

EVALUASI PELATIHAN INSTITUSIONAL PADA SUB KEJURUAN LISTRIK INDUSTRI DI UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) PELATIHAN KERJA MOJOKERTO

Eriza Nugrahvianti Fadilah

S-1 Ilmu Administrasi Negara, FIS, UNESA (erizanugrahvianti@gmail.com)

Weni Rosdiana, S.Sos.,M.AP.

S-1 Administrasi Negara, FIS, UNESA (wena_23979@yahoo.com)

Abstrak

Pelatihan pada bidang atau kejuruan tertentu merupakan suatu upaya yang dilakukan pemerintah secara merata. Pelatihan diselenggarakan tidak hanya di kota-kota besar saja tetapi di daerah juga perlu diadakan pelatihan untuk meningkatkan kualitas calon atau tenaga kerja itu sendiri dalam menghadapi persaingan di dunia kerja. Oleh karena itu pemerintah Mojokerto membentuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto yang berada dalam naungan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan (Disnakertransduk) Provinsi Jawa Timur. Tujuan penelitian ini yakni untuk mengevaluasi pelatihan institusional pada sub kejuruan listrik industri di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Subyek penelitian terdiri dari Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi UPT Pelatihan Kerja Mojokerto, instruktur pelatihan, dan beberapa alumni peserta pelatihan baik gelombang I (dana APBN) maupun gelombang II (dana APBD) pada tahun 2014. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni berupa observasi, wawancara, dokumentasi, dan penelusuran data online. Analisis data dilakukan mulai dari pengumpulan data, reduksi data atau penggolongan data, penyajian data, dan kemudian penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi pelatihan institusional pada sub kejuruan listrik industri di UPT Pelatihan Kerja Mojokerto dapat dilihat dari evaluasi konteks, masukan, proses, dan hasil yang telah berjalan sesuai dengan prosedur atau paket pelatihan yang telah disediakan dan disusun oleh pemerintah. Mulai dari penetapan tujuan pelatihan, memperhatikan kondisi, kebutuhan, dan peluang yang ada dalam dunia kerja, adanya materi pelatihan yang jelas dan sesuai dengan kejuruan listrik industri, penggunaan sumber daya dan strategi yang digunakan, pihak yang terlibat dan yang bertanggungjawab sesuai dengan fungsinya, jadwal yang telah disusun, identifikasi permasalahan, pencapaian pelatihan listrik industri, pengaruh utama, dan efektivitas serta manfaat yang dirasakan telah diperhatikan benar oleh pihak UPT Pelatihan Kerja Mojokerto. Namun dalam pelaksanaan pelatihannya terdapat beberapa permasalahan yakni terkait dengan karakteristik dan perilaku peserta pelatihan yang heterogen, anggaran pelatihan terbatas, kuantitas dan kualitas instruktur pelatihan yang kurang, serta kuantitas dan kualitas sarana prasarana yang kurang memadai pula.

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah pemberian motivasi dan arahan yang lebih intensif terhadap peserta pelatihan terutama yang memiliki karakteristik dan perilaku yang kurang baik. Pentingnya pemerintah mengupayakan penambahan jumlah anggaran. Pentingnya meningkatkan kualitas instruktur pelatihan dalam hal teknologi informasi dan cara komunikasi serta perlu pengadaan instruktur baru untuk meregenerasi instruktur lama yang telah memasuki masa purna tugas. Perlunya perluasan dan perawatan rutin ruang praktek pelatihan listrik industri dan perlunya pengadaan peralatan yang belum tersedia dan yang memiliki jumlah terbatas serta perbaikan pada setiap peralatan yang mengalami kerusakan agar pada saat terselenggaranya pelatihan listrik industri dapat menghasilkan output yang berkualitas baik dalam hal kemampuan, pengetahuan, dan sikapnya.

Kata Kunci: Evaluasi, Pelatihan, dan Kejuruan Listrik Industri

ABSTRACT

Vocational training in a particular field or is an attempt by the government evenly. Training was held not only in the big cities in the region only but also there should be training to improve the quality of the candidate or the labor itself in facing competition in the world of work. Therefore, the government of Mojokerto forming Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto under the auspices of Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan (Disnakertransduk) East Java Province. The purpose of this study to describe the evaluation of institutional training in sub vocational industrial electrical at Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto.

This type of research is a descriptive study using a qualitative approach. The subjects of this research consisted of the section head training and certification UPT Pelatihan Kerja Mojokerto,

training instructors, and some alumni of trainees both wave I (funds APBN) and wave II (funds APBD) in 2014. Data collection techniques used in the form of observation, interviews, documentation, and online data searches. Data analysis was performed from data collection, data reduction or classification of data, presentation of data, and then conclusion.

The result of this research showed that the evaluation of institutional training in sub vocational industrial electrical in Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto can be seen from the evaluation context, input, process, and product that have been run in accordance with the procedures or training package that has been provided and prepared by the government. Starting from the training goal setting, considering the conditions, needs, and opportunities that exist in the world of work, the existence of a clear training materials and in accordance with the vocational electricity industry, the use of resources and strategies used, the parties involved and responsible in accordance with its function, schedule which has been prepared, the identification of problems, the achievement of industrial electrical training, the main influence, and effectiveness as well as the perceived benefits have to be considered correct by the UPT Pelatihan Kerja Mojokerto. However, the implementation of the training, there are several issues that related to the characteristics and behaviors of heterogeneous trainee, training budgets are limited, the quantity and quality of training instructors are less, as well as the quantity and quality of infrastructure are less than adequate anyway.

The advice given in this research was the motivation and direction of a more intensive training participants especially those with characteristics and behaviors that are less good. The importance of seeking additional government budget amount. The importance of improving the quality of training instructors in terms of information technology and means of communication as well as the procurement of new instructors need to regenerate the old instructors who has entered a period of full duty. The need for expansion and routine maintenance of industrial electrical training practice room and the need for procurement of equipment were not available and which have a limited amount and repairs on any equipment that is damaged so that at the time of the implementation of industrial electrical training can produce good quality output in terms of skills, knowledge, and his attitude.

Keywords: Evaluation, Training, and Vocational Electrical Industry

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia kini menjadi isu yang sangat strategis dalam pasar ekonomi global khususnya bidang ketenagakerjaan. Seperti yang diungkapkan oleh Hamalik (2005:05) dalam bukunya pengembangan sumber daya manusia bahwa masalah ketenagakerjaan terus-menerus mendapat perhatian dari berbagai pihak, baik pemerintah, lembaga pendidikan, masyarakat dan keluarga. Ketenagakerjaan sendiri merupakan sentral pembangunan nasional karena hakikatnya tenaga kerja banyak sumbangannya terhadap keberhasilan pembangunan bangsa termasuk di sektor ketenagaan itu sendiri.

Pengoptimalan tenaga kerja saat ini yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam berbagai sektor industri sehingga dapat bersaing secara global terutama yang sedang dihadapi di tahun 2015 ini yakni *Asean Economy Community* (AEC). Sebagaimana diketahui negara ASEAN telah menyetujui kerjasama dalam berbagai sektor kini menitikberatkan pada penyelenggaraan AEC yang terselenggara pada tahun 2015 ini.

Kesiapan yang dimiliki negara Indonesia sebenarnya sudah sangat produktif dari sisi kuantitas tenaga kerja dan potensi sumber daya

yang dimiliki, hanya saja masih belum dimaksimalkan secara mendalam. Seperti yang dimuat dalam berita AEC (www.infokerja-jatim.com), Indonesia dalam menghadapi AEC sebenarnya merupakan salah satu negara yang produktif. Jika dilihat dari faktor usia, sebagian besar penduduk Indonesia atau sekitar 70% nya merupakan usia produktif. Indonesia memiliki 110 juta tenaga kerja, namun yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana kualitas dan ketrampilan tenaga kerja tersebut.

Carnevale (Lutfiyah, 2014:04) berpendapat bahwa kunci kesuksesan menghadapi pasar bebas adalah penekanan pada pentingnya keahlian umum yang harus dimiliki calon tenaga kerja, antara lain profesionalisme, kemampuan berkomunikasi, kolaborasi dan kemampuan berpikir kritis. Kunci kesuksesan tersebut belum menjadi fokus utama oleh pemangku kebijakan dan praktisi pendidikan. Selama ini pendidikan yang di tempuh oleh kebanyakan masyarakat hanya terfokus pada sektor formal (sekolah formal pada umumnya). Kenyataan yang ada di lapangan khususnya dunia kerja menunjukkan bahwa adanya *missmatch* atau ketidaksesuaian antara *skill* atau

kualifikasi angkatan kerja dengan kebutuhan dunia kerja akibat kurang sinkronnya dunia pendidikan dengan dunia kerja (Utami dkk, 2013:06). *Mismatch* antara dunia pendidikan di sekolah umum dengan kebutuhan dunia kerja tersebut membuat kesenjangan yang begitu besar sebab keahlian masyarakat belum sampai tahap teknis yang dibutuhkan dalam dunia kerja.

Oleh karena itu, penting bagi masyarakat khususnya yang telah mencapai usia kerja memiliki keahlian khusus secara teknis dalam suatu bidang untuk dapat bersaing di pasar ekonomi global. Salah satunya ialah dengan mengikuti pelatihan atau bisa juga disebut sebagai pendidikan luar sekolah. Pendidikan luar sekolah dapat diartikan sebagai kegiatan yang disusun secara terencana dan memiliki tujuan, sasaran, isi dan jenis kegiatan, pelaksanaan kegiatan, proses kegiatan, waktu, fasilitas, alat-alat, biaya, dan sumber-sumber pendukung lainnya (Sudjana, 2006:04).

Pelatihan bagi setiap individu khususnya tenaga kerja ini memang sangat dibutuhkan untuk kualifikasi dunia kerja, bukan hanya pada wilayah-wilayah perkotaan saja namun potensi sumberdaya manusia perlu digali hingga ke daerah atau wilayah yang justru lebih banyak memiliki keunggulan di beberapa sektor misalnya industri dibandingkan dengan wilayah perkotaan. Salah satu kawasan industri yang berkembang cukup baik dalam penyerapan tenaga kerja yakni pada wilayah Mojokerto. Tercatat bahwa sebanyak 233 industri besar dan sedang yang ada di Mojokerto mampu menyerap tenaga kerja sejumlah 9.376 orang, sedangkan untuk industri mikro kecil dan menengah yaitu 902 unit industri mampu menyerap tenaga kerja sampai dengan 1.804 orang (www.mojokertokab.go.id).

Pemerintah dalam hal ini sebagai perantara antara tenaga kerja dengan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang salah satunya dengan membentuk lembaga pelatihan. Dalam memenuhi kualifikasi tenaga kerja yang memiliki kompetensi, pemerintah kabupaten Mojokerto mendirikan lembaga pelatihan kerja yang dibangun sejak tahun 1983 oleh Departemen Tenaga Kerja RI dengan nama Kursus Latihan Kerja (KLK) Mojokerto berdasarkan SK Menaker RI Nomor 181/MEN/1984. Dalam perjalanannya terjadi perubahan nama pada tahun 1997 berdasarkan SK Menaker RI Nomor 188/MEN/1997 menjadi Loka Latihan Kerja Industri (LLKI) Mojokerto. Seiring perkembangan demokratisasi pada lembaga

pemerintah terjadi perubahan struktur organisasi pada era otonomi daerah yaitu berdasarkan Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 35 tahun 2000 lembaga ini dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur dengan nama Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Mojokerto dan pada tahun 2009 terjadi perubahan nama menjadi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 122 tahun 2008. Dengan berdirinya pusat latihan kerja yang berorientasi pada kebutuhan pasar terutama dalam bidang industri dan perusahaan-perusahaan nasional maupun multinasional diharapkan mampu untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan, dan kualitas tenaga kerja juga masyarakat sehingga mampu bersaing di industri kerja yang semakin ketat ini.

Guna menunjang kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri, Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto menyelenggarakan program atau paket pendidikan dan pelatihan meliputi :

1. Pelatihan Institusional, yang dananya bersumber dari pemerintah APBN dan APBD dan dilaksanakan di UPT Pelatihan Kerja Mojokerto,
2. Pelatihan non Institusional/MTU, dana bersumber dari pemerintah namun dilaksanakan diluar lingkungan UPT Pelatihan Kerja Mojokerto,
3. Pelatihan swadana perorangan/kelompok & prakerin/PSG, dana bersumber dari biaya sendiri (perorangan/kelompok) dan bisa dilaksanakan di UPT Pelatihan Kerja maupun tempat peserta

Pelatihan yang dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto memiliki tujuh kejuruan yakni, kejuruan automotif, kejuruan teknologi mekanik, kejuruan listrik, kejuruan bangunan, aneka kejuruan, kejuruan tata niaga dan pertanian (Profil UPTPK Mojokerto, 2014).

Studi dalam penelitian ini yakni pelatihan institusional sub kejuruan listrik industri, dimana pelatihan tersebut banyak diikuti oleh tenaga kerja yang berusia produktif dan sasarannya ke industri-industri besar atau perusahaan yang mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah banyak. Selain itu penyelenggaraannya dilakukan dalam UPTPK itu sendiri dan dananya bersumber dari pemerintah APBD maupun APBN (gratis).

Keberadaan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto ini menjadi sorotan atau

perhatian utama dalam proses peningkatan mutu tenaga kerja. Peranan UPTPK adalah sebagai wadah dalam mengolaborasikan kebutuhan perusahaan dan industri. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto memiliki kelompok sasaran yang menjadi tugas untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yakni seluruh masyarakat yang ada di Mojokerto. Dalam hal ini khususnya meliputi Pelajar, lulusan SMK/SMA, tenaga kerja dan masyarakat umum. Dengan visi menciptakan tenaga kerja yang terampil, produktif, profesional, disiplin, ulet dan mandiri sehingga dapat menciptakan individu yang unggul di bidangnya. Misinya menyusun kebutuhan pelatihan dan program pelatihan kerja serta melaksanakan pelatihan dibidang industri dan pertanian, memasarkan hasil pelatihan kerja, menyusun program dan pengembangan pelatihan kerja, memberikan pelayanan prima pada masyarakat dan memberikan pelayanan konsultasi pelatihan kerja.

Dari hasil observasi peneliti di UPT Pelatihan Kerja Mojokerto, jumlah peserta pelatihan institusional tergantung pada paket yang disediakan oleh pemerintah, rata-rata berjumlah 16 peserta per sub kejuruan. Jumlah instruktur yang tersedia di UPTPK sebagai pelaksana pelatihan adalah 26 orang untuk seluruh kejuruan. Kejuruan listrik sendiri ada tujuh orang dan khusus untuk sub kejuruan listrik industri ada dua orang yakni Pak Slamet dan Pak Sunarto. Materi pelatihan institusional yang ada di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto ialah berdasarkan sub kejuruan masing-masing, karena setiap sub kejuruan memiliki kompetensi sendiri. Listrik industri memiliki materi pelatihan dengan jenjang dasar yakni cara menggunakan perkakas tangan, alat ukur listrik, dasar listrik AC. Selain itu mengidentifikasi komponen elektronika, menerapkan prinsip dasar switching, arus DC/AC dan PLC, memasang sirkit pada papan instalasi, merangkai kendali motor listrik dan menggulung motor 3 phase. Metode yang digunakan instruktur dalam kegiatan pelatihan yakni dengan menggunakan papan tulis untuk teori dan mendemonstrasikan untuk prakteknya.

Semua pelatihan kejuruan yang dimiliki oleh UPTPK Mojokerto beberapa tahun terakhir ini diarahkan pada Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyelenggaraan PBK, Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan

untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Lebih rinci lagi dijelaskan bahwa Pelatihan Berbasis Kompetensi yang selanjutnya disingkat PBK adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan ditempat kerja. Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) tersebut bertujuan untuk (1) meningkatkan sinergitas lembaga pelatihan dengan kebutuhan pengguna tenaga kerja, (2) meningkatkan pelayanan dan kinerja lembaga pelatihan, dan (3) meningkatkan kompetensi peserta pelatihan.

Penyelenggaraan pelatihan sendiri harus memperhatikan unsur-unsur atau aspek-aspek yang menjadi komponen penting terselenggaranya pelatihan dengan baik untuk dapat dinilai atau di evaluasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan selanjutnya. Aspek tersebut meliputi sumber daya yang dibutuhkan, dalam hal ini yang berkaitan langsung adalah peserta pelatihan, instruktur pelatihan dan sarana prasarana yang digunakan.

Diketahui bahwa karakteristik peserta yang beragam seperti usia dan pendidikan terakhir membuat minat peserta ada yang tidak begitu besar sehingga akan berdampak pada kualitas dirinya. Selain itu, Pada kejuruan listrik sendiri diketahui ada tujuh instruktur yang terbagi dalam sub-sub kejuruan, sedangkan untuk sub kejuruan listrik industri, tenaga instruktur hanya berjumlah dua orang yang menangani peserta didik sejumlah 16 orang setiap kali pelatihan. Berdasarkan buku informasi Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur, jumlah instruktur diperkirakan akan terus berkurang karena banyak yang memasuki purna tugas dan apabila hal ini dibiarkan maka akan berdampak pada pelaksanaan program pelatihan (Utami dkk, 2013:75).

Faktor penting lain adalah ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai guna menunjang proses pelatihan. sarana prasarana yang terkait dalam hal ini yaitu ruangan atau gedung yang dapat menampung seluruh peserta pelatihan dan tersedianya peralatan yang memadai yang telah disesuaikan dengan kebutuhan dunia industry sesuai bidang masing-masing. Diketahui bahwa ketersediaan sarana prasarana yang

memadai di UPTPK Mojokerto khususnya pada sub kejuruan listrik industri bisa dikatakan kurang, hal ini disebabkan karena ruangan teori sekaligus ruang prakteknya terlalu sempit untuk menampung peserta sejumlah 16 orang. Kelemahan dalam sarana prasarana ini juga terletak di minimnya peralatan dan kualitas peralatan yang kurang layak serta peralatan yang digunakan hanya sebatas peralatan dasar saja dan ada yang belum terpenuhi yakni peralatan PLC (*Program Logging Control*) padahal unit kompetensi yang ditempuh telah mencapai tahap tersebut.

Dari paparan diatas menunjukkan bahwa kegiatan evaluasi penting untuk dilakukan sebagai bahan pertimbangan, bahan perbaikan, bahan pengambilan keputusan terkait dengan keberlangsungan kegiatan pelatihan pemerintah. Dalam situasi sekarang ini, dimana persaingan semakin ketat pemerintah dituntut untuk merencanakan kegiatan yang strategis, yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja sehingga tidak ada lagi pilihan untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, tetapi pemerintah harus melakukan apa yang memang seharusnya dilakukan. Untuk itulah penting bagi pemerintah untuk mengevaluasi hasil kinerjanya terhadap suatu kegiatan yang dilakukan. Daniel L. Stufflebeam (Wirawan 2011:07) mengungkapkan bahwa "*Evaluation is the process of delineating, obtaining, reporting, and applying descriptive and judgmental information about some object's merit, worth, probity and significance in order to guide decision making, support accountability, disseminate effective practices, and increase understanding of the involved phenomena*". Dari hal tersebut tentunya evaluasi adalah proses memperoleh data, melaporkan, dan menyediakan informasi mengenai suatu objek yang berguna untuk dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan.

Dalam mengevaluasi program atau kegiatan, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan yakni latarbelakang, masukan, proses, dan hasil dari suatu kegiatan sebagaimana model yang dikemukakan oleh Daniel L. Stufflebeam. Model evaluasi tersebut adalah CIPP (*Context, Input, Process, and Product*). Stufflebeam (Wirawan, 2011:92) menyatakan "Model evaluasi CIPP merupakan kerangka yang komprehensif untuk mengarahkan pelaksanaan evaluasi formatif dan sumatif terhadap objek program, proyek, personalia, produk, institusi, dan sistem".

Model CIPP tersebut terdiri dari 4 (empat) jenis evaluasi, yaitu : (1) Evaluasi Konteks (*Context Evaluation*) untuk mengidentifikasi dan menilai kebutuhan yang mendasari disusunnya suatu program, (2) Evaluasi Masukan (*Input Evaluation*) mengidentifikasi sumber daya yang diperlukan, (3) Evaluasi Proses (*Process Evaluation*) mengenai pelaksanaan program, dan (4) Evaluasi Produk (*Product Evaluation*) mengidentifikasi keluaran dan manfaat program. Keempat jenis evaluasi diatas akan peneliti gunakan dalam mengevaluasi pelaksanaan pelatihan tenaga kerja yang mengarah pada Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) serta sumber daya yang dibutuhkan, oleh sebab itu peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul "**Evaluasi Pelatihan Institusional Pada Sub Kejuruan Listrik Industri Di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto**".

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian disini yaitu bagaimana Evaluasi Pelatihan Institusional Pada Sub Kejuruan Listrik Industri Di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan evaluasi Pelatihan Institusional Pada Sub Kejuruan Listrik Industri Di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, baik secara teoritis maupun secara praktis terhadap permasalahan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Adapun manfaat yang ingin dicapai antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap kajian Ilmu Administrasi Publik dan memperkaya kepustakaan mengenai evaluasi pelatihan dalam bidang ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi Terkait

Melalui penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi instansi terkait dalam hal ini adalah pemerintah pusat dan pemerintah provinsi yang memiliki anggaran pelatihan. masukan tersebut diharapkan bisa menjadi bahan

pertimbangan dalam penganggaran pelatihan institusional berikutnya.

- b. Bagi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto

Melalui penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto yang dalam hal ini adalah tempat berlangsungnya pelaksanaan program pelatihan institusional. Masukan tersebut diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam perbaikan pelatihan kerja berikutnya.

- c. Bagi Mahasiswa

Melalui penelitian ini diharapkan bisa memperluas wawasan serta pengetahuan baru bagi mahasiswa mengenai evaluasi pelatihan tenaga kerja khususnya pelatihan institusional pada sub kejuruan listrik industri yang ada di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto.

- d. Bagi Universitas Negeri Surabaya

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan berupa hasil atau laporan penelitian yang dapat digunakan sebagai bahan referensi atau literatur untuk penelitian selanjutnya yang sama.

II. Kajian Pustaka

A. Konsep Evaluasi

1. Pengertian Evaluasi

Daniel L. Stufflebeam menjelaskan bahwa evaluasi merupakan proses menggambarkan, memperoleh, melaporkan, dan menyediakan informasi deskriptif dan menghakimi tentang beberapa objek prestasi, layak, kejujuran dan signifikansi dalam rangka untuk memandu pengambilan keputusan, mendukung pertanggungjawaban, menyebarkan praktek-praktek yang efektif, dan meningkatkan pemahaman tentang fenomena yang terlibat (Wirawan, 2011:07). Evaluasi juga merupakan kegiatan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan informasi yang bermanfaat mengenai objek evaluasi, menilainya dengan membandingkannya dengan indikator evaluasi dan hasilnya dipergunakan untuk mengambil keputusan mengenai objek evaluasi (Wirawan, 2011:07).

Dari beberapa pengertian evaluasi diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi merupakan kegiatan sistematis untuk mencari dan menyediakan informasi yang bermanfaat dalam menilai suatu program atau kegiatan

dengan membandingkan dengan indikator evaluasi yang ada dimana hasilnya dapat digunakan sebagai bahan perbaikan dan bahan pertimbangan dalam penyelenggaraan kegiatan berikutnya.

2. Tujuan Evaluasi

a. Mengukur pengaruh program terhadap masyarakat

Program dirancang dan dilaksanakan sebagai layanan atau intervensi social (*social intervention*) untuk menyelesaikan masalah, problem, situasi, keadaan yang dihadapi masyarakat. Program juga diadakan untuk mengubah keadaan masyarakat yang dilayani.

b. Menilai apakah program telah dilaksanakan sesuai dengan rencana

Setiap program direncanakan dengan teliti dan pelaksanaannya harus sesuai dengan rencana tersebut.

c. Mengukur apakah pelaksanaan program sesuai dengan standar

Setiap program dirancang dan dilaksanakan berdasarkan standar tertentu.

d. Evaluasi program dapat mengidentifikasi dan menemukan mana dimensi program yang jalan, mana yang tidak berjalan

Suatu evaluasi proses atau manfaat memungkinkan manajer program menjawab berbagai pertanyaan mengenai program.

e. Pengembangan staf program

Evaluasi dapat dipergunakan mengembangkan kemampuan staf garis depan yang langsung menyajikan layanan kepada klien dan para pemangku kepentingan lainnya. Evaluasi memberikan masukan kepada manajer program mengenai kinerja staf dalam melayani masyarakat. Jika terjadi staf kompetensinya rendah, maka perlu dilakukan pengembangan dengan segera.

f. Memenuhi ketentuan undang-undang

Suatu program dirancang dan dilaksanakan berdasarkan ketentuan undang-undang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh masyarakat.

g. Akreditasi program

Lembaga yang melayani kebutuhan masyarakat perlu dievaluasi untuk menentukan apakah telah menyajikan layanan kepada masyarakat sesuai dengan standar layanan yang ditentukan. Tujuannya adalah untuk melindungi anggota masyarakat yang memakai jasa layanan lembaga tersebut.

h. Mengukur *cost effectiveness* dan *cost-efficiency*

Untuk melaksanakan program diperlukan anggaran yang setiap organisasi mempunyai keterbatasan jumlahnya dan penggunaan anggaran perlu diukur apakah mempunyai nilai yang sepadan serta pengeluaran anggaran dilaksanakan secara efisien atau tidak.

i. Mengambil keputusan mengenai program

Salah satu tujuan evaluasi program adalah untuk mengambil keputusan mengenai program apakah dilanjutkan atau dihentikan atau dilakukan perbaikan.

j. *Accountabilitas*

Evaluasi dilakukan juga untuk pertanggungjawaban pimpinan dan pelaksana program. Apakah program telah dilaksanakan sesuai rencana, standar atau tolak ukur keberhasilan atau tidak.

k. Memberikan balikan kepada pimpinan dan staf program

Evaluasi merupakan *loop* balikan untuk layanan program social. *Loop* merupakan proses mengakses kebutuhan, mengukur pelaksanaan program untuk memenuhi kebutuhan, mengevaluasi prestasi pencapaian tujuan, membandingkan pengaruh keluaran dengan biaya serta perubahan yang diciptakan oleh layanan program terhadap anggota masyarakat.

l. Memperkuat posisi politik

Jika evaluasi menghasilkan nilai positif, maka kebijakan, program atau proyek akan mendapat dukungan dari para pengambil keputusan-legislatif dan eksekutif serta masyarakat. Objek evaluasi tersebut dapat diteruskan atau dilakukan didaerah lain jika memang diperlukan.

m. Mengembangkan teori ilmu evaluasi atau riset evaluasi

Pada awalnya evaluasi dilaksanakan tanpa landasan teori, hanya merasa suatu program perlu dievaluasi untuk mencari kebenaran mengenai program sosial, hingga mulai bermunculan berbagai teori tentang evaluasi.

3. Model Evaluasi *Context, Input, Process* dan *Product* (CIPP)

Penggunaan model evaluasi ini sesuai dengan bahasan peneliti yakni mengenai evaluasi pendidikan luar sekolah dalam hal ini pelatihan kerja yang sistemik mencakup komponen atau

latar belakang, masukan, proses, dan hasil serta tujuan pelatihan.

Model ini mulai dikembangkan oleh Daniel Stufflebeam pada tahun 1967 di *Ohio State University*. CIPP yang merupakan sebuah singkatan dari huruf awal empat buah kata, yaitu :

Context evaluation : evaluasi terhadap konteks

Input evaluation : evaluasi terhadap masukan

Process evaluation : evaluasi terhadap proses

Product evaluation : evaluasi terhadap hasil

Berikut penjelasan masing-masing evaluasi menurut Daniel L. Stufflebeam (Sudjana, 2008:54) :

a. Evaluasi *Context* (Konteks)

Evaluasi konteks menyajikan data tentang alasan-alasan untuk menetapkan tujuan-tujuan program dan prioritas tujuan. Evaluasi ini menjelaskan mengenai lingkungan yang relevan, menggambarkan kondisi yang ada dan yang diinginkan dalam lingkungan, dan mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi dan peluang yang belum dimanfaatkan. Evaluasi ini pun menggambarkan hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan program seperti karakteristik dan perilaku peserta didik, kurikulum, keunggulan dan kelemahan tenaga pelaksana, sarana dan prasarana, pendanaan, dan komunitas. Evaluasi berkaitan pula dengan sistem nilai yang ada dan yang baru, menyajikan alat untuk menetapkan prioritas, serta perubahan-perubahan yang diinginkan.

b. Evaluasi *Input* (Masukan)

Evaluasi masukan (*input*) menyediakan data untuk menentukan bagaimana penggunaan sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan program. Hal ini berkaitan dengan relevansi, kepraktisan, pembiayaan, efektivitas yang dikehendaki, dan alternatif-alternatif yang dianggap unggul. Evaluasi ini mencakup kegiatan identifikasi dan penilaian (1) kemampuan sistem yang digunakan dalam program, (2) strategi-strategi untuk mencapai tujuan-tujuan program, dan (3) rancangan implementasi strategi yang dipilih.

Stufflebeam (Wirawan 2011:93) mengemukakan bahwa evaluasi masukan untuk mencari jawaban atas pertanyaan apa yang harus dilakukan, evaluasi ini mengidentifikasi dan problem, asset, peluang untuk membantu para pengambil keputusan

mendefinisikan tujuan, prioritas, dan manfaat dari program.

c. **Evaluasi Proses (Proses)**

Evaluasi proses menyediakan umpan balik yang berkenaan dengan efisiensi pelaksanaan program, termasuk didalamnya pengaruh sistem dan keterlaksanaannya. Evaluasi ini mendeteksi atau memprediksi kekurangan dalam rancangan prosedur kegiatan program dan pelaksanaannya, menyediakan data untuk keputusan dalam implementasi program, dan memelihara dokumentasi tentang prosedur yang dilakukan.

Model evaluasi ini berkaitan pula dengan hubungan akrab antar pelaksana dan peserta didik, media komunikasi, logistik, sumber-sumber, jadwal kegiatan, dan potensi penyebab kegagalan program. Dokumentasi tentang prosedur kegiatan pelaksanaan program akan membantu untuk kegiatan analisis akhir tentang hasil-hasil program yang telah dicapai. Stufflebeam (Arikunto, 2008:47) menjelaskan evaluasi proses menunjuk pada "apa" (*what*) kegiatan yang dilakukan dalam program, "siapa" (*who*) orang yang ditunjuk sebagai penanggungjawab program, "kapan" (*when*) kegiatan akan selesai. Evaluasi proses diarahkan pada seberapa jauh kegiatan yang dilaksanakan di dalam program sudah terlaksana sesuai dengan rencana.

d. **Evaluasi Product (Hasil)**

Evaluasi produk mengukur dan menginterpretasi pencapaian program selama pelaksanaan program dan pada akhir program. Evaluasi ini berkaitan dengan pengaruh utama, biaya dan keunggulan program.

Evaluasi produk berupaya mengidentifikasi dan mengakses keluaran dan manfaat, baik yang direncanakan atau tidak direncanakan, baik jangka pendek maupun jangka panjang (Stufflebeam dalam Wirawan, 2011:94).

B. Pelatihan Instiusional

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan supaya efektif. Pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktifitas-aktifitas yang terencana dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-

kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan pekerjaan tertentu, terperinci dan rutin (Handoko dalam Ayu, 2012).

2. Konsep Sistem Pelatihan

Menurut Hamalik (2005:10) Secara operasional dapat dirumuskan, bahwa pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Pelatihan ini pada hakikatnya memiliki beberapa prinsip yang harus diperhatikan agar dapat mencapai tujuannya. Prinsip-prinsip dalam pelatihan yang diungkapkan oleh Hamalik (2005:10) yakni :

a. Pelatihan adalah suatu proses

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan secara terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Itu sebabnya, tanggungjawab penyelenggaraan pelatihan terletak pada tenaga lini dan staf.

b. Pelatihan dilaksanakan dengan sengaja

Unsur kesengajaan sangat penting dalam proses pelatihan yang ditandai oleh adanya suatu rencana yang lengkap dan menyeluruh yang disusun secara tepat dan rinci. Perencanaan pelatihan berfungsi sebagai pegangan dalam penyelenggaraan pelatihan, acuan untuk mengontrol keterlaksanaan pelatihan dan alat untuk menilai keberhasilan program pelatihan secara menyeluruh. Kesengajaan membutuhkan pemikiran yang matang dan berdasarkan data/informasi yang akurat dari berbagai sumber yang relevan.

c. Pelatihan diberikan dalam bentuk pemberian bantuan

Konsep pemberian bantuan mengandung makna yang luas. Bantuan dalam

hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan ketrampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar; yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melakukan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri, sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Istilah pemberian bantuan lebih bersifat humanistik (manusiawi) dan tidak memperlakukan peserta sebagai mesin (mekanistik).

d. Sasaran pelatihan adalah unsur ketenagakerjaan

Tenaga kerja dalam hal ini adalah unsur masukan dalam sistem proses pelatihan. tenaga kerja dapat dilihat dari jenjang pekerjaannya, yakni sebagai pengelola, pelaksana dan teknis. Dapat juga dilihat dari segi pendidikan dan pengalamannya, serta dapat juga dari segi potensi yang dimilikinya, seperti : bakat, minat, motivasi dan aspirasi, pengalaman pribadi. Hal-hal tersebut merupakan perilaku awal (*entry behavior*) yang harus diperhitungkan dalam proses pelatihan. karena itu peserta pelatihan perlu diseleksi lebih dahulu sebelum menempuh suatu program pelatihan.

e. Pelatihan dilaksanakan oleh tenaga profesional

Pelaksanaan pelatihan menjadi tanggung jawab tenaga pelatih yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga profesional, yang berwenang penuh sebagai tenaga pelatih, karena telah menempuh program pelatihan bagi pelatih. Tenaga pelatih tersebut telah memiliki kemampuan dalam pendidikan umum, pendidikan spesialisasi, dan kemampuan dalam proses belajar-mengajar yang ditandai oleh kepemilikan sertifikat sebagai tenaga kependidikan. Ini berarti tidak semua unsur ketenagaan berwenang memberikan latihan walaupun yang bersangkutan adalah pejabat lini atau staff yang dapat diklasifikasikan sebagai tenaga ahli dalam pekerjaannya, kecuali dalam keadaan khusus atau sebagai narasumber.

f. Pelatihan berlangsung dalam satuan waktu tertentu

Pelatihan dilaksanakan berkesinambungan dan penuh yakni untuk kegiatan penyampaian teori, latihan dan praktek. Karena itu penyediaan satuan waktu

harus merupakan kebutuhan dalam program kepelatihan itu sendiri.

g. Pelatihan meningkatkan kemampuan kerja peserta

Kegiatan pelatihan mempunyai tujuan tertentu, ialah untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta yang menimbulkan perubahan perilaku aspek-aspek kognitif, ketrampilan dan sikap. Contoh-contoh kemampuan tersebut antara lain :

- 1) Kemampuan membentuk dan membina hubungan antar perorangan (personal) dalam organisasi,
- 2) Kemampuan menyesuaikan diri dengan keseluruhan lingkungan kerja,
- 3) Pengetahuan dan kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu,
- 4) Kebiasaan, pikiran dan tindakan serta sikap dalam pekerjaan.

h. Pelatihan harus berkenaan dengan pekerjaan tertentu

Kegiatan pelatihan erat kaitannya dengan pekerjaan peserta sekarang atau tugas-tugas yang akan datang dibebankan kepadanya pada masa yang akan datang. Jika tidak ada kaitannya dengan pekerjaan peserta, maka kegiatan tersebut mungkin berupa program pendidikan, tetapi tidak disebut dengan pelatihan.

Pelatihan erat kaitannya dengan pendidikan. Dilihat dari berbagai kemampuan yang ingin dikembalikan seperti disebutkan di atas, maka jelaslah bahwa pelatihan berarti juga pendidikan. Bila dilihat dari segi pendidikan, maka latihan tercover didalamnya. Dalam UU Nomor 2 Tahun 1989 disebutkan bahwa "pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan-latihan bagi peranannya di masa yang akan datang". Pelatihan juga sesungguhnya merupakan salah satu bentuk pembinaan ketenagaan yang dikenal sebagai pembinaan fungsional yang dilakukan oleh balai diklat disamping pembinaan melekat oleh atasan langsung (Hamalik, 2005:12).

Prinsip pelatihan pada intinya harus mencakup segala aspek yang dibutuhkan oleh pelatihan itu sendiri seperti terdapatnya tenaga pelaksana yang profesional, dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu, sasaran pelatihan yang jelas yakni ketenagakerjaan, berkenaan dengan pekerjaan atau bidang tertentu. Selain itu, dari

adanya pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan peserta karena pelatihan merupakan suatu proses dan dilaksanakan dengan sengaja.

3. Fungsi dan Tujuan Pelatihan

Hamalik (2005:13) mengungkapkan beberapa fungsi pelatihan sebagai berikut :

- a. Pelatihan berfungsi memperbaiki perilaku (performance) kerja para peserta pelatihan itu;
- b. Pelatihan berfungsi mempersiapkan promosi ketenagaan untuk jabatan yang lebih rumit dan sulit;
- c. Pelatihan berfungsi mempersiapkan tenaga kerja pada jabatan yang lebih tinggi yakni jabatan kepengawasan dan manajemen.

secara khusus pelatihan bertujuan untuk :

- a. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki ketrampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan;
- b. Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus menerus untuk meningkatkan dirinya sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, professional, beretos kerja yang tinggi dan produktif;
- c. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya masing-masing (individual);
- d. Mendidik dan melatih tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan. (Hamalik, 2005:16)

4. Konsep Pelatihan Institusional

Pelatihan institusional ialah pelatihan yang diselenggarakan di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan (UPT) Kerja Mojokerto. Pelatihan kerja ini memiliki sumber dana dari pemerintah baik APBN maupun APBD. Pelaksanaan pelatihan ini dilaksanakan dengan komposisi tipe paket 80 % praktek dan 20 % teori. Paket pelatihan ini terdiri dari 240 jam yang dilaksanakan selama 40 hari, sedangkan jumlah peserta yang harus dipenuhi adalah 16 orang dari masing-masing sub kejuruan.

Pelatihan institusional ini termasuk dalam Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yakni pelatihan yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan ditempat kerja (Permenakertrans Nomor 8 Tahun 2014).

C. Sub Kejuruan Listrik Industri

Sub kejuruan listrik industri ini termasuk dalam kejuruan listrik. Kejuruan listrik merupakan kejuruan yang menyelenggarakan pelatihan, konsultasi dan sertifikasi atau uji kompetensi dalam bidang listrik yang terdiri dari beberapa sub kejuruan, antara lain :

1. Instalasi tenaga/Listrik industri;
2. Instalasi penerangan;
3. Wikel/mesin listrik;
4. Teknik pendingin (AC+kulkas);
5. Elektronika/televisi.

III. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan, meringkas berbagai kondisi, berbagai situasi atau fenomena realitas sosial masyarakat yang menjadi objek penelitian dan tidak memiliki ciri seperti air (menyebar di permukaan), tetapi memusatkan diri pada suatu unit tertentu dari berbagai fenomena serta mampu memainkan peranan penting dalam menciptakan pemahaman orang tentang berbagai variabel sosial (Bungin, 2009:68).

Fokus dari penelitian ini adalah pelaksanaan program pelatihan institusional di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto pada sub kejuruan listrik industri. Program pelatihan kerja institusional tersebut nantinya akan peneliti ulas dengan menggunakan model evaluasi program CIPP (*Context, Input, Process, and Product*) dari Daniel Leroy Stufflebeam.

Lokasi yang menjadi tempat dalam kegiatan penelitian disini yaitu di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto, Jl. Raya Jabon Kecamatan Mojoanyar PO BOX 07 Mojokerto. Sumber data pada penelitian ini yakni sumber data primer (kepala seksi pelatihan dan serifikasi, instruktur pelatihan listrik industry, alumni peserta pelatihan) dan sumber data sekunder yang berupa berita majalah, jurnal penelitian, arsip UPTPK Mojokerto dan Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur yang memuat informasi yang berkaitan dengan pelatihan institusional dan UPTPK itu sendiri.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, wawancara, dokumentasi dan penelusuran data online. Teknik analisis datanya menggunakan analisis data model interaktif Miles dan Huberman yang mencakup pengumpulan data, reduksi data/penggolongan data, penyajian data dan terakhir penarikan kesimpulan.

IV. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

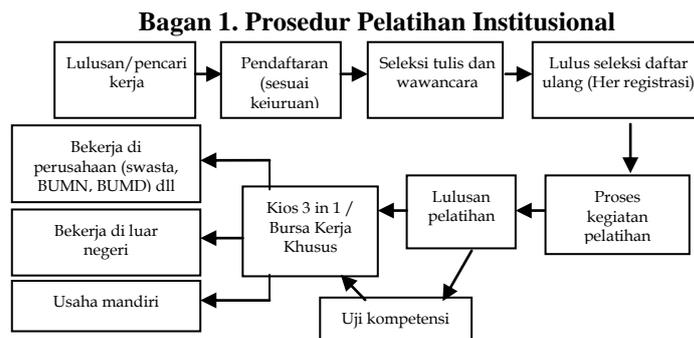
1. Gambaran Umum Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto ini merupakan lembaga pelatihan kerja yang berada dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan (Disnakertransduk) Provinsi Jawa Timur sebagai lembaga pemerintah yang memiliki tugas pokok sebagian Disnakertransduk di bidang pelatihan kerja, sertifikasi, pengembangan dan pemasaran tenaga kerja yang ada di wilayah Mojokerto. Lokasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja ini terletak di Jalan Raya Jabon, Kecamatan Mojoanyar PO BOX 07 Mojokerto. UPTPK tersebut dibangun diatas lahan seluas 20.030 m².

Paket pelatihan institusional ini berdasarkan pada pengajuan awal yang dilakukan dari pihak UPT Pelatihan Kerja kepada pemerintah baik pusat maupun daerah. Jadi setiap pelatihan selesai akan dilihat kejuruan mana yang paling banyak terserap dalam industri untuk diajukan dalam pelatihan berikutnya terkait dengan kejuruan apa yang akan dilatihkan, kemudian mengenai berapa paket pelatihan per tahunnya, jumlah peserta dan anggaran diputuskan sendiri oleh pemerintah. Di UPTPK Mojokerto sendiri kejuruan yang paling banyak terserap yakni kejuruan listrik khususnya sub kejuruan listrik industri. Rata-rata jumlah peserta pelatihan yang dapat ditampung oleh UPTPK sebanyak 16 orang.

Visi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto adalah **“Terciptanya tenaga kerja yang terampil, produktif, profesional, disiplin, ulet dan mandiri”**. Misi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto adalah menyusun kebutuhan pelatihan dibidang industri dan pertanian, menyusun program pelatihan kerja dibidang industri dan pertanian, melaksanakan pelatihan kerja dibidang industri dan pertanian, memasarkan hasil pelatihan kerja dibidang industri dan pertanian, menyusun program dan pengembangan pelatihan kerja, memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, memberikan pelayanan konsultasi pelatihan kerja.

2. Prosedur Pelatihan Institusional



Sumber: Data Publikasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto Tahun 2015

Dari bagan diatas dapat dijelaskan bahwa penyelenggaraan pelatihan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto mencakup beberapa tahapan yang harus dilalui peserta yakni mulai dari pendaftaran yang sebelumnya pihak UPTPK telah melakukan penyebaran informasi melalui media internet, banner, sampai media elektronik. Selain itu UPTPK juga bekerjasama dengan Disnaker Kota/Kabupaten dan Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur dalam hal menyebarkan informasi pelatihan gratis apabila ada pencaker (pencari kerja) atau yang mencari lowongan pekerjaan.

Kedua, peserta harus mendaftar sesuai dengan kejuruan yang diminati di UPTPK melalui kios 3in1 dengan membawa persyaratan yang telah ditentukan yakni mengisi formulir pendaftaran, fotocopy ijazah terakhir (satu lembar), fotocopy KTP (dua lembar), pas foto berwarna ukuran 3x4 (dua lembar) dan semua persyaratan tersebut dimasukkan ke dalam map.

Ketiga, tes tulis dan wawancara untuk menentukan menjadi 16 peserta sesuai dengan paket yang ditentukan dari pemerintah. Penentuan peserta menjadi 16 ini berdasarkan beberapa faktor sebagai pertimbangan utama yakni pertama, harus memiliki ijazah sehingga dapat diketahui kemampuan yang lulusan SMP, SMA/SMK dan jenjang selanjutnya. Pertimbangan lainnya yakni pada saat tes tulis, tes tulis yang dimaksud dalam syarat mengikuti pelatihan ini yaitu tes tulis yang bersifat umum bukan secara kejuruan. Kemudian tes terakhir yang paling menentukan yakni ada tes wawancara untuk mengetahui sejauhmana minat calon peserta untuk mengikuti pelatihan, apa

alasanya, dia menginginkan pelatihan apa dan apa tujuan kedepannya.

Peserta yang telah diterima di UPTPK Mojokerto untuk mengikuti pelatihan kemudian melakukan proses daftar ulang untuk mengecek kembali data peserta pelatihan secara benar kemudian instruktur pelatihan memberitahukan kepada peserta jadwal masuk pelatihan, apa saja yang perlu dibawa dan sebagainya. Dalam proses daftar ulang tersebut instruktur juga mendata ukuran baju peserta pelatihan yang akan digunakan

Proses kegiatan pelatihan ini meliputi Fisik Mental Disiplin (FMD) yang dilaksanakan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto bekerjasama dengan Garnisun atau Tentara Nasional Indonesia (TNI) selama 1 minggu. Kemudian pelatihan ini dilaksanakan selama 40 hari dengan waktu pukul 07.00-12.00 per harinya atau secara keseluruhan 240 jam pelatihan dengan konsep 20%teori dan 80%praktek.

Peserta yang telah mengikuti pelatihan dengan baik dan memiliki nilai uji yang berkompeten, secara otomatis akan lulus dan mendapatkan sertifikat pelatihan yang disahkan oleh Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto (Ir. Djasmani, MM) dan Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi UPTPK Mojokerto (Hermanu Setijanto, S.Sos,MM).

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto tidak hanya bertanggungjawab terhadap peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui pelatihan saja, lebih daripada hal tersebut yakni bertanggungjawab untuk memfasilitasi tenaga kerja yang berkompeten untuk disalurkan ke perusahaan atau industri kerja melalui kios 3 in 1. Kios 3 in 1 (Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan) ini terletak di dalam UPT Pelatihan Kerja Mojokerto sebagai suatu program yang dibentuk oleh pemerintah bersama UPTPK Mojokerto. Kios 3 in 1 juga merupakan tim monitoring dari pihak UPT Pelatihan Kerja Mojokerto untuk melihat potensi tenaga kerja apa yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Tujuan pelatihan listrik industri yakni menerapkan K3 (Keselamatan, Kesehatan Kerja) dan perlindungan lingkungan, membaca dan mengidentifikasi rangkaian instalasi penerangan, membaca rewending motor 3 phase, membaca rangkaian dasar PLC,

membaca dan mengidentifikasi rangkaian kontrol mekanik. Sedangkan unit kompetensi yang ditempuh dalam pelatihan listrik industri adalah:

- a. Menggunakan perkakas tangan
- b. Menggunakan alat ukur listrik
- c. Menggunakan dasar listrik AC
- d. Mengidentifikasi komponen elektronika
- e. Menerapkan prinsip dasar switching
- f. Menerapkan prinsip dasar arus DC/AC
- g. Memasang sirkit pada papan instalasi
- h. Merangkai kendali motor listrik
- i. Menggulung motor 3 phase
- j. Menerapkan prinsip dasar PLC

2. Evaluasi Pelatihan Institusional Sub Kejuruan Listrik Industri di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto

a. Evaluasi Context (Konteks)

1) Alasan Menetapkan Tujuan dan Prioritas Tujuan Pelatihan Institusional Sub Kejuruan Listrik Industri

Tujuan merupakan satu hal yang paling penting bagi penyelenggaraan pelatihan yang digunakan sebagai pedoman atau fokus dan merupakan implementasi dari sebuah misi yang telah direncanakan. Tujuan juga merupakan tolak ukur dalam semua kegiatan yang telah direncanakan termasuk kegiatan pelatihan listrik industri yang ada di UPTPK Mojokerto.

Tujuan dilaksanakannya pelatihan institusional listrik industri ini sendiri yakni untuk memberikan ketrampilan kepada calon tenaga kerja agar nantinya dapat siap memasuki dunia kerja atau perusahaan khususnya dalam bidang kelistrikan. Paling tidak peserta pelatihan mengetahui teknik dasar tentang listrik sehingga dapat menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari terutama saat peserta pelatihan memasuki dunia kerja. Dalam setiap perusahaan tentu memiliki listrik untuk menjalankan produksinya, maka dari itu UPTPK Mojokerto melaksanakan pelatihan listrik industri dengan tujuan menghasilkan lulusan yang kompeten dan dapat mengisi lowongan jabatan-jabatan listrik di perusahaan.

Pelatihan yang peserta ikuti merupakan suatu pengalaman yang sangat berharga untuk menambah wawasan, pengetahuan dan ketrampilan dalam rangka meningkatkan kapasitas dirinya dimana

sebelumnya sebagian peserta belum pernah mengetahui teknik listrik sama sekali. Lebih daripada mencari pengalaman dan menambah wawasan, peserta pelatihan juga menginginkan agar setelah mereka mengikuti pelatihan listrik industri yang ada di UPTPK Mojokerto mereka bisa mendapatkan pekerjaan.

2) Lingkungan Yang Relevan Dengan Pelaksanaan Pelatihan Institusional Sub Kejuruan Listrik Industri

Lingkungan yang relevan ini terkait dengan pentingnya pelatihan listrik industri bagi kebutuhan perusahaan atau industri kerja yang harus diperhatikan oleh pelaksana pelatihan di UPTPK Mojokerto. Kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja bidang listrik industri sangat tinggi sehingga UPTPK Mojokerto berusaha menghasilkan lulusan yang kompeten dalam bidang listrik.

Pemenuhan kebutuhan tenaga kerja terhadap industri ini dengan cara mengisi lowongan yang tersedia pada perusahaan/industri yang telah bekerjasama dengan UPTPK Mojokerto. Diantaranya adalah PT. Cord Indonesia, PT. Marufuji Kenzai, PT. Sunrice Steel, PT. PSE Prima Sukses, PT. Dwi Prima Sentosa, PT. Geristha Agung, PT. Peroni Karya Sentra, PT. Unimos, PT. Sky Indonesia, PT. Inti Dragon Suryatama, PT. Mitra Anugerah Gemilang dan sebagainya. Dengan adanya lulusan dari UPTPK Mojokerto diharapkan bisa membantu perusahaan ketika merekrut pegawai dan pihaknya tidak perlu mengajari pegawai tentang teknik dasar listrik karena telah didapatkan ketika mengikuti pelatihan di UPTPK Mojokerto.

Selain untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, pihak UPTPK juga memperhatikan kebutuhan tenaga kerja dalam bidang listrik, dimana pada pendidikan formal atau sekolah pada umumnya yang memiliki kejuruan listrik hanya sedikit sehingga peminatnya juga sedikit padahal untuk bidang listrik sendiri selalu ada dalam setiap perusahaan dan terserap cukup banyak

UPTPK tidak hanya memfasilitasi untuk kegiatan pelatihan saja namun dalam hal ini juga meningkatkan kompetensi

lulusan pelatihan dengan mengikuti uji kompetensi. Jadi setelah dilatih oleh UPTPK dan dinyatakan kompeten oleh UPTPK maka secara nasional ada lembaga sertifikasi yang menguji setiap tenaga kerja agar mendapat pengakuan dari Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Maka dari itu, pihak UPTPK berupaya agar lulusannya bisa di sertifikasi secara nasional. LSP sendiri merupakan Lembaga Sertifikasi Profesi yang ada di Jakarta dan Surabaya yang bekerja sama dengan Unit Pelaksana Pelatihan (UPT) Pelatihan bagi tenaga kerja dan berada di bawah naungan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Dalam uji kompetensi yang diuji bisa mantan peserta pelatihan, tenaga kerja yang sedang bekerja yang intinya telah memiliki pengalaman bekerja walaupun hanya yang bersifat pelatihan saja. Uji kompetensi dari LSP itu memiliki masa kerja, artinya setelah diuji dan ia bekerja dalam kurun waktu tertentu maka sesudahnya ia harus diuji lagi untuk mendapatkan pengakuan kembali dari LSP

3) Kondisi Yang Ada Dan Yang Diinginkan Dalam Lingkungan Pelatihan Listrik Industri

Kondisi yang dimaksud dalam penelitian ini yakni kondisi ketenagakerjaan yang meliputi kesiapan UPTPK dalam menghadapi *Asean Economy Community* (AEC). Dalam menghadapi AEC/MEA ini UPTPK harus sudah berkoordinasi dengan pihak perusahaan.

Untuk menyesuaikan pelatihan listrik industri dengan kebutuhan perusahaan maka harus terjalin kerjasama atau komunikasi yang intens mengenai ketenagakerjaan seperti yang ada di Mojokerto yakni melakukan koordinasi dengan pihak perusahaan melalui forum komunikasi. Langkah yang dilakukan UPTPK Mojokerto sangat bagus karena dengan komunikasi tersebut UPTPK bisa mempersiapkan apa yang dibutuhkan, lulusan bagaimana yang dibutuhkan, apa saja yang harus diupdate untuk menunjang kualitas calon tenaga kerja.

Saat ini kebutuhan tenaga kerja tidak hanya persoalan kemampuan secara teknis saja tetapi juga dilihat dari

pengetahuan dan wawasan yang dimiliki, seberapa jauh tenaga kerja memahami apa yang menjadi tugasnya dan cara mereka berkomunikasi dengan tenaga kerja lain baik individu maupun secara teamwork serta memiliki sikap yang baik, disiplin dan taat pada aturan saat bekerja. Kondisi ketenagakerjaan seperti ini telah diperhatikan sangat baik oleh UPTPK Mojokerto dengan berusaha menjalin komunikasi secara intens terhadap perusahaan-perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat dimanfaatkan secara maksimal.

4)Kebutuhan Yang Belum Terpenuhi

Di UPTPK Mojokerto mengenai kebutuhan yang belum terpenuhi adalah pertama terkait dengan peralatan yang dimiliki oleh listrik industri. Untuk pelatihan listrik industri sendiri sebenarnya sampai pada tahap PLC, sedangkan peralatan PLC dan penunjangnya itu belum tersedia jadi hanya sebatas rangkaian control padahal yang diminta perusahaan lebih daripada itu.

Anggaran dalam pelatihan ini menjadi salah satu kendalanya, meskipun pihak UPTPK telah mengusulkan pembaharuan peralatan namun itu semua tergantung pada pemerintah dan anggaran yang diberikan karena UPTPK hanya bertugas untuk menjalankan pelatihan sesuai paket yang telah ditentukan pemerintah.

Selain peralatan, kebutuhan yang belum terpenuhi juga terdapat pada pengadaan instruktur pelatihan sebagai tenaga pelaksana. Diketahui bahwa jumlah tenaga instruktur terus berkurang karena ada yang memasuki purna tugas atau pensiun. Berkurangnya instruktur pelatihan tentu akan membawa dampak kurang baik dalam proses pelatihan karena dengan jumlah instruktur yang terbatas menyebabkan pelatihan tidak maksimal dan tidak merata terhadap seluruh peserta akibat pengawasan yang kurang. Penambahan instruktur disini sangat diperlukan untuk dapat mengkondisikan peserta pelatihan dan meregenerasi instruktur yang masih memiliki kemampuan produktif khususnya dalam penguasaan teknologi yang terbaru.

5)Peluang Yang Ingin Dicapai

Peluang yang ingin dicapai dalam pelatihan listrik industri yakni menghasilkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dibidangnya, yang kualified, professional dan mempunyai kesiapan untuk bekerja pada jabatan masing-masing dalam suatu perusahaan. Sehingga apabila ada lowongan-lowongan dari perusahaan, lulusan UPTPK tersebut bisa mengisi, memenuhi, dan mengambil peluang saat lowongan itu ada.

Pemanfaatan lowongan perusahaan selain untuk menyalurkan tenaga kerja juga dapat menjalin kerjasama antara perusahaan dengan UPTPK sehingga masing-masing akan merasa saling diuntungkan. Untuk perusahaan sendiri, pihaknya tidak perlu lagi susah mencari pegawai yang memiliki kompetensi dibidangnya sebab UPTPK telah menyediakan lulusan yang berkompeten dan diakui dengan bukti sertifikat. Sedangkan keuntungan UPTPK sendiri yakni selain menghasilkan lulusan yang kompeten dan dapat disalurkan, UPTPK juga akan memiliki akreditasi yang baik dan terpercaya sebagai lembaga pemerintah yang memiliki kualitas baik serta dari kerjasama itu pula UPTPK bisa terus memenuhi kebutuhan dunia kerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

6)Karakteristik dan perilaku peserta

Dalam praktek pelatihan sendiri, setiap individu memiliki karakter dan perilaku atau sikap yang berbeda-beda dalam menerima masukan dari orang lain tak terkecuali pada peserta pelatihan listrik industri yang ada di UPTPK Mojokerto yang memiliki background bermacam-macam sehingga dalam menerima masukan dari orang lain responnya pun tidak sama.

Keadaan peserta seperti itu tentu memiliki hasil akhir berbeda-beda pada saat dilakukan tes kemampuan, ada yang bisa mengatasinya dengan cepat, ada yang lama hingga tidak bisa sama sekali meskipun telah diulang berkali-kali. Hal ini terbukti dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa alumni, ada yang mengatakan hanya ikut teman untuk

mengisi waktu luang sehingga pemahaman tentang materi listrik industri sangat kurang. Kemudian ada juga yang terlihat sungguh-sungguh minat mengikuti pelatihan sehingga hasilnya juga bagus dan peserta tersebut juga sempat memperlihatkan beberapa koleksi sertifikat pelatihan dari berbagai lembaga pelatihan.

Kondisi tersebut bisa diatasi dengan bagaimana kemampuan tenaga pelaksana dalam mengkoordinasi pesertanya karena peran tenaga pelaksana/instruktur pelatihan disini sangat penting mengingat instruktur merupakan contoh bagi peserta pelatihan. Pak Slamet selaku instruktur pelatihan listrik industri juga melakukan hal yang demikian, beliau sudah hafal betul dengan perilaku peserta didiknya dan cara mengatasinya yakni beliau harus pandai-pandai memberikan motivasi dan arahan kepada peserta agar ilmu yang disampaikan bisa bermanfaat.

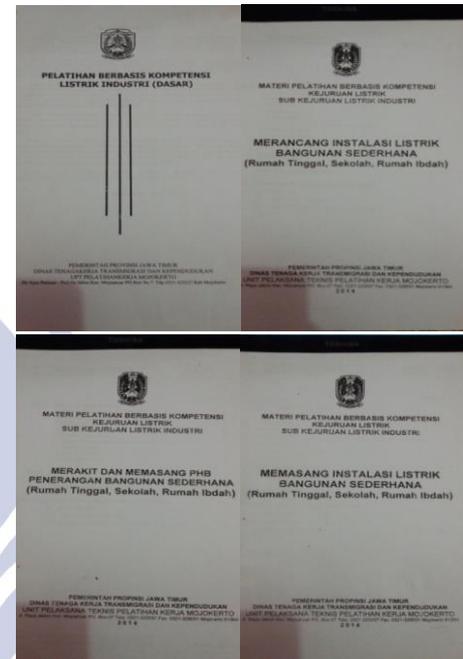
7) Kurikulum (Materi) Pelatihan Listrik Industri

Materi atau kurikulum yang diterapkan untuk pelatihan selama ini berdasarkan pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang ditetapkan oleh Kepala Menteri Tenaga Kerja (KEMENAKER). Kurikulum tersebut disusun sudah lama dan sekarang pihak UPTPK sudah memiliki pedoman sendiri yang disusun dengan melibatkan praktisi, ilmuwan termasuk APINDO (pengusaha) untuk merumuskan materi pelatihan atau unit kompetensi yang sudah harus ada di Indonesia.

Materi yang diajarkan dalam pelatihan listrik industri sudah lengkap sesuai dengan jenjang pelatihannya yakni jenjang pelatihan dasar. Alasan jenjang dasar karena berdasarkan pertimbangan waktu, bahan atau peralatan, anggaran dan paket yang telah ditentukan oleh pemerintah sendiri sehingga pelatihan yang ada di UPTPK Mojokerto hanya sebatas pelatihan dasar saja. Selain itu UPTPK menganggap calon peserta pelatihan itu belum memiliki dasar pengetahuan tentang kelistrikan sehingga pembelajaran harus dimulai dari nol. Materi yang disiapkan UPTPK berupa modul sebanyak 4 buah modul yang masing-masing berisi

jobsheet atau lembar kerja dalam artian praktek yang harus dilakukan setelah pemberian teori. Berikut gambar modul pelatihan listrik industri :

Gambar 1. Modul (Materi) Peserta Pelatihan Listrik Industri Tahun 2014



Sumber: Dokumentasi 29 Januari 2015

Penyusunan modul pelatihan tersebut telah disesuaikan dengan kondisi atau kebutuhan perusahaan dengan melibatkan ilmuwan dan pengusaha itu sendiri. Namun materi yang diajarkan diakui oleh alumni peserta pelatihan terkadang tidak sampai selesai karena keterbatasan waktu. Sehingga materi-materi terakhir tidak tersampaikan dengan baik bahkan ada yang tidak tersampaikan. Keadaan seperti ini memang sulit, di satu sisi peserta harus memahami betul dalam setiap job yang diajarkan, tetapi apabila 1 job dibahas terlalu lama dan berhari-hari tentu akan mengabaikan job berikutnya sehingga job yang akhir-akhir tidak tersampaikan oleh instruktur pelatihan.

Namun seiring perkembangannya, pihak UPTPK mulai mengarahkan materi pelatihan yang awalnya memiliki jenjang dasar, menengah dan lanjutan menjadi pelatihan yang berdasarkan jabatan-jabatan bidang listrik yang ada di perusahaan. Perjenjangan yang ada pada materi pelatihan kini dianggap UPTPK tidak efektif lagi karena di dalam perusahaan

untuk memenuhi lowongan di bidang listrik terbagi dalam beberapa sub bidang atau jabatan-jabatan

Hal ini selain untuk mengetahui jabatan listrik dalam perusahaan juga untuk mempermudah peserta pelatihan fokus dan memahami job-job yang akan dikerjakan dalam satu jabatan listrik sehingga peserta tidak hanya mengetahui dasarnya saja tetapi secara keseluruhan terhadap satu jabatan tersebut.

8)Keunggulan Dan Kelemahan Tenaga Pelaksana Pelatihan Listrik Industri

Tenaga pelaksana yang dimaksud dalam penelitian ini adalah instruktur pelatihan listrik industri yang mengajari dan menangani peserta pelatihan secara langsung. Instruktur pelatihan merupakan peranan yang penting dalam meningkatkan kompetensi peserta pelatihan agar memiliki kualitas yang baik. Instruktur pelatihan seharusnya memiliki kemampuan yang mumpuni dalam bidang listrik industri. Tidak hanya kemampuan dalam hal listrik saja namun lebih dari itu instruktur juga harus menguasai teknologi informatika (IT) sebagai tambahan pengetahuan mengenai update-update kondisi ketenagakerjaan dan perusahaan dalam bidang listrik sehingga dapat mengajarkannya kepada peserta pelatihan.

Instruktur yang dimiliki oleh listrik industri di UPTPK Mojokerto sudah sangat mumpuni dalam hal pengetahuan, skill dan sikap kerja yang harus ditunjukkan saat bekerja dalam bidang listrik industri. Bagaimana penggunaan peralatannya, pengoperasian alat-alat, perawatan peralatan, menunjukkan sikap kerja yang baik, menunjukkan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan sebagainya Pak Slamet sudah menguasai betul mengingat pengalaman beliau melatih sudah lebih dari 20 tahun.

Namun dari segi pengoperasian alat-alat yang baru instruktur pelatihan masih kurang, sehingga instruktur juga perlu di diklat atau dilatih mengenai update-update yang ada salah satunya terkait dengan peralatan baru. Selain itu penguasaan teknologi informasi juga menjadi kendala instruktur pelatihan, termasuk yang dialami oleh Pak Slamet,

beliau mengaku bahwa tidak pernah menggunakan LCD dalam pelatihan sehingga cara menyampaikannya hanya manual saja. Kemudian saat peneliti meminta data yang ada di salah satu laptop di UPTPK Pak Slamet tidak bisa mengcopy-kan file tersebut, dari kejadian itu terlihat bahwa penguasaan IT yang dimiliki Pak Slamet kurang. Padahal jika hal itu dimanfaatkan dengan baik maka akan menunjang kegiatan pelatihan tersebut dan instruktur juga lebih dimudahkan dari segi kepraktisan, informasi, dan waktu.

Diakui oleh sebagian alumni peserta pelatihan listrik industri yakni cara penyampaian Pak Slamet yang memiliki suara pelan sehingga terkadang peserta tidak bisa mendengarkan dengan jelas dan butuh pengulangan. Ini juga merupakan kendala bagi peserta dalam memahami materi pelatihan yang disampaikan, apabila cara penyampaiannya tidak jelas otomatis materi pelatihan tidak tersampaikan dengan baik sehingga dapat menimbulkan *miss communication* antara peserta dan instruktur. Untuk itu perlu perbaikan dari instruktur dalam hal penyampaiannya dengan lebih mengeraskan suara dan atau menggunakan pengeras suara bila perlu.

9)Sarana Dan Prasarana Yang dibutuhkan Dalam Pelatihan Institusional Sub Kejuruan Listrik Industri

Sarana prasarana yang digunakan dalam pelatihan listrik industri di UPTPK Mojokerto tentu yang paling utama yakni ruangan praktek pelatihan yang cukup luas untuk menampung peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan sendiri, semua peserta pelatihan listrik industri mengeluhkan tentang tempat praktek pelatihannya. Mereka menganggap tempat prakteknya terlalu sempit sehingga terasa kurang nyaman.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di UPTPK Mojokerto, dapat dilihat bahwa ruangan praktek pelatihan listrik industri memang terlalu kecil untuk menampung 16 peserta beserta peralatan listriknya. Ruangan praktek pelatihan listrik industri tersebut hanya memiliki luas

10 x 5 meter saja seperti yang tampak pada gambar dibawah ini :

Gambar 2. Gambaran Luas Ruang Praktek Pelatihan Listrik Industri



Sumber: Dokumentasi 29 Januari 2015

Prasarana lainnya yakni peralatan listrik industri yang meliputi mesin atau motor, papan instalasi listrik, papan instalasi lampu, kontaktor, tespen, avometer, obeng, merger, kabel listrik, tang kombinasi, saklar, stop kontak, PLC dan sebagainya, berikut gambar-gambar peralatan listrik industri :

Gambar 3. Papan Instalasi Listrik



Sumber: Dokumentasi 20 April 2015

Gambar 4. Papan Instalasi Lampu



Sumber: Dokumentasi 20 April 2015

Gambar 5. Peralatan Listrik Industri: Stop Kontak, Lampu, Ampere, Merger, Tespen, Kontaktor, Obeng, Kabel, Tang Kombinasi, Saklar



Sumber: Dokumentasi 20 April 2015

Gambar 6. Peralatan Listrik Industri Mesin/Motor



Sumber: Dokumentasi 20 April 2015

Gambar 7. Peralatan Listrik Industri Avometer



Sumber: Dokumentasi 20 April 2015

Gambar 8. Peralatan Listrik Industri Motor 3 Phase



Sumber: Dokumentasi 20 April 2015

Gambar 9. Peralatan Listrik Industri Dinamo



Sumber: Dokumentasi 20 April 2015

Gambar 10. Peralatan Listrik Industri Papan Installation Trainer



Sumber: Dokumentasi 20 April 2015

Kuantitas peralatan listrik industri masih dirasa kurang untuk menunjang proses pelatihan karena unit kompetensi yang dilatihkan sampai pada PLC tetapi peralatan PLC nya belum tersedia. kemudian peralatan seperti papan instalasi, kontaktor, terminal kuning, dan peralatan kecil lainnya memiliki jumlah yang terbatas sehingga jika ingin menggunakan harus bergantian dengan peserta lainnya dan hal ini dapat mengulur waktu dan fokus yang dimiliki peserta pelatihan.

selain jumlahnya, kualitas peralatan juga sebagian besar mengalami kerusakan seperti obeng, tespen, baut, saklar, kontaktor, dan terminal kuningan yang lecek saat digunakan.

Kondisi peralatan yang rusak juga merupakan kendala bagi peserta karena harus mencobanya berulang-ulang apabila lecek dan menyebabkan ketidaknyamanan dan ketidakamanan manakala peralatan tersebut ada yang berkarat. Untuk itu perlu adanya pengecekan, perawatan, penggantian dan peremajaan terhadap peralatan pelatihan listrik industri agar proses pelatihan berjalan dengan efektif.

10) Sistem Pendanaan Pelatihan Institusional Sub Kejuruan Listrik Industri

Sistem pendanaan yang dimaksud dalam penelitian ini yakni anggaran yang dikeluarkan pemerintah baik APBD maupun APBN tersebut meliputi beberapa aspek. Aspek tersebut diantaranya pembiayaan membeli bahan praktek atau peralatan-peralatan kerja untuk menunjang proses pembelajaran, pakaian kerja peserta pelatihan, penggandaan modul atau materi pelatihan dan Alat Tulis Kantor (ATK) bagi peserta. Kemudian peserta juga mendapatkan konsumsi makanan dari anggaran tersebut sebanyak satu kali setiap hari sebelum peserta pulang. Selain itu, peserta pelatihan juga mendapatkan uang saku masing-masing Rp.150.000,- untuk peserta pelatihan dana APBD dan Rp.300.000 untuk peserta pelatihan dana APBN. Tidak hanya uang untuk peserta saja, namun instruktur pelatihan juga mendapatkan honor tiap kali ia mengajar pelatihan.

Jadi, semua pelatihan yang ada di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto baik APBD maupun APBN anggaran dananya sudah tersedia mulai dari biaya kebutuhan peralatan, biaya untuk penggandaan modul atau materi pelatihan, seragam pelatihan untuk peserta, konsumsi atau makanan setiap peserta yang diberikan setiap hari, alat tulis lengkap, seragam, biaya transport bagi peserta dan juga honor untuk instruktur pelatihan.

Ketersediaan anggaran yang memadai sangat diperlukan untuk

memenuhi kebutuhan pelatihan baik kebutuhan untuk instruktur, peserta maupun untuk kejuruan listrik industri itu sendiri. Namun kenyataannya anggaran yang diberikan oleh pemerintah terbatas sehingga tidak dapat memenuhi seluruh kebutuhan pelatihan. Hal ini disebabkan karena perhatian pemerintah tidak hanya pada satu lembaga pelatihan dan satu kejuruan saja tetapi seluruh lembaga pelatihan dan seluruh kejuruan yang ada di lembaga pelatihan tersebut sehingga harus berbagi kebutuhan terhadap kejuruan lain.

Meskipun kondisi anggaran yang terbatas, namun pemerintah wajib memenuhi kebutuhan lembaga pelatihan apabila ingin menghasilkan output yang berkualitas. Setidaknya ada anggaran lebih bagi persoalan atau kekurangan yang cukup *urgent* seperti pengadaan peralatan pelatihan mengingat peralatan merupakan alat praktek untuk menunjang kemampuan peserta agar peserta memahami apa saja peralatan yang ada di bidang listrik, fungsinya apa, dan bagaimana pengoperasiannya serta perawatan juga.

b. Evaluasi Input (Masukan)

1) Penggunaan Sumber Daya Untuk Mencapai Tujuan Pelatihan

Sumber daya yang merupakan penunjang pelatihan listrik industri adalah staff pelatihan, instruktur pelatihan, peserta pelatihan dan sarana prasarana pelatihannya juga. diketahui bahwa jumlah tenaga instruktur pelatihan listrik industri hanya berjumlah 2 orang bahkan salah seorang instruktur yakni Pak Slamet sebenarnya telah memasuki masa purna tugas atau pensiun. Hal ini mengakibatkan kurang berkembangnya pelatihan akibat tidak ada pergantian instruktur yang lebih produktif.

Sumber daya yang tidak kalah pentingnya dari sumber daya manusia yakni mengenai sarana prasarana yang dimiliki pelatihan listrik industri terkait ruangan dan peralatan seperti motor atau mesin, papan instalasi lengkap dengan lampunya, kontaktor, dan peralatan-peralatan kecil lainnya seperti ampere, merger, tespen, obeng dan sebagainya. Seperti yang dibahas sebelumnya dapat diketahui bahwa ruang praktek pelatihan

sangat sempit dan peralatan yang dimiliki listrik industri kurang memadai baik dari segi jumlah maupun kualitasnya. Sebagian besar peralatan mengalami kerusakan atau lecek pada saat digunakan, kemudian jumlah peralatan yang kurang memadai sehingga peserta harus bergantian jika ingin memakainya.

Sumber daya yang paling penting diantara sumber daya semuanya yakni sumber daya financial atau keuangan yang 100% ditanggung oleh pemerintah (institusional/non institusional). Namun anggaran yang dikeluarkan pemerintah untuk pelatihan listrik industri sangat terbatas mengingat tidak hanya menangani satu kejuruan dan satu lembaga pelatihan saja.

2)Strategi Dalam Mencapai Tujuan Pelatihan Listrik Industri

Strategi yang dimaksud dalam penelitian ini yakni strategi UPTPK Mojokerto dalam melaksanakan pelatihan listrik industri agar berjalan sesuai prosedur, efektif, dan dapat mencapai tujuan pelatihan. Kemudian juga ada strategi yang digunakan peserta pelatihan agar mengikuti pelatihan ini dengan baik dan dapat meningkatkan kualitas dirinya sendiri.

Strategi yang digunakan oleh pihak UPTPK Mojokerto dalam hal ini khususnya Seksi Pelatihan adalah mengoptimalkan ketiga unsur pelatihan yakni instruktur, sarana prasarana, dan peserta pelatihan. Pihaknya mengaku selalu berusaha untuk mengupdate sarana prasarana agar sesuai dengan kebutuhan industri, meningkatkan kualitas instruktur dalam proses pembelajaran, dan memberikan arahan kepada peserta pelatihan.

Menurut Kepala Seksi Pelatihan, ketiga unsur tersebut sangat penting dalam meraih keberhasilan pelatihan. Jadi ketiga unsur tersebut harus saling bersinergi dan fokus untuk mencapai tujuan pelatihan, bukan hanya dari pihak instruktur saja yang harus bekerja keras meningkatkan kualitas peserta tetapi juga didukung oleh sarana prasarana yang memadai dan keseriusan atau minat peserta untuk mengikuti pelatihan

Selain strategi yang dimiliki oleh pihak UPTPK, instruktur pelatihan juga memiliki strategi dalam metode pelatihannya yakni menggunakan Tanya jawab, demonstrasi dan tes uji kemampuan peserta pelatihan. metode ini dianggap cukup efektif dalam menyampaikan materi pelatihan kepada peserta sehingga antara instruktur dan peserta terjadi interaksi yang membangun.

Namun upaya-upaya yang dilakukan baik oleh pihak UPTPK maupun instruktur tidak akan berjalan baik apabila tidak ada niat yang dimiliki oleh peserta. Kenyataan yang terjadi ada alumni pelatihan yang mengikuti pelatihan tersebut karena mengikuti temannya sehingga saat peneliti menanyakan atau mereview kembali kejadian saat proses pelatihan ia tidak begitu paham terhadap apa yang sempat ia dapatkan di UPTPK Mojokerto. Disamping itu alumni peserta lainnya terlihat memiliki niat yang sungguh-sungguh dalam mengikuti pelatihan untuk menambah pengalaman, wawasan dan meningkatkan kualitas dirinya agar mendapatkan pekerjaan sesuai yang diinginkan.

3)Pihak Yang Terlibat Dalam Pelatihan Listrik Industri

Pihak yang terlibat dalam pelatihan listrik industri yakni Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur sebagai pemerintah daerah yang mempunyai anggaran pelatihan juga yang menaungi seluruh Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja (UPTPK) yang ada di Jawa Timur. Mengenai anggaran pelatihan yang ditanggung oleh pemerintah yakni meliputi bahan praktek pelatihan, pakaian kerja, Alat Tulis Kantor (ATK) untuk peserta, konsumsi pelatihan, biaya transport peserta, dan honor instruktur pelatihan.

Pihak kedua yang terlibat yakni tentunya instruktur pelatihan sebagai tenaga pelaksana yang memiliki kompetensi dalam bidang listrik industri. Menjadi instruktur pun harus memiliki persyaratan minimal yakni pada awal menjabat sebagai instruktur pendidikan terakhir harus S1 sesuai bidangnya kemudian harus mengikuti diklat instruktur selama 1 hingga 2 tahun agar

lebih memahami bidang listrik dan mengetahui cara mengajar listrik industri yang baik.

Selain Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur dan Instruktur pelatihan ada pihak luar yang terlibat juga dalam pelaksanaan pelatihan yakni Garnisun/tentara/kepolisian. Peran tentara atau kepolisian ini sebagai pihak yang mendidik dan membina peserta pelatihan dalam kegiatan Fisik Mental Disiplin (FMD) dimana tujuan FMD ini adalah agar peserta tidak hanya memiliki kompetensi dan kemampuan serta pengetahuan dalam suatu bidang saja tetapi harus memiliki sikap disiplin dan etos kerja yang baik. Berikut gambar peserta pelatihan saat mendapatkan kegiatan FMD :

Gambar 11. Kegiatan Fisik Mental Disiplin (FMD) Peserta Pelatihan di UPT Pelatihan Kerja Mojokerto



Sumber: Arsip Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto Tahun 2014

Pihak yang terlibat berikutnya tentu adanya peserta pelatihan sebagai kelompok sasaran pelatihan listrik industri. Antusias peserta yang banyak ini merupakan salah satu pertimbangan dalam penyelenggaraan pelatihan listrik industri. Untuk itu dalam pemilihan peserta pelatihan juga harus memiliki persyaratan minimal lulusan SMA/SMK dan memiliki ijazah. Pihak UPTPK juga menyeleksi peserta pelatihan dengan melakukan tes baik tertulis maupun wawancara dengan tujuan untuk mengidentifikasi peserta pelatihan yang memiliki minat dan potensi yang sangat tinggi.

4) Identifikasi Masalah, Aset, Peluang Untuk Membantu Pengambil Keputusan Mendefinisikan Tujuan, Prioritas Dan Manfaat

Dalam pembahasan ini meliputi masalah utama yang dirasakan oleh pihak UPTPK Mojokerto dalam pelaksanaan pelatihan institusional sub kejuruan listrik industri. Masalah yang dihadapi pihak UPTPK Mojokerto yakni keterbatasan anggaran pada beberapa kebutuhan

pelatihan yakni anggaran terhadap paket pelatihan listrik industri dan jumlah peserta yang dilatih, anggaran terhadap sarana dan prasarana yang ada dan yang dibutuhkan oleh pelatihan listrik industri, dan anggaran terhadap kunjungan ke perusahaan-perusahaan.

Anggaran terhadap jumlah peserta pelatihan telah diatur dalam paket pelatihan yang disediakan oleh pemerintah baik pusat maupun daerah. Namun di dalam satu paket pelatihan tersebut pemerintah hanya menyediakan dana untuk 16 peserta saja sedangkan peminat listrik industri ini jauh lebih banyak.

Keterbatasan anggaran juga dirasakan dalam hal pemenuhan sarana dan prasarana yang kurang memadai dan belum tersedianya peralatan yang canggih seperti PLC yang sesuai dengan perusahaan.

Hal yang sama juga terjadi pada terbatasnya anggaran untuk melakukan kunjungan ke perusahaan. Kunjungan ke perusahaan disini juga menjadi hal yang penting karena dengan demikian pihak UPTPK bisa mengetahui kondisi yang ada di perusahaan, kebutuhan apa saja yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja dan yang terpenting yakni untuk mengetahui *update* terbaru mengenai peralatan atau mesin-mesin yang seharusnya juga dimiliki oleh setiap UPTPK.

Dalam pembahasan ini juga mengidentifikasi peluang pelatihan listrik industri dalam dunia kerja atau perusahaan. Kejuruan listrik industri ini memiliki peluang yang sangat besar dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja di perusahaan karena di setiap perusahaan pasti ada jabatan-jabatan listrik yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja. Dari adanya lowongan-lowongan listrik industri yang ada di perusahaan, pihak UPTPK bisa memanfaatkan kesempatan tersebut untuk mengisi lowongan dengan lulusan yang ada di UPTPK sehingga perusahaan dalam merekrut tenaga kerja, maka yang didapat yakni tenaga kerja yang memiliki kompetensi dalam bidang listrik.

c. Evaluasi *Process* (Proses)

1) Hubungan Antara Pelaksana Dan Peserta Pelatihan Listrik Industri

Hubungan antara instruktur dengan peserta pelatihan ditunjukkan melalui bagaimana kemampuan instruktur dalam proses pelatihan baik materi maupun prakteknya dan bagaimana peserta dapat menangkap dan memahami apa yang disampaikan oleh instruktur. Kemampuan instruktur diakui seluruh alumni peserta telah kompeten dalam bidang listrik industri terutama Pak Slamet. Pak Slamet yang memiliki pengalaman lebih dari 20 tahun bisa mengatasi segala kendala yang dihadapi oleh peserta. Apabila peserta kurang memahami materi atau prakteknya harus bagaimana dengan sigap Pak Slamet langsung membantunya, jika terjadi kesalahan tidak pernah memarahi peserta justru malah memberitahu dan segera membenarkan kesalahan tersebut.

Interaksi antara instruktur dan peserta memanglah sangat penting dalam pelatihan listrik industri, bagaimana instruktur membangun suasana yang nyaman bagi peserta, dapat terjadi hubungan timbal balik yang bagus dan instruktur bisa menyampaikan materi dengan baik sehingga dapat dipahami oleh peserta. Hanya saja Pak Slamet memiliki suara yang pelan sehingga terkadang peserta tidak mengerti dan memahami apa yang disampaikan oleh Pak Slamet barusan.

Untuk menghadapi peserta pelatihan sendiri, Pak Slamet memiliki cara khusus sebagai bentuk tanggungjawab dan kepedulian instruktur terhadap peserta untuk meningkatkan kualitas peserta. Pak Slamet memberikan perhatiannya kepada seluruh peserta terutama yang terlihat memiliki perilaku kurang baik dengan cara membujuk dan memberikan motivasi pada peserta tersebut.

Selain bentuk perhatiannya, Pak Slamet juga memiliki cara agar materi yang disampaikan bisa dimengerti oleh peserta yakni dengan cara mendemonstrasikan terlebih dahulu, kemudian melakukan Tanya jawab dan melakukan uji kompetensi setiap menyelesaikan satu unit kompetensi. Cara ini dinilai efektif untuk

meningkatkan kualitas peserta jadi ada contoh yang diberikan terlebih dahulu kemudian adanya interaksi antara peserta dan instruktur melalui sesi Tanya jawab dan mengetes kemampuan peserta sampai sejauhmana menerima materi yang diberikan.

2) Media Komunikasi

Media komunikasi merupakan suatu alat atau perantara yang digunakan instruktur pelatihan dalam menyampaikan materi pelatihan listrik industri. Media yang digunakan oleh Pak Slamet selaku instruktur pelatihan listrik industri yakni LCD atau proyektor. Diketahui bahwa jumlah LCD yang dimiliki oleh UPTPK Mojokerto hanya berjumlah dua buah sehingga dalam penggunaannya harus bergantian dengan kejuruan lain yang sama-sama membutuhkan LCD bahkan terkadang harus mengalah dengan kejuruan lainnya.

Namun ketika peneliti mengkonfirmasi kepada sampel alumni peserta pelatihan semuanya mengatakan bahwa pada saat pelatihan instruktur tidak pernah menggunakan LCD sekali pun Pihak UPTPK seharusnya bisa mengupayakan kebutuhan LCD bagi setiap kejuruan minimal satu buah saja, mengingat dalam setiap paket pelatihan terdapat anggaran untuk membeli bahan-bahan praktek. Karena apabila metode pembelajarannya ditunjang dengan menggunakan LCD akan lebih memudahkan instruktur dalam menyampaikan materi, menunjukkan peralatan-peralatan terupdate yang ada di perusahaan, serta memudahkan peserta untuk memahami materi. Hal ini juga harus ditunjang oleh kemampuan instruktur dalam penguasaan teknologi informasi untuk mengoperasikan LCD tersebut.

Selain LCD, instruktur pelatihan juga menggunakan papan tulis untuk menggambarkan rangkaian-rangkaian listrik serta menggunakan timechart atau modul yang berisikan materi tentang listrik industri. Papan tulis ini sangat membantu instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan dengan harapan bahwa peserta pelatihan akan lebih mengerti dan memahami tentang rangkaian listrik dan

apa yang harus dikerjakan selanjutnya. Kemudian penggunaan modul atau buku materi pelatihan yang berisikan gambar-gambar tentang kelistrikan, peralatannya, dan penjabaran listrik juga sangat membantu peserta pelatihan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan prakteknya disamping dari arahan yang telah diberikan oleh instruktur.

3) Jadwal Kegiatan Pelatihan Listrik industri

Jadwal pelatihan listrik industri yang ada di UPTPK Mojokerto disusun berdasarkan program pelatihan atau paket pelatihan yang telah disediakan pemerintah. Penetapan jadwal pelatihan ini mulai dari kapan dimulainya, job-job apa saja yang harus diselesaikan dalam satu atau beberapa hari, target apa yang harus dicapai hingga kapan pelatihan akan selesai.

Jadwal pelatihan listrik industri baik APBD maupun APBN yakni 240 jam atau selama 40 hari dimana setiap harinya (senin-jumat) masuk pukul 07.00-12.30 WIB kecuali hari jumat hanya sampai pukul 11.00 WIB dan pada hari jumat juga terdapat kegiatan olahraga untuk menunjang kesehatan jasmani peserta.

Jadwal pelatihan selama 40 hari tersebut dirasa kurang oleh semua sampel alumni peserta pelatihan listrik industri karena masih ada materi atau unit kompetensi yang belum tersampaikan pada saat pelatihan meskipun dalam paket pelatihan yang diutarakan oleh Pak Hermanu tentang job pelatihan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sangat jelas. Alumni peserta menginginkan agar waktu pelatihan ditambah sehingga seluruh job materi yang telah disediakan bisa tersampaikan semuanya dengan baik dan tidak ada kekurangan satu apapun.

4) Pihak Yang Bertanggung Jawab Terhadap Seluruh Sumber Daya Pelatihan Listrik Industri

Pihak yang bertanggungjawab terhadap seluruh sumber daya dan proses pelatihan listrik industri mulai dari pemegang jabatan tertinggi yakni kepala UPTPK Mojokerto, Kepala Seksi Pelatihan dan Sertifikasi, dan instruktur pelatihan atau tenaga pelaksana

Tanggung jawab pada saat pelaksanaan pelatihan listrik industri ini mulai dari kepala UPTPK Mojokerto yang bertanggungjawab secara kelembagaan, kemudian seksi pelatihan dan sertifikasi yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan pelatihan dalam hal ini pemberian hak-hak kepada peserta pelatihan seperti baju atau seragam pelatihan, konsumsi, biaya transport dan juga sertifikat pelatihan.

Kemudian dalam ruang praktek sendiri yang bertanggung jawab yakni kajar (ketua jurusan), instruktur pelatihan, dan peserta pelatihan. kajar berfungsi untuk mengkoordinasi instruktur pelatihan yang sedang melatih pada saat ada paket pelatihan, kemudian instruktur bertanggungjawab atas peralatan listrik industri dan juga terhadap peningkatan kualitas peserta pelatihan. Begitu juga dengan peserta pelatihan juga harus ikut bertanggungjawab terhadap seluruh sarana prasarana yang disediakan di ruang praktek.

Selain tanggung jawab terhadap proses pelatihan, pihak UPTPK Mojokerto juga bertanggung jawab kepada pemerintah dengan memberikan laporan-laporan hasil pelatihan secara terperinci mulai dari biaya konsumsi, pembelian bahan praktek, instruktur, peserta, transport peserta, honor instruktur dan sebagainya. Laporan ini dibuat setelah pelatihan dinyatakan selesai dengan menggabungkan hasil laporan kegiatan dari instruktur itu sendiri.

Selain untuk pertanggung jawaban terhadap pemerintah yang memiliki anggaran, laporan kegiatan pelatihan ini juga dipersiapkan UPTPK Mojokerto untuk arsip apabila sewaktu-waktu ada pihak luar seperti BPK yang mengadakan inspeksi dadakan. Laporan yang dibuat ini haruslah jelas mulai dari perencanaan programnya, daftar hadir instruktur, pesertanya, daftar tanda terima yang diterima peserta sampai nanti hasil pelatihan kelulusan kompetensinya seperti apa kemudian sampai dengan penerimaan sertifikatnya.

5) Potensi Penyebab Kegagalan

Dalam penelitian ini yang dimaksud penyebab kegagalan yakni permasalahan yang dihadapi pihak UPTPK Mojokerto dan peserta saat pelaksanaan

pelatihan listrik industri berlangsung sehingga berpotensi mengalami kegagalan. Permasalahan pertama yang dihadapi oleh UPTPK Mojokerto dalam hal ini Seksi Pelatihan ialah peserta pelatihan itu sendiri. Karakteristik dan perilaku peserta merupakan faktor utamanya, Pak Hermanu mengatakan terkadang minat yang ditunjukkan oleh peserta pelatihan tidak begitu besar, hanya sekedar ikut-ikutan saja, hanya sekedar mengikuti temannya, agar mendapatkan sertifikat untuk mempermudah dalam mencari pekerjaan sedangkan materi yang diajarkan tidak begitu dipahami oleh peserta.

Potensi penyebab kegagalan pelatihan berikutnya yakni Jumlah peralatan yang minim dan kondisi peralatan yang mengalami kerusakan juga dikeluhkan oleh alumni peserta karena dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan ketidakamanan bagi penggunanya sendiri. Selain itu kondisi ruangan praktek juga menjadi hambatan yang besar karena ruang praktek listrik industri yang terlalu kecil menurut semua alumni peserta serta instruktur.

Untuk itu pihak UPTPK juga harus mengantisipasi dan mengatasi permasalahan yang ada misalnya terhadap peralatan yang rusak pihak UPTPK bisa berupaya melakukan pemeliharaan, alat, pembersihan dan perawatan peralatan maupun ruangan secara rutin. Jadi tidak hanya saat pelatihan saja tetapi harus diupayakan secara rutin untuk meminimalisir terjadinya kerusakan.

permasalahan berikutnya yakni kemampuan instruktur yang kurang pada penguasaan teknologi informasi dalam hal ini ialah penggunaan LCD dan cara penyampaian Pak Slamet yang bersuara pelan juga terkadang dikeluhkan oleh alumni peserta sehingga peserta merasa kurang paham dengan apa yang disampaikan Pak Slamet.

d. Evaluasi Product (Hasil/Keluaran)

1) Pencapaian Pelatihan Instiusional Pada Sub Kejuruan Listrik Indsutri

Pencapaian yang dimaksud dalam penelitian ini yakni apakah pihak UPTPK telah melaksanakan kegiatan pelatihan sesuai dengan prosedur dalam paket

pelatihan yang diberikan oleh pemerintah dan juga seberapa besar output yang dihasilkan oleh kejuruan listrik industri dapat terserap ke dunia kerja atau perusahaan.

pelatihan instiusional tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang ada dalam paket pelatihan yakni meliputi jadwal kegiatan, anggaran untuk berbagai unsur pelatihan, dan juga pertanggungjawaban baik secara fisik maupun secara keuangan kepada pemerintah.

Pelaksanaan pelatihan listrik industri ini juga menghasilkan lulusan yang berkompeten sehingga banyak terserap ke dunia kerja khususnya perusahaan karena memang setiap perusahaan memiliki bidang jabatan tentang kelistrikan sehingga membutuhkan lulusan listrik industri terutama pada perusahaan-perusahaan yang baru. Secara angka dan hasil laporan alumni kepada pihak UPTPK Mojokerto bahwa alumni yang sudah memiliki pekerjaan setelah mengikuti pelatihan listrik industri sekitar 60 % lebih.

Ketika peneliti menanyakan kepada sampel alumni peserta, mereka semua telah bekerja meskipun hanya dua orang saja yang bekerja di perusahaan besar yakni Union Metal dan PT. PAKERIN karena satu peserta lain memiliki kendala dalam hal fisik yakni tinggi yang kurang dan satu alumni peserta yang lain telah bekerja terlebih dahulu saat mendapat panggilan di perusahaan besar tersebut (PT. Marufuji Kinzai).

Salah satu pencapaian atau tujuan yang ingin dicapai oleh peserta setelah mengikuti pelatihan yakni untuk mendapatkan sertifikat agar bisa mendapatkan pekerjaan dengan mudah selain itu juga untuk mendapatkan pengalaman yang berharga khususnya dalam bidang kelistrikan dimana listrik banyak diperlukan baik dalam perusahaan maupun dalam kehidupan sehari-harinya. Hal ini juga diakui oleh semua sampel alumni peserta pelatihan yang mengatakan bahwa setelah mengikuti pelatihan mereka mendapatkan pengalaman mengenai listrik dan juga sertifikat pelatihan yang berguna

untuk membantu mendapatkan pekerjaan dengan mudah.

2) Pengaruh Utama, Biaya, Dan Keunggulan Pelatihan Instiusional Sub Kejuruan Listrik Industri

Pengaruh utama yang dimaksud yakni hal yang mempengaruhi kualitas peserta pelatihan meningkat pada saat proses pelatihan. Pengaruh utama dari kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kualitas peserta adalah instruktur pelatihan mengingat instruktur adalah orang yang menangani peserta pelatihan secara langsung. Mulai dari peserta tidak mengetahui tentang listrik sama sekali hingga menjadi lulusan pelatihan yang berkompeten dalam bidang listrik industri banyak dipengaruhi oleh kemampuan instruktur pelatihan saat menyampaikan materi maupun dalam hal praktek pelatihannya.

Peran instruktur pelatihan disini sangat tinggi meskipun tidak seratus persen namun instruktur dituntut untuk dapat menyampaikan materi dengan baik meskipun memiliki kendala seperti kurang memadainya sarana prasarana pelatihan dan penguasaan terhadap teknologi informasi yang kurang. Apabila instruktur memberikan bimbingan pelatihannya dengan baik, benar dan maksimal maka akan dipastikan dapat meningkatkan kualitas peserta.

Selain dalam hal kemampuan instruktur untuk meningkatkan kualitas peserta, pemberian motivasi atau dukungan instruktur juga sangat diperlukan bagi peserta pelatihan mengingat background peserta yang beragam dan terkadang ada peserta yang memiliki minat tidak begitu besar saat mengikuti pelatihan. maka peran instruktur disini sangat penting untuk membuka pikiran peserta akan pentingnya mengikuti pelatihan yang sangat bermanfaat untuk kehidupan kedepannya terutama dalam dunia kerja.

Proses pelatihan listrik industri juga dipengaruhi oleh biaya atau anggaran yang diberikan dari pemerintah yang meliputi biaya Alat Tulis Kantor (ATK), konsumsi, bahan praktek, transport peserta dan honor instruktur karena tanpa adanya anggaran dari pemerintah baik APBD

maupun APBN pelatihan tersebut tidak akan terlaksana dan otomatis tidak akan menghasilkan lulusan yang berkompeten. Padahal jika dilihat dari outputnya pelatihan listrik industri terserap cukup banyak dalam dunia kerja atau perusahaan. Pengaruh yang cukup besar dalam sisi penyerapan tenaga kerja bidang listrik industri karena minimnya kejuruan listrik yang ada di sekolah formal sedangkan dalam dunia kerja khususnya perusahaan pasti memerlukan jabatan listrik tersebut.

Penyerapan tenaga kerja bidang listrik industri yang cukup banyak tersebut juga merupakan keunggulan dari pelatihan listrik industri itu sendiri karena bisa menyumbang tenaga kerja yang berkualitas, produktif dan memiliki kompetensi untuk dapat bersaing di dunia kerja. Kebutuhan perusahaan yang salah satunya yakni menginginkan tenaga kerja yang masih dalam usia produktif atau baru lulus SMA/SMK tersebut memiliki kesesuaian dengan pelatihan instiusional listrik industri dimana peminatnya sebagian besar lulusan SMA/SMK sehingga masih fresh dalam memasuki dunia kerja apalagi setelah dilatih di UPTPK Mojokerto tentu merupakan nilai tambah bagi kualitas tenaga kerja itu sendiri.

3) Identifikasi Keluaran Dan Manfaat

Identifikasi keluaran dan manfaat ini mencakup efektivitas dan manfaat yang dirasakan UPTPK dan peserta pelatihan terhadap pelaksanaan pelatihan listrik industri. Efektivitas paling tepat ditanyakan kepada peserta pelatihan karena mereka yang telah merasakan proses pelatihan tersebut. Pelatihan listrik industri ini dirasakan sangat efektif bagi alumni peserta pelatihan, selain karena gratis juga pelatihan ini dapat merubah pandangan dan perilaku peserta pelatihan seperti yang diakui oleh Arif Rakhman yang mengakui bahwa setelah mengikuti pelatihan listrik industri yang ada di UPTPK Mojokerto ia lebih terbuka pikirannya untuk lebih maju lagi.

Selain itu pelatihan ini juga sangat efektif meningkatkan kualitas peserta pelatihan yang awalnya tidak mengerti tentang listrik sama sekali hingga menjadi lulusan yang berkompeten di

bidang listrik. Pengetahuan dan ketrampilan tentang listrik industri yang didapatkan tidak hanya berguna untuk dunia kerja saja tetapi sangat bermanfaat dalam kehidupan sehari-hari misalnya merangkai rangkaian parallel untuk lampu rumah dan sebagainya.

Namun dalam hal penyampaian materi pelatihan dirasa masih kurang efektif karena job-job yang harus ditempuh dalam setiap unit kompetensi belum tersampaikan semua secara keseluruhan. Jadi pada saat sedang membahas tentang satu job atau unit kompetensi terkadang sudah berganti dengan unit kompetensi lain karena pertimbangan waktu pelatihan yang singkat dimana dalam 40 hari tersebut diwajibkan untuk menyampaikan semua unit kompetensi yang telah disusun oleh pemerintah.

Kondisi seperti itu menjadi suatu harapan bagi sampel alumni peserta pelatihan listrik industri lainnya, mereka berharap agar waktu pelatihan ditambah agar job pelatihan atau unit kompetensi dapat tersampaikan dengan baik dan secara keseluruhan. Harapan lain yang dimiliki peserta pelatihan listrik industri dan merupakan tujuan utamanya yakni setelah mengikuti pelatihan bisa mendapatkan pekerjaan yang diinginkan yang sesuai dengan bidang yang dikuasainya.

V. Penutup

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan penelitian diatas maka dapat disimpulkan mengenai pelatihan institusional kejuruan listrik industri di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Akan tetapi ada beberapa kebutuhan yang belum terpenuhi sehingga dapat menjadi masalah atau kendala bagi peserta pelatihan listrik industri saat proses pelatihan berlangsung. Kesimpulan mengenai Evaluasi Pelatihan Institusional pada Sub Kejuruan Listrik Industri di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto dibahas dengan menggunakan beberapa evaluasi menurut Daniel Leroy Stufflebeam pertama mengenai Evaluasi *Context* (Konteks), *Input* (Masukan), *Process* (Proses), *Product* (Hasil).

Dalam Evaluasi *Context* (Konteks) Tujuan pelaksanaan pelatihan listrik industri ini jelas untuk

memberikan ketrampilan kepada calon tenaga kerja sesuai dengan bidang kejuruan listrik industri dengan cara bekerja sama dengan perusahaan dan pihak terkait lainnya untuk mengetahui kualifikasi yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja agar pihak UPTPK Mojokerto dapat menyesuaikan dengan kondisi tersebut sehingga perusahaan selalu merekrut tenaga kerja dari lulusan UPTPK. Terselenggaranya AEC/MEA pada tahun 2015 ini, membuat UPTPK Mojokerto beberapa tahun lalu mengarahkan pelatihan sebagai Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) dimana harus memperhatikan kemampuan, pengetahuan dan perilaku peserta.

Dalam pelaksanaannya terdapat beberapa kebutuhan yang belum terpenuhi yakni belum tersedianya peralatan PLC. Kemudian peralatan yang tersedia kurang memadai karena jumlahnya yang terbatas dan beberapa ada yang mengalami kerusakan serta ruang praktek listrik industri yang dirasa terlalu kecil dan sempit. Permasalahan lainnya yakni jumlah instruktur yang terus berkurang karena banyak yang memasuki purna tugas dan kualitas instruktur yang kurang dalam hal penguasaan teknologi serta cara penyampaiannya. Tidak hanya instruktur saja, karakteristik dan perilaku peserta listrik industri yang beragam turut menjadi penentu dalam keberhasilan pelatihan tersebut.

Kurikulum atau materi yang diajarkan pihak UPTPK Mojokerto berdasarkan pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan pertimbangan lainnya yang disusun dengan melibatkan praktisi, ilmuwan, dan pengusaha/perusahaan. Anggaran pelatihan baik APBD maupun APBN disini juga sangat penting dan tersedia untuk pembelian bahan praktek, seragam pelatihan, konsumsi, transport, honor dan alat tulis.

Kedua yakni *Input* (Masukan), dalam hal penggunaan sumber daya pelatihan listrik industri di UPTPK Mojokerto telah sesuai dengan fungsinya masing-masing, artinya ada staff pelatihan untuk menunjang administrasi pelatihan, instruktur pelatihan sebagai tenaga pelaksana dan peserta pelatihan sebagai kelompok sasaran. Kemudian ada sumber daya financial atau keuangan yang berasal dari APBD maupun APBN dan sarana prasarana sebagai faktor penunjang pelatihan. Semua unsur pelatihan tersebut dimaksimalkan oleh pihak UPTPK Mojokerto sebagai strategi dalam mencapai keberhasilan tujuan pelatihan.

Keberhasilan pelatihan listrik industri ini tidak terlepas dari beberapa pihak yang terlibat

yakni Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur sebagai lembaga pemerintah yang menaungi dan memberikan anggaran pelatihan, instruktur pelatihan sebagai tenaga pelaksana, Garnisun/tentara/kepolisian sebagai pihak eksternal yang mendidik dan membina peserta pelatihan dalam kegiatan Fisik Mental Disiplin (FMD), dan peserta pelatihan itu sendiri sebagai kelompok sasaran yang akan digali juga ditingkatkan potensi dan kemampuannya.

Kendala utama yang muncul dalam pelatihan listrik industri yakni keterbatasan anggaran terhadap beberapa kebutuhan seperti anggaran terhadap paket pelatihan listrik industri dan jumlah peserta yang dilatih, anggaran terhadap sarana dan prasarana yang ada dan yang dibutuhkan oleh pelatihan listrik industri, dan anggaran terhadap kunjungan ke perusahaan-perusahaan dimana seluruh anggaran tersebut tergantung pada kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah.

Ketiga *Process* (Proses), proses ini ditunjukkan dari terlaksananya pelatihan listrik industri yang terlihat dari adanya jadwal kegiatan pelatihan yang telah disusun berdasarkan paket pelatihan dari pemerintah, adanya hubungan timbal balik antara instruktur pelatihan dan peserta pelatihan baik dalam hal pemberian teori maupun prakteknya. Media komunikasi yang digunakan saat pelatihan hanya secara manual saja yakni menggunakan papan tulis dan modul-modul pelatihan. Untuk pihak yang bertanggungjawab adalah seluruh warga UPTPK Mojokerto termasuk peserta pelatihan. Saat proses pelatihan berlangsung juga memiliki beberapa permasalahan yang berpotensi sebagai penyebab kegagalan diantaranya minat dan perilaku peserta, sarana prasarana, dan kemampuan instruktur pelatihan yang kurang.

Terakhir pada *Product* (Hasil), dimana kesuksesan pelatihan ini dapat dilihat dari terselenggaranya pelatihan yang sesuai dengan prosedur dan berdasarkan kebutuhan perusahaan sehingga peserta dapat mengikuti pelatihan dan mendapatkan sertifikat. Selain itu juga terlihat dari output pelatihan institusional sub kejuruan listrik industri yang terserap cukup banyak dalam dunia kerja yakni sekitar 60% lebih. Hal yang dianggap paling berpengaruh dalam peningkatan kualitas peserta pelatihan yakni bagaimana kemampuan instruktur saat mengajar dan memotivasi peserta, pemberian sertifikat, dan anggaran pemerintah serta pentingnya kejuruan listrik industri dalam dunia kerja.

Adanya pelatihan ini dirasa sangat efektif untuk meningkatkan kualitas peserta dan

membentuk karakter serta perilaku peserta yang lebih baik. Namun lamanya waktu pelatihan dirasakan kurang efektif oleh alumni peserta dikarenakan ada beberapa materi atau unit kompetensi yang belum terselesaikan dan tersampaikan dengan baik sehingga peserta berharap agar waktu pelatihannya ditambah.

B. Saran

Sesuai dengan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian mengenai evaluasi pelatihan institusional pada sub kejuruan listrik industri di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Mojokerto diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak yang bersangkutan baik pihak UPTPK Mojokerto maupun instruktur pelatihan. adapun saran-saran tersebut yakni sebagai berikut:

1. Perlunya pemberian motivasi dan arahan yang lebih intensif terhadap peserta pelatihan terutama yang memiliki karakteristik dan perilaku yang kurang baik guna menciptakan suasana yang kondusif dan menjadikan peserta sebagai lulusan yang tidak hanya berkompeten dalam kemampuan atau ketrampilannya saja tetapi juga pada pengetahuan dan sikap peserta pelatihan.
2. Pentingnya bagi pemerintah mengupayakan penambahan jumlah anggaran pelatihan listrik industri untuk memenuhi semua kebutuhan pelatihan yang belum terpenuhi seperti paket pelatihan, jumlah peserta dan anggaran pelatihan yang terbatas. mengingat input dan output yang dihasilkan dari kejuruan listrik industri ini sangat bagus.
3. Pentingnya meningkatkan kualitas instruktur pelatihan dalam hal teknologi informasi untuk menunjang proses pembelajaran pelatihan listrik industri melalui diklat-diklat baik yang diadakan pemerintah maupun upaya dari UPTPK Mojokerto itu sendiri. Selain itu juga perlu memperbaiki cara penyampaian instruktur yang dirasa pelan bagi peserta dengan menggunakan alat bantu seperti microphone dan sebagainya. Kemudian juga perlu pengadaan instruktur baru untuk meregenerasi instruktur lama yang telah memasuki masa purna tugas.
4. Perlunya perluasan ruang praktek pelatihan listrik industri yang digunakan agar dapat menciptakan kondisi pelatihan yang efektif mengingat ruangan praktek yang dirasa terlalu kecil dan sempit sehingga menimbulkan ketidaknyamanan bagi penggunanya. Selain itu juga perlunya perawatan ruang praktek secara rutin agar tidak terlihat kotor

akibat hanya dibersihkan pada saat ada pelatihan saja.

5. Perlunya pengadaan peralatan yang belum tersedia dan yang memiliki jumlah terbatas untuk menunjang proses pelatihan peserta listrik industri. Dengan jumlah peralatan yang memadai diharapkan agar peserta bisa fokus dalam proses pelatihan dengan hanya menggunakan satu alat untuk satu peserta.
6. Perlunya perbaikan pada setiap peralatan yang mengalami kerusakan agar kualitas peralatan tetap terjaga sehingga keamanan peserta pelatihan saat menggunakan peralatan juga terjaga dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi dan Jabar, Cepi Safruddin Abdul. 2008. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bungin, Burhan. 2009. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Ekowati, Mas Roro Lilik. 2009. *Perencanaan, Implementasi, & Evaluasi Kebijakan Atau Program (Suatu Kajian Teoritis dan Praktis)*. Surakarta: Pustaka Cakra.
- Hamalik, Oemar. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Patilima, Hamid. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Patton, Michael Quinn. 2009. *Metode Evaluasi Kualitatif*. Terjemahan Budi Puspo Priyadi. Semarang: Pustaka Pelajar.
- Sarwoto, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudjana, Djudju. 2006. *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2011. *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zuriah, Nurul. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Disnakertransduk Provinsi Jawa timur. 2014. *Asean Economy Community 2015: Peluang atau Tantangan bagi Tenaga Kerja Indonesia*, (Online), (http://infokerja-jatim.com/index.php/detail/berita_eac, diakses pada 12 Februari 2015).
- Disnakertransduk. 2014. "Disnakertransduk Dalam Angka: Hasil Kegiatan Pelatihan Kerja Dana APBD di Jawa Timur Tahun 2013". Dalam *Majalah SDM plus*, Februari. Surabaya. *Jurnal universitas sumatera utara*, Bab II Tinjauan Pustaka, (diakses 22 September 2014)
- Lutfiyah, Ula. 2014. "Revitalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja". Dalam *Majalah SDM plus*, Mei. Surabaya.
- Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 122 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). 2014. Jakarta.
- Profil Unit Pelaksana Teknis Kerja (UPTPK) Mojokerto. 2014. Mojokerto.
- Salmah, Ninin Non Ayu. 2012. *Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kompetensi Karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu*. *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, (Online), Vol. 2 No. 3, (diakses 24 September 2014)
- Utami, Purwanti dkk. 2013. *Buku Informasi dan Profil Ketenagakerjaan, Ketransmigrasian Dan Kependudukan Jawa Timur Tahun 2013*. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur.
- Widoyoko, Eko Putro. *Evaluasi Program Pelatihan (Training Program Evaluation)*, (Online), (Diakses 22 September 2014)
- www.mojokertokab.go.id