

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORETIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Model Operasional**

###### **2.1.1.1 Pengertian Model Operasional**

Model secara harfiah adalah sebuah bentuk, dan dalam penggunaan umum, model adalah interpretasi dari hasil pengamatan dan pengukuran yang diambil dari beberapa sistem. Menurut Suprijono, (2011) model diartikan sebagai bentuk representasi akurat sebagai proses aktual yang memungkinkan seseorang atau sekelompok orang yang mencoba bertindak berdasarkan model tersebut. Menurut Yingmin dalam Haryati, (2012) Model adalah alat untuk membantu mendeskripsikan dan menjelaskan langkah-langkah yang terlibat dalam mencapai tujuan tertentu. Langkah-langkah tersebut dapat digunakan untuk menentukan tercapainya tujuan yang telah diharapkan.

Operasional dapat diartikan sebagai suatu pedoman dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan penelitian. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) operasional adalah aktivitas yang didasarkan pada aturan, sesuai dan tidak menyimpang dari suatu norma atau kaidah. Menurut Kerlinger dalam Azwar (2010, hlm.74) operasional dibagi menjadi dua definisi diantaranya operasional yang dapat diukur yang artinya dapat menyatakan suatu konsep yang dapat diukur dalam penyelidikan dan operasional eksperimental yang artinya peneliti menguraikan secara lebih rinci variabel-variabel yang diteliti. Dari beberapa pengertian diatas maka model operasional merupakan bentuk serangkaian proses ataupun langkah-langkah dalam suatu kegiatan.

Perumusan model menurut Widodo (2005, hlm.43) memiliki tujuan diantaranya 1) memberikan gambaran kerja sistem untuk periode tertentu di mana ada seperangkat aturan untuk melakukan perubahan, atau mengantisipasi bagaimana kerangka akan bekerja di masa depan. 2) memberikan gambaran fenomena tertentu yang berkaitan dengan pemisahan waktu atau membuat seperangkat aturan yang menguntungkan bagi normalitas suatu sistem.3)

membuat model yang menampilkan informasi dalam pengaturan singkat dengan kompleksitas rendah.

#### **2.1.1.2 Jenis-Jenis Model**

Menurut Johanssen, (1993) ada 4 jenis model diantaranya adalah:

- a) *Cognitive Model*, dapat berupa model konseptual sebagai dasar pemikiran dan penegasan, pembelajaran induktif, pengambilan pilihan, perencanaan dan sebagainya.
- b) *Normative Model*, dapat berupa model seputar penggambaran kapasitas, tujuan, dan target tertentu dari suatu kerangka kerja atau proses.
- c) *Descriptive Model*, yaitu suatu model yang menggambarkan suatu persiapan atau kerangka kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif, model ini sering digunakan untuk tujuan saintifik dan teknologi.
- d) *Functional Model*, yaitu model yang mendeskripsikan hubungan fungsional antar faktor, dapat dilakukan secara kuantitatif atau kualitatif.

#### **2.1.1.2 Langkah-Langkah Model**

Penyusunan model dan pengembangannya menurut Hoge (2005, hlm.533).

Ada 6 langkah yang harus dilalui , langkah tersebut adalah:

- 1) Menetapkan tujuan, seperti alasan penyusunan, instrumen untuk menganalisis model, siapa yang menerapkan, dan apakah sudah sesuai untuk di implementasikan.
- 2) Membuat dan melaksanakan rencana komunikasi dan instruktif, pengaturan ini untuk menciptakan komunikasi dengan berbagai pihak yang akan diikutsertakan dalam penyusunan juga menyusun informasi tentang model melalui pemikiran-pemikiran hipotetis dan pemikiran tentang model yang telah dikembangkan.
- 3) Penyusunan strategi, merupakan kegiatan menyusun strategi yang akan digunakan untuk membuat model.
- 4) Mengidentifikasi dan menyusun model, meliputi pengumpulan informasi yang diperlukan dalam penataan model dengan membedakan komponen, metode, dan tujuan akhir penyusunan model.

- 5) Menerapkan model, alasan penyusunan ini yaitu untuk menguji model yang telah disusun, apakah sudah sesuai dengan keinginan atau tidak.
- 6) Penilaian dan peningkatan model. setelah penerapan model harus disurvei apakah model yang telah dibuat dapat digunakan dengan baik dan mungkin harus ada penambahan dan pengurangan agar model tersebut semakin unggul.

Sedangkan menurut Draganidis, (2006) pengembangan model memiliki 9 langkah yaitu:

1. Membuat tim penyusun model, terdiri dari orang-orang yang akan mendalami mengenai model yang akan disusun dan dilaksanakan.
2. Identifikasi metric kinerja dan memvalidasi sampel.
3. Mengembangkan daftar kebutuhan tentative, digunakan sebagai dasar dalam membentuk model.
4. Menentukan kompetensi dan indikator perilaku, tahap ini mengumpulkan informasi mengenai komponen model yang dibutuhkan.
5. Mengembangkan inisial model.
6. Mengadakan pengecekan pada inisial model.
7. Pensortiran model.
8. Validasi model.
9. Menyempurnakan model.

## **2.1.2 Pelatihan**

### **2.1.2.1 Pengertian pelatihan**

Menurut Simamora (2006, hlm.273), menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keterampilan, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja para tenaga kerja. Sedangkan menurut Hamalik (2007, hlm.11), pelatihan merupakan suatu proses pemberian bantuan. Bantuan dalam menyikapinya adalah dalam rangka kursus, arahan, fasilitas, persiapan bakat, pengorganisasian lingkungan belajar agar peserta didik memiliki potensi, keterlibatan dan inspirasi untuk menjadi seseorang yang berharga.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah, (2010) pelatihan adalah proses sistematis dalam upaya merubah perilaku untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap orang. Pelatihan Menurut Widodo (2015, hlm.82) adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuannya secara sistematis sehingga dapat bekerja secara profesional di bidang keahliannya. Menurut Arifin, (2020) salah satu bentuk pelatihan yaitu pelatihan berbasis kompetensi, yang dapat diartikan sebagai proses tindakan yang terencana dan sistematis untuk meningkatkan kemampuan kerja berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku profesional, sehingga mampu menunjukkan kinerjanya berdasarkan dengan standar yang ditentukan.

Setelah mengetahui beberapa pengertian di atas maka disimpulkan bahwa yang dimaksud pelatihan yaitu suatu proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran guna untuk mendapatkan pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan bidangnya dan dilaksanakan dalam jangka waktu yang pendek sehingga menciptakan tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

#### **2.1.2.2 Tujuan pelatihan**

Pelatihan dilaksanakan dan dikoordinasikan untuk mempersiapkan, memajukan dan menciptakan kompetensi kerja dalam rangka peningkatan kapasitas, efisiensi, dan kesejahteraan. Tujuan dari pelatihan bukan hanya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap saja tetapi juga untuk menciptakan bakat seseorang, sehingga mereka dapat bekerja sesuai yang dibutuhkan. Moekijat (1993, hlm.2) menjelaskan tujuan umum pelatihan sebagai berikut:

1. Menciptakan kemampuan dan bakat, sehingga ketika seseorang memasuki dunia kerja, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Menciptakan pengetahuan, sehingga ketika peserta pelatihan telah memasuki dunia kerja, pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.

3. Membentuk sikap, sehingga ketika memasuki dunia kerja orang tersebut dapat memiliki keinginan untuk berpartisipasi dan bekerjasama dengan tenaga kerja yang lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan yaitu untuk meningkatkan kinerja, pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi dunia kerja di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

### **2.1.2.3 Manfaat pelatihan**

Menurut Handoko dalam Turere, (2013) Pelatihan dirancang untuk meningkatkan perolehan berbagai keterampilan dan teknik untuk melakukan tugas-tugas rutin dalam detail tertentu. Menurut Bariqi, (2020) manfaat pelatihan diantaranya:

1. Produktivitas

Dengan adanya pelatihan akan dapat memperluas kemampuan, pengetahuan, bakat dan perubahan perilaku. Biasanya diantisipasi untuk memperluas produktivitas organisasi.

2. Kualitas

Penyelenggaraan pelatihan bukan hanya sekedar memperbaiki kualitas para pekerja namun diharapkan bisa memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan cara ini kualitas hasil yang akan datang akan tetap terjaga dan bahkan meningkat.

3. Perencanaan Ketenagakerjaan

Dengan adanya pelatihan akan mempermudah calon pekerja untuk mengisi lowongan dalam suatu organisasi, sehingga penataan tenaga kerja dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya.

4. Moral

Diyakini bahwa pelatihan tersebut akan mampu meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga dapat mengakibatkan kenaikan kompensasi kerja. Hal ini akan meningkatkan tekad pekerja untuk lebih mampu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

#### 5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pembelajaran pada pelatihan akan diberikan materi tentang keamanan kesehatan yang merupakan langkah terbaik dalam mengantisipasi kecelakaan kerja, dalam sebuah organisasi sehingga menciptakan suasana yang aman.

#### 6. Pencegahan kadaluwarsa

Pelatihan akan memberikan motivasi pada inisiatif dan kreativitas pekerja. Langkah ini diharapkan agar para pekerja tidak ketinggalan zaman. Ini menyiratkan bahwa yang dimiliki oleh pekerja, dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.

### **2.1.2.4 Model pelatihan**

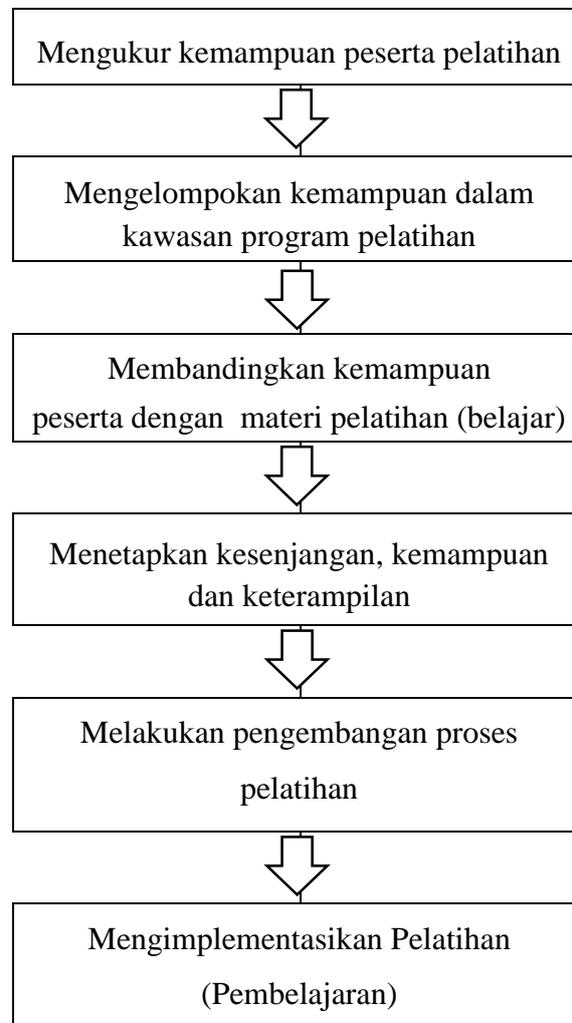
Menurut Herwina, (2021, hlm.23-26) Model-model pelatihan diantaranya adalah:

#### 1. Model Induktif

Model induktif menekankan pada upaya pihak-pihak yang terdekat, terluas dan terlengkap. Oleh karena itu, pendekatan ini dilakukan secara langsung pada keterampilan yang dimiliki setiap peserta pelatihan dan kemudian dibandingkan dengan keterampilan yang diharapkan atau harus ada dalam menanggapi tuntutan yang diberikan pada individu. Model pelatihan induktif lebih fokus terhadap proses pembelajaran kegiatannya berdasarkan pada peserta pelatihan yang aktif (partisipasi) mempersiapkan peserta dalam segala aspek persiapan latihan mulai dari penyusunan hingga penyusunan penilaian. Upaya instruktur/tutor pada model ini prinsipnya akan lebih bersikeras pada motivasi dan keterlibatan kegiatan peserta (Kamil, 2010).

Penggunaan pada model ini harus dilakukan secara langsung kepada peserta didik itu sendiri. Keuntungan dari model induktif ini adalah dapat diperoleh data yang koordinatif dan tepat sesuai dengan jenis kebutuhan peserta didik, sehingga dapat mengurangi tuntutan pemandu untuk memilih bahan persiapan yang sesuai dengan kebutuhan orang tersebut. Namun, kelemahannya adalah bahwa dalam menentukan bahan ajar yang komprehensif dan umum untuk sejumlah besar peserta didik, itu akan membutuhkan sebagian uang, waktu, dan tenaga.

Langkah-langkah identifikasi kebutuhan belajar dalam pelatihan model ini adalah



**Gambar 2.1 (langkah-langkah pelatihan induktif)**

Keterampilan calon peserta pelatihan diukur menurut situasi calon itu sendiri. Jika status calon peserta memungkinkan (membaca dan menulis), identifikasi dapat dilakukan melalui kegiatan pengisian kuesioner atau wawancara. Setelah tutor menerima seperangkat kebutuhan belajar dari satu atau lebih peserta, tutor perlu memprioritaskan kebutuhan belajar. Proses yang digunakan untuk kepastian ini dapat dilakukan melalui diskusi atau pertukaran asumsi. Dengan demikian, dalam kesimpulannya, pengaturan kebutuhan ini harus diseimbangkan dengan hasil yang mungkin berbeda dalam hal materi

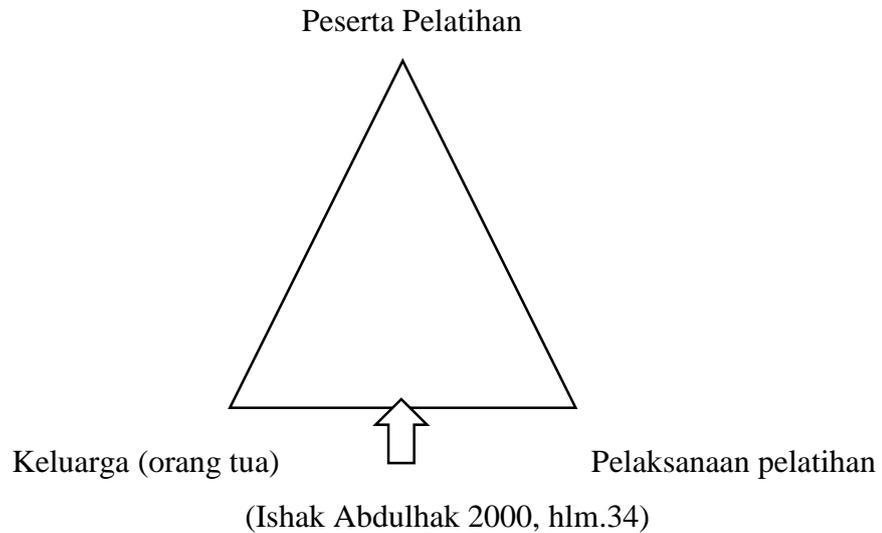
pembelajaran, aset pembelajaran, waktu, kerangka kerja dan lain-lain. Jika tutor sudah mendapatkan penetapan prioritas, maka tutor akan langsung membuat bahan-bahan persiapan, dan melaksanakan persiapan-persiapan tersebut.

## 2. Model Deduktif

Model pelatihan ini identifikasi kebutuhannya dilakukan secara umum, dengan sasaran yang sangat luas (Kamil, 2010). Hasil identifikasi diperlukan untuk semua peserta didik yang memiliki karakteristik yang sama. Munculnya hasil identifikasi ini digunakan untuk membuat bahan persiapan yang komprehensif. Hal ini, seperti yang telah dilakukan untuk menentukan kebutuhan persiapan paling sedikit bagi peserta didik, harus dilihat pada latar belakang, usia, jabatan, dll. Kemudian hal itu diwujudkan dalam persiapan pembelajaran dalam pelatihan yang lebih khusus.

Keunggulan model ini adalah penyelesaiannya bias karena hasil identifikasi dapat diperoleh dari berbagai target. Secara umum model ini lebih efisien daripada model induktif karena data kebutuhan pembelajaran yang diperoleh dapat digunakan untuk pelaksanaan proses belajar dalam mempersiapkan pelatihan. Bagaimanapun, model ini memiliki kekurangan dalam hal segi efektifitasnya, karena tidak semua peserta dengan karakteristik yang sama akan menggunakannya, dan membutuhkan bukti pembeda. Biasanya didasarkan pada kenyataan bahwa peserta didik yang berbeda cenderung memiliki minat dan kebutuhan belajar yang berbeda.

Langkah-langkah untuk mengidentifikasi kebutuhan belajar dalam pelatihan model ini adalah seperti yang terlihat pada diagram alur di bawah ini:



**Gambar 2.2 (langkah-langkah pelatihan deduktif)**

Identifikasi dalam model ini terangkum dalam tiga pihak sasaran:

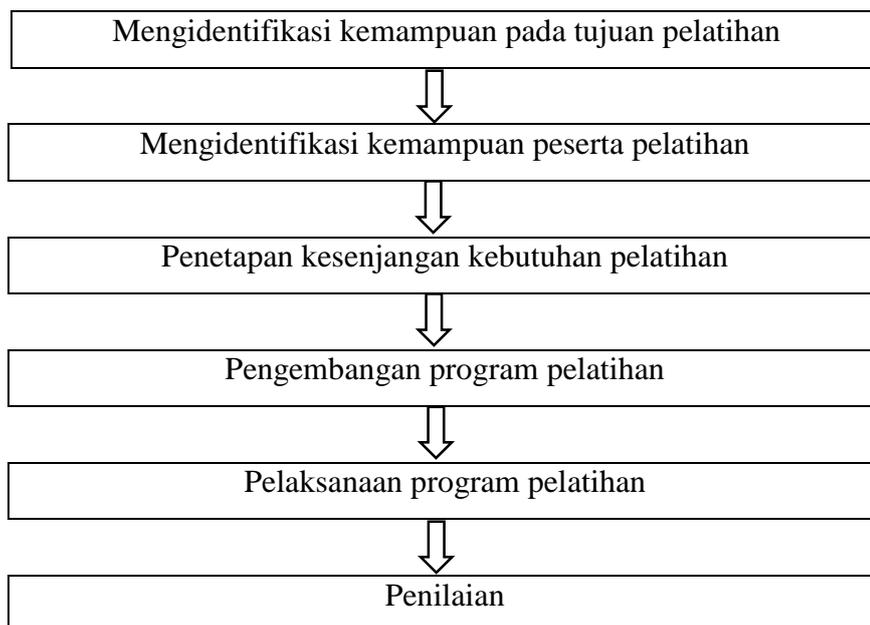
- a) Keluarga peserta pelatihan atau individu masyarakat lainnya yang berkepentingan dengan pelatihan.
- b) Mempersiapkan Pelaksana seperti Ketua Pelaksana, Tutor dll. Sasaran ini memiliki keterlibatan dalam bentuk persiapan penggunaan yang telah diadakan serta berbagai hal yang berkaitan dengan sudut kegiatan pelatihan.
- c) Mempersiapkan peserta, untuk setiap jenis bahan pembelajaran yang akan dibuat di dalam kelas, target ini ditetapkan untuk mengkoordinasikan keinginan dan kemampuan pelatih atau instruktur dalam menciptakan metode dan mempersiapkan materi pelatihan.

Tanda panah di bawah bagan tersebut menunjukkan bahwa penggunaan pelaksana identifikasi kebutuhan pelatihan (kebutuhan belajar) dimulai dengan kedua belah pihak (keluarga, wali, dan penyelenggara pelatihan) lalu penetapan keputusannya sesuai dengan jenis kebutuhan pelatihan yang diharapkan oleh para peserta. Prosedur yang digunakan pada model ini memerlukan identifikasi kebutuhan yang dapat berupa survei, kuesioner, inventori yang diserahkan kepada ketiga pihak.

### 3. Model Klasik

Dalam model ini, pelatihan sesuai dengan materi pembelajaran yang ditentukan dalam kurikulum atau kebutuhan belajar peserta pelatihan (Kamil, 2010) berbeda dengan model lainnya, pada model ini pengajar sudah memiliki pedoman berupa kurikulum. Identifikasi kebutuhan dalam mempersiapkan kebutuhan belajar dilakukan secara lugas dan khusus kepada peserta yang sudah berada diruangan pembelajaran. Tutor akan melakukan identifikasi untuk membedakan celah antara kapasitas yang dimiliki peserta didik saat ini dengan materi pembelajaran yang akan dipelajari selama proses persiapan.

Tujuan dari model klasik ini adalah untuk mendekatkan kemampuan yang diperoleh dengan kemampuan belajar. Hal ini memastikan bahwa siswa tidak mengalami kesenjangan atau kesulitan dalam mempelajari materi yang digunakan selama proses pelatihan. Kelebihan dari peragaan klasik ini adalah mengurangi tuntutan peserta didik untuk menghafal materi pembelajaran, sebagai tambahan dari kapasitas yang mereka miliki saat ini yang akan menjadi modal untuk mendapatkan materi pembelajaran yang baru yang akan digunakan dalam proses pelatihan. Kekurangannya, Siswa yang terlalu jauh dari kemampuan esensial materi pembelajaran untuk belajar akan perlu menilai kesenjangan dan akan membutuhkan waktu yang lama untuk mempelajari kebutuhan belajar yang diharapkan. Langkah-langkah aktivitas untuk model pelatihan klasik ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.3 (langkah-langkah pelatihan klasik)**

Pelaksanaan identifikasi kebutuhan pelatihan pada model klasik ini dilakukan oleh tutor untuk mempersiapkan peserta, dengan memberikan tes, wawancara, atau kartu kebutuhan belajar, untuk menentukan kapasitas awal peserta. Setelah itu, kapasitas awal peserta pelatihan dibandingkan dengan susunan pengetahuan yang terkandung di dalam materi (modul, satpel, dll.) yang sudah ada. Jika instruktur memperoleh hasil bahwa kemampuan peserta didik berada di bawah batas awal materi pembelajaran, maka peserta didik harus diberi tambahan (materi tambahan) untuk memulai, sampai mendekati batas bahan pelatihan yang akan dipelajari. Namun jika tutor mengetahui bahwa kemampuan awal sudah sesuai dengan materi dalam program, maka tutor ditugaskan untuk memutuskan prosedur pembelajaran yang sesuai dalam mempersiapkan diri untuk mengajar peserta pelatihan dari mata pelajaran utama. Penetapan metode pembelajaran ini adalah perencanaan untuk menghilangkan kebosanan di kalangan peserta didik.

Selain itu ada Model-model pelatihan yang dikembangkan oleh *Centre for International Education (CIE) University of Massachusetts*, dalam Kamil, (2010) adalah model pelatihan 9 langkah. Dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Kenali kebutuhan, sumber, dan hambatan yang mungkin terjadi.
2. Tentukan tujuan umum dan khusus dari pelatihan.
3. Membuat pre-test dan post-test untuk peserta pelatihan.
4. Mengatur pengelompokan latihan soal dan membuat materi pembelajaran.
5. Menyiapkan pelatih dan menyiapkan staf program.
6. Melaksanakan evaluasi awal terhadap peserta pelatihan.
7. Mengaktualisasikan program latihan.
8. Melaksanakan evaluasi terakhir terhadap peserta pelatihan.
9. Survey program latihan dan beri masukan. Kritik dari penilaian program yang muncul dapat dimanfaatkan untuk sembilan langkah yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Nurhajati & Bachri, (2017) ada yang disebut dengan Model Pelatihan Berbasis Kompetensi yaitu pelatihan kerja yang berpusat pada kebutuhan dalam lingkungan kerja. Pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya dapat diterapkan dengan pengajaran formal saja, tetapi dapat diterapkan dalam pendidikan nonformal pada pengembangan sumber daya manusia, terutama orang dewasa, seperti dalam pelaksanaan pelatihan. (Septia et al., 2021).

Pelatihan berbasis kompetensi (PBK) dicirikan sebagai pendekatan pelatihan yang menekankan pada apa yang sebenarnya dapat dilakukan individu sebagai hasil pelatihan (Putra et al., 2020). Pelatihan berbasis kompetensi sebagai penanganan latihan yang tersusun dan tepat untuk membuat langkah kompetensi kerja dalam kerangka pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang kompeten, sehingga mereka mampu menampilkan kinerjanya dalam pemahaman dengan standar yang diinginkan. (Arifin, 2020).

Menurut Rohman, (2019) menyatakan bahwa pada pelatihan berbasis kompetensi diantaranya ada program pelatihan Institusional yang diselenggarakan di kantor BLK dan Non Institusional atau MTU (Mobile Training Unit) yang merupakan pelatihan yang dilakukan di lingkungan tempat tinggal penduduk terdekat, yang lebih disesuaikan dengan keinginan penduduk lingkungan dengan tujuan agar masyarakat dapat maju menciptakan dan mengembangkan bakat-bakat masyarakat lingkungan.

Karakteristik model pelatihan berbasis kompetensi menurut (Susilawati et al., 2016) diantaranya:

1. Penekanannya lebih kepada apa yang telah seseorang dapatkan setelah mengikuti pelatihan (*output*).
2. Pelatihan yang diberikan adalah keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Pengakuan kompetensi yang ada dengan melakukan uji kompetensi yang dilakukan oleh badan akreditasi.
4. Kriteria penilaian berdasarkan standar keterampilan kerja.
5. Fokus pada kemampuan untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan di tempat kerja.

Menurut Nurhajati dalam (Septia et al., 2021) mengemukakan bahwa terdapat 5 komponen dalam model pelatihan berbasis kompetensi diantaranya yaitu:

1. Analisis Kebutuhan

Pemeriksaan kebutuhan pelatihan dapat menjadi persiapan yang tepat untuk membedakan antara tujuan dan kenyataan. Penyelenggara pelatihan akan menganalisa kebutuhan apa saja yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan agar pelatihan yang dilakukan tepat sasaran.

2. Merencanakan Program (Rencana Kurikulum)

Rencana program pendidikan direncanakan agar peserta pelatihan memiliki kompetensi yang tinggi, keterampilan yang memuaskan, pembentukan karakter yang kokoh, dan jiwa gotong royong secara kompak dalam memenuhi prasyarat dunia kerja.

### 3. Pengembangan bahan pelatihan

Peningkatan bahan pelatihan sangat penting karena bahan pelatihan mengandung substansi kemampuan yang harus dimiliki, serta mendorong agar pelaksanaan pelatihan berlangsung secara efektif dan efisien.

### 4. Melaksanakan pelatihan

Pada penyusunan pelaksanaan, pelatihan harus memperhatikan bahwa kegiatan belajar mengajar menjadi kegiatan yang konkrit yang menjadikan peserta pelatihan maupun tutor dapat mengembangkan potensi dan kompetensinya.

### 5. Evaluasi pelatihan

Penilaian pelatihan harus dilakukan untuk mengetahui derajat keberhasilan sebuah pelatihan agar para pelaksana pelatihan dapat memilih apakah pelatihan tersebut layak dan dapat dilanjutkan atau masih ada yang harus dikaji ulang ataupun memang harus diakhiri.

#### **2.1.2.5 Langkah langkah pelatihan**

Menurut Dessler dalam Wiliandari, (2014) terdapat 5 langkah dalam proses pelatihan diantaranya:

##### a) Menganalisis Kebutuhan Pelatihan

Untuk menghindari pemberian program pelatihan yang tidak tepat, penting untuk melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan. Mempersiapkan identifikasi kebutuhan bisa menjadi upaya yang efisien untuk mengumpulkan data tentang permasalahan kesenjangan antara pengetahuan, keterampilan dan apa yang diharapkan oleh peserta pelatihan.

##### b) Merancang Program Pelatihan

Setelah mengetahui kebutuhan apa yang dibutuhkan oleh setiap peserta pelatihan, maka setiap pelatihan harus memiliki tujuan pembelajaran. yang merupakan serangkaian aktivitas yang harus dilakukan oleh penyelenggara pelatihan seperti membuat kuis, tes, studi kasus, atau praktek secara langsung yang dilakukan oleh peserta pelatihan selama pelatihan.

c) Mengembangkan, Menyusun, dan Membuat Materi Pelatihan

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pembuatan bahan ajar, seperti tetap berpusat pada kebutuhan belajar peserta pelatihan, membuat bahan yang sesuai dengan tujuan penyusunan, memanfaatkan standar pembelajaran orang dewasa dll. Setelah itu, menganalisis kebutuhan untuk beberapa alat peraga atau peralatan lain yang akan diperlukan selama persiapan lalu, penyelenggara harus mempertimbangkan dengan bagaimana materi akan disampaikan termasuk pembuatan *power point* yang baik.

d) Melaksanakan Program Pelatihan

Pada awal pelatihan, penyelenggara harus memberikan informasi berikut kepada peserta pelatihan seperti berbagai perangkat yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan baik itu jadwal ataupun perlengkapan yang dibutuhkan. Dalam pelaksanaannya, penyelenggara harus memperhatikan prinsip-prinsip pendidikan orang dewasa dan tujuan pembelajaran.

e) Evaluasi Program Pelatihan

Pelatihan yang baik tentu berdampak positif bagi peserta pelatihan. Penyelenggara harus melakukan penilaian untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan adalah pelatihan yang efektif. Misalnya, periksa reaksi peserta pelatihan setelah pelatihan. Tes sederhana memungkinkan penyelenggara untuk menentukan dampak pelatihan dan perubahan pada peserta sebelum dan sesudah pelatihan.

Ada beberapa pertimbangan ketika merencanakan pelatihan orang dewasa:

1. Mereka tahu mengapa mereka harus belajar sesuatu.
2. Memiliki keinginan tersendiri.
3. Memasukkan lebih banyak pengalaman kerja ke dalam proses pembelajaran.
4. Memasukkan pengalaman belajar dengan pendekatan pembelajaran yang berpusat pada masalah.

5. Peserta pelatihan harus memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan. Keberhasilan pelatihan ditentukan oleh motivasi peserta pelatihan, motivasi peserta pelatihan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal seperti kapasitas instruktur/tutor, dan strategi pelatihan yang digunakan. Tutor diharapkan bisa membantu para anggota agar bisa menumbuhkan motivasi dan kepercayaan diri para peserta pelatihan.

Dari penjelasan di atas, jelas bahwa salah satu aspek yang dievaluasi ketika melakukan pelatihan adalah terkait dengan perubahan, perbaikan, dan pengembangan setelah pelatihan dilakukan. Menurut (Mangkunegara, 2010) Kriteria yang dapat digunakan sebagai pedoman dari ukuran kesuksesan pelatihan yaitu:

- 1) Kriteria Pendapat

Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengadakan survey untuk menanyakan pendapat dari peserta pelatihan mengenai pelaksanaan persiapan baik mengenai materi pelatihan, strategi, dan situasi pelatihan.

- 2) Kriteria Belajar

Dapat diperoleh dengan menggunakan tes pengetahuan, tes bakat yang dapat mengukur skill, dan kemampuan peserta.

- 3) Kriteria Perilaku

Dapat diperoleh dengan menggunakan tes keterampilan kerja. Sejauh mana pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh peserta pelatihan telah berubah dari beberapa waktu belakangan ini dan setelah mengikuti pelatihan.

- 4) Kriteria Hasil

Kriteria hasil bisa dikaitkan dengan hasil yang diperoleh seperti *output* yang dihasilkan setelah ikut serta dalam pelatihan, peningkatan efisiensi, peningkatan kualitas kerja dan produksi.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Hamali (Hamali, 2016) menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai 3 tahapan diantaranya adalah:

1) Penilaian kebutuhan pelatihan (*need assessment*)

Tujuan dari penilaian kebutuhan pelatihan adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan dengan melakukan 3 tipe analisis diantaranya

- (1) Analisis organisasional, yaitu mencoba menjawab permasalahan mengenai penekanan pelatihan yang seharusnya dilakukan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- (2) Analisis ke karyawanan, yaitu berusaha memahami persoalan apa yang harus dipelajari dalam mempersiapkan pelatihan agar peserta pelatihan dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik.
- (3) Analisis individu, yaitu menjawab siapa yang membutuhkan pelatihan dan jenis persiapan tertentu yang diperlukan.

2) Pengembangan program pelatihan (*development*)

Bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan strategi persiapan yang diperlukan untuk mewujudkan target pelatihan. Metode pelatihan dapat diklasifikasikan menjadi 2 kategori termasuk:

- (1) *Informational*, yaitu strategi yang menggunakan pendekatan satu arah di mana materi langsung diberikan ke peserta pelatihan oleh tutor. Biasanya untuk memberikan materi faktual, keterampilan, dan sikap.
- (2) *Experimental*, yaitu strategi yang mengutamakan komunikasi yang mudah beradaptasi, fleksibel, lebih dinamis baik dengan tutor maupun dengan sesama peserta pelatihan dan secara khusus menggunakan alat alat peraga yang tersedia. Strategi ini digunakan untuk memberikan kemampuan kognitif, fisik serta kecakapan.

1) Penilaian program pelatihan (*evaluation*)

Tujuannya untuk melihat dan menilai apakah program pelatihan yang telah dilakukan, berjalan baik secara efektif serta mampu mencapai tujuan pelatihan yang ditetapkan. Efektivitas pelatihan dapat dievaluasi dengan menggunakan indikator diantaranya:

- (1) Reaksi, seberapa besar peserta menyukai pelatihan.
- (2) Belajar, sejauh mana peserta mempelajari materi yang telah diberikan.
- (3) Hasil, seberapa banyak perubahan dari peserta setelah mengikuti program pelatihan.

Menurut Rohmah, Nurruli (2018) Program pelatihan yang mengikuti tujuan yang ingin dicapai harus dilaksanakan dengan langkah-langkah yang konkrit dan sistematis. Untuk mengatur program pelatihan diantaranya

- 1) Melakukan survei dan pendataan aspek-aspek sasaran yang akan dikembangkan.
- 2) Menentukan materi.
- 3) Memutuskan metode pelatihan dan pengembangannya.
- 4) Pilih pelatih sesuai kebutuhan.
- 5) Menyiapkan fasilitas yang diperlukan.
- 6) Memilih peserta.
- 7) Melaksanakan program.
- 8) Melakukan evaluasi program.

#### **2.1.2.6 Metode pelatihan**

Menurut Kaswan, (2011) metode pelatihan dapat dikelompokkan menjadi:

- 1) Teknik presentasi informasi

Teknik ini merujuk pada metode dimana peserta pelatihan menjadi penerima informasi yang pasif. Informasi ini meliputi fakta atau informasi, proses dan metode pemecahan masalah. Contoh dari teknik ini adalah presentasi, ceramah dan audiovisual.

- 2) Metode simulasi

Metode simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia real sedemikian rupa sehingga para peserta pelatihan dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya. Contoh dari metode ini adalah studi kasus, bermain peran, dan teknik *in-basket*.

### 3) Metode *on the job training*

Metode *on the job* adalah pelatihan yang menggunakan situasi dalam pekerjaan. Metode ini meliputi pelatihan instruksional pekerjaan, orientasi, dan magang.

## 2.1.3 Balai latihan kerja

### 2.1.3.1 Pengertian balai latihan kerja

Balai Latihan Kerja adalah suatu tempat atau wadah yang digunakan sebagai pusat pelatihan kerja yang dibuat dan didanai oleh pemerintah daerah melalui otonomi daerah berupa dana APBD dan APBN. Dinas tenaga kerja dan transmigrasi setempat sebagai penanggung jawab penuh yang memberikan tugas operasional kepada UPTD Balai Latihan Kerja tersebut (Suparno, 2015).

Secara umum Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan tempat yang digunakan untuk mengasah dan meningkatkan kemampuan dalam merencanakan diri memasuki dunia kerja. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 8 pasal 1 Tahun 2017 Balai Latihan Kerja, disingkat BLK, dapat menjadi tempat diadakannya persiapan kerja bagi peserta pelatihan agar mereka mampu dan menguasai suatu jenis tertentu. dan tingkat kompetensi kerja untuk mempersiapkan diri memasuki pekerjaan/usaha industri mandiri.

Dapat disimpulkan bahwa Balai Latihan Kerja merupakan wadah yang menawarkan berbagai kegiatan berupa pelatihan keterampilan, produktivitas, sikap, perolehan etos kerja, peningkatan dan pengembangan, yang pada pelaksanaannya lebih memberikan banyak praktek dari pada teori.

### 2.1.3.2 Tujuan balai latihan kerja

Menurut (Julfani, 2016) tentang ketenagakerjaan, tujuan umum Balai Latihan Kerja diantaranya adalah:

1. Menciptakan pelatihan produksi serta uji keterampilan.
2. Lembaga pelatihan bagi orang-orang yang tidak memiliki keahlian khusus.
3. Menanggapi interaksi antara peserta pelatihan dan pelatih lain yang menghasilkan pekerja.

4. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja baik di daerah pedesaan maupun pinggiran kota.
5. Memperluas kesempatan usaha dan lapangan kerja.
6. Mendorong dan mengembangkan jiwa kewirausahaan.

### **2.1.3.3 Fungsi Balai Latihan Kerja**

Menurut (Karimuddin, 2019) fungsi Balai Latihan Kerja yaitu sebagai wadah untuk latihan-latihan persiapan tenaga kerja yang didalamnya terdapat beberapa macam persiapan yang akan menunjang tenaga kerja masa depan yang kompeten ataupun membuka usaha sendiri, mengurangi pengangguran, dan mengembangkan bukaan bisnis. Dengan bekerjanya Balai Latihan Kerja yang dapat disesuaikan dengan latihan persiapan tenaga kerja, Balai Latihan Kerja dipandang sebagai lembaga yang tepat untuk menjawab persoalan pengangguran dan merencanakan tenaga kerja yang cakap, kompeten dan profesional.

### **2.1.3.4 Tugas Pokok Balai Latihan Kerja**

BLK memiliki tugas untuk melaksanakan sebagian kewajiban dan kapasitas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan kebutuhan dan penguasaannya serta tugas-tugas lain yang dilakukan oleh Kepala Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Seperti perencanaan program, anggaran, penyiapan bahan, penguatan, pelaksanaan penyiapan, pembinaan administrasi, pembinaan, partisipasi organisasi, pelaksanaan uji kompetensi tenaga kerja, penilaian dan penyusunan laporan di bidang diklat. (Julfani, 2016). Tugas dasar BLK yaitu melaksanakan pelatihan untuk calon tenaga kerja di berbagai kejuruan yang terdapat pada Balai Latihan Kerja yang diharapkan dapat mengubah atau meningkatkan kualitas kerja tenaga kerja untuk atasan serta mengurangi pengangguran dan merencanakan tenaga kerja yang profesional.

## **2.1.4 Tenaga kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian tenaga kerja**

Tenaga kerja merupakan sumber daya utama bagi keberlangsungan suatu produksi dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi keberadaannya sangatlah

diperlukan terutama bagi mereka yang tingkat produktivitasnya memerlukan tingkat efisiensi dalam prosesnya (Aksin, 2018). Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang maupun jasa demi memenuhi kebutuhan tuntutan nya maupun untuk masyarakat.

Menurut Simanjuntak (2001, hlm.2) Tenaga Kerja adalah aset manusia yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, produktif, untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan , sehingga mereka berhasil bagi diri mereka sendiri dan masyarakat secara keseluruhan. Menurut Alam dalam (Prajnaparamita, 2018) tenaga kerja ialah penduduk/komunitas yang berusia antara 17 dan 60 tahun yang bekerja demi mendapatkan uang untuk diri sendiri.

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa Tenaga Kerja ialah orang yang yang melakukan sesuatu untuk menghasilkan barang dan jasa melalui kontribusi tenaga maupun akal pikiran, yang berguna bagi dirinya dan masyarakat lainnya.

Pengelompokan Tenaga Kerja Menurut Hendra, (2013) dari segi keahlian dan pendidikannya tenaga kerja dibedakan menjadi tiga golongan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja kasar adalah tenaga kerja yang tidak memiliki pendidikan yang tinggi dan tidak memiliki kemampuan dalam suatu bidang pekerjaan.
- b. Tenaga kerja yang terampil adalah tenaga ahli yang memiliki penguasaan dan pengajaran atau pengalaman kerja seperti mekanik mobil, tukang kayu, dan tukang reparasi tv dan radio.
- c. Tenaga kerja terdidik adalah spesialis yang memiliki instruksi tinggi dan spesialis di bidang tertentu seperti dokter, akuntan, ahli ekonomi, ahli keuangan, dan insinyur.

#### **2.1.4.2 Hak-Hak Tenaga Kerja**

Dalam peraturan tentang ketenagakerjaan yang mengatur hak-hak tenaga kerja, menurut Kahfi, (2016) tenaga kerja memiliki hak diantaranya

1. Hak untuk mendapatkan perlakuan tanpa diskriminasi dari pemberi kerja.
2. Pekerja berhak mendapatkan, melangkah atau menciptakan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kapasitasnya melalui pelatihan kerja.

3. Tenaga ahli berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti persiapan kerja yang diselenggarakan oleh pendidikan persiapan kerja pemerintah, pengajaran persiapan kerja swasta, atau pelatihan kerja.
4. Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kemampuan kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
5. Setiap tenaga kerja memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau mengubah pekerjaan dan memenangkan upah yang lebih.

### **2.1.5 Profesional**

#### **2.1.5.1 Pengertian Profesional**

Menurut De George dalam Suwinardi, (2017) profesional adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan purna waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi. Sedangkan menurut Sudjana (2008, hlm.13) Profesional merupakan profesi yang hanya bisa dilakukan oleh orang yang secara khusus dipersiapkan untuk hal itu dan bukan profesi yang dilakukan oleh mereka yang tidak dapat atau tidak mendapatkan profesi lainnya.

H.David, (1998, hlm.56) mengatakan bahwa orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Menurut pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa profesional adalah orang yang menjalankan profesi sesuai dengan keahliannya dan melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan aturan.

#### **2.1.5.2 Ciri – Ciri Profesional**

Menurut Robert W. Richey dalam (Helmi, 2013) menyebutkan ciri-ciri dari profesional adalah:

- 1) Memiliki kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.
- 2) Memiliki kualifikasi akademik tertentu untuk memasuki profesi tersebut.
- 3) Lebih mementingkan pelayanan kemanusiaan yang ideal dibandingkan dengan kepentingan pribadi.

- 4) Memiliki kode etik.
- 5) Membutuhkan tanggung jawab profesi serta integritas yang tinggi.
- 6) Memiliki kemampuan yang baik dalam perencanaan program kerja.
- 7) Menjadi anggota organisasi dari profesinya.

### **2.1.5.3 Komponen Kompetensi Profesional**

Menurut Suwinardi, (2017) para profesional dalam menjalankan profesi memerlukan kompetensi, Komponen-komponen yang sangat diperlukan dalam menjalankan kompetensi profesional diantaranya:

1. Kompetensi individu yang meliputi inisiatif, dipercaya, motivasi dan kreatif.
2. Kompetensi sosial yang meliputi komunikasi, kerja kelompok, dan kerja sama.
3. Kompetensi metodik yang meliputi mengumpulkan dan menganalisis informasi, mengevaluasi informasi, orientasi tujuan kerja, dan bekerja secara sistematis.
4. Kompetensi spesialis yang meliputi keterampilan dan pengetahuan, menggunakan perkakas dan peralatan yang sempurna, mengorganisasikan dan menangani masalah.

## **2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan**

Sebagai pertimbangan dalam penelitian ini, peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang pernah peneliti baca sebelumnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang sejenis dengan penelitian ini, penelitian tersebut antara lain:

- 1) Penelitian Purna Irawan Tahun 2013, melakukan penelitian dengan judul **“Peran Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Dalam Menyiapkan Tenaga Kerja Siap Pakai Di Kota Prabumulih”** rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah bagaimana Peran Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kota Prabumulih untuk menghasilkan tenaga kerja siap pakai dan apakah faktor faktor yang menghambat UPTD BLK dalam menghasilkan tenaga kerja siap pakai. Hasil dari penelitian tersebut adalah menunjukkan bahwa diketahui

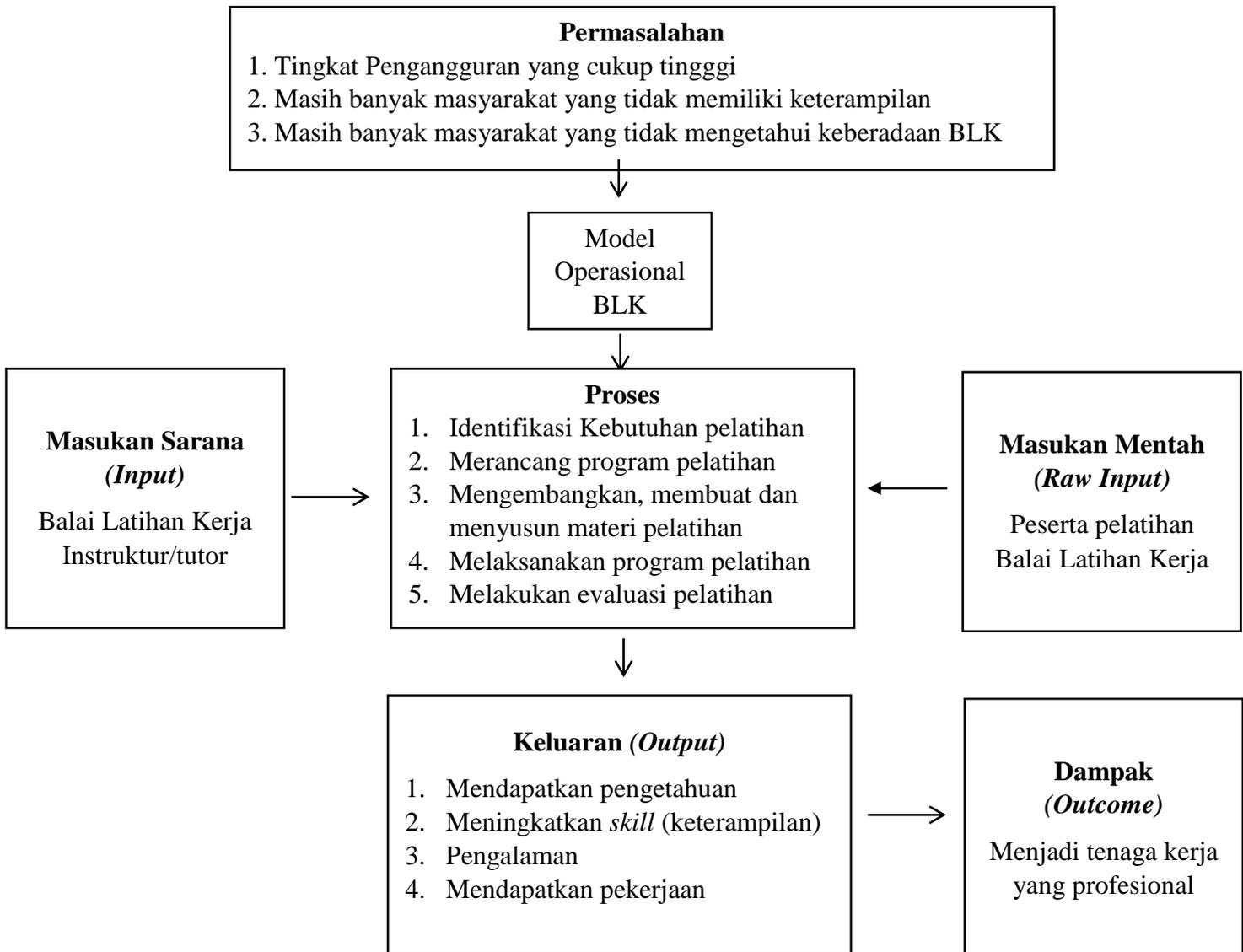
Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja dalam menghasilkan tenaga kerja siap pakai di Kota Prabumulih sudah menjalankan sesuai dengan perannya, seperti melakukan standarisasi pada peserta pelatihan, instruktur, fasilitas, kurikulum, dana, serta lulusan. Faktor-Faktor penghambat UPTD BLK dalam menyiapkan tenaga kerja siap pakai yaitu, input peserta yang beragam, minimnya fasilitas pengembangan, serta minimnya dana yang dimiliki untuk media sosialisasi.

- 2) Penelitian Ami Ade Maesyarah, Tahun 2018 dengan Judul **“Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam”**. Hasil penelitian ini menunjukkan peran UPTD BLK Kalianda dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja belum sepenuhnya berjalan efektif hal ini dapat dilihat dari tiga peran UPTD BLK Kalianda hanya satu yang berjalan dengan efektif, namun UPTD BLK Kalianda sudah mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja. Dari perspektif ekonomi Islam, efektivitas peran balai latihan kerja dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja diantaranya adalah : pengetahuan, keterampilan, kemampuan terpenuhi, pengetahuan tenaga kerja meningkat, tenaga kerja lebih terampil, Alibilite (Loyalitas ), kerjasama tenaga kerja, disiplin, tanggung jawab) akan meningkat, dan tenaga kerja akan dapat bekerja sesuai prinsip syariah sesuai dengan keahliannya.
- 3) Penelitian Finza Riliandy Imron, Tahun 2018 dengan judul **“Optimalisasi Fungsi Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Keterampilan Dan Keahlian Masyarakat Untuk Memasuki Dunia Kerja “**. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan menganalisis optimalisasi fungsi Balai Latihan Kerja untuk memperkuat keterampilan dan keahlian komunitas entri tenaga kerja, yang merupakan faktor yang mendukung dan mengganggu optimalisasi fungsi. Metode survei yang digunakan adalah survei deskriptif dengan pendekatan kualitatif menggunakan teknik wawancara, observasi, dan pengumpulan data tertulis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi fungsi Balai Latihan Kerja belum

maksimal dalam meningkatkan keterampilan dan keahlian masyarakat. Menurut pengajar, faktor yang menghambat optimalisasi fungsi BLK adalah sarana dan prasarana yang belum standar, staf yang masih minim, dan cakupan yang masih besar.

- 4) Penelitian Dadan Darmawan, Tahun 2017 dengan judul **“Penerapan Model Pelatihan *On The Job Training* (Magang) Dalam Pelatihan Otomotif Yang Diselenggarakan Oleh Balai Pelayanan Pendidikan Non Formal Provinsi Banten”**. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dimana data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa proses pelaksanaan kegiatan pelatihan sudah berjalan cukup baik, dilihat dari tahapan-tahapan diantaranya seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi hasil program pelatihan dimana pihak penyelenggara bisa menjamin peserta lulusan pelatihan otomotif cepat bekerja. Pihak mitra PT. Sendang Kemakmuran dapat menentukan langsung hasil peserta pelatihan yang berkualitas dan merekrutnya sebagai mekanik resmi deller Honda.
- 5) Penelitian Syaiful Anwar, Tahun 2015 dengan judul **“Model Pelatihan Siswa Putus Sekolah Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Provinsi Bengkulu”** Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif menggunakan teknik wawancara, observasi, dan pengumpulan data tertulis. Hasil penelitian ini adalah dari berbagai model dan metode pelatihan yang ada, maka model pelatihan *Trial And Error* pada peserta didik menentukan kesuksesan peserta didik setelah memasuki dunia kerja. Peran instruktur dan metode sangat berpengaruh terhadap kesuksesan peserta pelatihan dikemudian hari. Berdasarkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang mungkin terjadi, maka kelemahan terbesar adalah kualitas instruktur dan ruang belajar. Oleh karena itu, peningkatan mutu sumber daya manusia, terutama instruktur sangat diperlukan pengelolaan dengan baik.

### 2.3 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.4 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan **Gambar 2.4** kerangka konseptual yang terdiri dari masukan lingkungan, *input*, *process*, *output*, dan *outcome*. Pada bagian masukan lingkungan permasalahan yang terjadi diantaranya tingkat pengangguran baik di Kota maupun Kabupaten Tasikmalaya angka pengangguran cukup tinggi, masih banyak masyarakat yang tidak memiliki keterampilan dan masih banyak masyarakat yang

tidak mengetahui keberadaan Balai Latihan Kerja. Input data dalam penelitian ini yaitu Balai Latihan Kerja Tasikmalaya yang bertempat di Jl. Letjen H. Ibrahim Adjie KM 7, Kelurahan Sukamaju Kaler, Kecamatan Indihiang, Kota Tasikmalaya yang menyediakan atau memberikan berbagai macam bidang pelatihan kepada masyarakat guna mendapatkan pengetahuan, keterampilan sehingga para peserta pelatihan bisa bersaing di dunia kerja dan para peserta pelatihan yang berperan sebagai sekumpulan orang yang dilatih oleh para instruktur/tutor di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya.

Pada bagian prosesnya yaitu dengan melalui model operasional yang berjalan di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya yaitu dengan menggunakan model pelatihan berbasis kompetensi yang memiliki 2 jenis pelatihan diantaranya pelatihan institusional yaitu pelatihan yang diselenggarakan secara langsung di kantor Balai Latihan Kerja Tasikmalaya dan *mobile training unit* yang merupakan program pelatihan Balai Latihan Kerja Tasikmalaya yang dilaksanakan di lingkungan tempat tinggal masyarakat dengan syarat bersedia menyediakan lokasi pelatihan dan menyediakan 16 orang peserta pelatihan.

langkah langkah yang perlu dilakukan di antaranya yang pertama adalah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan jumlah pasar kerja yang paling banyak dibutuhkan oleh para pencari kerja dan menyesuaikan dengan potensi daerah sekitar, merancang program pelatihan sesuai dengan kebutuhan pelatihan, mengembangkan, membuat dan menyusun materi pelatihan sesuai dengan kurikulum yang ditetapkan yang bersumber dari SKKNI terdiri dari 30% teori dan 70% praktek, melaksanakan program pelatihan dengan melakukan pemilihan peserta pelatihan yang telah mendaftar dengan menggunakan test dan wawancara sehingga menghasilkan 16 orang terpilih yang bisa mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya secara gratis. dan melakukan evaluasi pelatihan, baik itu evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh tutor kepada peserta pelatihan guna menilai hasil pelatihan yang telah dilaksanakan ataupun evaluasi pelatihan yang akan dinilai oleh para peserta pelatihan guna memberikan masukan kepada Balai Latihan Kerja Tasikmalaya sehingga bisa memberikan program pelatihan yang lebih baik lagi digelombang yang akan datang.

*Output* atau keluaran dari penelitian ini peserta pelatihan akan mendapatkan pengetahuan seperti pada pelatihan mesin bubut CNC peserta pelatihan akan mendapatkan pengetahuan mengenai K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), dan pengoperasian mesin mekanik umum. selain itu juga peserta pelatihan akan mendapatkan *skill* (keterampilan) terkait membaca gambar teknik, menggunakan perkakas tangan, menyetel dan menyunting program pada mesin CNC. dan terakhir akan menimbulkan *outcome* yaitu mencetak tenaga kerja yang terampil dan profesional. Seperti contoh salah satu lulusan peserta pelatihan mesin menjahit setelah mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Tasikmalaya ia sekarang sudah diterima bekerja di PT.SAN-N-GARMINDO pada bagian painting.

#### **2.4 Pertanyaan Penelitian**

Pertanyaan penelitian adalah masalah yang harus dijawab oleh peneliti pada kegiatan penelitian, yang mana jawaban dari pertanyaan penelitian bisa membantu memecahkan permasalahan dari penelitian. Adapun pertanyaan penelitian dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Model Operasional Pelatihan Pada Balai Latihan Kerja Dalam Menyiapkan Tenaga Kerja Yang Profesional?
2. Apa Saja Langkah-Langkah Pelatihan Pada Balai Latihan Kerja Dalam Menyiapkan Tenaga Kerja Profesional?

