

Persepsi Peserta Kejuruan Elektronika Tentang Pengelolaan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi di Balai Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas (BPVP) Padang

Rijalul Fikri¹, Anisah², Syahril³, Nellitawati⁴

^{1,2,3,4} Universitas Negeri Padang

* e-mail: rijalulfikri896@gmail.com ; anisah@fip.unp.ac.id

Abstract

Penelitian ini merupakan penelitian yang memaparkan serta menjelaskan bagaimana persepsi peserta kejuruan elektronika tentang pengelolaan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang pada aspek perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan kejuruan elektronika di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang tahun 2023 sebanyak 64 orang, semua populasi dijadikan responden. Instrumen dari penelitian ini adalah angket dengan menggunakan skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi peserta kejuruan elektronika tentang pengelolaan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang, dilihat dari aspek (1) perencanaan pelatihan berstatus baik dengan nilai 4,35, (2) pelaksanaan pelatihan berstatus baik dengan nilai 4,37, (3) evaluasi pelatihan berstatus baik dengan rata 4,41. Secara keseluruhan persepsi peserta kejuruan elektronika tentang pengelolaan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang berada pada kriteria baik dengan nilai 4,37. Kesimpulan bahwa pengelolaan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang sudah terlaksana dengan baik.

Keywords: *Persepsi, Peserta, Pengelolaan pelatihan kerja berbasis kompetensi*



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

PENDAHULUAN

Kualitas suatu negara bisa dinilai dari sumber daya manusia yang dimiliki. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam meningkatkan kualitas dari suatu negara yaitu dengan cara meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mengikuti perkembangan zaman dan menghadapi berbagai tantangan. Pendidikan nonformal merupakan salah satu sistem pendidikan yang mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang No. 20 tahun

2003 Pasal 26 Ayat 1 tentang Sisdiknas bahwasanya “Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Salah satu kontribusi besar yang telah diberikan oleh satuan pendidikan nonformal dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu melalui kegiatan pelatihan.

Pelatihan adalah sebuah proses pembelajaran yang dilakukan secara terencana dan sistematis dalam rangka untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Diklat dimaknai sebagai proses belajar dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan terkait pelaksanaan tugas tertentu (Zeke, 2021). Pelatihan juga merupakan salah satu upaya dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas. Pelatihan yang efektif dapat membantu sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pekerjaan, produktivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Kemudian, keberhasilan suatu pelatihan juga sangat ditentukan oleh pengelolaan pelatihan tersebut karena sebuah lembaga pelatihan juga harus mempunyai arah atau tujuan yang jelas agar pelatihan sesuai dengan rencana apa yang diharapkan. Pengelolaan pelatihan adalah rangkaian proses pelatihan yang dikelola melalui berbagai prosedur kegiatan diantaranya perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan dengan memanfaatkan sumber daya manusia, informasi, sistem dan sumber dana dengan tetap memperhatikan fungsi manajemen, peran dan keahlian untuk menghasilkan pelatihan sesuai dengan tujuan dan bermanfaat bagi peserta.

Pengelolaan pelatihan yang kurang baik akan menyebabkan pelatihan yang dilaksanakan tidak efektif dan tidak efisien sehingga akan membuang-buang waktu, anggaran dan gagal dalam menghasilkan SDM yang unggul. Pada kenyataannya di Indonesia masih banyak angkatan kerja yang masih menganggur. Padahal masalah pengangguran menjadi salah satu indikator dalam penentuan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau *Human Development Index* (HDI). *Indeks Pembangunan Manusia di Indonesia* yang masih termasuk dalam kategori rendah dan berada di urutan ke-111 dari 189 negara. Sedangkan di kawasan Asia Tenggara, Indonesia menempati peringkat ke-6 dari 10 negara (Suwarni et al., 2021). Besarnya angka pengangguran yang ada saat ini bukan hanya karena pertumbuhan ekonomi yang belum mampu menyerap angkatan kerja secara optimal namun juga disebabkan rendahnya kualitas dan kompetensi angkatan kerja tersebut. Mendukung hal tersebut maka hadir lah salah satu lembaga pemerintah yang berperan dalam penyelenggaraan pendidikan non formal/pelatihan vokasi yaitu Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Kota Padang. Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota Padang menyelenggarakan program pelatihan yang berbasis kompetensi dengan mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan. Kemudian, Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kota Padang dalam menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi memiliki tujuan untuk menjadikan SDM angkatan usia kerja yang berkompoten.

Berdasarkan hasil observasi penulis di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang, masih perlu ditingkatkan. Pengelolaan pelatihan merupakan rangkaian proses pelatihan yang dikelola melalui berbagai prosedur atau kegiatan diantaranya perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan dengan pemanfaatan sumber daya manusia, informasi, sistem dan sumber dana dengan tetap memperhatikan fungsi manajemen, peran dan keahlian untuk menghasilkan pelatihan sesuai dengan tujuan dan bermanfaat bagi peserta. (Jannah, 2016). Perencanaan pelatihan merupakan salah satu dari fungsi manajemen yang harus dilalui sebelum melakukan kegiatan pelatihan mulai dari identifikasi kebutuhan, rekrutmen peserta pelatihan, anggaran dan sosialisasi program pelatihan. Pelaksanaan pelatihan bukan hanya pada proses pembelajaran pelatihannya saja, ada unsur-unsur lain yang perlu diperhatikan seperti kurikulum, dana, sarana dan prasarana, penyebaran informasi lembaga, dan prosedur perekrutan peserta didik (Amimah, 2015). Menurut sudjana (2007) evaluasi merupakan proses pengumpulan data untuk mengetahui tentang sejauh mana, hal apa, dan bagian mana dari tujuan pelatihan itu

telah tercapai. Pengelolaan pelatihan yang kurang baik akan menyebabkan pelatihan yang dilaksanakan tidak efektif dan tidak efisien sehingga akan membuang-buang waktu dan anggaran. Oleh sebab itu, diperlukan pengelolaan pelatihan yang baik dan terintegrasi dengan kebutuhan DUDI atau dikenal dengan istilah *Link and Match* agar terciptanya keberhasilan pelatihan dalam menghasilkan SDM yang kompeten dan berdaya saing. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi peserta tentang perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi pelatihan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang

METODE

Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dengan populasi peserta kejuruan elektronika di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang tahun 2023 yang berjumlah 64 orang, semua populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket model skala *Likert* yang telah diuji validitas serta reliabilitasnya yang terdiri dari lima alternative jawaban yaitu Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Kurang Setuju (KS) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1. Teknik analisis data menggunakan rumus rata-rata. Interpretasi kategori untuk penilaian pengelolaan pelatihan kerja berbasis kompetensi yaitu 1,0-1,5 kategori tidak baik, 1,6-2,5 kategori kurang baik, 2,6-3,5 kategori cukup baik, 3,6-4,5 kategori baik, dan 4,6-5,0 kategori sangat baik.

HASIL

Untuk mengetahui pengelolaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi di BPVP Padang dilihat dari aspek perencanaan pelatihan dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Perencanaan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi

No	Aspek Yang Diteliti	Rata-Rata	Kritia
1	Program Pelatihan	4,37	Baik
2	Seleksi Peserta	4,37	Baik
3	Instruktur	4,50	Baik
4	Total Durasi Pelatihan	4,17	Baik
5	Unit Kompetensi	4,25	Baik
6	Kesiapan Penyelenggara	4,34	Baik
7	Tujuan Pelatihan	4,48	Baik
	Rata-Rata	4.35	Baik

Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada perspektif *perencanaan pelatihan* memperoleh kriteria baik dengan nilai 4,35. Skor tertinggi dari aspek *perencanaan pelatihan* adalah Instruktur yang dipilih dalam pelatihan sudah berpengalaman atau kompeten dibidangnya, dengan nilai 4,50. Skor terendah yaitu 4,17 pada Durasi / alokasi waktu untuk setiap unit kompetensi sudah dirancangan dengan sangat tepat.

Untuk mengetahui pengelolaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi di BPVP Padang dilihat dari aspek pelaksanaan pelatihan dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Pelaksanaan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi

No	Aspek Yang Diteliti	Rata-Rata	Kritia
1	Kesesuaian Pelaksanaan Pelatihan	4,36	Baik
2	Metode	4,39	Baik
3	Media	4,39	Baik
4	Materi	4,33	Baik
5	Instruktur	4,38	Baik
6	Pengenalan Kemampuan dan Karakter Peserta Pelatihan	4,34	Baik
7	Fasilitas Pelatihan	4,38	Baik
	Rata-Rata	4.37	Baik

Berdasarkan hasil pengolahan data pada aspek *pelaksanaan pelatihan* memperoleh kriteria baik dengan nilai 4,37. Skor tertinggi dari aspek *pelaksanaan pelatihan* adalah tersedia ruang belajar teori dan praktek dengan sirkulasi udara dan cahaya yang memadai, dengan nilai 4,48. Sedangkan untuk skor terendah adalah Tersedia toilet layak pakai dengan jumlah yang cukup, dengan nilai 4,16.

Untuk mengetahui pengelolaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi di BPVP Padang dilihat dari aspek evaluasi pelatihan dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Evaluasi Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi

No	Aspek Yang Diteliti	Rata-Rata	Kriteria
1	Evaluasi Awal	4,39	Baik
2	Evaluasi Per Unit Kompetensi	4,44	Baik
3	Evaluasi Akhir	4,42	Baik
4	Evaluasi Program Pelatihan	4,30	Baik
	Rata-Rata	4.41	Baik

Berdasarkan dari hasil pengolahan data pada perspektif *evaluasi* memperoleh kriteria baik dengan nilai 4,41. Skor tertinggi dari aspek *evaluasi* adalah Instruktur mengoreksi hasil pekerjaan peserta pelatihan, dengan nilai 4,45. Sedangkan untuk skor terendah adalah Pihak penyelenggara melakukan evaluasi terhadap program pelatihan berdasarkan penilaian peserta, dengan nilai 4,30.

Untuk mengetahui pengelolaan program pelatihan kerja berbasis kompetensi di BPVP Padang dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Pengelolaan pelatihan kerja berbasis kompetensi

NO	Indikator	Rata-rata	Kategori
1	Perencanaan Pelatihan	4.35	Baik
2	Pelaksanaan Pelatihan	4.37	Baik
3	Evaluasi Pelatihan	4.41	Baik
	Rata-rata	4.37	Baik

Dari hasil penelitian tersebut dapat dilihat skor tertinggi berada pada aspek *evaluasi pelatihan* dengan nilai 4,41 dengan kategori baik, sedangkan untuk skor terendah terdapat pada aspek *perencanaan pelatihan* dengan nilai 4,35 dengan kategori baik. Secara keseluruhan pengelolaan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang mendapatkan kriteria baik dengan nilai rata-rata 4,37. Artinya pengelolaan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang berjalan dengan baik dan perlu menjadi perhatian bagi penyelenggara untuk dapat memaksimalkan dalam pengelolaan pelatihan kerja berbasis kompetensi sehingga kemampuan penyelenggara dan instruktur semakin baik dan terlaksana sesuai dengan perencanaan sebelumnya berdasarkan dengan persepsi peserta di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa pandangan peserta tentang pengelolaan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang pada aspek *perencanaan pelatihan* berstatus baik dengan nilai 4,35. Hal ini bisa terjadi dikarenakan optimalnya kehandalan penyelenggara dalam merencanakan suatu program pelatihan. Menurut Lovelock (dalam Daryanto & Setyabudi, 2014:143) menyatakan bahwa kehandalan merupakan suatu kemampuan yang dapat memberikan pelayanan yang tepat serta menjanjikan agar mendapatkan kepuasan dari konsumen. Pelayanan yang terstruktur dengan baik merupakan

komponen penyelenggaraan pendidikan yang memerlukan perhatian khusus (Siswani, 2022). Untuk mencapai pengelolaan yang lebih baik lagi masih perlu adanya upaya peningkatan dalam kualitas keandalan penyelenggara dalam memberikan program pelatihan kepada peserta pelatihan. Sesuai dengan hal tersebut menurut Tjiptono (2017:159) keandalan mengacu pada kemampuan untuk memberikan informasi ataupun bantuan secara akurat dan memberikan layanan yang dijanjikan untuk pertama kalinya, sehingga dari hal tersebut penyelenggara dapat melihat apa yang dibutuhkan peserta sehingga menimbulkan kepuasan peserta selama proses pelatihan. Dari beberapa item yang dikemukakan dalam perencanaan pelatihan ini masih terdapat item dengan skor terendah yaitu “Durasi / alokasi waktu untuk setiap unit kompetensi sudah dirancang dengan sangat tepat” dengan skor rata-rata 4,17 berada kategori baik. Hal ini disebabkan karena penentuan durasi / alokasi waktu untuk setiap unit kompetensi yang dilakukan oleh pihak penyelenggara belum berjalan dengan maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Wuest dalam Setyo (2012:33), durasi adalah panjang atau lamanya melakukan latihan. Sedangkan menurut Widiastuti dkk (2020), durasi dapat berarti waktu jarak, durasi yang digunakan dalam pelatihan adalah jumlah waktu yang digunakan dalam latihan, contohnya banyaknya menit persatuan latihan atau berapa hari per minggu atau berapa bulan program latihan dirancang.

Dilihat dari unsur *pelaksanaan pelatihan* memperoleh kriteria baik yaitu dengan nilai keseluruhan adalah 4,37. Hal ini bisa terjadi disebabkan respon penyelenggara dan instruktur dalam memberikan kemudahan bantuan kepada siswa yang masih kurang. Menurut Tjiptono (2017:159) menjelaskan daya tanggap berkenaan dengan kemampuan penyelenggara dan instruktur untuk membantu serta memberikan tanggapan secara cepat dalam melayani konsumen. (Triana et al., 2021) penyelenggara dan instruktur hendaklah dapat menyediakan proses pelatihan yang cepat dan tepat untuk memberikan kepuasan kepada peserta. Dari beberapa item yang dikemukakan dalam pelaksanaan pelatihan ini masih terdapat item dengan skor terendah yaitu “Tersedia toilet layak pakai dengan jumlah yang cukup” dengan skor rata-rata 4,16 berada kategori baik. Hal ini disebabkan karena pengadaan dan pemeliharaan toilet yang belum maksimal dilakukan. Solusi yang dapat dilakukan yaitu pengelola mengupayakan secara optimal dalam pengadaan atau pemeliharaan toilet yang layak pakai sehingga peserta menjadi senang dan nyaman saat menggunakan toilet. Kegiatan pemeliharaan toilet sangat penting karena dapat menjaga kualitas toilet yang ada akan tetap terjaga. Hal ini sejalan dengan pendapat toilet adalah fasilitas sanitasi untuk tempat buang air besar dan kecil, tempat cuci tangan dan muka (Kemenbudpar, 2004). Asosiasi toilet Indonesia (2007), toilet adalah sebuah ruangan yang bersih, aman, nyaman dan higienis yang dirancang khusus lengkap dengan kloset, persediaan air bersih dan perlengkapan lainnya, dimana masyarakat luas pada saat di tempat - tempat domestik, komersial maupun publik dapat membuang hajat serta memenuhi kebutuhan fisik maupun sosial dan psikologis lainnya.

Dari perspektif *evaluasi* memperoleh kriteria baik yaitu dengan nilai keseluruhan adalah 4,41. Hal ini dapat terjadi penyelenggara dan instruktur yang bisa dalam memberikan jaminan hasil pelatihan yang baik kepada peserta. Menurut Lovelock (dalam Daryanto & Setyabudi, 2014:143) jaminan merupakan bagaimana seseorang dapat memberikan pengetahuan, perilaku, dan kemampuan dalam memberikan kenyamanan serta kepercayaan konsumen dalam pelayanan. Dalam meningkatkan hal tersebut perlu adanya upaya dalam meningkatkan *pelaksanaan pelatihan* dalam kenyamanan peserta sehingga memperoleh hasil yang baik. Dari beberapa item yang dikemukakan dalam evaluasi pelatihan, masih terdapat skor terendah yaitu “Pihak penyelenggara melakukan evaluasi terhadap program pelatihan berdasarkan penilaian peserta.” dengan skor rata-rata 4,3 berada pada kategori baik. Hal ini disebabkan karena evaluasi terhadap program pelatihan berdasarkan penilaian peserta belum maksimal dilakukan oleh penyelenggara. Evaluasi yang diberikan oleh peserta salah satu cara untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan suatu lembaga dalam menyelenggarakan pelatihan. Sejalan dengan pendapat Rima dan Sri (2021), evaluasi pelatihan merupakan suatu teknik pengukuran yang dapat mengetahui seberapa baik rencana pelatihan mencapai tujuan yang diharapkan, dan

membandingkan hasil pelatihan dengan tujuan yang diharapkan dari pelatih, pelaksana proyek, dan peserta pelatihan. Menurut Noe (2002), evaluasi pelatihan sebagai suatu proses pengumpulan keluaran yang dibutuhkan untuk menilai apakah sebuah program pelatihan sudah efektif atau belum.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pengelolaan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang terlaksana dengan baik. Indikator yang mendapat skor rata-rata tertinggi adalah evaluasi pelatihan sedangkan indikator dengan skor rata-rata terendah adalah perencanaan pelatihan. Mengingat pentingnya pengelolaan pelatihan kerja berbasis kompetensi, maka pengelolaan pelatihan kerja berbasis kompetensi di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Padang perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi.

Daftar Rujukan

- Daryanto & Setyabudi, Ismanto. 2014. *Konsumen dan Pelayanan Prima*. Yogyakarta: Gava Media
- Jannah, Dwi Endah Nur. "Manajemen Pelatihan di Lembaga "Cristal Indonesia Manajemen". *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-SI 5.1* (2016): 60-69.
- Pemerintah Indonesia. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. *Lembar Negara RI Tahun 2003 No. 78*.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Kementerian Ketenagakerjaan
- Siswani, S., & Jasrial, J. (2022). Persepsi Santri Terhadap Pengelolaan Asrama Gubuk Tradisional di Pesantren Musthafawiyah Purba Baru Mandailing Natal. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 3(1), 70-74. <https://doi.org/10.24036/jeal.v3i1>
- Sudjana. 2007. *Sistem dan Manajemen Pelatihan*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarni, L., Selviana, S., Fachri, H., & Prasetyo, E. 2021. Pemberdayaan Masyarakat Daerah Terisolir dan Tertinggal melalui Strategi Promotif Preventif Pendidikan Kewirausahaan Ekonomi Pertanian. *Jurnal Abdimas Mahakam*, 5(01), 1-9.
- Tjiptono, Fandy. 2017. *Service Management: Mewujudkan Layanan Prima Ed III*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Triana, D. T., Rusdinal, R., Jasrial, J., & Susanti, L. (2021). Pelayanan Tenaga Administrasi Sekolah Urusan Persuratan dan Pengarsipan Berbasis Teknologi Informasi di SMK se-Kota Payakumbuh. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 2(2), 189-196. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i2.155>.
- Zeke, Ketsia. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. 10(1), 15-21. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v10i1.112126>