

EVALUASI PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DI UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH BALAI LATIHAN KERJA KARAWANG (PENERAPAN MODEL EVALUASI CIPPO)

Susilawati
Prodi Pendidikan Vokasional
Teknik Mesin
Fakultas Teknik
Universitas Negeri Jakarta
E-mail:
susilawatibanin@gmail.com

Zulfiati
Prodi Pendidikan Vokasional
Teknik Mesin
Fakultas Teknik
Universitas Negeri Jakarta

Agus Dudung R
Prodi Pendidikan Vokasional
Teknik Mesin
Fakultas Teknik
Universitas Negeri Jakarta

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi ketercapaian pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi di BLK Karawang yang difokuskan pada lima aspek evaluasi yaitu *context, input, process, product* dan *outcome* sehingga dapat dihasilkan rekomendasi untuk program pelatihan berikutnya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif *mixed methods*. Penelitian ini merupakan penelitian evaluasi dengan model evaluasi CIPPO. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di BLK Karawang secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik akan tetapi ada beberapa kelengkapan administrasi yang belum terpenuhi, masih terbatasnya sarana prasarana, jumlah instruktur serta anggaran sehingga menyebabkan terbatasnya daya tampung peserta program pelatihan berbasis kompetensi. Persentase tingkat keterserapan lulusan di DU/DI (*Outcome*) mencapai 31,73%.

Kata Kunci: evaluasi program, pelatihan berbasis kompetensi, balai latihan kerja.

EVALUATION OF TRAINING PROGRAM BASED ON COMPETENCY IN TECHNICAL EXECUTION AT UNIT IMPLEMENTERS WORK TRAINING CENTER KARAWANG AREA (IMPLEMENTATION OF CIPPO EVALUATION MODEL)

Abstract: *this research aim to evaluating the achievement of a competency-based training program at BLK Karawang which is focused on five aspects of evaluation that is context, input, process, product and outcome so it can generate recommendations for the next training program. This research using descriptive approach mixed methods. Reasearch is an evaluating research with CIPPO evaluation model. Result shows that training program based on competency implementation at BLK Karawang BLK as a whole has been going well but there are some administrative completeness that has not been fulfilled, still limited infrastructure, number of instructors and budgets, thus limiting the capacity of participants of competency-based training programs. Percentage of graduation rate of graduates in DU / DI (Outcome) reached 31.73%.*

Keywords: *program evaluation, training based on competency, work training center*

PENDAHULUAN

Tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan nasional saat ini. Upaya tersebut dapat diwujudkan antara lain melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan

untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Berdasarkan Permen Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas) dan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009, UPTD BLK merupakan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah daerah Provinsi atau Kabupaten/Kota yang bertugas untuk mengadakan pelatihan kerja. Pemberdayaan Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. BLK merupakan salah satu instrumen pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan serta keterampilan kerja.

Penelitian evaluasi dilakukan untuk mengetahui ketercapaian program dan memberikan rekomendasi terhadap program pelatihan berikutnya. Peneliti memilih evaluasi program CIPPO. Model evaluasi program CIPPO ini merupakan modifikasi yang dilakukan oleh Gilber Sax dari evaluasi program model CIPP yang dikembangkan oleh Stufflebeam. Model evaluasi program CIPPO terdiri dari lima komponen evaluasi yaitu *Context, Input, Process, Product* dan *Outcome* yang merupakan satu kesatuan dalam mengevaluasi program secara keseluruhan. Sedangkan untuk evaluasi program CIPP hanya mengevaluasi sebatas *Product* atau keluaran saja tidak mencakup dampak dari program tersebut. Dalam penelitian ini terdapat evaluasi *outcome* yang meneliti tentang keterserapan *product* dari program pelatihan berbasis kompetensi di dunia usaha dan industri.

Dalam pelaksanaannya, program pelatihan di BLK Karawang memiliki masalah antara lain: penempatan jumlah tenaga kerja di Karawang yang menurun dan masih rendah yaitu hanya sebesar 45,70%, jumlah peserta PBK pada tahun 2016 masih di bawah target SPM bidang ketenagakerjaan, keterbatasan sarana dan prasarana di UPTD BLK Karawang, keterbatasan jumlah instruktur di UPTD BLK Karawang, tingkat pendidikan instruktur belum merata, keterbatasan anggaran/dana di UPTD BLK Karawang serta belum diadakan evaluasi secara menyeluruh.

Penelitian evaluasi yang relevan yaitu penelitian Eko Rahmat Suprabowo yang berjudul evaluasi program pelatihan computer di Balai Latihan Kerja Kabupaten Kulon Progo dengan menggunakan pendekatan deskriptif evaluasi dan model evaluasi CIPP. Selanjutnya penelitian Dwi Prasetyo Nugroho yaitu evaluasi program pelatihan teknik pendingin di Balai Latihan Kerja kabupaten Rembang dengan model evaluasi CIPP. Penelitian Satriana Maraya dengan judul evaluasi penyelenggaraan program pelatihan reguler di UPTP Balai Latihan Kerja Industri Makassar yang mengukur tiga komponen pembentuk kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang relevan tersebut yaitu pada penelitian ini evaluasi dilakukan secara menyeluruh hingga komponen *outcome* atau keterserapan lulusan program di dunia usaha/industri. Sehingga dapat diketahui tentang ketercapaian atau keberhasilan program tersebut.

Berdasarkan beberapa permasalahan tersebut mendorong peneliti untuk menelaah lebih lanjut mengenai penyelenggaraan program pelatihan berbasis kompetensi di BLK Kabupaten Karawang dengan melakukan penelitian evaluasi program.

A. Kajian Teori

1. Konsep Evaluasi Program

Ralph Tyler dalam Djudju Sudjana mengemukakan bahwa evaluasi adalah proses untuk menentukan sejauh mana tujuan pelatihan dapat dicapai, dan upaya mendokumentasikan kecocokan antara hasil belajar peserta pelatihan dengan tujuan program. Cronbach, Alkin, dan Stufflebeam dalam Djudju Sudjana menjelaskan bahwa evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan, memperoleh dan menyediakan informasi bagi pembuat keputusan.

Menurut Carl H. Witherington evaluasi adalah deklarasi bahwa sesuatu memiliki atau tidak memiliki nilai (*an evaluation is declaration that something has or does not have value*). Selain itu, definisi lain tentang evaluasi dikemukakan oleh Arikunto bahwa evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan

informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan. Sementara itu menurut Mardapi, evaluasi merupakan salah satu rangkaian kegiatan dalam meningkatkan kualitas, kinerja, atau produktivitas suatu lembaga dalam melaksanakan programnya.

Sedangkan definisi program menurut Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional adalah instrumen kebijakan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh instansi masyarakat.

Berdasarkan berbagai pengertian sebagaimana dikemukakan di atas maka evaluasi program dapat didefinisikan sebagai kegiatan untuk mengumpulkan informasi, mengolah data informasi dan menganalisis data tersebut serta menyajikannya baik berupa fakta, data dan informasi untuk menyimpulkan harga, nilai, prestasi, kegunaan, manfaat mengenai suatu program, kantor, sekolah, organisasi atau lembaga dan lain-lain sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

Pelaksanaan evaluasi program merupakan kegiatan yang berlangsung secara sistematis melalui prosedur yang tertib berdasarkan kaedah-kaedah ilmiah. Sedangkan data yang dikumpulkan sebagai fokus evaluasi program diperoleh melalui kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian dengan menggunakan pendekatan, model, metode, dan teknik ilmiah. Dalam pengambilan keputusan menandakan bahwa data yang disajikan akan bernilai apabila menjadi masukan berharga untuk proses pengambilan keputusan tentang alternatif yang akan diambil terhadap program yang dievaluasi.

2. Konsep Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

a) Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pengertian pelatihan menurut Andrew F.Sikula dalam Mangkunegara, mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: "*Training is a short*

term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge and skill for a definite purpose". Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Bedjo Siswanto mengemukakan bahwa Pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan.

Pelatihan adalah proses dimana para pelatih (instruktur) memanipulasi peserta dan lingkungan mereka dalam cara-cara tertentu sehingga peserta mampu menguasai perilaku yang diinginkan. Menurut Wexley and Yulk pelatihan adalah suatu proses dimana peserta mempelajari keterampilan, pengetahuan, sikap dan perilaku yang diperlukan guna melaksanakan pikirannya secara efektif.

Pelatihan dapat diartikan sebagai setiap aktivitas formal dan informal yang memberikan kontribusi pada perbaikan dan meningkatkan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap pekerja atau karyawan. Pelatihan sebenarnya melibatkan lebih dari sekedar pembelajaran. Pelatihan mencakup pembelajaran untuk melakukan sesuatu dan jika itu berhasil, maka hasilnya terlihat dalam melakukan sesuatu secara berbeda. Pelatihan juga tepat diartikan sebagai proses terencana untuk memudahkan belajar sehingga orang menjadi lebih efektif dalam melakukan berbagai aspek pekerjaannya.

Dari hakikat pelatihan di atas, terkandung sifat pelatihan sebagai berikut:

Untuk menemukan cara yang memudahkan orang dewasa untuk memiliki pola perilaku dan cara memandang dunia yang telah terbentuk selama ini.

Memotivasi pembelajar (peserta pelatihan) untuk belajar mempelajari agenda orang lain, untuk mendorong eksperimen, eksplorasi, dan pengembangan dalam konteks belajar yang sering lebih banyak bersifat pengendalian ketimbang pembelajaran.

Membawa perubahan perilaku yang cukup permanen dengan cara intervensi terbatas, untuk memastikan perubahan berlanjut di luar konteks pelatihan.

Pelatihan adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang diserahkan kepada mereka. Pelatihan atau training berlangsung dalam jangka waktu pendek antara dua sampai tiga hari hingga dua sampai tiga bulan. Pelatihan dilakukan secara sistematis, menurut prosedur yang terbukti berhasil, dengan metode yang telah baku dan sesuai, serta dijalankan secara sungguh-sungguh dan teratur. Pelatihan berkaitan dengan pekerjaan yang ditangani atau akan ditangani.

Berdasarkan beberapa pengertian pelatihan yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang lebih mengutamakan praktik daripada teori dilaksanakan secara sistematis dan dalam waktu yang relatif singkat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam bidang pekerjaan tertentu.

Pelatihan berbasis kompetensi merupakan suatu proses pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara khusus, untuk mencapai hasil kerja yang berbasis target kinerja (performance target) yang telah ditetapkan. Artinya, pelatihan yang diperuntukkan bagi sumber daya bukan sekedar membentuk kompetensi, tetapi kompetensi tersebut harus relevan dengan tugas dan jabatannya. Dengan kata lain, kompetensi secara langsung dapat membantu dalam melaksanakan tugas sehari-hari dari sumber daya tersebut.

Menurut Mulyasa kompetensi merupakan indikator yang menunjuk pada perbuatan yang bisa diamati dan sebagai konsep yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh.

Menurut Spencer dan Spencer kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah indikator yang mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki seseorang untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas dan fungsi pokok dan sumber daya tersebut.

Kompetensi seseorang dapat berkembang atau meningkat melalui beberapa cara, seperti melalui pengalaman, belajar sendiri, pendidikan formal maupun melalui pelatihan tertentu. Masing-masing cara perkembangan tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan, namun sebaiknya diperoleh melalui perpaduan dari semua cara tersebut.

Secara umum Balai Latihan Kerja (BLK) adalah gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dan menambah keterampilan untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja. Sedangkan dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dijelaskan bahwa: Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi disebutkan bahwa Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan Berbasis Kompetensi yang selanjutnya

disingkat PBK 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.

b) Pedoman Pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pedoman dalam Pelatihan Berbasis Kompetensi telah disusun berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi. Peraturan Menteri ini bertujuan untuk: (a) meningkatkan sinergitas lembaga pelatihan dengan kebutuhan pengguna tenaga kerja; (b) meningkatkan pelayanan dan kinerja lembaga pelatihan; dan (c) meningkatkan kompetensi peserta pelatihan.

Prinsip dasar PBK: (a) dilaksanakan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan dan/atau standar kompetensi; (b) adanya pengakuan terhadap kompetensi yang telah dimiliki; (c) berpusat kepada peserta pelatihan dan bersifat individual; (d) *multi-entry/multi-exit*, yang memungkinkan peserta untuk memulai dan mengakhiri program pelatihan pada waktu dan tingkat yang berbeda, sesuai dengan kemampuan masing-masing peserta pelatihan; (e) setiap peserta pelatihan dinilai berdasarkan pencapaian kompetensi sesuai dengan standar kompetensi; dan (f) dilaksanakan oleh lembaga pelatihan yang teregistrasi atau terakreditasi nasional.

Pelaksanaan PBK pada setiap kejuruan/sub kejuruan/program pelatihan harus memenuhi komponen PBK yaitu: (a) standar kompetensi kerja, sebagai acuan dalam mengembangkan program pelatihan kerja; (b) strategi dan materi belajar, merupakan cara atau metode penyajian pelatihan kepada masing-masing peserta pelatihan; (c) pengujian, merupakan penilaian/asesmen atas pencapaian kompetensi sebagaimana ditentukan dalam standar kompetensi; dan (d) KKNI, merupakan acuan dalam pemaketan atau pengemasan SKKNI ke dalam jenjang kualifikasi.

c) Model Evaluasi Program CIPPO

Berdasarkan rumusan masalah yang ditetapkan pada evaluasi program pelatihan berbasis kompetensi di UPTD BLK Karawang, maka evaluasi yang dipilih adalah model CIPPO (*Context, Input, Process, Product dan Outcome*) karena model evaluasi program ini dapat mengevaluasi program pelatihan berbasis kompetensi secara keseluruhan terhadap komponen yang terlibat meliputi komponen *context, input, process, product dan outcome*.

Model evaluasi CIPPO ini tidak hanya mengevaluasi sebatas *product* atau *output* dari program pelatihan saja tetapi juga mencakup evaluasi komponen *outcome* atau dampak dari program pelatihan berbasis kompetensi. *Output* (luaran) adalah produk dari suatu kegiatan yang dihasilkan satuan kerja perangkat daerah. *Output* adalah tolok ukur kinerja berdasarkan produk (barang dan jasa) yang dihasilkan dari program atau kegiatan sesuai dengan masukan yang digunakan.

Outcome (hasil) adalah menggambarkan hasil nyata dari luaran (*output*) suatu kegiatan. *Outcome* merupakan ukuran kinerja dari suatu program dalam memenuhi sarasannya. *Outcome* digunakan untuk menentukan seberapa jauh tujuan dari setiap fungsi utama, yang dicapai dari *output* suatu aktivitas (produk atau jasa) telah memenuhi keinginan masyarakat yang dituju. *Outcome* adalah tolok ukur kinerja berdasarkan tingkat keberhasilan yang dapat dicapai berdasarkan keluaran program atau kegiatan yang sudah dilaksanakan. Model Evaluasi CIPPO merupakan pengembangan dari model CIPP *Stufflebeam* dengan menambah komponen *Outcome*.

Mengutip secara tidak langsung pernyataan Gilber Sax seorang ahli evaluasi dari University of Washington dalam Arikunto dan Abdul Jabbar, bahwa Gilber Sax memberikan arahan kepada evaluator tentang bagaimana mempelajari tiap-tiap komponen dalam model evaluasi CIPP yang ada dalam setiap program yang akan dievaluasi dengan mengajukan beberapa pertanyaan. Model ini sekarang disempurnakan dengan menambah satu komponen yaitu *outcome*, sehingga menjadi model CIPPO. Model CIPP hanya berhenti pada mengevaluasi produk, sedangkan CIPPO

sampai pada implementasi atau dampak dari produk.

d) Kriteria Keberhasilan

Sebuah program dapat dikatakan berhasil dan sukses apabila memenuhi kriteria keberhasilan yang ditetapkan. Kriteria merupakan karakteristik program yang dianggap sebagai basis relevan dan penting untuk melakukan evaluasi. Menurut Arikunto, kriteria merupakan suatu yang paling penting kedudukannya dan harus disiapkan sebelum peneliti bertolak mengumpulkan data di lapangan untuk menyamakan ukuran bagi pengumpul data, menjaga kestabilan data, dan mempermudah peneliti mengolah data. Menurut Morrison dalam Hamalik kriteria penilaian harus memenuhi persyaratan: (a) relevan dengan kerangka rujukan dan tujuan-tujuan evaluasi juga tujuan-tujuan program/kurikulum, dan (b) diterapkan pada data deskriptif yang relevan dan menyangkut program/kurikulum.

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi di BLK Karawang yang difokuskan pada lima aspek evaluasi yaitu *context*, *input*, *process*, *product* dan *outcome* sehingga dapat dihasilkan rekomendasi untuk program pelatihan berikutnya. Kegiatan evaluasi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk perbaikan dan penyempurnaan program tersebut dan masukan bagi penyelenggaraan program dalam membuat keputusan mengenai upaya-upaya peningkatan kualitas dan efektifitas program. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan model *CIPPO* (*Context, Input, Process, Product dan Outcome*).

Penelitian evaluasi ini menggunakan pendekatan *mixed methods*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan total responden 165 orang terdiri dari 144 peserta pelatihan, 9 orang Kepala Program dari masing-masing jurusan, 9 orang instruktur dari masing-masing jurusan, Kepala UPTD BLK Karawang dan Kasubag TU UPTD BLK Karawang. Teknik

pengumpulan data menggunakan pedoman wawancara, kuesioner/angket, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan statistik deskriptif dan persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pada komponen evaluasi konteks terdiri dari: aspek landasan, tujuan dan tata tertib program pelatihan telah disusun oleh panitia pelaksana dan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Aspek Karakteristik program pelatihan mengacu pada SKKNI dan pedoman peatihan tetapi belum memenuhi SPM Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk tenaga kerja yang dilatih masih di bawah target yaitu hanya sebesar 27,19%. Aspek identifikasi kebutuhan program pelatihan belum ada sehingga belum sesuai dengan pedoman penyelenggaraan pelatihan.

Pada komponen evaluasi input terdiri dari aspek prosedur seleksi penerimaan sudah sesuai dengan pedoman penyelenggaraan PBK yaitu pada Permen Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2014, akan tetapi hasil penerimaan pendaftar program pelatihan masih di bawah target Standar Pelayanan Minimal Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu hanya 27,19% dari besar targetnya 75%. Aspek instruktur melalui penilaian angket diperoleh persentase 87% termasuk dalam kategori baik sekali. Serta melalui hasil wawancara instruktur telah memenuhi kriteria keberhasilan. Pada aspek kurikulum diperoleh hasil angket sebesar 85% termasuk ke dalam kategori baik. Kurikulum yang digunakan berbasis kompetensi dan mengacu kepada SKKNI. Berdasarkan penilaian dari angket aspek sarana prasarana terdiri dari bengkel sebesar 77% termasuk kategori baik, ruang teori 81% pada kategori baik, listrik 84% pada kategori baik, kamar mandi dan toilet 69% dalam kategori cukup/sedang dan sarana penunjang 76% dalam kategori baik.

Pada komponen evaluasi proses pada aspek proses perencanaan program pelatihan tidak diawali dengan identifikasi kebutuhan program pelatihan dikarenakan keterbatasan anggaran. Jadi penyusunan kurikulum program pelatihan berdasarkan kepada SKKNI. Adapun tahapan lainnya sudah dijalankan oleh

pelaksana program pelatihan. Selanjutnya pada aspek pelaksanaan pelatihan sudah berjalan dengan baik, akan tetapi belum adanya metode pendekatan pelatihan di tempat kerja/*on the job training*. Pada aspek proses monitoring telah dilakukan sesuai dengan pedoman penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi. Pada komponen produk persentase tingkat kelulusan peserta pelatihan sebesar 100% sudah memenuhi kriteria keberhasilan. Pada komponen *outcome* persentase tingkat keterserapan lulusan di DU/DI (*Outcome*) masih rendah yaitu mencapai 31, 73%.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan dari penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi di BLK Karawang secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik akan tetapi ada beberapa kelengkapan administrasi yang belum terpenuhi, masih terbatasnya sarana prasarana, jumlah instruktur serta anggaran sehingga menyebabkan terbatasnya daya tampung peserta program pelatihan berbasis kompetensi. Persentase tingkat keterserapan lulusan di DU/DI (*Outcome*) mencapai 31, 73%.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diberikan rekomendasi yaitu: (1) sebaiknya diadakan identifikasi kebutuhan program pelatihan sebelum melakukan pelaksanaan program pelatihan agar lulusan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan industri; (2) sebaiknya pemerintah memberikan solusi agar tercapainya target SPM bidang Ketenagakerjaan dalam pelayanan pelatihan kerja yaitu sebesar 75%; (3) dalam proses pelaksanaan pelatihan sebaiknya diadakan juga pelatihan di dunia industri (*On the Job Training*) sehingga peserta dapat mengetahui kondisi real di dunia industri; (4) Penambahan sarana dan prasarana serta pemutakhiran peralatan sesuai dengan perkembangan teknologi diperlukan dalam kemajuan pelaksanaan program pelatihan; (5) diperlukan regenerasi instruktur pelatihan karena instruktur pelatihan yang sedang bekerja sekarang sudah tua yaitu rata-rata sekitar 50 tahun dan segera memasuki masa pensiun sehingga BLK kekurangan instruktur pelatihan

dan (6) BLK perlu berkonsultasi dengan pemberi kerja agar lulusan sesuai dengan kebutuhan pasar setempat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, Lewis R., *Rating Scales and Checklist. Evaluation Behavior Personality, and Attitude*, New York: John Wiley & Sons Inc., 1996.
- Arifin, Zainal. *Evaluasi Pembelajaran*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2013.
- Arikunto, Suharsimi dan Cepi Safruddin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoritis Praktis bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Arikunto, Suharsimi, Cepi Safruddin, Abdul Jabar, "Evaluasi Program Pendidikan." Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Azwar, Saifudin, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta; Pustaka Pelajar, 2014.
- Cuyvers, Guido, *Kwaliteit ontwikkeling in het Onderwijs*, Apeldoorn: Garant Uigevers N. V., 2002.
- Farida Yusuf Tayibnapis, *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi untuk Program Pendidikan dan Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Hamalik, Oemar, *Evaluasi Kurikulum*, Bandung: PT. Remaja Rosda karya, 1993.
- Het CIPO-Referentiekader Van de Onderwijsinspectie met Indicatoren, Variabelen en Omschrijvingen*, <http://www.ond.vlaanderen.be/inspectie/extra/files/CIPO-indicatoren-variabelen.pdf> (diakses pada 26 Oktober 2016).
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, <http://kbbi.web.id/balai> (diakses 29 Oktober 2016).

- Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, “*Pendidikan Vokasi, UpayaTingkatkan Kualitas SDM Di Era Kompetisi.*”
<http://www.menpan.go.id/berita-terkini/119-berita-daerah/4670-pendidikan-vokasi-upaya-tingkatkan-kualitas-sdm-di-era-kompetisi> (diakses 7 September 2016).
- Mardapi, Djemari, *Pengukuran Penilaian dan Evaluasi Pendidikan*. Yogyakarta: Nuha Medika, 2012.
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman, *Qualitative Data Analysis; An Expanded Sourcebook*, New Delhi: sage publication, 1994.
- Mulyono, Djaali dan Puji *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT. Grasindo, 2008.
- Naga, Dali Santun, *Teori Sekor pada Pengukuran Mental*, Jakarta: Nagrani Citrayasa, 2012.
- Nugroho, Dwi Prasetyo (2015), *Evaluasi Program Pelatihan Teknik Pendingin di Balai Latihan Kerja Kabupaten*
- Rembang, ePrints@UNY, *Lambung Pustaka Universitas Negeri*. Yogyakarta: <http://eprints.uny.ac.id/26635/> (diakses 14 September 2016).