

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Konsep Pelatihan

2.1.1 Arti, Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses dimana membantu seseorang untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan dengan waktu yang relatif singkat, seperti yang diungkapkan oleh Good dalam Marzuki (1992, hlm.5) mengungkapkan bahwa “pelatihan adalah suatu proses membantu orang lain dalam memperoleh *skill* (keterampilan) dan pengetahuan”. Pendapat lain dari Sikula dalam Sumantri (2000, hlm.2) berpendapat tentang pelatihan bahwa “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu”. Kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dapat diartikan sebagai suatu proses yang membantu seseorang dalam memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang berlangsung secara singkat dan bersifat praktis. Sedangkan yang dimaksudkan praktis adalah, bahwa responden yang sudah dilatihkan dapat diaplikasikan dengan segera sehingga harus bersifat praktis, (Fandi Tjiptono, dkk, 1996, hlm.54).

Dasar dari pelatihan adalah membantu seseorang dalam mengubah tingkah laku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan merupakan proses belajar yang membantu seseorang untuk mendapatkan keterampilan dan keahlian khusus yang dibutuhkan, hal ini sesuai dengan pengertian yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah nomor 71 tahun 1991 pasal 1 bahwa “Latihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori”.

Dalam pelatihan terjadi proses pembelajaran seperti pada pendidikan formal. Secara umum belajar merupakan proses untuk merubah perilaku seseorang. Sedangkan yang dimaksudkan dengan pembelajaran, mengandung makna adanya suatu proses belajar yang melekat terhadap diri seseorang. Pembelajaran terjadi karena adanya orang yang belajar dan sumber belajar yang tersedia. Perbedaan yang nyata dengan pendidikan formal, diketahui bahwa pendidikan pada umumnya bersifat filosofis, teoritis, bersifat umum, dan memiliki rentangan waktu belajar yang relatif lama dibandingkan dengan suatu pelatihan.. Dalam arti pembelajaran merupakan kondisi seseorang atau kelompok yang melakukan proses belajar.

Terlihat dari pengertian pelatihan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan tidak hanya bertujuan untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan sikap tetapi juga untuk mengembangkan potensi dan bakat seseorang. Moekijat (1993, hlm.2) menjelaskan tentang tujuan umum dari pelatihan diantaranya:

- (1) untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (2) untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (3) untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

Penjabaran-penjabaran tersebut menuntun penulis untuk menarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan salah satu proses pendidikan dimana kegiatan pembelajaran berlangsung relatif singkat dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi baik dari pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk menghadapi pekerjaan baik secara individual ataupun dalam organisasi. Sesuai dengan pendapat dari Rifai (2004, hlm.226) yang mengatakan bahwa “pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang”.

Tujuan pelatihan menurut Fandy Tjiptono dkk. (1995, hlm.223) adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan, dengan

kata lain tujuan pelatihan adalah meningkatkan kinerja dan pada gilirannya akan meningkatkan daya saing. Pendapat-pendapat tersebut menggiring pada sebuah kesimpulan yaitu tujuan dari pelatihan ada untuk meningkatkan kualitas individu baik yang sudah menjadi karyawan maupun yang belum agar dapat memperbaiki mutu produksi dan mencapai tujuan organisasi.

Tujuan-tujuan pelatihan yang sudah diketahui dapat diidentifikasi tentang manfaat dari pelatihan. Simamora (1988, hlm.346) mengatakan “tujuan-tujuan utama pelatihan, pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang diantaranya memperbaiki kinerja. Sedangkan manfaat pelatihan diantaranya meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas”. Sedangkan menurut Fandy Tjiptono dkk. (1998, hlm.215) mengatakan bahwa manfaat pelatihan yaitu “mengurangi kesalahan produksi; meningkatkan produktivitas; meningkatkan kualitas; meningkatkan fleksibilitas karyawan; respon yang lebih baik terhadap perubahan; meningkatkan komunikasi; kerjasama tim yang lebih baik”. Kesimpulan dari beberapa pendapat tersebut dapat dikatakan manfaat dari pelatihan adalah untuk mengurangi tingkat kegagalan produk, memperbaiki sikap kerja, keterampilan serta dari peserta dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab pekerjaan.

Pengertian tujuan dan manfaat pelatihan secara garis besar dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan pada prinsipnya merupakan proses kegiatan belajar baik teori maupun praktek dengan waktu yang relatif singkat dibandingkan dengan pendidikan formal yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi yang mencakup pengetahuan, sikap kerja, sosial dan keterampilan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja peserta pelatihan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

2.1.2 Pengembangan Program Pelatihan

Pengembangan program pelatihan dibutuhkan agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan

istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan. Langkah-langkah yang umum digunakan dalam pengembangan program pelatihan, seperti dikemukakan Simamora (1997, hlm.360) yang menyebutkan delapan langkah pelatihan yaitu

- (1). tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan;
- (2) mengidentifikasi sasaran-sasaran pelatihan;
- (3) menyusun kriteria;
- (4) pre tes terhadap pemegang
- (5) memilih teknik pelatihan dan prinsip-prinsip proses belajar;
- (b) melaksanakan pelatihan;
- (7) memantau pelatihan; dan
- (8) membandingkan hasil-hasil pelatihan terhadap kriteria yang digunakan.

Tahapan penilaian kebutuhan memiliki tiga tingkatan analisis yaitu analisis tingkat organisasi, analisis tingkat program dan analisis tingkat individu. Penilaian kebutuhan pelatihan merupakan tahapan yang sangat penting yang menjadi pondasi dari tahapan-tahapan berikutnya karena ketidaktepatan pada hasil analisisnya akan berakibat fatal terhadap pelaksanaan pelatihan. Teknik penilaian kebutuhan dapat menggunakan analisis kinerja, kemampuan, tugas maupun survey kebutuhan (*need survey*).

Perumusan tujuan pelatihan dan pengembangan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan yang ditentukan. Penentuan tujuan pelatihan menjadi dan uraian perubahan tingkah laku yang diinginkan menjadi sangat penting juga karena merupakan dasar indikator untuk mengukur keberhasilan pelatihan yang telah diselenggarakan nantinya

Program content merupakan pengaplikasian dari hasil analisis penilaian kebutuhan (*need assessment*) untuk mencapai tujuan pelatihan yang telah dirumuskan. Isi program ini berisi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang merupakan pengalaman belajar pada pelatihan yang diharapkan dapat menciptakan perubahan tingkah laku. Pengalaman belajar atau pada pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan peserta maupun lembaga tempat kerja. Kesesuaian metode belajar dengan gaya belajar dan kebutuhan tempat pekerjaan merupakan faktor penunjang keefektifan prinsip belajar yang digunakan. Pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar lima hal yaitu partisipasi, relevansi, pengalihan, dan umpan balik (Siagian, 1994,

hlm.190). Prinsip partisipasi pada umumnya merupakan proses belajar berlangsung dengan lebih cepat dan pengetahuan yang diperoleh diingat lebih lama. Prinsip repetisi (pengulangan) akan membantu peserta pelatihan untuk mengingat dan memanfaatkan pengetahuan atau keterampilan yang dimiliki. Prinsip relevansi, yakni kegiatan pembelajaran akan lebih efektif apabila bahan yang dipelajari mempunyai relevansi dan makna kongkrit dengan kebutuhan peserta pelatihan. Prinsip pengalihan dimaksudkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam kegiatan belajar mengajar dengan mudah dapat dialihkan pada situasi nyata (dapat dipraktekkan pada pekerjaan). Prinsip umpan balik akan membangkitkan motivasi peserta pelatihan karena mereka tahu kemajuan dan perkembangan belajarnya.

Tahap pelaksanaan program akan terjadi beberapa perubahan pada penggunaan metode belajar dan macam-macam pendekatan karena pelaksanaan program bersifat situasional. Penekanan pada perhitungan kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan akan dapat berbeda. Pengetahuan, keterampilan, dan sikap pekerja merupakan pengalaman belajar yang didapatkan pada suatu program pelatihan. Pelatihan dikatakan efektif bila hasil pelatihan sesuai dengan tugas peserta dan bermanfaat pada tugas pekerjaan.

Langkah terakhir dari pengembangan program pelatihan adalah evaluasi (*evaluation*) pelatihan Pelaksanaan program pelatihan dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan terjadi suatu proses transformasi pengalaman belajar pada bidang pekerjaan. Siagian menegaskan proses transformasi dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja (1994, hlm.202). Selanjutnya untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian. Berhasil atau tidaknya program diukur dengan nilai, tidak hanya segi-segi teknis saja akan tetapi juga dari segi keperilakuan. Evaluasi diperlukan sesuai kriteria evaluasi yang dibuat berdasarkan tujuan program pelatihan dan pengembangan.

Kesimpulannya pengembangan pelatihan seharusnya diperhatikan mulai dari tahap penilaian kebutuhan dan perumusan tujuan dan penentuan konten suatu program pelatihan agar pelatihan dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

2.1.3 Prinsip Pelatihan

Pelatihan yang baik adalah pelatihan yang berdampak positif dan mencapai tujuan yang telah disusun sehingga memberikan manfaat yang nyata terhadap peserta pelatihan. Pelatihan memiliki prinsip-prinsip yang menjadi dasar agar kegiatan pelatihan terlaksana. Kamil dalam bukunya mengatakan bahwa ada 10 prinsip umum agar pelatihan dapat berhasil antara lain adalah:

“prinsip perbedaan individu, prinsip motivasi, prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih, prinsip belajar, prinsip partisipasi aktif, prinsip fokus pada batasan materi, prinsip diagnosis dan koreksi, prinsip pembagian waktu, prinsip keseriusan, prinsip kerja sama, prinsip metode pelatihan, prinsip hubungan pelatihan dengan pekerjaan atau kehidupan nyata (Kamil. 2010, hlm. 11-12)”.

Secara terperinci dijelaskan pada point-point dibawah ini. Antara lain sebagai berikut:

(1) Prinsip perbedaan individu

Perbedaan-perbedaan individu dalam latar belakang sosial, pendidikan, pengalaman minat, bakat dan kepribadian harus diperhatikan dalam penyelenggaraan pelatihan.

(2) Prinsip motivasi

Peserta pelatihan perlu diberi motivasi, agar peserta pelatihan dapat bersemangat ketika menjalani program pelatihan maka perlu adanya dorongan dan semangat seperti pemberian reward, ketika peserta itu menjawab dengan benar, para penyelenggara pelatihan memberikan materi sajian yang menarik, dan memberikan program yang unik yang dapat membuat peserta tertarik.

(3) Prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih

Suatu pelatihan yang baik merupakan pelatihan yang di rancang dengan baik dan matang, pemilihan dan pelatihan para pelatih merupakan hal yang penting karena pelatih merupakan komponen yang penting dalam suatu

pelatihan, dimana pelatih harus mengetahui tentang metode yang digunakan, gambaran pelaksanaannya, dan mengetahui karakteristik pesertanya.

(4) Prinsip belajar

Belajar pada dasarnya proses ke arah yang lebih baik, belajar itu dimulai dari yang tidak tahu kemudian menjadi tahu.

(5) Prinsip partisipasi aktif

Prinsip ini menekankan bahwa dalam proses kegiatan pembelajaran peserta diharapkan dapat berpartisipasi aktif dan dapat meningkatkan minat dan motivasi dalam pelaksanaan pelatihan. Pelatihan harus dirancang agar peserta semuanya dapat berpartisipasi aktif ketika kegiatan berlangsung.

(6) Prinsip fokus pada batasan materi

Pelatihan dilaksanakan pada batasan waktu tertentu dan sesuai dengan hasil identifikasi kebutuhan belajar, maka pelatihan dilakukan hanya untuk menguasai materi tertentu tidak meluas diluar tujuan pelatihan yang telah dirumuskan.

(7) Prinsip diagnosis dan koreksi

Prinsip pelatihan merupakan prinsip mendiagnosa dari hasil evaluasi sebagai temuan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui masalah atau hambatan apa yang sedang terjadi. Dengan adanya temuan hasil diagnosa maka dilakukan perbaikan atau koreksi atas masalah yang terjadi.

(8) Prinsip pembagian waktu

Pelatihan dibagi menjadi beberapa kurun waktu atau jeda yang singkat.

(9) Prinsip keseriusan

Pelaksanaan pelatihan harus didasari dengan keseriusan, disamping pelatihan banyak materi menarik yang tidak membuat bosan tetapi prinsip keseriusan harus dijalankan agar tujuan pelatihan tercapai.

(10) Prinsip kerja sama

Prinsip kerjasama merupakan hubungan saling membantu antar komponen yang terlibat dalam pelatihan.

(11) Prinsip metode pelatihan

Terdapat berbagai metode pelatihan, pemilihan metode pelatihan harus tepat sesuai dengan situasi yang ada dilapangan.

(12) Prinsip hubungan pelatihan dengan pekerjaan atau kehidupan nyata

Pada dasarnya pelatihan diseenggarakan atas hasil identifikasi kebutuhan yang ada. Pelatihan diselenggarakan untuk mengurangi hambatan yang ada agar keterampilan peserta dapat diasah dan menambah wawasan yang dimiliki.

2.1.4 Model Pelatihan

Semua lembaga pelatihan ingin mencapai keberhasilan program pelatihan yang optimal. Perencanaan-perencanaan yang ada harus dilakukan secara sistematis agar target yang ingin dicapai terpenuhi dan pelatihan mempunyai hasil yang maksimal. Pemilihan model pelatihan yang tepat dapat menunjang keberhasilan suatu pelatihan. Menurut Hufad, A., dkk., (2012, hlm. 21-23) menjabarkan model-model pelatihan yaitu model pelatihan pragmatik, pelatihan model PDCA, model *Training Development And Implementation*. Model tersebut dipaparkan secara mendetail pada point di bawah ini:

1) Model Pelatihan Pragmatic

Model ini merupakan model-model proses atau penyusunan program suatu pelatihan. Bentuk pelatihan yang masih abstrak dan perlu adanya pemikiran kembali dalam pengaplikasiannya.

2) Model Pelatihan “PDCA”

Model Pelatihan “PDCA” adalah pelatihan dengan siklus pelatihan PDC (*Planning, Do, Check, Action*). Pelatihan ini diawali dengan perencanaan yang terdiri dari perencanaan tujuan pelatihan hingga perencanaan akhir pelatihan dengan mencakup metode-metode. Materi trainer yang dipilih dan kemudian mengerjakan apa yang sudah direncanakan dalam bentuk desain pelatihan, kemudian memastikan apa yang sudah tercantum dalam perencanaan yang telah dirancang. Tahap akhirnya adalah mengerjakan apa yang sudah direncanakan sebagai implementasi seluruh rencana yang dibuat.

3) Model *Training Development And Implementation*

Model ini didalamnya terdapat tahap[an-tahapan yang berkaitan dengan model pengembangan dan implikasi. Model pelatihan ini dimulai dengan menganalisis operasional, *need assessment*, perumusan dan pengembangan tujuan pelatihan, kemudian pengembangan perencanaan pelatihan dan terakhir monitoring dan evaluasi.

2.1.5 Efektivitas Pelatihan

Efektif adalah suatu proses ketercapaian tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan waktu yang ditentukan, sedangkan efektivitas mempunyai arti sebagai kemampuan dalam mencapai target atau sasaran yang telah ditentukan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat yang berbeda tentang definisi dari efektivitas itu sendiri, karena efektivitas didefinisikan dari sudut pandang yang berbeda-beda. Efektivitas selalu diukur berdasarkan prestasi, produktivitas, laba, dan sebagainya (Katzel dalam Steers. 1980, hlm,44). Dari definisi tersebut maka dapat dilihat bahwa efektivitas selalu berkaitan dengan produktivitas dan hasil. Dalam dunia pendidikan, konsep pendidikan yang produktif adalah pendidikan yang efektif dan efisien.

Efektivitas dapat di pandang dari berbagai beberapa perspektif hal. Seperti yang ada pada pendapat Gibson (1997, hlm.27) menyatakan bahwa “(1) efektivitas dari perspektif Individu (2) efektivitas dari perspektif kelompok; dan (3) efektivitas dari perspektif organisasi”. Maksud dari pendapat tersebut adalah efektivitas memiliki 3 tingkatan yang saling berkaitan, dimana perspektif individu merupakan awal untuk menuju efektivitas perspektif kelompok dan organisasi. Efektivitas juga bisa dilihat pada input yang merata, output yang banyak dan berkualitas, ilmu yang berkaitan dengan kebutuhan masyarakat dan pendapatan lulusan yang memadai. Dari beberapa pengertian tersebut maka efektivitas mempunyai makna berorientasi pada hasil(target) dan juga kepada proses. Implementasi pada pelatihan adalah keefektivan pelatihan terlihat pada proses melaksanakan program-program yang telah disusun secara sistematis dalam mencapai target atau tujuan yang diinginkan.

Sesuai dengan kesimpulan dari makna efektivitas tersebut maka pelatihan dikatakan efektif apabila berorientasi pada proses yaitu dengan mempunyai susunan program-program yang terencana dan berorientasi pada hasil yang terlihat pada menghasilkan sumber daya manusia yang meningkat keterampilan dan perubahan sikap yang lebih mandiri. Menurut Simamora (1997, hlm.320) mengatakan bahwa:

Yang mengukur keefektifan Diklat dapat dilihat dari 1) reaksi-reaksi bagaimana perasaan partisipan terhadap program; 2) belajar- pengetahuan, keahlian, dan sikap-sikap yang diperoleh sebagai hasil dari pelatihan; 3) perilaku perubahan-perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat dari pekerjaan; dan 4) hasil-hasil dampak pelatihan pada keseluruhan yaitu efektivitas organisasi atau pencapaian pada tujuan-tujuan organisasional.

Maka dapat disimpulkan keefektifan pelatihan akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang telah dihasilkan. Efektif tidaknya pelatihan dapat terlihat dari ketercapaian tujuannya sebagai organisasi atau tidak.

2.1.6 Manajemen Pelatihan

Manajemen pelatihan merupakan pengelolaan suatu pelatihan. Dalam arti yang lebih luas manajemen pelatihan merupakan pengelolaan pelatihan agar pelatihan dapat berjalan dengan baik. Sudjana (1996) (dalam kamil 2010, hlm.17) mengemukakan bahwa 10 hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan pelatihan yaitu sebagai berikut:

“(1) Rekrutmen peserta pelatihan (2) Identifikasi kebutuhan belajar (3)sumber belajar (4) kemungkinan, hambatan, menentukan dan merumuskan tujuan pelatihan (5) menyusun alat evaluasi awal dan akhir (6) menyusun kegiatan pelatihan, (7) pelatihan untuk pelatih, melaksanakan program evaluasi untuk peserta (8) mengimplementasikan pelatihan (9) evaluasi akhir (10) evaluasi program pelatihan”.

Secara konsep manajemen pelatihan merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengevaluasian terhadap kegiatan pelatihan dengan memanfaatkan aspek-aspek pelatihan untuk mencapai tujuan pelatihan secara efektif dan efisien. Secara garis besar manajemen dimulai dengan analisis kebutuhan pelatihan (*training need analysis*) dan dilanjutkan dengan desain pelatihan hingga ke evaluasi pelatiba. Kesimpulan dari pendapat tersebut adalah manajemen pelatihan memiliki daur atau alur tersendiri yaitu dimulai dari analisis

kebutuhan lalu dilanjutkan merancang pelatihan sesuai kebutuhan dan dikembangkan sesuai dengan temuan lapangan dan selanjutnya melaksanakan pelatihan hingga evaluasi agar memperbaiki sistem yang kurang optimal.

Jika ditarik kesimpulan keseluruhan, manajemen pelatihan memiliki beberapa tahapan yang pertama adalah tahap analisis kebutuhan, tahap pelaksana pelatihan dan tahap evaluasi pelatihan, sesuai dengan pendapat dari Faustino Cardoso Gomes (2000, hlm.204) mengungkapkan bahwa “tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan”.

2.1.7 Pelatihan Berbasis Kompetensi

A. Pengertian Pelatihan Berbasis Kompetensi

Tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan nasional saat ini. Upaya tersebut dapat diwujudkan antara lain melalui pelatihan kerja. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas) dan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2009.

Pelatihan harus dilakukan secara komprehensif mulai dari perencanaan hingga evaluasi, sehingga peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dapat dilakukan. Orientasi pelatihan ditekankan pada peningkatan kemampuan atau kompetensi untuk melakukan pekerjaan yang spesifik sesuai dengan tuntutan kebutuhan pasar kerja atau kebutuhan pengembangan masyarakat dan kawasan Transmigrasi. Pelatihan yang seperti itu disebut Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Melalui PBK diharapkan setiap

peserta pelatihan dapat mengatasi “*gap*” kompetensi yang dimilikinya dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja atau jabatan kerja yang dibutuhkan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi berikut ini prinsip dasar pelaksanaan PBK:

- a. Dilaksanakan berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan dan/atau standar kompetensi;
Hasil identifikasi kebutuhan pelatihan, tidak selamanya harus direspon dengan kebutuhan pelatihan, tetapi dapat juga hanya menghasilkan respon bukan pelatihan seperti; bimbingan dan konsultasi, re-desain jabatan, dan lain-lain.
- b. Adanya pengakuan terhadap kompetensi yang telah dimiliki;
- c. Berpusat kepada peserta pelatihan dan bersifat individual;
- d. *Multi-entry/multi-exit*, yang memungkinkan peserta untuk memulai dan mengakhiri program pelatihan pada waktu dan tingkat yang berbeda, sesuai dengan kemampuan masing-masing peserta pelatihan;
- e. Setiap peserta pelatihan dinilai berdasarkan pencapaian kompetensi sesuai dengan standar kompetensi; dan
- f. Dilaksanakan oleh lembaga pelatihan yang teregistrasi atau terakreditasi nasional.

B. Persiapan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi, sebelum melaksanakan PBK setiap lembaga pelatihan melakukan langkah/tahapan sebagai berikut:

- a. Melakukan Identifikasi Kebutuhan Pelatihan.

Identifikasi kebutuhan pelatihan adalah suatu proses pengumpulan data dalam rangka mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan melalui pelatihan. Proses identifikasi untuk

mengetahui kesenjangan atau “gap” kompetensi yang dimiliki oleh angkatan kerja/calon peserta dengan kebutuhan pasar kerja atau persyaratan jabatan. Identifikasi kebutuhan pelatihan dilaksanakan dengan cara membandingkan kondisi *riil* calon peserta dengan kompetensi yang harus dimiliki untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Identifikasi dapat dilakukan dengan pendekatan:

1) Level industri

yaitu untuk mendapatkan informasi kinerja dari setiap bagian/departemen yang dapat mempengaruhi kinerja, tujuan dan rencana bisnis organisasi secara keseluruhan, sehingga dapat ditentukan kebutuhan pelatihan yang menjadi skala prioritas;

2) Level jabatan

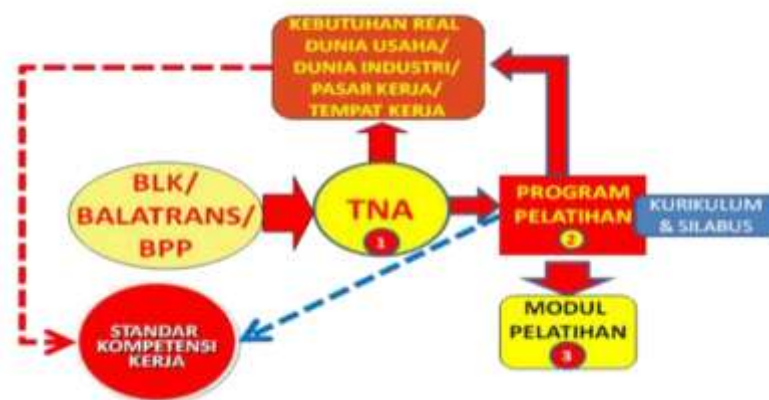
yaitu untuk mendapatkan informasi tugas dan rincian tugas dari suatu jabatan baik untuk waktu sekarang maupun kemungkinannya dimasa yang akan datang, kemudian mengidentifikasi hubungan atau korelasi antar tugas dan informasi dari jabatan yang relevan.

3) Level individu

yaitu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan pada level individu dilakukan untuk menganalisis tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh tenaga kerja atau peserta saat ini dibandingkan dengan tingkat yang dipersyaratkan, sehingga dapat ditentukan kebutuhan kompetensi apa yang harus ditambahkan terhadap seorang tenaga kerja atau peserta.

Hasil identifikasi kebutuhan pelatihan, tidak selamanya harus direpson dengan kebutuhan pelatihan, tetapi dapat juga hanya menghasilkan respon bukan pelatihan seperti, bimbingan dan konsultasi, re-desain jabatan, dan lain-lain. Langkah 1 lembaga pelatihan kerja yaitu melakukan identifikasi kebutuhan

pelatihan atau *training need assesmen* (TNA), alurnya dapat dilihat pada bagan 2.1.



Bagan 2.1 Identifikasi Kebutuhan Pelatihan
(sumber: Boulton, 2004 hlm: 26)

b. Menyusun Program Pelatihan

Program PBK disusun berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan. Jika hasil identifikasi kebutuhan pelatihan telah tersedia standar kompetensinya baik SKKNI, standar internasional atau standar khusus, maka program pelatihan disusun berdasarkan standar kompetensi tersebut. Namun, jika standar kompetensinya belum tersedia maka program pelatihan harus disusun berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan. Program pelatihan yang disusun dapat dilakukan berdasarkan: (1) Jenjang kualifikasi; (2) Klaster kompetensi: Okupasi/jabatan kerja dan/atau Nonokupasi/bukan jabatan kerja; (3) Unit kompetensi.

c. Melakukan Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses penyaringan awal untuk mendapatkan calon peserta pelatihan yang memenuhi syarat normatif. Penerapan jenis dan materi uji dalam proses seleksi tergantung pada program pelatihan yang akan diikuti.

Secara keseluruhan proses melaksanakan rekrutmen dan seleksi dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Menyebarluaskan informasi tentang program pelatihan yang akan dilaksanakan serta persyaratannya.

- 2) Melakukan pendaftaran calon peserta.
- 3) Menyiapkan daftar rekapitulasi calon peserta.
- 4) Menetapkan metode seleksi yang akan dipakai sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan.
- 5) Melakukan seleksi terhadap calon peserta.
- 6) Menetapkan hasil seleksi.
- 7) Mengumumkan hasil seleksi.
- 8) Menyiapkan daftar peserta yang telah dinyatakan diterima.
- 9) Membuat data lengkap peserta pelatihan.

Langkah-langkah dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi peserta pelatihan dapat dilihat pada bagan 2.2.



Bagan 2.2 Alur Rekrutmen dan Seleksi Peserta Pelatihan

(sumber: Boulton, 2004 hlm: 32)

d. Menyusun Rencana Pelatihan

Rencana pelatihan merupakan dokumen perencanaan tahapan pelatihan yang disusun berdasarkan analisis terhadap isi materi pelatihan secara keseluruhan. Rencana pelatihan digunakan sebagai acuan bagi tenaga pelatih untuk memfasilitasi dan memilih metode pelatihan yang tepat bagi peserta pelatihan sesuai dengan materi pelatihan yang ditempuh masing-masing peserta pelatihan. Rencana pelatihan minimal berisi: (1) tujuan pelatihan, (2) metode dan teknik yang digunakan untuk setiap materi pelatihan (3) alat bantu

dan media pelatihan yang dibutuhkan untuk setiap materi pelatihan, dan (4) jenis evaluasi/*asesmen* yang akan digunakan.

e. Menyiapkan Sumber Daya Manusia (sumber: Boulton, 2004 hlm: 26)

1. Tenaga Pelatih

Menjadi tenaga pelatih harus memenuhi beberapa persyaratan berikut ini:

- a. Memiliki kompetensi metodologi dan kompetensi teknis.
- b. Mendapat penugasan dari Kepala Lembaga Pelatihan melalui surat penugasan.
- c. Dapat terdiri dari instruktur, PSM, tenaga ahli, atau istilah lain yang setara dengan itu.

Lembaga pelatihan dapat mendatangkan/memanfaatkan tenaga pelatih yang berasal dari luar seperti industri/perusahaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dan persyaratan sebagaimana disebutkan diatas. Sementara tugas dan peran tenaga pelatih dalam pelaksanaan PBK adalah sebagai berikut:

- a. Membantu peserta pelatihan dalam merencanakan proses pelatihan.
- b. Membimbing peserta melalui tugas-tugas pelatihan yang dijelaskan dalam pelatihan.
- c. Membantu untuk memahami konsep dan menjawab pertanyaan peserta pelatihan.
- d. Membantu mencari sumber informasi tambahan yang diperlukan peserta pelatihan.
- e. Mengorganisasikan kegiatan belajar kelompok jika diperlukan.
- f. Mendatangkan seorang ahli dari tempat kerja jika diperlukan.
- g. Menguji/mengamati dan mengumpulkan bukti-bukti serta membuat catatan-catatan kemajuan pelatihan untuk setiap peserta pelatihan.
- h. Mengevaluasi pencapaian kompetensi peserta per individu.

2. Peserta Pelatihan

Maksud dari peserta latihan merupakan subyek pelatihan yang telah mengikuti proses rekrutmen dan seleksi.

C. Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi, terdapat dua teknik atau pendekatan yang harus dilakukan dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yaitu: *off the job training* dan *on the job training*. *Off the job training* merupakan suatu proses pelatihan dilaksanakan di ruang kelas dan workshop/bengkel/demplot, sedangkan *on the job training* merupakan suatu proses untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan tuntutan tempat kerja, dan dilaksanakan di tempat kerja yang sebenarnya. Peserta yang mengikuti program *on the job training* (OJT) di perusahaan/tempat kerja yaitu yang telah dinyatakan selesai/kompeten dalam pelatihan *off the job training*. *On the job training* (OJT) merupakan bagian dari proses pelatihan secara keseluruhan yang dilaksanakan di tempat kerja dengan fokus utama peningkatan dan penguatan nilai-nilai budaya dan etos kerja di perusahaan/tempat kerja. OJT harus dilaksanakan di bawah bimbingan seorang pendamping/ karyawan yang berasal dari perusahaan/tempat kerja.

Hal-hal yang harus di perhatikan dalam persiapan dan pelaksanaan OJT antara lain:

- a. Indikator capaian kompetensi yang di persyaratkan dalam OJT.
- b. Penetapan pendamping yang berasal dari perusahaan/tempat kerja OJT.
- c. Penetapan pembimbing dari lembaga pelatihan.
- d. Monitoring dan evaluasi peserta selama masa OJT.

Asesmen dilakukan oleh pendamping/karyawan di tempat kerja yang diberi tugas, dengan menilai kompetensi dan kinerja peserta OJT selama mengikuti program tersebut. *Asesmen* dilakukan dengan berbagai indikator, sehingga akan diperoleh hasil pelatihan sesuai dengan tujuan OJT yang telah ditetapkan. Penetapan indikator dimaksud dilakukan secara bersama-sama oleh pendamping atau karyawan dan tenaga pembimbing atau tenaga pelatih lembaga pelatihan. *Asesmen* yang dilakukan adalah: (1) Penilaian perilaku individu atau sikap kerja; (2) Penilaian kemampuan teknis. Peserta OJT yang belum mampu mencapai

kompetensi yang dipersyaratkan, maka peserta pelatihan diberikan kesempatan untuk melakukan pengulangan 1 (satu) kali lagi. Setelah pengulangan tersebut, peserta OJT belum mampu mencapai kompetensi yang dipersyaratkan, maka peserta yang bersangkutan dinyatakan belum kompeten dalam OJT.

2.2 Lembaga Pelatihan

2.2.1 Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja

Balai besar Pengembangan Latihan kerja merupakan salah satu lembaga yang dibuat oleh kementerian ketenagakerjaan untuk mengatasi masalah pengangguran yang ada di Indonesia. Guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang kompeten oleh kalangan industri atau lembaga, diperlukan pelatihan dengan program yang sesuai dengan kebutuhan industri, instansi atau lembaga tersebut. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung sesuai dengan tugas pokoknya melaksanakan dan mengembangkan pelatihan, uji kompetensi, sertifikasi dan konsultasi dibidang instruktur, tenaga pelatihan dan tenaga kerja yang mampu memenuhi kebutuhan masyarakat, industry, instansi atau lembaga dalam meningkatkan kompetensi dibidang profesinya melalui pelatihan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan konsultasi.

BBPLK Bandung yang dulu dikenal sebagai BLK Industri telah berpengalaman dalam melatih pencari kerja, karyawan, guru sekolah atau lembaga pelatihan selama puluhan tahun (berdiri sejak 1952) dan lulusannya sudah tersebar diberbagai perusahaan dan instansi diseluruh Indonesia. BBPLK dengan motto “Selangkah Lebih Maju” selalu berusaha menjawab tantangan dunia Industri dan pelanggan dengan selalu mengaktualisasikan manajemen kebijakan mutu standar ISO 9001:2000. Karena fasilitas dan peralatan pelatihan yang dimiliki lebih lengkap dibandingkan dengan BLK yang lain, dari mulai awal berdirinya. Disamping tugas pokoknya melatih pencari kerja (pencaker), juga mendapat kepercayaan untuk melatih Instruktur Latihan Kerja.

Pada 28 November 1985 ditandatangani kerjasama antara pemerintah Indonesia dengan Negara Bagian Baden Wuerttemberg Republik Federasi Jerman dalam rangka meningkatkan kualitas pelatihan instruktur. Kerjasama ini

difokuskan pada 2 (dua) kerjuruan yaitu kejuruan listrik dan kejuruan logam. Beberapa instruktur BLK dilatih di Jerman dalam rangka merealisasikan kerjasama tersebut. Proyek Lembaga pelatihan Instruktur tersebut diberi nama Balai Latihan Instruktur Bandung (BLIB) yang diketuai oleh seorang coordinator dan administrative merupakan bagian dari BLKI Bandung. Bekerja sama dengan IKIP Negeri Bandung. BLIB menghasilkan instruktur latihan kerja sampai jenjang Diploma 3 dan memiliki akta IV.

2.2.2 Tugas Pokok Dari BBPLK

Melaksanakan dan mengembangkan Pelatihan, Uji Kompetensi, Setifikasi dan Konsultasi Bidang Instruktur, Tenaga Pelatihan dan Tenaga Kerja.

2.2.3 Visi dan Misi BBPLK

Visi : Mewujudkan BBPLK Bandung sebagai “*Center of Excellence, Center of Development, Center of Empowerment (CEDE)*” dibidang kebijakan dan program ketenagakerjaan.

Misi: Melaksanakan Diklat instruktur dan tenaga kerja, melaksanakan pengembangan sumber daya pelatihan, dan melaksanakan konsultasi dan bimbingan penyelenggaraan Diklat.

2.2.4 Konsep yang diterapkan di BBPLK

Konsep yang diterapkan di BBPLK adalah konsep 5S. Kata 5S ini berasal dari bahasa jepang yaitu :

1. *Seiri* (sisih) adalah pemilahan dan menyisahkan barang-barang yang tidak dipakai dari tempat kerja.
2. *Seiton* (susun) adalah menyusun barang-barang yang dipakai ke dalam order yang baik, sehingga dapat memudahkan jika akan digunakan.
3. *Seiso* (sasap) adalah membersihkan tempat kerja, sehingga lantai bersih, mesin dan peralatan bebas debu.
4. *Seiketsu* (sosoh) adalah memelihara tempat kerja yang bersih, sehat dan aman serta produktif dan menyenangkan melalui pengulangan-pengulangan *Seiri – Seiton – Seiso*.

5. *Shitsuke* (suluh) adalah melatih orang untuk biasa bekerja dengan lingkungan kerja yang bersih, sehat dan aman, sehingga menjadi suatu kebiasaan yang akan menjadi aturan untuk dipatuhi oleh setiap individu di tempat kerja.

5S sangat populer di Jepang, termasuk di Negara-negara lainnya. Hal ini disebabkan:

1. Tempat kerja menjadi lebih bersih dan mudah dikelola,
2. Hasilnya dapat dilihat langsung oleh semua orang,
3. Dapat meningkatkan motivasi dan gagasan baru,
4. Terbangunnya disiplin secara alami,
5. Operasi kerja menjadi lebih mudah, sehat dan aman, baik di level shop-floor maupun office,
6. Menjadi lebih peduli terhadap keselamatan dan kesehatan kerja,
7. Terciptanya image positif perusahaan.

2.3 Kesiapan Kerja

2.3.1 Pengertian Kesiapan Kerja

Arti dari kata kesiapan merupakan gambaran dari suatu keadaan atau kondisi yang sudah matang untuk melakukan suatu kegiatan. Hal tersebut juga sesuai dengan Dali Gulo (dalam Ika Sri Sumarsih, 2009, hlm.24) mengemukakan bahwa “kesiapan dapat diartikan sebagai kemampuan, keinginan, dan untuk melakukan kegiatan tertentu yang bergabung pada tingkat kemasakan pengalaman-pengalaman sebelumnya serta kondisi mental yang sesuai”. Pendapat lain tentang kesiapan dikemukakan oleh JP. Chaplin (dalam Kartini Kartono, 2002, hlm.4) mengatakan bahwa “kesiapan adalah tingkat perkembangan dari kematangan atau kedewasaan yang nenggantungkan bagi pemraktikan sesuatu”. Jadi dari pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kesiapan merupakan suatu kondisi dimana seseorang memiliki keinginan atau kemampuan yang ingin disalurkan dalam suatu kegiatan dibarengi dengan tingkat kematang dan pengalaman yang baik yang sesuai dengan keadaan tersebut.

Kesiapan pada diri seseorang maka orang tersebut dapat memberikan reaksi dalam menghadapi berbagai persoalan. Ada beberapa aspek yang menyebabkan seseorang memiliki kesiapan baik internal maupun eksternal. Aspek kesiapan ini diungkapkan oleh Slameto (2010, hlm.113) mengatakan bahwa “tiga aspek yang mencakup kesiapan adalah 1) Kondisi Fisik, mental dan Emosional 2) Kebutuhan, Motivasi dan Tujuan 3) keterampilan dan Pengetahuan yang telah dipelajari”. Kesiapan datang pada diri seseorang karena memiliki kematangan dari berbagai aspek. Dari ketiga aspek yang ada nantinya akan mempengaruhi kesiapan seseorang. Kesiapan dari seseorang didapat dari berbagai hal seperti kematangan jasmani dan rohani, kematangan cara berfikir, memiliki pengalaman-pengalaman yang memiliki pengaruh baik pada kesiapan. Slameto (2010, hlm.115) mengemukakan prinsip dari kesiapan diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Semua aspek perkembangan berinteraksi (saling pengaruh mempengaruhi)
- 2) Kematangan jasmani dan rohani untuk memperoleh manfaat dari pengalaman.
- 3) Pengalaman-pengalaman yang mempunyai pengaruh positif terhadap kesiapan.
- 4) Kesiapan merupakan dasar untuk kegiatan tertentu terbentuk dalam periode tertentu selama masa pembentukan dalam masa perkembangan.

Prinsip kesiapan tersebut dapat disimpulkan bahwa kesiapan dari seseorang dapat diperoleh melalui proses belajar mengajar, pelatihan pengalaman yang nantinya mempengaruhi kematangan dalam kepribadian dan pola pikir yang nantinya akan mendatangkan kesiapan pada diri seseorang.

Kesiapan kerja merupakan semua kondisi yang ada pada individu yang siap atau sedia dalam menghadapi berbagai kondisi pekerjaan, kesiapan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja nantinya. Kesiapan kerja merupakan modal utama bagi peserta didik untuk melakukan pekerjaan apa saja sehingga dengan kesiapan kerja akan diperoleh hasil yang maksimal.

Secara sederhana kesiapan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya keserasian antara kematangan fisik, mental, serta

pengalaman sehingga individu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan atau kegiatan (Sugihartono. 1991, hlm.13). menurut Hermanto Sofyan dalam Endah Rahayu Nugraheni (2011, hlm.27) mengemukakan bahwa “kesiapan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan ketentuan tanpa mengalami kesulitan dan hambatan dengan hasil maksimal dengan target yang telah ditentukan”. Kesimpulan dari pendapat tersebut adalah kesiapan kerja merupakan suatu kesesuaian dari semua aspek internal maupun eksternal yang memantapkan diri untuk menghadapi persoalan kerja dan menyelesaikan masalah dgn baik.

Kesiapan kerja yang baik yang dimiliki oleh masing-masing individu diperlukan agar menjadi tenaga kerja yang tangguh dan berkualitas. Persaingan tidak bisa dihindari karena lapangan kerja yang ada tidak sebanding dengan jumlah pencari kerja. Beberapa hal yang membuat masing-masing orang berbeda tingkat kesiapannya adalah kemauan diri dan juga usaha yang dilakukan untuk memenuhi kesiapan kerja. seperti yang dikatakan oleh Agus Fitri Yanto (2006, hlm.5) mengemukakan bahwa “ada beberapa hal yang menyebabkan rendahnya kesiapan kerja yang dimiliki remaja yaitu sedikitnya informasi pekerjaan yang dimiliki, usaha yang dilakukan untuk mencari pekerjaan dan kurang matangnya perencanaan karir...”. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa seseorang akan siap bekerja jika semua aspeknya dilewati dengan baik melalui pendidikan formal maupun non formal.

2.3.2 Ciri-ciri Kesiapan Kerja

Penguasaan ilmu pengetahuan, kemampuan praktik yang dimiliki dan sikap kerja yang baik merupakan aspek penting dalam kesiapan kerja. Hal tersebut dapat merepresentasikan kemampuan seseorang dalam menghadapi masalah kerja yang timbul. Seseorang memiliki ciri-ciri dalam kesiapan kerja jika sudah memenuhi aspek-aspek kesiapan yang ada seperti aspek kematangan jasmani dan rohani dan lain-lain. Menurut Hermanto Sofyan (1991, hlm.27) mengemukakan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi oleh tiga hal meliputi:

- 1) **Tingkat kematangan**
Tingkat kematangan menunjukkan pada proses perkembangan atau pertumbuhan yang sempurna, dalam arti siap digunakan.
- 2) **Pengalaman Sebelumnya**
Pengalaman sebelumnya merupakan pengalaman yang diperoleh berkaitan dengan lingkungan, kesempatan kesempatan yang tersedia dan pengaruh dari luar yang tidak disengaja.
- 3) **Keadaan Mental dan Emosi yang serasi**
Keadaan mental dan emosi yang serasi meliputi keadaan kritis, memiliki pertimbangan yang logis, obyektif bersikap dewasa kemauan untuk bekerja dengan orang lain, mempunyai kesempatan untuk menerima, kemauan untuk maju serta mengembangkan keahlian yang dimiliki.

Paparan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kesiapan kerja yang berbeda terjadi karena dipengaruhi oleh tingkat kematangan, pengalaman kerja dan kesesuaian mental dan fisik pada masing-masing individu. Sedangkan menurut Sukirin yang dikutip oleh Agus Fitri Yanto (2006, hlm. 9), ciri individu yang telah memiliki kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mempunyai pertimbangan yang logis dan obyektif
- b. Mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain
- c. Memiliki sikap kritis
- d. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual
- e. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan
- f. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa seseorang akan memiliki kesiapan kerja yang optimal apabila dari setiap proses belajar mengajar dilewati dan memiliki pengalaman kerja sebagai bahan pelajaran. Faktor penunjang lainnya adalah kondisi fisik dan mental yang berkembang dengan serasi serta pengalaman yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap. Aspek pengetahuan dapat dibina melalui proses pemberian teori sesuai dengan bidang keahliannya. Aspek keterampilan dapat dibina melalui rangsangan yang positif sesuai dengan bidang kejuruannya. Rangsangan positif ini diharapkan agar siswa mempunyai perhatian yang sungguh-sungguh terhadap bidang kerjanya, sesuai dengan jurusannya. Seseorang yang telah memiliki kesiapan kerja seharusnya berambisi untuk maju dan selalu menambah pengetahuan sesuai dengan

bidangnya melalui proses belajar mengajar serta pengalaman yang didapat dari sekolah maupun luar sekolah.

2.3.3 Faktor-Faktor Kesiapan Kerja

Minat, bakat, sifat dan sikap serta nilai-nilai yang terdapat pada seseorang bertumbuh dan berkembang menurut pola perkembangan masing-masing merupakan penyangga yang penting untuk keberhasilan individu dalam memasuki dunia kerja, selain itu penguasaan kompetensi sesuai bidangnya juga menentukan keberhasilan nantinya.

Menurut A. Muri Yusuf (2002, hlm. 86) sikap, tekad, semangat dan komitmen akan muncul seiring dengan kematangan pribadi seseorang. Tingkat kematangan merupakan suatu saat dalam proses perkembangan dimana suatu fungsi fisik atau mental telah tercapai perkembangannya yang sempurna dalam arti siap digunakan, selanjutnya pengalaman yang akan mempengaruhinya. Kesiapan merupakan faktor yang mempengaruhi kecenderungan untuk memberi respons. Kondisi siap mencakup setidaknya tiga aspek yaitu; 1) Kondisi fisik, mental dan emosional; 2) Kebutuhan-kebutuhan, motif, dan minat serta tujuan; 3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang telah dipelajari, (Slemeto. 2006, hlm. 59). Uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak sekali faktor yang berpengaruh terhadap kesiapan kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal dari siswa. Faktor internal meliputi kematangan fisik maupun mental, ketekunan, kreatifitas, minat, bakat, intelegensi, kemandirian, penguasaan ilmu pengetahuan, dan motivasi. Faktor eksternal adalah informasi dunia kerja, lingkungan tempat tinggal, sarana dan prasarana belajar, pengalaman dan praktik kerja lapangan serta latar belakang siswa.

2.3.4 Indikator Kesiapan Kerja

Seorang calon tenaga kerja akan memiliki kesiapan kerja apabila memiliki kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan saat bekerja. peserta yang telah cukup umur akan mempunyai kemampuan untuk bekerja dan kematangan dalam memilih pekerjaan. Dalam bekerja peserta harus dituntut untuk berinteraksi atau

bekerja sama dengan orang lain. Setiap pekerjaan tidak luput dari kesalahan sehingga dibutuhkan sikap kritis untuk mengoreksi kesalahan diri sendiri maupun orang lain dan kritis dengan masalah yang ada. Orang yang siap bekerja akan mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab dan keinginan untuk maju memperoleh sesuatu yang lebih baik lagi, selain itu peserta harus dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Secara garis besar dapat disimpulkan dari beberapa ahli yang sudah dipaparkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, dari beberapa kriteria yang menunjukkan kesiapan adalah sebagai berikut:

A. Mental

Mental adalah keadaan seseorang yang berkaitan dengan batinnya, seseorang yang siap bekerja seharusnya memiliki mental yang sehat. Gambaran dari seseorang yang memiliki mental yang sehat adalah adanya keserasian antara fungsi-fungsi jiwa dengan kemampuan mengatasi masalah yang ada pada batin. Seperti yang diungkapkan seorang ahli pendidikan dan ilmu kejiwaan dalam Suranto (2009, hlm10) mengatakan bahwa “kesehatan mental ialah Keserasian yang sempurna atau integrasi antara fungsi-fungsi jiwa yang bermacam-macam disertai kemampuan untuk menghadapi kegoncangan-kegoncangan jiwa yang ringan yang biasa terjadi pada orang, disamping secara positif dapat merasakan kebahagiaan dan kemampuan”. Hal serupa juga diungkapkan dalam tesis Suranto (2009, hlm.9) mengatakan bahwa “kesehatan mental adalah kemampuan jiwa untuk menyesuaikan diri dengan diri sendiri dan lingkungannya dalam upaya mencapai kepuasan dan kebahagiaan ataupun ketenteraman hidup sehingga terhindar dari gangguan jiwa”. Yang dimaksud keserasian yang sempurna antara fungsi-fungsi jiwa disini adalah tidak adanya pertentangan batin seperti ; sikap bimbang, bingung, khawatir dsb. Karena fungsi-fungsi jiwa seperti pikiran, perasaan dan kemauan dapat saling bekerjasama satu sama lain. Dalam penyesuaian itu orang akan berhadapan dengan problem-problem, kegoncangan-kegoncangan yang datang dari dalam dirinya ataupun dari luar dirinya, ditempat dimana ia bergaul. Apabila seseorang dapat memahami dirinya sendiri dengan lebih baik dan juga menyadari dirinya

berharga, maka ia lebih siap untuk memahami perasaan-perasaan, emosi-emosi dan motivasi yang dimiliki oleh orang lain

Kesimpulannya adalah mental adalah suatu kondisi seseorang yang berkaitan dengan batin manusia. Seseorang yang memiliki kesiapan kerja harus memiliki mental yang baik, karena saat bekerja seorang manusia akan bersinggungan dengan orang lain oleh sebab itu mental yang baik perlu dimiliki agar dapat bekerja sama dan beradaptasi dengan lingkungan. Kebahagiaan akan dirasakan apabila seseorang dapat berhasil dalam menghadapi dan mengatasi seluruh masalah tersebut dengan baik. Akan tetapi tidak setiap orang dapat berhasil seluruhnya dalam mengatasi masalah-masalah yang datang dan yang dihadapinya.

Uraian diatas dapat dikerucutkan untuk mengetahui mental dari seseorang yang memiliki kesiapan bekerja adalah orang yang memiliki pandangan positif dan memiliki motivasi tinggi yang berujung pada memiliki sifat optimis, dan juga seseorang yang dapat bekerjasama dengan orang lain menunjukkan bahwa masalah-masalah yang ada pada internal diri telah selesai dan siap untuk bekerja bersama.

B. Sikap

Sikap merupakan cara seseorang dalam bertindak. Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya (Wibowo, 2014, hal.273). Sikap dapat juga dikatakan sebagai cara seseorang dalam berperilaku, menurut George dan Jones (2012) dalam Kaswan (2014, hlm. 590) mengatakan bahwa “*work attitudes didefinisikan sebagai collection of feeling and thoughts about how to behave that people currently hold about their job and organization*”. Sikap kerja merupakan kumpulan perasaan, kepercayaan dan pemikiran yang dipegang seseorang tentang bagaimana cara berperilaku pada saat ini mengenai pekerjaan dan organisasi. Kesimpulannya sikap adalah cara orang dalam berperilaku

mengenai suatu kegiatannya, dalam hal ini sikap yab harus dimiliki oleh seseorang yang telah melaksanakan praktik.

Kesimpulannya adalah seseorang yang memiliki sikap yang siap bekerja dapat dilihat bagaimana dia mengatasi masalah yang terjadi, berpikir secara sistematis untuk memecahkan masalah dan mampu bertanggung jawab untuk pekerjaan yang sudah ia kerjakan.

C. Keterampilan

Keterampilan adalah kecakapan dalam menyelesaikan tugas, seseorang mendapat keterampilan salah satunya melalui pembelajaran dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan menurut Vembriarto (1981) dalam Hesti (2013, hlm.11) mengemukakan bahwa “keterampilan (*skill*) dalam arti sempit diartikan sebagai kemudahan, kecepatan, dan ketepatan dalam tingkah laku motorik yang juga disebut *normal skill*. Sedangkan dalam arti luas, keterampilan meliputi aspek *normal skill, intelektual skill, dan social skill*’ sedangkan menurut Yudha dan Rudyanto (2005, hlm.7) mengungkapkan bahwa “keterampilan sebagai kemampuan anak dalam melakukan berbagai aktivitas seperti motorik, berbahasa, sosial emosional, kognitif, dan afektif (nilai-nilai moral)”. Kesimpulan yang didapat dari beberapa pendapat ahli adalah keterampilan memusatkan seseorang pada kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Keterampilan bukanlah sesuatu yang dapat diajarkan melalui uraian atau penjelasan semata.

Seseorang yang dikatakan terampil dalam melakukan pekerjaan/kegiatan tidak cukup hanya dengan benar dalam mengerjakan sesuatu, tetapi penggunaan waktu yang efektif juga menjadi pertimbangan seseorang dikatakan terampil atau tidak, hal tersebut juga dikatakan oleh Akbar S., dkk. (1992, hlm.2) dalam Hesti (2013, hlm.11) yang menyatakan bahwa:

“Kata keterampilan sama artinya dengan kata kecekatan. Terampil atau cekatan adalah kepandaian melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan cepat. Seseorang dapat melakukan sesuatu dengan benar tetapi lambat, tidak dapat dikatakan terampil. Demikian pula apabila seseorang yang dapat melakukan sesuatu dengan cepat tetapi salah juga tidak dapat dikatakan terampil”.

Kesimpulan kata keterampilan yang didapat dari beberapa ahli yang mengemukakan pendapatnya adalah keterampilan merupakan suatu kemampuan untuk melakukan sesuatu kegiatan bersifat praktis, seseorang yang dikatakan terampil adalah orang yang dapat melakukan sesuatu dengan benar dan menggunakan waktu dengan efektif. Keterampilan perlu dilatih dan selalu digunakan agar kemampuan tersebut tidak hilang.

Keterampilan yang diberikan pada pelatihan mekanik mobil EFI adalah keterampilan yang sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Bidang Otomotif Kendaraan Ringan yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Berikut merupakan daftar kompetensi yang harus dimiliki seorang peserta setelah melaksanakan pelatihan mekanik mobil EFI (Electronic Fuel Injection):

a. Membaca dan memahami gambar teknik

Kemampuan membaca dan memahami gambar teknik adalah kemampuan yang harus dimiliki calon mekanik mobil EFI, kemampuan membaca dan memahami gambar teknik disini dititik beratkan pada pembacaan *wiring diagram* dan pembacaan simbol komponen kelistrikan. Tujuan memiliki kemampuan ini adalah agar mempermudah seorang teknisi untuk menganalisa suatu masalah secara sistematis sesuai dengan urutan yang tertera pada gambar *wiring diagram*. Setelah dapat menganalisa maka hal tersebut akan berdampak pada efektivitas waktu pengerjaan suatu pekerjaan.

b. Menggunakan dan memelihara alat ukur

Kemampuan menggunakan alat ukur dibutuhkan agar seorang mekanik dapat mengetahui kondisi suatu komponen baik itu komponen *engine* maupun komponen listrik berfungsi sebagai mana mestinya. Penggunaan alat ukur dapat membantu seorang mekanik dalam mengambil tindakan perbaikan atau penggantian suatu komponen. Selain dapat menggunakan alat ukur, seorang mekanik juga dituntut untuk memiliki kemampuan memelihara alat ukur. Sebab sifat dari alat ukur yang memiliki kepresisian maka alat

ukur harus dirawat agar tidak kehilangan sifat kepresisiannya. Kesimpulannya selain menggunakan seorang mekanik harus dapat memelihara alat ukur agar tidak terjadi kerusakan yang menyebabkan kesalahan dalam mendiagnosis komponen.

c. Mengikuti prosedur kesehatan dan keselamatan kerja

Selain keterampilan dalam bekerja yang harus dimiliki seorang mekanik mobil juga harus memperhatikan kesehatan dan keselamatan saat bekerja, baik kesehatan dan keselamatan untuk diri sendiri, untuk orang lain, untuk alat dan peralatan dan juga untuk lingkungan. Prosedur ini harus dijalankan mulai dari mengenakan baju praktik, menggunakan sepatu dan menjaga kebersihan diri dan lingkungan kerja.

d. Memelihara/servis sistem bahan bakar bensin

Sistem bahan bakar saat ini terbagi menjadi 2, yaitu sistem bahan bakar konvensional dimana pengkabutan bahan bakar menggunakan karburator dan sistem bahan bakar injeksi dimana pengkabutan bahan bakar menggunakan injektor dan berjalan secara elektrik. Sistem bahan bakar merupakan sistem dalam kendaraan yang berfungsi untuk menyuplai bahan bakar mulai dari tangki hingga masuk ke ruang bakar sesuai dengan kondisi kerja kendaraan. Kemampuan memelihara sistem bahan bakar dapat dilakukan mulai dari pengecekan setiap komponen mulai dari pompa bahan bakar, saringan bahan bakar, saluran atau selang bahan bakar, karburator atau injektor. Memelihara sistem bahan bakar dilakukan dengan tujuan agar suplai bahan bakar selalu dalam performa terbaiknya. Hal yang harus diperhatikan dalam memelihara bahan bakar adalah untuk sistem konvensional selalu menyetel karburator secara berkala. Dan untuk sistem elektrik yang menggunakan injektor adalah mengecek kondisi injektor dengan menggunakan *scan tool*.

e. Sistem kontrol emisi

Memahami sistem kontrol emisi termasuk kedalam kompetensi yang diajarkan. Memelihara sistem kontrol emisi ditujukan untuk mengontrol gas buang hasil pembakaran yang keluar dari knalpot tidak terlalu berbahaya.

Kemampuan pelengkap yang harus dimiliki adalah membaca dan menggunakan Gas buang tester agar dapat melihat gas buang yang dihasilkan suatu kendaraan apakah sesuai dengan standar yang ditentukan atau tidak.

f. Memelihara sistem pengapian

Sistem pengapian adalah suatu sistem dalam kendaraan ringan yang berfungsi untuk memercikan bunga api pada busi agar terjadi proses pembakaran dalam ruang bakar. Syarat terjadinya pembakaran dalam ruang bakar adalah adanya campuran bahan bakar dan udara dan api. Campuran bahan bakar dan udara sudah terpenuhi oleh sistem bahan bakar, berikutnya adalah adanya api yang menimbulkan terjadinya pembakaran. Sistem pengapian yang baik akan berdampak kepada performa laju kendaraan, boros tidaknya bahan bakar yang dipakai dan juga kualitas emisi yang dikeluarkan. Kemampuan memelihara sistem pengapian dibutuhkan agar menjaga performa kendaraan selalu berada dalam keadaan yang baik. Memelihara sistem pengapian dimulai dari pengecekan kabel-kabel, komponen pengapian mulai dari distributor, koil, rotor hingga busi.

g. Memelihara dan memperbaiki *engine management system*.

Memelihara *engine management system* merupakan puncak dari servis kendaraan ringan, karena *engine management system* ini merupakan suatu komponen yang mengontrol seluruh aktuator yang ada pada kendaraan. Aktuator yang ada pada kendaraan akan bekerja sesuai perintah dari *engine management system* yang telah menamatkan sinyal dari berbagai sensor. Menggunakan *scan tool* dan kabel *jumper* merupakan kemampuan penunjang dari memelihara *engine management system*, untuk menganalisa masalah yang terjadi pada komponen sensor maupun aktuator yang bekerja pada kendaraan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Kajian mengenai penelitian terdahulu yang relevan dengan judul dan topik usulan penelitian ini dianggap perlu sebagai generalisasi asumsi terhadap topik

masalah yang diteliti, yang dalam hal ini juga dapat mendukung teori dan konsep dasar masalah penelitian. Selain itu, pembahasan penelitian terdahulu dinilai sebagai bahan kajian tertulis yang menunjukkan perbedaan, persamaan, maupun kelanjutan dari penelitian yang pernah dilakukan. Berikut adalah ulasan mengenai penelitian terdahulu yang relevan dengan topik usulan penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nicky Puspitasari pada tahun 2015 yang berjudul “Dampak Pelatihan Terhadap Kinerja Pendidik PAUD di Kecamatan Cinambo kota Bandung” menyimpulkan bahwa:
 - a. Dilihat dari keterlibatan pendidik PAUD dalam mengikuti pelatihan, pendidik PAUD yang pernah mengikuti pelatihan dinilai lebih baik dibandingkan pendidik PAUD yang belum pernah mengikuti pelatihan. Kinerja pendidik terdiri dari kinerja yang terkait dengan pelajaran, kepribadian, kinerja yang terkait dengan interaksi/hubungan dengan orang lain dan kinerja keprofesionalan.
 - b. Uji empiris menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak terhadap kinerja pendidik PAUD. Hal ini ditunjukkan dalam *analisis independent sample test*, bahwa terdapat perbedaan kinerja pendidik PAUD dilihat dari keaktifan mengikuti pelatihan. Pendidik PAUD yang lebih aktif menunjukkan skor kinerja yang lebih tinggi dibanding yang tidak aktif.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Indra Hendiyana tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Peserta dan Pelatihan Komputer Desain Grafis Terhadap Kemandirian Belajar Peserta Pelatihan Di LKP Citra Sarana Bahasa dan Informatika Kota Bandung” berkesimpulan bahwa:
 - a. Pada pengujian model yang dikembangkan dalam penelitian ini disimpulkan bahwa latar belakang peserta berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kemandirian belajar. Latar belakang peserta dilihat dari usia dan latar belakang pendidikan.
 - b. Berdasarkan model pengujian yang dikembangkan studi ini, dapat disimpulkan bahwa pelatihan komputer desain grafis berpengaruh positif

dan signifikan kepada kemandirian belajar peserta. koefisien koefisien antara dua variabel ini termasuk dalam korelasi sangat kuat.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Detria Sri Meiyana tahun 2016 yang berjudul “Pengaruh Program Pelatihan melalui sistem *E-Trainng* Terhadap Kinerja Pendidik PAUD di Wilayah Koordinasi UPTD SKB Kab. Sukabumi” berkesimpulan bahwa:
 - a. Penelitian ini didasarkan pada kenyataan di lapangan yang menunjukkan bahwa sejumlah pendidik PAUD di kabupaten Sukabumi memiliki latar belakang pendidikan yang tidak linier dengan PAUD. Hal ini menyebabkan kurang optimalnya kinerja guru PAUD di wilayah koordinasi UPTD SKB kabupaten Sukabumi. Program pelatihan diadakan untuk memperbaiki kinerja dari pendidik PAUD. Program pelatihan ini melalui *E-Trainng*.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Novi Dwi Suryaningsih tahun 2016 yang berjudul “Kontribusi Hasil Pelatihan Manajemen Qolbu etos kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai bank BJB ” berkesimpulan bahwa:
 - a. Penelitian ini didasarkan pada kurangnya berkualitasnya kinerja bank BJB yang ditunjukkan dengan sikap yang kurang disiplin dari karyawannya, seperti telat masuk kerja dan lain-lain. Kurangnya etoz kerja yang dimiliki karyawan melatar belakang pihak perusahaan untuk mengikut sertakan para karyawannya dalam pelatihan Manajemen Qolbu. Program pelatihan ini diadakan untuk memperbaiki kinerja dari karyawan bank BJB. Hasil yang ingin dicapai adalah adanya perubahan sikap kearah yang lebih baik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kontribusi pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
 - b. Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan adanya peningkatan kinerja yang dirasakan karyawan bank BJB setelah melaksanakan pelatihan manajemen qolbu etos kerja.

2.5 Asumsi

Pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang bersifat non formal dan memiliki tujuan. Pemerintah nomor 71 tahun 1991 pasal 1 bahwa “Latihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan produktivitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Tujuan pelatihan menurut Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana (1995, hlm.223) adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Kesiapan kerja merupakan semua kondisi yang ada pada individu yang siap atau sedia dalam menghadapi berbagai kondisi pekerjaan, kesiapan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kerja nantinya. Agus Fitri Yanto (2006, hlm. 9), ciri individu yang telah memiliki kesiapan kerja adalah sebagai berikut:

a. Mempunyai pertimbangan yang logis dan obyektif b. Mempunyai kemampuan dan kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain
 c. Memiliki sikap kritis
 d. Mempunyai keberanian untuk menerima tanggung jawab secara individual
 e. Mempunyai kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan
 f. Mempunyai ambisi untuk maju dan berusaha mengikuti perkembangan bidang keahliannya. seseorang akan memiliki kesiapan kerja yang matang jika semua proses pendidikan dalam membentuk karakter pada dirinya terlewati. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dari peserta pelatihan. Dengan kata lain pelatihan merupakan proses pematangan sikap kerja dari pesertanya. Secara langsung pelatihan akan menunjang kesiapan kerja dari seorang individu karena telah memberikan pengalaman suatu kerja yang membutuhkan keterampilan.

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang merupakan pertanyaan dalam penelitian yang harus diuji benar atau tidaknya dengan penelitian jawaban sementara yang dimaksud didasarkan atas logika

dan pemikiran yang rasional (Sutrisno Hadi. 2000, hlm.11). Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir berikut hipotesis dan pertanyaan penelitian:

1. Hipotesis Penelitian Asosiatif

Terdapat hubungan positif dan signifikan dari pelatihan mekanik mobil EFI(*Electronic Fuel Injection*) berbasis kompetensi di balai besar pengembangan latihan kerja (BBPLK) bandung dengan kesiapan kerja peserta.