

PELATIHAN KETERAMPILAN OTOMOTIF DALAM MENINGKATKAN KESEMPATAN KERJA DI BLK KABUPATEN PURWOREJO

Widiyatmoko, Arif Susanto

Program Studi Pendidikan Teknik Otomotif, Universitas Muhammadiyah Purworejo

Email: widiyatmoko@umpwr.ac.id, arifsusanto@umpwr.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pelaksanaan, hasil dan dampak pelatihan keterampilan otomotif dalam meningkatkan kesempatan kerja di BLK Kabupaten Purworejo. Pendekatan penelitian menggunakan kualitatif dengan metode studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan studi dokumentasi sebagai sumber data triangulasi serta analisis data menggunakan model interaktif. Subjek penelitian terdiri dari pengurus BLK, instruktur dan peserta/warga belajar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dilihat berdasarkan: a) segi materi termasuk dalam kategori baik; b) segi metode termasuk dalam kategori baik; c) segi sarana dan prasarana termasuk dalam kategori baik; d) segi tujuannya termasuk dalam kategori baik. 2) Kesempatan Kerja Peserta Pelatihan Rata-rata kesempatan kerja (peserta diklat) mengalami peningkatan sebesar 3,40%. Dimana sebelum pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja rata-rata kesempatan kerja adalah 66,93 dan setelah mengikuti pelatihan keterampilan kerja menjadi 69,21. dan 3) Hambatan Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja antara lain: a) terbatasnya jumlah instruktur; b) beberapa kejuruan yang peralatannya masih sederhana dan kurang sesuai dengan perkembangan jaman; ruang praktek yang kurang nyaman; dan d) peserta diklat yang cenderung kurang serius dalam mengikuti pelatihan.

Kata kunci: *Pelaksanaan pelatihan, kesempatan kerja, hambatan*

A. PENDAHULUAN

BLK Purworejo merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) sebagai salah satu pusat pelatihan yang didirikan pemerintah. Sebagai pusat kegiatan pelatihan yang beralamat di Jl. WR. Supratman No. 1 Cangkreng Kabupaten Purworejo. BLK memiliki visi "Menerapkan Pelatihan Kerja yang Produktif dan Berkualitas dengan Memenuhi Kebutuhan Industri". Selain itu, BLK Purworejo memiliki misi (1) mengembangkan metode pelatihan tenaga kerja dengan kebutuhan industri, (2) meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana pelatihan sesuai perkembangan IPTEK, (3) menjalin komunikasi dan kerjasama antara lembaga pelatihan dan industri, dan (4) mengoptimalisasikan peran lembaga pelatihan dan pengabdian kepada masyarakat.

Pelatihan keterampilan otomotif yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Purworejo sebagai salah satu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan serta sikap kewirausahaan di bidang perbengkelan. Adapun tujuan penelitian adalah menganalisis pelaksanaan, hasil dan dampak pelatihan keterampilan otomotif dalam meningkatkan kesempatan kerja warga belajarnya di BLK Kabupaten Purworejo.

Dalam mencapai keberhasilan dalam pekerjaan yang optimal, maka sangat perlu adanya kesiapan yang diperlukan oleh lapangan pekerjaan tersebut, baik itu kesiapan dari segi fisik, kesiapan mental, kesiapan dari aspek kognitif dan sebagainya. Menurut Anoraga (2009: 11) kerja merupakan sesuatu yang dikeluarkan oleh seseorang sebagai profesi untuk mendapatkan penghasilan. Menurut Hastuti (2012: 319) kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental, dan pengalaman serta adanya kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau kegiatan.

Menurut Firdaus (2012: 402) keterampilan kesiapan bekerja kadang-kadang disebut *soft skills*, keterampilan kerja, atau keterampilan kesiapan kerja. Definisi lain tentang kesiapan kerja menurut Yustina (2014: 183) Kesiapan kerja dapat dilihat sebagai suatu proses dan tujuan yang melibatkan pengembangan kerja siswa yang berhubungan dengan sikap, nilai, pengetahuan dan, keterampilan.

Berdasarkan dari pendapat tersebut dapat disimpulkan kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik maupun mental untuk meningkatkan kematangan keahlian pada seorang dalam pekerjaan atau kegiatan sesuai bidang keahliannya dengan tujuan untuk memperoleh suatu imbalan. Muktiani (2014: 167) Keterampilan kesiapan bekerja kadang-kadang disebut *soft skills*, keterampilan kerja, atau keterampilan kesiapan kerja. Kesiapan kerja diperlukan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan target yang ditetapkan.

Nurmansyah (2001: 29) mengatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan seorang karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Jucius dalam (kamil, 2012: 3) mengemukakan bahwa: "*The term training is used here to indicate any process bay wich the aptitudes, skills, and abilities of employes to perform specipic jobs*

are in creased” (istilah latihan yang dipergunakan di sini adalah untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan pegawai guna menelaesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu).

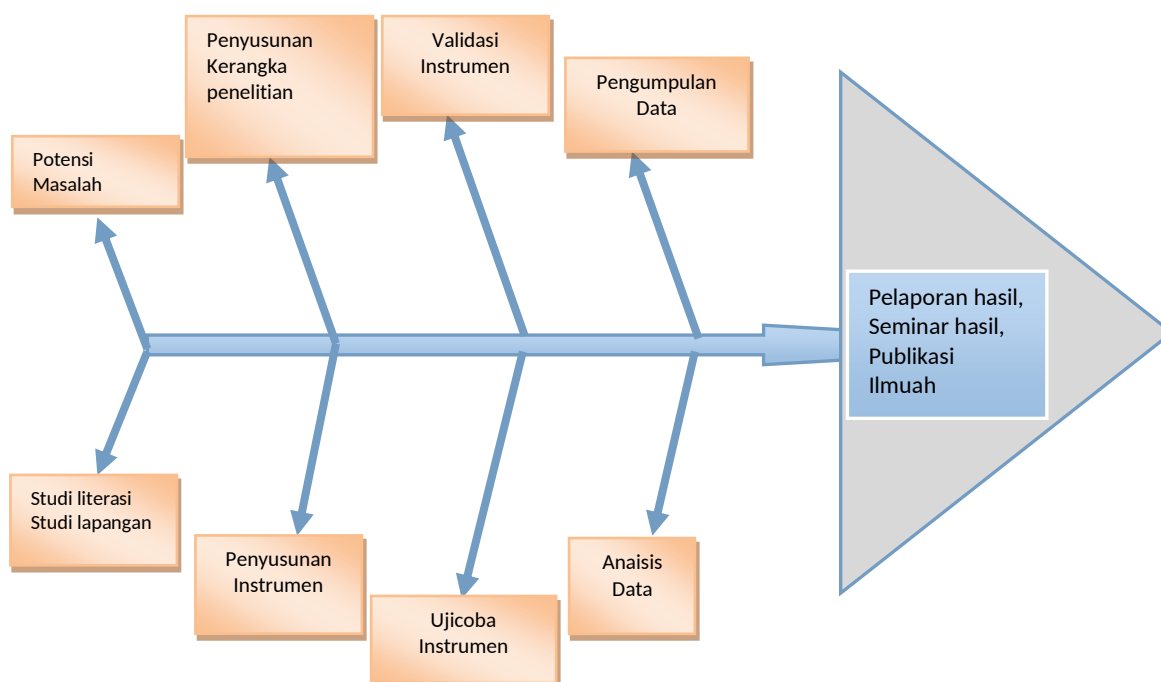
Kutipan dalam Journal Internasional mengungkapkan adanya pengaruh hubungan positif antara pelatihan dan pengembangan sikap dan perilaku untuk mempersiapkan tugas di masa depan. *“This study in hand chiefly focuses on the role of training in enhancing the performance of the employees. Training plays vital role in the building of competencies of new as well as current employees to perform their job in an effective way. It also prepares employees to hold future position in an organization with full capabilities and helps to overcome the deficiencies in any job related area”*. Elnaga & Imran (2013: 140).

Kutipan dari Jurnal internasional lain yaitu *“The primary goal of any training program is to impart to employees a new set of behavior, or attitudes. Training effectiveness refers to the extent to which the training objectives are achieved. In general, training effectiveness is evaluated by measuring a number of training and transfer outcomes”*. Wei Tao Tai, (2016: 55) Artinya, bahwa tujuan utama dari setiap program pelatihan adalah untuk memberikan karyawan dengan seperangkat perilaku, atau sikap. Efektivitas pelatihan mengacu pada sejauh mana pelatihan tersebut mencapai tujuan. Secara umum, keefektifan pelatihan dapat dievaluasi dari hasil keluaran pelatihan.

B. METODE PENELITIAN

“Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif dengan istilah-istilah “teknis” penelitian yang bersumber dari bahasa penelitian kualitatif” (Cresswell, 2013:167). Pendekatan ini digunakan karena lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan, dan menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dengan responden, lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi. Metode yang digunakan adalah studi kasus. Metode studi kasus merupakan suatu penelitian kualitatif yang berusaha menemukan makna, menyelidiki proses, dan memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam dari individu, kelompok dan situasi tentang pelaksanaan, hasil dan dampak pelatihan keterampilan otomotif dalam meningkatkan kesempatan kerja di Balai Latihan Kerja

Kabupaten Purworejo.



Gambar 1. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Purworejo, Alamat Jalan WR. Supratman No. 1 Cangkep Purworejo. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian ini pada bulan Februari 2021 sampai Juni 2021. Subjek penelitian ditentukan secara *purposive sampling* yang terdiri data dari satu orang pengelola, satu orang instruktur dan tiga orang warga peserta pelatihan. Adapun tahapan penelitian, yaitu **pertama** orientasi, untuk mendapatkan informasi tentang apa yang penting untuk ditemukan. **Kedua**, eksplorasi untuk menentukan sesuatu secara terfokus. **Ketiga**, *member check* untuk mengecek temuan menurut prosedur dan memperoleh laporan akhir. Instrumen yang digunakan adalah observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumentasi sebagai sumber data triangulasi yang dapat dipertanggungjawabkan keakuratannya. Teknis analisis data menggunakan model interaktif (Milles & Huberman, 1994:19). Model ini melalui tahapan koleksi data (*data collection*), reduksi data (*data reductional*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion/verifying*).

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

Berdasarkan perhitungan tersebut kategori kecenderungan variabel pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di BLK Kabupaten Purworejo dapat dikelompokkan sebagai berikut.

Tabel 1. Kategori Kecenderungan Variabel Pelaksanaan Pelatihan

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persen (%)	Kategori
1	$X \geq 121,8$	27	33,75	Sangat Tinggi
2	$98,6 \leq X < 121,8$	52	65,00	Tinggi
3	$75,4 \leq X < 98,6$	1	1,25	Cukup
4	$52,2 \leq X < 75,4$	0	0	Rendah
5	$X < 52,2$	0	0	Sangat Rendah
Total		80	100,00	

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja pada kategori sangat tinggi sebesar 33,75%; tinggi sebesar 65,00%; cukup sebesar 1,25%.

a) Tanggapan Responden Terhadap Materi Pelatihan

Tabel 2. Tanggapan Responden terhadap Materi Pelatihan

Indikator	No Item	SS		S		KS		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan	1	39	48,75	33	41,25	8	10,0	0	0	0	0
	2	30	37,5	47	58,75	3	3,75	0	0	0	0
	3	9	11,25	16	20,0	36	45,00	18	22,5	1	1,25
	4	19	23,75	51	63,75	10	12,5	0	0	0	0
Total		97	30,31	147	45,94	57	17,81	18	5,62	1	0,31
Penguasaan materi pelatihan	1	31	38,75	49	61,25	0	0	0	0	0	0
	2	33	41,25	47	58,75	0	0	0	0	0	0
	3	10	12,5	29	36,25	35	43,75	5	6,25	1	1,25
	4	11	13,75	43	53,75	23	28,75	2	2,5	1	1,25
	5	43	53,75	36	45,0	1	1,25	0	0	0	0
Total		128	32,0	204	51,0	59	14,75	7	1,75	2	0,5

b) Tanggapan Responden terhadap Metode Pelatihan

Tabel 3. Tanggapan Responden terhadap Metode Pelatihan

Indikator	No Item	SS		S		KS		TS		STS	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
Relevansi metode	1	31	38,75	45	56,25	3	3,75	1	1,25	0	0
	2	15	18,75	53	66,25	11	13,75	1	1,25	0	0
Total		46	28,75	98	61,25	14	8,75	2	1,25	0	0
Efektivitas metode	1	20	25,0	34	42,5	17	21,25	8	10,0	1	1,25
	2	17	21,25	53	66,25	9	11,25	1	1,25	0	0
	3	27	33,75	44	55,0	9	11,25	0	0	0	0
Total		64	26,67	131	54,58	35	14,58	9	3,75	1	0,42
Efisiensi metode	1	19	23,75	30	37,5	21	26,25	9	11,25	1	1,25
	2	12	15,0	51	63,75	17	21,25	0	0	0	0
Total		31	19,37	81	50,62	38	23,75	9	5,63	1	0,63

c) Tanggapan Responden Terhadap Tujuan Pelatihan

Tabel 4. Tanggapan Responden terhadap Tujuan Pelatihan

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persen (%)	Kategori
1	$X \geq 25,2$	36	45,0	Sangat Tinggi
2	$20,4 \leq X < 25,2$	40	50,0	Tinggi
3	$15,6 \leq X < 20,4$	4	5,0	Cukup
4	$10,8 \leq X < 15,6$	0	0	Rendah
5	$X < 10,8$	0	0	Sangat Rendah
Total		80	100,00	

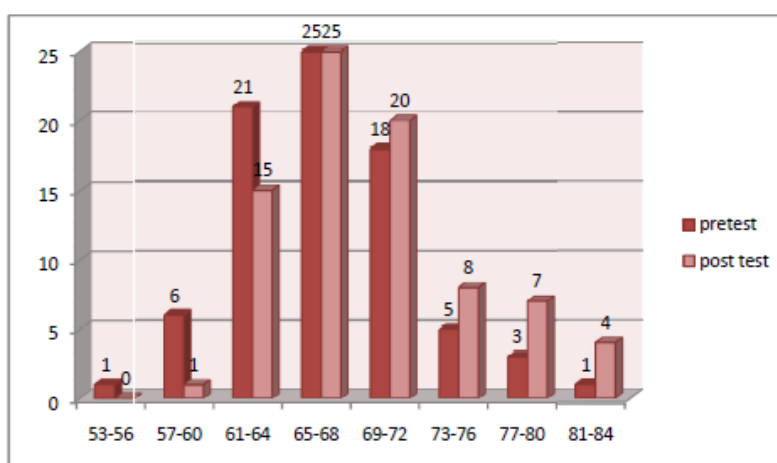
2. Kesempatan Kerja Peserta Diklat

Berdasarkan analisis deskripsi data variabel kesempatan kerja peserta pelatihan di BLK Kabupaten Purworejo sebelum melaksanakan pelatihan keterampilan kerja diperoleh nilai *mean* 66,93; *median* 66; *modus* 64; standar deviasi 4,96; *varian* 24,66; *range* 28; skor minimum 53 dan skor maksimum 81. Sedangkan untuk kesempatan kerja setelah melaksanakan pelatihan keterampilan kerja diperoleh nilai *mean* 69,21; *median* 68; *modus* 66; standar deviasi 5,71; *varian* 32,67; *range* 23; skor minimum 60 dan skor maksimum 83. Adapun distribusi frekuensi variabel kesempatan kerja sebagai berikut:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kesempatan Kerja

No	Kelas Interval	Sebelum		Setelah	
		Frekuensi	Persen (%)	Frekuensi	Persen (%)
1	53-56	1	1,25	0	0,00
2	57-60	6	7,5	1	1,25
3	61-64	21	26,25	15	18,75
4	65-68	25	31,25	25	31,25
5	69-72	18	22,5	20	25
6	73-76	5	6,25	8	10
7	77-80	3	3,75	7	8,75
8	81-84	1	1,25	4	5
	Total	80	100	80	100

Sedangkan dari hasil distribusi frekuensi variabel kesempatan kerja tersebut dapat digambarkan diagram balok sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Balok Distribusi Frekuensi Kesempatan Kerja

b. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

a. Materi Pelatihan

Dalam penelitian skor rata-rata materi pelatihan pada pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja sebesar 36,62. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dilihat dari segi materi termasuk dalam kategori baik. Frekuensi terbesar jawaban responden adalah setuju.

b. Metode Pelatihan

Persentase metode ceramah/teori 30% dan metode praktek 70%. Penggunaan metode yang relevan, efektif dan efisien memberikan kontribusi dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja. Dalam penelitian skor rata-rata metode pelatihan pada pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja sebesar 28,82. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dilihat dari segi metode termasuk dalam kategori baik.

c. Sarana dan Prasarana Pelatihan

Dalam penelitian skor rata-rata sarana dan prasarana pelatihan pada pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja sebesar 26,96. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dilihat dari segi sarana dan prasarana termasuk dalam kategori baik. Frekuensi terbesar jawaban responden adalah setuju. Namun ada beberapa responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju bahkan sangat tidak setuju. Dengan demikian, hal yang menjadi penyebab adanya peserta yang menjawab sarana prasarana pelatihan di Balai Latihan Kerja Purworejo kurang baik adalah sebagai berikut: 1) Ada beberapa kejuruan yang peralatannya belum update , 2) Ruang praktek yang digunakan tidak nyaman

d. Tujuan Pelatihan

Dalam penelitian skor rata-rata tujuan pelatihan pada pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja sebesar 24,5. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dilihat dari segi tujuan termasuk dalam kategori baik. Frekuensi terbesar jawaban responden adalah setuju.

2. Kesempatan Kerja Peserta Pelatihan

Rata-rata kesempatan kerja peserta diklat mengalami peningkatan sebesar 3,40%. Dimana sebelum pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja rata-rata kesempatan kerja adalah 66,93 dan setelah mengikuti pelatihan keterampilan kerja menjadi 69,21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kesempatan kerja sebelum dan setelah mengikuti pelatihan keterampilan kerja. Selain itu hasil penelitian menunjukkan bahwa kesempatan kerja setelah mengikuti pelatihan keterampilan kerja lebih baik dari sebelum mengikuti pelatihan keterampilan kerja. Artinya, pelatihan keterampilan kerja pada Balai Latihan Kerja di Kabupaten Purworejo dapat meningkatkan kesempatan kerja bagi peserta diklat.

3. Hambatan Pelaksanaan Pelatihan Keterampilan Kerja

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti, masih banyak faktor yang menjadi penghambat jalannya pelatihan keterampilan kerja di Balai Latihan Kerja Kabupaten Purworejo. Hal yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja adalah sebagai berikut: Terbatasnya jumlah instruktur, peralatan yang kurang memadai, Ruang praktek yang kurang presentatif, Peserta diklat yang cenderung kurang serius dalam mengikuti pelatihan. Frekuensi kehadiran lebih sedikit dari pada frekuensi ketidakhadiran pada saat pelatihan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan, Yaitu: 1) Pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja dilihat berdasarkan: a) segi materi termasuk dalam kategori baik; b) segi metode termasuk dalam kategori baik; c) segi sarana dan prasarana termasuk dalam kategori baik; d) segi tujuannya termasuk dalam kategori baik.; 2).Rata-rata kesempatan kerja (peserta diklat) mengalami peningkatan sebesar 3,40%. Dimana sebelum pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja rata-rata kesempatan kerja adalah 66,93 dan setelah mengikuti pelatihan keterampilan kerja menjadi 69,21;

3). Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, masih banyak faktor yang menjadi penghambat jalannya pelatihan keterampilan kerja di BLK Kabupaten Purworejo. Faktor penghambat tersebut antara lain: a) terbatasnya jumlah instruktur; b) beberapa kejuruan yang peralatannya masih sederhana dan kurang sesuai dengan perkembangan jaman; ruang praktek yang kurang nyaman; dan d) peserta diklat yang cenderung kurang serius dalam mengikuti pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan beberapa kelemahan dari pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja di BLK Kabupaten Purworejo. Oleh karena itu, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan dampak pelaksanaan pelatihan terhadap kesempatan kerja: 1). penguasaan materi oleh instruktur untuk selalu di tingkatkan. tidak sebatas konteks tertentu sesuai dengan silabus; 2) Perlu dikembangkan metode pengajaran yang lebih menarik dan alokasi waktu yang sesuai; 3) Ruang praktek perlu ditata ulang dengan penambahan alat praktek sesuai dengan perkembangan jaman.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Elnaga, A., & Imran, A. (2013). The effect of training on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 5(4), 137-147.
- Franklin, S. E. (2014). Analisis Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Maluku Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 1(2).
- Kemenperin pasal 1 ayat 9 Undang-undang No 13 Tahun 2003, hukum ketenagakerjaan, www.kemeperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf diakses tgl 19 Januari 2021.
- Khasawneh, S., & Al-Zawahreh, A. (2015). Using the training reactions questionnaire to analyze the reactions of university students undergoing career-related training in J ordan: a prospective human resource development approach. *International Journal of Training and Development*, 19(1), 53-68.
- Koskela, I., & Palukka, H. (2011). Trainer interventions as instructional strategies in air

- traffic control training. *Journal of Workplace Learning*, 23(5), 293-314.
- Milles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Monteiro de Castro, M. L., Reis Neto, M. T., Ferreira, C. A. A., & Gomes, J. F. D. S. (2016). Values, motivation, commitment, performance and rewards: analysis model. *Business Process Management Journal*, 22(6), 1139-1169.
- Nuraini, E., Hermawan, A., Hubeis, A. V., & Panjaitan, N. K. (2016). Kajian Evaluasi Pelatihan Program Pengembangan Manajemen. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2), 254-266.
- Nurbilady, N. F., & Suryadi, E. (2018). Kompetensi Sosial Guru dan Motivasi Belajar Siswa Sebagai Determinan Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(2), 115-122.
- Tai, W. T. (2006). Effects of training framing, general self-efficacy and training motivation on trainees' training effectiveness. *Personnel Review*, 35(1), 51-65.