

Evaluasi program pelatihan menjahit di UPTD BLK Kota Palangka Raya dengan menggunakan Model CIPPO

Evaluation of the sewing training program at the UPTD BLK in Palangka Raya City using the CIPPO Model

Tity Gustianae, I Nyoman Sudyana*, Kusnida Indrajaya

*Corresponding author, Email: nyomansudyana@mipa.upr.ac.id

Universitas Palangka Raya, Jln. Yos Sudarso Palangka Raya Kalimantan Tengah, 73111, Indonesia

Paper received: 25-02-2025; revised: 03-04-2025; accepted: 24-05-2025; published: 11-10-2025

How to cite (APA Style): Gustianae, T., Sudyana, I. N., & Indrajaya, K. (2025). Evaluasi program pelatihan menjahit di UPTD BLK Kota Palangka Raya dengan menggunakan Model CIPPO. *Jurnal Praksis dan Dedikasi Sosial (JPDS)*, 8(2), 340-349. DOI: 10.17977/um022v8i22025p340-349

Abstract

The objective of this study is to evaluate the achievement of a training program as an effort to assess its effectiveness at the Regional Technical Implementation Unit of the Vocational Training Center (UPTD BLK) in Palangka Raya City, with a specific focus on the sewing training program. The program evaluation concentrates on five key aspects: context, input, process, product, and outcomes. The theoretical discussion in this study applies a descriptive mixed-methods approach, utilizing the CIPPO evaluation model. The data analysis process includes data collection, data condensation, data display, and conclusion drawing/verifying, with data validation conducted through triangulation and member checking. The overall findings of the program evaluation indicate that the implementation of the vocational training program at UPTD BLK Palangka Raya has been carried out fairly well. Among the five aspects analyzed, the product aspect is of particular concern, as the graduation rate of sewing training participants who achieved BNSP national standard certification has not yet reached 100%. Meanwhile, the outcome evaluation, which measures the effectiveness of the competency-based program, showed a 95% achievement rate, reflecting very strong performance. The main challenge identified involves maximizing the use of available equipment, including sharing the use of overlock (obras) sewing machines, allowing participants to continue practicing throughout the training. Additionally, these issues are reported in the program's final report to the Palangka Raya City Government.

Keywords: evaluation; CIPPO; BLK Palangka Raya City

Abstrak

Tujuan daripada penelitian ini guna mengevaluasi pencapaian program pelatihan sebagai upaya dalam menilai efektivitas program tersebut di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Kota Palangka Raya, secara khusus pada bidang pelatihan menjahit. Evaluasi program memfokuskan pada 5 (lima) aspek: *context*, *input*, *process*, *product*, dan *outcomes*. Pembahasan teori dalam penelitian mengenai program ini menerapkan metode deskriptif *mixed methods*, dengan evaluasi model CIPPO. Analisa data meliputi data *collection*, data condensation, data *display*, *conclusion*, *drawing/verifying* serta dilakukan validasi data melalui triangulasi dan *member check*. Temuan penelitian evaluasi program secara keseluruhan, hasil evaluasi mengungkapkan bahwa pelaksanaan program pelatihan kerja di UPTD BLK Kota Palangka Raya telah berjalan dengan cukup baik. Di antara lima aspek yang dianalisis, aspek *product* menjadi perhatian utama, karena tingkat kelulusan peserta pelatihan menjahit dengan sertifikasi standar nasional BNSP belum mencapai 100%. Sementara itu, hasil evaluasi *outcome* yang mengukur efektivitas program berbasis kompetensi menunjukkan pencapaian 95%, yang mencerminkan kinerja sangat baik. Kendala yang ada yaitu dengan memaksimalkan penggunaan peralatan yang

ada, menggunakan mesin obras secara bergantian, sehingga peserta tetap bisa melakukan praktik selama pelatihan, serta menyampaikan permasalahan dalam laporan akhir program kepada Pemda Kota Palangka Raya.

Kata kunci: evaluasi; CIPPO; BLK Kota Palangka Raya

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang berperan krusial dalam pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor industri adalah pendidikan. Pendidikan memberikan bekal ilmu pengetahuan dalam berbagai aspek kehidupan dan berkontribusi pada pengembangan potensi individu. Melalui pendidikan, seseorang dapat mengembangkan kemampuan berpikir, berkreasi, serta memperoleh kompetensi dan keterampilan yang berguna dalam mempersiapkan kehidupan yang lebih berkualitas. Dalam KBBI, pendidikan ialah proses membentuk sikap dan perilaku individu maupun sekelompok individu untuk mencapai kedewasaan melalui pelatihan dan pengajaran. Tingkat pendidikan yang masih rendah serta minimnya keterampilan dalam masyarakat dapat menjadi salah satu permasalahan sosial dan ekonomi. Rendahnya jenjang pendidikan disebabkan oleh berbagai faktor, seperti keterbatasan ekonomi untuk melanjutkan pendidikan, tingginya biaya pendidikan, serta kurangnya kesadaran masyarakat akan pentingnya pendidikan. Akibatnya, masyarakat dengan tingkat pendidikan rendah dan tanpa keterampilan mengalami kesulitan dalam memperoleh pekerjaan, karena pasar kerja tidak sepenuhnya dapat menyerap tenaga kerja dengan kualifikasi rendah. Namun, pendidikan yang berkualitas dan didukung dengan keterampilan yang memadai dapat meningkatkan produktivitas serta mutu sumber daya manusia, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembangunan.

Dalam konteks pembangunan nasional, khususnya di sektor ekonomi, tenaga kerja memegang peranan krusial. Keberhasilan pembangunan memerlukan sumber daya manusia yang terampil, kreatif, serta memiliki kompetensi di bidangnya. Permasalahan ketenagakerjaan merupakan isu yang sangat kompleks. Salah satu penyebabnya adalah rendahnya tingkat pendidikan, keterampilan, dan keahlian, sehingga individu kesulitan bersaing dalam mencari pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Meskipun terdapat banyak lowongan kerja di berbagai perusahaan, sering kali sulit untuk dipenuhi karena kualifikasi yang dibutuhkan tidak sejalan dengan kemampuan calon tenaga kerja. Akibatnya, kondisi ini berkontribusi terhadap tingginya angka pengangguran. Oleh karena itu, permasalahan ketenagakerjaan menjadi perhatian utama bagi pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat.

Pelatihan merupakan kegiatan pembelajaran bagi masyarakat yang terencana dan teratur yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan sesuai bakat dan minat. Menurut Rochayadi (2014) menyatakan bahwa istilah latihan adalah proses memperlihatkan tahap dalam melatih bakat dalam penyelesaian pekerjaan tertentu. Menurut Sumantri (2000), menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pengetahuan langsung pada alokasi yang lebih singkat dalam melaksanakan kebijakan dalam terstruktur dan terorganisasi. Salah satu lembaga pelatihan/kursus adalah UPTD BLK. BLK sendiri merupakan lembaga pelatihan milik negara, yang memberikan pengetahuan dan keterampilan.

Persoalan Ketenagakerjaan dan Penghidupan yang layak merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara sebagaimana diamanatkan pasal 27 ayat 2 UUD 1945 dan sampai saat ini, masih menjadi persoalan mendasar bagi pemerintah dan stakeholders lainnya karena kompleksitasnya. Hal ini dipersulit oleh kondisi lingkungan perkembangan dunia yang semakin global dengan persaingannya yang semakin ketat, penggunaan teknologi yang semakin canggih terutama dalam bidang komunikasi, transportasi dan produktivitas kerja, serta kondisi politik dan hukum nasional serta lokal yang masih hingar bingar, dan kesemuanya itu menjadi tantangan berat bagi persoalan ketenagakerjaan.

Perkembangan ekonomi dan perdagangan, telah memacu perubahan struktur ekonomi dan industri yang tentunya akan mempengaruhi jumlah kebutuhan tenaga kerja sebagai sumber daya manusianya. Standar dan kualitas tenaga kerja pun perlu selalu dipertimbangkan, baik dari jenis maupun kualifikasinya yang cenderung pada kompetensi yang semakin tinggi agar mampu bersaing di pasar nasional, regional, maupun internasional. Indonesia saat ini menghadapi banyak masalah ketenagakerjaan yang sangat kompleks. Jumlah pengangguran secara akumulatif terus meningkat secara tajam, sejalan dengan meningkatnya jumlah lulusan pendidikan sekolah. Hal ini harus segera ditanggulangi agar tidak terus menambah jumlah pengangguran yang ada di Indonesia dan meningkatkan angka kemiskinan penduduknya.

Peran lembaga pemerintah dalam bidang pendidikan, pelatihan, serta ketenagakerjaan sangat dibutuhkan untuk mendukung masyarakat. Salah satu program pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat adalah memberikan pelatihan kerja/pendidikan nonformal di bidang keterampilan khusus. Pendidikan nonformal memegang peranan krusial dalam meningkatkan keterampilan serta kemandirian masyarakat, seperti yang tertulis dalam UU No. 20 Tahun 2003 terkait Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan ini dirancang untuk memberikan bekal keterampilan yang lebih adaptif sekaligus relevan dengan tuntutan industri. Di antara program pendidikan nonformal yang signifikan dalam peningkatan kompetensi tenaga kerja adalah pelatihan kerja yang diadakan oleh Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja (UPTD BLK).

Program ini ditujukan bagi individu yang belum bekerja serta memiliki jenjang pendidikan yang rendah atau putus sekolah. Pelatihan tersebut dilaksanakan di BLK. Pemerintah Kota (Pemko) Palangka Raya melalui Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) merupakan bagian dari pelaksanaan program Kementerian Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan program pelatihan kerja bagi masyarakat. UPTD BLK Kota Palangka Raya, yang dikelola oleh Disnaker, menyelenggarakan program pelatihan kerja guna meminimalisir angka pengangguran yang tinggi di kota tersebut. Program ini ditujukan untuk masyarakat setempat yang berusia 18 sampai 45 tahun yang belum bekerja atau putus sekolah. Dana program ini dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Belanja Pendapatan Daerah (APBD). Tujuan dari program ini ialah memberikan kesempatan kepada masyarakat guna mengembangkan keterampilan dan keahlian dengan mengikuti pelatihan keahlian ini, sehingga harapannya dapat meningkatkan kualitas SDM dan mereka menjadi lebih produktif, mandiri, terampil, serta bisa menciptakan lapangan kerja sendiri.

Berdasarkan data BPS tentang kondisi ketenagakerjaan di Provinsi Kalimantan Tengah pada Februari 2024, jumlah angkatan kerja tercatat sejumlah 1.432,34 ribu jiwa, mengalami penurunan sebesar 7,48 ribu jiwa dibanding dengan Februari 2023. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) berada di angka 67,8%, turun 0,93 persen poin dari tahun sebelumnya, sementara Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) tercatat di angka 3,67%, turun 0,17% poin dibandingkan Februari 2023. Jumlah penduduk bekerja mencapai 1.379,83 ribu jiwa, berkurang sebanyak 4,64 ribu jiwa dari tahun sebelumnya. Selain itu, persentase pekerja setengah pengangguran meningkat sebesar 2,93% poin, sementara terjadi penurunan pada pekerja paruh waktu sebesar 1,90% poin dibanding tahun sebelumnya. Data ini bersumber dari berita resmi statistik. Untuk mengatasi permasalahan dalam kesempatan kerja, diperlukan pendidikan keterampilan yang selaras dengan kebutuhan, bakat, dan minat masyarakat. Dengan demikian, masyarakat dapat lebih siap memasuki dunia kerja, membuka usaha mandiri, serta berkontribusi dalam mengurangi angka pengangguran.

Berdasarkan Peraturan Walikota Palangka Raya Nomor 33 Tahun 2020 mengenai Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Palangka Raya, Balai Latihan Kerja (BLK) berperan sebagai pusat pelatihan kerja bagi peserta guna menguasai keterampilan serta kompetensi tertentu. Pelatihan ini bertujuan untuk membekali mereka agar siap memasuki pasar

kerja, menjalankan usaha mandiri, atau meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, peserta pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan mereka melalui keterampilan yang diperoleh.

UPTD BLK Kota Palangka Raya memiliki visi untuk mewujudkan pelatihan berbasis kompetensi guna menciptakan masyarakat yang terampil dan mandiri, yang diwujudkan melalui berbagai misi strategis seperti penyelenggaraan pelatihan kerja yang sesuai dengan tuntutan industri dan pemberdayaan tenaga kerja agar mampu menciptakan lapangan kerja secara mandiri. Berdasarkan Permenaker No. 1 Tahun 2022, pengelolaan Balai Latihan Kerja berada di bawah Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui BPVP dan BBPVP. UPTD BLK dirancang untuk menjawab kebutuhan pelatihan kerja masyarakat dengan tujuan mencetak tenaga kerja siap pakai sekaligus menjadi solusi atas terbatasnya kesempatan kerja dan tingginya angka pengangguran. Melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, bakat, serta minat peserta, BLK diharapkan dapat membekali mereka agar mampu bersaing di dunia kerja, meningkatkan taraf ekonomi, dan bahkan membuka usaha sendiri. Dalam pelaksanaannya, BLK menawarkan berbagai program pelatihan di bidang teknik seperti las industri, manufaktur, permesinan, serta di bidang lain seperti tata boga, tata kecantikan, menjahit, bisnis dan manajemen, teknologi informasi, bangunan, teknik pendingin, kelistrikan, dan otomotif.

Dari berbagai program pelatihan yang tersedia di UPTD BLK, penelitian ini akan berfokus hanya pada program pelatihan menjahit. UPTD BLK berperan dalam mengadakan pelatihan kerja berbasis kompetensi bagi masyarakat yang belum bekerja atau memiliki keterbatasan keterampilan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja dan mendorong kemandirian ekonomi melalui wirausaha. Namun, permasalahan ketenagakerjaan masih menjadi tantangan utama, termasuk rendahnya tingkat pendidikan, kurangnya keterampilan, serta kesenjangan antara pelatihan yang diberikan dengan kebutuhan industri. Program pelatihan menjahit menjadi salah satu program yang diminati di UPTD BLK Kota Palangka Raya, karena memiliki peluang usaha yang menjanjikan. Namun, fenomena menarik dalam pelatihan ini meliputi kesenjangan keterampilan dengan kebutuhan industri, tingkat penyerapan lulusan dalam dunia kerja, serta pengaruh faktor sosial dan ekonomi terhadap peserta pelatihan. Selain itu, tantangan dalam penerapan teknologi dan efektivitas metode pelatihan juga menjadi aspek yang perlu dievaluasi.

Berdasarkan observasi awal, program pelatihan menjahit di UPTD BLK Kota Palangka Raya termasuk di antara yang paling diminati oleh masyarakat. Setiap tahun, jumlah pendaftar sangat tinggi, namun dalam setiap tahap pelatihan, hanya 16 peserta yang diterima. Pelatihan menjahit ini berbasis kompetensi dengan materi mengikuti Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) di sektor tata busana atau menjahit pakaian. Melalui penelitian ini, evaluasi program pelatihan menjahit di UPTD BLK Kota Palangka Raya akan dilakukan dengan menerapkan model CIPPO. Tujuannya guna menilai efektivitas program dalam meningkatkan kompetensi peserta dan memastikan kesesuaian pelatihan dengan kebutuhan industri serta visi dan misi UPTD BLK. Temuan penelitian ini diharapkan mampu menyediakan rekomendasi bagi pengembangan program pelatihan yang lebih efektif dalam memberdayakan masyarakat dan mengurangi tingkat pengangguran.

METODE

Jenis penelitian ini yakni kualitatif yang sifatnya evaluative dengan tujuan guna menilai keberhasilan program pelatihan kerja di UPTD BLK kota Palangka Raya, secara khusus menilai hasil penerapan program pelatihan menjahit menggunakan mosel CIPPO. Data dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara, angket dan dokumentasi, serta proses analisisnya mencakup: *data collection*, *data condensation*, *data display*, *conclusion*, *drawing/verifying* serta dilakukan validasi data melalui triangulasi dan member check. Lebih lanjut, data juga dikumpulkan lewat angket untuk mendapatkan data kuantitatif terkait penerapan program. Dari

angket ini akan didapatkan skor hasil evaluasi yang mencerminkan kualitas program yang telah diselenggarakan UPTD BLK kota Palangka Raya.

Penelitian ini menerapkan model evaluasi CIPPO (context, input, process, product, dan outcome). Model ini ialah hasil dari pengembangan model evaluasi CIPP yang diterapkan untuk mengevaluasi *context, input, process, product* (Sufflebeam & Zhang, 2017). Berbeda dari CIPP yang hanya sampai pada evaluasi produk, model CIPPO menambahkan aspek outcome guna menilai keberhasilan implementasi program sampai outcomenya (Darodjat & Wahyudiana, 2015). Berdasarkan model tersebut, penelitian ini menerapkan evaluasi CIPPO melalui berbagai teknik pengumpulan data pada setiap komponennya.

Evaluasi CIPPO pada penelitian ini diterapkan melalui wawancara, observasi, angket, serta dokumentasi. Evaluasi context berfokus pada dukungan terhadap program, urgensi akan program pelatihan kerja, kebijakan pemerintah Kota Palangka Raya, visi misi, serta regulasi. Evaluasi input berfokus pada sarana dan prasarana, sumber dana, kurikulum, instruktur, peserta, serta perencanaan program. Evaluasi proses berfokus pada praktik kerja industri para alumni, proses praktik keterampilan, serta aktivitas pembelajaran. Evaluasi product berfokus pada keunggulan program, produk siap pakai dari peserta, serta kompetensi peserta. Evaluasi outcome berfokus pada keselarasan dengan keterampilan yang diperlukan masyarakat, serta penerapan keahlian di dunia kerja.

Analisis data dilakukan terhadap hasil wawancara dan pengisian instrumen pada aspek CIPPO. Data yang diperoleh melalui wawancara dan pengisian instrumen CIPPO selanjutnya dilakukan triangulasi melalui hasil studi dokumentasi dan observasi, atau yang disebut sebagai triangulasi metode dan sumber data penelitian. Triangulasi penting dilakukan untuk kepentingan pemeriksaan keabsahan data, yang meliputi triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi waktu, triangulasi peneliti. Hasil triangulasi data selanjutnya dideskripsikan dan dianalisis untuk memperoleh kesimpulan. Analisis data terhadap informasi yang diperoleh melalui instrumen atau angket dilakukan melalui penghitungan skor rata-rata. Dengan menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan kerja merupakan rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja sesuai dengan tingkat keterampilan dan keahlian tertentu berdasarkan jenjang serta kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja diarahkan untuk membekali tenaga kerja agar memiliki kemampuan dan kompetensi yang lebih baik demi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Penyelenggaraan pelatihan tersebut perlu memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, serta harus berlandaskan pada program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Pelatihan dapat dilaksanakan oleh lembaga pemerintah maupun swasta, baik di tempat pelatihan maupun di tempat kerja, dan memungkinkan adanya kerja sama antara keduanya. Dari ketentuan tersebut dapat dilihat bahwa pelatihan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja.

Berbagai jenis pelatihan kerja dikembangkan di Balai Latihan Kerja untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dunia industri dan masyarakat. Jenis pelatihan kerja dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori. Pertama, pelatihan berbasis kompetensi (*competency-based training*), yaitu pelatihan yang program dan kurikulumnya disusun berdasarkan kompetensi tertentu yang ingin dicapai oleh peserta. Kedua, pelatihan berbasis komunitas (*community-based training*), yakni pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan masyarakat setempat, sehingga sering disebut juga pelatihan berbasis masyarakat. Ketiga, sistem pelatihan berdasarkan modul (*module training system*), yaitu pelatihan yang dilaksanakan berdasarkan modul-modul pelatihan yang telah disusun sebelumnya. Keempat,

pelatihan berdasarkan pesanan (*tailor made training*), yakni pelatihan yang program dan kurikulumnya disesuaikan dengan permintaan atau kebutuhan dunia industri.

Selain berdasarkan jenis pendekatannya, pelatihan kerja juga dapat dibedakan menurut jangka waktu pelaksanaannya. Pelatihan jangka pendek biasanya berlangsung selama dua hingga tiga hari dan ditujukan untuk penguasaan keterampilan tertentu dalam waktu singkat, sedangkan pelatihan jangka panjang memerlukan waktu lebih lama, seperti pada program teknis atau diploma. Berdasarkan kualifikasi peserta, pelatihan disusun dengan mengacu pada standar keterampilan nasional, khusus, maupun internasional sesuai bidang kejuruan masing-masing, guna memenuhi kebutuhan pasar kerja baik di dalam maupun di luar negeri.

Sistem Pelaksanaan Program Pelatihan Kerja

Balai Latihan Kerja (BLK) menerapkan beberapa sistem dalam melaksanakan program pelatihan kerja guna menyesuaikan kebutuhan peserta dan dunia industri. Salah satu di antaranya adalah sistem pemagangan, yaitu sistem pelatihan yang menggabungkan kegiatan pembelajaran di lembaga pelatihan dengan praktik kerja langsung di perusahaan (*on the job training*). Pola yang digunakan adalah 4-7-1, yang berarti empat bulan pelatihan di lembaga pelatihan, tujuh bulan praktik di perusahaan, dan satu bulan untuk kegiatan review serta testing di lembaga pelatihan. Sistem ini dapat dikembangkan secara berjenjang selama tiga tahun, di mana porsi pelatihan di lembaga akan semakin berkurang setiap tahunnya. Tujuannya adalah untuk mencetak tenaga kerja yang terampil dan memiliki kompetensi tinggi hingga mencapai tingkat teknis utama. Selain itu, terdapat pula sistem institusional, yaitu sistem pelatihan yang bersifat konvensional, di mana seluruh proses pembelajaran dan pelatihan dilakukan sepenuhnya di lingkungan BLK tanpa melibatkan praktik kerja di luar lembaga.

Dengan demikian, sistem institusional memungkinkan pelatihan dilaksanakan secara intensif di dalam lembaga pelatihan. Namun, sistem ini memiliki kelemahan karena peserta tidak mendapatkan pengalaman langsung mengenai lingkungan dan kondisi kerja yang sebenarnya. Untuk mengatasi hal tersebut, diterapkan komposisi pelatihan di mana sekitar 25% kegiatan dilakukan melalui *on the job training* di perusahaan. Sistem ini umumnya dikembangkan oleh BLK yang berada di daerah dengan keterbatasan industri atau untuk program pelatihan yang bersifat non-standar.

Selain itu, terdapat pula sistem pelatihan keliling (*mobile training unit*), yaitu sistem pelatihan yang dilaksanakan secara berpindah-pindah dari satu lokasi ke lokasi lain yang membutuhkan pelatihan. Pelaksanaan sistem ini memerlukan dukungan unit pelatihan keliling yang terdiri atas perangkat keras, perangkat lunak, serta tenaga instruktur yang kompeten agar proses pelatihan dapat berjalan efektif di berbagai daerah.

Sistem pelatihan keliling (*mobile training unit*) dikembangkan di Balai Latihan Kerja (BLK) yang berada di wilayah dengan karakteristik sosial ekonomi pedesaan dan tingkat mobilitas penduduk yang masih terbatas. Sasaran utama sistem ini adalah peningkatan produktivitas dan pendapatan masyarakat desa, sehingga diharapkan dapat membuka peluang kerja di daerah setempat dan sekaligus menekan laju urbanisasi.

Selanjutnya, terdapat sistem pelatihan teknis, yang merupakan hasil kerja sama *tripartite* antara BLK, perguruan tinggi atau politeknik, dan pihak industri. Sistem ini dirancang untuk menghasilkan tenaga kerja tingkat teknis dengan sertifikat setara Diploma III. Program pelatihan dilaksanakan selama tiga tahun dengan komposisi teori dan praktik sekitar 40:60 atau 50:50. Dalam pelaksanaannya, pembelajaran akademik diberikan oleh dosen politeknik, pelatihan teknis dan keterampilan diberikan oleh instruktur BLK, sedangkan praktik lapangan dibimbing oleh instruktur dari pihak industri. Sistem ini biasanya dikembangkan di BLK yang memiliki potensi kerja sama industri cukup tinggi.

Selain itu, terdapat sistem pelatihan *off the job training*, yaitu pelatihan yang dilaksanakan di luar tempat kerja sebenarnya. Lama pelatihan berkisar antara 80 hingga 240 jam pelatihan,

dengan tambahan bimbingan pasca pelatihan selama 16 hingga 35 jam. Peserta yang telah menyelesaikan program dan dinyatakan lulus akan memperoleh sertifikat pelatihan sebagai pengakuan atas kompetensi yang telah dicapai.

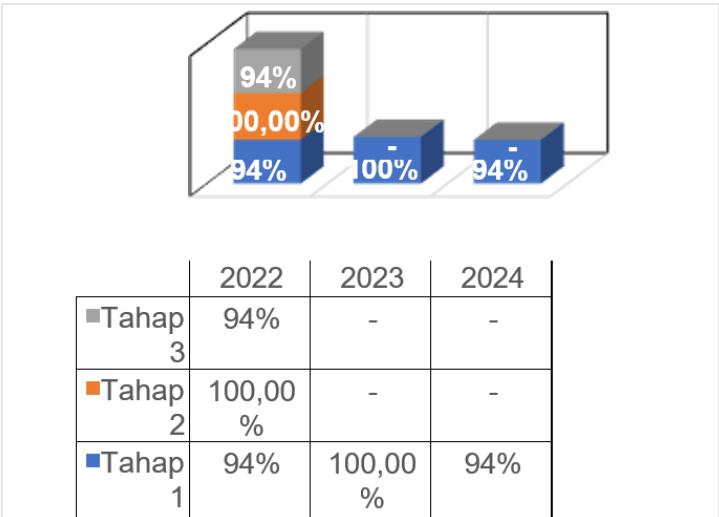
Penelitian ini berfokus pada program pelatihan menjahit menggunakan mesin (*Garmen Apparel*) yang dilaksanakan pada tahun 2024. Temuan penelitian menemukan bahwa pada komponen evaluasi konteks mencakup aspek: landasan, tujuan, tugas fungsi, dan wewenang UPTD BLK kota Palangka Raya, mekanisme program yang disusun dan dilaksanakan berdasarkan perundang-undangan yang ada. Aspek karakteristik program pelatihan mengacu pada SKKNI dan pedoman pelatihan. Program pelatihan menjahit bertujuan untuk memberikan sertifikasi tenaga kerja yang memenuhi standar Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). UPTD BLK berperan penting dalam menyelenggarakan pelatihan yang sesuai dengan kebijakan pemerintah.

Evaluasi pada komponen input mencakup aspek seleksi peserta yang memenuhi pedoman penyelenggaraan seperti tertulis dalam Keputusan Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kemenakertrans RI No. KEP./84/LATTAS/XII/2013 terkait Nomenklatur Kejuruan dan Sub Kejuruan Pelatihan pada Unit Pelaksana Teknis Pelatihan dan Produktivitas, kejuruan serta program pelatihan di UPTD BLK Palangka Raya. Pelatihan yang diberikan oleh UPTD BLK Kota Palangka Raya disediakan secara gratis bagi masyarakat dan terbagi ke dalam dua jenis, yakni berbasis kompetensi dan berbasis masyarakat.

Pada komponen evaluasi proses penyusunan kurikulum program pelatihan berdasarkan kepada SKKNI. Proses pengusulan peserta dilakukan berdasarkan alokasi anggaran dari Kementerian Ketenagakerjaan. Penilaian kompetensi peserta dilakukan oleh instruktur dan penguji dari BNSP, dengan kehadiran peserta dipantau secara ketat. Pelaksanaan kedua program tersebut disesuaikan dengan ketersediaan anggaran dari APBN dan APBD, serta fasilitas yang ada, seperti ruang bengkel (*workshop*), peralatan, dan instruktur yang kompeten, untuk mendukung efektivitas pelatihan dalam memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja.

Pada komponen evaluasi produk ditemukan pada penelitian ini antara lain hasil akhir kegiatan program pelatihan menjahit terkait informasi tingkat kelulusan peserta pelatihan, kompetensi yang diperoleh peserta dinyatakan lulus, persentase lulusan sebelumnya yang terserap di dunia kerja baik secara mandiri maupun sebagai karyawan. Evaluasi produk juga menelaah dampak program pelatihan kerja bidang menjahit berbasis kompetensi yang telah diikuti peserta pelatihan bagi perekonomian masyarakat khususnya pada bidang menjahit di kota Palangka Raya. Pelatihan kerja di UPTD BLK Kota Palangka Raya dilaksanakan setiap tahun terdapat dari 1 hingga 3 tahap pelatihan disesuaikan dengan anggaran untuk semua bidang kejuruan. Pada tahun 2022 peminat pendaftar ada dalam 3 tahap dan pada tahun 2023 dan 2024 hanya terdapat 1 tahap. Pelatihan kerja Pada tahap 1 tahun 2024 bidang kejuruan menjahit jumlah pendaftar/peserta pelatihan 48 orang, namun hanya 16 orang yang diterima. Dari jumlah tersebut peserta yang memenuhi kriteria selama pelatihan sebanyak 15 orang dan mendapat sertifikat lulus uji kompetensi dari UPTD BLK. Selanjutnya Peserta didaftar untuk mengikuti Tes Uji Kompetensi (TUK) guna mendapat sertifikat kompeten BNSP sebanyak 11 orang, dan tidak lulus kompeten BNSP sebanyak 5 orang. Peserta dinilai berdasarkan keterampilan teknis, kemampuan bekerja dalam tim, dan sikap profesional. Peserta yang dinyatakan lulus, akan diberikan sertifikat kompetensi dari UPTD BLK dan BNSP.

Dari data yang diperoleh persentase kelulusan peserta pelatihan kerja bidang pelatihan menjahit di UPTD BLK Kota Palangka Raya, periode tahun 2022-2024 disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Persentase Kelulusan Peserta Pelatihan Bidang Menjahit

Berdasarkan Gambar 1 persentase kelulusan peserta pelatihan bidang pelatihan menjahit sangat tinggi, pada tahap 1 di angka 94%, pada tahap 2 di angka 100%, dan pada tahap 3 di angka 94%. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan kerja pada bidang menjahit di UPTD BLK kota Palangka Raya cukup berhasil dilaksanakan. Selain persentase kelulusan peserta bersertifikat kompeten, peserta juga mendapatkan kesempatan untuk Tes Uji Kompetensi yang dilaksanakan oleh BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi).

Pada aspek evaluasi outcomes di pada penelitian ini meliputi pembahasan tentang kinerja UPTD BLK Kota Palangka Raya, meliputi: kendala yang dihadapi, dan upaya yang dilakukan UPTD BLK Kota Palangka Raya kinerja UPTD bLK Palangka Raya tahun 2024 dalam pelaksanaan program pelatihan kerja bidang Pelatihan menjahit. Tingkat kelulusan peserta pelatihan tergolong tinggi, menunjukkan efektivitas program. Namun, terdapat kendala dalam hal keterbatasan peralatan dan jumlah instruktur yang tersedia. Hasil angket penelitian yang diberikan kepada peserta pelatihan pada aspek materi pelatihan, aspek fasilitas, aspek kepuasan terhadap program pelatihan kerja yang dilaksanakan UPTD BLK kota Palangka Raya disajikan di Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Angket Peserta Pelatihan Kerja Tahun 2024 terhadap Kinerja UPTD BLK Kota Palangka Raya

Aspek Penilaian Kinerja	Hasil Jawaban (%)
Kualitas Materi Pelatihan yang diberikan kepada peserta	96%
Penerapan Materi	95%
Kompetensi Instruktur pelatihan	95%
Fasilitas dan Sarana Prasarana	97%
Kepuasan Peserta	97%
Peluang Kerja Lulusan	91%
Rata-rata	95%

Hasil angket peserta menunjukkan data kinerja UPTD BLK Kota Palangka Raya adalah 95%. Mengacu pada skor kriteria rentang nilai 80%-100% maka hasil angket peserta terhadap kinerja UPTD BLK kota Palangka Raya adalah sangat baik.

Untuk meningkatkan kinerja pelatihan, beberapa langkah dapat dilakukan, seperti memberikan evaluasi awal (pretest) untuk menyusun strategi pembelajaran yang personal, menambah kualitas fasilitas dan peralatan yang baru agar jumlah peserta pelatihan dapat

terlampung lebih banyak, serta memberikan kesempatan bagi peserta yang belum lulus kompetensi untuk mengulang pelatihan, dan memberikan kesempatan bagi peserta yang belum mendapat kesempatan namun sudah pernah mendaftarkan diri. Selain itu, pengembangan metode pengajaran yang interaktif dan penggunaan umpan balik peserta untuk meningkatkan kualitas pelatihan di masa mendatang menjadi langkah penting.

Dengan mempertimbangkan seluruh aspek evaluasi CIPPO, maka program pelatihan ini telah memenuhi standar pelaksanaan yang baik, meskipun perlu dilakukan peningkatan, seperti modernisasi peralatan dan pengembangan kapasitas peserta, agar pelatihan dapat terus relevan dengan perkembangan teknologi di bidang menjahit pakaian menggunakan mesin. Program pelatihan menjahit di UPTD BLK Kota Palangka Raya terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan peserta dan berkontribusi pada pengurangan pengangguran di daerah tersebut. Meskipun ada kendala, seperti keterbatasan peralatan dan instruktur, upaya untuk menambah fasilitas dan meningkatkan jumlah instruktur diharapkan dapat meningkatkan kapasitas pelatihan di masa depan.

KESIMPULAN

Kesimpulan daripada penelitian menunjukkan bahwasanya evaluasi program pelatihan kerja di UPTD BLK Kota Palangka Raya menggunakan model CIPPO, yang mencakup aspek: *context, input, process, product, dan outcomes*. Secara keseluruhan, hasil evaluasi menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan kerja di UPTD BLK Kota Palangka Raya telah berjalan dengan baik. Program pelatihan menjahit di UPTD BLK Kota Palangka Raya secara keseluruhan berjalan baik, dan merupakan langkah strategis dalam pemberdayaan masyarakat. Persentase tingkat keterserapan lulusan pada peluang kerja cukup tinggi mencapai 91%. Adapun kendala yang dihadapi yakni jumlah instruktur yang masih minim dan peralatan yang perlu adanya penambahan. Dengan dukungan yang tepat, program ini bisa selalu berkembang serta memberikan manfaat signifikan bagi masyarakat Kota Palangka Raya. Dari lima aspek yang dianalisis, aspek *product* menjadi perhatian utama, karena tingkat kelulusan peserta pelatihan menjahit dengan sertifikasi standar nasional BNSP belum mencapai 100%. Sementara itu, hasil evaluasi *outcome* yang mengukur efektivitas program berbasis kompetensi menunjukkan pencapaian 95%, yang mencerminkan kinerja sangat baik dari UPTD BLK Kota Palangka Raya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada UPTD BLK Kota Palangka Raya dalam pemberian semua informasi untuk kepentingan penelitian ini. Terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam proses penulisan naskah ini terutama kepada informan penelitian ini yang turut membantu tim peneliti dalam memberikan data dan informasi yang sangat bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, I. A., Asmas, M. A., & Sukawati, Y. (2024). Evaluasi program pendidikan kecakapan kerja pelatihan otomotif dalam meningkatkan keterampilan peserta didik. *Continuing Learning Society Journal*, 2(1), 40-58.
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palangka Raya. (2023). *Profil*. <https://bkpsdm.palangkaraya.go.id/statis-1/profil.html>.
- BLK Palangka Raya. (2024). Profil instagram BLK Palangka Raya. Instagram. <https://www.instagram.com/blk.palangkaraya/?locale=en-us&hl=en>.
- BPS Provinsi Kalimantan Tengah. (2024). Statistik Ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Tengah tahun 2024. <https://kalteng.bps.go.id/id/publication/2024/08/30/-95343678a25e6b1bf46db8e7/statistik-ketenagakerjaan-provinsi-kalimantan-tengah-februari-2024.html>.

- Faizah, I. N. (2024). Model evaluasi CIPPO, pengertian, komponen, dan tujuan. https://www.kompasiana.com/indahnurfaizah-evaluasi-model-cippo-pahami-pengertian-komponen-dan-tujuannya?page=2&page_images=1
- Ginting, A. K. (2015). *Teori evaluasi kebijakan*. Universitas Medan Area.
- Jones, S. J. (2005). *Fashion design*. Jakarta: Aneka Cipta.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Pelatihan yang tersedia di BLK Palangka Raya*. <https://kelembagaan.kemnaker.go.id/home/companies/a49fc517-4965-4040-bbcb-8663f3a8ae3b/trainings>.
- Maruwae, F., Duludu, U. A., & Rahmat, A. (2020). Evaluasi Program pelatihan keterampilan menjahit di LKP Tri Nur. *Jambura Journal of Community Empowerment*, 50-60.
- Marzuki, S. (2010). *Pendidikan non formal: dimensi dalam keaksaraan fungsional, pelatihan, dan andragogi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakary.
- Moleong, L. J. (2009). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, I. H. (2022). Modul konsep pendidikan masyarakat. Universitas Jember.
- Muryadi, A. D. (2017). Model evaluasi program dalam penelitian evaluasi. *Jurnal Ilmiah Penjas (Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran)*, 3(1).
- Mustofa, K. (2010). *Model pendidikan dan pelatihan*. Bandung: Alfabeta.
- Nurhayatul, H. (2015). *Evaluasi pelaksanaan program pelatihan kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK) Payakumbuh* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Pemerintah RI. (2022). Permenaker Nomor 1 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/197507/permenaker-no-1-tahun-2022>.
- Pemkot Palangka Raya. (2020). Peraturan Walikota Nomor 30 Tahun 2020. <https://peraturan.bpk.go.id/Download/264729/Perwali%20Palangka%20Raya%20No%2033%20Th%202020.pdf>.
- RI. (2002). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Cipta Jaya.
- Rochyadi, I. (2014). Upaya meningkatkan kompetensi guru PAUD melalui pendidikan dan pelatihan guru di PAUD Bougenville Kecamatan Sukajadi Kota Bandung. *Empowerment: Jurnal Ilmiah Program Studi Pendidikan Luar Sekolah*, 3(1), 1-10.
- Sugiyono, S. (2015). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumantri, S. (2000). *Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Fakultas Psikologi UNPAD.
- Susilawati, Z., Zulfiati, Z., & Dudung, A. (2016). Evaluasi program pelatihan berbasis kompetensi di Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Latihan Kerja Karawang (penerapan model evaluasi cippo). *Jurnal Pendidikan Teknik dan Vokasional*, 2(1), 38-45.
- Wahidin, W., Indrajaya, K., Mardiana, M., Matondang, S., & Sibarani, G. (2022). Evaluasi pelatihan otomotif dalam meningkatkan keterampilan peserta didik di UPT-BLK Palangka Raya. *Jurnal Ilmiah Kanderang Tingang*, 13(1), 22-27.
- Widodo, H. (2018). *Evaluasi program pelatihan kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.