasi serta mengantisipasi permasalahan yang timbul dan akan timbul untuk dapat diambil tindakan sedini mungkin.

2.1.2.5. Evaluasi

Menurut Gustini,dkk (2017:13) dalam Djaali dan Mulyono (2004:1) mengungkapkan bahwa evaluasi adalah proses menilai sesuatu berdasarkan kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan, yang selanjutnya dengan pengambilan keputusan atas objek yang dievaluasi. Sudjana (2008: 7) mengemukakan bahwa evaluasi merupakan kegiatan yang bermaksud untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai, apakah pelaksanaan program sesuai dengan rencana, dan/atau dampak apa yang terjadi setelah program dilaksanakan. Menurut Stufflebeam dan et al (dalam Utsman, 2016:152) dengan melakukan evaluasi akan dapat diketahui kebutuhan-kebutuhan apa yang diperlukan dalam suatu program.

Menurut Widoyoko bahwa evaluasi merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi untuk dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya.

Evaluasi pada intinya bertujuan mengukur keberhasilan program, dalam segi (1) hasil belajar partisipan yang berupa perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan, yang diperkirakan sebagai akibat pelatihan, dan (2) kualitas penyelenggaraan program pelatihan dalam aspek-aspek yang bersifat teknis dan substantif. Evaluasi program merupakan suatu tuntutan agar produk baik yang

berupa barang maupun jasa yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan dapat diterima oleh pelanggan (Sutarto, 2012: 13).

Menurut Richard (1985:2) dalam penelitian jurnal internasional mengartikan bahwa evaluasi dapat diartikan sebagai berikut:

Evaluation has as important a role to play in nonformal education as in formal education. Indeed, evaluation fulfills many of the same purposes in nonformal education that it does in formal education: it may be used for educational improvement or for educational accountability.

Artinya: Evaluasi memiliki peran penting untuk dimainkan di pendidikan non formal seperti dalam pendidikan formal. Memang, evaluasi memenuhi banyak dari tujuan yang sama dalam pendidikan nonformal yang dilakukannya dalam pendidikan formal: dapat digunakan untuk peningkatan pendidikan atau untuk akuntabilitas pendidikan.

Evaluasi merupakan proses pengumpulan dan analisis data atau informasi untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan atau nilai tambah dari kegiatan pendidikan (Rifa'i, 2007: 2). Kemudian Arikunto (2008: 2) mengungkapkan bahwa evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan.

Menurut Chairunisha (2015: 59) dalam (Kamil, 2012: 54) Evaluasi adalah proses penetapan secara sistematis tentang nilai, tujuan, efektifitas atau kecocokan sesuatu sesuai dengan kriteria dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Sutarto (2012: 13) agar evaluasi program manajemen PNF dapat efektif, maka strategi yang harus dipergunakan harus memiliki ciri-ciri sebagai

berikut: a. Teliti (accurate), artinya informasi yang dihasilkan dari evaluasi harus benar, b. Berkala (timely), informasi harus diperoleh secara berkala sehingga usaha perbaikan dapat diberikan secara berkala, c. Objective dan komprehensif, sistem evaluasi harus dapat dipahami oleh semua orang yang terlibat, d. Terfokus pada titik evaluasi yang strategis, evaluasi harus difokuskan pada titik-titik sehingga penyimpangan dari standar dapat segera diketahui, e. Realistik (economically and Organization realistik), sistem evaluasi mudah dilakukan sehingga biaya rendah, f. Fleksibel, evaluasi program cukup lentur dalam menghadapi hal-hal yang tidak biasa atau menghadapi peristiwa yang tidak diharapkan/diduga, g. Prespektif dan operasional, apabila standar performansi tidak ditemukan, sistem evaluasi program akan menunjukkan tindakan apa yang harus dilakukan, h. Diterima oleh anggota organisasi (acceptable do organizational Jember), sistem evaluasi harus dapat diterima oleh seluruh staf dalam organisasi.

Fakhrudin (2011:15) berpendapat langkah-langkah yang harus dilakukan dalam melakukan evaluasi sebagai berikut: 1) Menyusun tujuan, 2) Mendeskripsikan program pendidikan yang dievaluasi, 3) Mengidentifikasi pihak-pihak pengguna hasil evaluasi, 4) Mengidentifikasi masalah atau isu yang dipandang, 5) menyusun rancangan evaluasi, 6) mengumpulkan data, 7) mengolah (menganalisa dan menginterpretasi data) dan, 8) mempersiapkan dan menyampaikan laporan hasil evaluasi yang dilakukan selama penelitian.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi merupakan kegiatan untuk mengumpulkan informasi mendeskripsikan, menginterpretasikan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditentukan dapat

dicapai, apakah pelaksanaan program sesuai dengan rencana, dan/atau dampak apa yang terjadi setelah program dilaksanakan sehingga dapat diambil sebuah keputusan untuk dijadikan bahan perbaikan dalam program selanjutnya.

2.1.3 Prinsip Manajemen

Prinsip manajemen adalah dasar-dasar atau pedoman kerja yang bersifat pokok yang tidak boleh diabaikan oleh setiap pimpinan. Prinsip manajemen menurut Sutarto (2012: 3) terdiri atas: (1) Pembagian kerja yang berimbang, (2) Pemberian wewenang dan rasa tanggung jawab yang tegas dan jelas, (3) Disiplin, (4) Kesatuan perintah, (5) Kesatuan arah

Dalam manajemen minimal memiliki 4 ciri yaitu ada tujuan yang hendak dicapai, ada pemimpin, ada yang dipimpin, dan ada kerjasama.

2.1.4 Manajemen Sebagai Proses Pendidikan Nonformal

Manajemen sebagai proses pendidikan nonformal merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan satuan penyelenggaraan pendidikan nonformal. Menurut Tery (dalam Sutarto, 2012: 7) proses manajemen meliputi (a) *planning*, (b) *organizing*, (c) *actuating*, (d) *controlling*, (e) *evaluating*.

2.1.4.1. Perencanaan (*planning*)

Dalam semua kegiatan untuk mendukung usaha pencapaian tujuan, fungsi perencanaan haruslah dilakukan terlebih dahulu. Pada prinsipnya perencanaan ditetapkan sekarang dan dilaksanakan serta digunakan untuk waktu yang akan datang, sehingga perencanaan merupakan fungsi dasar bagi seluruh fungsi manajemen. Perencanaan meliputi perencanaan tujuan/ sasaran, kebijakan, strategi

yang memperhatikan ketepatan waktu serta tindakan, prosedur, aturan, dan program.

2.1.4.2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan sebuah proses menciptakan hubungan antara berbagai fungsi, personalia, dan faktor-faktor fisik agar semua pekerjaan dapat bermanfaat serta terarah pada suatu tujuan. Hubungan dasar meliputi tanggungjawab, wewenang dan pertanggungjawaban. Adapun proses pengorganisasian yaitu menetapkan alokasi tenaga dan kemampuan kerja, penentuan dan pengelompokan fungsi tanggung jawab, pendelegasian wewenang berdasarkan hierarki, menetapkan standar kerja dan pengadaan serta pengembangan suatu mekanisme kerja.

2.1.4.3. Penggerakan (*actuating*)

Penggerakan merupakan fungsi fundamental dalam manajemen. Diakui bahwa usaha perencanaan dan pengorganisasian bersifat vital tetapi tidak akan ada output kongkrit yang dihasilkan tanpa adanya tindak lanjut.

2.1.4.4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian program manajemen pendidikan nonformal adalah proses memonitor melalui penilaian dan perbaikan agar hasilnya melebihi harapan dan memuaskan. Manfaat adanya pengendalian yaitu memberi masukan untuk perencanaan program, pengambilan keputusan tentang keberlanjutan program, perluasan atau penghentian program, modifikasi program, memperoleh informasi tentang pendukung dan penghambat, dan memberi masukan untuk memahami landasan keilmuan pengendalian mutu program selanjutnya.

2.1.4.5. Evaluasi (*evaluating*)

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui dampak program yang telah dilaksanakan dengan kegiatan meliputi penyusunan desain, instrumen, laporan hasil evaluasi, dan presentasi hasil evaluasi dampak program pendidikan nonformal.

2.2. Konsep Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Edwin B. Flippo (dalam Kamil, 2012 : 3) mengemukakan 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 seseorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Simamora (dalam Mustofa Kamil, 2010: 4) mengartikan bahwa pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Davis (Sutarto, 2012: 3) berpendapat bahwa “pelatihan adalah proses untuk mengembangkan keterampilan, menyebar luaskan informasi dan memperbaharui tingkah laku serta membantu individu atau kelompok pada suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien didalam menjalankan pekerjaan.”

Ramadevi dan Nagurvali Shaik (2012: 81) mengemukakan bahwa: *“training is the process of imparting knowledg, skill and abilities to employees. Training is considered as a technical skill enhancement program of employees. Training is defined as a planned learning experience designed to bring about permanent change in an individual’s knowledge, attitudes, or skill”*(pelatihan

adalah proses menanamkan keterampilan pengetahuan dan kemampuan kepada karyawan. pelatihan dianggap sebagai program peningkatan keterampilan teknis karyawan. pelatihan didefinisikan sebagai pengalaman belajar yang direncanakan dirancang untuk membawa perubahan permanen dalam individu pengetahuan, sikap, atau keterampilan).

Friedman dan Elaine A. Yarbrough (Sutarto, 2013: 3) memberikan definisi pelatihan sebagai *“training is a process used by organization to meet their goals. It is called into operation when a discrepancy is perceived between the current situation and a preferred state of affairs. The trainer’s role is to facilitate trainee’s movement from the status quo toward the ideal”*. Pengertian diatas memberikan pemaknaan dan pemahaman bahwa makna utama yang terkandung dalam kegiatan pelatihan adalah suatu proses yang diselenggarakan untuk mencapai tujuan yaitu ketercapaian dan terpenuhinya kebutuhan nyata peserta pelatihan dalam menjawab tantangan perkembangan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Melalui kegiatan pelatihan diharapkan dapat menjawab dan memberikan solusi kesenjangan antara pengetahuan dan keterampilan yang seharusnya dikuasai antara kenyataan dan harapan, antara saat ini dan masa yang akan datang.

Mangkunegara (dalam Wahyuningtyas, dkk 2012: 18) menjelaskan bahwa kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkahlaku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku.

Peraturan Pemerintah R.I. Nomor 71 Tahun 1991 dalam Tim Pengembang Ilmu Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia (2007: 467) menjelaskan bahwa pelatihan (pelatihan kerja) adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Budhyani,dkk (2017: 375) Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan menggunakan metode yang lebih banyak praktek daripada teori.

Hardjana (Nurpitriani 2017: 14) 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.

Hidayat, (2016: 4) Pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang mengkaitkan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Samer Khasawneh dan Abdelghafour Al-Zawahreh dalam jurnal internasional berjudul Using the training reactions questionnaire to analyze the reactions of university students undergoing

career-related training in Jordan: a prospective human resource development approach, Volume 19 Issue 1, 2015 bahwa:

”Training can be used to provide general solutions for all problems related to current improvement of KSAs and the learning of new KSAs. In other words, training is a key investment to address business threats and/or address business opportunities. However, given the importance of training, the evaluation of training effectiveness is a high priority among top management and is crucial, given the intensity of training provided and the resources invested in training programs.”

Artinya: Pelatihan dapat digunakan untuk memberikan solusi umum semua masalah yang berkaitan dengan peningkatan pemenuhan persyaratan dan pembelajaran baru. Dengan kata lain, pelatihan adalah investasi penting untuk mengatasi ancaman. Namun, mengingat pentingnya pelatihan, evaluasi efektifitas pelatihan memiliki prioritas tinggi di antara manajemen puncak dan sangat penting, mengingat intensitas pelatihan disediakan dan sumber daya yang diinvestasikan dalam program pelatihan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu proses kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu yang dilakukan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar yang dilaksanakan di luar sistem sekolah, memerlukan waktu yang relatif singkat antara dua sampai tiga hari hingga dua sampai tiga bulan dan lebih menekankan pada praktisi dengan menggunakan metode yang lebih banyak praktek daripada teori.

2.2.2. Indikator Program Pelatihan Efektif dan Efisien

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (Riandani: 2015), diantaranya:

- 1) Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

3) Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran.

6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Program pelatihan pada dasarnya berisi aktivitas pembelajaran yang dilakukan agar peserta mampu menguasai pengetahuan dan ketrampilan yang dilatihkan. Heinich dkk (2005) mengemukakan indikator yang dapat digunakan untuk menilai efektifitas sebuah program pelatihan, yaitu (1) Mampu memfasilitasi peserta dalam mencapai tujuan atau kompetensi program pelatihan, (2) Mampu memotivasi peserta dalam melakukan proses belajar secara berkesinambungan, (3) Mampu meningkatkan daya ingat atau retensi peserta terhadap pengetahuan dan ketrampilan yang telah dilatihkan, (4) Mampu mendorong peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai dalam dunia kerja.

Menurut Widiasih dan Suminar (2015:90) indikator keberhasilan sebuah program dapat dilihat dari kesesuaian proses dengan apa yang direncanakan, kesesuaian dalam pencapaian tujuan, penggunaan dan pemanfaatan sumber daya yang efektif dan efisien, serta kemampuan dalam memberikan jaminan terhadap kesesuaian proses dan pencapaian tujuan melalui satu mekanisme kendali yang harmonis dan melekat untuk proses.

2.2.3. Syarat Untuk Menciptakan Program Pelatihan yang Efektif

Donald dan James Kirkpatrick (2007) mengemukakan beberapa persyaratan yang diperlukan untuk dapat menciptakan sebuah program pelatihan yang efektif, yaitu: (1) Program pelatihan didasarkan pada kebutuhan atau masalah yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan, (2) Program pelatihan didasarkan pada tujuan atau kompetensi yang perlu dimiliki oleh peserta program pelatihan, (3) Jadwal penyelenggaraan program pelatihan tersusun dengan baik,

(4) Latar belakang peserta program sesuai dengan kompetensi program yang akan dilatihkan, (5) Instruktur memiliki kualifikasi baik dan kompeten dalam bidang yang dilatihkan, (6) Pelatihan dilaksanakan ditempat yang nyaman dengan dilengkapi fasilitas pendukung yang memadai, (7) Program pelatihan menggunakan metode dan media yang relevan dengan kompetensi yang dilatihkan, (8) Program pelatihan mampu memfasilitasi agar peserta memiliki kompetensi yang diperlukan, (9) Program pelatihan harus dapat memberi rasa puas kepada peserta program, (10) Program pelatihan perlu dievaluasi secara berkesinambungan.

2.2.4. Fungsi Pelatihan

Dalam pengembangan pembinaan sumber daya manusia jelas pelatihan mutlak diperlukan, kemutlakan itu tergambar pada berbagai fungsi yang dapat diambil daripadanya, baik bagi organisasi atau kelompok masyarakat, bagi para pegawai atau peserta pelatihan maupun bagi penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi baik dalam berbagai kelompok kerja maupun antara peserta di dalam kelompok, yang semuanya diharapkan bermuara pada peningkatan produktivitas.

Terdapat 7 fungsi pelatihan yaitu : (a) peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan satuan kerja yang melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda bahkan yang spesifik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan

yang bulat dan utuh; (b) terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif; (c) terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintah oleh pimpinan; (d) meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi; (e) mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerpaan gaya manajerial yang partisipatif; (f) memperlancar jalanya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya; (g) menyelesaikan konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh subur nya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

2.2.5. Tujuan Pelatihan

Beberapa ahli merumuskan mengenai tujuan dari diadakannya pelatihan, seperti Simamora (Kamil, 2010: 11) mengelompokkan tujuan pelatihan ke dalam lima bidang, yaitu : (1) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi. Melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dengan secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Perubahan teknologi pada gilirannya, berarti kemampuan karyawan

haruslah memuktahirkan melalui pelatihan sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi secara sukses, (2) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru acap kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “*job comotent*” yaitu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan, (3) Membantu memecahkan masalah operasional. Para manejer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya, kelangkaan sumberdaya finansial dan sumberdaya teknologi manusia (*human technological resource*) dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis, (4) Mempersiapkan karyawan untuk promosi satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumberdaya manusia untuk promosi dari dalam: pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Dengan secara berkesinambungan mengembangkan dan mempromosikan sumberdaya manusianya melalui pelatihan, manejer dapat menikmati karyawan yang berbobot, termotivasi dan memuaskan, (5) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, karena alasan inilah beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan bekerja secara benar, (6) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya sebagian besar manejer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru dipekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektifitas

organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

Menurut Undang-undang, Kursus dan Pelatihan sebagai bentuk pendidikan berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik dengan penekanan pada penguasaan keterampilan, standar kompetensi, pengembangan sikap kewirausahaan serta pengembangan kepribadian profesional. Kursus dan pelatihan dikembangkan melalui sertifikasi dan akreditasi yang bertaraf nasional dan internasional. (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 20 ayat 5).

Secara rinci, tujuan-tujuan dari pelatihan menurut Simamora (Riandani: 2015) adalah sebagai berikut :

- 1) Memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan, kendati tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif.
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Karena pekerjaan senantiasa berubah, maka keahlian dan kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi.
- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru sering kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi job competent, yaitu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

2.2.6. Prinsip-prinsip Pelatihan

Pelatihan merupakan bagian dari proses pembelajaran, maka prinsip-prinsip pelatihanpun dikembangkan dari prinsip-prinsip pembelajaran. Prinsip-prinsip umum agar pelatihan berhasil adalah sebagai berikut : 1) prinsip perbedaan individu, perbedaan individu dalam latar belakang sosial, pendidikan, pengalaman, minat, bakat, dan kepribadian dalam menyelenggarakan program pelatihan, 2) prinsip motivasi, motivasi dapat berupa pekerjaan atau kesempatan berusaha, penghasilan, kenaikan pangkat atau jabatan, dan peningkatan kesejahteraan serta kualitas hidup, 3) prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih, efektivitas program pelatihan bergantung dengan kemampuan dan minat melatih, 4) prinsip belajar, belajar dimulai dari yang mudah terlebih dahulu baru yang sulit, 5) prinsip partisipasi aktif dalam proses pembelajaran pelatihan dapat meningkatkan minat dan motivasi peserta pelatihan, 6) prinsip fokus pada batasan materi tertentu, 7) prinsip diagnosis dan koreksi, mendiagnosis usaha yang berulang-ulang dan mengoreksi atas kesalahan-kesalahan yang telah timbul, 8) prinsip pembagian waktu, 9) prinsip keseriusan, 10) prinsip kerjasama, semua komponen pelatihan, 11) prinsip metode pelatihan yang sesuai dengan pelatihan, 12) prinsip hubungan pelatihan dengan pekerjaan atau dengan kehidupan nyata (Kamil, 2012:11-13).

2.2.7. Manfaat Pelatihan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditangguk dari program pelatihan (Simamora:2006:278) adalah: 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas

produktivitas, 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima, 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan, 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia, 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja, 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Pelatihan dilaksanakan dengan harapan memperoleh manfaat daripadanya. Beberapa manfaat tersebut antara lain dikemukakan oleh Robinson, sebagaimana yang dikutip oleh Marzuki (2010:176) yaitu: (1) Pelatihan merupakan alat untuk memperbaiki penampilan kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performan organisasi. Pelatihan yang efektif dapat menghasilkan pengetahuan dalam tugas, pengetahuan tentang struktur dan tujuan organisasi, dan tujuan bagianbagian tugas masing-masing individu, (2) Keterampilan tertentu diajarkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan, (3) Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, pimpinan maupun karyawan lain, (4) Memperbaiki standar keselamatan. Menurut Richard B. Johnson, sebagaimana dikutip oleh Marzuki (2012:176-177) dengan menjawab pertanyaan *What Problem Can Training Solve ?* jawabannya antara lain adalah: (1) Menambah produktivitas, (2) Memperbaiki kualitas kerja dan menaikkan semangat kerja, (3) Mengembangkan keterampilan, pengetahuan, pengertian dan sikap-sikap baru, (4) Dapat memperbaiki cara penggunaan alat-alat, mesin, proses, metode yang tepat, (5) Mengurangi pemborosan, kecelakaan, keterlambatan, kelalaian, biaya berlebihan, dan ongkos-ongkos yang tidak diperlukan, (6) Melaksanakan perubahan atau pembaruan

kebijakan baru, (7) Memerangi kejenuhan atau keterlambatan dalam skills, teknologi, metode, produksi, pemasaran, modal dan manajemen, dan lain-lain, (8) Meningkatkan pengetahuan agar sesuai dengan standar performan sesuai dengan pekerjaannya, (9) Mengembangkan, menempatkan, dan menyiapkan orang untuk maju, memperbaiki pendayagunaan tenaga kerja, (10) Menjamin ketahanan dan pertumbuhan perusahaan.

Di adakanya suatu pelatihan tentu diharapkan dapat memberikan suatu manfaat. Manfaat pelatihan adalah sebagai berikut : pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi. Perbaikan-perbaikan itu dapat dilaksanakan dengan berbagai cara; (b) keterampilan tertentu diajarkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai standar yang diinginkan. Contoh : Skill dalam menggunakan teknik yang berhubungan dengan fungsi : “behavioral skill” dengan mengelola hubungan dengan atasan (bos), dengan bawahan dan sejawat; (c) pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan, sering kali pula sikap-sikap yang tidak produktif timbul dari salah pengertian yang disebabkan oleh informasi yang tidak cukup.

Menurut Smith (Rezeki: 2015) manfaat pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Pelatihan dan pengembangan memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja,
- 2) Pelatihan dan pengembangan dapat memperbaiki kualitas output dan seseorang yang lebih terlatih tidak hanya lebih kompeten terhadap pekerjaannya tetapi juga lebih peka terhadap tindakannya,

- 3) Pelatihan dan pengembangan memperbaiki kemampuan organisasi untuk menghadapi perubahan, kesuksesan implementasi perubahan apakah bersifat teknik atau strategi tergantung pada keterampilan dari SDM dalam organisasi itu.

2.2.8. Landasan – Landasan Pelatihan

Terdapat beberapa landasan yang mengukuhkan eksistensi pelatihan, landasan-landasan oleh (Kamil, 2012:13-14) yang dimaksud adalah:

2.2.8.1. *Landasan Filosofis*

Pelatihan merupakan wahana formal yang berperan sebagai instrument yang menunjang pembangunan dalam mencapai masyarakat yang maju, tangguh, mandiri, dan sejahtera berdasarkan nilai-nilai yang berlaku. Pelatihan harus didasarkan pada system nilai yang diakui dan terarah pada penyediaan tenaga yang berkualifikasi agar mampu mengemban tugas dan melaksanakan perannya dalam organisasi masyarakat.

2.2.8.2. *Landasan Humanistik*

Pelatihan didasarkan pada pandangan yang menitikberatkan pada kebebasan, nilai-nilai, kebaikan, harga diri, dan kepribadian yang utuh. Maka dalam proses pembelajaran peserta pelatihan diberikan tanggungjawab dan kebebasan bekerja, pelatih berperan sebagai narasumber, belajar dilakukan oleh dan untuk diri sendiri, ada keseimbangan antara tugas umum dan tugas khusus, motivasi belajar tinggi, dan evaluasi bersifat komprehensif.

2.2.8.3. *Landasan Psikologis*

Ada empat landasan psikologis yang mendasari pelatihan, yaitu psikologi pelatihan siberetik yang memusatkan perhatian pada system balikan yang dinamis dan pengaturan sendiri kegiatan pelatihan. Psikologi desain sistem mengutamakan analisis sitem pelatihan. Psikologi Behavioristik menekankan pada demonstrasi dan pelatihan bertahap.

2.2.8.4. Landasan Sosio-Demografis

Permasalahan peningkatan kesejahteraan ekonomi dan sosial terkait dengan upaya penyediaan dan peningkatan kualitas tenaga kerja. Untuk itu pelatihan yang integrasi diperlukan guna mempersiapkan tenaga-tenaga yang handal yang relevan dengan tuntutan lapangan kerja dan pembangunan.

2.2.8.5. Landasan Kultural

Pelatihan yang terintegrasi yang berfungsi mengembangkan sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari upaya membudayakan manusia.

2.2.9. Jenis Pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Menurut (Simamora:2006 :278) ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan diantaranya:

2.2.9.1. Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering dijumpai dalam organisasi, program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli, kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2.2.9.2. *Pelatihan Ulang*

Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin komputer atau akses internet.

2.2.9.3. *Pelatihan Lintas Fungsional*

Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain pekerjaan yang ditugaskan.

2.2.9.4. *Pelatihan Tim*

Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

2.2.9.5. *Pelatihan Kreativitas*

Pelatihan kreativitas (*creativity training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penilaian rasional.

Terdapat beberapa jenis pelatihan. Menurut Dale Yoder (dalam Mustofa Kamil, 2011: 14) mengemukakan jenis pelatihan itu dengan memandang dari lima sudut, yaitu : (1) Siapa yang dilatih (*who gets trained*), artinya pelatihan itu diberikan kepada siapa. Dari sudut pandang ini maka dapat diberikan kepada calon pegawai, pegawai baru, pegawai lama, pengawas, manajer, staf ahli, remaja,

pemuda, orang lanjut usia, dan anggota masyarakat umumnya, (2) Bagaimana ia dilatih (*How he gets trained*), artinya dengan metode apa ia dilatih. Dari sudut ini pelatihan dapat dilaksanakan dengan metode pemagangan, permainan peran, permainan bisnis, pelatihan sensitivitas, instruksi kerja, dan sebagainya, (3) Di mana ia dilatih (*where he gets trained*), artinya di mana pelatihan mengambil tempat. Dari sudut ini pelatihan dapat diselenggarakan di tempat kerja, di sekolah, di kampus, di tempat khusus, di tempat kursus, atau di lapangan, (4) Bilamana ia dilatih (*when he gets trained*), artinya kapan pelatihan itu diberikan. Dari sudut ini pelatihan dapat dilaksanakan sebelum seseorang mendapatkan pekerjaan, setelah seseorang mendapatkan pekerjaan, setelah ditempatkan, menjelang pensiun dan sebagainya. (5) Apa yang dibelajarkan kepadanya (*What he is taught*), artinya materi pelatihan apa yang diberikan. Dari sudut pandang ini dapat berupa pelatihan kerja atau keterampilan, pelatihan kepemimpinan, pelatihan keamanan, pelatihan penanggulangan bencana, pelatihan penumpasan teroris dan sebagainya.

2.2.10. Model Pelatihan

Menurut Kamil (2007: 35) model-model pelatihan pendidikan luar sekolah cukup beragam. Beberapa di antaranya yang penting adalah : (1) Model magang atau pemagangan (*apprenticeship training / learning by doing*), (2) Model internship (*internship training*), (3) Model pelatihan kerja (*job training*), (4) Model pelatihan keaksaraan (*literacy training*), (5) Model pelatihan kewirausahaan (*interprenership training*), (6) Model pelatihan manajemen peningkatan mutu (*quality management training*).

2.2.11. Pengelolaan Pelatihan

Sudjana (Kamil, 2012: 17) mengembangkan sepuluh langkah pengelolaan sebagai berikut:

1) Rekrutmen peserta pelatihan

Dalam rekrutmen ini penyelenggara menetapkan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh peserta terutama yang berhubungan dengan karakteristik peserta yang bisa mengikuti pelatihan.

2) Identifikasi kebutuhan belajar, sumber belajar, dan kemungkinan hambatan

Identifikasi kebutuhan belajar adalah kegiatan mencari, menemukan, mencatat, dan mengolah data tentang kebutuhan belajar yang diinginkan atau diharapkan oleh peserta pelatihan atau oleh organisasi.

3) Menentukan dan merumuskan tujuan pelatihan

Perumusan tujuan harus dilakukan dengan cermat karena tujuan pelatihan yang dirumuskan akan menentukan penyelenggaraan pelatihan dari awal sampai akhir kegiatan, dari pembuatan rencana pembelajaran sampai evaluasi hasil belajar. Tujuan pelatihan secara umum berisi hal – hal yang harus dicapai oleh pelatihan. Tujuan umum itu dijabarkan menjadi tujuan – tujuan yang lebih spesifik. Untuk memudahkan penyelenggara, perumusan tujuan harus dirumuskan secara konkret dan jelas tentang apa yang harus dicapai dengan pelatihan tersebut.

4) Menyusun alat evaluasi awal dan evaluasi akhir

Evaluasi awal dimaksudkan untuk mengetahui “entry behavioral level” peserta pelatihan. Selain agar penentuan materi dan metode pembelajaran

dapat dilakukan dengan tepat, penelusuran ini juga dimaksudkan untuk mengelompokkan dan menempatkan peserta pelatihan secara proporsional.

5) Menyusun urutan kegiatan pelatihan

Pada tahap ini penyelenggara pelatihan menentukan bahan belajar, memilih dan menentukan metode dan teknik pembelajaran, serta menentukan media yang akan digunakan. urutan yang harus disusun disini adalah seluruh rangkaian aktivitas mulai dari pembukaan sampai penutupan. Dalam menyusun urutan kegiatan ini faktor – faktor yang harus diperhatikan antara lain: peserta pelatihan, sumber belajar, waktu, fasilitas yang tersedia, bentuk pelatihan, bahan pelatihan

6) Pelatihan untuk pelatih

Pelatih harus memahami program pelatihan secara menyeluruh, urutan kegiatan, ruang lingkup, materi pelatihan, metode yang digunakan, dan media yang dipakai hendaknya dipahami benar oleh pelatih. Selain itu pelatih juga harus memahami karakteristik peserta pelatihan dan kebutuhannya. Oleh karena itu, orientasi bagi pelatih sangat penting untuk dilakukan.

7) Melaksanakan evaluasi bagi peserta

Evaluasi yang biasanya dilakukan dengan pre test dapat dilakukan secara lisan maupun tulisan.

8) Mengimplementasikan pelatihan

Tahap ini merupakan inti dari kegiatan pelatihan, yaitu proses interaksi edukatif antara sumber belajar dengan warga belajar dalam mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Dalam proses ini terjadi berbagai dinamika yang semuanya harus diarahkan untuk efektivitas pelatihan. Seluruh kemampuan dan seluruh komponen harus disatukan agar proses pelatihan menghasilkan output yang optimal.

9) Evaluasi akhir

Tahap ini dilakukan untuk mengetahui keberhasilan belajar. Dengan kegiatan ini diharapkan diketahui daya serap dan penerimaan warga belajar terhadap berbagai materi yang telah disampaikan. Dengan begitu penyelenggara dapat menentukan langkah tindak lanjut yang harus dilakukan.

10) Evaluasi program pelatihan

Evaluasi program pelatihan merupakan kegiatan untuk menilai seluruh kegiatan pelatihan dari awal sampai akhir, dan hasilnya menjadi masukan bagi pengembangan pelatihan selanjutnya. Dengan kegiatan ini, selain diketahui faktor – faktor yang sempurna yang harus dipertahankan, juga diharapkan diketahui pula titik – titik lemah pada setiap komponen, setiap langkah, dan setiap kegiatan yang sudah dilaksanakan. Dalam kegiatan ini yang dinilai bukan hasil, melainkan juga proses yang telah dilakukan. Dengan demikian diperoleh gambaran yang menyeluruh dan objektif dari kegiatan yang telah dilakukan.

2.3. Konsep Otomotif

2.3.1. Definisi Otomotif

Menurut Boentarto (Darheni: 2009), ia menyatakan bahwa otomotif berasal dari bahasa Inggris, yakni *automotive* yang artinya mesin pembangkit tenaga atau yang dapat bergerak sendiri. Otomotif ini membahas mesin-mesin yang digunakan pada mobil dan sepeda motor saja. Di samping itu, Alwi dkk., (Darheni: 2009) menjelaskan bahwa Aotomotif (dengan penyesuaian ejaan) adalah berkenaan dengan kendaraan bermesin (misalnya mobil dan motor). Oleh karena itu, otomotif adalah hal-hal yang berhubungan dengan sesuatu yang berputar dengan sendirinya, misalnya motor dan mobil. Otomotif menurut Tony (Mukti: 2013) adalah “Ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang mesin kendaraan bermotor seperti mobil dan motor. Otomotif memiliki berbagai cabang ilmu yang lebih spesifik mengenai bagianbagian sistem yang terdapat pada kendaraan bermotor”.

Dunia otomotif berawal dari ditemukannya /diciptakannya mesin oleh seorang ahli yang bernama Alphans Beau de Rahas (1960). Kemudian, perkembangan dunia otomotif menjadi lebih pesat setelah tahun 1877 berhasil menciptakan mesin 4-tak oleh Otto. Kini bidang permesinan lebih dikenal dengan istilah otomotif (Darheni: 2009).

2.3.2. Komponen Otomotif (Teknik Kendaraan Ringan)

Komponen mesin merupakan bagian-bagian utama dari mesin, dimana komponen utama ini merupakan suatu bentuk rangkaian mesin yang difungsikan sebagai pembuat tenaga. Komponen mesin meliputi: blok silinder, kepala silinder, jenis buang bakar, gasket kepala silinder, bak oli, torak, pena torak, batang torak, poros engkol, bantalan poros engkol, mekanisme katup, sumbu nok,

pengangkat katup, batang penekan, rocker arm dan shaft, sistem pelumas, sistem pendinginan, sistem kelistrikan.

2.4. Kompetensi

Spencer, (dalam Moehariono, 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.

Dobson dalam Purnamawati (2011: 3) Kompetensi yaitu: *A Competency is defined in term of what a person 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 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.

Berdasarkan berbagai pengertian dari beberapa para ahli dapat disimpulkan 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.

2.5. 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

2.6. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang pernah dilakukan terkait dengan manajemen pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian oleh Eva Wahyuningtyas, E. Siswanto dan Ilyas pada tahun 2012 tentang Pengelolaan Program Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar Pada Anak Putus Sekolah di Balai Latihan Kerja Demak.

- 2) Penelitian oleh Wulandari N.A.D dan Ilyas pada tahun 2015 tentang Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan Otomotif dalam Mempersiapkan Warga Belajar Memasuki Dunia Kerja di BLKI Semarang.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Samsul Hadi pada tahun 2012 tentang Evaluasi Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Program Otomotif.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Fitroh Hendrahmawan pada tahun 2010 tentang Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar).

2.7. Kerangka Berfikir

Dengan adanya Masyarakat Ekonomi Asia yang telah diresmikan pada 31 Desember 2015 lalu ini menimbulkan dampak dari perekonomian di Indonesia. Salah satu dampaknya adalah banyaknya pengangguran karena ketidakmampuan seseorang untuk bersaing didunia kerja. Peningkatan daya saing ini dimulai dari penyiapan Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas yang merupakan faktor keunggulan untuk menghadapi persaingan. Untuk itu pemerintah harus cepat berbenah untuk mengatasi permasalahan ini.

Perkembangan teknologi yang pesat pada masa kini salah satunya dapat dilihat melalui perkembangan teknologi di dunia industri otomotif. Di Indonesia, pertumbuhan industrinya pun kian merajai jika dibandingkan dengan jenis industri lainnya. Teknik kendaraan ringan merupakan kompetensi keahlian bidang teknik otomotif yang menekankan keahlian pada bidang penguasaan jasa perbaikan kendaraan ringan. Kompetensi keahlian teknik kendaraan ringan menyiapkan

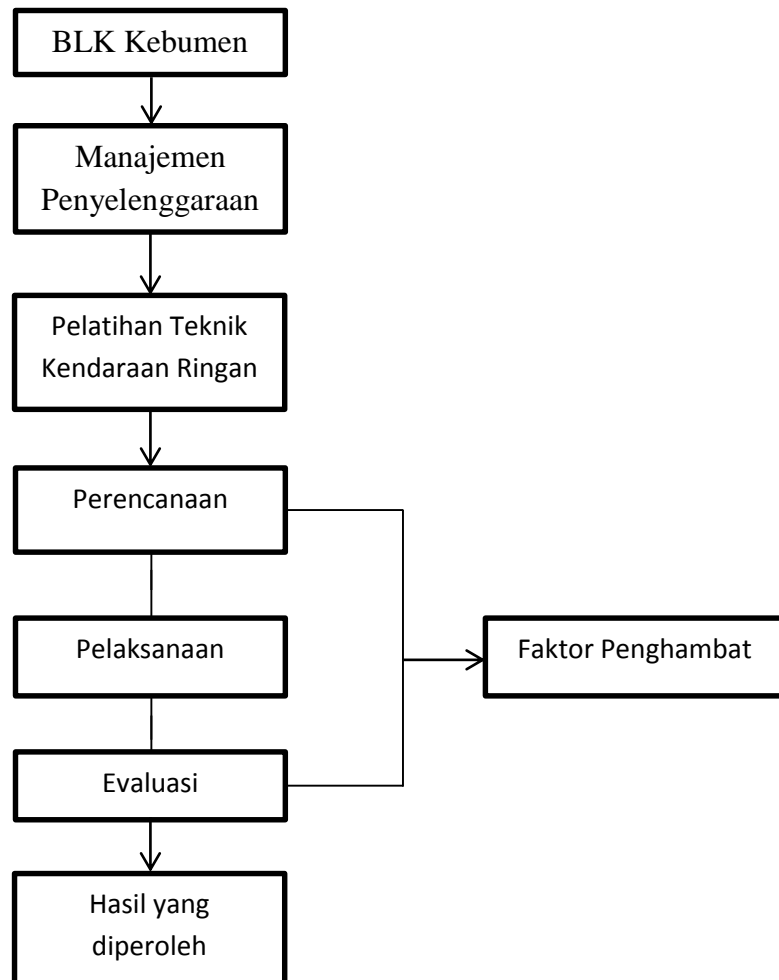
pesera didik untuk bekerja pada bidang pekerjaan jasa perawatan dan perbaikan di dunia usaha/industri. Program pelatihan ini merupakan program yang paling banyak diminati karena kita tahu bahwa perkembangan di bidang industri otomotif pada beberapa tahun terakhir cukup pesat dengan banyaknya jumlah kendaraan baik motor maupun mobil yang beredar dimasyarakat. Dari kondisi tersebut maka perlu menyiapkan sumber daya manusia yang berkompeten untuk perawatan dan perbaikan pada bidang otomotif khususnya teknik kendaraan ringan.

Maka dari itu Balai Latihan Kerja Kebumen menyediakan dan memfasilitasi program pelatihan yang berkaitan dengan perawatan dan perbaikan pada kendaraan mobil. Dalam penyelenggaraannya tentu membutuhkan biaya yang banyak, oleh karena itu perlu untuk menarik minat para lulusan yang belum bekerja untuk mengikuti pelatihan namun terkendala dengan masalah biaya. Dalam hal ini BLK Kebumen 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. Dengan adanya program tersebut diharapkan dapat menyiapkan tenaga kerja yang kompeten serta memiliki daya saing sesuai dengan kebutuhan industri dan dunia usaha.

Pesatnya perkembangan teknologi otomotif tentu saja akan diiringi dengan meningkatnya kebutuhan tenaga kerja di bidang otomotif. Untuk itu pemerintah

harus mempersiapkannya dengan matang, salah satunya dengan manajemen penyelenggaraan yang baik dalam melakukan pelatihan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten dalam bidang otomotif. Manajemen yang ada dalam pelatihan meliputi perencanaan dimana perencanaan tersebut berkaitan mengidentifikasi, penyusunan tujuan, penentuan sasaran calon peserta, sosialisai, rekrutment, penyusunan jadwal, persiapan perlengkapan, persiapan instruktur, sumber dana dan sumber belajar. Setelah melalui proses perencanaan selanjutnya yaitu pelaksanaan yang meliputi materi, metode, waktu pelaksanaan, sarana prasarana dan instruktur. Setelah proses pelaksanaan berakhir lalu dilakukan evaluasi yaitu evaluasi pada peserta dan evaluasi pada program pelatihan dengan tujuan untuk mengetahui hambatan apa yang ditemui sehingga dapat dijadikan perbaikan pada penyelenggaraan selanjutnya. Dalam penyelenggaraan tentu ada faktor yang mempengaruhinya yaitu faktor pendorong dan penghambat. adapun faktor pendukungnya adalah pendidik, peserta, pengelola dan sarana serta media yang mendukung sedangkan faktor penghambat dalam program ini adalah suatu hal yang tidak diinginkan yang terjadi dalam pengelolaan program setelah program tersebut selesai tercapailah hasil dengan manfaat hasil pengelolaan program berupa pengetahuan dan keterampilan di dunia usaha. Harapannya setelah melaksanakan dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkompeten yang dapat bersaing dalam dunia kerja.

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dapat digambarkan dalam bentuk baan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa :

5.1.1. Manajemen pelatihan teknik kendaraan ringan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen meliputi :

5.1.1.1. Perencanaan Pelatihan

Tahap awal dalam perencanaan adalah melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan atau TNA (*Training Need Analysis*) untuk mengetahui kebutuhan seperti apa yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Hasil identifikasi kemudian diolah dengan membuat kurikulum dan silabus dengan berpedoman pada SKKNI (Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia). Selanjutnya merumuskan tujuan pelatihan, penentuan sasaran dan kriteria calon peserta pelatihan, penentuan sumber dana, sumber belajar, melakukan sosialisasi, rekrutment peserta pelatihan, menyusun rencana dan jadwal pelaksanaan pelatihan, mempersiapkan kelengkapan peralatan dan mempersiapkan instruktur.

5.1.1.2. Pelaksanaan Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan menggunakan model CBT (Competency Basic Training) dengan prosentase teori sebesar 20% dan praktik 80% dengan total waktu 240jam (@45menit/jam) yang dilaksanakan selama 30 hari. Materi pelatihan meliputi softskill (Fisik, Mental, Disiplin) yang dilakukan pada saat

orientasi selama tiga hari dan materi hardskill meliputi unit kompetensi yang ditempuh pada saat pelatihan yang terdiri dari 13 unit kompetensi. Pelaksanaan pelatihan dilaksanakan oleh instruktur yang sudah berkompeten pada bidangnya dengan menggunakan metode berupa ceramah, tanya jawab dan demonstrasi dengan didukung sarana prasarana atau perlengkapan praktik yang sudah tersedia dalam ruang workshop.

5.1.1.3. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi yang dilakukan dalam pelatihan teknik kendaraan ringan terdiri evaluasi peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan dan evaluasi program pelatihan. Evaluasi peserta dilakukan oleh instruktur yang mengampu selama pelatihan berlangsung yaitu dengan melakukan penilaian kepada peserta berupa tes teori dan praktik. Sedangkan evaluasi program dilakukan oleh bidang program dan evaluasi yaitu dengan melakukan penilaian terhadap instruktur, proses pelatihannya dan juga metode yang digunakan, media pembelajaran serta sarana prasarana yang terdapat pada ruang workshop. Evaluasi dilakukan bertujuan untuk mengetahui kekurangan atau kendala yang dijumpai saat pelaksanaan pelatihan. Evaluasi tersebut yang nantinya akan dilakukan sebagai bahan perbaikan supaya dalam pelaksanaan kegiatan selanjutnya lebih baik lagi dari sebelumnya sehingga harapan bisa tercapai.

5.1.2. Hasil yang diperoleh

Hasil dari pelatihan teknik kendaraan ringan yaitu peserta pelatihan mampu melaksanakan unit kompetensi yang disampaikan oleh instruktur. Hal tersebut dibuktikan dengan pemberian sertifikat dengan keterangan berkompeten.

Dengan hasil yang diperoleh selama pelatihan serta sudah memiliki sertifikat kompetensi, mempunyai semangat kerja yang tinggi, disiplin yang bisa digunakan untuk bersaing dalam mencari pekerjaan maupun yang ingin berwirausaha sendiri.

5.1.3. Kendala dalam Pelatihan

Kendala yang ditemukan dalam penyelenggaraan pelatihan ini terdapat pada bagian pelaksanaan yaitu pada ketersediaan fasilitas yang digunakan untuk pelatihan yang jumlahnya terbatas, kondisi sarana prasarana yang kurang lengkap serta ada juga yang kurang layak untuk digunakan, selain itu partisipasi peserta pelatihan dalam menerima materi berupa teori masih rendah dimana dalam penyampaian materi yang dilakukan oleh instruktur tidak sedikit peserta yang berbicara dengan temannya, bermain handphone dengan kondisi tersebut dapat mengganggu peserta yang lain dalam proses pembelajaran.

5.2. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak penyelenggara pelatihan dalam manajemen pelatihan teknik kendaraan ringan di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kebumen adalah sebagai berikut :

- 5.2.1. Pada manajemen penyelenggaraan khususnya pada proses pelaksanaan, pengelola perlu menambah waktu untuk pelatihan dan juga menambah materi pelatihan karena bagi sebagian besar peserta materi yang diberikan masih dirasa kurang dan perlu ditambah lagi.
- 5.2.2. Pada hasil yang diperoleh, untuk mencapai hasil atau tujuan yang telah disusun sebelumnya maka harus memperhatikan dan mengantisipasi

faktor-faktor penghambat apa saja yang akan terjadi baik itu faktor penghambat internal maupun eksternal, dengan mengantisipasi hambatan tersebut maka hasil yang diperoleh setelah pelatihan akan maksimal.

- 5.2.3. Pada kendala, supaya dalam proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar sebaiknya perlu penambahan jumlah perlengkapan praktik dan juga mengganti peralatan praktik yang rusak (kurang layak) maupun yang hilang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin & Sutarto, Joko. 2015. *Pelaksanaan Pembelajaran Program Pendidikan Kecakapan Hidup (Pelatihan Life Skill Computer di Pondok Pesantren Salafiyah Roudlotul Mubtadiin Balekamba Jepara)*. Journal of Non Formal Education and Community Empowerment. Volume 4. Nomor 2.
- Aningtiyas, Enggar Sari, dkk. 2012. *Pengelolaan Kursus Musik (Studi pada Lembaga Kursus Musik 99 Jl. Patimura Raya, Ungaran Kabupaten Semarang)*. Journal of Non Formal Education and Community Empowerment. Vol 1. No 1. Universitas Negeri Semarang.
- Apriani, F., Suminar,T. 2015. *Manajemen Penyelenggaraan Program Bina Keluarga Remaja Melalui Kegiatan Keterampilan Merajut di RW 06 Kelurahan Bandarjo Ungaran Barat*. Journal of Non Formal Education and Community Empowerment. Vol 4. No 1. Universitas Negeri Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Evaluasi Program Pendidikan (Pedoman Teoritis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Batool, Abeha dan Bariha Batool. 2012. *Effects of Employees Training on The Organization Competitive Advantage: Empirical Study of Private Sector of Islamabad, Pakistan*. Jurnal Far fast jurnal of Psychology and Business. Vol 6, No 1.
- Budhyani, I Dewi Ayu Made. dkk. 2017. *Pelatihan Keterampilan Kejuruan Bidang Boga dan Kecantikan pada Remaja Putri di Jurusan Pendidikan Kesejahteraan Keluarga Undiksha*. Bali: Seminar Nasional Vokasi dan Teknologi (SEMNASVOKTEK) ISSN Cetak : 2541-2361 | ISSN Online : 2541-3058.
- Chairunisha, Leolita dan Utsman. 2015. *Program Pelatihan Ibu Rumah Tangga untuk Meningkatkan Kreativitas Kegiatan Usaha Pengolahan Pangan Kue Semprong (Studi Kasus pada UKM Nining di Desa Blambangan Kabupaten Magelang)*. Journal of Non Formal Education and Community Empowerment. Vol 4. No 1. Universitas Negeri Semarang.
- Ciptasari,D. R., & Utsman. 2015. *Manajemen Program Pendidikan Kesetaraan Kejar Paket C “Harapan Bangsa” di UPTD SKB Ungaran Kabupaten Semarang*. Journal of Non Formal Education and Community Empowerment. Vol 4. No 2. Universitas Negeri Semarang.

- Daman. 2012. *Monitoring dan Supervisi Pendidikan Luar Sekolah*. Semarang: Unnes Press.
- Darheni, N. (2009). Penyerapan Leksikon Asing dalam Bidang Otomotif ke dalam Bahasa Indonesia: Tinjauan secara Morfologis dan Fonologis. *Jurnal Sosioteknologi*, 8(17), 646 – 666.
- Devi, Karina.H, S.E.Mulyono. 2015. *Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Kewirausahaan Produk Unggulan pada Program Desa Vokasi Candi Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang*. Journal of Non Formal Education and Community Empowerment. Vol 4. No 2. Oktober 2015.
- Fakhruddin. (2011). *Evaluasi Program Pendidikan Nonformal*. Semarang. Unnes Press.
- Gregory, Ross. 2012. *Learning and assessment: Competenced Based Training & Assessment*. In Quality Hospital International Version February 2012. Pages I.
- Gustini, Dian Eka, dkk. 2017. *EVALUASI PROGRAM ENGLISH FOR CHILDREN DI COLORADO COURSE (Ditinjau dari Standar Akreditasi Lembaga Kursus dan Pelatihan)*. Bengkulu. Jurnal Ilmiah Teknologi Pendidikan, 7(2), 2017.
- Hadi, Samsul. 2012. *Evaluasi Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Program Otomotif*. Jurnal Pendidikan Vokasi. Volume 2. Nomor 2. 269.
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika. Journal of Non Formal Education and Community Empowerment. Vol 1. No 1.
- Herlinda, Siti, dkk. 2017. *Manajemen Pelatihan Hantaran dalam Meningkatkan Kecakapan Hidup Warga Belajar di Lembaga Kursus dan Pelatihan*. Journal of Non Formal Education and Community Empowerment. Volume 1 (1): 1-9.
- Herwina, Wiwin. 2017. *Evaluasi Penyelenggaraan Pembinaan Pelatihan Keterampilan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Yuwita Tasikmalaya*. . Tasikmalaya. Journal of Non Formal Education and Community Empowerment. Volume 1 (1): 75-86.
- Hidayat, Dayat. 2016. *Pelatihan Kewirausahaan untuk Pemberdayaan Kelompok Pemuda Produktif di Pondok Pesantren Ihyahul Khoer*. Journal of Non Formal Education and Community Empowerment.
- Hilma, Lazimatul. *Pembelajaran Keterampilan Menjahit Dalam Upaya Peningkatan Pendapatan Sebagai Bagian dari Pembelajaran Kecakapan*

- Hidup (Penelitian pada Peserta Didik di LKP Al-Falah Kota Gorontalo. Gorontalo.*
- Hendrahmawan, Fitroh. 2010. *Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar)*. Makassar. Jurnal Administrasi Publik. Volume 1. Nomor 1. 79.
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Khasawneh, Samer dan Abdelghafour Al-Zawahreh. 2015. "Using the training reactions questionnaire to analyze the reactions of university students undergoing career-related training in Jordan: a prospective human resource development approach". Vol 19 Issue 1 ISSN 1360-3736. International Journal of Training and Development.
- Marzuki, Saleh. 2012. *Pendidikan Nonformal (Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional, Pelatihan, dan Andragogi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong, L. J. (2007a). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2010b). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mukti, A. A. (2013). Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Think Pair Share (Tps) untuk Meningkatkan Keaktifan dan Prestasi Belajar Siswa Kelas X Otomotif 1 SMK PGRI 1 Surakarta pada Mata Diklat Otomotif Dasar Tahun Pelajaran 2012/2013. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Teknik Mesin*, 2(1), 1 – 14.
- Munib, Achmad. 2013. *Sistem Pendidikan Nasional*. Yogyakarta: Deepublish.
- Narbuko, C., & Achmadi, A. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nurpitriani, Anisa. 2017. *Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Pakaian Dasar Berbasis Kompetensi di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Luar Sekolah. Universitas Negeri Semarang.

- Nursrilfa, Mella Sri Rahayu. 2013. *Penerapan Disiplin Oleh Lembaga Kursus Menjahit Pondok Busana Modiste Menurut Warga Belajar*. Padang. SPEKTRUM PLS. Volume 1. Nomor 1. 190.
- Novitasari, D., Sugitno. (2018). *Improving The Skill of Early Childhood Education Teachers in Making Lesson Plans Through an Andragogy-Based Training*. Journal of Nonformal Education. Hal : 99
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional.
- Ponwandira. 2015. *Pengembangan Sumberdaya Manusia Bagi Calon Tenaga Kerja Baru pada Balai Latihan Kerja Industri Kota Balikpapan*. Balikpapan. eJournal Administrasi Negara, 3 (3) 2015 : 818 – 832 ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.ac.id.
- Purnamawati. 2011. *Peningkatan Kemampuan Melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi (Competency Based Training) Sebagai Suatu Proses Pengembangan Pendidikan Vokasi*. Jurnal Medtek 3 (2):3
- Ramadevi, dan Nagurvali Shaik. 2012. *Evaluating Training dan Development Effectiveness a Measurement Model*. Asian jurnal of management research. Vol 2, No 1, 2012, hlm 81.
- RC, Achmad Rifa'i. 2007. *Evaluasi Pembelajaran*. Semarang: UNNES Press.
- Rezeki, S., Murniati, A. R., & Cut, Z. H. (2013). Manajemen Pembelajaran Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan pada BKPP Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(4), 1 – 13.
- Riandani, W. (2015). Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan. *eJournal Administrasi Bisnis*, 3(4), 873 – 887.
- Sarbiran, Putu Sudira. 2012. *Pembelajaran Inovatif di SMK*. Dalam <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/6075>
- Septyana, Hardhike. 2013. *Manajemen Pembelajaran Berbasis Kompetensi Pelatihan Menjahit Di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) Fortuna Dukuh Siberuk Desa Siberuk Kabupaten Batang*. Journal of Non Formal Education and Community Empowerment.

- 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.
- Shavelson., Richard., J. (1985). *Evaluation Of Nonformal Education Programs: The Applicability And Utility Of The Criterion-Sampling Approach*. Unesco Institute for Education. (online) Hal:2
<http://unesdoc.unesco.org/images/0008/000845/084588eo.pdf>
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, pendekatan kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujanto, Alex. 2015. Model Manajemen Kursus Garmen Berbasis Dudi Pada Pendidikan Kecakapan Hidup Lembaga Kursus Dan Pelatihan. Semarang: AMIK JTC Semarang INFOKAM Nomor II/Th. XI/Sept / 15.
- Sujarwo. 2005. *Pemberdayaan Masyarakat melalui Pendekatan Competency Based Training*. Yogyakarta. Jurnal Pendidikan Luar Sekolah Universitas Negeri Yogyakarta, Diklus Edisi 5. 43.
- Sutarto, Joko. 2013. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutarto, Joko (2007). *Pendidikan Non formal (konsep dasar, proses pembelajaran, dan pemberdayaan masyarakat)*. Semarang: Unnes Press.
- Sutomo. 2012. *Manajemen Sekolah*. Semarang: Unnes Press.
- Syaifurahman. 2013. *Management dalam Pembelajaran*. Jakarta: Permata Puri Media
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Utsaman. 2016. Evaluasi Potensi Kelompok Belajar Paket B Untuk Menunjang Wajib Belajar 9 Tahun. *Journal of Nonformal Education*, Vol 2.No 2. 152.
- Wahyuningtyas, Eva. 2013. *Pengelolaan Program Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar Pada Anak Putus Sekolah Di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Luar Sekolah (PLS) Universitas Negeri Semarang.

- Wahyuningtyas, E. Siswanto dan Ilyas. 2013. *Pengelolaan Program Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar Pada Anak Putus Sekolah Di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak*. Journal of Non Formal Education and Community Empowerment. Volume 1. Nomor 2. Agustus 2012. Universitas Negeri Semarang.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widiasih E, Tri Suminar. 2015. *Monitoring dan Evaluasi Program Pelatihan Batik Brebesan (Studi di Mitra Batik Desa Bentar, Kecamatan Salem, Kabupaten Brebs)*. Journal of Non Formal Education and Community Empowerment. Volume 4. Nomor 1. April 2015. Universitas Negeri Semarang.
- Widoyoko.E.P. *Evaluasi Program Pelatihan (Training Program Evaluation)*.
- Wulandari, N. A. D., Ilyas. 2015. *Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan Otomotif dalam Mempersiapkan Warga Belajar Memeasuki Dunia Kerja di BLKI Semarang*. Journal of Non Formal Education and Community Empowerment. Volume 4. Nomor 2. Oktober 2015.
- Yulianingsih, Wiwin. 2017. *Pelaksanaan Program Pendidikan Kecakapan Hidup (PKH) Menjahit Bagi Perempuan Dalam Meningkatkan Kemandirian Peserta Didik Di LKP Modes Muria Sidoarjo - Jawa Timur*. Jurnal Pendidikan Untuk Semua, Volume 01 , Nomor 01 , Tahun 2017 , Halaman 29 – 36.
- Yulianto, Eko. 2015. *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I.Yogyakarta (Studi Atas Pelaksanaan Pelatihan Tahun 2015)*. Skripsi. Jurusan Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- <https://disnakerkumkm.kebumenkab.go.id>.