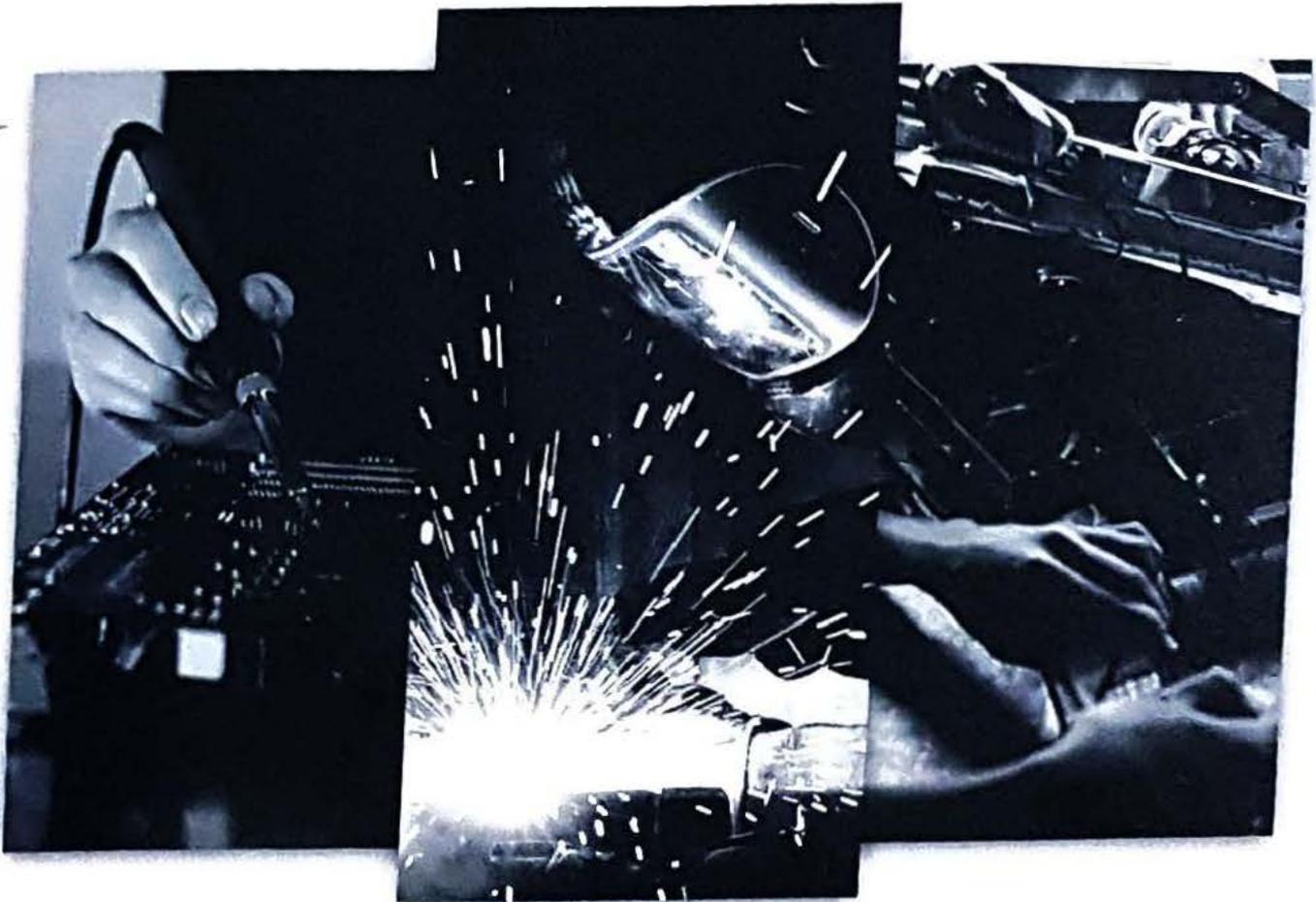


Dr. Ir. Eka Daryanto, M.T., I.P.M.
Dr. Ir. Darwin, M.Pd.
Dr. Ir. Batumahadi Siregar, M.T., I.P.M.
Sapitri Januariyansah, S.Pd., M.Pd.

 **UMSU** PRESS



MODEL
MANAJEMEN PELATIHAN
PENDIDIKAN
VOKASI

MODEL

**MANAJEMEN PELATIHAN
PENDIDIKAN
VOKASI**

MODEL
MANAJEMEN PELATIHAN
PENDIDIKAN
VOKASI

Dr. Ir. Eka Daryanto, M.T., I.P.M.

Dr. Ir. Darwin, M.Pd.

Dr. Ir. Batumahadi Siregar, M.T., I.P.M.

Sapitri Januariyansah, S.Pd., M.Pd.

Judul

Model Manajemen Pelatihan Pendidikan Vokasi

Penulis

Dr. Ir. Eka Daryanto, M.T., IPM, Dr. Ir. Darwin, M.Pd.,

Dr. Ir. Batumahadi Siregar, M.T., IPM, Sapitri

Januariyansah, S.Pd., M.Pd.

Editor

Muhammad Arifin, M.Pd.

Desain Sampul

Fimanda Arlita, S.Pd.

Cetakan Pertama; Juli 2022

(xvi+ 198 hlm); 15 x 23 cm

ISBN : 978-623-408-135-0

E-ISBN : 978-623-408-136-7 (PDF)

Penerbit

umsu  **PRESS**

Redaksi

Jalan Kapten Muktar Basri No 3 Medan, 20238

Telepon, 061-6626296, Fax. 061-6638296

Email; umsupress@umsu.ac.id

Website; <http://umsupress.umsu.ac.id/>

Anggota IKAPI Sumut, No: 38/Anggota Luar Biasa/SUT/2020

Anggota APPTI, Nomor: 005.053.1.09.2018

Anggota APPTIMA (Afiliasi Penerbit Perguruan Tinggi Muhammadiyah Aisyiyah)

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI _____	v
DAFTAR GAMBAR _____	ix
DAFTAR TABEL _____	xi
PRAKATA _____	xiii
PENGANTAR EDITOR _____	xv
BAB I	
PENDIDIKAN VOKASI _____	1
A. Pengertian Pendidikan Vokasi _____	1
B. Pendidikan Vokasi di Era RI 4.0 _____	3
BAB II	
PERAN DAN TANGTANGAN PENDIDIKAN VOKASI DI ERA INDUSTRI 4.0 _____	7 7
A. Peran Pendidikan Vokasi di Era Industri 4.0 _____	7
B. Tantangan dan Peluang Karier Pendidikan Vokasi di Era Industri 4.0 _____	10
C. Model Manajemen Pelatihan Untuk Menjawab Tantangan Di Era Industri 4.0 _____	13
BAB III	
PERANAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI _____	19
A. Teori Colquitt, dkk (<i>Integrative Model of Organizational Behavior</i>) _____	21
B. Teori Kinerja Gibson _____	25
C. Teori Kinerja Individual Mathis dan Jakson _____	26
D. Teori Kinerja Boyatzis _____	27

BAB IV	
MANAJEMEN PELATIHAN	33
A. Konsep Dasar Pelatihan	33
B. Tujuan dan Manfaat Pelatihan	38
C. Kualitas Pelatihan	39
D. Prinsip-Prinsip Pelatihan	43
E. Masalah Dalam Penyelenggaraan Pelatihan	44
F. Landasan Pelatihan	47

BAB V	
MODEL MANAJEMEN PENDIDIKAN VOKASI	55
A. Konsep Dasar Manajemen Pelatihan	55
B. Model Manajemen Pelatihan Pendidikan Vokasi	67
C. Model Pelatihan Berbasis Kompetensi	79
D. Tahap-Tahap Model Pelatihan	83

BAB VI	
ANALISIS KEBUTUHAN	85
PENGEMBANGAN MODEL MANAJEMEN PELATIHAN	85
A. Pengantar	85
B. Analisis Kebutuhan Pelatihan	90
1. Kondisi Aktual Pelaksanaan Peningkatan Kompetensi	106
2. Peta Kebutuhan Pengembangan Model Manajemen Pelatihan	107

BAB VII	
PENGEMBANGAN DESAIN DAN SOP	111
MODEL MANAJEMEN PELATIHAN	111
A. Pengantar	111
B. Standar Operasional Prosedur (SOP)	113
1. Pengertian Standar Operasional Prosedur (SOP)	113

2. Asas dan Prinsip <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) _____	116
3. Tujuan dan Fungsi <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) _____	118
4. Manfaat Standar Operasional Prosedur _____	120
5. Prinsip-prinsip <i>Standard Operating Procedure</i> (SOP) _____	122
BAB VIII	
IMPLEMENTASI MODEL MANAJEMEN PELATIHAN	133
A. Pengantar _____	133
B. Tahapan Implementasi Model Pelatihan _____	135
C. Tahap-Tahap Model Pelatihan _____	138
BAB IX	
IMPLEMENTASI <i>TEACHING FACTORY</i> DALAM PENGEMBANGAN MODEL MANAJEMEN PELATIHAN _____	153
A. Konsep <i>Teaching Factory</i> _____	153
B. Implementasi Model <i>Teaching Factory</i> _____	156
GLOSARIUM _____	177
DAFTAR PUSTAKA _____	179
INDEKS _____	187
TENTANG PENULIS _____	191
TENTANG EDITOR _____	197

DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1	Permasalahan Pendidikan Vokasi _____	16
Gambar	3.1	Perputaran SDM _____	20
Gambar	3.2	Teori Kinerja Colquitt _____	22
Gambar	3.3	Teori Kinerja Gibson _____	26
Gambar	3.4	Teori Kinerja Mathis dan Jakson _____	27
Gambar	3.5	Teori Kinerja Boyatzis _____	28
Gambar	3.6	Teori Kinerja Ivancevich _____	29
Gambar	5.1	Tahapan manajemen pelatihan _____	66
Gambar	5.2	The Critical Events Model _____	69
Gambar	5.3	Proses Rancangan Pelatihan _____	75
Gambar	5.4	Model Transfer Pelatihan _____	77
Gambar	5.5	Tahapan analisis Pelatihan Berbasis Kompetensi _____	80
Gambar	5.6	Langkah-langkah model ADDIE _____	81
Gambar	6.1	Tahapan analisis Pelatihan Berbasis Kompetensi _____	98
Gambar	6.2	Kerangka Berpikir _____	104
Gambar	7.1	Kerangka Konseptual _____	129
Gambar	8.1	Tahapan Manajemen Pelatihan _____	134
Gambar	8.2	Langkah-langkah model ADDIE _____	135
Gambar	8.3	Dasar Konseptual Penelitian _____	140
Gambar	8.4	Jabaran Kompetensi Umum _____	144
Gambar	9.1	Skema Model TF-4M _____	162
Gambar	9.2	Dasar Konseptual _____	170

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Enam Dimensi Kualitas Kecukupan Pembelajaran _____	41
Tabel 6.1	Sumber Data yang Dipakai dalam Pemenuhan Kebutuhan Pelatihan _____	97

PRAKATA

Puji dan syukur kehadirat Allah Swt., yang telah melimpahkan kekuatannya kepada penulis untuk mewujudkan penulisan buku *Model Manajemen Pelatihan Pendidikan Vokasi*. Harapan besar buku ini dapat dijadikan referensi bagi khalayak umum, praktisi, dosen, guru dan cendekiawan yang ingin mendapatkan model alternatif dalam pendidikan dan pelatihan pendidikan vokasi.

Buku ini memberikan informasi tentang berbagai hasil pengembangan model pelatihan pendidikan vokasi, dalam rangka peningkatan dan perbaikan kualitas pembelajaran di lembaga pendidikan dan pelatihan, serta persiapan melakukan revitalisasi pendidikan vokasi untuk menghadapi era revolusi industri 4.0. Buku *Model Manajemen Pelatihan Pendidikan Vokasi* ini dikembangkan dan dirancang dari hasil penelitian yang penulis lakukan selama beberapa tahun ini.

Model pembelajaran ini berbasis teori analisis kebutuhan pengembangan model manajemen pelatihan, pengembangan desain dan SOP model manajemen pelatihan, implementasi manajemen pelatihan dan implementasi *Teaching Factory* dalam pengembangan model manajemen pelatihan, yang memberi kesempatan kepada peserta diklat untuk mengkonstruksi sendiri pengetahuannya dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan berfikir kritis, kemampuan berkomunikasi, mampu memecahkan masalah, terampil dalam mengambil keputusan, dan mampu mengembangkan

dirinya secara mandiri melalui tugas-tugas proyek dan kegiatan penyelesaian masalah.

Buku *Model Manajemen Pelatihan Pendidikan Vokasi* juga akan menjelaskan tentang; pendidikan vokasi, peran dan tantangan pendidikan vokasi di era industri 4.0, model-model manajemen pelatihan dengan karakteristiknya, analisis kebutuhan pengembangan model manajemen pelatihan, pengembangan desain dan SOP model manajemen pelatihan, implementasi manajemen pelatihan dan implementasi *Teaching Factory* dalam pengembangan model manajemen pelatihan.

Akhirnya, besar harapan penulis semoga buku *Model Manajemen Pelatihan Pendidikan Vokasi* ini dapat bermanfaat dan memberi informasi serta sumbangan pemikiran demi kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Terima kasih dan selamat membaca.

Medan, Juli 2022

Tim Penulis

PENGANTAR EDITOR

Puji syukur, *alhamdulillah* dipanjatkan kepada Allah swt atas limpahan nikmat dan kasih sayang-Nya, serta salawat dan salam disampaikan kepada junjungan nabi Muhammad saw. Semoga penulis dan para pembaca selalu dalam keadaan sehat *wal 'afiat*.

Saat ini anda sedang berada di hadapan buku yang mengulas tentang model manajemen pelatihan pendidikan vokasi. Sebagai sebuah buku berjenis referesni, buku ini dihasilkan dari proses penelitian yang penulis lakukan beberapa tahun terakhir. Penulis dari buku ini sendiri adalah sebuah tim yang terdiri dari empat orang, yaitu bapak Dr. Ir. Eka Daryanto, bapak MT., IPM, bapak Dr. Ir. Darwin, MPd, dan bapak Dr.Ir. Batumahadi Siregar, MT., IPM, Sapitri Januariyansah, SPd., MPd. Mereka adalah para akademisi yang terfokus pada bidang keilmuan teknik dan pendidikan.

Pendidikan vokasi merupakan pendidikan yang mengacu kepada penguasaan keahlian terapan tertentu. Pendidikan profesi ini dipersiapkan untuk peserta didik agar memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus dan juga mendapatkan gelar profesi/keahlian tertentu. Tujuannya agar peserta didik siap untuk memasuki dunia kerja ketika menyelesaikan studinya. Lebih dari itu, di era keterbukaan dan teknologi digital saat ini, dunia menuntut dan membutuhkan orang-orang yang mampu bersaing dan mengisi dunia usaha yang memiliki *hardskill* dan *softskill*. Maka dari itu, pendidikan vokasi menjadi strategis posisinya untuk mempersiapkan

para pendidikan dan pekerja yang cakap, kapabel dan mandiri di berbagai bidang kehidupan yang semakin kompleks dan instan saat ini.

Berdasarkan fenomena tersebut hadirilah buku ini di hadapan pembaca. Sebagaimana yang penulis sampaikan, buku ini merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas pendidikan dan pelatihan dalam rangka mempersiapkan revitalisasi pendidikan vokasi untuk menghadapi era revolusi industri 4.0. Buku ini menawarkan pengembang model manajemen pelatihan yang terfokus kepada pembimbingan peserta diklat yang mampu mengembangkan pemikirannya sendiri secara kritis, terbuka dan inovatif.

Secara keseluruhan buku ini diulas melalui tujuh bab utama, yaitu terdiri dari bahasan mengenai pendidikan vokasi, peran dan tantangan pendidikan vokasi di era industri 4.0, model-model manajemen pelatihan dengan karakteristiknya, analisis kebutuhan pengembangan model manajemen pelatihan, pengembangan desain dan SOP model manajemen pelatihan, implementasi manajemen pelatihan dan implementasi *Teaching Factory* dalam pengembangan model manajemen pelatihan.

Akhir kata kami ucapkan selamat kepada para penulis atas terbitnya buku ini. Semoga dapat diterima secara luas dan terbuka bagi perkembangan manajemen pelatihan pendidikan vokasi ke depan.

Medan, Juni 2022

Editor

BAB I

PENDIDIKAN VOKASI

A. Pengertian Pendidikan Vokasi

Berdasarkan Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan tinggi di Indonesia diklasifikasikan dalam 3 jenis pendidikan, yaitu Pendidikan Akademik, Pendidikan Vokasi, dan Pendidikan Profesi/Ahli.

Pendidikan Akademik merupakan sistem pendidikan yang mengarah pada penguasaan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni tertentu. Pendidikan vokasi adalah pendidikan mengacu kepada penguasaan keahlian terapan tertentu. Pendidikan vokasi mencakup program pendidikan Diploma I (D1), Diploma II (D2), Diploma III (D3), dan Diploma IV (D4). Pendidikan profesi dipersiapkan untuk peserta didik agar memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus dan juga mendapatkan gelar profesi/keahlian tertentu.

Pendidikan vokasional merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk memasuki lapangan kerja setelah menyelesaikan studinya. Perkembangan pendidikan vokasi erat hubungannya dengan dunia kerja yang dipengaruhi oleh berbagai perubahan teknologi, perubahan organisasi pekerjaan, dan perubahan kompetensi (Nizwardi, 2011).

BAB II

PERAN DAN TANGTANGAN PENDIDIKAN VOKASI DI ERA INDUSTRI 4.0

A. Peran Pendidikan Vokasi di Era Industri 4.0

Salah satu yang menjadi pusat perhatian dari pendidikan kejuruan adalah mempersiapkan tenaga kerja terampil yang siap bekerja, serta tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan Industri dan Dunia Kerja (INDUKA). Kebutuhan akan tenaga kerja disediakan melalui pendidikan vokasional, yang melatih dan mendidik peserta didik untuk dapat bekerja pada suatu bidang kerja tertentu sehingga kebutuhan akan ketersediaan tenaga kerja dapat dipenuhi. Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan kejuruan yang dikemukakan oleh Divayana dkk, 2019, yaitu agar terbentuknya kompetensi, berkembangnya pengetahuan, kemampuan dan keterampilan individu. Kemudian dijelaskan juga bahwa dengan adanya pendidikan kejuruan individu mampu belajar secara menyeluruh dari pengalaman yang diperoleh melalui magang, dengan begitu individu mampu melakukan pekerjaan dengan baik

Pelatihan kejuruan dan akuisisi keterampilan sangat mempengaruhi pengembangan identitas seseorang terkait dengan pekerjaan (Verner et al., 2020). Kemudian dengan adanya pendidikan kejuruan sebagai

BAB III

PERANAN PELATIHAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada tersedianya sumber daya alam, tetapi lebih tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai perencana dan penggerak dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi yang harus dikembangkan terus-menerus dengan tujuan untuk meningkatkan kualitasnya sehingga memudahkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Aktivitas sumber daya manusia memiliki peranan terpenting untuk peningkatan kinerja perusahaan. Aktivitas sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu manajemen sumber daya manusia dan manajemen modal. Perputaran dalam sumber daya manusia memiliki nilai yang penting guna memaksimalkan tingkat kinerja suatu organisasi melalui capaian sumber daya manusia yang dimiliki sehingga perlu adanya penghargaan dan pengembangan yang dilakukan secara berkesinambungan. Perputaran sumber daya manusia dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

BAB IV

MANAJEMEN PELATIHAN

A. Konsep Dasar Pelatihan

Perkembangan dan kemajuan yang terjadi dalam berbagai bidang berdampak akan kebutuhan manusia untuk terus berkembang pula. Untuk memaksimalkan potensi yang ada pada sumber daya manusia, dibutuhkan pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan.

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta *attitude* yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya.

Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

Kebutuhan akan peningkatan penguasaan ilmu dan teknologi pada masa sekarang semakin dirasakan

BAB V

MODEL MANAJEMEN PENDIDIKAN VOKASI

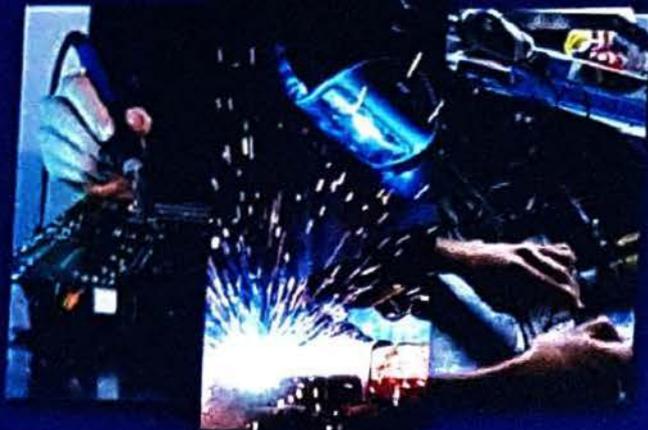
A. Konsep Dasar Manajemen Pelatihan

Sagala (2005:26) mendefinisikan manajemen sebagai perbuatan yang menggerakkan orang-orang dan menggerakkan segala fasilitas agar tujuan usaha kerjasama tercapai. Mondy dan Premaux (1995:6) mendefinisikan manajemen sebagai proses dalam menyelesaikan suatu hal melalui usaha sekelompok orang. Sedangkan Hasibuan, (2003:1-2) menyatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses untuk menggerakkan sekelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu.

Berikut sepuluh langkah pengelolaan pelatihan menurut Sudjana (2014) yaitu:

a. Rekrutmen peserta pelatihan

Dalam rekrutmen ini penyelenggara menetapkan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh peserta terutama yang berhubungan dengan karakteristik peserta yang bisa mengikuti pelatihan. Mutu peserta diketahui berdasarkan



MODEL MANAJEMEN PELATIHAN PENDIDIKAN VOKASI

Buku ini memberikan informasi tentang berbagai hasil pengembangan model pelatihan pendidikan vokasi, dalam rangka peningkatan dan perbaikan kualitas pembelajaran di lembaga pendidikan dan pelatihan, serta persiapan melakukan revitalisasi pendidikan vokasi untuk menghadapi era revolusi industri 4.0. Buku Model Manajemen Pendidikan Vokasi ini dikembangkan dan dirancang dari hasil penelitian yang penulis lakukan selama beberapa tahun ini.

Model pembelajaran ini berbasis teori analisis kebutuhan pengembangan model manajemen pelatihan, pengembangan desain dan SOP model manajemen pelatihan, implementasi manajemen pelatihan dan implementasi Teaching Factory dalam pengembangan model manajemen pelatihan, yang memberi kesempatan kepada peserta diklat untuk mengkonstruksi sendiri pengetahuannya dalam rangka untuk meningkatkan kemampuan berfikir kritis, kemampuan berkomunikasi, mampu memecahkan masalah, terampil dalam mengambil keputusan, dan mampu mengembangkan dirinya secara mandiri melalui tugas-tugas proyek dan kegiatan penyelesaian masalah.

Buku model Manajemen Pelatihan Pendidikan Vokasi juga akan menjelaskan tentang; pendidikan vokasi, Peran dan tantangan pendidikan vokasi di era industri 4.0, model-model manajemen pelatihan dengan karakteristiknya, analisis kebutuhan pengembangan model manajemen pelatihan, pengembangan desain dan SOP model manajemen pelatihan, implementasi manajemen pelatihan dan implementasi Teaching Factory dalam pengembangan model manajemen pelatihan.



Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3
Medan, Sumatera Utara
Website: <http://umsupress.umsu.ac.id/>
Email: umsupress@umsu.ac.id

