

**MANAJEMEN PENYELENGGARAAN PELATIHAN OTOMOTIF DALAM
MEMPERSIAPKAN WARGA BELAJAR MEMASUKI DUNIA KERJA
DI BLKI SEMARANG**Nur Aina Dwi Wulandari[✉] IlyasJurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang,
Indonesia**Info Artikel**

Sejarah Artikel:
Diterima Agustus 2015
Disetujui September 2015
Dipublikasikan Oktober 2015

Keywords:
Management; Training,
Readiness; Residents Learn

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen penyelenggaraan pelatihan otomotif dalam mempersiapkan warga belajar memasuki dunia kerja dan hambatan-hambatan penyelenggaraan pelatihan otomotif dalam mempersiapkan warga belajar memasuki dunia kerja di BLKI Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Subyek penelitian yaitu Kasi Penyelenggaraan Pelatihan, 2 instruktur dan 3 warga belajar, sementara informan yaitu Kepala BLKI Semarang, Kasubag Tata Usaha, Kasi Program dan Evaluasi serta 1 tim FMD. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Teknik analisis data dengan tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa manajemen penyelenggaraan pelatihan otomotif dalam mempersiapkan warga belajar memasuki dunia kerja meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Hambatan yang dialami yaitu hambatan dalam pembelajaran, fasilitas sarana prasarana pelatihan, fokus perhatian, partisipasi warga belajar dan pengawasan para lulusan.

Abstract

This study aimed to describe the management of automotive training in preparing learners to enter the world of work and obstacles automotive training event in preparing learners to enter the workforce in BLKI Semarang. This study used a qualitative approach to data collection through interviews, observation and documentation. The research subject is the Head Operation Training, 2 instructors and 3 residents to learn, while informants BLKI Chief Semarang, Head of Administration, Head of Program and Evaluation as well as one team FMD. The validity of the data using triangulation source. Data analysis techniques to the stage of data collection, data reduction, data presentation and conclusion. The study concluded that the management of automotive training in preparing learners to enter the world of work includes planning, organizing, implementing, monitoring and evaluation. Barriers experienced that barriers to learning, training facility infrastructure, the focus of attention, participation of the learners and supervision of graduate.

© 2015 Universitas Negeri Semarang

[✉] Alamat korespondensi:
Gedung A2 Lantai 2 FIP Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: nurainadwiwulandari@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Pengangguran pada dasarnya merupakan permasalahan klasik yang sering dihadapi oleh sebagian besar negara berkembang di dunia. Tidak terkecuali negara Indonesia yang memiliki tingkat pengangguran cukup tinggi. Dunia pendidikan yang selayaknya memiliki peran besar dalam meminimalisir angka pengangguran justru terindikasi menambah angka pengangguran. Hal ini berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) dalam liputan6.com yang menyebutkan bahwa jumlah pengangguran dari lulusan terdidik pada periode Agustus 2012 mencapai 7,2 juta orang, yang terdiri dari lulusan SD, SMP, SMA, SMK, Diploma I/II/III, dan Universitas. Lulusan SMA dan SMK-lah yang paling banyak menyumbang angka pengangguran. Angka pengangguran tertinggi berdasarkan level kelulusan pendidikan yang pertama adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) 9,87%, Sekolah Menengah Atas (SMA) 9,6%, Sekolah Menengah Pertama 7,76%, Diploma I/II/III 6,21%, Universitas 5,91%, dan SD ke bawah dengan 3,64%.

Sebagaimana hal tersebut, lembaga pendidikan dinilai belum mampu mencetak lulusan yang siap pakai karena tidak adanya kesesuaian antara output pendidikan dengan tuntutan perkembangan ekonomi (Buchori dalam Munib, 2011: 127). Hal tersebut dikarenakan sistem dan relevansi pendidikan yang lebih banyak memberikan teori untuk menunjang kemampuan kognitif dibandingkan dengan praktek untuk menunjang kemampuan afektif dan psikomotorik. Padahal ranah afektif dan psikomotorik sangatlah penting mengingat perkembangan kehidupan dan teknologi pada saat ini dirasakan semakin cepat dan menuntut adanya perubahan di berbagai sektor. Penguasaan salah satu jenis keterampilan dan IPTEK mutlak dibutuhkan guna menunjang perubahan dan perkembangan tersebut.

Selain itu kesiapan kerja para lulusan dinilai relatif masih rendah. Hal ini senada dengan pernyataan Kepala Seksi Penyelenggaraan Pelatihan Balai Latihan Kerja

Industri (BLKI) Semarang, Bapak F. Rudiyanto S.Pd yang menyatakan bahwa sebagian besar para lulusan belum siap masuk dunia kerja karena mereka belum memiliki sikap disiplin dalam melakukan tanggung jawab pekerjaannya.

Kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental, dan pengalaman sehingga mampu melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kesiapan kerja tergantung pada tingkat kemasakan pengalaman serta kondisi mental dan emosi yang meliputi kemauan untuk bekerja sama dengan orang lain, bersikap kritis, kesediaan menerima tanggung jawab, ambisi untuk maju serta kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

Kesiapan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kematangan, tekanan kreativitas, minat, bakat, integensi, kemandirian, penguasaan ilmu, pengetahuan dan motivasi. Adapun faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari luar meliputi peran masyarakat, keluarga, sarana prasarana, informasi dunia kerja dan pengalaman kerja. Kesiapan itu juga meliputi kesiapan secara fisik, mental, emosi maupun keterampilan kerjanya.

Berdasarkan hal tersebut para lulusan perlu mempersiapkan diri memasuki dunia kerja mengingat kebutuhan pasar kerja akan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya sangat diperlukan. Selain itu ketatnya persaingan kerja juga diharapkan dapat mendorong calon tenaga kerja untuk memiliki kompetensi kerja. Perlu dilakukan upaya untuk dapat menciptakan tenaga kerja yang kompeten serta siap memenuhi kebutuhan dunia kerja. Salah satunya melalui kegiatan pelatihan yang merupakan salah satu program pendidikan nonformal. Menurut Instruksi Presiden sebagaimana dikutip oleh Kamil (2012: 4) Pelatihan itu sendiri merupakan suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, diselenggarakan dalam waktu yang

relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Pelatihan merupakan proses yang disengaja atau direncanakan, bukan kegiatan yang bersifat kebetulan atau spontan. Sehingga perlu manajemen penyelenggaraan yang sistematis dan terencana. Perlu adanya suatu perencanaan pelatihan yang matang, pelaksanaan yang terorganisir serta dibutuhkan pula suatu evaluasi penyelenggaraan yang baik dalam mempersiapkan warga belajar memasuki dunia kerja.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mendirikan berbagai lembaga pelatihan kerja. Salah satunya yaitu BLKI Semarang yang menyelenggarakan pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Pelatihan otomotif menjadi salah satu pelatihan yang paling banyak diminati mengingat industri otomotif berkembang sangat pesat akhir-akhir ini.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana manajemen penyelenggaraan pelatihan otomotif dalam mempersiapkan warga belajar memasuki dunia kerja dan apa saja hambatan manajemen penyelenggaraan pelatihan otomotif dalam mempersiapkan warga belajar memasuki dunia kerja di BLKI Semarang.

Pelatihan jenis apapun perlu adanya pengelolaan manajemen yang baik. Pengelolaan pelatihan secara tepat dan profesional dapat memberikan makna fungsional pelatihan terhadap individu, organisasi maupun masyarakat. secara manajerial, fungsi-fungsi organizer pelatihan adalah merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelatihan (Kamil, 2012: 16).

Kegiatan pelatihan terkait dengan keinginan-keinginan atau rencana-rencana individu, organisasi dan masyarakat. Dalam hal ini, para ahli melihat pelatihan sebagai suatu sistem yang paling tidak mencakup tiga tahapan pokok, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan. Penilaian kebutuhan pelatihan merupakan tahap yang paling penting dalam penyelenggaraan pelatihan sebagai dasar bagi keseluruhan upaya

pelatihan. Pelaksanaan pelatihan harus berisi aktivitas dan pengalaman belajar yang dapat memenuhi sasaran pelatihan yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi pelatihan dilakukan untuk mengetahui dampak program pelatihan terhadap kebutuhan yang telah ditentukan dengan menetapkan kriteria keberhasilan dan menilai apakah proses dan hasil belajar dapat ditransfer ke situasi kerja atau kehidupan nyata (Kamil 2012: 19-20).

Pengelolaan atau manajemen pelatihan menurut Sudjana, sebagaimana dikutip oleh Kamil (2012: 17) meliputi sepuluh langkah yaitu rekrutmen peserta pelatihan, identifikasi kebutuhan belajar, merumuskan tujuan pelatihan, menyusun alat evaluasi awal akhir, menyusun urutan kegiatan pelatihan, pelatihan untuk pelatiha, melaksanakan evaluasi bagi peserta, mengimplementasi pelatihan, evaluasi akhir dan evaluasi program pelatihan.

Ada beberapa jenis pelatihan dan cara-cara program pelatihan yang dibagi menjadi dua kategori yaitu metode praktis (on the job training) dan metode simulasi (of the job training) (Handoko dalam Sutarto, 2012: 70).

Pelatihan sebagai suatu sistem meliputi masukan sarana mencakup kurikulum, tujuan, sumber belajar, fasilitas, biaya dan pengelola pelatihan. Masukan mentah meliputi peserta pelatihan dengan berbagai karakteristiknya. Masukan lingkungan meliputi faktor lingkungan yang menunjang pelaksanaan kegiatan pelatihan. Proses meliputi kegiatan interaksi edukatif yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan antara sumber belajar dengan warga belajar. Keluaran yaitu lulusan yang telah mengalami proses pembelajaran pelatihan. Masukan lain yaitu daya dukung pelaksanaan pelatihan. Pengaruh yang berhubungan dengan hasil belajar (Sudjana dalam Kamil 2012: 20)

Menurut Slameto sebagaimana dikutip oleh Prabawati (2010: 113) Kesiapan kerja adalah keseluruhan kondisi yang membuatnya siap untuk memberi respon/ jawaban di dalam cara tertentu terhadap suatu kecenderungan untuk memberi respon. Kondisi mencakup setidaknya tiga aspek yaitu: (1) kondisi fisik, mental dan emosional, (2) kebutuhan-

kebutuhan, motif dan tujuan, (3) keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian di BLKI Semarang Jalan Brigjen Sudiarto No.118 Semarang. Subyek penelitian berjumlah 6 orang terdiri dari Kasi Penyelenggaraan Pelatihan, 2 orang instruktur pelatihan dan 3 warga belajar. Informan berjumlah 4 orang yang terdiri dari Kepala BLKI, Kasubbag Tata Usaha, Kasi Program dan Evaluasi serta 1 tim FMD.

Sumber data menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi serta sumber data sekunder yang diperoleh dari dokumentasi. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber. Teknik analisis data melalui tahap pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebelum mengkaji hasil penelitian dan pembahasan, terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran umum mengenai lokasi penelitian. Berdasarkan Keputusan Menteri Nomor Kep. 137/ Men/ 2001 tanggal 25 Juni 2001, BLKI Semarang berdiri dan berkedudukan serta memiliki status sebagai UPTP di bidang latihan kerja dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. BLKI Semarang memiliki luas tanah seluas 6,7 hektar dengan berbagai fasilitas pendukung. Program pelatihan yang diselenggarakan meliputi tujuh kejuruan yaitu kejuruan otomotif, teknologi mekanik logam, las, listrik, bangunan, garmen, dan tata niaga. Pada setiap jenis pelatihan kejuruan masing-masing memiliki warga belajar

sebanyak 16 orang. Sumber pembiayaan pelatihan terbagi menjadi 3 jenis yaitu pelatihan biaya pemerintah, biaya swadana dan biaya pihak ketiga.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa penyelenggaraan pelatihan otomotif meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Perencanaan program diawali dengan analisis kebutuhan pelatihan/ *Training Need Analysis* (TNA) yang dilaksanakan oleh Seksi Program dan Evaluasi dibantu oleh instruktur dengan cara wawancara dan kuesioner pada perusahaan yang bergerak di bidang perbaikan dan pemeliharaan sepeda motor diantaranya yaitu PT. Yamaha Indonesia Motor Manufaktur dan PT. Astra Honda Motor (AHM). Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui kompetensi yang dibutuhkan *user/* perusahaan dan lingkungan kerja nyata sebagai bahan untuk menentukan kurikulum serta persyaratan calon warga belajar. Hasil TNA akan diolah oleh instruktur dan disinkronkan dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yang mencakup rumusan kemampuan kerja pada aspek pengetahuan, keterampilan/ keahlian dan sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas serta syarat jabatan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian hasilnya akan divalidasi oleh Seksi Program dan Evaluasi sebagai acuan dalam melaksanakan pelatihan.

Setelah hasil TNA diperoleh maka instruktur akan merencanakan pembelajaran dengan membuat kurikulum serta silabus. Kurikulum yang dibuat oleh instruktur diawali dengan masa orientasi oleh Tim Fisik Mental Disiplin guna menunjang kesiapan warga belajar memasuki dunia kerja. Karena berdasarkan hasil wawancara dengan perusahaan, pihak perusahaan lebih memilih sikap yang baik sebagai acuan dalam merekrut karyawan disamping pengetahuan dan keterampilan/ keahlian. Barulah setelah itu diberikan materi kompetensi umum dan inti pelatihan otomotif. Perencanaan juga dilakukan dengan merumuskan tujuan pembelajaran, menentukan metode, media, sumber belajar dan evaluasi yang disesuaikan dengan karakteristik warga

belajar. Instruktur sebelum mengajar mengikuti pelatihan dasar instruktur terlebih dahulu selama 6 bulan dan untuk memelihara kompetensi instruktur dilakukan pelatihan INTALA.

Perencanaan sarana prasarana dilakukan oleh Sub Bagian Tata Usaha satu tahun sebelumnya dengan prosedur instruktur melaporkan kebutuhan sarpras pada bagian urusan dalam yang kemudian nantinya akan dilaporkan ke bagian tata usaha. Dilakukan pengecekan, apabila benar akan diproses oleh pengadaan barang.

Perencanaan administrasi dilakukan oleh seksi penyelenggaraan dengan menyusun rencana dan jadwal pelatihan. Rencana jadwal pelatihan ini meliputi jadwal pendaftaran, tes tertulis, wawancara, pengumuman kelulusan, daftar ulang hingga pembukaan pelatihan. Setelah itu seksi kerjasama dan pemasaran akan melakukan sosialisasi program pelatihan melalui berbagai media seperti leaflet, pamflet, spanduk, website, dan televisi. Dengan melihat respon masyarakat dilakukanlah rekrutmen warga belajar dengan persyaratan minimal pendidikan SMA/ SMK, umur 18-25 tahun, sehat jasmani dan rohani. Tahapan pendaftaran dengan mengisi formulir, mengumpulkan persyaratan fotocopy ijazah terakhir, fotocopy KTP dan pas foto 3x4. Tahapan seleksinya yaitu seleksi tertulis dan wawancara dengan proporsi nilai terbesar melalui wawancara. Dari proses rekrutmen diperoleh warga belajar 16 orang.

Pengorganisasian dilakukan dengan pembagian tugas kepala BLKI kepada Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Program dan Evaluasi, Seksi Penyelenggaraan dan Seksi Kerjasama dan Pemasaran. Selain itu juga dilakukan rapat diawal untuk merencanakan program dan mengkonfirmasi kesiapan instruktur dan Tim FMD dalam melaksanakan pelatihan. Rapat kondisional apabila terdapat masalah yang membutuhkan solusi segera serta rapat diakhir untuk evaluasi program.

Pelaksanaan pelatihan otomotifsepeda motor dimulai tanggal 14 Oktober-14 Desember 2014 pada hari Senin-Jumat pukul 07.00-15.15 WIB dengan waktu pembelajaran 320 jam, teori

30 %, praktek 70%. Warga belajar berjumlah 16 orang, 15 orang aktif mengikuti dan 1 orang keluar. Pada awal pelatihan warga belajar selama 3 hari diwajibkan mengikuti masa orientasi dan apel pagi setiap pagi jam 07.00 WIB yang dipimpin oleh tim FMD. Masa orientasi ini bertujuan untuk mempersiapkan warga belajar dari segi fisik, mental dan kedisiplinan warga belajar agar nantinya siap masuk dunia kerja. Materi orientasi meliputi materi fisik mental disiplin, sosialisasi 5S, kiosk 3 in 1 dan sertifikasi. Setelah itu materi pembelajaran berupa kompetensi umum dan inti yang telah disesuaikan dengan kurikulum dan silabusinstruktur. Selain itu untuk mempersiapkan warga belajar memasuki dunia kerja juga diberlakukan sanksi bagi yang melanggar tata tertib dan kegiatan kebersihan workshop bengkel setiap pagi. Metode pembelajaran yang digunakan instruktur adalah metode ceramah, tanya jawab, demonstrasi, *shop talk*, praktek dan pemberian tugas. Media pembelajaran yang digunakan adalah *whiteboard*, laptop, proyektor dan modul. Evaluasi pembelajaran dilaksanakan setiap selesai satu unit kompetensi dengan mengerjakan buku kerja, menggambar komponen mesin, praktek dengan acuan waktu dan wawancara.

Pengawasan dilakukan 3 kali dalam waktu 2 bulan yang dilakukan oleh Seksi Program dan Evaluasi, Seksi Penyelenggaraan serta Seksi Kerjasama dan Pemasaran. Namun pengawasan para lulusan yang magang atau bekerja belum dilakukan. Sehingga BLKI hanya mengetahui lulusannya magang atau telah bekerja dari bukti magang atau slip gaji yang diserahkan ketika mengambil sertifikat.

Evaluasi program dilaksanakan oleh Seksi Program dan Evaluasi dengan menyebar angket kepada warga belajar di akhir pelatihan yang meliputi evaluasi materi, instruktur, fasilitas sarana prasarana, metode dan media.

Dalam rangka mempersiapkan warga belajar memasuki dunia kerja juga diselenggarakan seleksi masuk kerja oleh perusahaan-perusahaan mitra BLKI. Apabila warga belajar itu lolos seleksi maka akan langsung direkrut setelah mereka lulus dari

pelatihan di BLKI Semarang. BLKI Semarang juga menyediakan info lowongan kerja melalui kios 3 in 1.

Hambatan yang dialami yaitu hambatan dalam pembelajaran, fasilitas sarana prasarana pelatihan, fokus perhatian, partisipasi warga belajar dan pengawasan para lulusan. Hambatan-hambatan yang dialami dalam pembelajaran adalah peralatan praktek ada yang hilang dan rusak, fasilitas ruang kelas seperti AC yang rusak/ kurang dingin, cuaca, jarak lokasi pelatihan yang lumayan jauh dari rumah warga belajar, perhatian warga belajar terhadap penyampaian materi instruktur terkadang kurang terfokus sehingga instruktur harus memberi peringatan, partisipasi aktif warga belajar cukup baik hanya saja hanya warga belajar tertentu saja yang benar-benar aktif bertanya dalam pembelajaran. Pengawasan para lulusan belum dilakukan sehingga perkembangannya sulit dideteksi.

Pembahasan

Penyelenggaraan pelatihan otomotif dalam mempersiapkan warga belajar memasuki dunia kerja meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Menurut Kauffman, sebagaimana yang dikutip oleh Sutomo (2012: 12) Perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan serta sumber untuk mencapai tujuan seefektif dan seefisien mungkin.

Setiap pelatihan memerlukan rencana yang matang melalui kurikulum, isi program, sarana prasarana, sasaran didik, sumber belajar, serta faktor-faktor yang satu sama lain tak dapat dipisahkan (Kamil, 2012: 32). Perencanaan pada BLKI Semarang secara umum telah memperhatikan tujuan pelaksanaan program dengan membuat warga belajar kompeten. Perencanaan merupakan langkah awal yang dilakukan sehingga perencanaan telah dilaksanakan secara matang dan sistematis.

Perencanaan diawali dengan identifikasi kebutuhan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja menggunakan metode wawancara

dan kuesioner. Hal ini sesuai pendapat Sutarto (2012: 74) yang menyatakan bahwa identifikasi kebutuhan merupakan suatu proses pengumpulan data dalam rangka mengidentifikasi bidang-bidang yang perlu ditingkatkan menggunakan metode dan teknik antara lain meliputi metode wawancara, kuesioner dan skala.

Pengorganisasian di BLKI Semarang dilakukan dengan pembagian tugas dari kepala BLKI Semarang kepada Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Program dan Evaluasi, Seksi Penyelenggaraan, serta Seksi Kerjasama dan Pemasaran. Selain itu juga diadakannya rapat diawal dan diakhir pelatihan. Hal ini sesuai pendapat Pengorganisasian merupakan suatu proses untuk merancang struktur formal, mengelompokkan, dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien (Sutomo, 2012: 13).

Pelaksanaan pembelajaran meliputi penentuan metode pembelajaran, pelaksanaan, waktu pembelajaran, penggunaan sarana dan prasarana pembelajaran. Pelatihan otomotif BLKI Semarang memilih metode pembelajaran disesuaikan dengan topik bahasan. Metode yang digunakan yaitu ceramah, demonstrasi/ latihan, dan tanya jawab. Metode pembelajaran tersebut seperti yang dikemukakan oleh Nurhalim (2011: 158) yaitu latihan, ceramah, metode tanya jawab.

Monitoring dilaksanakan minimal 3 kali selama pelatihan yang dilakukan oleh Seksi Penyelenggaraan, Seksi Program dan Evaluasi serta Seksi Kerjasama dan Pemasaran. Monitoring dilaksanakan untuk melihat pelaksanaan pelatihan. Hal ini berdasarkan pernyataan yang menyebutkan bahwa pengawasan adalah upaya memantau penampilan para pelaksana program dan upaya memperbaiki kegiatan (Sudjana, 2007: 212).

Evaluasi harus dilakukan melalui proses yang sistemik melalui praktek dan wawancara. Hal ini berdasarkan pendapat Stufflebean, sebagaimana dikutip oleh Rifa'i, (2009: 141) bahwa evaluasi merupakan proses sistematis dalam menetapkan seberapa jauh tujuan

pembelajaran dicapai oleh partisipan. Selain itu evaluasi juga dilakukan untuk mengetahui hasil akhir. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Rama Devi V dan Nagurvali Shaik dalam jurnal internasional berjudul *Evaluating Training & Development Effectiveness-A Measurement Model*, Volume 2 Issue 1, 2012 bahwa:

"Organizations should evaluate whether training & development programs are effective and producing desired results. Proper evaluation is the base to effective training. Training evaluation should be a regular system by the fact that trainees are transient groups. They attend training program to acquire specific skills and return to work to apply them. Over time, new knowledge and skill becomes necessary; again they return to training program.

"Artinya "organisasi harus mengevaluasi apakah program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan efektif dan menghasilkan hasil yang diinginkan. Evaluasi adalah dasar untuk pelatihan yang efektif. Evaluasi pelatihan harus menjadi sistem yang teratur oleh fakta bahwa peserta pelatihan kelompok transien. Mereka mengikuti program pelatihan untuk memperoleh spesifik keterampilan dan kembali bekerja untuk menerapkannya. Seiring waktu, pengetahuan dan keterampilan baru menjadi diperlukan lagi dan mereka kembali ke program pelatihan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen penyelenggaraan pelatihan otomotif dalam mempersiapkan warga belajar memasuki dunia kerja meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi. Perencanaan diawali dengan analisis kebutuhan pelatihan, menyusun rencana dan jadwal pelatihan, sosialisasi program, rekrutmen, perencanaan sarana prasarana, perencanaan instruktur, dan perencanaan warga belajar. Pengorganisasian dilakukan dengan pembagian

tugas serta rapat diawal dan akhir program. Pelaksanaan pelatihan diawali dengan masa orientasi oleh tim Fisik Mental Disiplin guna menunjang kesiapan kerja warga belajar dilanjutkan dengan penyampaian materi otomotif. Pengawasan dilakukan dengan monitoring selama tiga kali namun monitoring lulusan tidak dilakukan. Evaluasi meliputi evaluasi pembelajaran dan program. Hambatan yang dialami yaitu fasilitas sarana prasarana praktek pelatihan ada yang hilang atau rusak, hambatan dalam pembelajaran karena fokus perhatian, partisipasi warga belajar dan pengawasan para lulusan.

Saran

Dalam perencanaan sebaiknya sosialisasi program pelatihan juga dilaksanakan ke sekolah-sekolah formal seperti SMA/ SMK agar dapat membantu siswa yang tidak mampu melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi memperoleh bekal keterampilan untuk bekerja. Sebaiknya dimasukkan juga pada kurikulum tentang materi dunia kerja, cara melamar pekerjaan, tes kerja, dan wawancara kerja. Sehingga mempermudah para lulusan untuk bisa segera mencari pekerjaan. Dalam pengawasan/ monitoring para lulusan BLKI Semarang sebaiknya dilaksanakan secara periodik sehingga perkembangan para output lulusan akan terlihat dengan jelas.

DAFTAR PUSTAKA

- Devi, Rama dan Nagurvali Sheik. 2012. "*Evaluating Training & Development Effectiveness - A Measurement Model*". Volume 2 Issue 1 ISSN 2229- 3795. Asian Journal Of Management Research
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: Alfabeta
- Liputan6. 2012. *7,2 Juta Orang Indonesia Statusnya Pengangguran dalam* <http://www.liputan6.com/read/450197/72-juta-orang-indonesia-statusnya-pengangguran> (Diakses 14 September 2014)
- Munib, Achmad. 2011. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Semarang: UNNES Press

- Nurhalim, Khomsun. 2011. *Strategi Pembelajaran Pendidikan Non Formal*. Semarang: Jurusan Pendidikan Luar Sekolah FIP Unnes.
- Prabawati, Emi. 2012. *Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja dan Pengalaman Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta. (Diakses 14 Januari 2015)
- Rifa'i, Achmad. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Semarang: UNNES Press
- Sudjana. 2007. *Sistem Dan Manajemen Pelatihan*. Bandung: Falah Production
- Sutarto, Joko. 2012. *Manajemen Program PNF*. Semarang: UNNES
- Sutomo. 2011. *Manajemen Sekolah*. Semarang: UNNES Press