

PENYELENGGARAAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI BPVP KENDARI UNTUK DAERAH KEPULAUAN DI SULAWESI TENGGARA

Agus Setiya¹, Eliyanti Mokodompit²

^{1,2}Management Department, University of Halu Oleo
Jl. HEA. Mokodompit, Kampus Hijau Bumi Tridharma, Anduonohu, Kendari,
Sulawesi Tenggara

¹agus.jazil@gmail.com

Abstrak

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui Balai Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Kendari, Sulawesi Tenggara melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi guna menyiapkan tenaga kerja yang kompeten produktif dan berdaya saing dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ekonomi, yang berbasis pada kebutuhan pasar kerja yang semakin dinamis berkembang, serta sesuai dengan potensi unggulan daerah. Kabupaten Wakatobi dan Kabupaten Buton Tengah adalah wilayah kepulauan dan pesisir yang salah satu sektor prioritasnya adalah sektor pariwisata, maka dengan diselenggarakannya pelatihan berbasis kompetensi dapat mendukung pengembangan pariwisata dan pemberdayaan masyarakat

Kata kunci: pelatihan; keterampilan; vokasi; barista; restoran *attendant*; las; menjahit; kepulauan; pesisir; Buton Tengah; Wakatobi.

Abstract

The Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia, through the Kendari Vocational Training and Productivity Center, Southeast Sulawesi, organized competency-based training. This training aims to prepare competent, productive, and competitive workers. It also contributes significantly to economic development, based on the increasingly dynamic and evolving labor market needs and in line with the superior potential of the region. Wakatobi Regency and Central Buton Regency are island and coastal areas where the tourism sector is a priority sector. Therefore, competency-based training can support tourism development and community empowerment in these areas.

Keywords: *training; skills; vocational; barista; restaurant attendant; welding; sewing; islands; coastal; Central Buton; Wakatobi.*

Article History

Received: June 2025
Reviewed: June 2025
Published: June 2025

Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI :
10.9765/Krepa.V218.3784
Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Krepa.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Krepa



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten merupakan salah satu target yang harus dilaksanakan dan dicapai dalam pembangunan sekarang, karena dengan sumber daya manusia yang kompeten yang dimiliki oleh suatu bangsa sangat bermanfaat dan mempengaruhi dalam melaksanakan pembangunan bangsa itu sendiri. Sumber daya alam yang melimpah tidak akan berdampak signifikan terhadap pembangunan jika tidak didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Kompetensi SDM menjadi faktor penentu keberhasilan pembangunan bangsa. Oleh karena itu, pelatihan kerja yang dirancang secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja menjadi strategi penting dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia

Salah satu upaya dan usaha pemerintah sekarang dan yang akan datang adalah dengan peningkatan kompetensi kepada tenaga kerja Indonesia dengan tujuan agar dapat meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) maupun sikap kerja (*attitude*). Perwujudan dari peningkatan sumber daya manusia antara lain dapat diperoleh melalui pelatihan kerja, karena dengan mengikuti pelatihan kerja peserta akan dapat memperoleh peningkatan dan pengembangan kompetensi kerja untuk tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau persyaratan pekerjaan. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dapat dilakukan dan terlaksana dengan baik apabila pelatihan kerja dapat dilaksanakan secara komprehensif mulai dari perencanaan, identifikasi kebutuhan pelatihan, penyusunan program, rekrutmen dan seleksi hingga *asesmen*. Orientasi pelaksanaan pelatihan ditekankan pada peningkatan kemampuan atau kompetensi untuk melakukan pekerjaan yang spesifik sesuai dengan tuntutan pasar kerja di dunia kerja. Apalagi dengan adanya isu Revolusi Industri 4. 0 sebagai implikasi pengembangan teknologi dan informasi menjadi perhatian dan prioritas secara global. Pada tahun 2020-2030 nanti, Indonesia akan mendapatkan bonus demografi yang harus dimanfaatkan dengan baik untuk mencapai visi Indonesia Emas 2045 dalam menyiapkan suplai persediaan tenaga kerja berkualitas dan kompeten dalam jumlah yang masif untuk meningkatkan daya saing nasional kita, SDM unggul Indonesia maju serta memanfaatkan bonus demografi. Terlebih di era Revolusi Industri 4.0, pengembangan teknologi dan informasi menjadi prioritas global. Indonesia diproyeksikan menghadapi bonus demografi pada 2020-2030, sehingga peningkatan kualitas tenaga kerja menjadi hal krusial untuk mewujudkan visi Indonesia Emas 2045.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia melalui Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari Sulawesi Tenggara menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi. Pelatihan itu guna menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, produktif, dan berdaya saing. Pelatihan juga dalam rangka memberi kontribusi besar pada pengembangan ekonomi. Perubahan yang berdasarkan pada kebutuhan dan kemampuan industri yang semakin dinamis dan berkembang serta sesuai dengan potensi unggulan daerah, Kabupaten Wakatobi dan Buton Tengah adalah wilayah kepulauan dan pesisir di mana sektor pariwisata merupakan sektor prioritas, maka dengan diselenggarakan pelatihan keterampilan dapat mendukung pengembangan pariwisata di wilayah Kabupaten Wakatobi dan pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Buton Tengah.

Selain berbagai potensi dan karakteristik lokal tersebut, penting pula untuk memperhatikan bahwa sebagian besar pelatihan berbasis kompetensi yang selama ini dilaksanakan dan dikaji cenderung berfokus pada wilayah daratan atau kawasan industri perkotaan. Kajian-kajian yang ada lebih banyak menyoroti efektivitas pelatihan dari sisi manajerial atau ketercapaian program di daerah dengan infrastruktur yang relatif lengkap. Sementara itu, pelaksanaan pelatihan di daerah kepulauan seperti Wakatobi dan Buton Tengah yang memiliki tantangan geografis, sosial, serta keterbatasan fasilitas pendukung, masih belum banyak dikaji secara mendalam. Oleh karena itu, kajian tentang penyelenggaraan pelatihan di

daerah kepulauan masih sangat dibutuhkan agar pelatihan yang diberikan benar-benar sesuai dengan kebutuhan riil dan konteks lokal yang ada.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bermaksud untuk menggambarkan secara menyeluruh bagaimana pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh BPVP Kendari di Kabupaten Wakatobi dan Kabupaten Buton Tengah. Penelitian ini juga bertujuan untuk menjawab pertanyaan mengenai sejauh mana pelatihan tersebut mampu mendukung pengembangan kompetensi kerja masyarakat lokal, serta bagaimana pelatihan tersebut relevan dengan potensi unggulan daerah, khususnya dalam sektor pariwisata dan ekonomi lokal masyarakat pesisir dan kepulauan.

Nama "Wakatobi" merupakan akronim dari empat pulau utama yang menyusunnya, yaitu Wangi-Wangi, Kaledupa, Tomia, dan Binongko. Wilayah ini memiliki kekayaan alam bawah laut yang luar biasa, terutama di kawasan Taman Nasional Wakatobi yang menjadi rumah bagi lebih dari 750 spesies terumbu karang. Keanekaragaman hayati laut yang tinggi ini menjadikan Wakatobi bagian dari segitiga terumbu karang dunia, sehingga dikenal luas sebagai surga bagi para penyelam dari berbagai negara. Selain keindahan alamnya, Wakatobi juga memiliki kekayaan budaya maritim, termasuk keberadaan Suku Bajo yang dikenal sebagai masyarakat laut. Akses menuju Wakatobi dapat dilakukan melalui Bandara Matahora di Pulau Wangi-Wangi dengan penerbangan dari kota-kota besar seperti Kendari atau Makassar. Wakatobi memiliki potensi besar di bidang pengembangan ekowisata dan pengembangan sektor perikanan, namun juga memiliki tantangan berupa keterbatasan infrastruktur dan perlunya pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan untuk menjaga kelestarian ekosistem lautnya.

Buton Tengah adalah kabupaten di Sulawesi Tenggara, Indonesia. Daerah ini secara resmi menjadi Kabupaten Buton Tengah pada tahun 2014. Kabupaten Buton Tengah terletak di bagian tengah Pulau Muna dan Pulau Buton, menjadikannya daerah strategis yang menghubungkan wilayah daratan dan kepulauan. Kabupaten ini dikenal dengan potensi sumber daya alamnya, terutama di sektor perikanan, pertanian, dan pariwisata bahari. Selain itu, budaya lokal yang kaya, seperti tradisi adat dan seni tari, juga menjadi daya tarik tersendiri dari Buton Tengah. Pemerintah terus mendorong pembangunan infrastruktur dan peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk menunjang kemajuan wilayah ini salah satunya dengan pelatihan berbasis kompetensi.

TUJUAN PELATIHAN

Metode Pelatihan

Melalui pelatihan keterampilan ini diharapkan *outcome* dari setiap peserta pelatihan adalah teratasinya gap kompetensi yang dimiliki oleh peserta dengan yang dibutuhkan oleh pasar kerja (pengguna jasa tenaga kerja) atau jabatan kerja/lowongan pekerjaan yang tersedia di dunia kerja, dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pelatihan kerja dilaksanakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja sehingga diharapkan minimal 68% peserta terserap di dunia industri. Adapun tujuan pelatihan ini adalah memberikan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, disiplin sikap dan etos kerja kepada peserta pada tingkat keterampilan dan keahlian dengan menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup *Knowledge* (pengetahuan) *skill* (keterampilan) dan *attitude* (sikap kerja) sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan persyaratan di dunia kerja sesungguhnya.

Selain untuk meningkatkan keterampilan kerja peserta, pelatihan ini juga dimaksudkan sebagai bentuk implementasi kebijakan strategis Kementerian Ketenagakerjaan dalam memperluas akses pelatihan ke wilayah kepulauan dan pesisir yang selama ini mengalami keterbatasan akses terhadap lembaga pelatihan formal. Dengan adanya pelatihan berbasis kompetensi ini, diharapkan tidak hanya terjadi peningkatan keterampilan individu, tetapi juga

tercipta *multiplier effect* terhadap pertumbuhan ekonomi lokal, khususnya di sektor-sektor prioritas seperti pariwisata, perikanan, dan ekonomi kreatif. Dalam jangka panjang, program ini diharapkan menjadi model percontohan bagi pelatihan inklusif dan kontekstual yang berbasis potensi daerah. Adapun indikator keberhasilan pelatihan ini meliputi tingkat kelulusan peserta, perolehan sertifikasi, serta persentase keterlibatan peserta dalam dunia kerja pasca pelatihan baik secara formal maupun wirausaha mandiri.

PELAKSANAAN KEGIATAN

Kegiatan pelatihan berbasis kompetensi yang di laksanakan di Kabupaten Wakatobi dan Kabupaten Buton Tengah pada rentang waktu September s/d November 2024. Yang terdiri dari 4 paket program pelatihan yaitu Barista, Pelayanan restoran, Pelatihan las, Pelatihan menjahit. Setiap paket pelatihan diikuti oleh 16 peserta yang telah lolos seleksi administratif dan teknis oleh tim rekrutmen. Para peserta memenuhi seluruh syarat yang ditetapkan dan dinyatakan layak mengikuti pelatihan. Instruktur atau tenaga pelatih berasal dari Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Kendari yang telah memiliki kompetensi metodologi dan kompetensi teknis.

Tabel 1. Rekapitulasi Program Pelatihan

Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Lokasi	Waktu Pelaksanaan
Barista	16	Wakatobi	Sept-Nov 2024
Restoran Attendant	16	Wakatobi	Sept-Nov 2024
Pengelasan (Welding)	16	Buton Tengah	Sept-Nov 2024
Menjahit	16	Buton Tengah	Sept-Nov 2024

Sumber : Data peneliti pribadi

Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan Pelatihan



Sumber : Data peneliti pribadi

METODE PELATIHAN

Strategi Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan kegiatan ini dengan menggunakan metode a) teori b) praktik c) *shoptalk*. Kegiatan pelaksanaan materi teori dilaksanakan di ruang kelas dengan menjelaskan setiap modul dan buku informasi, sedangkan tugas-tugas teori peserta pelatihan mengerjakan sesuai penjelasan yang ada pada buku kerja unit kompetensi. Untuk pelaksanaan praktik merupakan aplikasi dari materi teori yang sudah diterima dan disampaikan kepada seluruh peserta. Keseluruhan pelaksanaan praktik sudah dituangkan dan dijelaskan pada *jobsheet*, sehingga peserta langsung melaksanakan praktik berdasarkan petunjuk, namun demikian instruktur terlebih dahulu harus mendemonstrasikan kepada semua peserta. Terkadang tidak semua peserta sudah memahami keseluruhan pelaksanaan setiap lembar kegiatan (*jobsheet*) dan bahkan ada beberapa peserta harus dituntun dan memerlukan penanganan yang ekstra/khusus pada saat melakukan kegiatan praktik, sehingga memerlukan penjelasan lebih mendetail dan terperinci agar peserta tersebut dapat menyelesaikan tugas praktik yang dikerjakan.

Proses *asesmen* adalah pengumpulan bukti yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan dan digunakan untuk menilai kompetensi setiap peserta pelatihan dari keseluruhan unit kompetensi dengan memberikan kesempatan pada peserta pelatihan untuk mendemonstrasikan kompetensinya dan memberikan umpan balik tentang kemajuan setiap peserta pelatihan. *Me-review* bukti-bukti atau tugas-tugas yang telah diselesaikan peserta pelatihan untuk dipertimbangkan dan menentukan pencapaian setiap unit kompetensi sehingga dapat diperoleh potret atau profil kemampuan setiap peserta pelatihan dalam pencapaian indikator-indikator kompetensi sebagai dasar untuk menilai dalam memutuskan apakah peserta telah memenuhi semua capaian unit kompetensi dinyatakan lulus atau belum lulus capaian kompetensi. Evaluasi pelatihan dalam kegiatan ini mengacu pada pendekatan *Kirkpatrick* yang terdiri dari empat tingkat: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Evaluasi dilakukan melalui *asesmen* langsung, wawancara, dan observasi terhadap peserta. Hal ini memberikan gambaran menyeluruh tentang dampak pelatihan terhadap kemampuan peserta serta penerapan keterampilan dalam dunia kerja.

Hasil *asesmen* dari proses pelaksanaan penilaian/*asesmen* yang telah dilaksanakan dan digunakan untuk menilai/memutuskan pencapaian kompetensi dari peserta pelatihan baik dari segi tertulis maupun lisan dalam mengumpulkan informasi/bukti atau pengujian selama proses pelaksanaan pelatihan berlangsung sehingga diperoleh potret atau profil atau gambaran kemampuan setiap peserta dalam mencapai indikator-indikator kompetensi yang telah dirumuskan guna menilai dan memutuskan lulus atau belum lulus, adapun hasil dari *asesmen* yang dilaksanakan kepada seluruh peserta, 16 peserta dinyatakan lulus dan diberikan sertifikat pelatihan.

Evaluasi dan *Asesmen* Kompetensi

Selain penggunaan metode *teori*, *praktik*, dan *shoptalk*, pelaksanaan pelatihan ini juga mengadopsi pendekatan evaluatif berbasis *Kirkpatrick Model*, yang mencakup empat level evaluasi yaitu: reaksi peserta terhadap pelatihan, pembelajaran yang diperoleh, perubahan perilaku pasca pelatihan, serta hasil nyata terhadap kinerja individu maupun organisasi. Setiap peserta dinilai menggunakan indikator kompetensi yang merujuk pada unit-unit kerja dalam *Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)*. Indikator tersebut mencakup ketercapaian unjuk kerja (*performance criteria*), penggunaan alat kerja sesuai prosedur, ketepatan waktu pengerjaan, serta kemampuan menyelesaikan tugas dengan standar mutu. Penggunaan *job sheet*, pengamatan langsung, wawancara, dan pengujian hasil praktik merupakan teknik utama yang diterapkan dalam proses *asesmen*. Pendekatan ini bertujuan tidak hanya mengukur pemahaman teori tetapi juga mengidentifikasi kesiapan peserta untuk memasuki dunia kerja secara profesional. Evaluasi dilakukan secara berkelanjutan oleh

instruktur bersertifikasi dan penguji kompeten untuk memastikan obyektivitas serta keterukuran hasil capaian.

KESIMPULAN

Dari proses pelaksanaan kegiatan pelatihan keterampilan, yang terakhir yang dapat dilihat dari hasil proses tersebut adalah perubahan tingkah laku yang diharapkan. Ini berarti bahwa dalam pelatihan pada hakikatnya adalah mengubah tingkah laku menjadi sasaran pelatihan itu sendiri, karena tujuan dasar dari awal pelatihan (*training objective*) adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya yang diharapkan dari proses pelaksanaan pelatihan tersebut adalah *outcome* sehingga terpeliharanya hasil kerja baik di perusahaan, industri maupun bekerja secara mandiri. Sehingga dengan adanya peningkatan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan kerja diharapkan terjadi pula peningkatan daya saing tenaga kerja.

Selain menunjukkan perubahan positif dalam perilaku dan keterampilan peserta, hasil pelatihan ini juga ditandai dengan capaian konkret, yaitu seluruh peserta yang berjumlah 64 orang dinyatakan lulus *asesmen* akhir dan mendapatkan sertifikat kompetensi sesuai bidang pelatihannya masing-masing. Hal ini menunjukkan keberhasilan implementasi pelatihan berbasis kompetensi dalam menjawab kebutuhan tenaga kerja di wilayah kepulauan, terutama di sektor pariwisata dan ekonomi lokal. Keberhasilan ini merekomendasikan perlunya perluasan cakupan pelatihan serupa ke wilayah kepulauan lain di Sulawesi Tenggara yang memiliki karakteristik dan kebutuhan SDM serupa. Selain itu, program pelatihan semestinya dilengkapi dengan sistem pemantauan pasca-pelatihan (*post-training monitoring system*) guna memastikan kesinambungan hasil pelatihan terhadap penyerapan tenaga kerja dan pemberdayaan ekonomi masyarakat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., & Prasetyo, D. (2021). "Peran Lembaga Pelatihan dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Generasi Muda." *Jurnal Ilmiah Vokasi dan Profesi*, 4(1), 45-54
- Billett, S. (2011). *Vocational Education: Purposes, Traditions and Prospects*. Springer International Labour Organization (ILO). (2020). *Skills Development for Youth Employment: Global Review*. Geneva: ILO.
- Budiman, A. (2019). *Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- ivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020). *Pedoman Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kemnaker RI
- Laporan Pelaksanaan Program Pelatihan*, BPVP Kendari 2024.
- Nurlaila, S. (2022). "Pelatihan Keterampilan Berbasis Potensi Daerah dalam Mendukung Ekonomi Lokal." *Jurnal Pendidikan dan Vokasi*, 12(2), 114-123
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Suroso, S. (2021). "Efektivitas Program Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja". *Jurnal Pelatihan Vokasi*, 5(1), 33-45
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Zulkarnain, H. (2020). "Model Evaluasi Pelatihan Keterampilan Kerja Menggunakan Kirkpatrick Framework." *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 7(2), 89-100.