

Kesesuaian Implementasi *Competency Based Training* (Cbt) Di Upt Pelatihan Kerja Kediri

¹M. Ihwanudin, ²Purnomo, ³Syarif Suhartadi

¹SMK Nasional Malang

^{2,3} Univesitas Negeri Malang

m.ihwanudin@ymail.com, purnomo_um@yahoo.co.id,

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan implementasi *competency based training* (CBT) di UPT pelatihan kerja ditinjau dari hasil uji kompetensi siswa serta *requitment* di dunia usaha/industri. Metode digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan menggunakan survey. Populasi yang digunakan adalah seluruh siswa pelatihan. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dokumentasi, mencakup yaitu: (1) hasil uji kompetensi siswa pelatihan tahun 2015; (2) data internal bursa kerja khusus (BKK) tahun 2015. Dari penelitian menunjukkan bahwa 144 lulusan dinyatakan kompeten, dengan rincian bidang kejuruan sebagai berikut: (1) kejuruan las menghasilkan 16 lulusan kompeten; (2) kejuruan instalasi penerangan menghasilkan 32 lulusan kompeten; (3) kejuruan audio-video menghasilkan 16 lulusan kompeten; (4) kejuruan menjahit 16 lulusan kompeten; (5) kejuruan teknik kendaraan ringan (TKR) mobil bensin menghasilkan 16 lulusan kompeten; (6) kejuruan sepeda motor menghasilkan 16 lulusan kompeten; (7) kejuruan pengolahan hasil pertanian (PHP) menghasilkan 16 lulusan kompeten; (8) kejuruan komputer menghasilkan 16 lulusan kompeten. Selanjutnya data internal bursa kerja khusus (BKK) menunjukkan 105 dari 144 siswa pelatihan tahun 2015 telah terserap dunia kerja mencapai 72,92%. Kesimpulan penelitian adalah: (1) implementasi CBT di UPT pelatihan kerja optimal, ditinjau dari hasil uji kompetensi (2) implementasi CBT di UPT pelatihan kerja tidak optimal, ditinjau dari lulusan yang terserap pada dunia usaha/industri.

Kata Kunci: implementasi *competency based training*, UPT pelatihan kerja

PENDAHULUAN

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja merupakan Unit Pelaksana Teknis yang berada di bawah instansi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Republik Indonesia. UPT Pelatihan Kerja merupakan tempat Pelatihan Kerja, Sertifikasi dan Penempatan Kerja yang senantiasa memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa pelatihan kejuruan. UPT Pelatihan Kerja memiliki visi menjadi pusat pemberdayaan, pelatihan, uji kompetensi, uji coba program pelatihan tenaga kerja di bidang industri bagi masyarakat. Tuntutan akan kualitas tenaga kerja yang semakin tinggi perlu diiringi dengan upaya

pengembangan (*developing*) sistem pendidikan dan pelatihan kerja yang memadai, sebagai sumber meningkatkan *skills* untuk bekerja (Stevenson, 2003:5).

Tujuan UPT Pelatihan Kerja adalah mampu menghasilkan lulusan yang unggul dan tersertifikasi melalui lembaga sertifikasi profesi (LSP) sesuai dengan lisensi dari badan nasional sertifikasi profesi (BNSP) berdasar peraturan pemerintah No 23 tahun 2004 dan peraturan gubernur Jawa Timur Nomor 122 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis Disnakertransduk provinsi Jawa Timur. Lulusan yang unggul tersebut berupa tenaga kerja yang memiliki keahlian untuk bekerja. Sebagaimana sesuai UU No.13 tahun 2003 pasal 1 dan 2 disebutkan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat. Hal tersebut sesuai dengan ciri khas pendidikan kejuruan yakni adanya hubungan pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan nilai kekaryaannya khususnya berkaitan dengan keahlian bidang kejuruan yang dibutuhkan dunia kerja/industri (Kuswana, 2013:157).

Konsep pendidikan dan pelatihan kerja menjadi sangat penting untuk dipahami, karena pendidikan selalu akan berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi. Tujuan pendidikan pada dasarnya terdiri (1) *education for life*; dan (2) *education for earning a living*. Artinya pendidikan tersebut digunakan untuk hidup (*education for life*) dan pendidikan untuk mencari penghasilan guna kebutuhan kehidupan (*education for earning a living*). Sehingga pendidikan dapat diartikan sebagai pendidikan untuk mencari penghasilan bagi kehidupan atau pendidikan untuk kemampuan bekerja (Finch & Crunkilton, 1979:5).

Pendidikan kejuruan secara konsep memiliki karakteristik yang berbeda dengan pendidikan umum, karena pendidikan kejuruan harus memiliki kriteria unik kejuruan antara lain: (1) berorientasi pada kinerja individu dalam dunia kerja; (2) justifikasi khusus pada dunia nyata di lapangan; (3) memiliki fokus kurikulum pada aspek-aspek psikomotorik; (4) tolok ukur keberhasilan tidak hanya terbatas pada ketuntasan belajar di dalam kelas; (5) kepekaan terhadap dunia kerja; (6) memerlukan sarana dan prasarana yang memadai; (7) adanya dukungan masyarakat. Sehingga kehadiran pendidikan dan pelatihan kejuruan memiliki ciri khas yaitu berorientasi tuntutan lapangan pekerjaan, kebutuhan masyarakat dan konteks urgent kekinian yang dibutuhkan (Masriam B, 2014:14).

Konsep pendidikan dan pelatihan kejuruan tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Sunarso & Paryanto (2014:281) bahwa lembaga pendidikan dan pelatihan memerlukan aktualisasi yang mengadopsi dari prinsip: (1) adanya partisipasi masyarakat di dalam mengelola pendidikan (*community based education*); (2) demokratisasi proses pendidikan; (3) sumber daya pendidikan yang profesional; (4) sumber daya penunjang yang memadai, dan (5) membangun pendidikan yang berorientasi pada kualitas individu berbasis karakter.

Pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh UPT pelatihan kerja sebenarnya merupakan wujud nyata upaya dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan (Disnakertransduk) dalam meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (*demand*

driven). Di sisi lain, pihak industri juga selalu akan mencari (*funding for higher level employer qualifications*) artinya selalu mencari pekerja yang memiliki kualifikasi khusus (*specific skills*) yang tinggi (Smith & Burke, 2008:27; Rauner, 2013:304).

Pentingnya tenaga kerja yang terampil menjadi kebutuhan yang mutlak dunia usaha dan industri. Nilai positif tenaga kerja terampil antara lain: (1) tenaga terampil akan mampu terlibat secara langsung pada proses produksi barang maupun jasa serta berperan penting dalam menentukan tingkat/kualitas produksi; (2) tenaga terampil sangat diperlukan guna mendukung pertumbuhan industrialisasi; (3) Tenaga terampil merupakan modal utama dalam persaingan global; (4) Tenaga terampil merupakan satu-satunya sumber daya yang mampu menggunakan dan memanfaatkan kemajuan bidang ilmu dan teknologi. Oleh sebab tersebut kualitas tenaga kerja harus terus ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan dalam bidang formal maupun nonformal.

Kebutuhan masyarakat akan pendidikan nonformal terus mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Hal tersebut memiliki banyak faktor yang mendorong terjadinya peningkatan kebutuhan tenaga kerja khususnya dalam dunia usaha dan industri. Perubahan masyarakat yang sangat cepat menyebabkan hasil pendidikan yang diperoleh di sekolah (pendidikan formal) menjadi kurang relevan atau tertinggal dari tuntutan dalam dunia kerja. Ilmu pengetahuan dan atau ketrampilan yang didapatkan dari sekolah cepat menjadi usang dan kurang dapat digunakan untuk memecahkan masalah-masalah baru yang melibatkan penggunaan teknologi dalam bekerja. Hal tersebut menjadi salah satu tugas UPT pelatihan kerja sebagai lembaga yang mencetak tenaga kerja yang terampil sesuai kebutuhan dunia usaha dan industri.

Berdasar data badan pusat statistik (BPS) tentang tingkat pengangguran terbuka (TPT) penduduk usia 15 tahun keatas tahun 2015 sebagai berikut: (1) jumlah lulusan SD ke bawah sebesar 3,61%; (2) jumlah lulusan sekolah menengah pertama sebesar 7,14%; (3) jumlah lulusan sekolah menengah atas sebesar 8,17%; (4) jumlah lulusan sekolah menengah kejuruan sebesar 9,05%; (5) jumlah lulusan diploma I/II/III sebesar 7,49%; (6) jumlah lulusan universitas sebesar 5,34. Hal ini menjadi masalah sosial dan ekonomi jika terus berlanjut tanpa adanya solusi pemecahan masalah.

Berdasarkan uraian latar belakang tentang kondisi lapangan, terhadap kondisi ideal pendidikan kejuruan, maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi program *competency based training* (CBT) di UPT pelatihan kerja kediri yang ditinjau dari hasil uji kompetensi siswa serta tingkat *requitment* di dunia usaha/industri terhadap siswa lulusan UPT pelatihan kerja.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian, metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan pendekatan penelitian bersifat mendeskripsikan tentang hal-hal yang terjadi di lapangan dan dikaji berdasarkan kajian yang relevan. Selanjutnya populasi yang

digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh siswa di UPT pelatihan kerja kediri. Populasi merupakan keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi subyek dan objek penelitian yang berada pada suatu wilayah serta memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian (Riduwan & Akdon, 2013: 238; Musfiqon, 2012: 89). Jumlah popuasi siswa pelatihan berjumlah 144 orang, dengan rincian bidang kejuruan sebagai berikut: (1) kejuruan las berjumlah 16 siswa; (2) kejuruan instalasi penerangan berjumlah 32 siswa; (3) kejuruan audio-video berjumlah 16 siswa; (4) kejuruan menjahit berjumlah 16 siswa; (5) kejuruan teknik kendaraan ringan (TKR) mobil bensin berjumlah 16 siswa; (6) kejuruan sepeda motor berjumlah 16 siswa; (7) kejuruan pengolahan hasil pertanian (PHP) berjumlah 16 siswa; (8) kejuruan komputer berjumlah 16 siswa. Analisis data yang digunakan merupakan analisis dengan melibatkan perhitungan matematis sederhana guna mendiskripsikan data hasil penelitian, sehingga dapat diinterpretasikan dengan jelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan peraturan perundangan, peran UPT pelatihan kerja dapat dilihat dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sebagai unit pelaksana teknis di lingkungan direktorat jenderal pembinaan pelatihan dan produktivitas, sesuai dengan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Permen nomor 02/MEN-SJ/VIII/2008 tentang tugas pokok, fungsi dan uraian tugas UPT di Lingkungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas.

Sehingga UPT pelatihan kerja mempunyai tugas melaksanakan program pelatihan tenaga kerja, uji coba program pelatihan, uji kompetensi serta pemberdayaan lembaga pelatihan di bidang industri. Sekaligus memiliki fungsi antara lain: (1) penyusunan rencana, program, dan anggaran, evaluasi dan pelaporan; (2) pelaksanaan pelatihan tenaga kerja; (3) pelaksanaan uji coba program pelatihan, dan uji kompetensi tenaga kerja; (4) pelaksanaan evaluasi program pelatihan kerja, pemasaran, uji kompetensi, kerja sama kelembagaan dan penyusunan laporan; (5) pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga. Dengan kata lain bahwa Peran UPT pelatihan kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan UPT pelatihan kerja berupa pelaksanaan tugas dan fungsinya demi mencapai tujuan didirikannya UPT pelatihan kerja yaitu menghasilkan tenaga kerja Indonesia terutama karyawan industri, dan para pencari kerja yang berkualitas dan kompetitif melalui pelatihan, sertifikasi kompetensi dan penempatan tenaga kerja (Arwani, 2014:2076).

Implementasi program pelatihan berbasis kompetensi (PBK) atau juga yang dikenal dengan (CBT) yang diterapkan di UPT pelatihan kerja memiliki peran sebagai model pengajaran selama proses pelatihan. Selain juga didukung dengan suasana akademik satuan pendidikan serta sarana prasarana pelatihan yang unggul. Tanpa model yang tepat, akan sangat sulit untuk mencapai keberhasilan pelatihan yang diindikasikan dalam jабaran indikator standar kompetensi pada masing-masing kejuruan. Jika ditinjau dari pelaksanaannya implementasi CBT

dapat dikelompokkan menjadi tahap (1) perencanaan; (2) pelaksanaan; (3) pengawasan dan; (4) Evaluasi, dijabarkan sebagai berikut:

a. Perencanaan *Competency Based Training* (CBT)

Perencanaan program pelatihan berbasis kompetensi secara umum perlu memperhatikan tujuan pelatihan sesuai standar kompetensi yang akan dicapai. Perencanaan merupakan langkah awal dalam sebuah pelaksanaan program latihan di UPT pelatihan kerja, perencanaan adalah proses yang sistematis yang dilakukan berkaitan tentang tindakan pada waktu proses pelatihan yang akan berlangsung dalam kurun waktu 1 tahun. Dikatakan sistematis karena perencanaan tersebut berkaitan dengan kurikulum pelatihan yang dilaksanakan dengan menggunakan prinsip-prinsip tertentu (Hardhike, 2013:46-50).

Terdapat berbagai model pelatihan yang ada, dapat dilihat di antaranya sebagaimana diungkapkan Goad, (1982:11 dalam Fitroh, 2010:78-92) bahwa beberapa tahapan siklus pelatihannya dapat terdiri dari: (1) analisis kebutuhan pelatihan (*analyze to determine training requirements*); (2) desain pendekatan pelatihan (*design the training approach*); (3) pengembangan materi pelatihan (*develop the training materials*); 4) pelaksanaan pelatihan (*conduct the training*), dan 5) evaluasi dan pemutakhiran pelatihan (*evaluate and update the training*).

Perencanaan program pelatihan berbasis kompetensi di UPT pelatihan kerja sendiri antara lain disusun berdasarkan aspek: (1) pengidentifikasian kebutuhan pelatihan; (2) perencanaan desain pelatihan; (3) penetapan metodologi pelatihan; (4) penyusunan bahan pelatihan; (5) pelaksanaan pelatihan, (6) evaluasi pelatihan; (7) penetapan tindak lanjut pelatihan. Hal tersebut merupakan aspek-aspek standar manajemen pelatihan yang lazim dilaksanakan dalam kegiatan pelatihan. Penyelenggaraan program pelatihan tentunya juga didasarkan kebutuhan serta keadaan dunia usaha dan industri sebagai lapangan kerja. Sehingga dapat disimpulkan pelatihan berbasis kompetensi yang dilaksanakan di UPT pelatihan kerja sendiri, telah sesuai dengan perencanaan kurikulum pelatihan yang ideal.

b. Pelaksanaan *Competency Based Training* (CBT)

Pelaksanaan program CBT yang dilakukan oleh lembaga UPT pelatihan kerja sendiri sesuai dengan perencanaan yang disusun berdasar kurikulum pelatihan. Metode yang digunakan yaitu dengan ceramah dan demonstrasi, tanya jawab, pemberian tugas, dan praktek. Metode belajar yang digunakan harus disesuaikan dengan tujuan dan jабaran materi/unit kompetensi bidang kejuruan dan karakter siswa pelatihan, sehingga memberikan hasil belajar yang optimal (Fitroh, 2010:78-94).

Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi sangat bergantung pada para instruktur pada masing-masing kejuruan, antara lain meliputi: (1) penentuan metode pelatihan yang digunakan (contohnya: ceramah, demonstrasi, diskusi kelompok, tanya jawab, *problem based* maupun *project based*), pemilihan metode tersebut disesuaikan dengan tujuan atau standar kompetensi yang telah ditargetkan pada kurikulum pelatihan kerja, sehingga mendapatkan hasil pelatihan yang optimal; (2) pelaksanaan waktu pelatihan, waktu pelatihan di UPT pelatihan kerja sesuai dengan hari dan jam kerja yang berlaku serta sesuai dengan peraturan UPT pelatihan kerja; (3) penggunaan sarana dan prasarana pelatihan.

Kelengkapan sarana dan prasarana pelatihan memiliki peran yang amat penting bagi kualitas lulusan di UPT pelatihan kerja, dengan menggunakan sarana dan prasarana yang memadai siswa ditargetkan untuk mampu mencapai satandar unit kompetensi yang dipelajari secara maksimal. Sarana prasarana praktik yang terkait dengan kompetensi telah digunakan, namun demikian penekanan penggunaan sarana prasarana praktik sangat tergantung kemampuan tenaga pendidik dan fasilitas praktik yang dimiliki lembaga kursus. Bahan praktik yang akan digunakan untuk pembelajaran praktik menyesuaikan kebutuhan saat praktik berlangsung (Samsul, 2012:267-283).

Penggunaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana di UPT pelatihan kerja kediri sudah sangat optimal. Hal ini terlihat dengan adanya motivasi belajar siswa dalam mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam usaha mencari bekal untuk bekerja di dunia usaha dan industri.

c. Pengawasan *Competency Based Training* (CBT)

Berdasarkan hasil penelitian, pengawasan pelatihan berbasis kompetensi yang dilakukan oleh UPT pelatihan kerja kediri pada proses pembelajaran meliputi : (1) kehadiran siswa selama pelatihan; (2) penguasaan materi unit kompetensi masing-masing bidang kejuruan; (3) interaksi antar siswa dengan siswa lain; (4) interaksi antara siswa pelatihan dengan para instruktur dan petugas/staf administrasi UPT pelatihan kerja kediri; (5) penggunaan metode pelatihan di ruang teori dan praktik; (6) penggunaan media latihan yang digunakan oleh instruktur dalam mengajar praktik.

Hubungan antara siswa pelatihan dan instruktur dalam pendidikan kejuruan juga menjadi faktor penting. Peran mentoring memiliki pengaruh yang positif guna menunjang keberhasilan dan menawarkan rekomendasi pemecahan masalah yang diberikan di dalam proses pelatihan. Hal ini relevan pada kasus yang telah diteliti bahwa hubungan siswa dan guru/instruktur mampu mengubah nilai, sikap dan keyakinan diri, baik kepada pribadi siswa maupun kepada pribadi guru (Nuryanto, 2013:27).

Selanjutnya keaktifan siswa latihan dan instruktur selama kegiatan pelatihan dinilai sudah baik, hal ini ditinjau dari perkembangan kegiatan selama program pelatihan berlangsung. Tujuan pengawasan keaktifan siswa pelatihan dan tutor yaitu untuk mengetahui apakah kegiatan program pelatihan berjalan sesuai dengan kurikulum pelatihan yang digunakan, dengan tujuan agar keefektifan program pelatihan bisa tercapai. Interaksi yang terjadi antara para instruktur dengan warga sudah berlangsung dengan baik, hal tersebut diceminkan dari keakraban antar siswa pelatihan dengan instruktur. Instruktur selalu membimbing siswa dan memberikan rasa nyaman kepada siswa selama proses pelatihan.

Penyampaian materi/unit kompetensi oleh instruktur terhadap siswa dilakukan dengan profesional, dengan tujuan untuk menyesuaikan suasana dan kondisi lingkungan kerja yang sesungguhnya kepada siswa pelatihan, sehingga siswa pelatihan bisa memiliki pengalaman kerja yang sesungguhnya. Metode yang digunakan oleh instruktur sudah sangat sesuai dengan proses pelatihan berbasis kompetensi, yaitu dengan menggunakan metode ceramah, demonstrasi, tanya jawab, *problem based* dan *project based*. Metode dan media yang digunakan oleh

para instruktur sudah sangat sesuai dengan perencanaan pelatihan berdasar kurikulum yang diterapkan.

d. Evaluasi *Competency Based Training* (CBT)

Tahap akhir dalam memantau pengawasan program pelatihan adalah tahap evaluasi. evaluasi digunakan sebagai tolak ukur kemampuan siswa pelatihan dalam menguasai unit kompetensi yang diajarkan. Pada pelatihan berbasis kompetensi evaluasi yang digunakan melalui tes kemampuan praktik atau juga disebut tes unjuk kerja. Tes unjuk kerja yang digunakan di UPT pelatihan kerja kediri disebut dengan istilah uji kompetensi.

Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan kinerja seseorang yang didasarkan pada suatu kondisi dan patokan baku yang telah terstandarisasi. Selain sebagai deskripsi tugas pekerjaan atau kegiatan tertentu, kompetensi seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan standar yang diperlukan (Purnamawati, 2011:3)

Uji kompetensi bertujuan untuk mengukur capaian kemampuan siswa pelatihan. Siswa pelatihan yang lulus dari uji kompetensi tersebut akan dinyatakan sebagai individu yang kompeten. Seseorang dikatakan kompeten jika memenuhi 3 aspek dalam perilaku bekerjanya, aspek tersebut yaitu: (1) pengetahuan (*knowledge*); (2) sikap (*attitude*); dan (3) keterampilan (*skills*). Ketiga aspek tersebut akan berkontribusi membentuk perilaku (*behavior*) individu, perilaku sadar akan kemampuan sebagai seorang yang memiliki kinerja yang profesional (Kuswana, 2013: 29; Gakova & Nikitina, 2014:259-266).

Hasil penelitian tentang penilaian program CBT (*assessment practices*) di lembaga pendidikan dan pelatihan di berbagai negara menunjukkan hasil yang positif, namun tetap diperlukan *improvement* lebih lanjut dengan *otentik assessment* guna mengukur kemampuan siswa pelatihan dengan seutuhnya (Azmanirah & Nurfirdawati, 2013: 1070–1076). Sehingga evaluasi yang diselenggarakan UPT pelatihan kerja, yaitu uji kompetensi merupakan salah satu bentuk usaha melaksanakan tahap *otentik assessment* pada bidang kejuruan di UPT pelatihan kerja.

e. Hasil Uji Kompetensi

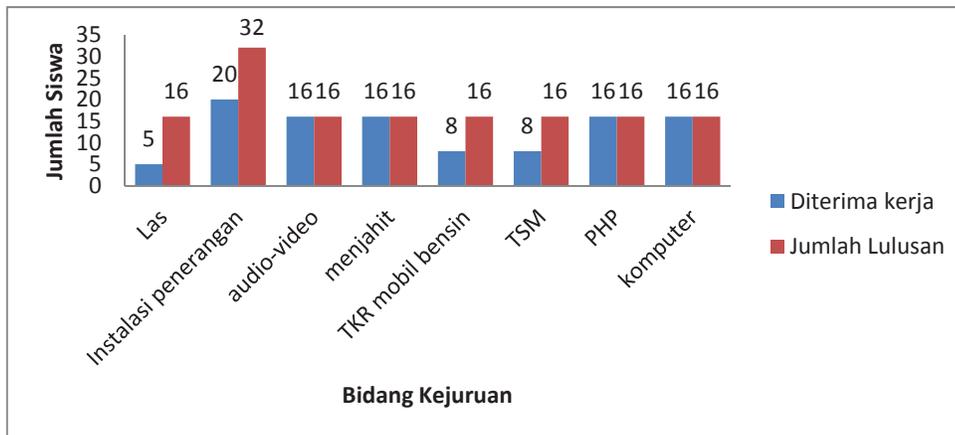
Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tahun 2015 terdapat 144 lulusan dinyatakan kompeten sesuai dengan masing-masing bidang kejuruan, rincian bidang kejuruan tersebut adalah sebagai berikut: (1) kejuruan las menghasilkan 16 lulusan kompeten; (2) kejuruan instalasi penerangan menghasilkan 32 lulusan kompeten; (3) kejuruan audio-video menghasilkan 16 lulusan kompeten; (4) kejuruan menjahit 16 lulusan kompeten; (5) kejuruan teknik kendaraan ringan (TKR) mobil bensin menghasilkan 16 lulusan kompeten; (6) kejuruan teknik sepeda motor (TSM) menghasilkan 16 lulusan kompeten; (7) kejuruan pengolahan hasil pertanian (PHP) menghasilkan 16 lulusan kompeten; (8) kejuruan komputer menghasilkan 16 lulusan kompeten.

f. *Requitment* Lulusan UPT Pelatihan Kerja

Hasil penelitian tentang tingkat serapan tenaga kerja siswa ditunjukkan dari data internal bursa kerja khusus (BKK) UPT pelatihan kerja yaitu 105 dari 144 siswa pelatihan pada tahun 2015 telah terserap dunia kerja. Berikut

perbandingan jumlah lulusan dan serapan dunia usaha dan industri digambarkan pada tabel 1.1 sebagai berikut,

Tabel 1.1
Perbandingan Jumlah Lulusan terhadap Serapan Calon Tenaga Kerja di Dunia Industri



Jika digambarkan dalam persen, maka memiliki presentase sebesar 72,92% lulusan terserap dunia kerja. Nilai persentase tersebut diperoleh dari keseluruhan kejuruan yang ada di UPT pelatihan kerja Kediri. Jika dijabarkan lebih detail bidang kejuruan masing-masing, maka diperoleh rincian sebagai berikut: (1) kejuruan las, terdapat 5 dari 16 siswa lulusan, atau sebesar 31,25% lulusan diterima kerja; (2) kejuruan instalasi penerangan, terdapat 20 dari 32 siswa lulusan, atau 53,125% lulusan diterima kerja (3) kejuruan audio-video terdapat 16 dari 16 siswa lulusan, atau 100% lulusan diterima kerja; (4) kejuruan menjahit, terdapat 16 dari 16 siswa lulusan, atau 100% lulusan diterima kerja; (5) kejuruan teknik kendaraan ringan (TKR) mobil bensin, terdapat 8 dari 16 siswa lulusan, atau 31,25% lulusan diterima kerja; (6) kejuruan sepeda motor, terdapat 8 dari 16 siswa pelatihan, atau 25% lulusan diterima kerja; (7) kejuruan pengolahan hasil pertanian (PHP), terdapat 16 dari 16 siswa pelatihan, atau 100% lulusan diterima kerja; (8) kejuruan komputer, terdapat 16 dari 16 siswa pelatihan, atau 100% lulusan diterima kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian antara lain adalah (1) implementasi program *competency based training* (CBT) di UPT pelatihan kerja Kediri telah berjalan dengan optimal, jika ditinjau dari hasil uji kompetensi yang dilakukan pada tahun 2015 di masing-masing bidang kejuruan; (2) implementasi *competency based training* (CBT) di UPT pelatihan kerja Kediri tidak optimal, ditinjau dari jumlah dan persentase siswa lulusan yang telah terserap pada dunia usaha/industri. Guna

upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas siswa lulusan yang mampu bersaing di dunia usaha dan industri, perlu dikaji secara mendalam faktor-faktor lain yang dimungkinkan mempengaruhi kualitas lulusan. Rekomendasi bagi peneliti lain untuk mengkaji hubungan aspek (1) *knowledge*; (2) *attitude*; dan (3) *skills* terhadap kesiapan berkarir siswa lulusan UPT pelatihan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arwani, A. 2014. Balai Latihan Kerja Industri: Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri. *Journal Ilmu Pemerintahan* Vol. 2, No.1. 2076.
- Azmanirah, R., Nurfirdawati, H., Marina, I. 2013. Assessment Practices for Competency Based Education and Training in Vocational College. *Jurnal Procedia Social and Behavioral Sciences* vol.112.1070–1076. diakses dari <http://www.sciencedirect.com>.
- Finch, C.R., Crunkilton, J.R. 1993. *Curriculum Development in Vocational and Technical Education*. Boston: Allyn & Bacon.
- Fitroh, H. 2010. Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja: Studi Kasus pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar). *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 1 No. 1. 78-94.
- Gakova, Y.V., Nikitina, E. 2014. Competency Based Approach to Effective Performance of Future Competent and Creative Translators of Professionally Oriented Texts. *European Scientific Journal* edition vol.10. No.8. 259-266.
- Hardhike, S. 2013. Manajemen Pembelajaran Berbasis Kompetensi Pelatihan Menjahit Di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) Fortuna Duku Siberuk Desa Siberuk Kabupaten Batang. *Journal of Non Formal Education and Community Empowerment* Vol.2 No.2. 46-50.
- Kuswana, W.S. 2013. *Filsafat Pendidikan Teknologi Vokasi dan Kejuruan*. Bandung: Alfabeta.
- Masriam, B. 2014. *Strategi dan Inovasi Pendidikan Kejuruan dari Kompetensi ke Koompetensi*. Bandung: Alfabeta.
- Nuryanto, A (eds). 2013. *Tantangan Guru SMK Abad 21*. Direktorat pembinaan pendidik & tenaga kependidikan menengah kemendikbud.
- Purnamawati. 2011. Peningkatan Kemampuan melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi (Competency-Based Training) sebagai suatu Proses Pengembangan Pendidikan Vokasi. *Jurnal MEDTEK*, Volume 3, No 2. 1-13.
- Rauner, F., Maurer, A., Erdwien, B., Heinemann, L., et al. 2013. *Competence Development and Assessment in TVET (COMET) Theoretical Framework and Empirical Result*. London: Springer Publisher.
- Samsul, H. 2012. Evaluasi Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi pada Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Program Otomotif. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, Vol 2, No. 2. 267-283.

**SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN
(SNP) 2016, ISSN: 2503-4855**

- Smith, A. Burke, G. Long, M. & Dumbrell, T. 2008. Approaches to Measuring and Understanding Employer Training Expenditure. Australia:National Centre of Vocational Education Research (NCVER).
- Stevenson, J. 2003. Developing Vocational Expertise (Principles and Issues in Vocational Education. Australia:Allen & Unwin.