

**PENGEMBANGAN MODUL PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN
KUALITAS HASIL PELATIHAN DI BALAI LATIHAN KERJA**

Sumini
Balai latihan Kerja Kab. Boyolali
suminiblkbyl@gmail.com

Abstrak

Kebutuhan tenaga kerja yang handal dan siap pakai merupakan kebutuhan pokok untuk membangun bangsa Indonesia. Pada Agustus 2017, Badan Pusat statistik mencatat masih adanya tingkat pengangguran terbuka, hal ini salah satunya dikarenakan tidak adanya sistem pembelajaran yang *link and match* dengan kebutuhan industri. Penyelenggaraan program pelatihan oleh Balai Latihan Kerja memiliki peranan penting dalam menyiapkan sumber daya manusia. Balai Latihan Kerja harus selalu melakukan terobosan agar menghasilkan lulusan yang berkualitas, materi yang diajarkan disusun berdasarkan SKKNI dan hasil analisis kebutuhan industri.

Pengembangan modul pelatihan merupakan salah satu cara untuk menjembatani kesenjangan antara pencari kerja dan industri. Modul pelatihan berorientasi pada pelatihan berbasis kompetensi yang diformulasikan menjadi tiga buku yaitu buku informasi, buku kerja dan buku penilaian. Pengembangan modul pelatihan terdiri dari empat tahap. (1) Tahap perencanaan meliputi penyiapan SKKNI atau standar kompetensi yang akan dibuat dan penyiapan referensi terkait. (2) Tahap penulisan modul dilakukan dengan penyusunan dan pengorganisasian materi/substansi pelatihan. (3) Tahap review dan uji coba dilakukan untuk memperoleh masukan dalam upaya perbaikan modul. (4) Tahap finalisasi merupakan tahap akhir pengembangan modul setelah dilakukan revisi. Penetapan modul pelatihan dilakukan oleh institusi yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pelatihan.

Kata kunci : Pelatihan, Pengembangan Modul

PENDAHULUAN

Akibat langsung dari proses otonomi daerah yang sedang berjalan, timbul suatu kompetisi yang sehat diantara daerah – daerah tersebut untuk saling membangun daerahnya masing – masing dengan mengerahkan sumber daya manusia di daerahnya. Dengan demikian terjadi peluang pasar kerja ditingkat daerah maupun pada tingkat nasional, karena kebutuhan tenaga kerja yang handal dan siap pakai sudah merupakan kebutuhan pokok bagi suatu daerah untuk membangun daerah tersebut agar lebih maju.

Adanya kebutuhan tenaga kerja yang handal tersebut perlu suatu konsep perencanaan pembangunan sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan, khususnya dibidang penyediaan tenaga kerja yang trampil dan kompeten sehingga kebutuhan pasar kerja tentang tenaga kerja yang trampil dan kompeten tersebut dapat terpenuhi.

Sementara Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 5,5% di Agustus 2017. Menurut Sekretaris Ditjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas (Binalattas) Kemenaker Kunjung Masehat dalam kegiatan di Hotel Ayana MidPlaza, Jakarta, Rabu (8/11/2017) yang diliput oleh Okezone, menyatakan ada sistem pembelajaran yang kurang tepat. Menurutnya, kurikulum yang digunakan tidak pas dengan implementasi kebutuhan industri. Untuk itu diperlukan sistem pembelajaran yang *link andmatch*, di mana menganalisis kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan industri dan melatihnya kepada pekerja.

Salah satu upaya menekan angka pengangguran, Kementerian Ketenagakerjaan mengintensifkan pelatihan kerja berbasis pada kompetensi serta mengacu pada kebutuhan pasar kerja (industri). Baik pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) milik pemerintah, maupun di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang dikelola swasta.

Unit Pelaksana Teknis Balai Latihan Kerja (UPT BLK) dalam mendorong terciptanya tenaga kerja yang mempunyai keahlian sangat dibutuhkan dalam membantu pemerintah mengurangi angka pengangguran. Tenaga kerja yang terlatih sangat diperlukan terutama di era teknologi. Dalam rangka meningkatkan

kualitas tenaga kerja maka BLK berkewajiban memberikan pelatihan kepada para pemuda. Pelatihan kerja adalah upaya untuk menjembatani lulusan pendidikan dengan dunia kerja. Pelatihan dimaksudkan untuk peningkatan tenaga kerja serta perluasan lapangan usaha. Melalui program-program pelatihan kerja ini, siswa atau peserta yang dilatih suatu saat dapat diharapkan dapat mengembangkan diri sehingga mampu memasuki dunia kerja yang memang membutuhkan tenaga terampil dan siap kerja.

Keberhasilan program pelatihan tidak lepas dari peranan instruktur. Fenomena saat ini adalah tidak semua instruktur memiliki sertifikat kompetensi, hal ini tentu saja akan berdampak pada proses pelatihan. Gejala permasalahan yang terjadi dilapangan adalah peserta tidak mendapatkan materi yang sesuai dengan kebutuhan. Untuk itu dibutuhkan kecakapan instruktur dalam mengelola pembelajaran terutama pemilihan materi pelatihan harus mengacu pada kebutuhan pasar kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis, instruktur mengalami kendala dalam penyampaian materi dikarenakan tidak ada modul yang sesuai dengan SKKNI terbaru, sementara program pelatihan yang dibuka dituntut untuk mengacu SKKNI terbaru yaitu SKKNI tahun 2015. Modul yang tersedia masih produk lama dan menggunakan SKKNI tahun 2010 serta materinya belum relevan dengan perusahaan pengguna sehingga ada masukan dari perusahaan untuk memperbaiki program pelatihan yang diselenggarakan di BLK terutama materi pelatihan diharapkan sesuai dengan kebutuhan industri. Untuk itu, sangat dibutuhkan suatu strategi untuk meningkatkan kualitas hasil pelatihan di balai latihan kerja salah satunya dengan melakukan pengembangan modul pelatihan yang materinya disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja.

PEMBAHASAN

Pelatihan

Pada hakekatnya setiap individu maupun kelompok dituntut untuk belajar dan meningkatkan kemampuannya agar dapat mempertahankan hidupnya, karena dengan belajar akan menghasilkan perubahan, salah satunya mendapatkan

kemampuan yang baru yang berlaku untuk waktu yang relatif lama. Salah satu peningkatan kemampuan ataupun proses belajar antara lain melalui kegiatan pelatihan.

Menurut Setyobudi (2014.P.31) mendefinisikan bahwa : “pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang diperlukan dalam melaksanakan tugas seseorang serta diharapkan akan dapat mempengaruhi penampilan kerja bak orang yang bersangkutan maupun organisasi tempat bekerja”.

Definisi pelatihan menurut Pribadi (2014.P.2) bahwa : “ pelatihan pada dasarnya bermakna sebagai upaya yang dilakukan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat digunakan segera untuk meningkatkan kinerja”. Sementara itu, Najib (2015.P.28) mengemukakan bahwa “latihan berarti pelajaran untuk membiasakan diri atau memperoleh kecakapan tertentu”.

Berdasarkan definisi di atas dijelaskan bahwa pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk mengisi atau melaksanakan pekerjaan tertentu.

Penyelenggaraan program pelatihan oleh pusat pendidikan dan pelatihan khususnya Balai Latihan Kerja atau BLK memiliki peranan penting dalam menyiapkan sumber daya manusia agar memiliki kemampuan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Selain itu, penyelenggaraan program pelatihan juga bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di perusahaan.

Mengkaji kebutuhan pelatihan merupakan langkah awal dari suatu perencanaan pelatihan. Pada prinsipnya, proses pengkajian kebutuhan pelatihan adalah melakukan pengkajian tentang kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki peserta dengan kemampuan yang dipersyaratkan oleh perusahaan. Penyelenggaraan program pelatihan yang tidak didasarkan pada hasil analisis kebutuhan akan mengakibatkan program pelatihan tersebut tidak mampu mencapai sasaran yang diinginkan. Tujuan pelatihan dirumuskan dalam bentuk kompetensi yang harus dimiliki oleh peserta latih setelah selesai mengikuti program pelatihan. Biasanya dirumuskan dalam tujuan umum dan tujuan khusus.

Tujuan umum menggambarkan tujuan yang ingin dicapai pada akhir pelatihan sedangkan tujuan khusus menguraikan secara spesifik tujuan yang ingin dicapai untuk tercapainya tujuan umum pelatihan. Terdapat beberapa tujuan yang hendak dicapai dalam kegiatan pelatihan. Berikut tujuan dan sasaran pelatihan menurut Hamalik (2007.P.16):

1. Melatih, membina dan mendidik tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan.
2. Membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki hasrat untuk terus belajar dalam meningkatkan dirinya sebagai pekerja yang tangguh, mandiri dan profesional.
3. Melatih tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya.

Proses merancang program pelatihan dijabarkan dalam kegiatan operasional yang dapat diukur. Pada proses ini menghasilkan antara lain kurikulum dan rancangan alur proses pelatihan. Melaksanakan program pelatihan merupakan rangkaian kegiatan pelaksanaan program pelatihan, berpedoman pada kurikulum, metode penyelenggaraan dan rancangan alur proses pelatihan. Proses melaksanakan program pelatihan menurut Setyobudi (2014.P.36), harus didahului dengan proses persiapan yang menghasilkan antara lain : kerangka acuan, jadwal pelatihan, pelatih yang sesuai dengan kriteria, kelengkapan sarana dan fasilitas, master trainer serta format – format yang dibutuhkan.

Pelaksanaan program pelatihan tidak lepas dari komponen – komponen pendukungnya. Menurut Najib (2015.Pp.38-41), terdapat beberapa komponen pelatihan antara lain :

1. Tujuan : merupakan perubahan tingkah laku yang diharapkan.
2. Materi : adalah keseluruhan topik yang dibahas dalam pelatihan yang akan berlangsung. Materi yang dibahas harus berkaitan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Prinsip perumusan materi meliputi ; sesuai dengan tingkat kemampuan dan latar belakang peserta pelatihan, dipilih secara cermat dan diorganisasi dengan mempertimbangkan aspek kemanfaatan bagi peserta serta harus bermanfaat bagi peserta pelatihan.

3. Metode : pemilihan metode bergantung pada jenis pelatihan, sasaran pelatihan, usia peserta, pendidikan dan pengalaman peserta dan tersedianya instruktur yang cakap.
4. Media : Alat peraga (media) harus digunakan untuk membantu penyajian, bukan sebagai penolong untuk menggantikan penyajian.
5. Instruktur : seorang instruktur harus selalu mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, khususnya dalam bidang pekerjaan yang digeluti.
6. Evaluasi : merupakan suatu proses yang sifatnya terus menerus dan harus direncanakan. Kegiatan evaluasi terhadap kegiatan pelatihan sangat penting karena akan menentukan nilai atau manfaat kegiatan dengan menggunakan informasi yang tersedia.

Jadi, ketercapaian tujuan program pelatihan sangat bergantung dari pemilihan komponen – komponennya. Semakin baik komponen pelatihan yang digunakan, maka hasil pelaksanaan program pelatihan semakin efektif dan efisien sehingga tujuan program pelatihan dapat tercapai dengan baik.

Program pelatihan pada dasarnya berisi aktifitas pembelajaran yang dilakukan agar peserta mampu menguasai pengetahuan dan keterampilan yang dilatihkan. Menurut Pribadi (2014.Pp.9-10), program pelatihan dapat dikatakan efektif apabila mampu membuat siswa atau peserta menguasai kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan setelah selesai mengikuti program pelatihan, adanya peningkatan motivasi belajar peserta untuk mau menggali isi atau materi pelatihan, adanya peningkatan daya ingat atau retensi peserta terhadap isi atau materi yang telah dilatihkan dan memberi kemungkinan yang besar bagi peserta untuk dapat melakukan aplikasi isi atau materi yang telah dilatihkan. Untuk itu, kemampuan peserta dalam menerapkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang telah dipelajari sangat diperlukan dalam sebuah program pelatihan.

Pengembangan Modul

Modul adalah suatu proses pembelajaran mengenai suatu satuan bahasan tertentu yang disusun secara sistematis, operasional dan terarah untuk digunakan

oleh peserta didik disertai dengan pedoman penggunaannya untuk para guru (Mulyasa,2006.P.43). Nasution (2003.P.205), mengemukakan modul dapat dirumuskan sebagai: suatu unit yang lengkap yang berdiri sendiri dan terdiri atas suatu rangkaian kegiatan belajar yang disusun untuk membantu siswa mencapai sejumlah tujuan yang dirumuskan secara khusus dan jelas.

Berdasarkan definisi di atas modul pelatihan merupakan salah satu media pembelajaran yang dapat digunakan sebagai media transformasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja kepada peserta pelatihan untuk mencapai kompetensi tertentu berdasarkan program yang mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

Modul pelatihan berorientasi pada pelatihan berbasis kompetensi (*competency based training*) yang diformulasikan menjadi tiga buku,yaitu Buku Informasi, Buku Kerja dan Buku Penilaian sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam penggunaannya sebagai referensi media pembelajaran bagi peserta pelatihan

Tujuan utama sistem modul adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas pembelajaran, baik waktu, dana, fasilitas maupun tenaga guna mencapai tujuan secara optimal. Menurut Mulyasa (2006.P.46), pembelajaran dengan sistem modul memiliki beberapa keunggulan antara lain ; berfokus pada kemampuan individual peserta, adanya kontrol terhadap hasil belajar dan relevansi kurikulum. Dengan adanya modul, instruktur sangat terbantu untuk menyampaikan materi baik yang berupa pengetahuan, keterampilan maupun sikap kerja.

Untuk menghasilkan modul yang mampu meningkatkan motivasi belajar, pengembangan modul harus memperhatikan karakteristik yang diperlukan sebagai modul. Menurut Darmiatun (2013.Pp.9-11), modul harus memiliki kriteria sebagai berikut:

1. *Self instructional*

Merupakan karakteristik yang penting dalam modul, dengan karakter tersebut memungkinkan seseorang belajar secara mandiri dan tidak tergantung pada pihak lain.

2. *Self contained*

Modul dikatakan self contained bila seluruh materi pembelajaran yang dibutuhkan termuat dalam modul tersebut. Tujuan dari konsep ini adalah memberikan kesempatan kepada siswa mempelajari materi pembelajaran secara tuntas, karena materi belajar dikemas ke dalam satu kesatuan yang utuh.

3. Berdiri sendiri (*Stand Alone*)

Stand alone atau berdiri sendiri merupakan karakteristik modul yang tidak tergantung pada bahan ajar atau media lain, atau tidak harus digunakan bersama-sama dengan media lain.

4. Adaptif

Modul hendaknya memiliki adaptasi yang tinggi terhadap perkembangan ilmu dan teknologi. Dikatakan adaptif jika modul tersebut dapat menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta fleksibel/luwes.

5. Bersahabat (*user friendly*)

Modul juga hendaknya memenuhi kaidah *user friendly* atau bersahabat/akrab dengan pemakainya.

Pengembangan modul merupakan seperangkat prosedur yang dilakukan secara berurutan untuk melaksanakan pengembangan sistem pembelajaran modul. Pengembangan modul harus mengikuti beberapa langkah yang sistematis sebagai mana dikatakan oleh Nasution (2003.P.216), langkah-langkah pengembangan modul antara lain:

1. Merumuskan sejumlah tujuan secara jelas, spesifik, dalam bentuk kelakuan siswa yang dapat diamati dan diukur.
2. Urutan tujuan-tujuan itu yang menentukan langkah-langkah yang diikuti dalam modul.
3. Test diagnostik untuk mengukur latar belakang siswa, pengetahuan dan kemampuan yang telah dimilikinya sebagai pra-syarat untuk menempuh modul.
4. Adanya butir test dengan tujuan-tujuan modul

5. Menyusun alasan atau rasional pentingnya modul bagi siswa
6. Kegiatan-kegiatan belajar direncanakan untuk membantu dan membimbing siswa agar mencapai kompetensi seperti dirumuskan dalam tujuan.
7. Menyusun post-test untuk mengukur hasil belajar siswa
8. Menyiapkan pusat sumber-sumber berupa bacaan yang terbuka bagi siswa setiap waktu memerlukannya.

Menurut Darmiatun (2013.P.31), pengembangan bahan belajar mandiri atau modul meliputi 4 (empat) tahap antara lain; tahap perencanaan, tahap penulisan, tahap review dan uji coba serta tahap finalisasi.

1. Tahap Perencanaan

Perencanaan merupakan tahap awal yang harus dilakukan. Dalam merencanakan penulisan modul, terlebih dahulu penulis harus menyusun Garis-Garis Besar Isi Modul (GBIM). Menurut Kepdirjen Binalattas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP/181/LATTAS/XII/2013, tentang Pedoman Penyusunan Modul PBK tahap perencanaan penulisan modul meliputi penyiapan SKKNI atau standar kompetensi yang akan dibuat modulnya dan penyiapan referensi terkait yang akan dibuat anatara lain; pedoman penyusunan modul, regulasi terkait, buku atau referensi terkait, manual book terkait dan website terkait.

2. Tahap Penulisan Modul

Langkah yang ditempuh dalam penulisan modul meliputi mempersiapkan *outline*/rancangan penulisan dan melaksanakan penulisan. Penyusunan draft modul merupakan proses penyusunan dan pengorganisasian materi/substansi pelatihan dari suatu kompetensi menjadi satu kesatuan yang sistematis, dengan proses sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi standar kompetensi dimulai dari judul sampai dengan aspek kritis,
- b. Menelaah standar kompetensi dari judul sampai dengan aspek kritis,
- c. Hasil telaahan digunakan sebagai acuan untuk menyusun modul ,

- d. Memastikan kesesuaian antara elemen kompetensi, KUK dengan IUK dan materi pelatihan,
- e. Menuangkan kedalam format modul (buku informasi, buku kerja dan buku penilaian)

Modul yang sudah ditulis harus bisa mendorong pembacanya untuk memperoleh kesan bahwa modul yang dibaca sesuai dengan kemampuannya, dengan demikian berarti keterbacaan modul yang ditulis memenuhi keterbacaan. Gaya bahasa yang digunakan hendaknya menggunakan gaya bahasa percakapan sehingga akan menimbulkan suasana akrab, karena seakan-akan terjadi komunikasi dua arah. Tata bahasa modul sederhana, kalimat yang digunakan dirakit secara logis, teratur dan mencerminkan pikiran yang teratur pula.

3. Tahap Review dan Uji Coba

Proses review dan uji coba dimaksudkan untuk memperoleh tanggapan dari beberapa orang terhadap modul yang disusun, sehingga akan diperoleh masukan dalam upaya perbaikan modul yang telah disusun. Orang terkait untuk mereview draft modul bisa dilakukan oleh ahli materi bidang studi, ahli pembelajaran, tutor/guru sebagai teman sejawat serta pihak pengguna dari industri atau perusahaan. Uji coba modul dilakukan pada lembaga pelatihan untuk mengetahui pencapaian luaran pelatihan dengan standar kompetensi (unit kompetensi) untuk perbaikan/penyempurnaan. Cara uji coba modul dengan mencobakan draft modul kepada beberapa orang sampel sasaran belajar atau peserta pelatihan. Modul yang sudah di review dan uji coba kemudian dilakukan revisi/perbaikan sesuai dengan masukan dan hasil uji coba.

4. Tahap Finalisasi

Modul yang sudah di revisi dan divalidasi dilakukan finalisasi. Penetapan modul pelatihan dilakukan oleh institusi yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Ditingkat pusat dilakukan oleh Direktur Standardisasi Kompetensi dan Program Pelatihan, ditingkat Prov/Kab/Kota dilakukan oleh kepala bidang

yang membidangi pelatihan dan ditingkat Balai/Lembaga Pelatihan oleh Pimpinan/kepala Balai/Lembaga Pelatihan dan modul siap untuk digunakan dalam proses pelatihan.

SIMPULAN

Modul pelatihan merupakan salah satu media pembelajaran yang dapat digunakan sebagai media transformasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja kepada peserta pelatihan untuk mencapai kompetensi tertentu berdasarkan program yang mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

Modul pelatihan berorientasi pada pelatihan berbasis kompetensi yang diformulasikan menjadi tiga buku yaitu buku informasi, buku kerja dan buku penilaian. Pengembangan modul pelatihan terdiri dari empat tahap. (1) Tahap perencanaan meliputi penyiapan SKKNI atau standar kompetensi yang akan dibuat dan penyiapan referensi terkait. (2) Tahap penulisan modul dilakukan dengan penyusunan dan pengorganisasian materi/substansi pelatihan. (3) Tahap review dan uji coba dilakukan untuk memperoleh masukan dalam upaya perbaikan modul. (4) Tahap finalisasi merupakan tahap akhir pengembangan modul setelah dilakukan revisi. Penetapan modul pelatihan dilakukan oleh institusi yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pelatihan.

SARAN

Pengembangan modul pelatihan hendaknya benar-benar mengacu pada SKKNI dan hasil analisis kebutuhan industri sehingga terjadi sistem pembelajaran yang *link and macth*. Dengan adanya pengembangan modul pelatihan, diharapkan kualitas hasil pelatihan di Balai Latihan Kerja meningkat, selain itu tidak terjadi lagi kesenjangan antara calon pencari kerja dengan kebutuhan industri.

DAFTAR PUSTAKA

Hamalik, Oemar. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara.

Prosiding Seminar Nasional Pendidikan

Jogjakart, 28 April 2018

Ruang Ki Sarino Mangunsaskoro

Direktorat Pascasarjana UST

Mulyasa, E. (2006). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Najib, Mohammad. (2015). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, Bandung: CV Pustaka Setia.

Nasution, S. 2003. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara.

Pribadi, Benny A. (2014). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Prenada Media Group.

Setyobudi, Ismanto. (2014). *Manajemen Diklat*, Yogyakarta: penerbit Gava Media.

Darmiatun, Suryatri. (2013). *Menyusun Modul*, Yogyakarta: penerbit Gava Media.

Kepdirjen Binalattas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP/181/LATTAS/XII/2013, tentang Pedoman Penyusunan Modul PBK.