

**PERAN PROGRAM PELATIHAN BERBASIS  
KOMPETENSI KEJURUAN MENJAHIT DALAM  
MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA**  
(Studi Kasus Di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja  
(BBPLK) Semarang)

**SKRIPSI**

Disusun guna Memenuhi sebagian persyaratan mencapai  
derajat Sarjana Ekonomi (S.E)  
**Jurusan Ekonomi Islam (EI)**



**Siti Fatimah**  
(1505026018)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG  
2020**

Prof. Dr. H. Musahadi, M.Ag  
Jl. Permata Ngaliyan II No.62

Arif Efendi, SE, M.Sc  
Poncoharjo RT 03 Rw 02 Kec. Bonang, Kab. Demak

---

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Lamp. : 4 (empat) bendel  
Hal : Persetujuan Naskah Skripsi  
An. Sdr. Siti Fatimah

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Walisongo  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*


Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing menyatakan bahwa naskah skripsi saudara:

Nama : Siti Fatimah  
NIM : 1505026018  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Islam  
Judul Skripsi : Peran Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja (Studi Kasus di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang)

Dengan ini kami setuju, dan mohon kiranya agar supaya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.


*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing I

  
Prof. Dr. H. Musahadi, M.Ag  
NIP. 10690709799403 1 003

Semarang, 2 Maret 2020

Pembimbing II

  
Arif Efendi, SE, M.Sc  
NIP. 19850526 201503 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamba Kampus III Ngaliyan Telp. /Fax. (024) 7608434 Semarang 50185

PENGESAHAN

Nama : Siti Fatimah  
NIM : 1505026018  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Islam  
Judul Skripsi : Peran Program Pelatihan Bebas Kompetensi Kejuruan Menjahit dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja (Studi Kasus di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang)

Telah di munaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude baik pada tanggal 16 Maret 2020. Dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir, guna memperoleh gelar sarjana (Strata Satu/S1) dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Semarang, 16 Maret 2020

Dewan Penguji

Ketua Sidang Penguji

Choirul Huda, M.Ag  
NIP.197601092005011002

Sekretaris Sidang

Prof. Dr. H. Musahadi, M.Ag  
NIP.196907091994031003

Penguji Utama I

Muchamad Fauzi, S.E.  
NIP.197032172005011002

Penguji Utama II

Prof. Dr. H. Mujiyono, M.A.  
NIP.195902151985031005

Pembimbing I

Prof. Dr. H. Musahadi, M.Ag  
NIP.196907091994031003

Pembimbing II

Arif Efendi, S.E., M.Sc  
NIP.198507262015031002

## MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى

عَالَمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*dan katakanlah:” Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (At-Taubah : 105)<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah AL- Ikhlas*, Jakarta: Samad, 2014, h. 203

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah... Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dalam penulisan skripsi ini, penulis persembahkan skripsi ini untuk:

**Bapak dan Ibu Tercinta (Bapak Suprato dan Ibu Siti Baiyah)**

“Beliau adalah sumber kekuatan dan kebahagiaan. Tanpa restu dan do’a disetiap sujudnya mungkin penulis tidak bisa sampai sekarang ini. Semoga beliau senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan serta selamat dunia dan akhirat”

**Saudara Terkasih (Nur Khamid dan Anna Faizah)**

“Saudaraku dengan penuh suka dan duka . Terimakasih atas segala kasih sayang, pembelajaran dan inspirasinya yang membuat penulis bertambah semangat untuk menyelesaikan skripsi ini”

## DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah penuh ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pemikiran-pemikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam daftar kepustakaan yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 25 Februari 2020



**Siti Fatimah**  
Nim. 1505026018

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/u/1987.

### 1. Konsonan

| No. | Arab | Latin              |
|-----|------|--------------------|
| 1   | ا    | Tidak dilambangkan |
| 2   | ب    | B                  |
| 3   | ت    | T                  |
| 4   | ث    | Ŝ                  |
| 5   | ج    | J                  |
| 6   | ح    | h                  |
| 7   | خ    | Kh                 |
| 8   | د    | D                  |
| 9   | ذ    | Ž                  |
| 10  | ر    | R                  |
| 11  | ز    | Z                  |
| 12  | س    | S                  |
| 13  | ش    | Sy                 |
| 14  | ص    | Sh                 |
| 15  | ض    | Dh                 |

| No. | Arab | Latin |
|-----|------|-------|
| 16  | ط    | t     |
| 17  | ظ    | Dz    |
| 18  | ع    | '     |
| 19  | غ    | G     |
| 20  | ف    | F     |
| 21  | ق    | Q     |
| 22  | ك    | K     |
| 23  | ل    | L     |
| 24  | م    | M     |
| 25  | ن    | N     |
| 26  | و    | W     |
| 27  | ه    | H     |
| 28  | ء    | '     |
| 29  | ي    | Y     |

## 2. Vokal Pendek

اَ = a

kataba

كَتَبَ =

اِ = i

su'ila

سُئِلَ =

اُ = u

yazhabu

يَذْهَبُ =

## 3. Vokal Panjang

أَ = ā

qāla

قَالَ =

إِي = ī

qīla

قِيلَ =

أُ = ū

yaqūlu

يَقُولُ =

## 4. Diftong

أَيَّ = ai

kaifa

كَيْفَ =

أَوْ = au

ḥaula

حَوْلَ =



## ABSTRAK

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan masalah yang kompleks, diantaranya mutu tenaga kerja yang relatif rendah, baik ditinjau dari pendidikan maupun keahlian dan ketrampilan yang dimiliki, sehingga penyerapan tenaga kerja di Industri kerja belum terpenuhi, hal inilah yang mengakibatkan jumlah pengangguran secara kumulatif meningkat, serta terhambatnya pembangunan ekonomi, Maka dari itu Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang, yang merupakan lembaga pelatihan berbasis kompetensi dibawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan, yang melaksanakan pengembangan pelatihan pemberdayaan, serta sertifikasi tenaga kerja, khususnya kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa diharapkan mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian lapangan atau *field research* yang perolehan data penelitiannya langsung dari pemberi data. Sedangkan teknik pengumpulan datanya berupa wawancara, observasi serta dokumentasi. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer yang diperoleh dari wawancara, serta data sekunder sebagai data penunjang penelitian yang berupa dokumentasi dan observasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: *pertama*, berdasarkan wawancara dan observasi ada tiga peran program pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa yaitu (1) memberikan pelatihan berbasis kompetensi terhadap angkatan kerja (2) menyediakan fasilitas guna mendukung pelaksanaan pelatihan (3) memberikan kemampuan untuk melakukan kerja di dunia industri ataupun berwirausaha. Sedangkan indikator peningkatkan kualitas tenaga kerja mengacu pada indikator kualitas sumber daya manusia yaitu (1) peningkatan pengetahuan (*knowledge*) (2) peningkatan

ketrampilan (*Skill*) (3) peningkatan kemampuan (*Abilities*). Dalam pandangan Ekonomi Islam pelatihan berbasis kompetensi mengacu pada peningkatan kualitas sumber daya insani yang berdasarkan pada indikator cakap atau ahli (*kafa'ah*), etos kerja yang tinggi (*himmatul-a'mal*) dan terpercaya atau bertanggung jawab (*Amanat*). *Kedua* kompetensi peserta pelatihan kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa selama tahun 2018 s.d 2019 dengan jumlah pelatihan sebanyak 432 paket, yang diterima kerja 306 orang sebesar 70,8%, sedangkan wirausaha baru sebanyak 19 orang sebesar 4,3%, serta yang belum terinformasi sebanyak 24,9%. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi berdampak positif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang ditunjukkan dengan terserapnya tenaga kerja alumni pelatihan di dunia kerja khususnya industri garment serta wirausaha baru dengan membuka butik, taylor, ataupun jasa jahit rumahan.

*Kata kunci* : Peran, Pelatihan berbasis kompetensi, Kualitas Tenaga Kerja

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah swt. yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“PERAN PROGRAM PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI KEJURUAN MENJAHIT DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA KERJA (STUDI KASUS DI BALAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA SEMARANG)”** untuk memenuhi tugas akhir. Shalawat serta salam semoga terlimpahkan kepada Baginda Nabi, Nabi Muhammad SAW., semoga kita mendapatkan syafa’at di *yaumul akhir* nanti. Aamiin...

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan saran dari berbagai pihak sehingga, penyusunan skripsi dapat terselesaikan. Maka dari itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag. selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. Imam Yahya, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Prof. Dr. H. Musahadi, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Arif Efendi, SE, M.Sc. selaku Dosen Pembimbing II, yang

telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan terhadap penulis.

4. Dr. H. Nur Fatoni, M.Ag. selaku Wali Dosen Penulis.
5. Segenap Bapak/Ibu Dosen serta tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membekali ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama masih dibangku perkuliahan.
6. Segenap jajaran di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang, Kepada Ibu Ika selaku sekretaris Tata Usaha, Ibu Vera selaku seksi penyelenggara Kios 3 in 1, Ibu Rina selaku Instruktur dan peserta pelatihan kejuruan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa tahap I tahun 2020.
7. Semua pihak yang telah memberikan dorongan serta bantuan kepada penulis berupa support dan motivasinya. Terima kasih kepada Keluarga Besar Keluarga Besar Kopma ‘Walisongo’, terkhusus kepada ***Akhlakul Adam Prasetya***, *”sahabat dan rekan yang selalu memberi motivasi dan semangat hidup, serta memberikan pengalaman yang berharga baik secara moral dan materi”* Elsyia, Kurnia, Zaki, Caca, Ismi, Mas Edi, Mas Reza, Mbak May, Mbak Wafa, Mbak Isnin, keluarga Kos, serta Teman-teman kelas EI A 2015.

Semoga amal kebbaikannya dicatat sebagai amal baik oleh Allah SWT. Penulis ucapkan banyak terima kasih karena tanpa bantuan mereka. Penulisan skripsi ini, pastinya masih jauh dari kata sempurna serta masih banyak kekurangan dan kelemahan dari segi materi, penyusunan maupun kekurangan kemampuan dari penulis. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca. Harapan dengan adanya penyusunan skripsi ini, semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Semarang, 25 Februari 2020

Hormat Saya,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Siti Fatimah', written over a vertical line that serves as a separator between the salutation and the name.

**Siti Fatimah**

NIM. 1505026018

## DAFTAR ISI

|   |            |
|---|------------|
| <b>COVER</b> .....                            | <b>i</b>   |
| <b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....           | <b>ii</b>  |
| <b>PENGESAHAN</b> .....                       | <b>iii</b> |
| <b>MOTTO</b> .....                            | <b>iv</b>  |
| <b>PERSEMBAHAN</b> .....                      | <b>v</b>   |
| <b>DEKLARASI</b> .....                        | <b>vi</b>  |
| <b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN</b> ..... | <b>vii</b> |
| <b>ABSTRAK</b> .....                          | <b>ix</b>  |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                   | <b>xi</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                       | <b>xiv</b> |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| A. Latar Belakang.....                | 1  |
| B. Rumusan Masalah.....               | 8  |
| C. Tujuan dan Kegunaan Penulisan..... | 8  |
| D. Tinjauan Pustaka.....              | 10 |
| E. Metode Penelitian.....             | 14 |
| F. Sistematika Penulisan.....         | 21 |

### **BAB II KAJIAN TEORI**

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| A. Konsep Peran.....            | 23 |
| 1. Pengertian Peran.....        | 23 |
| 2. Peran Tenaga Instruktur..... | 24 |

|   |    |
|---|----|
| B. Kajian Tentang Pelatihan.....                                | 30 |
| 1. Pengertian Pelatihan.....                                    | 30 |
| 2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....                            | 35 |
| 3. Proses Pelatihan.....  | 37 |
| 4. Metode Pelatihan.....  | 41 |
| C. Kajian Tentang Pelatihan Berbasis<br>Kompetensi.....         | 44 |
| 1. Pengertian Pelatihan Berbasis<br>44Kompetensi.....           | 44 |
| 2. Menjahit Pakaian Wanita Dewasa.....                          | 48 |
| D. Konsep Tenaga Kerja.....                                     | 50 |
| 1. Pengertian Tenaga Kerja.....                                 | 50 |
| 2. Kesempatan Kerja.....  | 55 |
| 3. Efektivitas dan Efisiensi Kerja.....                         | 57 |
| E. Kajian Tentang Kualitas Tenaga Kerja.....                    | 58 |
| 1. Pengertian Kualitas Tenaga Kerja.....                        | 58 |
| 2. Kualitas Tenaga Kerja dalam<br>Prespektif Ekonomi Islam..... | 63 |

**BAB III GAMBARAN UMUM BALAI BESAR  
PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA  
(BBPLK) SEMARANG**

|  |    |
|--|----|
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian..... | 72 |
| 1. Sejarah BBPLK Semarang.....         | 72 |

|  |    |
|--|----|
| 2. Dasar Hukum.....  | 73 |
| 3. Visi dan Misi .....   | 74 |
| 4. Tugas dan Fungsi .....  | 74 |
| 5. Kejuruan dan Jenis Pelatihan .....  | 75 |
| 6. Pelayanan dan Konsultasi Pelatihan .....  | 82 |
| 7. Keadaan Fisik dan Fasilitas .....   | 85 |
| <b>B. Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan</b>                                   |    |
| Menjahit Pakaian Wanita Dewasa.....  | 89 |
| 1. Gambaran Umum Kejuruan Menjahit<br>Pakaian Wanita Dewasa BBPLK<br>Semarang..... | 89 |
| 2. Tahap Perekrutan dan Seleksi Peserta .....                                      | 91 |
| 3. Kurikulum Pelatihan .....   | 94 |
| 4. Alat dan Bahan dalam Pelaksanaan<br>Pelatihan.....                              | 97 |

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|  |     |
|--|-----|
| A. Hasil Penelitian .....              | 98  |
| 1. Profil BBPLK Semarang .....         | 98  |
| 2. Perekrutan Peserta Pelatihan.....   | 100 |
| 3. Kurikulum Pelatihan.....            | 104 |
| 4. Proses Pelatihan.....               | 107 |
| 5. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan..... | 116 |



|  |     |
|--|-----|
| B. Pembahasan Hasil Penelitian .....   | 118 |
| 1. Peran Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja .....        | 118 |
| 2. Kompetensi yang dimiliki Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa dalam Menghadapi Dunia kerja ..... | 140 |

## **BAB V PENUTUP**

|                      |     |
|----------------------|-----|
| A. Kesimpulan .....  | 149 |
| B. Rekomendasi ..... | 151 |
| C. Penutup .....     | 152 |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Permasalahan ketenagakerjaan merupakan masalah yang kompleks, diantaranya mutu tenaga kerja yang relatif rendah, baik ditinjau dari pendidikan maupun keahlian dan ketrampilan.<sup>75</sup> Meskipun banyak lowongan kerja yang tersedia oleh perusahaan namun seringkali lowongan kerja tersebut cukup sulit untuk dipenuhi karena kriteria yang diharapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan calon tenaga kerja. Sehingga jumlah pengangguran secara kumulatif terus meningkat sejalan dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan sekolah formal. Maka dari itu permasalahan ketenagakerjaan menjadi perhatian dari berbagai pihak diantaranya pemerintah, lembaga pendidikan, maupun masyarakat. Dari sudut pandang pemerintah melihat permasalahan ketenagakerjaan sebagai salah satu sentral pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pencapaian tujuan dari pembangunan nasional yaitu mewujudkan masyarakat yang

---

<sup>75</sup> Irawan dan Suparmoko, *Ekonomika Pembangunan*, BPFE : Yogyakarta, 2000, h. 101

sejahtera, adil, makmur , merata baik secara materil maupun spiritual.

Peranan kualitas tenaga kerja dalam pembangunan nasional sangatlah penting, rendahnya kualitas tenaga kerja di negara berkembang menjadi penghalang pembangunan ekonomi suatu negara, yang disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan dan pengetahuan kerja. Oleh karena itu pendidikan dan ketrampilan merupakan faktor penting bagi berhasilnya pembangunan ekonomi, bahkan menurut sncumaker pendidikan merupakan sumber daya terbesar manfaatnya dibanding faktor-faktor produksi lain.<sup>76</sup>

Dalam mengatasi permasalahan kesempatan kerja perlu adanya pendidikan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dengan mempertimbangkan bakat, minat serta kemungkinan mereka dapat memasuki dunia kerja. Rendahnya kemampuan dan ketrampilan memicu adanya penyiapan tenaga kerja dengan pembinaan yang sesuai permintaan dan tuntutan lapangan melalui pendidikan non formal. Pemerintah terus melakukan upaya untuk mengurangi permasalahan ketenagakerjaan salah satunya melalui aspek pendidikan, terutama pendidikan formal seperti Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), maupun pendidikan non formal seperti

---

<sup>76</sup> *Ibid*, h. 101

kursus dan lembaga pelatihan, diharapkan mampu mempersiapkan kompetensi sumber daya manusia dengan memulai wirausaha dan menyerap tenaga kerja sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Dengan pendidikan dan pelatihan dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan mengurangi masalah ketenagakerjaan yang nantinya mendorong pembangunan ekonomi yang lebih baik. Islam menganjurkan umatnya untuk senantiasa bekerja, karena dengan bekerja seseorang akan mampu memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya sendiri dan keluarganya sehingga mampu memberikan maslahat bagi masyarakat disekitarnya. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Jum'ah Ayat : 10.<sup>77</sup>

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

*“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.*  
(Q.S Al- Jum'ah :10)

---

<sup>77</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan Al-Ikhlās*, Jakarta: Samad, 2014, h. 442

Salah satu bentuk upaya yang dilakukan pemerintah menitik beratkan kepada kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) sebagai institusi yang bertugas dan bertanggung jawab menangani permasalahan tenaga kerja melalui pembentukan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) yang salah satunya terdapat di wilayah Semarang Jawa Tengah. Pelaksanaan pelatihan pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan serta ketrampilan kerja sehingga warga masyarakat memiliki kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja. Untuk meningkatkan kompetensi warga masyarakat maka pemerintah berperan aktif dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi. Pelatihan berbasis kompetensi diartikan sebagai pendekatan untuk pendidikan kejuruan yang menekankan pada kemampuan untuk menguasai kompetensi keahlian sebagai bekal dalam penempatan dunia kerja dan industri. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 8 Tahun 2014 Pelatihan Berbasis Kompetensi adalah pelatihan kerja yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan persyaratan tempat kerja.<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 8 Tahun

Pelatihan dilakukan secara komprehensif mulai dari perencanaan sampai evaluasi, sehingga peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja dapat dilakukan sesuai dengan tuntutan kebutuhan pasar kerja atau jabatan yang dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Dalam penyelenggaraan sebuah pendidikan dan pelatihan yang berperan aktif adalah instruktur yang menjadi fasilitator utama dalam pengembangan kompetensi, diantaranya instruktur mampu berperan sebagai informator, fasilitator, moderator, motivator. Instruktur sebagai pemegang peranan penting dalam kegiatan pelatihan sehingga dituntut untuk memiliki kompetensi sebagai seorang pendidik.

Dalam Islam juga mengajarkan bahwa pekerjaan harus dilaksanakan oleh orang yang mengetahuinya dengan ilmu atau dengan kata lain pekerjaan harus dikerjakan oleh orang yang ahli, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Israa' Ayat : 36.<sup>79</sup>

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ  
أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا

*“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuannya.*

*Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, san hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabannya,” (QS. Al-Isra’a : 36)*

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang merupakan salah satu lembaga pelatihan yang mengacu pada pendekatan pelatihan berbasis kompetensi (PBK), menyelenggarakan pelatihan kerja sesuai dengan kebutuhan pasar pekerja sehingga diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang siap masuk unit kerja. Pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi dengan memperhatikan UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha yang mengacu pada kompetensi serta membekali dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya.

Dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha yang mengacu pada kompetensi kerja. Beberapa kejuruan program pelatihan kerja yang diselenggarakan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang,

diantarannya kejuruan otomotif, teknologi mekanik, logam, mekanik les, listrik, bangunan, tata niaga dan *fashion technology*.<sup>80</sup> Menjahit pakaian wanita dewasa merupakan kejuruan yang paling diminati terutama oleh kaum perempuan, mengingat pelatihan ini mampu mempersiapkan peserta pelatihan untuk memiliki ketrampilan terkait *fashion* industri yang menjadi bekal untuk membuka lapangan pekerjaan serta mampu mempunyai ketrampilan dalam menjahit busana, ataupun sebagai bekal dalam dunia kerja bidang industri yang berkualifikasi kompeten sehingga mampu menghasilkan barang-barang industri yang berkualitas tinggi.

Pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa yang diselenggarakan oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang, merupakan salah satu program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang outpunya peserta pelatihan memiliki kompetensi didunia kerja dan mampu berwirasuha mandiri. Dalam hal ini peran program pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa, menjadi sorotan utama, tolak ukur tercapainya tujuan pelatihan. Berdasarkan uraian di atas penulis terdorong untuk

---

<sup>80</sup> Anisa Nurpitriani, *Pelaksanaan Platihan Menjahit Pakaian Dasar Berbasis Kompetensi Di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang, Skripsi*, Unnes, 2017 h. 58



melakukan penelitian yang terkait, sebagaimana penulis mengambil judul “ **Peran Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Menjahit dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja (Studi Kasus di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang)**”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana peran program pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang?
2. Bagaimana kompetensi peserta pelatihan kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa dalam menghadapi dunia kerja?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

1. Tujuan Penelitian
  - a. Mengetahui seberapa besar peran program pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.
  - b. Untuk mengetahui kompetensi peserta pelatihan setelah mengikuti pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian

wanita dewasa dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.

## 2. Manfaat Penelitian

Dengan mengetahui permasalahan maka manfaat yang diharapkan dalam hasil penelitian ini sebagai berikut:

### a. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini mencakup lingkup sebagai berikut:

- 1) Dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran terkait Peran program pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, serta bermanfaat bagi perkembangan ilmu ekonomi dibidang ketenagakerjaan secara umum dan ekonomi islam secara khususnya.
- 2) Memberikan wawasan dan pengetahuan bagi penulis terkait peran program pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.

3) Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi literatur dan bahan informasi lainnya yang terkait.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis lebih mengarah kepada objek penelitian dimana bagi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang sebagai acuan tercapainya peran dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan berbasis kompetensi yang dibuka. Serta memberikan wawasan kepada peserta pelatihan terkait bagaimana evaluasi dalam pelaksanaan pelatihan sehingga dapat lebih menggali potensi diri dalam pelatihan tersebut.

#### **D. Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka digunakan untuk memberikan informasi tentang penelitian karya tulis ilmiah lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti secara lebih lanjut. Berdasarkan hal tersebut penulis berusaha meninjau penelitian atau karya tulis ilmiah yang berhubungan dengan peran tenaga instruktur di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, diantaranya sebagai berikut:

Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Anisa Nurpitriani yang berjudul *Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Pakaian Dasar Berbasis Kompetensi Di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang, Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang*<sup>81</sup>. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan menjahit pakaian dasar berbasis kompetensi di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang dilakukan dengan cara tahapan persiapan, pelaksanaan pelatihan dan penerbitan sertifikat. Faktor pendukung dan penghambat meliputi faktor internal dan eksternal.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Setyarini yang berjudul *Profil Penyelenggaraan Kursus Menjahit Bagi Anak Putus Sekolah*. Hasil penelitian ini adalah perekrutan dalam pelaksanaan pelatihan melalui media sosial, pelaksanaan pelatihan di Balai Latihan Kerja berstandar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dengan proses pelatihan menggunakan materi teori dan praktek dengan media modul yang disediakan, serta melakukan evaluasi menggunakan test

---

<sup>81</sup> Anisa Nurpitriani, *Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Pakaian Dasar Berbasis Kompetensi Di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang, Skripsi*, Semarang : Universitas Negeri Semarang, 2017, h.65

kompetensi yang outputnya berupa sertifikat kompetensi kerja.<sup>82</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Riki Ertanto, *Kompetensi Instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Provinsi Riau*. Hasil penelitian bahwa kompetensi instruktur Balai Pelatihan Tenaga kerja (BPTK) Provinsi Riau telah mampu mengurangi jumlah pengangguran sebesar 3,3%. Dalam penelitian ini membahas terkait peran instruktur dalam mengurangi pengangguran melalui pelatihan berbasis kompetensi tetapi belum memfokuskan pada bidang kejuruan, sehingga penulis melakukan penelitian lebih lanjut terkait peran tenaga instrukturu dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi yang ada di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.<sup>83</sup>

Jurnal yang berjudul *Pengembangan Modul Pelatihan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Hasil Pelatihan karya Sumini Notodiharjo dan Spriyoko, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta*. Isi jurnal ini terkait pengembangan

---

<sup>82</sup> Dewi Setyarini, *Profil Penyelenggaraan Kursus Menjahit Bagi Anak Putus Sekolah (Studi Kasus di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Semarang )*, Skripsi, Semarang : Universitas Negeri Semarang, 2010, h.99

<sup>83</sup> Riki Ertanto, *Kompetensi Instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Provinsi Riau*, Skripsi, Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, 2012, h. 66

modul pelatihan dan menghasilkan produk modul pelatihan yang terdiri dari buku informasi, buku kerja dan buku penilaian yang sudah teruji kualitasnya.<sup>84</sup>

Jurnal dengan judul *Pengaruh Pelatihan Kerja, Peran Instruktur Dan Fasilitas Pelatihan Terhadap Minat Membuka Usaha Kecil (Smaal Bussines) Studi kasus pada Peserta di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung*, yang ditulis oleh Rintis Suwasti, Universitas Islam Kediri, isi dari jurnal ini menyatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif, sehingga pelaksanaan pelatihan kerja, instruktur dan fasilitas UPT Pelatihan Kerja Tulungagung mendorong peserta pelatihan untuk membuka usaha kecil setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan.<sup>85</sup>

Penelitian diatas merupakan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian penulis, penelitian yang berdasarkan pada pelatihan tenaga kerja di lembaga pelatihan kerja baik di UPTD Balai Latihan Kerja ataupun di Balai Besar

---

<sup>84</sup> Sumini Notodiharjo dan Supriyoko, Pengembangan Modul Pelatihan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Hasil Pelatihan. Vol 2 No.1 Juni 2019 , *Media Manajemen Pendidikan Jurnal Ustjogj*, Yogya: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, 2019, h.68

<sup>85</sup> Rintis Suwasti, Pengaruh Pelatihan Kerja, Peran Instruktur dan fasilitas pelatihan terhadap minat membuka usaha kecil (Smaal Bussines) (studi Kasus pada peserta di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, *Jurnal Revitalisasi Ilmu Manajemen* Vol. 06, Kediri : Universitas Kediri, 2017, h. 81

Pengembangan Latihan Kerja. Persamaan dalam penelitian ini terkait lembaga pelatihan kerja Kementerian Ketenagakerjaan dalam mengatasi permasalahan keternagakerjaan di Indonesia. Sedangkan yang menjadi perbedaan penelitian penulis dengan penelitian terdahulu adalah variabel penelitian yaitu peran program pelatihan berbasis kompetensi yang memfokuskan pada kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.

## **E. Metode Penelitian**

Untuk mendapatkan kajian yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka dalam melacak data, menjelaskan serta menyimpulkan objek pembahasan masalah dalam skripsi ini, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian lapangan atau *field research*. Penelitian lapangan atau *field research* merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data langsung dari pemberi data yang dapat dilakukan melalui wawancara

serta observasi.<sup>86</sup> Tujuan penelitian ini yaitu untuk mempelajari secara intensif mengenai latar belakang pada saat ini serta interaksi lingkungan suatu unit sosial suatu kelompok atau masyarakat.<sup>87</sup> Sehingga penulis melakukan penelitian ini secara langsung dilapangan yaitu di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang, guna mengetahui peran program pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.

## 2. Sumber Data

Sumber data yang penulis pergunakan dalam kajian ini, terbagi dalam dua kategori yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

### a. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan peneliti<sup>88</sup>. Data primer dalam penelitian ini merupakan data-data yang diperoleh secara langsung

---

<sup>86</sup> Wahyu Purhantara, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010, hlm. 21.

<sup>87</sup> Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011, hlm. 80.

<sup>88</sup> Husen Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers, 2009, hlm. 42



dari lapangan yaitu dari peserta pelatihan kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa berbasis kompetensi di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel ataupun dalam bentuk diagram-diagram. Dalam penelitian ini data sekunder dapat meliputi bagian struktur lembaga dan gambaran umum Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini digunakan teknik penelitian sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan pancaindera mata sebagai alat bantu utamanya, disamping indra lainnya seperti telinga, hidung, mulut

dan kulit.<sup>89</sup> Peneliti melakukan observasi di workshop pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.

b. Wawancara

Wawancara diartikan sebagai percakapan antara dua orang yang salah satunya bertujuan untuk menggali dan mendapatkan informasi untuk suatu tujuan tertentu.<sup>90</sup> Wawancara merupakan teknik yang penting dalam pengumpulan data penilitan kualitatif, dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan data dengan tanya jawab secara sistematis yang berlandaskan pada masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian, wawancara ini ditujukan Kepada:

- 1) Kepala BBPLK Semarang,
- 2) Kasubag BBPLK Semarang,
- 3) Instruktur Kejuruan Menjahit Pakian Wanita Dewasa BBPLK Semarang,
- 4) Peserta Pelatihan Kejuruan Menjahit Pakaian Wanita Dwasa BBPLK Semarang,

---

<sup>89</sup> Ibrahim, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2015, h. 81

<sup>90</sup> Haris Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba Humanika, 2012, h.118

### c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan kegiatan pengumpulan data yang dilakukan melalui penelusuran dokumen<sup>91</sup> dokumen yang digunakan oleh peneliti berupa foto, audio dan audio visual yang didapatkan dari Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang melalui Website, serta peneliti menggunakan jurnal dan skripsi yang berkesinambungan dengan penelitian yang peneliti lakukan.

## 4. Metode Analisis

Analisis data kualitatif merupakan upaya yang dilakukan dalam bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, serta memutuskan apa yang akan menjadi bahan informasi kepada orang lain. Sehingga langkah awal dalam analisis data merupakan mengumpulkan data yang ada, menyusun secara sistematis, kemudian

---

<sup>91</sup> Widodo, *Metodologi Penelitian PoPuler dan Praktid*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015, h. 5

mempresentasikan hasil penelitiannya kepada orang lain.<sup>92</sup> Aktivitas dalam analisis kualitatif dilakukan dengan cara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, diantaranya melalui aktivitas sebagai berikut:<sup>93</sup>

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya serta membuang yang tidak diperlukan dalam pengolahan data tersebut.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat yang berkaitan dengan pokok permasalahan dalam penelitian, bagan disajikan sesuai dengan kebutuhan data, serta tabel yang berhubungan.

c. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Penarikan kesimpulan dan memverifikasi hasil temuan yang akan menjawab rumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan sejak awal. Setelah peneliti memperoleh data-data dan informasi yang diperlukan dari lapangan maka penulis mengolahnya

---

<sup>92</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Rnd*, Bandung: Alfabeta, 2016, h. 239

<sup>93</sup> Soewadji Jusuf, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012, h.160

secara sistematis sesuai dengan permasalahan dan menganalisisnya. Dianalisis secara deskriptif yang mudah dimengerti dengan menguraikan dan merinci kalimat-kalimat yang ada dengan menggunakan pendekatan berfikir deduktif, yang merupakan pemikiran yang berawal dari fakta-fakta yang bersifat umum agar dapat ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.

Analisis data dimulai dengan melakukan wawancara secara mendalam dengan informan kunci, yang merupakan seseorang yang benar-benar memahami dan mengetahui situasi dari objek penelitian. Setelah melakukan wawancara dibuat transkrip dengan cara memutar kembali hasil rekaman wawancara, mendengarkan dengan seksama dan menuliskan kata-kata sesuai dengan rekaman wawancara tersebut. Selanjutnya melakukan reduksi data dengan cara membuat abstraksi yaitu mengambil dan mencatat informasi-informasi yang bermanfaat sesuai dengan permasalahan yang ada dalam penelitian ini menggunakan kalimat informan sehingga mudah untuk dimengerti oleh orang lain.

## **F. Sistematika Penulisan**

Penulisan proposal ini disusun secara keseluruhan dengan tujuan mempermudah dalam mempelajarinya, sehingga ditentukan sistematika penulisan yang disusun ke dalam V (Lima) bab dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan terkait latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, kerangka teori dan metode penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab landasan teori menjelaskan tentang beberapa pokok teori yang terkait peran program pelatihan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, teori peran dalam pelatihan, teori konsep pelatihan, indikator kualitas tenaga kerja secara umum serta pandangan ekonomi islam terkait kualitas tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.

### **BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Sajian data penelitian berupa gambaran umum dari lokasi penelitian yaitu Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang, serta gambaran umum terkait kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa yang diselenggarakan oleh

Balai Besar Pengembangan Latihann Kerja (BBPLK)  
Semarang.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini memaparkan analisis terkait peran pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, serta kompetensi peserta pelatihan kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa dalam menghadapi dunia kerja.

#### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini memuat simpulan serta rekomendasi pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan penutup.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Konsep Peran

##### 1. Pengertian Peran

Peran merupakan pola tingkah laku tertentu yang merupakan ciri-ciri khas semua petugas dari pekerjaan atau jabatan tertentu. Peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.<sup>94</sup> Dengan kata lain peranan seseorang merupakan suatu pelaksanaan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya. Peran merupakan pola tingkah laku tertentu yang merupakan ciri-ciri khas semua petugas dari pekerjaan atau jabatan tertentu.<sup>95</sup> Itu artinya bahwa setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola pergaulan dalam lingkungannya, sehingga menentukan peranan apa yang akan diperbuat pada masyarakat yang lebih

---

<sup>94</sup> Soerjono Soekanto, *Teori Peranan*, Jakarta:, Bumi Aksara, 2002, h.243

<sup>95</sup> Oemar Hamalik, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2007, h. 33



menekankan pada fungsi dan proses penyesuaian diri seseorang dalam suatu kelompok masyarakat.

Peran mencerminkan posisi seseorang dalam sistem sosial dengan hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawab yang menyertainya. Peran diartikan penjelasan yang merujuk pada keilmuan sosial yang mengartikan bahwa sebuah peran sebagai suatu fungsi yang dibawakan seseorang dalam menduduki suatu jabatan dalam struktural suatu masyarakat umum. Peran pada dasarnya merupakan tugas dan kewajiban yang merupakan suatu tindakan seseorang ataupun kelompok yang dalam kedudukannya mampu memberikan sebuah harapan terkait peran yang diemban mampu berjalan secara maksimal, sehingga mampu memerikan manfaat pada lingkungan sekitar masyarakatnya.

## **2. Peran Tenaga Instruktur**

Pencapaian keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tidak terlepas dari peranan tenaga instruktur yang menjadi sumber belajar dalam upaya penyampaian materi pelatihan. Sesuai dengan PPRI No. 17 tahun 2010, yang menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor,

instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, wisaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sedangkan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.<sup>96</sup>

Manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia yang ada di sekolah sebagai sumber yang vital dan memberikan sumbangan bermakna terhadap pencapaian tujuan pendidikan, serta menjamin bahwa sumber itu dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat. Tujuan manajemen sumber daya manusia

---

<sup>96</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, tentang Kependidikan Nasional.

pendidikan yaitu pencapaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan, pemberdayaan kompetensi pendidik berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan kualitas pendidikan yang artinya manajemen sumber daya manusia akan baik jika didukung oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten.<sup>97</sup>

Pentingnya pengembangan sumber daya pendidik dalam organisasi kerja merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, ketrampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Program pelatihan harus memuat hal-hal sebagai berikut (a) menentukan kebutuhan (b) menentukan sasaran (c) menetapkan isi pogram (d)mengidentifikasi prinsip-prinsip belajar (e) melaksanakan program (f) menilai keberhasilan program.<sup>98</sup>

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pembinaan dan pengembangan guru meliputi pembinaan dan pengembangan profesi dan karier

---

<sup>97</sup> Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset, 2016, h.8-15

<sup>98</sup> *Ibid*, h. 143

yang dilakukan melalui jabatan fungsional yang terdiri atas penugasan, kenaikan pangkat dan promosi.<sup>99</sup> Ruang lingkup aspek pembinaan dan pengembangan mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional yang diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, atau masyarakat yang ditetapkan melalui peraturan menteri. Pengembangan dan pelatihan merupakan dua konsep yang sama meningkatkan kemampuan yang bersifat pengetahuan, ketrampilan, dan sikap agar pegawai bekerja lebih baik.

Fungsi instruktur atau pendidik diantaranya sebagai pengajar, pendidik, pembimbing, maka diperlukan adanya berbagai peranan pada instruktur yang menggambarkan pola tingkah laku yang diharapkan dalam berbagai interaksinya, baik dengan warga belajar, sesama instruktur serta waktu yang dihabiskan bersama dalam pelaksanaan pelatihan merupakan proses pembelajaran<sup>100</sup>. Peranan tenaga pendidik atau instruktur dalam pelaksanaan pelatihan diantaranya sebagai berikut:

---

<sup>99</sup> Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

<sup>100</sup> Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012, h.144-146

*a. Informator*

Instruktur sebagai informator, diharapkan mampu memiliki kredibilitas di hadapan peserta didiknya. Dengan kredibilitas yang memadai, kehadiran pendidik sangat berarti sebagai pembimbing, pelindung, dan penerang bagi peserta didik.<sup>101</sup> Selain itu dalam Undang-undang No. 20 Tahun 2013 tentang Sisdiknas, pendidik harus mampu memberikan informasi-informasi baru dan inovatif berkenaan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

*b. Motivator*

Instruktur sebagai motivator memiliki arti penting dalam rangka meningkatkan kegairahan dan pengembangan kegiatan belajar peserta didik. Pendidik atau instruktur harus mampu merangsang dan memberikan dorongan untuk lebih mengembangkan potensi kemampuan dan ketrampilan peserta didik. Dalam proses belajar mengajar tenaga pendidik harus dapat menulis metode mengajar yang sesuai dengan karakteristik siswa, sehingga siswa dapat merasa tertarik pada saat proses pelatihan

---

<sup>101</sup> Suranto, *Komunikasi Sosial Budaya*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010, h. 253

berlangsung.<sup>102</sup> Tenaga instruktur juga harus mampu memberikan contoh sebagai wujud motivasi kepada peserta didik sehingga mampu menggerakkan semangat dalam proses pelatihan.

*c. Fasilitator*

Fasilitator artinya memberikan kemudahan-kemudahan kepada siswa dalam melaksanakan kegiatan belajarnya. Tenaga pendidik mampu memberikan fasilitas atau kemudahan dalam proses belajar mengajar meliputi saat perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi dalam penyelenggaraan pelatihan.

*d. Evaluator*

Evaluator artinya sebagai penilaian yang objektif dan komprehensif. Dalam proses pembelajaran hendaknya seseorang tenaga pendidik menjadi seorang evaluator yang baik sehingga dapat mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran. Tenaga pendidik sebagai evaluator berperan untuk mengumpulkan data atau informasi tentang keberhasilan pembelajaran yang dilakukan. Dapat dikatakan, pendidik

---

<sup>102</sup>Suyanto dan Djihad, *Bagaimana menjadi Calon Guru dan Guru Profesional*, Yogyakarta: Multi Pressindo, 2012, h. 13

mempunyai otoritas untuk memberikan penilaian terhadap prestasi anak didik dalam bidang akademis tingkah laku sosialnya, sehingga dapat menentukan bagaimana anak didiknya berhasil atau tidak.<sup>103</sup>

## **B. Kajian Tentang Pelatihan**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan berbeda dengan konsep pendidikan, meskipun sering dikemukakan menjadi satu kesatuan, yaitu pendidikan dan pelatihan atau diklat, sesungguhnya kedua konsep tersebut memiliki beberapa perbedaan. Pendidikan didalam suatu organisasi merupakan proses transformasi pengetahuan dalam pengembangan kemampuan secara menyeluruh, dengan area penekanan kemampuan secara kognitif dan afektif dengan jangka waktu pelaksanaan diatas satu tahun melalui penyampaian materi yang lebih umum menggunakan metode belajar mengajar konvensional dalam bentuk klasikal serta penghargaan akhir dalam proses pendidikan berupa ijazah atau gelar. Sedangkan pelatihan merupakan sebuah konsep pengembangan ketrampilan dan kemampuan khusus

---

<sup>103</sup> Sanjaya, *Strategi Pembelajaran :Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2007, h. 21

melalui pendekatan psikomotor dengan jangka waktu dibawah satu tahun, materi yang disampaikan lebih khusus menggunakan metode inkonvensional dengan penghargaan proses pelatihan berupa sertifikat.<sup>104</sup>

Pelatihan merupakan tanggungjawab manajer untuk mengembangkan karyawan dalam sebuah perusahaan, untuk mempertahankan atau memperbaiki ketrampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.<sup>105</sup> Pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu organisasi untuk mempermudah pembelajaran pegawai terkait kompetensi pekerjaan yang meliputi pengetahuan, kemampuan dan perilaku untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam pelaksanaan pelatihan yang terpenting adalah adanya modal intelektual yang meliputi berbagai ketrampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan, ketrampilan-ketrampilan yang terkait teknologi serta kreativitas untuk memotivasi diri. Pelatihan digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang mengarah pada peningkatan hasil-hasil bisnis melalui kinerja pegawai yang diukur dari

---

<sup>104</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003, h. 29

<sup>105</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, h. 201



beberapa indikator dalam program pelatihan diantaranya yaitu (a) program yang berorientasi pada akademis atau pendidikan formal, (b) program laboratorium, (c) program kegiatan, (d) program tindakan, (e) program pengembangan orang, (f) program pengembangan organisasi.<sup>106</sup>

Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang merupakan suatu proses pemberian bantuan kepada seseorang yang dilakukan oleh seseorang yang ahli di bidangnya dalam kurun waktu tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan atau upaya yang dilakukan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan suatu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.<sup>107</sup> Umumnya pelatihan dilakukan untuk pendidikan jangka pendek dengan prosedur yang

---

<sup>106</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016, h.174-175

<sup>107</sup> Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Keterampilan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005, h. 5

sistematis dan terorganisir untuk tujuan tertentu. Pelatihan pada dasarnya adalah memberikan bantuan bagi para pekerja mengatasi ketrampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangan dalam pekerjaan yang fokus kegiatannya adalah memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang.<sup>108</sup> Pelatihan adalah sebuah upaya sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, yang memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga mampu mengerjakan tugas secara lebih baik, cepat, mudah dan dengan kualitas yang lebih tinggi serta produktivitas kerja yang tinggi.<sup>109</sup>

Pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan keharusan dalam Islam, sebagai mana menuntut ilmu adalah sebuah kewajiban dari lahir hingga wafat, oleh karena itu mempelajari sebuah ilmu, baik umum ataupun keagamaan merupakan suatu keharusan. Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, sehingga tenaga kerja yang terlatih mampu

---

<sup>108</sup> Wursanto, *Manajemen kepegawaian*, Yogyakarta: Kasius, 1989, h.60

<sup>109</sup> Donni Juni Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta, 2018 h. 176

bekerja lebih baik dan memiliki ketrampilan. Seperti dalam firman Allah Swt QS. Az- Zumar ayat 9 <sup>110</sup>:

أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

*(apakah kamu Hai orang Musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: “Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” Sesungguhnya orang yang berakal lah yang dapat menerima pelajaran.” (QS. Az- Zumar : 9)*

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa hasil kerja yang terlatih tidak akan sama dengan hasil kerja yang tidak terlatih, sehingga pengembangan kualitas tenaga kerja merupakan sebuah keharusan dalam Islam. Peningkatkan kualitas tenaga kerja merupakan hal penting mengingat manusia lah yang mengelola modal, teknologi,

---

<sup>110</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*,...h. 459

sumber daya alam sehingga dapat memperoleh keuntungan darinya.<sup>111</sup>

## 2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Tujuan pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan, serta bakat seseorang, sehingga mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Pelatihan bukan hanya tanggung jawab organisasi melainkan juga tanggung jawab pegawai secara pribadi, hal ini disebabkan bahwa baik organisasi ataupun pegawai akan mendapat manfaat dari pelaksanaan pelatihan tersebut. Tujuan dan manfaat pelatihan yang dilaksanakan oleh suatu instansi dan organisasi diantaranya:

### a. Produktivitas (*productivity*).

Pelatihan akan meningkatkan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan dan perubahan tingkah laku yang diharapkan adanya peningkatan produktivitas organisasi.

### b. Kualitas (*quality*).

Meningkatkan kualitas tenaga kerja serta mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

---

<sup>111</sup> Muhammad Ismael Yusanto dan Muhammad Karebet, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta : Gema Insani Press, 2002, h.105

- c. Perencanaan tenaga kerja (*human resource planing*).  
Memudahkan pencari kerja yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan penempatan kerja dalam suatu perusahaan, sehingga mampu melakukan perencanaan pegawai sebaik-baiknya terkait kualitas dan kuantitas pegawai yang direncanakan.
- d. Moral (*morale*).  
Meningkatkan prestasi kerja serta meningkatkan moralitas tenaga kerja yang ada sehingga tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dijalankan.
- e. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).  
Pemberian kesempatan pelatihan kepada tenaga kerja akan diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, sehingga memberikan kesempatan tenaga kerja untuk lebih mengembangkan diri.
- f. Keselamatan dan kesehatan kerja (*healt and safety*).  
Langkah terbaik dalam mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga menciptakan suasana kerja yang tenang aman dan stabilitas sikap mental karyawan.

- g. Pencegahan kadaluarsa (*obsolescence prevention*).  
Untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi yang berkembang secara pesat.
- h. Perkembangan pribadi (*personal growth*).  
Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk lebih bisa mengembangkan diri dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan diri.<sup>112</sup>

### 3. Proses Pelatihan

Pelatihan menjadi sangat penting untuk memperbarui kinerja yang tidak memenuhi standar atau kriteria yang ditetapkan, berbagai aktivitas utama pelatihan yang mengacu pada proses pengembangan program-program pelatihan dijadikan sebuah acuan untuk melaksanakan program pelatihan. Dalam sebuah kebutuhan diperlukan analisis melalui penilaian kinerja guna mengetahui kelemahan dan tindak lanjut dalam pelaksanaan pelatihan.

Pelatihan memiliki tujuan untuk memperbaiki kinerja yang tidak memenuhi standar atau kriteria yang ditetapkan oleh sebuah perusahaan, Aktivitas utama pelatihan yang berkontribusi terhadap daya saing dalam dunia kerja, Proses pendesaiannya sesuai dengan proses

---

<sup>112</sup> Priansa Donni Juni, *Perencanaan ...*, h. 177

pengembangan pengajaran yang mengacu pada pendekatan sistematis untuk pengembangan program-program pelatihan. Contoh model program pelatihan diantaranya:

- 1) Tahap pelatihan, mengacu pada penilaian kebutuhan sebuah instansi dan instruksi yang memuat terkait organisasi, pekerjaan, orang, dan demografi
- 2) Tahap latihan dan pengembangan  
Dalam tahap pelatihan ini menyeleksi media pelatihan dan prinsip belajar, melakukan pelatihan, membentuk kondisi untuk pemeliharaan
- 3) Tahap evaluasi  
Tahap evaluasi digunakan untuk mengembangkan kinerja, menguji peserta latihan terlebih dahulu, mamantau pelatihan yang diselenggarakan, mengevaluasi latihan serta mengevaluasi transfer, sehingga tercapainya sebuah tujuan.

Proses pelatihan dapat melalui langkah-langkah dengan mempertimbangkan aktivitas yang dilaksanakan dengan sasaran yang diinginkan dalam pelaksanaan pelatihan ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1  
Proses perencanaan pelatihan

| <b>Langkah</b> | <b>Aktivitas</b>                                 | <b>Sasaran yang diinginkan</b>   |
|----------------|--|--|
| Pertama        | Penilaian kebutuhan                              | Analisis organisasi<br>Analisis individu<br>Analisis tugas   |
| Kedua          | Memastikan kesiapan para pegawai untuk pelatihan | Sikap-sikap dan motivasi<br>Ketrampilan-ketrampilan dasar  |
| Ketiga         | Mengkondisikan lingkungan pembelajaran           | Identifikasi tujuan pembelajaran dan hasil-hasil pelatihan<br>Materi yang penuh arti<br>Praktik<br>Umpan balik<br>Pengamatan terhadap orang lain<br>Mengatur dan mengkoordinasikan program |



|         |  |   |
|---------|--|---|
| Keempat | Memastikan pelaksanaan pelatihan       | Strategi manajemen diri<br>Dukungan dari rekan kerja dan manajer  |
| Kelima  | Memilih metode pelatihan               | Strategi manajemen diri<br>Dukungan dari rekan kerja dan manajer<br>Metode presentasi<br>Metode pengalaman praktis<br>Metode kelompok |
| Keenam  | Mengevaluasi program-program pelatihan | Identifikasi hasil-hasil pelatihan dan perancangan evaluasi<br>Analisi biaya dan manfaat  |

Sumber : Demodifikasi dari Randal S. Schuler, Susan E. Jackson (1999)<sup>113</sup>

Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu

---

<sup>113</sup> Sinambela, Lijan Poltak *Manajemen Sumber Daya ...*, h. 180-182

tercapainya tujuan organisasi.<sup>114</sup> Kemampuan sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui pengembangan pendidikan dan pelatihan program pengembangan sumber daya manusia dapat berdampak terhadap perusahaan dan karyawan diantaranya bagi sebuah perusahaan akan memperoleh manfaat berupa meningkatkan produktivitas, stabilitas dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan. Sedangkan bagi karyawan dapat meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan kerja. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

#### **4. Metode Pelatihan**

Metode pelatihan yang digunakan untuk memberikan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang baru, menggunakan cara atau model transfer ketrampilan yang dilakukan dalam pelatihan. Metode yang baik haruslah memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Memotivasi para peserta pelatihan untuk belajar ketrampilan yang baru.

---

<sup>114</sup> Bangun, Wilson *Manajemen*, .... h. 200.

- b. Memperlihatkan ketrampilan-ketrampilan yang ingin untuk dipelajari.
- c. Harus konsisten dengan isi materi pelatihan yang diberikan.
- d. Memungkinkan adanya partisipasi aktif dari peserta pelatihan.
- e. Memberikan kesempatan melakukan praktik kerja dan perluasan ketrampilan.
- f. Memberikan umpan balik mengenai hasil yang diperoleh selama pelatihan.
- g. Adanya efektivitas biaya yang digunakan.

Beberapa metode yang umum digunakan dalam pelaksanaan pelatihan diantaranya *On the Job Training (OJT)*, Pengajaran di ruang kelas, pemodelan perilaku dan metode belajar campuran sebagai berikut:

- a) Metode belajar *On The Job Training (OJT)*, merupakan metode pelatihan yang menggunakan prosedur informal, observasi sederhana, mudah dan praktis. Metode ini sangat tepat digunakan untuk mengajarkan pengetahuan, ketrampilan yang dapat dipelajari dalam waktu tertentu, keunggulan dari metode pelatihan ini adanya transfer pengetahuan atau ketrampilan bisa dengan cepat dan tempo tinggi karena dapat langsung

dipraktikkan dalam kegiatan kerja. Pengajaran di ruang kelas, melibatkan pelatih yang memberikan ceramah kepada kelompok di ruang kelas, metode ini merupakan metode yang paling populer.

- b) Metode simulasi, yang merupakan sebuah metode penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia kerja sesungguhnya sedemikian rupa sehingga peserta pelatihan dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya, metode simulasi mencakup beberapa hal diantaranya: (a) simulator alat-alat, digunakan untuk mempelajari secara lebih mendalam terkait bagaimana penggunaan alat- alat yang mendukung kegiatan kerja (b) studi kasus, merupakan sebuah metode dimana peserta pelatihan diberikan kasus kemudian dipelajari dan didiskusikan oleh peserta pelatihan sebagai bahan pembelajaran. (c) permainan peran, peserta pelatihan diminta untuk memainkan peran dan membayangkan diri sendiri tentang tindakan tertentu sehingga mampu memecahkan permasalahan sesuai dengan posisi atau jabatan dalam suatu pekerjaan (d) teknik didalam keranjang, peserta pelatihan diberikan sekeranjang permasalahan kemudian harus diselesaikan sesuai dengan prosedur yang digunakan.

- c) Pemodelan perilaku, merupakan salah satu teknik yang paling efektif untuk mengajarkan berbagai ketrampilan antar pribadi berfokus pada satu ketrampilan yaitu melatih atau mengkomunikasikan ide-ide yang ada, setiap pembahasan menyajikan dasar dibalik berbagai perilaku utama, rekaman video dan model pertunjukan berbagai perilaku utama, peluang-peluang praktik dengan menggunakan permainan peran, model evaluasi kinerja.

## **C. Kajian Tentang Pelatihan Berbasis Kompetensi**

### **1. Pengertian Pelatihan Berbasis Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas 3 aspek berupa ketrampilan, pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Ketiga aspek tersebut memiliki fungsi yang saling berkesinambungan diantaranya ketrampilan yang artinya pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif, pengetahuan terkait pekerjaan lebih luas sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, serta terkait sikap yang menimbulkan kemauan untuk

bekerjasama.<sup>115</sup> Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang diperlukan oleh individu untuk mampu melaksanakan tugas tertentu dengan baik.

Hutapea dan Thoha (2008), mengungkapkan bahwa terdapat lima komponen utama pembentukan kompetensi yaitu:<sup>116</sup>

1. Pengetahuan, pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan merupakan komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.
2. Ketrampilan, merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas atau pekerjaan.
3. Konsep diri, merupakan sikap atau nilai individu yang mempunyai sikap relatif dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkat. Konsep diri menunjukkan bagaimana seseorang melihat dirinya sendiri atau sesuatu, mampu mempengaruhi

---

<sup>115</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009, h.324

<sup>116</sup> Archie Octhanatha, dkk, *Pengaruh Hasil Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 51 No 2, 2017, h.128

etika, cara pandang atau pengertian seseorang tentang sesuatu hal.

4. Cita diri, merupakan karakter bawaan diri yang merupakan karakteristik fisik, kognitif dan sosial yang melekat secara permanen pada diri seseorang.
5. Motif merupakan sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten, yang dapat menghasilkan perbuatan. Kebutuhan keinginan dan perhatian yang biasa tanpa disadari akan mempengaruhi pemikirannya seseorang untuk mencapai sasaran kerjanya sehingga pada akhirnya akan berdampak pada perilaku seseorang.

Pelatihan berbasis kompetensi atau *Competency Based Training (CBT)* adalah pelatihan yang menitikberatkan pada penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan sikap sebagai kompetensi standar oleh tuntutan dunia kerja. Sedangkan standar kompetensi adalah kualifikasi kemampuan minimal peserta didik yang menggambarkan penguasaan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan yang diharapkan dan akan dicapai setiap tingkat semester.<sup>117</sup>

Pelatihan berbasis kompetensi menekankan pada proses,

---

<sup>117</sup> Sarbiran, Putu sudira, *Pembelajaran Inovatif di SMK*. Dalam <http://eprints.uny.ac.id/id/eprint/6075> diakses pada 29 Desember 2019

dengan asumsi bahwa apabila suatu pekerjaan dikerjakan sesuai dengan standar maka akan tercapai hasil yang maksimal. Terciptanya kompetensi pada peserta didik merupakan output dari pelatihan tersebut.

Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan suatu pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang yang didalamnya memuat pelatihan dengan memberikan pengetahuan, ketrampilan dan sikap peserta didik untuk mengembangkan diri dan bekal dalam dunia kerja industri ataupun di pasar dunia kerja.

Konsep kompetensi menjadi dasar penyerapan tenaga kerja sebagai tujuan dari pelatihan yang diselenggarakan oleh BBPLK Semarang. Oleh karena itu R. Pahlan dalam bukunya *Competency Management : A Practitioner's Guide*, menggali lima istilah dalam definisi kompetensi sebagai berikut: (1) karakter dasar diartikan sebagai kepribadian seseorang yang berlangsung lama (2) kriteria referensi berarti kompetensi dapat diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu, dapat diukur melalui faktor- faktor pembentuk kinerja karyawan (3) hubungan kausal mengindikasikan bahwa keberadaan



suatu kompetensi dan pendemonstrasiannya menyebabkan unggulnya kinerja. Kompetensi seperti motif, sifat, dan konsep diri dapat memprediksikan keterampilan dan tindakan dalam memprediksi hasil kinerja pekerjaan.<sup>118</sup> Tujuan pelatihan berbasis kompetensi merupakan sesuatu hal untuk memastikan bahwa ketrampilan yang disampaikan oleh sistem pelatihan sudah sesuai dengan ketrampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pelatihan berbasis kompetensi ini sangat bermanfaat tidak hanya bagi organisasi, tetapi juga bagi karyawan itu sendiri.<sup>119</sup>

## 2. Menjahit Pakaian Wanita Dewasa

Menjahit pakaian wanita dewasa merupakan program pelatihan BBPLK Semarang yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, etos kerja dibidang menjahit yang berorientasi pada hasil praktisi yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja. Menjahit merupakan pekerjaan menyambung kain, bulu, kulit binatang, atau bahan-bahan lain dengan

---

<sup>118</sup> Lucia Hartiningtyas Mardyasari dkk, *Model Pengutan Kesiapan Kerja Lulusan (Studi Pada BBPLK Semarang)*, Tesis , Semarang : Universitas Semarang, h.21

<sup>119</sup> Archie Octhanatha, dkk, *Pengaruh Hasil Pelatihan Berbasis Kompetensi ...*h.129

menggunakan jarum jahit, yang dapat dilakukan dengan tangan memakai jarum tangan atau menggunakan mesin jahit.

Dalam program pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang menjahit pakaian wanita dewasa merupakan salah satu program latihan kejuruan Garmen Apparel dengan jumlah jam pelajaran sebanyak 260 jam pelajaran (JP), dengan kompetensi yang diberikan diantaranya : (a) mengukur tubuh sesuai desain (b) membuat pola busana (c) memotong bahan atau kain (d) menjahit dengan mesin, serta mampu mengaplikasikan berbagai aplikasi pakaian (e) membuat hiasan pada busana. Materi yang diberikan dalam pelatihan tersebut meliputi kegiatan sebagai berikut :

- a) Mengikuti prosedur kesehatan , keselamatan kerja (K3), mengukur tubuh pelanggan sesuai dengan desain (*pattern Making*), membuat pola busana dengan teknik konstruksi (*pattern making*), memotong bahan (*cutting*), menjahit dengan mesin (*sewing*)
- b) Menyelesaikan busana dengan jahitan tangan (*hand sewing*), melakukan pengepresan (*pressing*), memelihara alat jahit (*Maintenance & repair*)

- c) Membuat hiasan pada busana, memberikan layanan secara prima kepada pelanggan (*customer care*)

Output yang diharapkan dalam pelaksanaan pelatihan menjahit pakaian wanita dewasa yang diselenggarakan yaitu menciptakan tenaga kerja yang kompeten untuk mampu membuat pakaian wanita dewasa seperti blouse, rok, celana panjang dan gaun dengan baik sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) sehingga mampu memberikan bekal untuk memasuki persaingan dunia kerja.

## **D. Konsep Tenaga Kerja**

### **1. Pengertian Tenaga Kerja**

Bekerja adalah kegiatan dengan tujuan memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam satu minggu, bekerja dengan waktu beruntutan dan tidak terputus-putus. Tenaga kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>120</sup> Sedangkan dalam UU No. 14 Tahun 1969

---

<sup>120</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Pres, 2002, h. 104

mengenai Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan, bekerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>121</sup> Bekerja adalah melakukan kegiatan dengan maksud memperoleh penghasilan atau keuntungan selama paling sedikit satu jam dalam satu minggu, dengan waktu harus berurutan dan tidak terputus.<sup>122</sup>

Tenaga Kerja juga diartikan sebagai penduduk yang dalam batas usia kerja atau golongan usia produktif yaitu usia 15-65 tahun, tenaga kerja terkait tiga hasl pokok yaitu penduduk yang sudah bekerja, yang sedang mencari kerja serta yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga, sedangkan tenaga kerja dapat dikelompokan beberapa klasifikasi sebagai berikut :<sup>123</sup>

---

<sup>121</sup> UU No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

<sup>122</sup> Wahyu Adji dkk, *Ekonomi Dalam Prespektif Hadis Nabi*, Jakarta: Prendamedia Group, 2015, h. 293

<sup>123</sup> Jepi Adiando dkk, *Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Aseann Economy community*, *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol 1 No. 2, 2018, h. 78-79

## 1. Berdasarkan Penduduknya

### a. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis definisi tenaga kerja dan bukan tenaga kerja hanya dibedakan berdasarkan batasan usia.

### b. Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja merupakan mereka yang belum cukup usia untuk bekerja. Yang menhacu pada Undang-undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu dibawah 15 tahun dan diatas 64 tahun. Yang tergolong dalam kelompok ini adalah para lansia (lanjut usia), anak-anak, serta para pensiunan.

## 2. Berdasarkan Batas Kerja

### a. Angkatan kerja

Angkatan kerja merupakan penduduk yang berusia 15-64 tahun memiliki usia produktif yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan. Angkatan kerja adalah bagian dari

tenaga kerja yang aktif dalam kegiatan ekonomi, digolongkan sebagai angkatan kerja yaitu penduduk usia kerja, baik bekerja maupun mencari pekerjaan.

b. Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja merupakan orang-orang yang didalam usia non produktif yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah di jenjang sekolah formal, Yaitu kelompok tenaga kerja yang tidak bersedia bekerja walaupun ada kesempatan kerja, seperti pelajar, dan ibu rumah tangga. Contoh golongan kelompok ini adalah para pengangguran sukarela, para ibu rumah tangga dan orang cacat, serta anak sekolah dan mahasiswa.

3. Berdasarkan Kualitasnya

a. Tenaga Kerja Terdidik

Tenaga kerja terdidik merupakan orang-orang yang didalam usia kerja produktif yang memiliki suatu kemahiran atau keahlian dalam suatu bidang tertentu dengan cara memperolehnya melalui sekolah atau jenjang pendidikan formal dan non formal. Contoh dalam golongan ini

adalah arsitek, psikolog, pengacara, dokter, guru, dan lain sebagainya.

b. Tenaga Kerja Terlatih

Tenaga kerja terlatih merupakan orang-orang yang didalam usia kerja atau dalam jenjang usia produktif yang mempunyai suatu keahlian dalam suatu bidang tertentu yang diperoleh melalui pengalaman kerja dimana tenaga kerja terampil ini membutuhkan latihan secara berulang-ulang, sehingga mereka mampu menguasai pekerjaan tersebut secara menyeluruh, dapat dikatakan bahwa tenaga kerja terlatih memperoleh keahlian dalam bidang tertentu melalui pengalaman dan latihan secara terus –menerus, tidak melalui jenjang pendidikan formal. Golongan ini contohnya apoteker, ahli bedah, mekanik, sopir dan lain sebagainya.

c. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih merupakan orang-orang yang di dalam usia kerja produktif, dimana tidak memiliki kemampuan atau keahlian dalam bidang tertentu, dimana mereka sebagai pekerja kasar yang hanya

mengandalkan tenaga saja. Contoh dalam golongan ini adalah tukang sapu jalanan, tukang sampah, kuli bangunan, buruh kerja, pembantu rumah tangga dan lain sebagainya.

## **2. Kesempatan Kerja**

Kesempatan kerja merupakan ketersediaan lapangan kerja untuk menampung angkatan kerja, dengan indikator terpenting dalam suatu perekonomian. Kesempatan kerja yang luas mampu menurunkan jumlah pengangguran, meningkatkan produktivitas penduduk, dan meningkatkan nilai produksi serta pendapatan nasional. Kesempatan kerja merupakan permintaan turunan dari permintaan terhadap produk barang dan jasa. pentingnya kesempatan kerja terkait lima hal diantaranya : (a) penciptaan lapangan kerja serta pembayaran upah yang merupakan mekanisme yang dapat membagi kembali pendapatan kepada angkatan kerja (b) pengangguran adalah seseorang yang tanpa pekerjaan (c) hakekatnya bekerja merupakan kegiatan yang baik yang memberikan dampak positif bagi kehidupan (d) akan muncul keresahan sosial-politik jika



sejumlah penduduk tidak memperoleh pekerjaan (e) setiap tahun akan muncul sejumlah besar pencari kerja baru.<sup>124</sup>

Kesempatan kerja adalah lapangan kerja yang tersedia bagi lapangan kerja, tenaga kerja yang kemudian secara riil diperlukan oleh perusahaan atau lembaga penerima kerja pada tingkat upah, posisi dan kerja tertentu, yang diinformasi melalui iklan dan lain-lain.<sup>125</sup> . Sedangkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesempatan kerja diantaranya pendidikan, pengetahuan, ketrampilan dan keahlian, usia tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja.

Untuk menekan angka pengangguran maka perlu adanya perluasan kesempatan kerja, industri atau usaha besar pun dapat diarahkan untuk menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dengan memanfaatkan teknologi yang dapat menyerap sejumlah besar tenaga kerja atau bersifat padat karya (*labor insentive*). Melalui pemberdayaan masyarakat dengan instrumen pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Besar Pengembangan

---

<sup>124</sup> Paulus Kindangen dkk, *Kewirausahaan dan Kesempatan Kerja di Kabupaten Minahasa Tenggara, Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum* Vol. 2, 2015, h. 86

<sup>125</sup> Wahyu Adji, Suwerli, Suratno, *Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2007. h.

Latihan Kerja (BBPLK) Semarang yang memberikan pelatihan berbasis kompetensi yang kejuruannya disesuaikan dengan kondisi kebutuhan lapangan pekerjaan serta memicu adanya jiwa-jiwa *entrepreneurship* kepada peserta pelatihan dengan output peserta pelatihan memiliki kompetensi dalam bidang kejuruan yang dimiliki sehingga mampu terjun dan bersaing dalam dunia kerja serta mampu mendorong terciptanya lapangan pekerjaan baru melalui kegiatan wirausaha mandiri, terkhususnya bidang kejuruan Garmen Apparel kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa yang dalam materi kompetensinya merupakan kemampuan diri untuk mengoperasikan mesin jahit serta mampu menciptakan produk baru.

Kesempatan kerja melalui kewirausahaan merupakan faktor penting dalam suatu perekonomian, sebuah kekuatan yang menyebabkan aktivitas ekonomi berkembang sehingga proses produksi meningkat. Berbagai kemajuan di banyak negara menunjukkan bahwa peran kewirausahaan itu sangat penting sebagai strategi dalam perkembangan ekonomi.

### **3. Efektivitas dan Efisiensi Kerja**

Efektivitas dan efisiensi merupakan dua konsep utama untuk mengukur prestasi kerja (*performance*). Efisiensi

merupakan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar, yang merupakan konsep matematik, atau merupakan perhitungan ratio antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*), sedangkan efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Menurut ahli manajemen, Peter Drucker, efektivitas adalah melakukan pekerjaan yang benar (*doing the right things*), sedangkan efisiensi adalah melakukan dengan benar (*doing things right*). Hal ini diartikan bahwa bagaimana menemukan pekerjaan yang benar untuk dilakukan, serta memusatkan sumber daya dan usaha pada pekerjaan tersebut.<sup>126</sup>

## **E. Kajian Tentang Kualitas Tenaga Kerja**

### **1. Pengertian Kualitas Tenaga Kerja**

Kualitas merupakan suatu objek yang abstrak, istilah kualitas dapat didefinisikan dengan berbagai macam, misalnya kualitas diartikan sebagai sesuatu yang bernilai, mahal, tahan lama, kuat, memenuhi keinginan konsumen, dan lain sebagainya, hal tersebut merujuk pada makna

---

<sup>126</sup> Fatahullah Jurdi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing Cet. 1*, Malang: Intrans Publishing, 2018, h. 7-8

yang sama yaitu pemenuhan terhadap sesuatu persyaratan atau ketentuan.<sup>127</sup> Sistem kualitas dapat didefinisikan sebagai struktur organisasi, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya untuk menerapkan manajemen kualitas merupakan aspek dari seluruh fungsi manajemen yang menetapkan dan melaksanakan kebijakan kualitas. Faktor yang menunjang keberhasilan dalam penarikan kebijakan kualitas adalah kesadaran tentang kualitas bagi para anggota perusahaan ataupun organisasi, perlunya partisipasi dan kerjasama dari semua anggota dalam peningkatan manajemen kualitas.<sup>128</sup>

Kualitas tenaga kerja adalah salah satu tujuan dari adanya pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan aktivitas yang diarahkan pada perubahan perilaku. Menurut Flippo (2002) menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan suatu proses dari pendidikan dan pelatihan sebagai berikut:

1. Pendidikan

Berkaitan dengan perluasan pengetahuan secara umum. Terkait manajer organisasi (*Manajerial*) pendidikan ini ditujukan kepada manajer organisasi

---

<sup>127</sup> Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2010, h.67

<sup>128</sup> *Ibid*, h. 68

untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dalam mengambil keputusan, staf Pegawai (*operasional*) pendidikan ini dilakukan melalui pelatihan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, mengurangi biaya-biaya yang dikeluarkan oleh organisasi, meningkatkan moral, serta mempromosikan stabilitas dan fleksibilitas organisasi.

## 2. Pelatihan

Pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan pegawai dalam melakukan pekerjaan tertentu serta untuk meningkatkan keahlian pegawai.<sup>129</sup>

Meningkatkan kualitas tenaga kerja merupakan salah satu tujuan pengembangan SDM dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui peningkatan kemampuan manajerial, kemampuan berpikir, kemampuan teknis pegawai. Adanya efisiensi dan efektifitas pelaksanaan pekerjaan serta untuk mengurangi adanya kecelakaan kerja melalui peningkatan pengetahuan terkait Kesehatan dan Keselamatan Kerja Lingkungan Hidup (K3LH).<sup>130</sup>

Pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan proses yang kontekstual, sehingga

---

<sup>129</sup> Donni Juni P., *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta, 2018, h.147

<sup>130</sup> *Ibid*, h.148-149

pengembangan SDM melalui upaya pendidikan bukan sebatas menyiapkan manusia yang mampu menguasai pengetahuan dan ketrampilan yang sesuai dengan dunia kerja pada saat ini, melainkan juga manusia yang mampu, mau dan siap belajar sepanjang hayat.<sup>131</sup> Tinggi rendahnya kualitas SDM ditandai dengan adanya unsur kreatifitas dan produktivitas yang direalisasikan dengan hasil kerja atau kinerja yang baik secara perorangan atau kelompok. Permasalahan ini dapat diatasi apabila SDM mampu meningkatkan produktifitas kerja dengan hasil secara rasional dan memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>132</sup>

Menurut Pasolong (2013:5) dalam jurnal Sains Manajemen mengemukakan bahwa “Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi pengetahuan, ketrampilan dan moral yang tinggi.<sup>133</sup> Peran Pogram pelatihan berbasis kompetensi

---

<sup>131</sup> Ruma Mubarak, *Strategi Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, Jurnal el-Hikmal* Fakultas Tarbiyan UIN Maliki Malang, h. 108

<sup>132</sup> Ibid, h. 107

<sup>133</sup> Feti Fatimah Maulyan, *Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir :Theoretical Reviev, Jurnal Sain Manajemen*, Vol.1 No.1, Bandung : Universitas BSI Bandung, h. 46

dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja dilihat melalui indikator berhasil atau tidaknya pelaksanaan pelatihan tersebut yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan bekerja, berpikir dan ketrampilan yaitu:<sup>134</sup>

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang yang berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas.
- 2) Keterampilan (*skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki.
- 3) Kemampuan (*Abilities*) yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Salah satu indikator kualitas tenaga kerja dilihat melalui tingkat pendidikan suatu negara. Indonesia masih rendah dalam tingkat pendidikannya hal ini yang menyebabkan penguasaan serta penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi rendah. Minimnya penguasaan serta penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi inilah yang menyebabkan rendahnya produktivitas tenaga kerja, sehingga hal inilah yang akan

---

<sup>134</sup> Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan...*, h. 4

berpengaruh terhadap daya saing produk dan jasa karena rendahnya kualitas dan kuantitas hasil produksi.

Menejemen kualitas sangatlah penting bagi kegiatan di perusahaan yang mampu meningkatkan kualitas produk dan jasa dalam hal konsistensi, kinerja , ketetapan waktu, kekuatan. Selain itu dalam mengukur sebuah efektivitas ada beberapa konsep yang saling berkaitan yaitu terkait optimalisasi tujuan, prespektif sistem, tekanan pada segi perilaku manusia dalam susunan organisasi, efektivitas dinilai melalui optimalisasi tingkat keberhasilan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan terkait sisten yaitu pandangan terhadap suatu organisasi yang saling berkaitan dan berhubungan dengan lingkungannya yang mencakup komponen input, proses dan output. Sedangkan efektivitas terkait perilaku manusia dalam organisasi sebagai alat atau penentu sebuah penilaian.

## **2. Kualitas Tenaga Kerja Dalam Prespektif Ekonomi Islam**

Dalam pandangan Islam sumber daya manusia disebut dengan Sumber Daya Insani (SDI) yang merupakan kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakan kemampuan untuk mencapai tujuan tersebut. Secara umum dalam prespektif islam bekerja diartikan



menjadi dua bagian, yang pertama pekerjaan ibadah yang ditunaikan seorang muslim sebagai pekerjaan utama baik ibadah *mahdhah* maupun *ghair mahdhah*. Beribadah sesuai dengan yang dilakukan Rasulullah SAW merupakan pekerjaan yang paling utama bagi seorang muslim yang harus dilakukan seperti yang tercantum dalam firman Allah QS. Adz- dzariyat ayat 56:<sup>135</sup>

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

*“Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku” (QS. Adz-dzariyat : 56)*

Sudah jelas bahwa setiap makhluk yang ada di bumi diwajibkan untuk menjalankan segala perintah Allah SWT, melalui ibadah sholat dan ibadah lainnya yang merupakan suatu pekerjaan yang paling utama bagi seorang muslim. Yang kedua merupakan pekerjaan dakwah dimana berdakwah merupakan seruan kepada yang ma'ruf (kebaikan) dan meninggalkan kemungkaran, maka dari itu seorang muslim dianjurkan untuk berdakwah, seseorang yang bekerja sebagai da'i, maka Allah SWT akan

---

<sup>135</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*,... h.523

memberikan keberuntungan dunia dan akhirat seperti dalam firmanya QS. Al- Imron ayat 104:<sup>136</sup>

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ

عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

*“ Dan hendaklah ada diantara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar merekalah orang-orang yang beruntung.” (QS. Al-Imron : 104)*

Tenaga kerja atau sumber daya manusia dalam pandangan Islam sering disebut sumber daya insani (SDI), merupakan segenap kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakan kemampuan, untuk mencapai tujuan tersebut, Allah menciptakan manusia dengan maksud agar memakmurkan bumi, yang artinya bahwa mereka mampu memanfaatkan sumber daya alam di bumi dan menjadi tenaga-tenaga yang bertugas mengolah dan memproduksi hasil-hasil bumi sehingga tercapainya

---

<sup>136</sup> Ibid, h. 63.

kesejahteraan hidup. Seperti dalam firman Allah dalam QS. Hud ayat 61 :<sup>137</sup>

وَالِى تَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ

هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ إِنَّ

رَبِّى قَرِيبٌ مُجِيبٌ

*“Dan kepada Tsamud (kami utus) saudara mereka shaleh. Shaleh berkata: “Hai Kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak bagimu Tuhan selain Dia. Dia telah menciptakan kamu dai bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya, sesungguhnya Tuhanku Amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenalkan (doa hamba-Nya)” (QS. Hud: 61 )*

Dalam ayat diatas, kata kunci dari faktor produksi sumber daya manusia terdapat dalam kata *wasata'marakum* yang berarti kamu memakmurkannya. Dengan kata lain manusia sebagai *khalifah* dibumi mempunyai kewajiban untuk mengelola dan

---

<sup>137</sup> Ibid, h. 84.

memakmurkan bumi termaksud dengan pembangunan ekonomi melalui pengelolaan sumberdaya manusia.<sup>138</sup>

Potensi sumber daya manusia sangatlah penting, Al-Quran memberikan tuntunan bahwa dalam menjalankan pendidikan, bisnis atau kegiatan apapun hendaknya menggunakan semangat *jihad fii sabilillah* dengan harta jiwa, dengan menggunakan strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan Nabi muhammd Saw meliputi : (1) merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas (2) mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas (3) menilai kinerja sumber daya manusia (4) memberikan motivasi dan (5) memelihara sumber daya yang berkualitas<sup>139</sup>

Manajemen dalam pandangan islam merupakan manajemen yang adil, batasan adil diartikan pemimpin yang tidak menganiaya bawahan dan bawahan yang tidak merugikan pimpinan maupun perusahaan, dengan landasan dalam mengembangkna sebuah manajemen yaitu kebenaran, kejujuran, keterbukaan dan keahlian.

---

<sup>138</sup> Ami Ade Maesaroh, *Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam, Skripsi*, Lampung: Universitas islam Negeri Raden Intan, h. 38

<sup>139</sup> M. Suryanto, *Muhammad Business Strategy & Ethics : Etika Dan Strategi Bisnis Nabi Muhammd Saw* ,Yogyakarta : Andi Offset, 2008, h.223

Dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, seyogyanya seorang muslim harus memiliki etos kerja. Etos kerja dalam Islam merupakan sebuah hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa bekerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya yaitu memperoleh berkah dari Allah Swt.

Bekerja merupakan sebuah ibadah untuk memperoleh ridha Allah. Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, fikir dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khaira ummah*) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

Etos kerja merupakan cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakan kemanusiannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Orang yang mempunyai etos kerja islami terpancar dari sistem keimanan dan aqidah islami, etos kerja berlandaskan konsep iman dan amal shaleh. Etos kerja

dalam islam terkait erat dengan nilai-nilai yang terkandung dalam al-Qur'an dan al-sunnah tentang kerja yang dijadikan sumber inspirasi dan motivasi oleh setiap muslim untuk melakukan aktivitas kerja di berbagai bidang kehidupan.<sup>140</sup>

Allah memerintahkan agar umat manusia bekerja, pekerjaan yang baik akan mendatangkan dampak positif yang diapresiasi dengan penghargaan di dunia maupun akhirat, sebaliknya pekerjaan yang buruk akan mendatangkan dampak negatif dan mendapatkan ancaman di dunia ataupun di akhirat, sebagaimana Allah mengetahui bagaimana seseorang bekerja. Sepeti dalam firman Allah QS. At-Taubah ayat 105:<sup>141</sup>

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى

عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*dan katakanlah:” Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang*

---

<sup>140</sup> Mohammad Irham, *Etos Kerja Dalam Prespektif Islam, Jurnal Substantia, Vol. 14 No. 1*, Banda Aceh : IAIN Ar-Ramiry, 2012, h. 15-16

<sup>141</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an san Terjemahan*,..... h.203

*nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (At-Taubah : 105)*

Selain bekerja, Islam juga menuntut setiap muslim harus memiliki kemampuan dibidangnya atau kompetensi sehingga dalam bekerja dibidang apapun memiliki sikap profesional yang meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) *kafa'ah* diartikan cakap atau ahli merupakan mampu menguasai bidang pekerjaan yang dilakukan, dalam hal ini bidang pekerjaan yang dilakukan dapat berarti pekerjaan khusus yang memerlukan kemampuan khusus juga.
- 2) *himmatul-'amal* yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi. Etos kerja dalam Islam merupakan sebuah hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa bekerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya yaitu memperoleh berkah dari Allah Swt.
- 3) *Amanah* yakni bertanggung jawab dan percaya dalam menjalankan setiap tugas serta kewajibannya.<sup>142</sup>

Pelaksanaan sebuah pelatihan mampu menciptakan keahlian yang mampu dikuasi sehingga memiliki etos kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan kewajiban

---

<sup>142</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet, *Menggagas Bisni Islam...*, h. 105

didunia kerja, serta mampu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan kewajibannya.



### **BAB III**

## **GAMBARAN UMUM BALAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA (BBPLK) SEMARANG**

### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1. Sejarah BBPLK Semarang**

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK ) Semarang, didirikan pada tahun 1951 dengan nama Pusat Latihan Kerja (PLK) Semarang, yang bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Perburuhan. Kemudian pada tahun 1979 kepanjangan PLK Semarang diganti menjadi Pusat Latihan Kejuruan (PLK) Semarang, yang bertanggung jawab kepada Lembaga Bina Kerja. Tahun 1982 PLK Semarang dengan bantuan IBRD (*International Bank for Reconstruction and Development*) direlokasi dari daerah Bubaan Semarang ke tempat yang sekarang di Pedurungan Semarang, dan berganti nama menjadi Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang.

Di era otonomi daerah, dalam rangka pelaksanaan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 dan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999, sejak tahun 2001 sampai dengan tahun 2004 BLKI Semarang menjadi UPTD Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah. Kemudian di tahun

2005 BLKI dialihkan pengelolaannya kepada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Selanjutnya sejak tahun 2006 BLKI Semarang merupakan UPTP Ditjen Binalattas Depnakertrans pada tahun 2010 menjadi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pada tahun 2015 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi berubah menjadi Kementerian Ketenakerjaan dan sesuai dengan Permenaker No. 21 Tahun 2015 diubah nama menjadi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang.<sup>143</sup>

## **2. Dasar Hukum**

Dasar hukum dalam yang mendasari berdirinya Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER/06/MEN/III/2006 tanggal 15 Maret tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Kerja Pelaksana Teknis di Lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.<sup>144</sup>

---

<sup>143</sup> <http://bbplksemarang.com/sejarah-bbplk-semarang/> diakses pada tanggal 11 Desember 2019

<sup>144</sup> Profile BBPLK Semarang.

### **3. Visi dan Misi BBPLK Semarang**

#### **a. Visi**

Menjadi lembaga pelatihan kerja yang unggul, bermartabat dan diakui dunia industri.

#### **b. Misi**

Menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki etos kerja tinggi melalui pelatihan kerja, sertifikasi, dan kemitraan.

### **4. Tugas dan Fungsi BBPLK Semarang**

BBPLK Semarang memiliki tugas yaitu melaksanakan pengembangan pelatihan, pemberdayaan, serta sertifikasi tenaga kerja dan tenaga pelatih. Sedangkan fungsi BBPLK Semarang selaku Unit Teknis Pusat Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sebagai berikut:

- a) Penyusunan rencana, program dan anggaran.
- b) Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja, instruktur dan tenaga pelatih.
- c) Pelaksanaan pemberdayaan tenaga kerja, instruktur, tenaga pelatih, dan lembaga pelatihan.
- d) Pelaksanaan sertifikasi tenaga kerja, instruktur, dan tenaga pelatih.
- e) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pengembangan pelatihan, pemberdayaan, dan

sertifikasi tenaga kerja, instruktur, dan tenaga pelatihan.

- f) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

## **5. Kejuruan dan Jenis Pelatihan**

Kejuruan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja terbagi menjadi tiga kejuruan yaitu bisnis dan manajemen, garmen apparel, dan metodologi sebagai berikut:

### **a. Bisnis dan Manajemen**

Merupakan kejuruan yang lebih menitikberatkan kepada pelatihan terkait bisnis dan manajemen yang outputnya merupakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi di bidang bisnis manajemen, program pelatihannya sebagai berikut:

- a. Sekretaris (320 Jam Pelajaran), dengan kompetensi yang diajarkan dalam pelatihan tersebut meliputi :
  - (a) memberikan pelayanan kepada pelanggan,
  - (b) melakukan prosedur administrasi
  - (c) mengatur perjalanan bisnis,
  - (d) berkomunikasi lisan dalam bahasa inggris,
  - (e) merencanakan dan mengelola rapat.

- b. Teknisi Akuntansi Junior (280 Jam Pelajaran), dengan kompetensi yang diajarkan berupa
  - (a) memproses entry jurnal
  - (b) memproses buku besar
  - (c) menyusun lapotan keuangan.
- c. Junior Administrasi Assistant (280 Jam Pelajaran) kompetensi yang diajarkan diantaranya mampu berkomunikasi lisan dan melakukan kegiatan administrasi dalam bahasa inggris.
- d. Perbankan (200 Jam Pelajaran), kompetensi yang diajarkan yaitu :
  - (a) mengidentifikasi potensi nasabah kredit.
  - (b) menawarkan produk kredit.
  - (c) melakukan penilaian atas permohonan kredit retail dan non retail.
  - (d) mengusulkan keputusan dan pencairan kredit.
  - (e) melakukan perikatan perkreditan.
- e. Bahasa Jepang (200 Jam Pelajaran) kompetensi yang diajarkan yaitu melakukan percakapan sehari-hari dengan menggunakan bahasa Jepang.
- f. Marketing (200 Jam Pelajaran), kompetensi yang diajarkan yaitu melaksanakan komunikasi secara efektif, melaksanakan penulisan bisnis,

melaksanakan ketrampilan penjualan, serta menyusun rencana aktivitas penjualan.

- g. Customer Service (200 Jam Pelajaran) kompetensi yang diajarkan adalah
  - (a) Mengaplikasikan ketrampilan dasar komunikasi.
  - (b) Melakukan prosedur administrasi.
  - (c) Berkomunikasi lisan dalam bahasa Inggris sebagai implementasi pelayanan prima.

***b. Garment Apparel***

Garmen Apparel merupakan kejuruan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang yang program pelatihannya lebih menitik beratkan kepada kaum perempuan yaitu menjahit pakaian, sehingga output dari pelatihan ini berupa tenaga kerja yang memiliki kompetensi di bidang industri *fashion technology*. Program pelatihan Garmen Apparel diantaranya yaitu:

- a. Operator Bordir (200 Jam Pelajaran), Kompetensi : Menggambar ragam hias bordir, membuat hiasan pada busana dengan alat mesin bordir manual. Output yang diharapkan dalam proses pelatihan yaitu kompeten dalam hal membuat macam-macam tusuk hias dan macam-macam teknik

bordir (kawang, suji, bludru, aplikasi) serta menghasilkan produk berupa taplak meja dan sarung bantal sesuai standar.

- b. Operator Garment (200 Jam Pelajaran), pelaksanaan pelatihan meliputi Kompetensi sebagai berikut :
  - (a) Mengikuti prosedur kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja.
  - (b) Menjahit proses sederhana.
  - (c) Menjahit komponen pakaian.
  - (d) Membuat lubang kancing, memasang kancing.
  - (e) Melakukan pemeriksaan mutu.
  - (f) Membersihkan sisa-sisa benang pada pakaian.
  - (g) Menjahit pakaian sesuai style.

Output yang diharapkan dalam proses pelatihan Operator Garment yaitu kompeten dalam hal menjahit bagian-bagian pakaian dengan menggunakan mesin jahit *highspeed single needle*, mesin obras benang 3 dan 4, mesin pasang kancing dan lubang kancing, menghasilkan produk berupa pakaian sesuai standar.

- c. Menjahit Pakaian Dasar (280 Jam Pelajaran), Kompetensi yang diajarkan dalam pelatihan

tersebut yaitu menjahit dengan alat jahit tangan, menjahit dengan mesin. Output yang diharapkan dalam pelaksanaan program pelatihan tersebut yaitu kompeten dalam hal menjahit dengan alat jahit tangan, menjahit dengan mesin, melakukan penyetrikaan, memelihara alat jahit dan menerapkan prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja ( K3).

- d. Menjahit Pakaian Anak (280 Jam Pelajaran), Kompetensi: membuat pola busana, memotong bahan, menjahit dengan mesin, membuat hiasan pada busana
- e. Menjahit Pakaian Wanita Dewasa, (260 Jam Pelajaran), kompetensi:
  - (a) Mengukur tubuh sesuai desain.
  - (b) Membuat pola busana.
  - (c) Memotong bahan.
  - (d) Menjahit dengan mesin.
  - (e) Membuat hiasan pada busana, output : kompeten membuat blouse, rok, celana panjang, dan gaun dengan baik dan benar sesuai dengan Standar Operational Prosedur (SOP).



- f. Desainer Busana (480 Jam Pelajaran) kompetensi yang diajarkan dalam program pelatihan ini diantaranya perkembangan industri mode, membuat rancangan busana secara kreatif, menggunakan mesin-mesin jahit, industri dan mesin spesial. Ouput yang diharapkan dalam pelaksanaan pelatihan tersebut adalah kompeten dalam hal membuat pola pakaian sesuai *style*, merencanakan kebutuhan bahan untuk membuat pakain sesuai denan ketentuan dan standar produksi secara komputer serta memahami perkembangan inustri mode dari masa ke masa, membuat desain rencangan busana secara kreatif, memproduksi pakaian sesuai rancangan dan permintaan pasar.

Materi yang diberikan kepada peserta pelatihan guna menunjang kompetensi diri diantaranya :

- a) Mengenal sejarah perkembangan mode.
- b) Menerapkan unsur dan prismsip desain dalam rancangan mode busana.
- c) Merancang desain busana.

- d) Menggambar anatomi tubuh manusia untuk sketsa mode.
- e) Membuat pola busan dengan teknik konstruksi.
- f) Mengukur tubuh pelanggan sesuai dengan desain.
- g) Membuat pola busana dengan teknik draping.
- h) Membuat pola busanan dengan teknik kombinasi.
- i) Mengenal jenis bahan tekstil.
- j) Menjahit dengan mesin.
- k) Mengawasi mutu pekerjaan di lingkungan busana.

### **c. Metodologi**

Merupakan kejuruan program pelatihan yang menitikberatkan kepada kesiapan sumber daya manusia (calon instruktur) secara terencana dan terkoordinasi dalam bidang pelatihan dan pembelajaran. pengembangan profesionalisme dan kompetensi instruktur pelatihan di bidang metodologi pengembangan standar kompetensi dan pelatihan.

Untuk pelaksanaan sertifikasi kompetensi di bidang metodologi.

Pelatihan yang dilaksanakan antara lain:

- (a) Pelatihan tatap muka.
- (b) Merancang program pelatihan berbasis kompetensi.
- (c) Analisa kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis/TNA*).

## **6. Pelayanan dan Konsultasi Pelatihan**

Sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang yang mencakup wilayah geografis nasional, maka perlu meningkatkan kualitas pelayanan guna pencapaian tujuan yang salah satunya menciptakan lulusan yang memiliki kompetensi dibidangnya. Dalam laman website Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang memberikan layanan konsultasi pelatihan dan bimbingan teknis sebelum mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan.

Jasa pelayanan konsultasi pelatihan bagi Balai Latihan Kerja (BLK ) UPTD atau pihak ke –tiga ataupun masyarakat merupakan pelayanan konsultasi sebelum diadakannya pelatihan dan kerjasama dengna BBPLK

Semarang, sehingga terdapat kesamaan tujuan dan harapan yang akan dicapai bersama serta dengan sistem analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunities, Treath*) yang merupakan analisis terkait kekuatan, kelemahan, kesempatan, dan ancaman yang digunakan untuk menganalisis suatu tujuan, diharapkan pelaksanaan pelatihan yang akan dilaksanakan dapat terlaksana dengan baik. Pelayanan konsultasi pelatihan meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a) Training Nees Analisis
- b) Penyusunan program pelatihan berbasis kompetensi
- c) Penyusunan modul
- d) Pembuatan media pembelajaran
- e) Memfasilitasi sesi pelatihan CBT
- f) Assesment
- g) 5 S ( Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun)
- h) Six- Sigma
- i) Softskill
- j) Penyusunan rencana strategis
- k) CBT Awariness
- l) Pembimbingan pemnbentukan TUK

Untuk mendapatkan konsultasi pelatihan tersebut BLK UPTD/Perusahaan/masyarakat dapat melalui

prosedur administrasi dengan membuat surat permohonan dari pihak ke III/ UPTD/LPKS dan surat persetujuan dari pihak ke III untuk melaksanakan kegiatan pembimbingan pelatihan manajemen. Sedangkan mekanisme pelaksanaan konsultasi pelatihan yang diselenggarakan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang antara lain :

- a. BBPLK Semarang menerima surat permohonan jenis bimbingan konsultasi yang akan diikuti.
- b. BBPLK Semarang menginformasikan jadwal koordinasi kepada penerima manfaat.
- c. Melaksanakan koordinasi rencana bimbingan.
- d. Keputusan disetujui berlanjut proses.
- e. Keputusan tidak disetujui maka, proses tidak akan ditindaklanjuti.
- f. Memberikan bimbingan konsultasi sesuai dengan kebutuhan penerima manfaat baik dari UPTD BLK,/ LPKS ataupun masyarakat.
- g. Adanya evaluasi dari pelaksanaan kegiatan pembimbingan konsultasi.

Bimbingan teknis, merupakan sebuah pelayanan yang memberikan bimbingan teknis dalam hal pengelolaan lembaga pelatihan kerja/Balai Latihan Kerja (BLK) di

wilayah provinsi Jawa Tengah untuk bidang pengelolaan pelatihan maupun meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pelayanan bimbingan teknis yang diberikan antara lain :

- a. Bimbingan teknis tenaga pengelolaan pelatihan
- b. Bimbingan teknis metodologi pelatihan
- c. Bimbingan teknis penyusunan modul pelatihan
- d. Bimbingan teknis TNA dan penyusunan program
- e. Bimbingan teknis *Training of Trainer* (TOT) yang berupa *soft skill* bagi instruktur UPTD

## 7. Keadaan Fisik dan Fasilitas

Keadaan fisik dan fasilitas yang tersedia di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang yang mampu menunjang kegiatan pelatihan berbasis kompetensi dapat dilihat melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 2  
Fasilitas Pelatihan BBPLK Semarang

| No | FASILITAS PELATIHAN  | KETERANGAN |
|----|----------------------|------------|
| 1  | Luas area            | 6,7 Ha     |
| 2  | Bangunan kantor      | 2 unit     |
| 3  | Bangunan ruang teori | 16 kelas   |

|    |                                 |   |
|----|---------------------------------|---|
| 4  | Kios 3in1                       | 1 unit  |
| 5  | Bangunan workshop               | 2 Kejuruan  |
| 6  | Bangunan perpustakaan           | 1 ruang   |
| 7  | Ruang rapat                     | 1 ruang   |
| 8  | Aula kapasitas 100 orang        | 1 ruang   |
| 9  | Auditorium kapasitas 500 orang  | 1 ruang   |
| 10 | Laboratorium bahasa             | 1 ruang   |
| 11 | Laboratorium komputer           | 3 ruang   |
| 12 | Bangunan asrama                 | Kap. 300 orang non AC<br>Kap 240 org ber-AC                     |
| 13 | Kantin                          | 1 kantin  |
| 14 | Sarana olah raga                | Tenis meja, lap. Tennis,<br>Lap. Sepak bola & lap.<br>bola voli |
| 15 | Mushola                         | 1 ruang   |
| 16 | Internet Hotspot                | 3 area hotspot  |
| 17 | Peralatan musik                 | 1 set   |
| 18 | Lab Administrasi<br>Perkantoran | 1 unit  |
| 19 | TUK                             | 2 TUK   |
| 20 | Pos Satpam                      | 1 unit  |

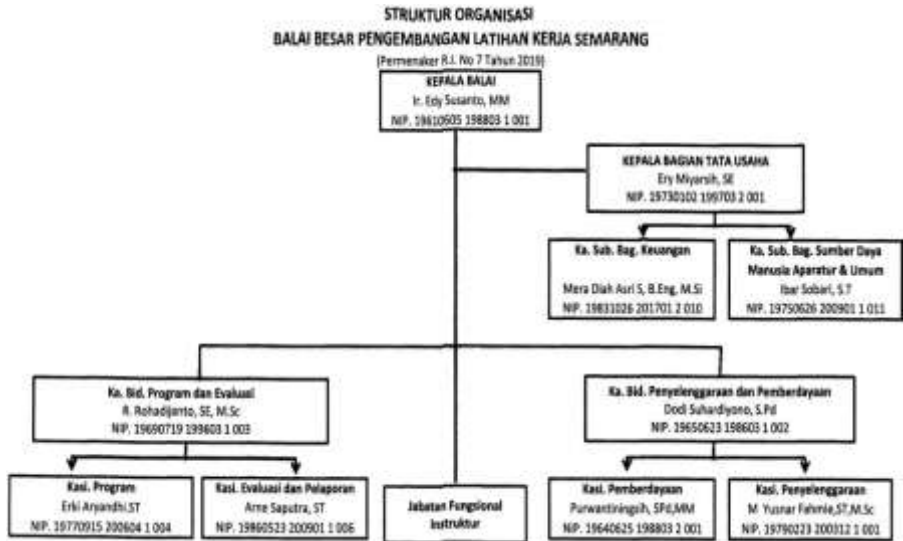
|    |              |                          |
|----|--------------|--------------------------|
| 21 | Gerai ATM    | 1 unit                   |
| 22 | Lahan parkir | + 50 mobil dan 250 motor |

Sumber : Dokumen Profil BBPLK Semarang.

Kondisi fisik dan fasilitas pelatihan berbasis kompetensi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang berguna untuk menunjang kegiatan pelatihan berbasis kompetensi yang memiliki beberapa bidang program kejuruan pelatihan. Serta menunjang kegiatan administratif dan rumah tangga, sehingga output menciptakan tenaga kerja yang kompeten berkualitas diharapkan akan tercapai dengan baik.



## 8. Struktur Organisasi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang.



Sumber : Profil BBPLK Semarang

Keterangan :

Kepala BBPLK : Ir. Edy Susanto, MM

Kepala Bagian TU : Ery Miyarsih, SE

Ka.Sub.Bag.Keuangan : Mera Diah Asri S, B.Eng, M.si

Ka. Sub.Bag.SDM Aparatur : Ibar Sobari, S.T

& Umum

Ka. Bid. Program dan : R. Rohadjanto, SE, M.Sc

Evaluasi

Kasi Program : Erki Aryandhi, ST  
Kasi Evaluasi & Pelaporan : Arne Saputra, ST  
Ka. Bid. Penyelenggara dan : Dodi Suhardiyono, S.Pd  
Pemberdayaan  
Kasi. Pemberdayaan : Purwantiningsih, S.Pd,MM  
Kasi. Penyelenggara : M Yusnar Fahmie,ST,M.Sc  
Jabatan Fungsional Instruktur

## **B. Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa**

### **1. Gambaran Umum Kejuruan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa**

Menjahit merupakan kegiatan menyambung kain, bulu, kulit binatang atau bahan lain yang mampu dilewati jarum jahit dan benang, menjahit dapat dilakukan dengan tangan memakai jarum tangan atau dengan mesin jahit. Dalam menjahit sebuah pakaian sangat penting memiliki ketrampilan menjahit, ketrampilan menjahit merupakan kemampuan untuk mengeluarkan kreatifitas dalam upaya mengerjakan proses menyambung kain, bulu, kulit binatang, maupun bahan lainnya yang bisa dilewati oleh jarum dan benang. Ketrampilan menjahit merupakan ketrampilan yang banyak diminati terutama oleh kaum

wanita, karena ketrampilan menjahit membutuhkan ketelitian dan kesabaran serta keuletan dalam menggunkan benang dan jarum serta mesin dan alat-alat bantu lainnya.

Dewasa ini seiring dengan perkembangan dunia fashion industri, serta permintaan tenaga kerja bidang industri khususnya menjahit pakaian semakin tinggi, tetapi kurangnya ketrampilan dan kemampuan yang mengakibatkan rendahnya penyerapan tenaga kerja. Oleh karena itu pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa yang diselenggarakan oleh Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang kompeten dibidangnya.

Dalam pelaksanaan pelatihan kejuruan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa, dilaksanakan dengan jumlah jam pelajaran 260 Jam Pelajaran (JP), dengan kompetensi yang ditempuh sesuai dengan bidang keahliannya sebagai berikut: (a) mengukur tubuh sesuai desain, (b) membuat pola busana, (c) memotong bahan, (d) menjahit dengan mesin,(e) membuat hiasan pada busana, output : kompeten membuat blouse, rok, celana panjang, dan gaun dengan baik dan benar sesuai dengan Standar Operational Prosedur ( SOP) .

Materi yang diajarkan guna menunjang proses pelatihan sebagai berikut:

- a) Mengikuti prosedur kesehatan , keselamatan kerja (K3), mengukur tubuh pelanggan sesuai dengan desain (*pattern Making*), membuat pola busana dengan teknik konstruksi (*pattern making*), memotong bahan (*cutting*), menjahit dengan mesin (*sewing*).
- b) Menyelesaikan busana dengan jahitan tangan (*hand sewing*), melakukan pengepresan (*pressing*), memelihara alat jahit (*Maintenance & repair*).
- c) Membuat hiasan pada busana, memberkan layanan secara prima kepada pelanggan (*customer care*).

Kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa diselenggarakan dalam beberapa tahap pelatihan dengan karakteristik pelatihan menjahit pakaian wanita dewasa non boarding dan boarding yang diselenggarakan selama 260 jam pelajaran serta adanya ujian kompetensi untuk menentukan kompeten atau tidaknya dalam bidang menjahit pakaian wanita dewasa, yang outputnya merupakan sertifikasi kompeten dari BNSP.

## **2. Tahap Perekrutan dan Seleksi Peserta Pelatihan**

Peserta pelatihan merupakan faktor terpenting dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi. Oleh

karena itu pelaksanaan perekrutan dan seleksi peserta pelatihan melalui dua tahap yaitu tes tertulis dan tes wawancara. Dalam hal ini tes tertulis terdiri dari pengetahuan umum dan psikotes, kemudian tes wawancara lebih dikhususkan di kejuruan pelatihan berbasis kompetensi yang dipilih. Sedangkan penyebaran informasi pelatihan melalui media online dan media cetak, diantaranya media cetak melalui brosur leaflet dan banner, pengumuman tertulis di papan informasi. Sedangkan melalui media online berupa media sosial seperti Instagram, Facebook, Twitter, dan Website BBPLK Semarang.

Perekrutan melalui pendaftaran peserta pelatihan secara online dan offline melalui bagian pelayanan dari kantor BBPLK Semarang yaitu Kios 3 in 1. Sedangkan alur pendaftaran secara online sebagai berikut:<sup>145</sup>

- a. Buka Website Kemnaker (<http://pelatihan.kemnaker.go.id>).
- b. Buatlah akun Kemnaker dengan menggunakan NIK e-KTP (Nomor Induk Kependudukan).
- c. Login dengan menggunakan NIK dan password yang telah didaftarkan.

---

<sup>145</sup> [bit.ly/panduandaftarpbk](http://bit.ly/panduandaftarpbk), diakses pada 15 Januari 2020.

- d. Lengkapi form biodata online yang disediakan.
- e. Pilihlah lembaga pelatihan BBPLK Semarang atau ketik di browser [bit.ly/bbplksemarangdaftar](http://bit.ly/bbplksemarangdaftar).
- f. Pilihlah program pelatihan yang diminati, upload dokumen dan daftar pelatihan.
- g. Unduh dan cetaklah formulir kartu pendaftaran.

Sedangkan persyaratan yang harus dipenuhi dalam kelengkapan administratif sebagai berikut:

- a. Pria/Wanita.
- b. Fotocopy e- KTP (electornik Kartu Tanda Penduduk).
- c. Fotocopy Kartu Keluarga.
- d. Fotocopy Ijasah terakhir.
- e. Pas foto 3 x 4 ( 3 lembar dengan background merah).

Pendaftaran secara offline dan online dilayani selama masa perekrutan tahap pelatihan dan kejuruan yang dibuka dalam pelaksanaan tahap pelatihan tersebut. Pengumuman hasil seleksi dicantumkan dalam media sosial instagram *kios3in1bbplksmg\_*. Serta di papan informasi yang terletak di kantor Kios 3 in 1. Pelaksanaan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi berbeda-beda sesuai dengan kompetensi kejuruan yang diminati. Seangkan fasilitas yang didapatkan oleh peserta

pelatihan diantaranya seragam kerja dan kaos olah raga, sertifikat pelatihan, dan sertifikat kompetensi dari BNSP.

### **3. Kurikulum Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa**

Pelaksanaan program pelatihan dapat disusun secara berjenjang atau tidak berjenjang, pelatihan kerja yang berjenjang mengacu pada Pepres Nomor 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)<sup>146</sup>, sedangkan program pelatihan kerja yang tidak berjenjang disusun berdasarkan unit kompetensi atau kelompok unit kompetensi. Untuk memenuhi berbagai kebutuhan pelatihan di dunia usaha maupun di dunia industri, maka perlu adanya peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi menjahit pakaianw wanita dewasa dengan peyusunan kurikulum pelatihan yang akan ditempuh sebagai berikut:

Tabel 3

Kurikulum Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa

|                     |  |
|---------------------|--|
| 5.1 GAR.CM01.003.01 | Mengikuti Prosedur Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3) |
|---------------------|--|

---

<sup>146</sup> Perpres No. 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).

|                      |   |
|----------------------|---|
| 5.2 GAR.CM02.002.01  | Mengukur Tubuh Pelanggan Sesuai dengan Desain ( <i>Pattern Making</i> )   |
| 5.3 GAR.CM02.003.01  | Membuat Pola Busana dengan Teknik Konstruksi ( <i>Pattern Making</i> )    |
| 5.4 GAR.CM02.007.01  | Memotong Bahan ( <i>Cutting</i> )   |
| 5.5 GAR.CM02.008.01  | Menjahit dengan Mesin ( <i>Sewing</i> )                                   |
| 5.6 GAR.CM02.009.01  | Menyelesaikan Busana dengan Jahitan Tangan ( <i>Hand Sewing</i> )         |
| 5.7 GAR.CM02.010.01  | Melakukan Pengepresan ( <i>Pressing</i> )                                 |
| 5.8 GAR.CM01.004.01  | Memelihara Alat Jahit ( <i>Maintenance &amp; Repair</i> )                 |
| 5.9 GAR.CM03.003.01  | Membuat Hiasan Pada Busana  |
| 5.10 GAR.CM01.001.01 | Memberikan Layanan secara Prima Kepada Pelanggan ( <i>Customer Care</i> ) |

Sumber : Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa BBPLK Semarang.



## Keterangan :

- a) Perkiraan Waktu Pelatihan : 260 Jam Pelatihan  
@ 45 Menit
- b) Persyaratan Peserta Pelatihan :
- Pendidikan : Minimal SD /  
Sederajat
- Pelatihan : -
- Pengalaman Kerja : -
- Umur : 18 s.d 35 tahun
- Jenis Kelamin : Laki-laki/perempuan
- Kesehatan : Tidak buta warna
- Test Kemampuan : lulus tes tertulis dan  
wawancara
- c) Persyaratan Instruktur :
- Pendidikan : Minimal D3
- Persyaratan Kompetensi  
Teknis : Memiliki sertifikat  
menkahit dan  
pelatihan instruktur
- Metodologi : Memiliki Kompetensi  
Metodologi Pelatihan
- Pengalaman Kerja : -

Kesehatan Kerja : Sehat jasmani dan  
rohani

Persyaratan Khusus : -

#### **4. Alat dan Bahan yang dibutuhkan dalam Pelaksanaan Pelatihan**

Alat dan bahan digunakan untuk menunjang pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi. Dalam hal ini kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa memerlukan alat dan bahan sebagai berikut:

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Profil Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja**

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang merupakan lembaga pelatihan yang berbasis kompetensi dibawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan sesuai dengan Permenaker No. 21 Tahun 2015. Dasar hukum yang mendasari berdirinya BBPLK Semarang yaitu peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. PER/06/MEN/III/2006 tentang organisasi dan Tata Kerja Unit Kerja Pelaksana Teknis di Lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Visi nya menjadikan lembaga pelatihan kerja yang unggul, bermartabat dan diakui dunia industri, Misi nya menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki etos kerja tinggi melalui pelatihan kerja, sertifikasi dan kemitraan.

BBPLK Semarang memiliki tugas yaitu melaksanakan pengembangan pelatihan, pemberdayaan, serta sertifikasi tenaga kerja dan tenaga pelatih, sedangkan fungsi BBPLK Semarang selaku Unit Teknis Pusat

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana, program dan anggaran.
- b. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja, instruktur dan tenaga pelatih.
- c. Pelaksanaan pemberdayaan tenaga kerja, instruktur, tenaga pelatih, dan lembaga pelatihan.
- d. Pelaksanaan sertifikasi tenaga kerja, instruktur, dan tenaga pelatih.
- e. Evaluasi dan penyusunan laporan bidang pengembangan pelatihan, pemberdayaan, dan sertifikasi tenaga kerja, instruktur, dan tenaga pelatihan.
- f. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Kejuruan yang tersedia di BBPLK Semarang yaitu kejuruan Bisnis dan Manajemen, *Garment Apparel* dan kejuruan Metodologi. Kejuruan Bisnis dan Manajemen terdiri dari program pelatihan sebagai berikut:

- a. Sekretaris
- b. Teknis Akuntansi Junior
- c. Junior Administrasi Assistant
- d. Perbankan
- e. Bahasa Jepang

- f. Marketing
- g. Customer Service

Kejuruan *Garment Apparel* lebih berfokus pada industri jahit terdiri dari beberapa program pelatihan diantaranya:

- a. Operator Bordir
- b. Operator Garment
- c. Menjahit Pakaian Dasar
- d. Menjahit Pakaian Anak
- e. Menjahit Pakaian Wanita Dewasa
- f. Desainer Busana

Kejuruan metodologi merupakan kejuruan yang berfokus pada pengembangan sumber daya pelatih sehingga meningkatkan profesionalisme dan kompetensi pelatih atau instruktur. Pelaksanaan pelatihan ditunjang dengan adanya sarana dan prasarana yang disesuaikan dengan kebutuhan kurikulum pelatihan.

## **2. Perekrutan Peserta Pelatihan**

Memberikan pelatihan berbasis kompetensi merupakan peran dari Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang. Peserta pelatihan merupakan angkatan kerja dimana berdasarkan wawancara dengan Ibu Vera Septiani selaku seksi Bidang Penyusunan Bahan

Pemberdayaan menjelaskan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang terkait pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi. Pelaksanaan pelatihan ini dilaksanakan dalam satu tahun dengan tahapan kejuruan yang disesuaikan dengan anggaran yang ditetapkan oleh ABPN/APBD. Sasaran peserta pelatihan ini adalah masyarakat umum dan anak putus sekolah atau tidak lanjut dalam jenjang pendidikannya.<sup>147</sup>

Pelaksanaan program pelatihan setiap tahunnya mengalami perbedaan jumlah paket pelatihan yang dibuka. Sebelum tahun 2018 program kejuruan yang dibuka dan diselenggarakan sejumlah 11 paket pelatihan dengan peserta pelatihan merupakan warga Semarang dan sekitarnya, setelah adanya perubahan peraturan untuk meningkatkan mutu kualitas dan pelayanan pada tahun 2018, dengan semboyan 3 R (*Rebranding, Repreorientasi, Revitalisasi*) sebagai lembaga pelatihan yang bertanggung jawab kepada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, maka sasaran peserta pelatihan mencakup wilayah nasional seluruh masyarakat di Indonesia

---

<sup>147</sup> Wawancara dengan Ibu Vera (Seksi Bidang Penyusunan Bahan Pemberdayaan Kios 3 in 1), pada hari Senin, 27 Januari 2020, pukul 09.30 WIB.

berkesempatan untuk mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi ini, dengan berkoordinasi dengan UPTD BLK dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai penyalur dari peserta pelatihan dari setiap daerah di Indonesia. Dimana peserta disesuaikan dengan tahap pelatihan yang dibuka serta penyesuaian penggunaan anggaran pelatihan.

Sumber dana dalam pelatihan berbasis kompetensi ini terbagi menjadi tiga yaitu dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), sumber dana dari swadana yang merupakan biaya mandiri dari peserta pelatihan, serta sumber dana yang berasal dari kerja sama dengan instransi swasta dan instansi pemerintah yang bersumber dari anggaran *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang digunakan untuk pengembangan pendidikan dan latihan untuk karyawan.

Media informasi yang digunakan untuk menyebarkan informasi pelatihan menggunakan media cetak dan media online, media cetak berupa koran, brosur, leaflet benner, sedangkan media online melalui media sosial Facebook, Instagram, twitter dan website BBPLK Semarang. Sedangkan terkait perekrutan dan seleksi

peserta pelatihan yang merupakan salah satu tugas dan fungsi Kios 3 in 1. Perekrutan peserta pelatihan melalui offline dan online. Media online melalui website [pelatihan.kemnaker.go.id](http://pelatihan.kemnaker.go.id), sedangkan untuk offline datang langsung ke Kios 3 in 1 BBPLK Semarang. Persyaratan untuk peserta pelatihan diantaranya fotocopy e-KTP, fotocopy ijazah, foto 3x4 dengan background warna merah dan mengisi form pendaftaran. Tahapan seleksi peserta pelatihan terdiri dari dua tahap yaitu pelaksanaan tes tertulis dan tes wawancara.

Menurut ibu Vera (Penyelenggara) pelaksanaan seleksi peserta pelatihan dilakukan melalui dua tahap yaitu tes tertulis yang terdiri dari materi umum dan psikotes serta tes wawancara yang dikhususkan dilakukan oleh instruktur disetiap bidang kejuruan pelatihan berbasis kompetensi berdasarkan program pelatihan yang dipilih dengan prosentase 60% hasil tes tertulis dan 40% dari hasil wawancara. Pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan kurikulum jam pelajaran yang sudah tersusun dalam setiap bidang program pelatihan. Dilaksanakan



setiap hari Senin sampai dengan Sabtu mulai pukul 06.45 s.d 15.45 WIB.<sup>148</sup>

### 3. Kurikulum Pelatihan

Kurikulum memiliki arti penting dalam suatu pelatihan sebagai pedoman yang mengarah kepada tercapainya kualifikasi kompetensi tertentu yang diinginkan, penyusunan kurikulum yang digunakan harus sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) sehingga berorientasi pada tuntutan dunia kerja dan kebutuhan industri.

Kurikulum pelatihan berbasis kompetensi disusun sesuai dengan kebutuhan dalam setiap program kejuruan pelatihan. Kurikulum yang digunakan dalam kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa menurut ibu Rina (Instruktur) kurikulum yang digunakan sudah berstandar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), tetapi juga masih menggunakan kurikulum lokal yang disusun oleh instruktur kejuruan.<sup>149</sup>

Kurikulum pelatihan berbasis kompetensi kejuruan *Fashion Technology* sub kejuruan menjahit dengan

---

<sup>148</sup> Ibid.

<sup>149</sup> Wawancara dengan Ibu Rina Dwiyaningrum (Instruktur), pada hari Rabu, 29 Januari 2020, pukul 10.30 WIB.

program pelatihan menjahit pakaian wanita dewasa tahun 2020 sebagai berikut:

Tabel 4  
Unit Kompetensi Menjahit Pakaian Wanita Dewasa

| NO  | UNIT KOMPETENSI   | KODE UNIT       | JAM PELATIHAN |    |     |
|-----|---|-----------------|---------------|----|-----|
|     |   |                 | P             | K  | JML |
|     | KELOMPOK UNIT KOMPETENSI TEKNIS   |                 |               |    |     |
| I.1 | Mengikuti Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja                      | GAR.CM01.003.01 | 2             | -  | 2   |
| I.2 | Mengukur tubuh pelanggan sesuai dengan desain ( <i>Pattern Making</i> ) | GAR.CM02.002.01 | 2             | 4  | 6   |
| I.3 | Membuat Pola Busana dengan Teknik Konstruksi ( <i>Pattern Making</i> )  | GAR.CM02.003.01 | 16            | 36 | 52  |
| I.4 | Memotong Bahan ( <i>Cutting</i> )                                       | GAR.CM02.007.01 | 4             | 16 | 20  |
| I.5 | Menjahit dengan Mesin ( <i>Sewing</i> )                                 | GAR.CM02.008.01 | 10            | 96 | 106 |
| I.6 | Menyelesaikan Busana dengan Jahitan Tangan ( <i>Hand Sewing</i> )       | GAR.CM02.009.01 | 5             | 11 | 16  |

|                              |  |                 |    |     |     |
|------------------------------|--|-----------------|----|-----|-----|
| I.7                          | Melakukan Pengepresan ( <i>Pressing</i> )  | GAR.CM02.010.01 | 2  | 6   | 8   |
| I.8                          | Memelihara Alat Jahit ( <i>Maintenance &amp; Repair</i> )                        | GAR.CM01.004.01 | 2  | 2   | 4   |
| I.9                          | Membuat hiasan pada busana   | GAR.CM03.003.01 | 1  | 5   | 6   |
| Jumlah I                     |  |                 | 44 | 176 | 220 |
| KELOMPOK UNIT<br>SOFT SKILLS |  |                 |    |     |     |
| 2,1                          | Menerapkan konsep diri untuk meraih kesuksesan                                   | SS.KD.01.01     | 4  | 7   | 11  |
| 2,2                          | Mengelola diri untuk meningkatkan etos kerja                                     | SS.MD.01.02     | 2  | 2   | 4   |
| 2,3                          | Menerapkan 5S ditempat kerja   | SS.5S.01.03     | 1  | 4   | 5   |
| 2,4                          | Menerapkan kesetaraan hak pekerja perempuan dan pekerja laki-laki ditempat kerja | SS.KH.01.06     | 3  | 2   | 5   |
| 2,5                          | Meningkatkan kualitas penampilan dan sikap profesional                           | SS.KP.01.04     | 1  | 3   | 4   |
| 2,6                          | Mempersiapkan lamaran kerja dan tes wawancara                                    | SS.LP.01.05     | 1  | 3   | 4   |

|    |                              |  |                 |    |    |      |
|----|------------------------------|--|-----------------|----|----|------|
|    | 2,7                          | Mengelola keuangan pribadi                   | SS.MK.01.07     | 1  | 2  | 3    |
|    | 2,8                          | Mengaplikasikan ketrampilan dasar komunikasi | N.821100.028.02 | 2  | 2  | 4    |
|    | Jumlah II                    |  |                 | 15 | 25 | 40   |
| II | KELOMPOK NON UNIT KOMPETENSI |  |                 |    |    |      |
|    | II.1                         | <i>Character Building</i>                    |                 | -  | -  | 2 hr |
|    | JUMLAH                       |  |                 | 15 | 25 | 260  |

Sumber : Data Kurikulum Menjahit Pakaian Wanita Dewasa BBPLK Semarang.

Penyusunan kurikulum tersebut dengan prosentase teori 30% dan praktek 70% sebagai pedoman instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan sehingga kompetensi peserta yang diinginkan akan tercapai.

#### 4. Proses Pelatihan

Proses program pelatihan menjahit pakaian wanita dewasa bertujuan untuk memberikan bekal pengetahuan, kompetensi dan ketrampilan menjahit kepada peserta pelatihan. Berhasilnya penyampaian materi kepada peserta pelatihan dipengaruhi faktor yang terpenting adalah

instruktur. Instruktur program pelatihan menjahit pakaian wanita dewasa sebagai berikut:

Tabel 5  
Data Instruktur Menjahit Pakaian Wanita Dewasa

| No | Nama                         | NIP                           | Jabatan  |
|----|------------------------------|-------------------------------|--|
| 1  | Wika Watiningsih, ST         | NIP. 19831105<br>200901 2 004 | Instruktur Muda<br>Kejuruan Garment<br>Apparel Penata III/c                        |
| 2  | Endang<br>Widyastuti,A.Md    | NIP.19850914<br>201001 2 014  | Instruktur Pelaksana<br>Lanjutan Kejuruan<br>Tata Busana penata<br>muda TK I III/b |
| 3  | Rina Dwiyaningrum,<br>A.Md   | NIP. 19880422<br>201503 2 005 | Instruktur Pelaksana<br>kejuruan Garmen<br>Aparel Pengatur II/c                    |
| 4  | Dwi Arum<br>Rachmawati, S.Pd | NIP. 19921228<br>201801 2 001 | calon Instruktur ahli<br>pertama penata III/a                                      |
| 5  | Lailatul Hikmah, S.Pd        | NIP. 19920205<br>201801 2 002 | calon Instruktur ahli<br>pertama penata III/a                                      |
| 6  | Tirta Ariyani, S.Pd          | NIP. 19951229<br>201801 2 002 | calon Instruktur ahli<br>pertama penata III/a                                      |

Sumber: Data Instruktur MPWD BBPLK Semarang.

Fungsi instruktur atau pendidik diantaranya sebagai pengajar, pendidik, pembimbing, maka diperlukan adanya berbagai peranan pada instruktur yang menggambarkan pola tingkah laku yang diharapkan dalam berbagai

interaksinya, baik dengan warga belajar, sesama instruktur serta waktu yang dihabiskan bersama dalam pelaksanaan pelatihan merupakan proses pembelajaran.<sup>150</sup>

Peranan tenaga instruktur dalam pelaksanaan pelatihan diantaranya sebagai berikut:

*e. Informator*

Instruktur merupakan sumber informasi yang memberikan berbagai ilmu dan pengetahuan terkait menjahit dan teknik-teknik yang digunakan dalam menjahit kepada peserta pelatihan program kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa.

*f. Motivator*

Peranan instruktur sebagai motivator memiliki arti penting dalam rangka meningkatkan kegairahan dan pengembangan kegiatan belajar peserta didik. Pendidik atau instruktur harus mampu merangsang dan memberikan dorongan untuk lebih mengembangkan potensi kemampuan dan ketrampilan peserta didik. Instruktur memberikan motivasi untuk meningkatkan kompetensi dan etos kerja kepada peserta pelatihan.

---

<sup>150</sup> Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*,... h..144-146

g. *Fasilitator*

Fasilitator artinya memberikan kemudahan-kemudahan kepada siswa dalam melaksanakan kegiatan belajarnya. Instruktur mampu memberikan fasilitas atau kemudahan dalam proses belajar mengajar meliputi saat perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi dalam penyelenggaraan pelatihan.

h. *Evaluator*

Evaluator artinya sebagai penilaian yang objektif dan komprehensif. Dalam proses pembelajaran hendaknya seorang instruktur menjadi seorang evaluator yang baik sehingga dapat mengetahui keberhasilan pencapaian tujuan pembelajaran.

Pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang tahap satu tahun 2020 dibuka dua paket pelatihan yang terdiri dari 2 kelas dengan jumlah peserta pelatihan 32 orang.

Biodata peserta pelatihan menjahit pakaian wanita dewasa tahap I tahun 2020 periode 8 Januari 2020 sampai dengan 18 Februari 2020 sebagai berikut:

Tabel 6

## Biodata Peserta Pelatihan Kejuruan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa

| <b>N A M A</b>           | <b>TEMPAT TANGGAL LAHIR</b> | <b>P/L</b> | <b>PENDIDIKAN</b> | <b>ALAMAT</b>                          |
|--------------------------|-----------------------------|------------|-------------------|--|
| Indhah Prastiawati       | Semarang, 02/06/1982        | P          | SMK               | Kp. Kapling Dondong Wonosari, Ngaliyan |
| Iin Karlina              | Grobogan, 08/05/1993        | P          | SMP               | Gemah, Pedurungan, Kota Semarang       |
| Sri Mujiati              | Semarang, 07 /04/1974       | P          | SMEA              | Gembongsari, Gayamsari, Kota Semarang  |
| Eva Hemawati             | Grobogan, 25/03/1993        | P          | SMP               | Kp. Sukamanah Paseh Bandung            |
| Moh. Rifki Fajar Maulana | Tegal, 20/05/2000           | L          | SMP               | Tegalwangi , Talang, Tegal             |
| Ahmad Aldi Julianto      | Grobogan, 10/07/ 2001       | L          | MA                | Penganten, Klambu, Grobogan            |
| Sustia Wakidah           | Grobogan, 23/09/2001        | P          | SMA               | Karanganyar Purwodadi                  |



|                         |                        |   |     |  |
|-------------------------|------------------------|---|-----|--|
|                         |                        |   |     | Grobogan                               |
| Silvia Tri Wahyuni      | Sidodadi C, 13/02/1997 | P | SMA | Pangkatan, Labuhanbatu, Sumut          |
| Tri Muryani             | Semarang, 04/09/1972   | P | SMA | Kedungmundu Tembalang, Kota Semarang   |
| Laras Ujriyatul Ghuniya | Demak, 16/05/1998      | P | SMA | Kalitenga, Mranggen, Demak             |
| Bayu Muallam Syah       | Palembang, 27/05/1991  | L | SMA | Panggung Kidul Semarang Utara Semarang |
| Dina Faiqotul Halwa     | Demak, 02/08/1996      | P | SMA | Ngumpul, Tegalarum Mranggen Demak      |
| Ridwan Adi Prasetya     | Semarang, 15/04/1997   | L | SMK | Tlogosari Wetan, Pedurungan            |
| Gita Ayu Pricillia      | Grobogan, 03/11/2001   | P | SMA | Dusun Katonsari, Kab Grobogan          |
| Khoirin Khamdiyah       | Temanggung, 22/12/1998 | P | MA  | Kebondalem, Bejen, Temanggung          |
| Fitri Qona'Ah           | Semarang, 08/01/1999   | P | SMK | Muktiharjo Kidul, Pedurungan, Semarang |
| Niken Nuraini           | Semarang, 23/10/1998   | P | SMA | Tlogosari Wetan Pedurungan, Semarang   |

|                                |                        |   |     |  |
|--------------------------------|------------------------|---|-----|--|
| Tri Dewi Nugrahini             | Pati, 28/02/1971       | P | STM | Ds Kangkung ,<br>Mranggen, Demak         |
| Wahyuning Sari                 | Semarang, 17/05/1989   | P | SMK | Gajah Mungkur Kota<br>Semarang           |
| Devi Yulianingrum              | Sukoharjo, 04/07/1996  | P | SMK | Tlogomulyo, Pedurungan,<br>Kota Semarang |
| Melani<br>Kusumaningrum        | Semarang, 23/02/1999   | P | SMA | Jangli Tembalang<br>Semarang             |
| Henny Noor<br>Handayani        | Magelang, 05/12/1975   | P | SMA | Rejosari Semarang<br>Timur Kota Semarang |
| Suhardiman                     | Pekalongan, 25/12/1987 | L | SMK | Wonosari, Ngaliyan,<br>Kota Semarang     |
| Tunggul Waras<br>Santoso       | Semarang, 27/03/1999   | L | SMK | Ngemplak Simongan<br>Semarang Barat      |
| Puspita Sari Cahaya<br>Pratomo | Semarang, 03/11/2001   | P | SMK | Sendangmulyo, Tembalan<br>g Semarang     |
| Friska Ayu Ningtias            | Grobogan, 04/04/2000   | P | MA  | Kalangan Purwodadi,<br>Grobogan          |
| Leil Mei Setyowati             | Semarang, 25/05/2001   | P | SMK | Genuksari, Genuk, Kota<br>Semarang       |
| Dila Melinia<br>Swastika       | Pati, 14/04/2000       | P | SMK | Puncel, Dukuhseti, Pati                  |
| Tari Mis Aribah                | Demak, 23/02/2002      | P | SMA | Ngemplak, Mranggen,                      |

|                 |                       |   |     |                                       |
|-----------------|-----------------------|---|-----|---------------------------------------|
|                 |                       |   |     | Demak                                 |
| Muhamad Effendi | Kendal, 03/05/1992    | L | SMA | Kutoharjo Kaliwungu<br>Kendal         |
| Wina Lestari    | Semarang , 01/01/1993 | P | SMK | Ngesrep Banyumanik<br>Semarang        |
| Ida Nur Sa'Idah | Grobogan, 31/10/1999  | P | SMA | Kecamatan Banyumanik<br>Kota Semarang |

Sumber: Data Biodata Peserta Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa Tahap I Tahun 2020.

Dari data diatas menunjukkan bahwa peserta pelatihan terdiri dari beberapa golongan usia serta berada dilingkup wilayah Kota Semarang dan sekitarnya. Pelaksanaan pelatihan menjahit pakaian wanita dewasa tahap satu tahun 2020 dilaksanakan selama 260 jam pelajaran mulai tanggal 8 Januari 2020 sampai dengan 18 Februari 2020, pelaksanaan pelatihan dari hari senin sampai dengan hari sabtu pukul 06.45 s.d 15.45 WIB. Fasilitas yang diperoleh peserta pelatihan berupa modul, pakaian kerja, pakaian olahraga, makan siang dan sertifikat.

Berdasarkan wawancara dengan ibu Rina (Instruktur), pelaksanaan pelatihan dimulai tanggal 14 Januari 2020 di *workshop* menjahit di gedung biru, yang sebelumnya peserta pelatihan mengikuti kelas *softskill* yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan etos kerja peserta pelatihan. Pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan kurikulum sebagai pedoman dengan komposisi materi kurikulum pelatihan teori 30% dan praktek 70%, menjahit merupakan pelatihan yang membutuhkan praktek

langsung sehingga penguasaan materi dapat segera diterima oleh peserta pelatihan.<sup>78</sup>

Ibu Rina (Instruktur) menambahkan bahwa Media yang digunakan dalam penyampaian materi pelatihan menggunakan *whiteboard*, kertas pola, penggaris pola (*miskaset*) buku kostum dan *manekin*, sedangkan metode yang digunakan adalah metode penyampaian materi secara lisan melalui ceramah di dalam kelas.<sup>79</sup>

Pelaksanaan pelatihan tidak hanya meningkatkan kompetensi peserta pelatihan saja, tetapi untuk meningkatkan kedisiplinan dan etos kerja yang tinggi melalui Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) yang berkerjasama dengan TNI Angkatan Darat Yon Arhanud selama 2 (dua) hari, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan, kepemimpinan, dan etos kerja yang tinggi. Selain itu peserta pelatihan juga dilatih terkait tanggungjawab dan loyalits yang tinggi.

## **5. Evaluasi Pelaksanaan Pelatihan Berbasis Kompetensi**

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta pelatihan tentang materi pelatihan yang telah disampaikan, baik secara lisan maupun tulisan,

---

<sup>78</sup> Wawancara dengan Ibu Rina Dwiyaningrum (Instruktur), pada hari Rabu, 29 Januari 2020, pukul 10.30 WIB.

<sup>79</sup> *Ibid.*

secara praktek dan teori. Berdasarkan wawancara dengan ibu Rina (Instruktur), evaluasi dilakukan setiap hari terkait dengan materi praktek sesuai dengan kurikulum sebagai pedoman, menitik beratkan pada cara menjahit, kecepatan, dan kerapian, bentuk evaluasinya berupa memberikan contoh dan bimbingan secara *face to face*, dengan kriteria penilaiannya berdasarkan kerapian, kecepatan, dan kebersihan.<sup>80</sup>

Ibu Rina (Instruktur) menambahkan bahwa, evaluasi pelaksanaan pelatihan berupa ujian sertifikasi kompetensi yang akan diselenggarakan pada tanggal 18 Februari 2020 berupa ujian teori dan ujian praktek yang akan diikuti 2 kelas yaitu MPWD 1 dan MPWD 2 yaitu membuat blues atasan pakaian wanita dengan waktu tiga (3) jam serta minimal kesalahan dalam menjahit empat (4) kesalahan. Kriteria penilaiannya berupa penilaian sikap, pengetahuan praktek dan teori, kedisiplinan, dan tanggung jawab.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> *Ibid.*

<sup>81</sup> *Ibid.*

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Peran Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja**

Peran merupakan pola tingkah laku tertentu yang merupakan ciri-ciri khas semua petugas dari pekerjaan atau jabatan tertentu. Peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.<sup>82</sup> Peran mencerminkan posisi seseorang dalam sistem sosial dengan hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawab yang menyertainya. Peran diartikan penjelasan yang merujuk pada keilmuan sosial yang mengartikan bahwa sebuah peran sebagai suatu fungsi yang dibawakan seseorang dalam menduduki suatu jabatan dalam struktural suatu masyarakat umum. Peran pada dasarnya merupakan tugas dan kewajiban yang merupakan suatu tindakan seseorang ataupun kelompok yang dalam kedudukannya mampu memberikan sebuah harapan terkait peran yang diemban mampu berjalan secara maksimal, sehingga mampu memberikan manfaat pada lingkungan sekitar masyarakatnya.

---

<sup>82</sup> Soerjono Soekanto, *Teori Peranan*,... h..243

Peran program pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang sejalan dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya yaitu melaksanakan pengembangan pelatihan, pemberdayaan, serta sertifikasi tenaga kerja dan tenaga pelatih. Dengan melihat dari peran program pelatihan berbasis kompetensi sebagai berikut:

1. Memberikan pelatihan berbasis kompetensi terhadap angkatan kerja.

Memberikan pelatihan berbasis kompetensi merupakan tugas dan fungsi dari BBPLK Semarang, dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui peningkatkan kemampuan dan keahlian di bidang tertentu, dengan target 10 tahap pelatihan yang meliputi 3 bidang kejuruan yaitu Bisnis dan Manajemen, *Fashion Terchnology* dan metodologi dengan berbagai program pelatihan, pelatihan ini diselenggarakan untuk masyarakat umum seluruh Indonesia bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah. Berdasarkan wawancara dengan ibu Vera (Penyelenggara), Pelaksanaan pelatihan dibuka menjadi



beberapa tahap pelatihan dengan jumlah paket yang dibuka sesuai dengan keperluan dan anggaran.<sup>83</sup>

2. Menyediakan fasilitas guna mendukung pelaksanaan pelatihan.

Fasilitas sarana dan prasana merupakan hal penting untuk menunjang pelaksanaan pelatihan sehingga penyampaian materi pelatihan yang diberikan oleh instruktur berpedoman pada kurikulum pelatihan dapat tersampaikan kepada peserta pelatihan dengan baik. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Vera (Penyelenggara), sarana dan prasarana dalam menunjang pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi selalu mengalami peremajaan, sehingga mampu meningkatkan proses pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi ini<sup>84</sup>. Fasilitas yang disediakan berupa gedung workshop, gedung asrama, ATK, alat praktek, modul kompetensi pelatihan, baju kerja serta alat dan bahan guna menunjang kegiatan praktek.

---

<sup>83</sup> Wawancara dengan Ibu Vera (Seksi Bidang Penyusunan Bahan PEMBERDAYAAN Kios 3 in 1), pada hari Senin, 27 Januari 2020, pukul 09.30 WIB.

<sup>84</sup> *Ibid.*

3. Memberikan kemampuan untuk melakukan kerja di dunia industri ataupun berwirausaha.

Memberikan kemampuan untuk melakukan kerja di dunia industri ataupun berwirausaha berdasarkan wawancara dengan ibu Rina (Instruktur) menjelaskan bahwa, peserta pelatihan dibekali *softskill* yang bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan, tanggungjawab dan etos kerja, kemudian mendapatkan materi pelatihan sesuai dengan kurikulum.<sup>85</sup>

Proses pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi diri sehingga menjadi bekal dalam menghadapi dunia kerja. Dalam pelatihan kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang, diajarkan terkait bagaimana meningkatkan pengetahuan dan kompetensi diri terkait menjahit, sedangkan dalam pembelajaran *softskill* peserta diajarkan untuk meningkatkan kedisiplinan dan etos kerja yang tinggi, sehingga output yang diharapkan dapat tercapai yaitu peningkatkan kualitas tenaga kerja, serta sertifikat yang diberikan sebagai bekal untuk menghadapi persaingan

---

<sup>85</sup> Wawancara dengan Ibu Rina (Instruktur) pada hari Rabu, 29 Januari 2020, pukul 11.00 WIB.

dunia kerja, sertifikasi BBPLK Semarang yang bekerjasama dengan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menunjukkan bahwa adanya kompetensi yang dimiliki dalam bidang kejuruannya.

BBPLK Semarang sebagai lembaga dibawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan sesuai dengan visi dan misinya untuk memberikan pengetahuan dan pelatihan kepada angkatan kerja. Angkatan kerja yaitu masyarakat yang memiliki usia 15 – 64 tahun dalam usia produktif yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerja.<sup>86</sup>

Pelatihan berbasis kompetensi merupakan salah satu solusi untuk menangani permasalahan ketenagakerjaan, dikarenakan banyaknya masyarakat yang termasuk dalam angkatan kerja yang tidak memiliki kemampuan dan pengetahuan terkait dunia kerja, terlebih banyak menjamurnya perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, maka seharusnya banyak kesempatan kerja, tetapi karena kurangnya kemampuan dan pengetahuan maka mengakibatkan rendahnya penyerapan tenaga kerja.

Pelatihan berbasis kompetensi atau *Competency Based Training (CBT)* adalah pelatihan yang menitik

---

<sup>86</sup> Jepi Adianto dkk, *Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja...*, h. 78-79.

beratkan pada penguasaan pengetahuan, ketrampilan dan sikap sebagai kompetensi standar oleh tuntutan dunia kerja. Sedangkan standar kompetensi adalah kualifikasi kemampuan minimal peserta didik yang menggambarkan penguasaan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan yang diharapkan dan akan dicapai setiap tingkat semester.<sup>87</sup> Pelatihan berbasis kompetensi menekankan pada proses, dengan asumsi bahwa apabila suatu pekerjaan dikerjakan sesuai dengan standar maka akan tercapai hasil yang maksimal. Terciptanya kompetensi pada peserta didik merupakan output dari pelatihan tersebut.

Tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) ditandai dengan adanya unsur kreatifitas dan produktivitas yang direalisasikan dengan hasil kerja atau kinerja yang baik secara perorangan atau kelompok. Permasalahan ini dapat diatasi apabila SDM mampu meningkatkan produktifitas kerja dengan hasil secara rasional dan memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Terciptanya kompetensi bagi peserta pelatihan merupakan salah satu indikator bahwa adanya peningkatan

---

<sup>87</sup>Sarbiran,Putu sudira, *Pembelajaran...* h. 21.

kualitas tenaga kerja terhadap peserta pelatihan yang dilihat dari berhasil atau tidaknya pelaksanaan program pelatihan berbasis kompetensi berdasarkan indikator kualitas tenaga kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan bekerja, berpikir dan ketrampilan yaitu:<sup>88</sup>

1. Pengetahuan (*Knowledge*).

Pengetahuan merupakan hal yang mendasar yang diterima oleh peserta pelatihan. Pengetahuan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas. Dari hasil pengamatan dan wawancara penulis di BBPLK Semarang, pelatihan berbasis kompetensi merupakan salah satu pelaksanaan tugas dan fungsi BBPLK Semarang yaitu melaksanakan pengembangan pelatihan, pemberdayaan, serta sertifikasi tenaga kerja dan tenaga pelatih. Yang sejalan dengan misi dari BBPLK Semarang yaitu, menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki etos kerja yang tinggi melalui pelatihan kerja, sertifikasi, dan kemitraan.

---

<sup>88</sup> Notoatmodjo, Soekidjo *Pengembangan Sumber ...*, h. 4

Untuk mendeskripsikan adanya peningkatan indikator kualitas tenaga kerja berupa peningkatan pengetahuan (*Knowledge*) maka dijabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 7  
Distribusi Jawaban Responden Tentang  
Pengetahuan (*Knowledge*)

| No                                       | Pertanyaan   | Ya | Tidak | Tidak Tahu | Prosen tase |
|--|--|----|-------|------------|-------------|
| <b>a. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)</b> |  |    |       |            |             |
| 1.                                       | Apakah ada peningkatan pengetahuan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan | 32 | -     | -          | 100%        |
| 2.                                       | Apakah anda megetahui kurikulum pelatihan yang akan dilaksanakan           | 31 | -     | 1          | 96,8%       |
| 3.                                       | Apakah anda mengetahui fungsi dan kegunaan alat-alat praktek dalam         | 32 | -     | -          | 100%        |

pelatihan

4. Apakah anda mengetahui tentang standar keselamatan dan kesehatan kerja dalam menjahit 30 - 2 93,7%

Sumber : Data kuesioner peserta pelatihan kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa tahap I tahun 2020, yang diolah.

Berdasarkan tabel diatas dengan partisipan sebanyak 32 orang dari dua kelas, dengan masing-masing kelas sebanyak 16 orang, menunjukkan bahwa adanya peningkatan pengetahuan dari peserta pelatihan terkait menjahit, khususnya menjahit pakaian wanita dewasa, sebesar 100% menunjukkan bahwa peserta pelatihan mengalami peningkatan pengetahuan setelah mengikuti pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa ini. 96% menunjukkan bahwa adanya peserta pelatihan mengetahui kurikulum yang digunakan sebagai pedoman pelatihan. 100% menunjukkan bahwa peserta pelatihan mengetahui fungsi dan kegunaan alat praktek,

sedangkan 93,7% peserta pelatihan mengetahui tentang standar kesehatan dan keselamatan kerja.

Hal ini menjelaskan bahwa pengetahuan peserta pelatihan bertambah yang artinya peran program pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan pengetahuan mereka, dari jawaban peserta pelatihan terkait peningkatan pengetahuan ditunjukkan dengan bertambah pengetahuan terkait fungsi dan kegunaan alat-alat kerja serta kompetensi diri dalam menjahit pakaian wanita dewasa dan pengetahuan terkait standar keselamatan dan kesehatan kerja.

Sedangkan berdasarkan wawancara dengan instruktur pelatihan kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa, pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sehingga terciptanya tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten dibidangnya. Khususnya dalam kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa, peserta pelatihan diberikan pengetahuan terkait ilmu menjahit. Hal tersebut memberikan penjelasan bahwa peran program pelatihan berbasis kompetensi kejuruan



menjahit pakaian wanita dewasa dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, dimana peserta pelatihan mendapatkan pengetahuan terkait fungsi dan penggunaan alat dan bahan yang dipergunakan, standar kerja serta pengetahuan terkait kesehatan dan keselamatan kerja, yang berpedoman pada kurikulum pelatihan.

## 2. Ketrampilan (*Skill*)

Ketrampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasioanl di bidang tertentu. Berdasarkan data kuesioner peserta pelatihan dijabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 8

Distribusi Jawaban Responden tentang  
Ketrampilan (*Skill*)

| No                                   | Pertanyaan   | Ya | Tidak | Tidak Tahu | Prosen tase |
|--------------------------------------|--|----|-------|------------|-------------|
| <b>b. Ketrampilan (<i>Skill</i>)</b> |  |    |       |            |             |
| 1.                                   | Apakah ada peningkatan ketrampilan sebelum dan sesudah mengikuti | 32 | -     | -          | 100%        |

|    |   |    |   |   |       |
|----|---|----|---|---|-------|
|    | pelatihan   |    |   |   |       |
| 2. | Apakah anda mampu menggunakan alat-alat praktek yang digunakan dalam pelatihan              | 29 | - | 3 | 90,6% |
| 3. | Apakah anda mampu mengoperasikan mesin-mesin jahit yang digunakan sebagai praktek pelatihan | 32 | - | - | 100%  |
| 4. | Apakah anda mampu menguasai ketrampilan sesuai dengan kurikulum pelatihan                   | 29 | - | 3 | 90,6% |

Sumber : Data Kuesioner peserta pelatihan kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa tahap I tahun 2020, yang diolah.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa adanya peningkatan ketrampilan peserta pelatihan 100% setelah mengikuti pelatihan, 90,6% mampu menggunakan alat-alat praktek dalam pelatihan, 100%

mampu mengoperasikan mesin jahit, serta 90.6 % mampu menguasai ketrampilan sesuai dengan kurikulum yang dijadikan pedoman.

Hal ini menunjukkan adanya peningkatan indikator kualitas tenaga kerja berupa peningkatan ketrampilan (*skill*), sedangkan berdasarkan wawancara dengan instruktur pelatihan menjahit pakaian wanita dewasa, menunjukkan bahwa adanya peningkatan ketrampilan seperti yang dijelaskan Ibu Rina (Instruktur) , tujuan pelatihan ini mencerdaskan, memberikan bekal pengetahuan, dan memberikan keahlian kompetensi sesuai dengan kurikulum.<sup>89</sup>

Kurikulum yang diajarkan sebagai pedoman pelaksanaan pelatihan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan terkait peningkatan pengetahuan dibidang menjahit pakaian wanita dewasa, kurikulum pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa sebagai berikut:

- a) Mengikuti Prosedur Keselamatan dan Kesehatan Kerja,

---

<sup>89</sup> Wawancara dengan Ibu Rina (Instruktur), pada hari Rabu, 29 Januari 2020, pukul 10.30 WIB.

- b) Mengukur tubuh pelanggan sesuai dengan desain (*Pattern Making*),
- c) Membuat Pola Busana dengan Teknik Konstruksi (*Pattern Making*),
- d) Memotong Bahan (*Cutting*),
- e) Menjahit dengan Mesin (*Sewing*),
- f) Menyelesaikan Busana dengan Jahitan Tangan (*Hand Sewing*),
- g) Melakukan Pengepresan (*Pressing*),
- h) Memelihara Alat Jahit (*Maintenance & Repair*),
- i) Membuat hiasan pada busana,
- j) Menerapkan konsep diri untuk meraih kesuksesan,
- k) Mengelola diri untuk meningkatkan etos kerja,
- l) Menerapkan 5S ditempat kerja,
- m) Menerapkan kesetaraan hak pekerja perempuan dan pekerja, laki-laki ditempat kerja,
- n) Meningkatkan kualitas penampilan dan sikap profesional,
- o) Mempersiapkan lamaran kerja dan tes wawancara,
- p) Mengelola keuangan pribadi,
- q) Mengaplikasikan ketrampilan dasar komunikasi,
- r) *Character Building*,

Dari jawaban diatas menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa mampu meningkatkan ketrampilan peserta pelatihan dalam bidang menjahit, khususnya menjahit pakaian wanita dewasa.

### 3. Kemampuan (*Abilities*)

Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seseorang yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab. Berdasarkan kuesioner peserta pelatihan dijabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 9

Distribusi Jawaban Responden tentang kemampuan (*Abilities*)

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak | Tidak Tahu | Prosen tase |
|----|------------|----|-------|------------|-------------|
|----|------------|----|-------|------------|-------------|

#### c. Kemampuan (*Abilities*)

|    |  |    |   |   |      |
|----|--|----|---|---|------|
| 1. | Apakah ada peningkatan kemampuan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan | 32 | - | - | 100% |
|----|--|----|---|---|------|

|    |   |    |   |   |       |
|----|---|----|---|---|-------|
| 2. | Apakah anda disiplin dalam mengikuti pelatihan  | 31 | - | 1 | 96,8% |
| 3. | Apakah anda mampu bekerjasama, baik dengan peserta lain maupun dengan instruktur  | 30 | - | 2 | 93,7% |
| 4. | Apakah anda dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas atau apabila anda melakukan kesalahan dalam mengikuti pelatihan | 32 | - | - | 100%  |

Sumber : Data kuesioner peserta pelatihan kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa tahap I tahun 2020, yang diolah.

Tabel diatas menunjukkan adanya peningkatan kemampuan setelah mengikuti pelatihan sebesar 100%, peningkatan kedisiplinan peserta 96,8%, adanya

kemampuan mampu bekerjasama dengan peserta pelatihan lainnya serta instruktur 93,7%, serta peserta pelatihan mampu bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sebesar 100%.

Pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa yang diselenggarakan oleh BBPLK Semarang berpengaruh positif terhadap peningkatan kemampuan peserta pelatihan. Hal ini dilihat dari kedisiplinan peserta pelatihan mengikuti pelatihan dengan datang tepat waktu untuk mengikuti apel pagi dan pelatihan di laksanakan setiap hari Senin s.d Sabtu pukul 06.45 s.d 15.45 WIB, mampu bekerjasama sebagai tim, serta adanya peningkatan rasa tanggung jawab dengan menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu.

Peserta pelatihan diwajibkan mengikuti Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) yang bertempat di Yon Arhanud selama 2 hari yang tujuannya untuk meningkatkan kedisiplinan, kepemimpinan, tanggung jawab dan etos kerja yang tinggi.

Dari jawaban diatas menunjukkan bahwa adanya peningkatan kemampuan (*Abilities*) dari peserta pelatihan yang ditunjukkan dengan peningkatan

kedisiplinan, tanggung jawab etos kerja dan kemampuan terkait menjahit khususnya menjahit pakaian wanita dewasa menjadi meningkat.

Tenaga kerja dalam pandangan Islam sering disebut dengan Sumber Daya Insani (SDI) yang merupakan segenap kemampuan pada diri manusia dan mampu menggunakannya untuk mencapai tujuan tersebut. Allah SWT menciptakan manusia dengan tujuan untuk memakmurkan bumi, yang artinya bahwa manusia harus mampu memanfaatkan sumber daya alam di bumi dan menjadi tenaga-tenaga yang bertugas untuk mengolah dan memproduksi hasil-hasil bumi sehingga tercapainya kesejahteraan hidup. Dalam membangun ekonomi suatu negara dibutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten sehingga mampu memanfaatkan dan mengolah sumber daya alam dengan baik agar tercapai kesejahteraan hidup, manusia diberikan potensi akal sehingga mampu mengemban ilmu pengetahuan dengan mengeksplorasi, mengelola, memproduksi berbagai sumber daya alam untuk kepentingan umat manusia.

Allah memerintahkan agar umat manusia bekerja, pekerjaan yang baik akan mendatangkan dampak



positif yang diapresiasi dengan penghargaan di dunia maupun akhirat, sebaliknya pekerjaan yang buruk akan mendatangkan dampak negatif akan mendapatkan ancaman di dunia ataupun di akhirat, sebagaimana Allah mengetahui bagaimana seseorang bekerja. Sepeti dalam firman Allah QS. At-Taubah ayat 105:<sup>90</sup>

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى

عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*dan katakanlah:” Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (At-Taubah : 105)*

Selain bekerja, Islam juga menuntut setiap muslim harus memiliki kemampuan dibidangnya atau kompetensi sehingga dalam bekerja dibidang apapun memiliki sikap profesional yang meliputi hal-hal sebagai berikut:

---

<sup>90</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an Terjemahan Al-Ikhlash,...h.203

- 1) *kafa'ah* diartikan cakap atau ahli merupakan kemampuan untuk menguasai bidang pekerjaan yang dilakukan, baik pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus ataupun keahlian yang umum. Tenaga kerja yang memiliki keahlian tidak akan sama dengan tenaga kerja yang tidak memiliki keahlian. Dalam Islam menganjurkan kita melakukan pekerjaan harus cakap dan sesuai dengan kemampuannya, *kafa'ah* diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Oleh karena itu Balai Bear Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang merupakan salah satu lembaga yang memberikan pelatihan yang berbasis kompetensi terhadap angkatan kerja, Penyelenggaraan pelatihan dengan berbagai kejuruan yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja, peserta pelatihan dapat memilih kejuruan sesuai dengan minat dan bakatnya, sehingga output dari peserta pelatihan menjadi tenaga kerja yang *kafa'ah* yang merupakan tenaga kerja yang cakap atau ahli dalam bidang pekerjaan yang dilakukan). Peserta pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa merupakan

kejuruan yang memberikan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya yang ditunjukkan dengan adanya kesesuaian kurikulum pelatihan dengan keahlian yang dibutuhkan peserta pelatihan dalam menghadapi dunia kerja ataupun berwirausaha.

- 2) *Himmatul-‘amal* yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi. Etos kerja dalam Islam merupakan sebuah hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa bekerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya yaitu memperoleh berkah dari Allah Swt. Sejalan dengan Misi BBPLK Semarang yaitu menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki etos kerja tinggi melalui pelatihan kerja, sertifikasi, dan kemitraan. Oleh karena itu BBPLK Semarang selain memberikan ketrampilan, peserta pelatihan juga dilatih kedisiplinan dan tanggung jawab sehingga, peserta pelatihan lebih dapat menghargai waktu, dapat meningkatkan kerjasama, serta menyadari tanggung jawab masing-masing dengan sangat baik, maka dari itu peserta pelatihan menjadi tenaga kerja yang *Himmatul-amal* yaitu tenaga kerja yang memiliki etos kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya peningkatan

kedisiplinan dari peserta pelatihan dengan datang tepat waktu saat pelaksanaan pelatihan dan mengikuti apel pagi pukul 06.45 WIB setiap hari Senin s.d Sabtu. Rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tanggung jawab tugas yang diberikan secara tepat waktu. Sedangkan etos kerja yang tinggi ditunjukkan dengan semangat kerja untuk berwirausaha ataupun di industri garment.

- 3) *Amanah* yakni bertanggung jawab dan percaya dalam menjalankan setiap tugas serta kewajibannya.<sup>91</sup> Dengan memiliki sifat amanah, peserta pelatihan dapat bertanggung jawab dan terpercaya dalam setiap tugas yang diberikan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan peserta pelatihan kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa, peserta diajarkan untuk amanah dalam menjalankan segala tugas yang diberikan, terutama tugas praktek seperti menyelesaikan jahitan pakaian secara tepat waktu, membuat pola dengan benar dan sesuai dengan standar baku. Selain itu sebelum dan setelah pelaksanaan pelatihan peserta

---

<sup>91</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet, *Menggagas Bisnis....*, h. 105

secara sadar membersihkan dan merapikan *workshop* atau tempat praktek.

Efektivitas pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa ditunjukkan dengan adanya pencapaian tujuan yaitu menciptakan tenaga kerja yang kompeten dibidang menjahit khususnya menjahit pakaian wanita dewasa. Sedangkan efisiensi pelaksanaan pelatihan ini ditunjukkan dengan pelaksanaan pelatihan yang berpedoman dengan kurikulum sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) sarana dan prasarana yang digunakan untuk menunjang kegiatan pelaksanaan selama 260 jam pelajaran atau selama satu setengah bulan.

## **2. Kompetensi Yang Dimiliki Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa dalam Menghadapi Dunia Kerja**

Peserta pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa dibekali dengan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan untuk melakukan berbagai kegiatan pelatihan yang mengacu pada kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan terkait menjahit khususnya menjahit pakaian

wanita dewasa, pelaksanaan pelatihan selama 260 jam pelajaran dalam waktu satu setengah bulan, setiap hari Senin s.d Sabtu pukul 06.45 s.d 15.45 WIB. Selama proses pelatihan peserta diajarkan untuk mengerjakan tugas yang diberikan secara baik dan tepat waktu.

Sejalan dengan misi BPPLK Semarang yaitu menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki etos kerja tinggi melalui pelatihan kerja, sertifikasi, dan kemitraan. Berdasarkan pengamatan dan wawancara, Ibu Vera (Penyelenggara), pendataan alumni melalui kegiatan monitoring dan evaluasi, serta laporan siswa, dengan prosesntasi bekerja dan wirausaha mandiri 60 s.d 70 %.<sup>92</sup>

Berdasarkan data primer yang diperoleh dari Kios 3 in 1 terkait rekapitulasi data penempatan kerja pelatihan berbasis kompetensi BBPLK Semarang yang disajikan dalam dua tahun kebelakang yaitu tahun 2018 s.d 2019 sebagai berikut:

---

<sup>92</sup> Wawancara dengan Ibu Vera (Seksi Bidang Penyusunan Bahan Kios 3 in 1), pada hari Senin, 27 Januari 2020, pukul 09.30 WIB

Tabel 10  
Rekapitulasi Pelatihan dan Penempatan Boarding  
dan non Boarding tahun 2018

| <b>REKAPITULASI PELATIHAN DAN PENEMPATAN BOARDING DAN NON BOARDING TAHUN 2018</b> |                    |                                    |             |                |
|---|--------------------|------------------------------------|-------------|----------------|
| NO  | KEJURUAN           | JUMLAH PESERTA                     | PENEMPATAN  |                |
|   |                    |                                    | KERJA       | WIRAUSAHA BARU |
| 1   | FASHION TECHNOLOGY | 1136                               | 995         | 43             |
| 2   | BISNIS MANAJEMEN   | 1360                               | 982         | 2              |
| <b>JUMLAH</b>   |                    | <b>2496</b>                        | <b>1977</b> | <b>45</b>      |
| <b>PERSENTASE</b>   |                    | <b>80,65%</b>                      |             |                |
| <b>PERSENTASE</b>   |                    | <b>29,65% (TIDAK TERINFORMASI)</b> |             |                |

Sumber: Data Rekap PBK 2018 Kios 3 in 1 BBPLK

Semarang

Data diatas menunjukan bahwa adanya penyerapan tenaga kerja didunia industri. Hal ini merupakan adanya kesempatan kerja yang ditunjukan terkait peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan berbasis kompetensi di BBPLK Semarang, dengan pencapaian prosentase data 80,65 %, penyerapan tenaga kerja lebih banyak dari pada berwirausaha yang ditunjukan dengan jumlah peserta pelatihan sebanyak 2496 orang yang diterima kerja sebanyak 1977 orang, sedangkan yang menjadi wirausaha baru sebanyak 45 orang.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Vera (Penyelenggara), penempatan kerja alumni pelatihan kerja BBPLK Semarang bekerjasama dengan PHRD Jawa Tengah, untuk jurusan garment Apparel contohnya Sei Apparel, BBI Star Aliance dan Ungaran Sari Garment.<sup>93</sup> Output pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi BBPLK Semarang boarding dan non boarding tahun 2019 disajikan data sebagai berikut:

Tabel 11  
Rekapitulasi pelatihan Boarding dan non Boarding  
tahun 2019

| <b>REKAP GLOBAL BOARDING DAN NON BOARDING TAHUN 2019</b> |                    |                 |                |            |               |
|--|--------------------|-----------------|----------------|------------|---------------|
| NO   | KEJURUAN           | JUMLAH PELTIHAN | JUMLAH PESERTA | PENEMPATAN |               |
|  |                    |                 |                | KERJA      | WIRUSAHA BARU |
| <b>NON BOARDING</b>                                      |                    |                 |                |            |               |
| 1  | FASHION TECHNOLOGY | <b>10</b>       | <b>160</b>     | <b>27</b>  | <b>28</b>     |
| 2  | BISNIS MANAJEMEN   | <b>12</b>       | <b>192</b>     | <b>49</b>  | <b>3</b>      |
|  | JUMLAH             | <b>22</b>       | <b>352</b>     | <b>76</b>  | <b>31</b>     |
| <b>BOARDING</b>  |                    |                 |                |            |               |
| 1  | FASHION            | 53              | 848            | 596        | 110           |

<sup>93</sup> ibid



|                   |                  |  |      |      |     |
|-------------------|------------------|--|------|------|-----|
|                   | TECHNOLOGY       |  |      |      |     |
| 2                 | BISNIS MANAJEMEN | 64   | 1024 | 650  | 1   |
|                   | JUMLAH           | 117  | 1872 | 1246 | 111 |
| <b>MTU</b>        |                  |  |      |      |     |
| 1                 | MENJAHIT         | 13   | 208  |      | 208 |
| 2                 | HANDICRAFT       | 8  | 128  |      | 128 |
| 3                 | MEMBATIK         | 11   | 176  |      | 176 |
|                   | <b>JUMLAH</b>    | 21   | 336  | 0    | 336 |
|                   | <b>TOTAL</b>     | 139  | 2560 | 1322 | 478 |
| <b>PERSENTASE</b> |                  | <b>70,31%</b>  |      |      |     |
|                   |                  | <b>Data penempatan terinformasi sampai dengan tahap 10</b> |      |      |     |

Sumber: Data Rekap PBK 2019 Kios 3 in 1 BBPLK

Semarang.

Pada tahun 2019 berdasarkan data diatas penyerapan tenaga kerja pelatihan berbasis kompetensi di BBPLK Semarang dengan prosentase 70,31% dengan rincian jumlah pelatihan 139 pelatihan dengan jumlah peserta pelatihan 2560 orang, yang bekerja 1322 orang sedangkan yang menjadi wirausaha mandiri sebanyak 478 orang.

Program pelatihan berbasis kompetensi menjahit pakaian wanita dewasa merupakan salah satu kejuruan Garment Apparel BBPLK Semarang, output dari pelatihan ini merupakan tenaga kerja yang kompeten dalam bidang

mejahit khususnya menjahit pakaian wanita dewasa agar mampu memenuhi kualifikasi dunia kerja serta mampu menjadi wirausaha baru yang dapat mengurangi tingkat pengangguran serta meningkatkan perekonomian. Berdasarkan pengamatan penulis memperoleh data rekapitulasi pelatihan boarding dan non boarding program pelatihan menjahit pakaian wanita dewasa pada tahun 2018 dan 2019 yang diolah sebagai berikut:

Tabel 12

Rekapitulasi Pelatihan dan Penempatan Boarding  
dan Non Boarding Kejuruan Menjahit Pakaian Wanita  
Dewasa Tahun 2018

| <b>REKAPITULASI PELATIHAN DAN PENEMPATAN BOARDING DAN NON BOARDING TAHUN 2018</b> |                                |                    |                       |                   |                       |              |
|---|--------------------------------|--------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|--------------|
| <b>N<br/>O</b>  | <b>PROGRAM<br/>PELATIHAN</b>   | <b>TAR<br/>GET</b> | <b>REAL<br/>ISASI</b> | <b>PENEMPATAN</b> |                       | <b>TOTAL</b> |
|   |                                |                    |                       | <b>KERJA</b>      | <b>WIRA<br/>USAHA</b> |              |
| 1   | Penjahit Pakaian Wanita Dewasa | 144                | 144                   | 90                | 7                     | 97           |
| <b>N<br/>O</b>  | <b>PROGRAM<br/>PELATIHAN</b>   |                    |                       |                   |                       |              |
| 1   | Penjahit Pakaian Wanita Dewasa | 96                 | 96                    | 96                | -                     | 96           |
| <b>JUMLAH</b>   |                                | <b>240</b>         | <b>240</b>            | <b>186</b>        | <b>7</b>              | <b>193</b>   |
| <b>TOTAL PRESENTASE</b>   |                                |                    |                       |                   |                       | <b>80.4%</b> |

Sumber : Data Rekap PKB Kios 3 in 1 tahun 2018

yang diolah.

Tabel 13

Rekapitulasi Peserta dan Penempatan PBK Kejuruan  
Menjahit Pakaian Wanita Dewasa Tahun 2019

**DATA JUMLAH PESERTA DAN PENEMPATAN PBK  
BOARDING DAN NON BOARDING 2019**

| <b>N<br/>O</b> | <b>NAMA<br/>PELATIHAN</b>           | <b>SISWA<br/>YANG<br/>DILATIH</b> | <b>KERJA</b> | <b>MANDIRI</b> | <b>KET</b> |
|----------------|-------------------------------------|-----------------------------------|--------------|----------------|------------|
| <b>TAHAP 2</b> |                                     |                                   |              |                |            |
| 1              | Penjahit Pakaian<br>Wanita Dewasa 1 | 16                                | 11           | 5              | 16         |
| 2              | Penjahit Pakaian<br>Wanita Dewasa 2 | 16                                | 16           | -              | 16         |
| <b>TAHAP 3</b> |                                     |                                   |              |                |            |
| 1              | Menjahit Pakaian<br>Wanita Dewasa 3 | 16                                | 16           | -              | 16         |
| 2              | Menjahit Pakaian<br>Wanita Dewasa 4 | 16                                | 16           | -              | 16         |
| 3              | Menjahit Pakaian<br>Wanita Dewasa 5 | 16                                | 15           | 1              | 16         |
| <b>TAHAP 4</b> |                                     |                                   |              |                |            |
| 1              | Menjahit Pakaian<br>Wanita Dewasa 6 | 16                                | 10           | 6              | 16         |

**TAHAP 7**

|   |                                     |    |   |   |   |
|---|-------------------------------------|----|---|---|---|
| 1 | Menjahit Pakain<br>Wanita Dewasa 7  | 16 | 9 | - | 9 |
| 2 | Menjahit Pakaian<br>Wanita Dewasa 8 | 16 | 7 | - | 7 |

**TAHAP 8**

|   |                                      |    |    |   |    |
|---|--------------------------------------|----|----|---|----|
| 1 | Menjahit Pakaian<br>Wanita Dewasa 9  | 16 | 10 | - | 10 |
| 2 | Menjahit Pakaian<br>Wanita Dewasa 10 | 16 | 10 | - | 10 |

**TAHAP 9**

|   |                                      |    |   |   |   |
|---|--------------------------------------|----|---|---|---|
| 1 | Menjahit Pakaian<br>Wanita Dewasa 11 | 16 | - | - | - |
|---|--------------------------------------|----|---|---|---|

**TAHAP 10**

|   |                                      |    |   |   |   |
|---|--------------------------------------|----|---|---|---|
| 1 | Menjahit Pakaian<br>Wanita Dewasa 12 | 16 | - | - | - |
|---|--------------------------------------|----|---|---|---|

|               |            |            |           |            |
|---------------|------------|------------|-----------|------------|
| <b>JUMLAH</b> | <b>192</b> | <b>120</b> | <b>12</b> | <b>132</b> |
|---------------|------------|------------|-----------|------------|

|                         |              |
|-------------------------|--------------|
| <b>Total Prosentase</b> | <b>68,7%</b> |
|-------------------------|--------------|

Sumber: Data Rekap PKB Kios 3 in 1 tahun 2019,  
yang diolah.

Berdasarkan data diatas program pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa

selama tahun 2018 dan 2019 terdapat 2 dua paket pelatihan yaitu boarding dan non boarding selama tahun 2018 dengan jumlah peserta 240 orang, sedangkan selama tahun 2019 dibuka 12 paket pelatihan dengan target peserta 192 orang, selama dua tahun jumlah peserta sebanyak 432 orang, dengan penyerapan tenaga kerja dalam dunia industri sebanyak 306 orang atau sebanyak 70,8%, dan wirausaha mandiri sebanyak 19 orang atau sebanyak 4.3%, sedangkan yang belum terinformasi sebanyak 24,9%.

Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi berdampak positif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang ditunjukkan dengan terserapnya tenaga kerja alumni peserta pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa dalam dunia kerja khususnya industri gamernt dan menjadi wirausaha mandiri dengan membuka butik, taylor ataupun jasa jahit rumahan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang berjudul Peran Program Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja (Studi Kasus di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang) sebagai berikut:

1. Peran program pelatihan berbasis kompetensi kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang, berdasarkan wawancara dan observasi ada 3 peran yaitu (a) Memberikan pelatihan berbasis kompetensi terhadap angkatan kerja, (b) Menyediakan fasilitas guna mendukung pelaksanaan pelatihan, dan (c) Memberikan kemampuan untuk melakukan kerja di dunia industri ataupun berwirausaha. Sedangkan indikator terkait kualitas tenaga kerja mengacu pada indikator kualitas sumber daya manusia yaitu (a) adanya peningkatan pengetahuan (*knowledge*), (b) adanya peningkatan ketrampilan (*skill*) , serta (c) peningkatan kemampuan (*Abilities*) terhadap peserta pelatihan

khususnya terkait menjahit pakaian wanita dewasa. Sedangkan dalam pandangan ekonomi islam pelatihan berbasis kompetensi mengacu pada peningkatan kualitas sumber daya insani yang berdasarkan indikator cakap atau ahli (*Kafa'ah*), etos kerja tinggi (*himmatul-a'mal*) serta terpercaya dan bertanggung jawab (*Amanat*).

2. Kompetensi peserta pelatihan kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa dalam menghadapi dunia kerja, berdasarkan data yang diperoleh dari Kios 3 in 1 BBPLK Semarang menunjukkan bahwa prosentase penyerapan peserta pelatihan yang diterima kerja ataupun wirausaha mandiri selama dua tahun kebelakang yaitu tahun 2018 dan 2019 dengan jumlah paket pelatihan kejuruan menjahit pakaian wanita dewasa sebanyak 432 paket, yang diterima bekerja 306 orang dengan prosentase 70,8% sedangkan wirausaha baru sebanyak 19 orang dengan prosentase 4,3%, serta 24,9% belum terinformasi. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi berdampak positif dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang ditunjukkan dengan terserapnya tenaga kerja alumni peserta pelatihan di dunia kerja khususnya industri gamernt dan menjadi wirausaha mandiri dengan membuka butik, taylor ataupun jasa jahit rumahan.

## **B. Rekomendasi**

1. Perlunya peningkatan kerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja Daerah terkait penyebaran informasi pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi sehingga mampu menjangkau masyarakat yang putus sekolah serta angkatan kerja dipelosok Indonesia.
2. Perlunya peningkatan anggaran pemerintah yang dialokasikan untuk pelatihan berbasis kompetensi sehingga mampu meningkatkan kompetensi angkatan kerja.
3. Perlunya peningkatan mutu tenaga pendidik atau instruktur guna meningkatkan kualitas pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi sesuai dengan standar, sehingga output yang diharapkan berupa tenaga kerja yang berkompeten, serta mampu mengurangi tingkat pengangguran dengan penyerapan tenaga kerja di dunia industri maupun wirausaha baru.
4. Perlunya peningkatan monitoring dan evaluasi Kios 3 in 1 terkait data alumni sehingga tercapai penyerapan data 100% yang berupa informasi peserta pelatihan yang kerja dan wirausaha mandiri dari pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi.



### **C. Penutup**

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah serta inayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi untuk memenuhi tugas akhir sebagai persyaratan gelar sarjana Ekonomi.

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna serta masih banyak kekurangan dan kelemahan dari segi materi, penyusunan maupun kekurangan penulis. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca. Harapan penulis dengan adanya penyusunan skripsi ini, semoga bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU-BUKU:

- Adji, Wahyu dkk, 2015, *Ekonomi Dalam Prespektif Hadis Nabi*, Jakarta: Prendamedia Group.
- Fatahullah Jurdi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas dan Berdaya Saing Cet. 1*, Malang: Instrans Publising.
- Herdiansyah, Haris, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba Humanika.
- Ibrahim, 2015, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Ismael, Muhammad Yusanto dan Muhammad Karebet, 2002, *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta : Gema Insani Press.
- Jusuf, Soewadji, 2012, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Oemar Hamalik, 2005, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Keterangan Pendekatan Terpadu*, Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2007, *Psikologi Belajar dan Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Priansa, Donni Juni, 2018, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta.
- Purhantara, Wahyu, 2010 *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sanjaya, 2007, *Strategi Pembelajaran :Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana.
- Sardiman, 2012, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soekanto, 2002, Soerjono *Teori Peranan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekidjo Notoatmojo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, Rnd*, Bandung: Alfabeta,.
- Suparmoko, Irawan, 2000, *Ekonomika Pembangunan*, BPPE: Yogyakarta.
- Suranto, 2010, *Komunikasi Sosial Budaya* , Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryabrata, Sumadi, 2011, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Suryanto, Muhammad , 2008, *Business Strategy & Ethics : Etika Dan Strategi Bisnis Nabi Muhammd Saw* ,Yogyakarta : Andi Offset.
- Sutrisno, Edy, 2010, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana.

Suyanto dan Djihad, 2012, *Bagaimana menjadi Calon Guru dan Guru Profesional*, Yogyakarta: Multi Pressindo.

Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset.

Umar, Husen , 2009, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers.

Wahyu Adji, Suwerli, Suratno, 2007, *Ekonomi*, Jakarta: Erlangga.

Wibowo, 2009, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Widodo, 2015, *Metodologi Penelitian Populer dan Praktid*, Jakarta: Rajawali Pers.

Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga.

Wursanto, 1989, *Manajemen kepegawaian*, Yogyakarta: Kasius.

### **JURNAL dan SKRIPSI :**

Irham, Mohammad , 2012, *Etos Kerja Dalam Prespektif Islam*, *Jurnal Substantia*, Vol. 14 No. 1, Banda Aceh : IAIN Ar-Ramiry.

Ami Ade Maesaroh, *Analisis Efektivitas Peran Balai Latihan Kerja (BLK) Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Menurut Prespektif Ekonomi Islam*, *Skripsi*, Lampung: Universitas islam Negeri Raden Intan

- Anisa Nurpitriani, 2017 *Pelaksanaan Platihan Menjahit Pakaian Dasar Berbasis Kompetensi Di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang, Skripsi, Unnes.*
- Archie Octhanatha, dkk, 2017, *Pengaruh Hasil Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 51 No 2.*
- Dewi Setyarini, 2010, *Profil Penyelenggaraan Kursus Menjahit Bagi Anak Putus Sekolah (Studi Kasus di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Semarang ), Skripsi, Semarang : Universitas Negeri Semarang.*
- Feti Fatimah Maulyan, *Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir :Theoretical Reviev, Jurnal Sain Manajemen, Vol.1 No.1, Bandung : Universitas BSI Bandung*
- Jepi Adianto dkk, 2018, *Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Aseann Economy community, Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol 1 No. 2.*
- Lucia Hartiningtyas Mardyasari dkk, *Model Pengutan Kesiapan Kerja Lulusan (Studi Pada BBPLK Semarang), Tesis , Semarang : Universitas Semarang,*
- Paulus Kindangen dkk, 2015, *Kewirausahaan dan Kesempatan Kerja di Kabupaten Minahasa Tenggara, Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum Vol. 2.*

Riki Ertanto, 2012, *Kompetensi Instruktur Balai Pelatihan Tenaga Kerja (BPTK) Provinsi Riau Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Di Provinsi Riau*, Skripsi, Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

Rintis Suwasti, 2017, Pengaruh Pelatihan Kerja, Peran Instruktur dan fasilitas pelatihan terhadap minat membuka usaha kecil (Smaal Bussines) (studi Kasus pada peserta di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung, *Jurnal Revitalisasi Ilmu Manajemen* Vol. 06, Kediri : Universitas Kediri.

Ruma Mubarak, *Strategi Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*, *Jurnal el-Hikmal* Fakultas Tarbiyan UIN Maliki Malang,

Sumini Notodiharjo dan Supriyoko, 2019, Pengembangan Modul Pelatihan Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Hasil Pelatihan. Vol 2 No.1 Juni 2019 , *Media Manajemen Pendidikan Jurnal Ustjogj*, Yogya: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.

#### **PERATURAN:**

UU No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan  
Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen  
Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003, tentang Kependidikan Nasional

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 8 Tahun  
2014

**WAWANCARA:**

Wawancara dengan Ibu Vera (Seksi Bidang Penyusunan Bahan  
Pemberdayaan Kios 3 in 1), pada hari Senin, 27 Januari  
2020, pukul 09.30 WIB.

Wawancara dengan Ibu Rina Dwiyaningrum (Instruktur), pada hari  
Rabu, 29 Januari 2020, pukul 10.30 WIB

**LAIN-LAIN:**

[bit.ly/panduandaftarpbk](http://bit.ly/panduandaftarpbk), diakses pada 15 Januari 2020.

Departemen Agama RI, 2014, *Al-Quran dan Terjemahan Al-Ikhlâs*,  
Jakarta: Samad.

<http://bbplksemarang.com/sejarah-bbplk-semarang/> diakses pada  
tanggal 11 Desember 2019

Sarbiran, Putu sudira, *Pembelajaran Inovatif di SMK*. Dalam  
<http://eprints.uny.ac.id/idleprint/6075> diakses pada 29  
Desember 2019

## LAMPIRAN-LAMPIRAN



**Gedung Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Semarang**



**Gedung Kios 3 in 1 BBPLK Semarang**





**Pelayanan Kios 3 in 1BBPLK Semarang**



## Sesi wawancara denga Ibu Rina Instruktur



**Pengisian kuesioner peserta pelatihan  
Menjahit**

**Suasana Workshop**



## **Instruktur memberikan pelatihan secara teori**

### **PEDOMAN WAWANCARA**

#### **PENYELENGGARA**

#### **IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan :
5. Pekerjaan :
6. Hari/tanggal :
7. Alamat :

#### **Identifikasi instruktur**

1. Siapa saja yang mengikuti pelaksanaan pelatihan ini?
2. Bagaimana sumber dana yang digunakan?
3. Bagaimana prosedur pendaftaran peserta?
4. Apa saja syarat yang diperlukan calon peserta pelatihan?
5. Bagaimana sarana dan prasarana pelatihan?
6. Bagaimana proses penyusunan kurikulum pelatihan?
7. Bagaimana proses seleksi peserta pelatihan ?
8. Kapan pelaksanaan pelatihan dilaksanakan ?
9. Bagaimana kerjasama dengan dunia industri?
10. Bagaimana pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap alumni ?

11. Adakah hambatan dalam pelaksanaan monitorin dan evaluasi terhadap alumni?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **INSTRUKTUR**

#### **IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Umur :
4. Pendiidkan :
5. Pekerjaan :
6. Hari/tanggal :
7. Alamat :

#### **Identifikasi instruktur**

1. Apakah tujuan pemberlajaran yang akan dicapai di lembaga ini?
2. Media apa yang digunakan dalam proses pelatihan?
3. Metode apa yang digunakan dalam proses pembelajaran?
4. Bagaimana anda mencitakan suasana yang kondusif dalam kegiatan pelatihan?
5. Berapa kali evaluasi yang dilakukan dalam proses pelatihan?
6. Kapan evaluasi dilakukan?
7. Apa model evaluasi yang dilakukan ? (Praktek/test)
8. Dalam proses pelatihan adakah ujian kompetensi? Kapan?
9. Kriteria dalam penilaian peserta pelatihan?
10. Kapan sertifiikasi bagi peserta pelatihan?

11. Syarat memperoleh sertifikat pelatihan?
12. Respon peserta pelatihan selama kegiatan ?

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **PENYELENGGARA-KIOS 3 IN 1**

#### **IDENTITAS RESPONDEN**

Nama : Vera Septiani  
Jenis kelamin : Perempuan  
Umur : 35 tahun  
Pendidikan : S1 Peternakan  
Pekerjaan : Bidang Peyusun Bahan Pemberdayaan  
Hari/tanggal : Senin/27 Januari 2020  
Alamat : Perum Kopri A 9 No. 2 Semarang

#### **Identifikasi Penyelenggara**

1. Siapa saja yang mengikuti pelaksanaan pelatihan ini?  
Jawab : Masyarakat dan anak putus sekolah pada tahun, 2017. Terdapat 11 kejuruan wilayah Semarang sekitarnya. Pada tahun 2018 3 R (revitalisasi, reorientasi, rebranding) sasarannya mencakup nasional. Koordinasi dengan UPTD BLK/ dinas Tenaga Kerja daerah. Tahap disesuaikan dengan keperluan. Dan disesuaikan anggaran

2. Bagaimana sumber dana yang digunakan?

Jawab : Sumber dana APBN berdasarkan jenis pelatihan yaitu, Swadana dengan pembiayaan sendiri. Kerja sama dengan instansi, instansi pemerintah yang diklat dengan anggaran CSR/ BUMN.

3. Bagaimana prosedur pendaftaran peserta?

Jawab: kios 3 in 1 menawarkan pelatihan dan sertifikasi, pendaftaran dan seleksi. Secara Offline dan online, Offline datang langsung, Online aplikasi pelatihan.kemnaker.go.id akun pendaftaran. Berfungsi dengan pelatihan yang terdekat. BLK UPTD harus ada ktp domisili.

4. Apa saja syarat yang diperlukan calon peserta pelatihan?

Jawab : Persyaratan peserta yaitu, fotocopy ktp ijazah, foto, kemampuan minat dan bakat. Batasan usia 18- bismen max 28 luar jawa di jawa 30, garment max desainer 24, max 40.

5. Bagaimana sarana dan prasarana pelatihan?

Jawab : Sarpras yang selalu diupdate tiap tahun untuk peremajaan.

6. Bagaimana proses penyusunan kurikulum pelatihan?

Jawab : penyusunan kurikulum melalui seksi pelatihan program dan kejuruan, praktik 70% 30 teori.

7. Bagaimana proses penyebaran Informasi terkait pelaksan pelatihan?

Jawab: Penyebaran informasi dari seluruh daerah semua kecamatan, cetak: koran, brosur leaflet benner, pernah cfd. Media online: sosial media, radio.

8. Bagaimana proses seleksi peserta pelatihan ?

Jawab : penerimaan peserta : tes tertulis dan wawancara satu kelas 16 orang, luar jwa perekrutan daerah tapi langsung wawancara.

9. Kapan pelaksanaan pelatihan dilaksanakan ?

Jawab : Senin s.d Sabtu, 06.45- 15.45 WIB jumat 11.40 sabtu 14.15

10. Bagaimana kerjasama dengan dunia industri?

Jawab: kerjasama dengan perusahaan PHRD Jaea Tengah ,PPWD Sei Apparel, BBI Star Aliance, Ungaran sari garment.

11. Bagaimana pelaksanaan monitoring dan evaluasi terhadap alumni ?

Jawab: pendataan alumni, ada monev alumni, laporan siswa, bekerja dan wirausaha 60-70%

12. Adakah hambatan dalam pelaksanaan monitorin dan evaluasi terhadap alumni?

Jawab: Hambatannya pelaaporan tracer alumni,  
Pendukung : tertulis 40% wawancara 60 % kelihatan minat  
dan bakat. Fokus dari kejuruan, dan minat.

## **PEDOMAN WAWANCARA**

### **INSTRUKTUR**

#### **IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama : Rina Dwiyaningrum
2. Jenis kelamin : Perempuan
3. Umur : 32 Tahun
4. Pendidikan : DIII Gizi
5. Pekerjaan : Instruktur Pelatihan
6. Hari/tanggal : Rabu, 29 Januari 2020
7. Alamat : Gemah Tengah, No. 9 Perdurungan,  
Semarang

#### **Identifikasi instruktur**

8. Apakah tujuan pemberlajaran yang akan dicapai di lembaga ini?  
Jawab : mencerdaskan, memberikan bekal pengetahuan, memberikan kompetensi terkait uni tkompetensi dalam kurikulum
9. Media apa yang digunakan dalam proses pelatihan?



Jawab : *white board* papan tulis, kertas pola, penggaris pola (*mikaset*) buku kostum ATK manekin

10. Metode apa yang digunakan dalam proses pembelajaran?

Jawab : secara lisan dan praktek, dengan penyampaian materi 30% dan praktek 70%.

11. Bagaimana anda menciptakan suasana yang kondusif dalam kegiatan pelatihan?

Jawab : adanya icberaking. Ada materi dan target

12. Berapa kali evaluasi yang dilakukan dalam proses pelatihan?

Jawab : evaluasi setiap hari, terkait paraktek danmemberikan contoh daalam praktek evaluasi perorang

12. Kapan evaluasi dilakukan?

Jawab : setiap hari selama pelatihan

13. Apa model evaluasi yang dilakukan ? (Praktek/test)

Jawab : model evalasi *face to face*

14. Dalam proses pelatihan adakah ujian kompetensi? Kapan?

Jawab : ada, ujk teori dan prkakter membuat bluse 3 jam ma 4 kesalahan

15. Kriteria dalam penilaian peserta pelatihan?

Jawab : kriteria penilaian sikap, pengetahuan praktek dan teori, disiplin, tanggung jawab ( penyelsleksaian tugas yang diberikan )

16. Kapan sertifiikasi bagi peserta pelatihan?

Jawab : setifikasi berdasarkan BNSP 18 Februari 2020

17. Syarat memperoleh sertifikat pelatihan?

Jawab : menyelesaikan pembuatan pakaian blues wanita selama 3 jam

18. Respon peserta pelatihan selama kegiatan ?

Jawab : sikap peserta pelatihan, berdasarkan usia berkeluarga dan belum berdasarkan rasa tanggung jawab tingkat emosional.

## **KUESIONER**

### **PENILAIN KUALITAS TENAGA KERJA PESERTA PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI KEJURUAN MENJAHIT PAKAIAN WANITA DEWASA BALAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA (BBPLK) SEMARANG**

Identitas Peserta:

Nama :

Umur :

Pendidikan :

Hari/tanggal :

Petunjuk pengisian :

1. Sebelum mengisi bacalah dengan seksama pertanyaan kuesioner dibawah ini.
2. Berilah tanda  $\surd$  pada jawaban yang dipilih pada kotak yang tersedia.
3. Data yang dikumpulkan hanya untuk keperluan ilmiah dan dijamin kerahasiannya.

Indikator Kualitas Tenaga Kerja :

| No                                       | Pertanyaan  | Ya | Tidak | Tidak Tahu | Alasan |
|--|---|----|-------|------------|--------|
| <b>a. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)</b> |   |    |       |            |        |
| 1.                                       | Apakah ada peningkatan pengetahuan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan            |    |       |            |        |
| 2.                                       | Apakah anda mengetahui kurikulum pelatihan yang akan dilaksanakan                     |    |       |            |        |
| 3.                                       | Apakah anda mengetahui fungsi dan kegunaan alat-alat praktek dalam pelatihan          |    |       |            |        |
| 4.                                       | Apakah anda mengetahui tentang standar keselamatan dan kesehatan kerja dalam menjahit |    |       |            |        |
| <b>b. Ketrampilan (<i>Skill</i>)</b>     |   |    |       |            |        |
| 1.                                       | Apakah ada peningkatan  |    |       |            |        |

|  |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
|  | ketrampilan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan   |  |  |  |  |
| 2.                                     | Apakah anda mampu menggunakan alat-alat praktek yang digunakan dalam pelatihan              |  |  |  |  |
| 3.                                     | Apakah anda mampu mengoperasikan mesin-mesin jahit yang digunakan sebagai praktek pelatihan |  |  |  |  |
| 4.                                     | Apakah anda mampu menguasai ketrampilan sesuai dengan kurikulum pelatihan                   |  |  |  |  |
| <b>c. Kemampuan (<i>Abilities</i>)</b> |   |  |  |  |  |
| 1.                                     | Apakah ada peningkatan kemampuan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan                    |  |  |  |  |
| 2.                                     | Apakah anda disiplin  |  |  |  |  |

|                           |   |  |  |  |  |
|---------------------------|---|--|--|--|--|
|                           | dalam mengikuti pelatihan   |  |  |  |  |
| 3.                        | Apakah anda mampu bekerjasama, baik dengan peserta lain maupun dengan instruktur  |  |  |  |  |
| 4.                        | Apakah anda dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas atau apabila anda melakukan kesalahan dalam mengikuti pelatihan |  |  |  |  |
| <b>d. Pertanyaan Umum</b> |   |  |  |  |  |
| 1.                        | Apakah ada kendala dalam mengikuti pelatihan  |  |  |  |  |
| 2.                        | Apakah setelah lulus dari pelatihan, sudah mengetahui ingin bekerja dimana nantinya   |  |  |  |  |

Tabel Alat dan Bahan Praktek Pelatihan Menjahit  
Pakaian Wanita Dewasa

| <b>No.</b> | <b>Bahan</b>            | <b>spesifikasi</b>  | <b>jml</b> | <b>satuan</b> |
|------------|-------------------------|---------------------|------------|---------------|
| 1          | p3k (masker)            | Kertas              | 32         | buah          |
| 2          | p3k (betadine)          | 60 ml               | 1          | botol         |
| 3          | p3k (revanol)           | 100 ml              | 1          | botol         |
| 4          | p3k (hansaplas)         | isi 50 pc           | 1          | box           |
| 5          | p3k (kapas)             | 50 gr               | 1          | pak           |
| 6          | p3k (minyak kayu putih) | 60 ml               | 1          | buah          |
| 7          | p3k (kain kasa)         | uk 16x22            | 1          | pak           |
| 8          | p3k (pembalut wanita)   | bersayap, isi 16    | 1          | bungkus       |
| 9          | obat pusing             | panadol             | 1          | strip         |
| 10         | kain strimin            | katun, warna kuning | 8          | meter         |
| 11         | snelhecter plastic      | Ukuran F4           | 2          | lusin         |
| 12         | strapler besar          |                     | 1          | buah          |
| 13         | isi strapler besar      |                     | 2          | pak           |

| <b>No.</b> | <b>Bahan</b>     | <b>spesifikasi</b>                   | <b>jml</b> | <b>satuan</b> |
|------------|------------------|--------------------------------------|------------|---------------|
| 14         | jarum tangan     | lubang warna emas                    | 16         | pak           |
| 15         | hak kait rok     |                                      | 1          | dos           |
| 16         | kancing blus     | Warna putih                          | 1          | gross         |
| 17         | Kancing blus     | Warna biru (sesuai warna kain batik) | 1          | gross         |
| 18         | Kancing blus     | Warna transparan diameter 1 cm       | 1          | gross         |
| 19         | Kancing bungkus  | No.22                                | 1          | gross         |
| 20         | hak kait         | Kecil                                | 1          | dos           |
| 21         | resleting biasa  | ykk/kcc 17 cm, warna biru donker     | 2          | lusin         |
| 22         | Resleting jepang | Panjang 60 cm<br>Warna merah hati    | 2          | lusin         |
| 23         | Resleting jepang | Panjang 60 cm, warna kuning          | 2          | lusin         |
| 24         | Resleting biasa  | Panjang 17 cm, Warna biru laut       | 6          | lusin         |



| <b>No.</b> | <b>Bahan</b>     | <b>spesifikasi</b>  | <b>jml</b> | <b>satuan</b> |
|------------|------------------|---|------------|---------------|
| 25         | kain flannel     | warna kuning  | 4          | meter         |
| 26         | dakron           | KW1   | 2          | kg            |
| 27         | kertas HVS       | A4,70 gsm   | 2          | rim           |
| 28         | kertas HVS warna | kuning  | 1          | rim           |
| 29         | reffil tinta     | blue print, canon<br>100 ml                               | 1          | botol         |
| 30         | benang jahit     | warna campur  | 6          | lusin         |
| 31         | benang jahit     | Yamalon 500<br>yard,Warna putih                           | 4          | lusin         |
| 32         | benang jahit     | Yamalon 500<br>yard,Warna pink<br>muda                    | 2          | lusin         |
| 33         | benang jahit     | Yamalon 500<br>yard,Warna hijau<br>tosca                  | 2          | lusin         |
| 34         | benang jahit     | Yamalon 500<br>yard,Warna biru<br>(sesuai warna<br>batik) | 2          | lusin         |
| 35         | benang jahit     | Yamalon 500<br>yard,Warna                                 | 2          | lusin         |

| <b>No.</b> | <b>Bahan</b>              | <b>spesifikasi</b>                    | <b>jml</b> | <b>satuan</b> |
|------------|---------------------------|---------------------------------------|------------|---------------|
|            |                           | merah hati                            |            |               |
| 36         | Benang jahit              | Yamalon 500 yard,Warna kuning         | 2          | dusin         |
| 37         | Benang jahit              | Yamalon 500 yard, Warna merah bendera | 2          | dusin         |
| 38         | Benang jahit              | Yamalon 500 yard ,Warna biru laut     | 6          | lusin         |
| 39         | kain oxford               | Warna putih                           | 48         | meter         |
| 40         | Kain katun emboss         | Warna pink muda                       | 32         | meter         |
| 41         | Kain babat (untuk celana) | Warna biru donker                     | 48         | meter         |
| 42         | Kain denim                | Warna hitam                           | 48         | meter         |
| 43         | Kain batik                | warna biru                            | 16         | meter         |
| 44         | Kain baloteli             | warna merah hati                      | 32         | meter         |
| 45         | Kain satin bridal         | Warna merah bendera                   | 16         | meter         |
| 46         | Kain brokade prada        | Warna kuning                          | 8          | meter         |

| <b>No.</b> | <b>Bahan</b>                 | <b>spesifikasi</b>                                | <b>jml</b> | <b>satuan</b> |
|------------|------------------------------|---|------------|---------------|
| 47         | Kain katun                   | Biru laut   | 96         | meter         |
| 48         | Manik2 (untuk hiasan busana) | Bentuk bulat(mutiara) , warna putih ukuran sedang | 2          | gross         |
| 49         | Viselin                      | perekat 2000 f                                    | 24         | meter         |
| 50         | Kain satin maxmara           | Warna biru donker                                 | 24         | meter         |
| 51         | kain keras                   | Perekat, m 33                                     | 24         | meter         |
| 52         | Elastis                      | lebar 2,5 cm                                      | 1          | roll          |
| 53         | Elastis                      | Lebar 0,5 cm                                      | 2          | gulung        |
| 54         | benang jahit                 | Yamalon 5000 yard(gulungan besar)warna putih      | 12         | buah          |
| 55         | benang jahit                 | Yamalon 5000 yard(gulungan besar) warna hitam     | 3          | buah          |
| 56         | Benang jahit                 | Yamalon 5000 yard(gulungan besar) warna biru      | 9          | buah          |

| <b>No.</b> | <b>Bahan</b>       | <b>spesifikasi</b>          | <b>jml</b> | <b>satuan</b> |
|------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------|
|            |                    | laut                        |            |               |
| 57         | kertas sampul      | coklat besar uk<br>120x90   | 120        | lembar        |
| 58         | gunting kertas     | gagang plastik              | 16         | buah          |
| 59         | buku kostum        |                             | 16         | buah          |
| 60         | kertas dorslag     | merah                       | 1          | rim           |
| 61         | kertas dorslag     | biru                        | 1          | rim           |
| 62         | lem kertas         | stik                        | 16         | buah          |
| 63         | Penghapus pensil   |                             | 16         | buah          |
| 64         | penggaris skala    | keras                       | 1          | pack          |
| 65         | mikaset kecil      | plastik, siku dan<br>lengan | 16         | buah          |
| 66         | mikaset besar      | plastik, siku dan<br>lengan | 16         | buah          |
| 67         | pensil merah, biru |                             | 16         | buah          |
| 68         | pensil hitam       | 2 B                         | 16         | buah          |
| 69         | Bolpoint           | warna hitam                 | 16         | buah          |
| 70         | penggaris mika     | p = 30 cm                   | 16         | buah          |

| <b>No.</b> | <b>Bahan</b>     | <b>spesifikasi</b>  | <b>jml</b> | <b>satuan</b> |
|------------|------------------|---|------------|---------------|
| 71         | rautan           | faber castle  | 16         | buah          |
| 72         | kertas duplek    |   | 16         | lembar        |
| 73         | gunting kain     | gagang besi ,<br>stainless 8 inchi,<br>setara merk<br>mitshu-ta | 16         | buah          |
| 74         | jarum pentul     | KW 1,jepang   | 1/4        | kg            |
| 75         | kapur jahit      | kuning ,isi 10 pc   | 2          | pak           |
| 76         | Rader            | Bergerigi,gagang<br>plastik                                     | 16         | buah          |
| 77         | Karbon           | kuning  | 1          | pak           |
| 78         | Karbon           | merah   | 1          | pak           |
| 79         | Meteran          | ukuran 150 cm,<br>lebar 2 cm                                    | 16         | buah          |
| 80         | pelembut pakaian | kispray,300 ml  | 4          | botol         |
| 81         | plastik kemas    | ukuran 30x35,<br>tebal  | 1          | pak           |
| 82         | oli mesin        | mesin high speed<br>isi 1 liter                                 | 8          | botol         |

| <b>No.</b> | <b>Bahan</b>           | <b>spesifikasi</b>           | <b>jml</b> | <b>satuan</b> |
|------------|------------------------|------------------------------|------------|---------------|
| 83         | kuas                   | 1 inci                       | 16         | buah          |
| 84         | Spoll                  | Warna emas                   | 32         | buah          |
| 85         | Sekoci                 | mesin jahit high speed(Haya) | 16         | buah          |
| 86         | Pendedel               | gagang kayu                  | 16         | buah          |
| 87         | gunting benang         | gagang plastik               | 16         | buah          |
| 88         | jarum mesin high speed | DB X 1 no 11                 | 3          | pak           |
| 89         | jarum mesin high speed | DB X 1 no 13                 | 5          | pak           |
| 90         | Jarum mesin high speed | DB X 1 no 16                 | 2          | pak           |
| 91         | jarum mesin obras      | DB X 1 no 14                 | 2          | pak           |
| 92         | Peniti besar           | isi 1700-2000pc              | 1          | box           |
| 93         | Laser pointer          | Logitech                     | 1          | buah          |
| 94         | pinset jahit           | bentuk lengkung              | 4          | buah          |
| 95         | Toner                  | HP laser jet pro MFP M125a   | 1          | buah          |

| <b>No.</b> | <b>Bahan</b>                          | <b>spesifikasi</b>              | <b>jml</b> | <b>satuan</b> |
|------------|---------------------------------------|---------------------------------|------------|---------------|
| 96         | mata nenek                            |                                 | 4          | lusin         |
| 97         | jarum sulam                           | lubang emas                     | 2          | bungkus       |
| 98         | jarum mesin lubang kancing high speed | DP x 5                          | 2          | bungkus       |
| 99         | JArum mesin pasang kancing            | TQ x 1                          | 2          | bungkus       |
| 100        | Lem kertas                            | bentuk stik                     | 16         | buah          |
| 101        | Penghapus white board                 |                                 | 1          | buah          |
| 102        | Spidol permanent                      | Snowman hitam                   | 1          | buah          |
| 103        | Spidol permanent                      | snowman merah                   | 1          | buah          |
| 104        | Spidol permanent                      | snowman biru                    | 1          | buah          |
| 105        | Spidol whiteboard                     | snowman hitam                   | 2          | buah          |
| 106        | Spidol whiteboard                     | snowman merah                   | 2          | buah          |
| 107        | Spidol whiteboard                     | snowman biru                    | 2          | buah          |
| 108        | Spidol whiteboard                     | snowman hijau                   | 1          | buah          |
| 109        | Obeng jahit                           | (bentuk minus, besar dan kecil) | 4          | set           |

| <b>No.</b> | <b>Bahan</b>                             | <b>spesifikasi</b>           | <b>jml</b> | <b>satuan</b> |
|------------|--|------------------------------|------------|---------------|
| 110        | Sepatu mesin jahit high speed            | Original mesin juki          | 16         | buah          |
| 111        | Sepatu resleting jepang mesin high speed | Plastik warna putih          | 16         | buah          |
| 112        | Sepatu jahit 1/16                        | Mesin high spees             | 16         | buah          |
| 113        | Keranjang peralatan                      | Plastik,Dimensi 257x118x90MM | 16         | buah          |
| 114        | Paku pines                               |                              | 5          | dos           |

Sumber : Modul Pelatihan Berbasis Kompetensi Pelatihan Menjahit Pakaian Wanita Dewasa BBPLK Semarang.



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



INFORMASI Nama : Siti Fatimah  
PRIBADI Tempat Tanggal Lahir: Kendal, 16 Desember 1996  
Bangsa : Indonesia  
Agama : Islam  
Alamat : Ds. Lanji RT 1/RW 3,  
Kec. Patebon,  
Kab. Kendal,  
: Prov. Jawa Tengah  
No. HP / Email : 089669343559 /  
ftmfatimah65@gmail.com

---

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. **S1-EKONOMI ISLAM UIN WALISONGO SEMARANG (LULUS TAHUN 2020)**
2. **SMK NEGERI 1 KENDAL (LULUS TAHUN 2015)**
3. **SMP NEGERI 2 PATEBON (LULUS TAHUN 2012)**
1. 4. **SD NEGERI 1 LANJI (LULUS TAHUN 2009)**

---

PENDIDIKAN NON FORMAL

1. Kursus Pelatihan di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Semarang Kejuruan

---

---

Desiner Busana Produksi tahap VI  
Tahun 2019.

2. Kursus Pelatihan di UPTD Balai  
Latihan Kerja Kendal Kejuruan  
Menjahit Alat Pelindung Diri  
(APD)/ Hazmat Suit tahun 2020.

- 
- PENGALAMAN ORGANISASI
1. **KEPALA BIDANG KEUANGAN KOPERASI MAHASISWA "WALISONGO" PERIODE 2018**
  2. **WAKIL KEPALA BIDANG KEUANGAN KOPERASI MAHASISWA "WALISONGO" PERIODE 2017**
  3. **ANGGOTA PENGAWAS KOPERASI MAHASISWA "WALISONGO" PERIODE 2019**

- 
- PELATIHAN
1. Sertifikat Kompetensi Asosiasi Sarjana dan Praktisi Administrasi Perkantoran Indonesia (ASPAPI) Jawa Tengah Tahun 2015
  2. Sertifikat peserta Secretary Contes Bissines Administration Contest Tahun 2014
  3. Sertifikat Juara II Lomba Ketrampilan Siswa (LKS) Mata Lomba Administrasi Perkantoran
-

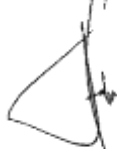
---

tahun 2014

4. Workshop Administrasi Keuangan  
Bidang Kemahasiswaan oleh UIN  
Walisongo Semarang Tahun 2018
- 

Semarang, 25 Februari 2020

Hormat Saya,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Siti Fatimah', written over a vertical line.

**Siti Fatimah**  
NIM. 1505026018