



*“SDM Unggul Indonesia Maju
SDM Kompeten Daya Saing Kuat”*

Di terbitkan oleh :
Balai Pendidikan dan Pelatihan
Aparatur Sukamandi

JL. Raya 2 Sukamandi - Ciasem
Subang

DESAIN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

DESAIN PELATIHAN
BERBASIS KOMPETENSI
(STUDI KELAUTAN DAN PERIKANAN)



Dr. Mochammad Farkan.A.Pi.SE.M.Si



DESAIN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI (Studi Kelautan Dan Perikanan)



OLEH:

Dr. Mochammad Farkan, A.Pi, SE, M.Si

***DESAIN* PELATIHAN
BERBASIS KOMPETENSI
(STUDI KELAUTAN DAN PERIKANAN)**

Penulis : **Dr. Mochammad Farkan, A.Pi, SE, M.Si.**
Penyunting : **Friza Fika Adhia**
M. Falih Fika Cendekia
Alifrizqi Fika Cendekia
M. Faisal. S
Penerbit : **Balai Pendidikan dan Pelatihan**
Aparatur Sukamandi
Alamat : **Jl. Raya 2 Sukamandi - Ciasem 41256**
Subang, Jawa Barat
Halaman :

ISBN 978-623-94033-0-0



Hak cipta dilindungi oleh undang-undang .Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit.

Kata Pengantar

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah S.WT atas berkah dan rahmatNya penyusunan buku tentang Desain Pelatihan Berbasis Kompetensi (Studi Kelautan dan Perikanan) dapat diselesaikan sesuai dengan harapan dan cita - cita.

Buku ini disusun untuk memberikan informasi dan panduan tentang mencetak Sumber Daya Manusia (SDM) kompeten khususnya di sektor kelautan dan perikanan. Berbagai metoda digunakan untuk mencetak SDM kompeten antara lain dengan pendidikan, pelatihan, penyuluhan, pemagangan, sosialisasi, bimbingan teknis dan pengalaman kerja. Pembahasan buku ini dititik beratkan pada sistem pelatihan dan sertifikasi kompetensi SDM khususnya sektor kelautan dan perikanan.

Keseimbangan pengelolaan sumber daya alam (SDA) banyak ditentukan sumber daya manusia (SDM) karena SDM merupakan kunci semua kegiatan. SDM yang kompeten dan profesional serta mempunyai daya saing akan dapat mengelola keseimbangan alam dan pembangunan yang berkelanjutan untuk kesejahteraan masyarakat.

Demikian juga halnya dengan persaingan global dan industri 4,0 saat ini diyakini terdapat persaingan yang semakin ketat di semua sektor produksi barang dan jasa. Hanya SDM yang kompeten saja yang mampu bersaing untuk lebih efisien dan efektif. Berkaitan dengan hal tersebut peran sertifikasi SDM yang menunjukkan pengakuan dan legalitas keahlian SDM menjadi sangat penting. Untuk menghasilkan SDM

kompeten dapat melalui pelatihan dan pengalaman kerja. Untuk itu pelatihan didesain meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dengan baik.

Penyusunan buku ini berdasarkan pengalaman penulis, diskusi, studi pustaka dan menyadur dari beberapa sumber literatur. Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian buku ini. Semoga buku ini bermanfaat dan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Jakarta, Juni 2020

Penyusun

Sambutan

**Bapak Prof. Ir. R. Sjarief Widjaja, Ph.D FRINA
Kepala Badan Riset dan SDM Kelautan Dan
Perikanan**

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor dan elemen paling penting yang merupakan kunci dalam proses pembangunan dan bisnis agar dapat tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. SDM sangat berperan dalam mengoprasikan modal, teknologi, sarana dan prasarana, sumber daya alam agar mencapai tujuan berjalan efisien dan efektif serta berdaya saing.

Demikian juga pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan hanya di tangan SDM yang handal saja akan dapat memanfaatkan dengan optimal untuk kesejahteraan masyarakat. Demikian juga kompetensi dan kinerja SDM harus dikelola dengan baik dalam bentuk manajemen SDM. Melalui kegiatan tersebut, perusahaan atau organisasi mampu menciptakan keseimbangan internal dan eksternal mencakup tujuan, sasaran, serta aktivitas dari berbagai pihak yang berkaitan dengan usaha yang dijalankan.

Kemajuan ilmu, pengetahuan, teknologi, perubahan regulasi dan era digitalisasi menjadikan semuanya serba cepat dan harus dapat melakukan operasional yang efisien dan efektif. Menghadapi situasi ini akan timbul kesenjangan kompetensi dalam jabatan atau pekerjaannya. Untuk itu pelatihan yang tepat akan

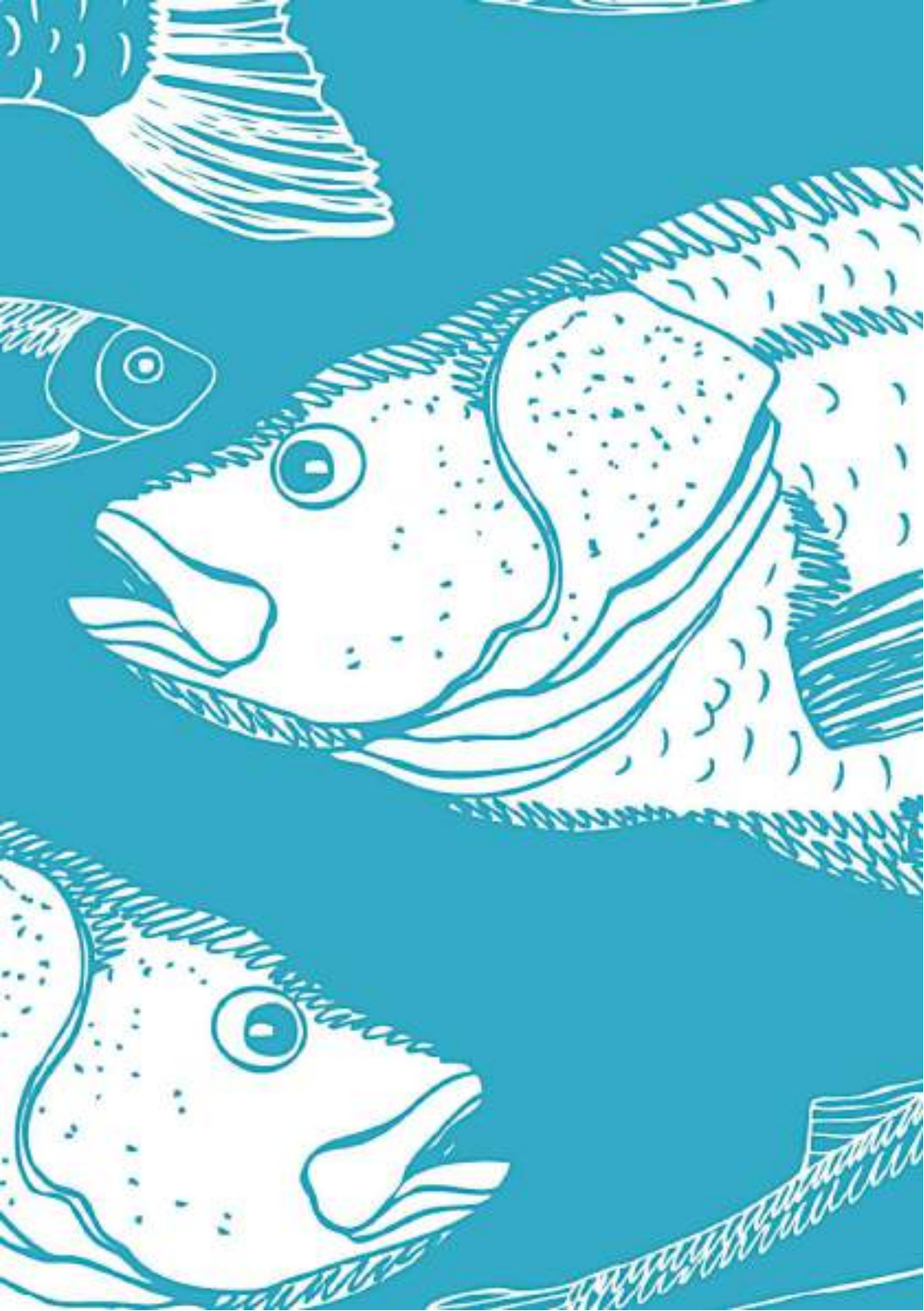
mampu mengembangkan diri untuk dapat memahami persoalan sehingga dapat memecahkan masalah dan menghadapi tantangan dalam pengembangan organisasi dan perusahaan. Mengawali pelatihan harus dilakukan penilaian (*assessment*) untuk mengetahui training yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Pelatihan yang benar akan memberikan manfaat bagi karyawan meningkatkan keterampilan dan produktivitas untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Demikian juga pelatihan kelautan dan perikanan diarahkan untuk mencapai sasaran program prioritas nasional dan. pelatihan yang dikembangkan adalah pelatihan berbasis kompetensi (PBK), yang menggunakan standar kompetensi antara lain yaitu Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Kompetensi Kerja Khusus (SK3) dan Standard Internasional.

Pada sertifikasi kepelautan sudah mengacu pada *Standard Training Certification for Fishing Vessel* (STCW - F) yang telah diratifikasi melalui Peraturan Presiden no. 18 tahun 2019. Harapannya maju terus pelatihan, menjadikan Indonesia sebagai negara yang mampu mengelola sumber dayanya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan maksmur.

Jakarta, Juni 2020


Prof. Ir. R. Sjarief Widjaja, Ph.D FRINA





DAFTAR ISI

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	I
Sambutan Ka Badan RSDMKP	li
Daftar Gambar	V
Daftar Tabel	Vi
Daftar Lampiran	Viii
BAB I Pendahuluan	1
A. Latar Belakang	
B. Acuan Normatif	5
C. Istilah Dan Definisi	7
D. Pentingnya Pelatihan	10
E. Filosofi Pelatihan	15
F. Kaidah Pelatihan	17
BAB II Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi	20
A. Unsur Pengembangan Sdm	20
B. Tujuan Pelatihan	23
C. Merancang Pelatihan Yang Efektif	24
D. Tahapan Perencanaan Pelatihan	30
E. Jenis Dan Jenjang Pelatihan Masyarakat	38
F. Implementasi Pelatihan	39
G. Model Pelatihan	50
H. Standar Pelatihan	53
I. Kurikulum Pelatihan	61
J. Modul dan Bahan Ajar	63

	K. Kelembagaan Pelatihan	66
	L. Akreditasi Pelatihan	84
	M. Ketenagaan	89
	N. Pembiayaan Pelatihan	93
	O. Sertifikat Pelatihan	93
	P. Monitoring Dan Evaluasi Pelatihan	93
	Q. Pelaporan	96
BAB III	Kerjasama Pelatihan	100
	A. Pengembangan kerjasama	100
	B. Membangun Kerja sama pelatihan	104
BAB IV	Mengukur Pelatihan Efektif	108
	A. Pengertian	108
	B. Model-model penilaian efektifitas pelatihan	109
	C. Mengukur Benefit Pelatihan	110

Daftar Pustaka

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1	Pelatihan staf pada kompetensi tertentu 12
2	Pelatihan orientasi calon pegawai negeri sipil 13
3	Pelatihan perbaikan jaring untuk nelayan 14
4	Sarana pelatihan simulator 14
5	Langkah - langkah pelatihan efektif 30
6	Skema hubungan antara target dan standar dalam proses identifikasi kebutuhan pelatihan 33
7	Skema penyusunan desain pelatihan program indutrisasi 41
8	Rangkaian proses pelatihan 42
9	Penebaran nauplii udang pada pembenihan udang 53
10	Skema penggunaan Standar Kompetensi 56
11	Pelatihan Basic Safety Training – Fishing Vessel 58
12	Pelatihan pengolahan ikan dengan bimbingan seorang orang instruktur 58
13	Sarana dan prasaran pelatihan budidaya ikan nila 59
14	Sarana dan prasarana budidaya ikan di keramba jaring apung 60
15	Sarana dan prasarana pembenihan ikan dan udang 60
16	Wilayah Kerja Balai Pelatihan 66

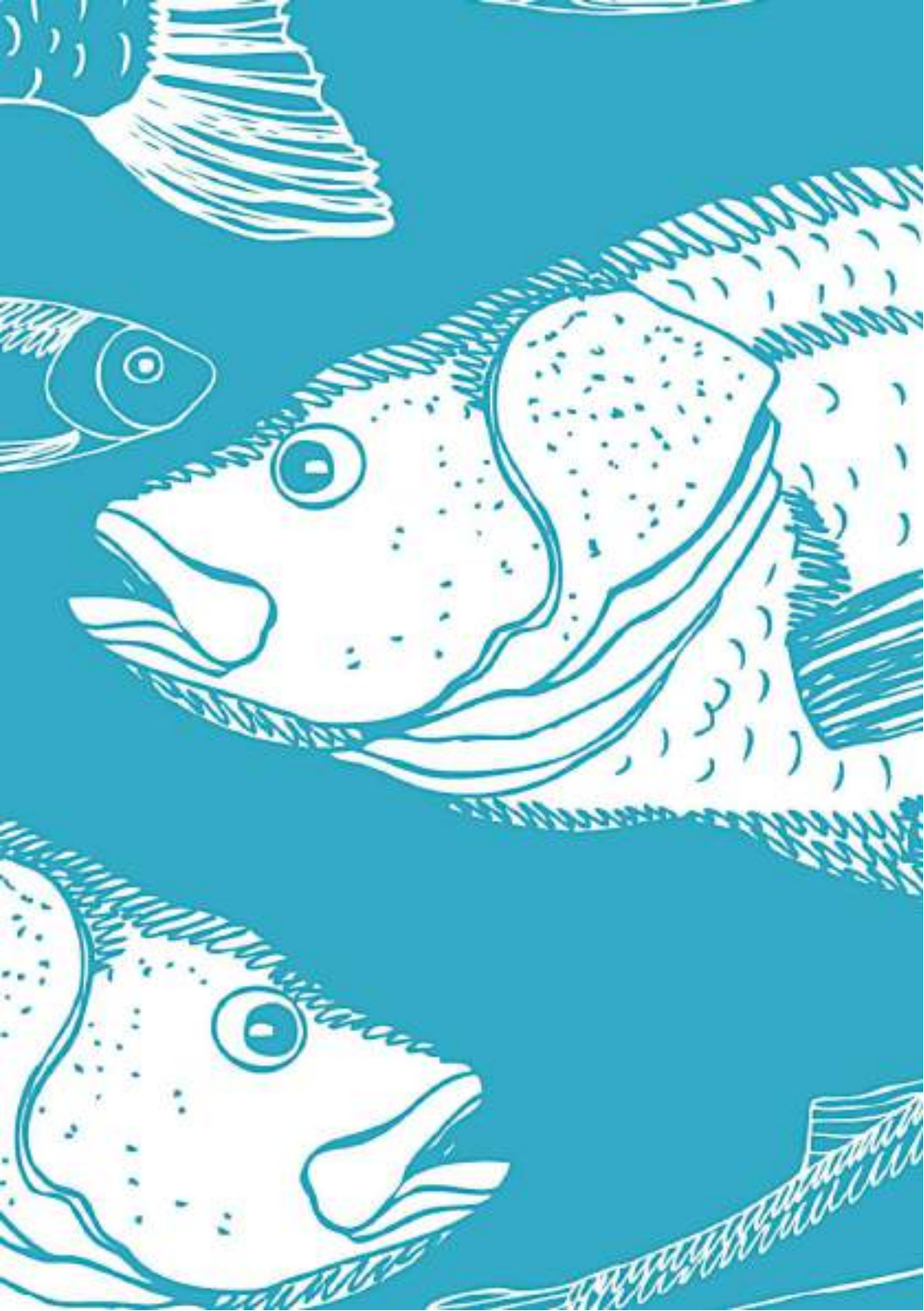
17	Balai Pelatihan Perikanan Tegal	69
18	Balai Pelatihan Perikanan di Banyuwangi	69
19	Balai Diklat Aparatur (BDA) Sukamandi	70
20	Peta Penyebaran P2MKP	76
21	Skema strategi pelatihan 3 in 1	78
22	Fasilitas pelatihan mina padi di P2MKP Mino Mudo Sanbe Rembe, Semplak, Sleman, Yogyakarta	81
23	Skema pembentukan dan pengembangan P2MKP	81
24	Esensi pembentukan forum komunikasi P2MKP	82
25	Ruang lingkup pembinaan P2MKP	83
26	Logo beberapa P2MKP	83
27	Kerja kelompok pelatihan Penyuluh Perikanan	88
28	Proses pengendalian pelatihan	98
29	Tahapan pelaksanaan pemantauan	99
30	Tindak lanjut pemantauan dan evaluasi	99
31	Pelatihan Anti Korupsi Kerja Sama Dengan Komisi Pemberantasan Korupsi	104
32	Skema konsep learning work	105
33	Skema sinergi antar sektor	105
34	Skema membentuk wirausaha dengan pelatihan	106
35	Skema pembentukan wirausaha baru	106
36	Skema pemanfaatan hasil riset	107
37	Skema pemanfaatan teknologi oleh pengembangan SDM	107

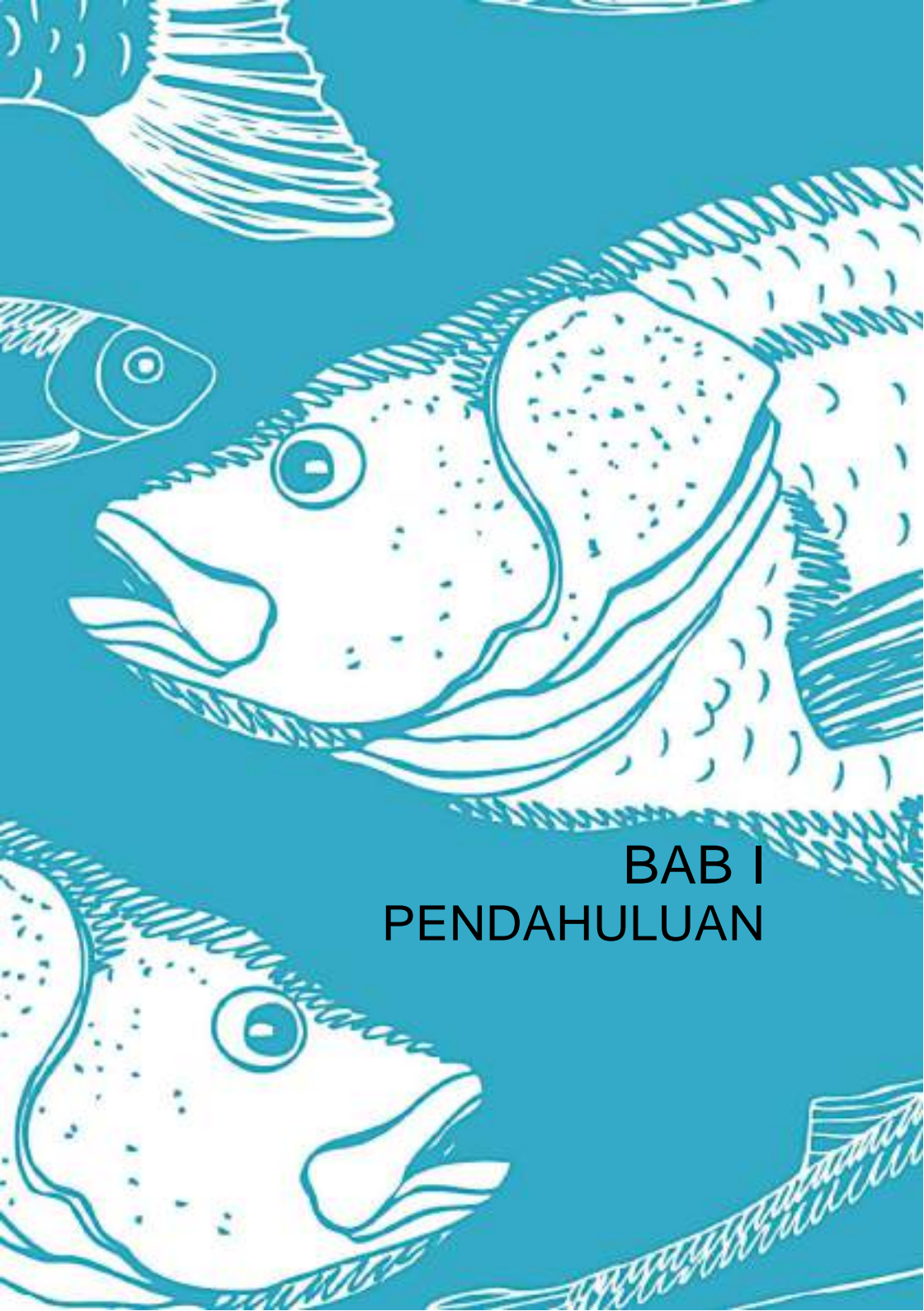
DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Perbedaan pendidikan dan pelatihan-1	25
2. Perbedaan pendidikan dan pelatihan -2	26
3. Contoh masalah di bagian kerja	35
4. Struktur Kurikulum	62
5. Garis Besar Program pembelajaran (GBPP)	63
6. Wilayah kerja balai UPT Puslatluh	67
7. Pembinaan P2MKP	82
8. Akreditasi program pelatihan	86
9. Contoh analisis ROTI	128

DAFTAR LAMPIRAN

1	Kurikulum Pelatihan Peningkatan Budidaya Udang Ramah Lingkungan (Sip 101)	131
---	---	-----





BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Tantangan di era digital dan pasar yang kompetitif menuntut daya tahan dan daya saing sebuah organisasi/lembaga semakin besar. Sebagai contoh salah satu unsur penting Negara ASEAN dengan adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adalah aliran bebas tenaga kerja terampil (*free flow of labor skill*), sehingga akan menciptakan efek berganda (*multiplier effect*) dan dapat menciptakan pasar (*market*) yang didominasi oleh pihak tertentu.

Berkenaan dengan hal tersebut pengembangan sumber daya manusia sebagai "*intellectual asset*" menjadi salah satu faktor yang penting. Strategi pengembangan SDM harus dapat menyelaraskan program training dengan strategi organisasi. Selain itu, juga menuntut perpaduan yang sinergik antara aspek pembelajaran (*learning*) dan aspek kinerja (*performance*) diperlukan antara lain:

1. Membangun sarana dan prasarana seperti *training Center*.
2. Standar kompetensi profesi khususnya bagi para *training manager* untuk mengelola.
3. Memberikan efek yang baik Sumber Daya Manusia (SDM) berhubungan sangat erat terhadap hasil kinerja SDM tersebut.
4. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan.

Pengembangan kompetensi SDM semakin jelas untuk dapat bersaing dengan negara negara mitra

bisnis, dan memberikan kepastian *link and match* antara dunia kerja dengan dunia industri. Peraturan Presiden Nomor 08 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dan telah disepakatinya ASEAN *Qualification Reference Framewrok* (AQRF) pada akhir tahun 2014, yang akan memberikan pedoman penyetaraan proses pembelajaran dari dunia pendidikan, pelatihan dan pembelajaran di tempat kerja.

Membangun kinerja teknis dan kinerja *mentality* SDM dengan kesadarannya melaksanakan tugas dan sesuai dengan program maka pelatihan menjadi unsur yang penting. Terdapat beberapa alasan mengapa program pelatihan SDM menjadi semakin penting:

1. Perubahan - perubahan teknologi dan situasi pasar yang cepat sehingga harus cepat melakukan adaptasi terhadap lingkungannya.
2. Terdapat kesenjangan antara dunia industri dan usaha terhadap kompetensi SDM
3. Kebutuhan akan SDM ahli di beberapa industri dan lintas negara, sehingga SDM kompeten saja yang mampu bertahan.
4. Terdapat *gaps* antara jabatan yang baru diemban oleh tenaga kerja.

Kinerja pelatihan dapat diukur berdasarkan alumni pelatihan (Purnawidya) dihasilkan. Secara administrasi langkah awal pembuktian sertifikasi seseorang dapat di buktikan dengan sertifikat tanda tamat pelatihan dan kompetensi.

1. Prospek

Potensi sumber daya alam Indonesia sebagai negara kepulauan terbesar di dunia, dengan luas lautan mencapai 5,8 juta km² yang terdiri dari perairan teritorial 3,1 juta km² dan ZEE Indonesia 2,7 km². Disamping itu, wilayah Indonesia juga terdiri dari 17.508 buah pulau dan panjang pantai mencapai 95.131 km (KKP, 2012).

Uraian tersebut menunjukkan bahwa kegiatan di sektor kelautan dan perikanan, memiliki peluang yang sangat besar untuk tumbuh dan memberikan kontribusi yang semakin signifikan dimasa - masa yang akan datang.

Tantangan sektor ketenagakerjaan di Indonesia adalah terkait profil tenaga kerja yang ada di bawah serta adanya globalisasi yang memberikan dampak terhadap *human resources*. Oleh karena itu pemerintah akan terus meningkatkan pendidikan dan pelatihan vokasi dengan *massive* dan fokus.

Mengantisipasi pasar global di masa mendatang akan banyak masuk ke Indonesia, sehingga penetapan kompetensi tenaga kerja kelautan dan perikanan yang akan bekerja di Indonesia sangat penting sebagai pembatas (*barrier*) tenaga kerja.

Demikian juga jumlah pelaku utama lebih dari 11 juta (BPSDMKP, 2013), perlu ditingkatkan terus kompetensi yang dibutuhkan dengan melalui kegiatan pendidikan, pelatihan dan penyuluhan.

2. SDM Kompeten

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan pembangunan, tidak terkecuali di sektor kelautan dan perikanan. SDM kelautan dan perikanan yang kompeten sangat dibutuhkan perannya untuk meningkatkan nilai tambah dan daya saing Indonesia sebagai negara kepulauan dengan kekayaan laut yang melimpah.

Jika saja kekayaan kelautan dan perikanan Indonesia dikelola dengan baik, maka sektor kelautan dan perikanan Indonesia akan menjadi motor penting penggerak perekonomian nasional. Untuk menjadikan SDM kompeten dan profesionalitas maka disinilah peran pelatihan menjadi sangat penting karena mempunyai peran yang strategis untuk melahirkan SDM tersebut.

Tujuan pelatihan kerja nasional adalah terciptanya tenaga kerja Indonesia yang kompeten, profesional dan produktif dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Setiap tenaga kerja, sesuai dengan kemampuannya, dapat mengikuti pelatihan kerja untuk menguasai jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu. Pelatihan kerja yang dilaksanakan menggunakan pelatihan berbasis kompetensi.

Menggunakan lembaga yang terakreditasi seperti: penangkapan perikanan, pengolahan hasil perikanan, budidaya perikanan dan lainnya saat ini diselenggarakan oleh balai pelatihan dan di Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan atau P2MKP.

Strategi terpenting dalam pengembangan pelatihan sejalan dengan perubahan global dengan orientasi pada internet dalam era *industry 4.0* adalah menghasilkan purnawidaya (lulusan pelatihan) yang kompeten, berdaya saing sehingga mandiri dan sejahtera. Pelatihan akan menjadi sentral dalam pengembangan SDM kompeten yang mampu bersaing dalam era globalisasi.

B. ACUAN NORMATIF

Dasar hukum kegiatan pelatihan antara lain:

1. Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. Undang - Undang Nomor 31 Tahun 2004 Tentang Perikanan Sebagaimana Telah Diubah Dengan Undang - Undang Nomor 45 Tahun 2009;
3. Undang - undang No.11 tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (UU ITE);
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional;
5. Peraturan Pemerintah No. 62 Tahun 2015 Tentang Pendidikan, Pelatihan Dan Penyuhan Kelautan dan Perikanan;

6. Peraturan Presiden Republik Indonesia No.95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenpanRB) no. 06 Tahun 2011 tentang Tata Naskah Dinas Elektronik (TNDE);
8. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No 1 Tahun 2011 Tentang Pembentukan dan Pembinaan Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan Dan Perikanan (P2MKP);
9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 11 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional Di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 1463);
10. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No 35 Tahun 2015 Tentang Sistem dan Sertifikasi HAM Pada Usaha;
11. Peraturan Menteri Kelautan Dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 31/PERMEN-KP/2018 Tentang Master Plan Teknologi Informasi Kementerian Kelautan Dan Perikanan Tahun 2018 - 2022;
12. Peraturan Menteri Kelautan Dan Perikanan Nomor 40/PERMEN-KP/2018 Tahun 2018 tentang Tata Kelola Teknologi Informasi Di Lingkungan Kementerian Kelautan Dan Perikanan.

C. ISTILAH DAN DEFINISI

Istilah yang didefinisikan ini diambil dari beberapa referensi untuk memahami pengertian dalam pembahasan buku ini sebagai berikut:

1. Pelatihan adalah peningkatan pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*) dan sikap (*atitude*) sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pada beberapa bagian lain, pengertian pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan/pekerjaan.
2. Pelatihan daring atau *on - line* adalah pelatihan yang diselenggarakan dengan menggunakan aplikasi (*software*) dan dilakukan dengan jarak jauh.
3. Tenaga kepelatihan adalah petugas yang menangani administrasi pelatihan, teknis pembelajaran, kepanitian, kepesertaan, akomodasi dan konsumsi;
4. Tenaga pelatih adalah petugas yang bertugas membimbing, mengajar, dan/atau melatih peserta latih.
5. Pelatihan non - aparatur adalah pelatihan yang diikuti oleh masyarakat.
6. Pelatihan aparatur adalah pelatihan yang diikuti oleh aparatur sipil Negara

7. Kurikulum pelatihan adalah seperangkat rencana dan pengaturan pelatihan secara sistematis mencakup tujuan pelatihan, pemetaan kompetensi sesuai area kompetensi jenjang/kualifikasi jabatan/pekerjaan yang meliputi kompetensi umum/dasar, kompetensi inti dan kompetensi khusus/penunjang, perkiraan waktu pelatihan, persyaratan peserta dan pelatih, serta silabus yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan setiap mata diklat beserta waktu, metode, alat dan bahan yang dibutuhkan.
8. Modul adalah naskah bahan ajar pelatihan yang disusun berdasarkan Garis Besar Program Pelatihan (GBPP) dan menggunakan format pelatihan berbasis kompetensi.
9. Analisis kebutuhan pelatihan adalah suatu proses untuk mengungkap dan menentukan kebutuhan pelatihan baik pada tingkat organisasi, tingkat jabatan, maupun tingkat individu.
10. Sarana dan prasarana pelatihan adalah fasilitas yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan untuk mendukung proses pelatihan berupa peralatan dan infrastruktur yang digunakan untuk membantu kelancaran kegiatan pelatihan.
11. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat SKKNI adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang - undangan yang berlaku.

12. Standar kompetensi kerja khusus yaitu standar kompetensi kerja dalam bidang tertentu yang telah ditetapkan pejabat yang berwenang sesuai dengan peraturan dan perundangan.
13. Sertifikasi SDM adalah proses kegiatan untuk menguji atau mengukur kemampuan seseorang terhadap standar kompetensi yang telah ditetapkan.
14. Sertifikat pelatihan adalah bukti tertulis yang dikeluarkan oleh lembaga pelatihan yang telah terakreditasi yang menjelaskan bahwa seseorang telah dinyatakan kompeten pada level tertentu.
15. Surat Tanda Tamat Pelatihan (STTP) adalah bukti tertulis sebagai wujud pengakuan atas pencapaian program pelatihan tertentu, diterbitkan oleh lembaga yang bertanggung jawab menyelenggarakan pelatihan.
16. Akreditasi adalah pengakuan pada suatu lembaga atau SDM atas kegiatannya yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
17. Standar kompetensi adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai peraturan dan perundangan. Lebih jelasnya adalah standar kemampuan yang disyaratkan untuk dapat melakukan

jabatan/pekerjaan tertentu yang menyangkut aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian, serta sikap kerja tertentu yang relevan dengan tugas dan syarat jabatan.

18. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
19. Purnawidya adalah lulusan pelatihan yang telah mengikuti program pelatihan dengan baik serta mendapatkan sertifikat pelatihan.

D. PENTINGNYA PELATIHAN

Peningkatan kompetensi sangat diperlukan untuk memperkuat di tempat kerja maupun di luar kerja. Beberapa keperluan pelatihan antara lain:

1. Antisipasi perubahan teknologi

Pelatihan ini akan semakin penting dengan perubahan – perubahan yang cepat teknologi dan tugas – tugas, pasar tenaga kerja dengan permintaan kompetensi tertentu dalam angkatan kerja. Pelatihan dilakukan secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan teknologi, Ilmu dan pengetahuan. Saat ini dalam era industri 4.0 sangat memerlukan internet sehingga pelatihan tidak terbatas waktu, jarak, lokasi, sehingga biaya penyelenggaraan pelatihan akan lebih efisien.

2. Meningkatkan daya saing.

Seorang yang kompeten akan mampu bekerja dengan efisien dan efektif. Waktu yang diperlukan relatif lebih efisien untuk mencapai standar mutu yang ditetapkan. Sebagai contoh, SDM yang dinaikan posisi/jabatannya, maka perubahan kinerja atau teknologi baru menjadikan seseorang harus mengikuti pelatihan.

3. Efisiensi biaya.

Peningkatan kompetensi SDM menjadikan kinerja karyawan meningkat sehingga akan dapat menghemat operasional perusahaan, wirausaha atau lembaga lainnya. Tingginya biaya ini dapat diselenggarakan dengan inovasi baru seperti *on - line training* atau *e - learning*.

4. Promosi Staf.

Promosi jabatan dan perubahan struktural menghendaki tugas akan meningkat tanggung jawabnya sehingga perlu menyesuaikan perkembangan kebutuhan keahlian dan profesionalnya. Pelatihan untuk meningkatkan terhadap kesenjangan (*gaps*) jabatan - jabatan baru atau kondisi saat ini.

5. Orientasi.

Karyawan baru dalam organisasi harus melakukan orientasi lingkungan barunya sehingga memerlukan peningkatan ilmu, pengetahuan baru yang harus diketahui, dipahami dan dapat di implementasikan dengan lingkungan barunya. Sebagai contoh seorang

calon pegawai negeri sipil perlu perubahan mental dan daya pikir pengembangan kementerian yang bersaing. Untuk itu diperlukan pelatihan dasar bagi CPNS ditempat bekerjanya. Seorang jabatan fungsional tertentu untuk naik jabatan harus lulus dalam diklat penjeangan yang merupakan persyaratan kenaikan jabatan.



Gambar 1. Pelatihan staf pada kompetensi tertentu

6. Meningkatkan kemampuan pribadi.

Untuk meningkatkan kemampuan pribadi diperlukan kemandirian. Sebagai contoh seorang nelayan harus mengetahui bagaimana memperbaiki jaring dengan baik dan benar sebagai bagian pekerjaan sebagai nelayan. Pembudidaya ikan harus tahu standar mutu yang dipersyaratkan sebagai bagian menjamin mutu usaha budidayanya.



Gambar 2. Pelatihan orientasi calon pegawai negeri sipil.

7. Operasional suatu alat.

Barang baru apalagi dengan teknologi yang modern akan memerlukan pelatihan khusus untuk dapat memahami dan mengoperasikan. Sebagai contoh pembelian alat simulator dengan teknologi khusus perlu pelatihan dalam pemeliharaan (*maintenance*) dan operasional alat secara khusus. Pada pelatihan operasional simulator diperlukan jumlah jam pelatihan sekitar 50 jam pelajaran.

8. Memenuhi kompetensi yang dipersyaratkan.

Beberapa perusahaan di dalam dan luar negeri memerlukan keahlian tertentu untuk dapat diangkat menjadi karyawan atau memulai usahanya. Demikian juga kegiatan wirausaha memerlukan kompetensi tertentu. Untuk itu pelatihan menjadi alternatif untuk menghilangkan terjadinya kesenjangan (*gaps*) antara kemampuan yang dimiliki seseorang.



Gambar 3. Pelatihan perbaikan jaring untuk nelayan.



Gambar 4. Sarana pelatihan simulator

9. Mengembangkan wirausaha.

Pelatihan dapat mencetak tenaga kerja yang kompeten yang mampu bekerja di dunia industri dan wirausaha muda. Pelatihan teknis dapat menumbuhkan *start up* usaha yang dijalankan.

E. FILOSOFI PELATIHAN

Filosofi pelatihan (*training philosophy*) adalah hasil pemikiran, bertindak dan mengambil keputusan meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap untuk mencapai tujuan. Filosofi antara lain yaitu:

1. Sesuai kebutuhan.

Pelatihan merupakan suatu perspektif jangka panjang tentang yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi, untuk mencapai tujuan. Pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2. Sistem.

Pelatihan diselenggarakan sebagai suatu rangkaian unsur yang saling berkaitan antara satu unsur dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan. Kesatuan antara kebutuhan, perencanaan, penyelenggaraan, *monitoring* dan evaluasi serta tindak lanjutnya.

3. Standar.

Pelatihan harus berdasarkan standar yang ditetapkan atau dibutuhkan. Penetapan standar menjadi penting karena akan dapat mengukur efisiensi dan efektifitas kegiatan. Terdapat tiga standar yang saat ini menjadi referensi yaitu Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Standar Kerja Khusus (SK3) dan Standar Internasional. Sebagai contoh STCWF – 1995 telah diratifikasi oleh beberapa negara dalam pelatihan ANKAPIN (ahli nautika) ATKAPIN (ahli teknika) dan BST (*Basic safety training*).

4. Memperkecil kesenjangan (*gaps*)

Kebutuhan keterampilan (*skill*) dengan adanya perubahan jabatan, teknologi dan pasar akan terjadi kesenjangan. Melalui pelatihan yang terencana dapat memperkecil *gap* tersebut. Contohnya seorang manajer yang baru dipromosikan kemudian kinerjanya diukur dan dibandingkan dengan standar yang diharapkan dari manajer yang berpengalaman pada posisi yang sama. Jika hasilnya di bawah standar maka dibutuhkan pelatihan yang sesuai untuk kebutuhan tersebut (*key skill of the job*) sesuai job yang baru.

5. Berkelanjutan (*sustainable*)

Pelatihan tidak hanya ditujukan pada kebutuhan jangka pendek namun juga dalam jangka panjang. Terdapat moto belajar tiada akhir, maka pelatihan merupakan proses yang berkelanjutan tiada henti.

6. Berlatih tanpa batas.

Menuntut ilmu diharuskan kapan saja dan dimana saja. Tuntutlah ilmu dari buaian sampai liang lahat. Tuntutlah ilmu walaupun di Negeri China. Suatu hal nasehat untuk memberikan motivasi menuntut ilmu. Pelatihan sistem daring (*on - line*) saat ini sudah sangat maju sehingga dapat diikuti kapan saja dan dimana saja dengan biaya murah.

7. Belajar untuk semua.

Berlatih tidak berdasarkan pembatasan atau kelompok tertentu atau umur tertentu. Kenyataannya banyak yang berlatih setelah selesai masa tugas

atau pensiun. Kelompok umur dini atau balita juga sudah banyak berlatih pada berbagai bidang keahlian.

F. Kaidah PELATIHAN

Kaidah adalah rumusan atau aturan patokan yang sudah pasti sebagai pedoman dalam bertindak sebagai kehidupan bermasyarakat. Kaidah pelatihan dapat diartikan yaitu rumusan atau aturan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap untuk mencapai kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kaidah – kaidah tersebut antara lain:

1. Sesuai Kebutuhan Kompetensi.

Sebelum melakukan pelatihan harus diidentifikasi mulai dari peserta latih, sasaran, *output* yang akan dihasilkan dan *outcome* yang dibuat. Berbagai persoalan yang timbul di lapangan yang berkaitan dengan teknik atau kompetensi seseorang dapat dijawab dengan pelatihan. Masalah di lapangan merupakan bahan masukan untuk membangun program pelatihan untuk menghasilkan sesuai yang diharapkan.

2. Pelatihan yang relevan.

Strategi penyelenggaraan pelatihan merupakan implementasi dari kebutuhan dan kondisi yang ada dilapangan. Metode pelatihan dapat dilakukan dengan pelatihan di balai pelatihan kerja, tempat produksi barang dan jasa atau industri serta media internet atau yang lebih dikenal dengan *on - line training*.

3. Pelatihan berdasarkan regulasi.

Peraturan dibuat untuk menjadi ukuran atau pedoman sehingga legalitas penyelenggaraan dan hasil pelatihan dapat diakui dan sesuai dengan kebutuhan.

4. Akreditasi.

Untuk dapat menjamin mutu pelatihan, maka perlu dilakukan akreditasi baik lembaga maupun program, sehingga lulusan yang dihasilkan sesuai dengan standar.

5. Netralitas

Untuk mengukur kompetensi peserta selesai pelatihan dapat dilakukan asesmen. Proses asesmen dilakukan oleh asesor. Pelatih seharusnya tidak melakukan proses asesmen sehingga netralitas hasil pelatihan dapat diukur dengan baik. Kegiatan ini juga dapat digunakan umpan baik terhadap penyelenggaraan pelatihan.

6. Level bertingkat.

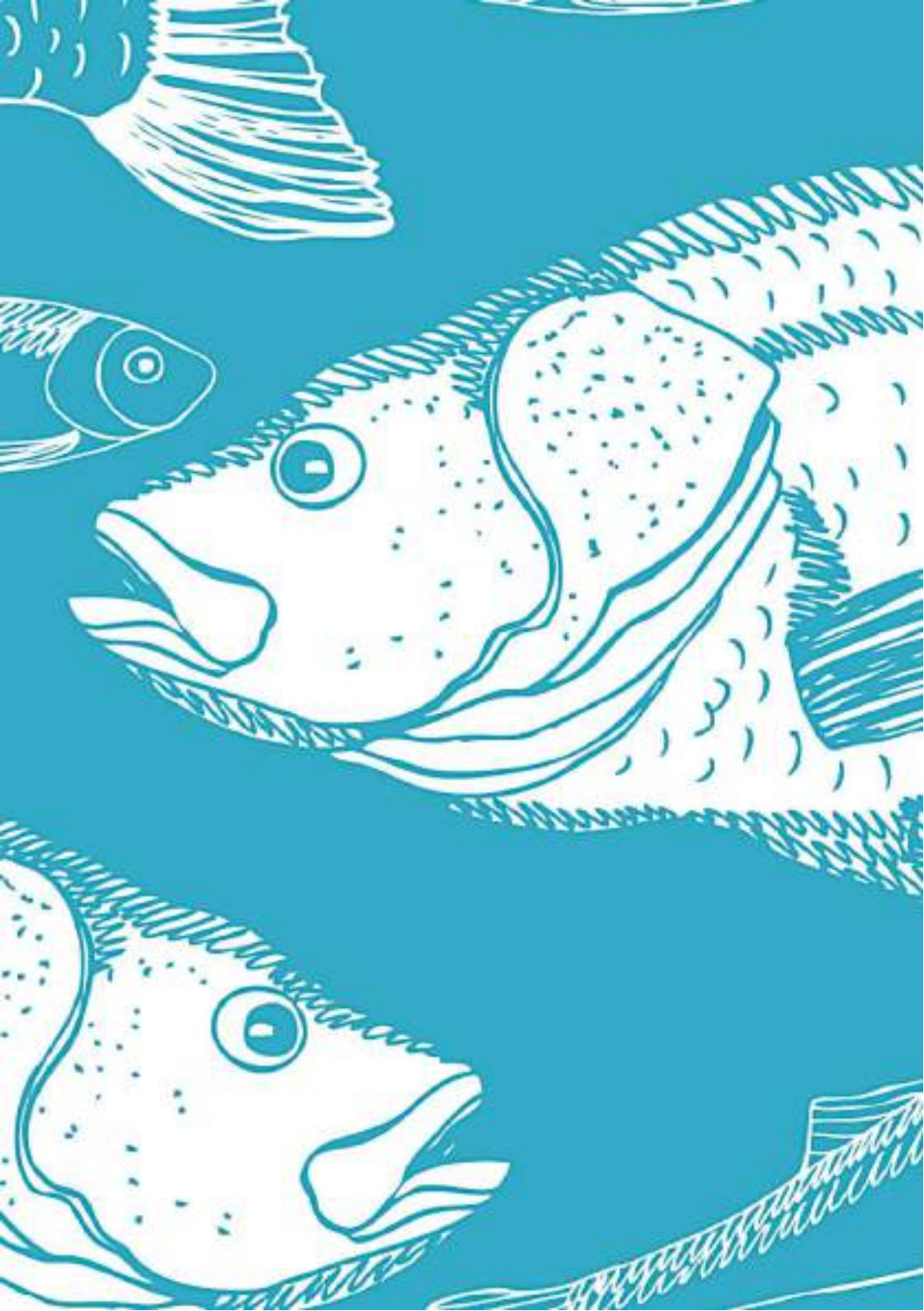
Dunia kerja dan wirausaha dibagi sesuai tugas dan tanggung jawab, sehingga perlu dilakukan level sesuai dengan bidang tugas yang dijalankan. Untuk itu kompetensi dibatasi sesuai keahlian yang dibutuhkan seperti operator, teknisi, ahli, manajer atau supervisor. Pemetaan level ini tertuang dalam peta okupasi yang telah ditetapkan oleh lembaga yang berwenang. Peta okupasi kelautan dan perikanan sudah mencapai tahap akhir untuk

ditetapkan. Terdapat lebih dari 180 jenjang jabatan di perikanan dan 140 di bidang kelautan.

7. Pembuktian.

Sebagai bukti bahwa seseorang dinyatakan kompeten harus terdapat legalitas yang biasanya disebut sertifikat. Sertifikat pelatihan dapat berupa Surat Tanda Tamat Pelatihan (STTP) atau sertifikat kompetensi.





The background of the slide is a vibrant blue. It features several stylized illustrations of fish in white and light blue. One large fish is the central focus, shown in profile facing left. Its scales are depicted with fine, repetitive lines, and its eye is large and prominent. Other fish are partially visible in the corners, creating a sense of a school of fish swimming in an underwater environment.

BAB II

PENGEMBANGAN SDM BERBASIS KOMPETENSI

A. UNSUR PENGEMBANGAN SDM

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dalam sistem dunia industri dan kerja merupakan peningkatan kompetensi sumber daya manusia sejak perencanaan, rekrutmen, pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan berbasis kompetensi (*competency based training = CBT*) memastikan pencapaian lulusan sesuai dengan standar. Pengembangan CBT dan sertifikasinya mempunyai beberapa unsur antara lain:

- a. Standar kompetensi TNA (*Training Needs Analysis*)
- b. Kurikulum dan modul berbasis kompetensi.
- c. Asesmen berbasis kompetensi.

1. Analisis kebutuhan SDM

Pemetaan kebutuhan SDM dimulai dengan menganalisa kebutuhan dari pemetaan fungsi - fungsi bisnis sampai fungsi - fungsi kunci (*key functions*)/disiplin/sistem.

Selanjutnya dikembangkan mulai dari fungsi utama (*major functions*)/sub sistem/sub disiplin sampai ke fungsi dasar (*basic functions*) yang merupakan fungsi terkecil untuk menghasilkan produk/jasa. Pemetaan ini akan dapat diketahui kebutuhan jumlah dan kualitas SDM setiap bagian yang akan diisi. Beberapa hal yang menjadi perhatian dalam analisis kebutuhan SDM seperti dibawah ini:

a. Identifikasi okupasi.

Berdasarkan analisa kebutuhan SDM diatas dapat dilakukan identifikasi kualifikasi yang diperlukan secara spesifik dalam suatu bisnis dan industri. Penyusunan okupasi dapat dilakukan sendiri oleh dunia kerja dengan memperhatikan SKKNI dan KKNi. Namun secara nasional sudah tersedia dalam buku okupasi yang telah ditetapkan oleh kementerian/lembaga terkait.

b. Identifikasi standar kompetensi

Standar kompetensi yaitu SKNNi, SK - 3 dan standar internasional.

2. Pengembangan Kurikulum/modul pelatihan.

Untuk menyusun kompetensi kurikulum/kodul dengan beberapa tahapan yang diikuti adalah:

- a) Menetapkan paket pelatihan dalam judul pelatihan sesuai dengan hasil identifikasi kebutuhan diklat, standar kompetensi, *outcome* dan kriteria pencapaian pelatihan.
- b) Modul dikembangkan dari kurikulum dan Garis Besar Program Pelatihan (GBPP) yang telah ditetapkan.
- c) Modul - modul dikembangkan berdasarkan standar kompetensi SKKNI dengan konstektualisasi berdasarkan batasan *variable*. Perlu adanya sinergi pelaksanaan *asesment* kompetensi SDM dengan SOP tempat kerja.

3. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Beberapa kegiatan yang akan dilaksanakan antara lain:

- a) Para pelatih sudah mendapatkan pelatihan yang bisa dalam bentuk *micro teaching* atau *training of trainer* (TOT).
- b) Rekrutmen peserta latih ditetapkan berdasarkan persyaratan dasar dari skema sertifikasi yang telah diidentifikasi. Kondisi ini dapat dilihat dan dianalisa diidentifikasi kebutuhan diklat (IKD)
- c) Pendidik/pelatih sesuai dengan persyaratan pelatih. Misalnya berdasarkan porto folio keahlian dan mendapatkan rekomendasi dari instansi bekerja.
- d) Sarana dan prasarana pelatihan memenuhi persyaratan sesuai standar kompetensi dan konteks tempat kerja.
- e) Tersedia biaya yang mencukupi pelatihan.
- f) Terselenggaranya monitoring dan evaluasi (*Money*)

4. Asesmen sertifikasi kompetensi.

Setelah selesai pelatihan dapat dilakukan asesmen dengan cara antara lain:

- a) Menentukan tujuan sertifikasi.
- b) Menyelenggarakan asesmen (perencanaan, perangkat dan pelaksanaan asesmen).

- c) Sertifikasi dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi yang telah mendapatkan mandat dari lembaga yang berwenang.

B. TUJUAN PELATIHAN

Tujuan umum pelatihan adalah:

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, efisien dan efektif sesuai dengan tujuan dan sasaran.
2. Untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap sehingga mampu memecahkan masalah dan meningkatkan kinerjanya.

Adapun tujuan khusus adalah sebagai berikut:

1. Memutakhirkan atau *up - grading* keahlian para peserta latih terhadap kemajuan teknologi, regulasi dan kondisi di organisasi dan usaha.
2. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa peserta latih dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Perubahan teknologi dan unsur lainnya bisnis, berpengaruh pada pekerjaan berubah dan keahlian serta kemampuan peserta latih haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi secara sukses
3. Efisiensi waktu dalam tugas. Melalui pelatihan terbimbing untuk mengerjakan pekerjaan yang baru atau perubahan tugas.

4. Peserta latih mampu memecahkan masalah operasional.
5. Membentuk jiwa bersama antar kolega dalam satu tim kerja.
6. Membentuk jaringan antara peserta latih. Misalnya pelatihan bagi masyarakat pengolahan ikan, maka pelatihan juga menjadi ajang peningkatan mutu produk dan pemasaran.

C. MERANCANG PELATIHAN YANG EFEKTIF

Merancang pendidikan sebagai pendidikan formal dan pelatihan sebagai pengembangan SDM non - formal seharusnya diketahui perbedaan antara pelatihan dan pendidikan.

1. Perbedaan pendidikan dan pelatihan

Merancang pelatihan berbeda dengan pendidikan. Pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metoda tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang. Pelatihan memberikan para karyawan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka.

Perbedaan pendidikan dan pelatihan menurut *Miner*: pendidikan, lebih terkait dengan tujuan - tujuan yang bersifat individual dan tidak terkait langsung dengan tujuan organisasi. Pelatihan, pada dasarnya berhubungan dengan peran khusus individu dalam organisasi. Perbedaan antara pendidikan dengan pelatihan itu sendiri dapat dilihat dalam tabel 1.

Robinson dan Robinson dalam (*Larasati,2015*). Pelatihan biasanya dilakukan oleh organisasi, baik organisasi kerja yang berorientasi mencari keuntungan maupun tidak, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan bisnisnya. Pendidikan lebih mengarah pada pengetahuan dan hal - hal yang bersifat umum.

Tabel 1. Perbedaan pendidikan dan pelatihan -1

Dimensi Belajar	Pelatihan	Pendidikan
Siapa	Non Manager	Manager
Apa	Keterampilan Teknis	Keterampilan Konsep dan teoritis
Mengapa	Tujuan khusus berhubungan dgn pekerjaan	Tujuan Umum
Waktu	Jangka Pendek	Jangka panjang

Sumber : *Satrio (2011)*

Sedangkan pelatihan mengarah pada keterampilan berperilaku secara khusus dan ada ukuran benar atau salah, *more tangible*. Sedangkan persamaan pendidikan dan pelatihan adalah memecahkan *motivation problem*. Keduanya merupakan proses belajar proses belajar dan bermuara pada terjadinya perubahan perilaku. (*Larassati, 2015*). Apabila dipilah perbedaannya dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Perbedaan pendidikan dan pelatihan - 2

Perbedaan Pendidikan dan Pelatihan	
Beube, Momet & Roach	
Pendidikan	Pelatihan
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Proses memperoleh pengetahuan atau informasi <input type="checkbox"/> Menekankan pada mengetahui... <input type="checkbox"/> Menekankan pencapaian dengan membandingkan dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh orang lain. <input type="checkbox"/> Menekankan pada cara pandang sistem terbuka, bahwa ada banyak cara yang bisa digunakan untuk mencapai suatu tujuan, berpikir kreatif dan kritis sangat <input type="checkbox"/> Menekankan pada mengetahui informasi yang tidak harus berhubungan secara langsung dengan pekerjaan atau karir tertentu. <input type="checkbox"/> Menekankan pada pendekatan terbuka dalam mencapai suatu tujuan, setiap tahap dalam prosesnya tidak ditentukan. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Proses mengembangkan ketrampilan untuk suatu pekerjaan atau tugas tertentu. <input type="checkbox"/> Menekankan pada melakukan... <input type="checkbox"/> Menekankan pencapaian pada tingkat ketrampilan tertentu yang bisa dilakukan. <input type="checkbox"/> Menekankan pada cara pandang sistem tertutup, bahwa ada cara khusus yang benar atau salah dalam menuntaskan suatu ketrampilan. <input type="checkbox"/> Menekankan pada tingkat kinerja pada suatu pekerjaan tertentu <input type="checkbox"/> Menekankan pada suatu urutan yang komprehensif dalam menuntaskan suatu ketrampilan yang diperlukan untuk menuntaskan suatu perilaku tertentu, setiap langkah dalam prosesnya ditentukan

Sumber : (Larasati, 2015)

2. Komponen Pelatihan

Untuk dapat merancang pelatihan dengan baik maka komponen pelatihan harus diketahui terlebih dahulu. Komponen pelatihan terdiri dari:

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- b. Para pelatih (*trainer*) harus ahlinya yang berkualitas memadai (profesional).
- c. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Peserta pelatihan dan pengembangan (*training*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

3. Penyelenggaraan Pelatihan Efektif

Efektivitas mengandung arti berorientasi kepada hasil (tujuan) dan juga berorientasi kepada proses (kemampuan organisasi). Penerapannya pelatihan yang efektif adalah kemampuan organisasi dalam melaksanakan program - programnya yang telah direncanakan secara sistematis dalam upaya mencapai hasil atau tujuan yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan makna efektivitas tersebut di atas maka pelatihan yang efektif merupakan pelatihan yang berorientasi proses, dimana organisasi tersebut dapat melaksanakan program - program yang sistematis untuk mencapai tujuan dan visi.

Pelatihan efektif apabila dapat menghasilkan SDM yang meningkat kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap yang lebih mandiri. Keefektifan pelatihan akan mempengaruhi kualitas kinerja SDM yang dihasilkannya. Untuk itu efektif tidaknya pelatihan dilihat dari dampak pelatihan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Efektifitas dan efisensi suatu diklat akan diukur secara detail dalam kegiatan *monitoring* dan evaluasi (*monev*), namun secara garis besar dapat dilihat:

- 1) Kapasitas perubahan dan sikap peserta latih
- 2) Dampak pelatihan pada efektivitas organisasi atau pencapaian pada tujuan.
- 3) Mencapai target yang telah ditetapkan. Sebagai contoh diukur terhadap pencapaian indikator kinerja utama (IKU).

Untuk memulai pelatihan dalam mengelola pelaksanaan pelatihan dapat dilakukan beberapa kegiatan antara lain:

a. Tumbuhkan Ketertarikan

Judul pelatihan harus menarik dan menggugah peserta untuk mempersepsikan dirinya bahwa akan diberikan trik dan tips membuat pelatihan yang menyenangkan. Beberapa trik untuk membuat judul pelatihan antara lain: berorientasi pada masa kini, ramai dibicarakan orang, merupakan mata pencaharian sehingga dapat membuka lapangan kerja atau peningkatan pendapatan, dilatih oleh para pakar.

Sedangkan untuk menumbuhkan minat peserta dalam kelas atau tempat pelatihan antara lain: mengganti judul pelatihan yang semula strategi pembelajaran menjadi suatu judul yang sensasional dan provokatif. Seperti pelatihan era digital 4.0 menjawab tantangan masa kini.

Trik ini cukup membuat mereka terpancing dan ikut terbawa dengan konteks materi yang akan dipelajari. Kemampuan seperti ini adalah mutlak, wajib dimiliki oleh seorang instruktur atau widyaiswara yang membuat semua peserta pelatihan terfokus pada inti masalah.

b. Mengikuti perkembangan isu terkini

Perkembangan isu terkini harus dapat diikuti dan dijawab dengan penyediaan materi pelatihan. Contoh – contoh kegagalan dan kesuksesan dalam menjalankan kegiatan usaha atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasinya.

c. Memilih metoda pelatihan

Pelatihan memerlukan seni komunikasi (berbicara) yang komunikatif dan efektif. Para pelatih dan panitia menentukan metoda pelatihan yang tepat dan teknik penyampaian materi yang mudah diterima oleh peserta latih.

Sebagai contoh dalam metode pelatihan masyarakat untuk budidaya ikan. Penyampaian materi tidak lagi menggunakan bahan tayang atau ceramah. Peserta lebih suka materi yang seperti cerita sukses dan praktek dengan teknologi yang langsung bisa diterapkan.

d. Mengulang materi pelatihan

Kompetensi dicapai dengan penyampaian materi dan praktek dilakukan secara berulang – ulang. Penguasaan kompetensi perlu dilakukan praktek lebih dari sekali. Contoh: Teknik penyuntikan ikan pada pemijahan induk ikan, maka teknik dapat dilakukan secara lebih satu kali dan setiap orang mencoba pelatihan tersebut.

e. Penghargaan kerja

Perusahaan yang sukses adalah perusahaan yang menginvestasikan biaya yang cukup untuk melatih dan memastikan para staff dan manajemennya mengetahui bagaimana mencapai sukses.

Penghargaan keikutsertaan dalam pelatihan merupakan suatu hal yang membangun motivasi untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Penghargaan

tidak harus berupa materi atau lainnya, tapi berupa pelatihan akan juga berdampak sangat baik bagi lembaga/perusahaan. Langkah membuat pelatihan efektif seperti gambar dibawah ini



Gambar 5. Langkah - langkah pelatihan efektif.

D. TAHAPAN PERENCANAAN PELATIHAN

Tahapan dalam menyusun pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Need Analysis*).

Deskripsi dari analisis kebutuhan diklat adalah pembelajaran yang sangat efektif adalah waktu yang menyenangkan dan sesuai sasaran (*Learning is most effective when it,s fun*). Untuk itu pelatihan yang diselenggarakan harus tepat sesuai kebutuhan organisasi.

Pada tahap pertama kegiatan utama yaitu analisis kebutuhan pelatihan. TNA merupakan sebuah analisis kebutuhan mulai dari merencanakan pelatihan yang menjadi prioritas dan sasaran dari pelatihan. Informasi kebutuhan tersebut dapat membantu organisasi dalam merencanakan dan menggunakan sumber daya (dana, waktu, dll) secara efektif sekaligus menghindari kegiatan yang tidak perlu.

TNA dapat juga sebagai investigasi sistematis dan komprehensif tentang berbagai masalah secara tepat, sehingga dapat mengetahui apakah masalah tersebut memang perlu dipecahkan melalui program pelatihan. Diklat diselenggarakan sebagai satu sistem yaitu melalui tahapan sistematis dan terencana yang integratif. Tahapan dalam melakukan pelatihan antara lain Identifikasi Kebutuhan Diklat (IKD). Konsep dasar melakukan IKD adalah:

- 1) Kebutuhan adalah ketimpangan atau *gap* antara apa yang seharusnya dengan apa yang nyatanya.
- 2) Kesenjangan antar seperangkat kondisi yang ada pada saat sekarang dengan kondisi yang diharapkan.

Pengertian IKD adalah suatu proses untuk menentukan apa yang seharusnya (sasaran - sarananya) dan mengukur jumlah ketimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang senyatanya. Kebutuhan saat ini diakibatkan oleh kesalahan sekarang dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut diperlukan adanya perubahan, tetapi perubahan baru akan terjadi jika kebutuhannya telah teridentifikasi. Sedangkan

kebutuhan yang akan datang akan timbul sebagai hasil dari adanya perubahan.

IKD diarahkan pada target prioritas sesuai dengan visi dan misi yang merupakan konsep dasar yang harus dipenuhi. Di KKP terdapat target antara peningkatan produksi atau pendapatan (sebelah kiri skema enam) maka dapat ditentukan pelaku dan bentuk pelatihan yang dilakukan sesuai dengan standar (disebelah kanan pada skema gambar enam (6)

Tujuan IKD adalah

- 1) Dasar penyusunan program.
- 2) Pedoman organisasi merancang bangunan program.
- 3) Sebagai bahan tindak lanjut.
- 4) Menjaga dan meningkatkan produktivitas kinerja.
- 5) Menghadapi kebijakan baru.
- 6) Menghadapi tugas tugas baru.

Manfaat TNA adalah

- 1) Program sesuai kebutuhan.
- 2) Meningkatkan motivasi peserta.
- 3) Efisiensi biaya organisasi.
- 4) Memahami permasalahan.

Hasil TNA adalah identifikasi *performance gap*. Kesenjangan kinerja tersebut dapat diidentifikasi sebagai perbedaan antara kinerja yang diharapkan dan kinerja aktual individu.

Kesenjangan kinerja dapat ditemukan dengan mengidentifikasi dan mendokumentasi standar atau persyaratan kompetensi yang harus dipenuhi dalam

melaksanakan pekerjaan dan mencocokkan dengan kinerja aktual individu tempat kerja. Tahapan TNA mempunyai elemen penting yaitu



Gambar 6. Skema hubungan antara target dan standar dalam proses identifikasi kebutuhan pelatihan

- identifikasi masalah.
- identifikasi kebutuhan.
- pengembangan standar kinerja.

- d. identifikasi peserta.
- e. pengembangan kriteria pelatihan.
- f. perkiraan biaya.

Indikator kebutuhan pelatihan

Kebutuhan ini muncul sebagai akibat antara masalah dan kendala yang dapat diidentifikasi dengan cara melihat tanda/indikator yang berkaitan. Suatu proses yang sistematis dalam mengidentifikasi ketimpangan antara sasaran dengan keadaan nyata atau diskrepansi antara kinerja standar dan kinerja nyata. Penelaahan kebutuhan ini dapat dimulai dari skala makro dan mikro. Untuk menganalisis kebutuhan diklat dapat juga ditelaah dari indikator - nya antara lain:

- 1) Kebutuhan masyarakat.
- 2) Penggunaan waktu kurang efisien.
- 3) Multi kerja rendah.
- 4) Biaya pemeliharaan besar.
- 5) Kurangnya informasi tentang kebijakan.
- 6) Pekerjaan tidak cakap.
- 7) Tidak ada standar kerja.
- 8) Tidak pengukuran kinerja.
- 9) Hasil kerja menurun.
- 10) Kerusakakan kantor berulang.
- 11) Pekerjaan menumpuk.
- 12) Terjadi *bottle neck*.
- 13) Rencana penerimaan.
- 14) Rencana produksi.
- 15) Rencana pensiun.
- 16) Rencana promosi, dll.

Permasalahan pada organisasi, usaha atau perusahaan ditelaah dengan membuat tabel sehingga memudahkan dalam menyimpulkan.

Tingkat kebutuhan diklat

Kebutuhan pelatihan bisa terjadi pada beberapa tingkat manajemen antara lain:

- 1) Pada tingkat organisasi.
 - 2) Pada tingkat jabatan.
 - 3) Pada tingkat individual.
- Pendekatan analisis diklat, antara lain:
- 1) Orang yang melakukannya.
 - 2) Analisis data sekunder.
 - 3) Fokus grup dan nominatif grup.
 - 4) Analisis *litiningring* (*DIF analysis*).
 - 5) Deskripsi kompetensi.

Tabel 3. Contoh masalah di bagian kerja

Gelata	Kesalahan	Penyebab	Cara mengatasi
Kesalahan melakukan pengarsipan	Surat surat diverifikasi	Pengetahuan tidak memadai	Penelitian lebih lanjut
	Petugas tidak mampu	Tidak pernah diberitahu	seleksi petugas arsip
	Petugas mengabaikan	Pengawasan lemah	Pelatihan
	Lingkungan kerja tidak kompatible.	Sistem penerangan	Non pelatihan

Metoda analisis kebutuhan diklat

1. Intuitif

Melakukan IKD kadang berdasarkan intuitif yaitu perkiraan atau insting dari pengusul kebutuhan diklat, Misalnya di dalam organisasinya menemukan beberapa staf yang melakukan sedikit kesalahan langsung dilakukan dengan mata diklat sesuai kasus tersebut. Pada sisi lain hanya satu orang di bagian itu saja yang timbul kesalahan. Hasil ini kurang akurat dan tidak bias dilanjutkan.

2. Visi dan Misi

Kondisi dan permasalahannya dilakukan dianalisis berdasarkan target dalam visi dan misi. Selanjutnya dijabarkan dalam tugas pokok dan fungsi bagian lembaga yang mendukung visi dan misi tersebut. Analisis lebih lanjut misalnya mengapa, dimana, bagaimana, lokasi, waktu dan indikator lain dalam mencapai visi dan misi. Kesenjangan (*gap*) untuk mencapai visi merupakan obyek pelatihan yang akan diselenggarakan.

3. Analisis data sekunder

Analisa data sekunder terdiri dari 5 (lima) poin yang harus diperhatikan. Kelima poin tersebut adalah sebagai berikut:

1) Studi pustaka

Data yang tersedia di bahas dan dibandingkan dengan studi pustaka untuk mengambil kesimpulan.

2) Analisis jabatan

kesenjangan jabatan antar kualifikasi pekerja dan syarat jabatan. Dimulai melihat uraian tugas dan hasil yang dicapai.

3) FGD dan *nominative group*

Metoda ini untuk membahas permasalahan atau *gap* secara bersama dengan para pakar.

4) Teknik pendekatan normatif

Data dan pencapaian tujuan secara deskriptif atau analisa dilakukan pengolah untuk mengukur sejauh mana kekurangan untuk mencapai visi. Hasil dapat digunakan sebagai bahan menentukan paket - paket pelatihan.

5) Kuesioner.

Pertanyaan yang diajukan untuk melihat kurang dan kebutuhan kompetensi untuk menjalankan tugas yang dijalankan. Metoda kuesioner dapat menggunakan aplikasi internet yang tersedia untuk menjangkau yang luas dan terpencar - pencar. Analisis kebutuhan pelatihan dilakukan melalui sebuah proses tanya jawab (*asking question getting answers*).

Pertanyaan diajukan kepada setiap karyawan dan pelaku utama/usaha yang merupakan target atau program. Selanjutnya membuat verifikasi dan validasi tentang berbagai masalah sehingga kebutuhan pelatihan dapat diketahui untuk memecahkan masalah tersebut sesuai standar.

E. JENIS DAN JENJANG PELATIHAN MASYARAKAT

1. Jenis Pelatihan Masyarakat

Jenis pelatihan dibidang kelautan dan perikanan Masyarakat terdiri dari :

- a. Penangkapan Ikan.
- b. Budidaya Perikanan.
- c. Pengolahan Hasil Perikanan.
- d. Permesinan Perikanan.
- e. Kelautan dan Perikanan Non - Konsumsi.
- f. Kepelautan Perikanan.
- g. Pengelolaan Sumber Daya Perairan.
- h. Manajerial/Kewirausahaan Kelautan dan Perikanan.
- i. Pelatihan Teknis Lain yang Menjadi Target.

2. Jenjang Pelatihan Masyarakat

Jenjang pelatihan teknis masyarakat terdiri dari:

- a. Pelatihan Dasar.
- b. Pelatihan Lanjutan.
- c. Pelatihan Tingkat Ahli.

Jenis pelatihan bagi masyarakat diatur berdasarkan jenis usaha di bidang kelautan dan perikanan, sedangkan jenjang pelatihan berdasarkan tingkat kedalaman materi pelatihan dan jenis materi. Jenis materi contohnya pemantauan hama penyakit ikan. Pelatihan dasar: identifikasi penyakit ikan (umum semuanya virus, bakteri, lingkungan). Pelatihan lanjutan: identifikasi penyakit ikan golongan bakteri.

F. IMPLEMENTASI PELATIHAN

1. Perencanaan Pelatihan

Kegiatan ini merupakan esensi dari pelatihan, karena pada tahap ini pelatihan akan merencanakan dan membuat bentuk pelaksanaan pelatihan. Tahapan yang dilakukan antara lain:

- a. Mengidentifikasi visi dan target dari program pelatihan;
- b. Melakukan analisis kebutuhan pelatihan;
- c. Menetapkan metode dan proses pelatihan yang paling tepat;
- d. Menetapkan penyelenggara atau tenaga kepelatihan dan dukungan lainnya;
- e. Menetapkan para instruktur atau pelatih
- f. Memilih dari beraneka ragam media;
- g. Menetapkan isi;
- h. Menetapkan lokasi dan waktu;
- i. Menetapkan biaya;
- j. Menetapkan kerjasama;
- k. Mengidentifikasi alat - alat monitoring evaluasi;
- l. Menyusun rencana tindak lanjut selama pelatihan dan pasca pelatihan.

Selanjutnya adalah membuat materi pelatihan yang diperlukan dan dikembangkan seperti:

- a. Jadwal pelatihan secara menyeluruh (estimasi waktu);
- b. Rencana setiap sesi;
- c. Menyiapkan bahan praktek yang sesuai standar

- d. Bahan pendukung seperti bahan ajar, peralatan peserta, dll;
- e. Alat - alat bantu pembelajaran;
- f. Formulir evaluasi.

Perpaduan dari beberapa unsur dapat dirangkai untuk mencapai tujuan, sebagai contoh gambar dibawah ini untuk mencapai program industrialisasi program kementerian. Tahap berikutnya kegiatan pelatihan yang efektif adalah implementasi dari program pelatihan untuk menghasilkan *output*. Keberhasilan implementasi kegiatan pelatihan tergantung pada perancangan dan implementasi yang tidak lepas dari *Input*, proses dan tujuan pelatihan. hubungan rangkaian kegiatan tersebut di ilustrasikan pada gambar 7.

4. Peserta Pelatihan

Rekrutmen dan seleksi peserta pelatihan merupakan proses penyaringan awal untuk mendapatkan calon peserta pelatihan yang memenuhi syarat normatif. Peserta pelatihan masyarakat adalah masyarakat sebagai calon pelaku utama atau pelaku utama yaitu nelayan, pembudidaya ikan dan pengolah hasil perikanan dan/atau pelaku usaha, serta pekerja/pencari kerja di industri perikanan.

Peserta yang di ikutkan pelatihan disesuaikan dengan identifikasi kebutuhan. Kondisi ini tertuang dalam tujuan dan sasaran. Secara keseluruhan proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dapat diuraikan sebagai berikut:

PELATIHAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

INPUT:

1. Peserta Latih
2. Jumlah profesionalisme pelatih
3. Standarisasi modul
4. Standarisasi sapiis
5. Akreditasi lembaga pelatihan
6. Lembaga baru
 - Balai didat paman, kepung
 - Balai didat budaya laut, laut
7. PMKP / food training center

PROSES:

1. Metode
 - Tingkat tenaga
 - Tingkat mandiri
 - Tingkat sejatens
2. Bebas komoditas kawasan
3. Bebas sertifikasi kompetensi
4. Pembinaan pengembangan Produk Unggulan KP
5. Tema Fisik KP

OUTPUT:

1. Tenaga kerja kompeten dan bertertikat
2. Wirasaha/ kelompok usaha baru
3. Pelaku usaha/ usaha mandiri
4. PMKP baru
5. Standar Produk KP
6. Jejaring Pelaku Usaha/ Usaha

Tujuan industrialisasi kelautan perikanan :

1. Membangun industri perikanan nasional inovatif, koloh, dan berdaya saing tinggi
2. Meningkatkan produksi perikanan bernilai tambah yang didukung oleh sistem produksi bahan baku nasional secara berkelanjutan
3. Memperkuat basis dan sistem produksi bahan baku dan komoditas perikanan unggulan
4. Mempercepat peningkatan dan perluasan ekspor produk-produk perikanan dan konsumsi dalam negeri.

I
N
D
U
S
T
R
I
A
L
I
S
A
S
I

Gambar 7. Skema penyusunan desain pelatihan program industrialisasi

Pelatihan Kelautan dan Perikanan

ISU UTAMA

- Masih adanya ketidaksesuaian antara pengetahuan, keterampilan dan sikap lulusan pelatihan dengan kebutuhan dan persyaratan dunia usaha/dunia industri
- Pelaku utama KP kurang memiliki ketrampilan yang sesuai
- Terbatasnya jumlah / kelompok pelaku utama KP yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan potensi sumber daya kelautan dan perikanan
- Terbatasnya jumlah dan kapasitas tenaga pelatih dan pusat pelatihan kelautan dan perikanan

INPUT :

1. Jumlah/profesionalisme pelatih
2. Standarisasi modul
3. Standarisasi sapras
4. Akreditasi kelembagaan pelatihan
5. Kelembagaan baru
 - Balai diklat garam ,kupang
 - Balai diklat budidaya laut, biak
6. P2MKP/ local training centre

PROSES :

1. Metode
 - Tingkat terampil
 - Tingkat mandiri
 - Tingkat sejahtera
2. Berbasis komoditas/ kawasan
3. Berbasis sertifikasi kompetensi
4. Pembinaan pengembangan Produk Unggulan KP
5. Temu Bisnis KP

OUTPUT :

1. Tenaga kerja kompeten dan bersertifikat
2. Wirausaha/ Kelompok usaha baru
3. Pelaku utama/ usaha mandiri
4. P2MKP baru
5. Standar Produk KP
6. Jejaring Pelaku Utama/ Usaha

Gambar 8. Rangkaian proses pelatihan

1. Menetapkan kriteria peserta pelatihan;
2. Melakukan koordinasi dengan pihak terkait;
3. Menyebarkan informasi tentang program pelatihan yang akan dilaksanakan serta persyaratannya;
4. Melakukan seleksi terhadap calon peserta;
5. Membuat data lengkap calon peserta pelatihan; dan
6. Menyiapkan daftar peserta yang telah dinyatakan diterima;

Penentuan peserta sangat menentukan pencapaian *outcome* pelatihan. Persyaratan peserta antara lain adalah sebagai berikut:

- a) Sehat jasmani dan rohani;
- b) Diusulkan oleh ketua kelompok dan/atau pemda setempat atau instansi yang diundang ;
- c) Hasil identifikasi kebutuhan diklat (IKD);
- d) Persyaratan lain yang disesuaikan dengan jenis dan jenjang pelatihan.
- e) Sesuai dengan target dan sasaran pelatihan.

5. Seleksi dan Verifikasi

1) Pelaksanaan Seleksi :

- a) Penyelenggara pelatihan menginformasikan program pelatihan kepada instansi terkait/*stakeholders*;
- b) Instansi terkait/*stakeholders* mengusulkan kepada lembaga pelatihan tentang calon peserta sesuai dengan kebutuhan;
- c) Penyelenggara pelatihan menyeleksi usulan calon peserta.

2) Pelaksanaan Verifikasi

- a) Penyelenggara pelatihan mengadakan verifikasi atas usulan calon peserta pelatihan;
- b) Bagi peserta yang memenuhi persyaratan, akan dilakukan pemanggilan oleh lembaga penyelenggara pelatihan untuk mengikuti pelatihan sesuai jenis dan jenjangnya.

6. Jangka Waktu Pelatihan

Penentuan jangka waktu pelatihan tergantung pada jenis dan tujuan pelatihan. Kriteria jangka waktu pelatihan kelautan dan perikanan meliputi waktu pelaksanaan pelatihan minimal 40 jam pelatihan, 1 jam pelatihan setara dengan 45 menit, dan 1 hari setara dengan 8 - 10 jam pelatihan. Untuk meningkatkan mutu pelatihan, maka ada beberapa mata diklat yang perlu diajarkan oleh lebih dari satu pelatih melalui tim pelatih (*team teaching*).

7. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana disediakan sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Sarana dan prasarana pelatihan adalah fasilitas yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan untuk mendukung proses pelatihan berupa peralatan dan infrastruktur yang digunakan untuk membantu kelancaran kegiatan pelatihan. Sarana dan prasarana yang memadai diperlukan untuk mendukung penyelenggaraan pelatihan kelautan dan perikanan yang bertaraf nasional dan internasional.

Sarana dan prasarana yang diperlukan dalam rangka tuntutan kurikulum dikelompokkan sebagai berikut :

- a. Penangkapan ikan;
- b. Budidaya perikanan;
- c. Pengolahan hasil perikanan;
- d. Keahlian pelaut;
- e. Permesinan perikanan;
- f. Wirausaha;
- g. Konservasi;

- h. Kelautan;
- i. Manajemen;
- j. Prasarana pendukung penyelenggaraan pelatihan;

Sarana dan prasarana pelatihan dapat dimiliki balai pelatihan dan/atau memanfaatkan sarana dan prasarana pelatihan pada lembaga lain dengan memperhatikan kesesuaian standar persyaratan setiap jenis, jenjang dan program pelatihan serta jumlah peserta pelatihan.

8. Pelaksanaan pelatihan

Rangkaian pelaksanaan pelatihan, terdiri dari:

a. Pembukaan

Langkah - langkah yang harus dilakukan pada persiapan pembukaan pelatihan adalah:

- 1) Menetapkan petugas dalam acara pembukaan (MC, pembaca do'a, pembawa tanda pengenal dan sebagainya);
- 2) Menyiapkan laporan pada acara pembukaan mengenai jumlah peserta, asal peserta, kurikulum, jangka waktu pelatihan, kriteria kelulusan, dokumentasi dan sebagainya;
- 3) Menyiapkan ruangan dan perlengkapan lainnya;
- 4) Mengecek pejabat yang akan membuka dan memberikan pengarahan kepada peserta.

b. Proses Pembelajaran

Hal - hal yang perlu dipersiapkan adalah :

- 1) Mengecek kehadiran peserta dan pelatih di dalam kelas;
- 2) Memastikan kesiapan ruang belajar dan ruangan lainnya yang diperlukan dalam pelaksanaan proses pembelajaran;
- 3) Memastikan kesiapan sarana prasarana pelatihan termasuk bahan dan alat praktek;
- 4) Memastikan kesiapan bahan ajar termasuk modul bagi peserta;
- 5) Memastikan kesiapan perangkat monitoring dan evaluasi penyelenggaraan;
- 6) Menyiapkan lingkungan yang mendukung proses pembelajaran;

c. Penutupan

Langkah - langkah yang harus dilakukan pada waktu penutupan pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Menetapkan petugas dalam acara penutupan (MC, pembaca doa, pembawa tanda pengenal dan sebagainya);
- 2) Menyiapkan laporan pada acara penutupan mengenai jumlah lulusan pelatihan;
- 3) Menyiapkan Surat Tanda Tamat Pelatihan (STTP);
- 4) Menyiapkan fasilitasi berita untuk ekspose di media masa (majalah, koran, TV, radio);
- 5) Mengecek pejabat yang akan menutup dan memberikan pengarahan kepada peserta.

9. Sistem Administrasi Pelatihan

Kegiatan administrasi yang perlu dilakukan berkaitan dengan proses pembelajaran adalah:

- a. Pengisian biodata pelatih dan/atau narasumber (blanko biodata pelatih dan/atau narasumber pada Lampiran 1a);
- b. Pengisian biodata peserta pelatihan (blanko biodata peserta aparatur dan non - aparatur pada Lampiran 1b dan 1c);
- c. Menyiapkan daftar hadir pelatih dan peserta;
- d. Menyiapkan dan menyelesaikan administrasi keuangan;
- e. Menyiapkan surat rujukan berobat untuk peserta yang sakit;
- f. Menyiapkan surat teguran peserta;
- g. Membuat undangan rapat/pertemuan;
- h. Menyiapkan surat-surat lain yang berkaitan dengan proses pembelajaran;
- i. Rekapitulasi hasil penilaian kompetensi awal dan akhir yang telah dilaksanakan;
- j. Membuat dokumentasi proses pembelajaran pelatihan.

10. Ruang Pelatihan

Ruangan atau tempat yang dipergunakan oleh pelatih dalam interaksi belajar pada keseluruhan sistem. Lokasi tersebut meliputi :

- a. Metode dalam kelas

Metode ini dilakukan di dalam kelas walaupun dapat dilakukan di area pekerjaan. Metode ruang kelas adalah ceramah, diskusi dan demonstrasi.

b. Metode luar kelas

Metode ini dilakukan di luar kelas baik di lokasi penyelenggaraan pelatihan maupun diluar lokasi penyelenggaraan pelatihan. Praktek yang memerlukan langsung di lapangan seharusnya turun ke lapangan. Sebagai contoh, pelatihan penangkapan ikan di laut maka peserta bersama peserta latih menangkap ikan dengan situasi kerja di lapangan. Pengukuran kualitas air budiadaya ikan di tambak atau kolam, maka peserta pelatihan dilatih langsung di tambak atau kolam tersebut.

11. Rencana Tindak lanjut

Pada akhir pelaksanaan pelatihan, pesera menyusun rencana tindak lanjut setelah mengikuti pelatihan, sebagai wujud implementasi hasil pelatihan. Rencana tindak lanjut ini akan digunakan sebagai salah satu bahan untuk evaluasi pasca pelatihan.

12. Penilaian Kompetensi Peserta (*pre test dan post test*)

Penilaian kompetensi peserta pelatihan terdiri dari:

a. Penilaian kompetensi awal peserta (*pre test*)

Penilaian kompetensi awal peserta (*pre test*) adalah evaluasi yang diadakan sebelum pembelajaran dimulai. Maksud dari penilaian kompetensi awal peserta adalah untuk mengetahui kompetensi yang sudah dikuasai oleh peserta pelatihan dan keterangan - keterangan penting lainnya yang perlu diperoleh dari peserta pelatihan sebagai bahan pelatih merencanakan strategi pembelajaran.

b. Penilaian kompetensi akhir peserta (*post test*)

Penilaian kompetensi akhir peserta (*post test*) adalah alat untuk mengukur keberhasilan pelatihan dalam mencapai kompetensi standar yang dipersyaratkan. Biasanya pembahasan di *pre test* sama dengan *post test*.

c. Penilaian atau Asesmen

Penilaian ini untuk mengukur sejauh mana penguasaan materi dan ketrampilan serta perubahan sikap setelah mengikuti keseluruhan pelatihan. Materi ujian atau penilaian dapat menggunakan materi uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi profesi atau dikembangkan dari bahan pembelajaran yang merupakan kunci atau kritis dari kompetensi pelatihan. Penilaian keberhasilan peserta pelatihan digunakan aspek penilaian sebagai berikut:

- 1) Aspek Pengetahuan (*Knowledge*);
- 2) Aspek Keterampilan (*Skill*);
- 3) Aspek Sikap Kerja (*Attitude*);
- 4) Tingkat kehadiran peserta minimal 90 %.

13. Sistem Informasi Pelatihan (Simlat)

Sistem informasi pelatihan merupakan akumulasi *database* penyelenggaraan pelatihan kedalam sistem informasi. Data ini untuk memudahkan penyampaian informasi yang tepat dan cepat untuk tujuan tertentu. Simlat ini dibangun secara *on - line* sehingga dapat diisi oleh lembaga pelatihan dimana saja dan kapan saja.

Form dalam simlat ini disesuaikan dengan kebutuhan, sebagai contoh adalah meliputi:

- a. Jenjang dan program pelatihan;
- b. Jenis kompetensi pelatihan;
- c. Tempat dan waktu pelatihan;
- d. Tenaga kepelatihan dan pelatih;
- e. Sarana dan prasarana pelatihan;
- f. Kurikulum dan bahan ajar pelatihan;
- g. Lembaga penyelenggara pelatihan;
- h. Alamat;
- i. Pendidikan terakhir atau kompetensi yang dimiliki;
- j. Profil usaha saat ini;

Setiap lembaga penyelenggara pelatihan menyampaikan pokok - pokok informasi pelatihan kepada unit kerja yang bertanggung jawab di bidang pelatihan kelautan dan perikanan.

G. MODEL PELATIHAN

Model penyelenggaraan pelatihan terdiri dari 3 bagian dan bisa dikembangkan lagi sesuai dengan kebutuhan.

1. Safari Pelatihan (*TMT/Team Mobile Training*)

Safari pelatihan merupakan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di lingkungan tempat kerja peserta pelatihan, panitia dan pelatih mendatangi lokasi pelatihan.

Pelatihan ini hanya memerlukan fasilitas ruang pertemuan dan praktek, tetapi tidak memerlukan fasilitas sarana penginapan bagi peserta pelatihan.

Untuk ruang pertemuan dapat memanfaatkan ruang terbuka (seperti: balai desa, ruang pertemuan, lapangan terbuka, pelabuhan perikanan, dll) dan/atau ruang tertutup (ruang kelas, balai pertemuan, dll) disesuaikan dengan kebutuhan di lapangan.

2. Pelatihan di Balai Pelatihan

Pelatihan ini merupakan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di balai pelatihan, peserta pelatihan mendatangi lokasi pelatihan, sehingga pengelola pelatihan harus menyiapkan fasilitas sarana dan prasarana pelatihan berupa ruang pertemuan/ruang kelas dan ruang praktek/*workshop*, penginapan bagi peserta. Sebagai bagian dari kelembagaan struktur kurikulum sangat penting.

Untuk keperluan PBK maka penggunaan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) sangat penting. Dibawah ini adalah skema penggunaan standar kompetensi. Pedoman ini bersifat dinamis dan akan disesuaikan dengan dinamika dan tuntutan perkembangan penyelenggaraan pelatihan.

3. Pelatihan e - learning

Model pelatihan ini dikenal juga dengan *on - line*. Sistem pembelajaran menggunakan sarana dan prasarana internet. Tantangan saat ini adalah pelatihan yang efisien dan dapat diikuti oleh siapa saja, kapan, dan dimana saja.

Pelatihan ini dinamakan pelatihan terbuka (*open sources*). Ada juga dibuat pelatihan sistem kluster atau sistem kelas. Pelatihan dilakukan secara terbatas hanya

yang diundang yang dapat mengikuti pelatihan ini. Beberapa Kementerian/lembaga telah mengembangkan model pelatihan ini. Seperti di Balai Diklat Aparatur Sukamandi di Kementerian Kelautan dan Perikanan telah mengembangkan *e - milea* untuk pelatihan masyarakat dan aparatur.

4. Metode Pembelajaran

Metode pembelajaran adalah suatu cara atau upaya yang dilakukan oleh fasilitator agar proses belajar mengajar pada peserta pelatihan tercapai sesuai dengan tujuan.

Hal ini digunakan oleh tenaga pelatih untuk memilih metode pelatihan yang tepat bagi peserta pelatihan sesuai dengan materi pelatihan yang ditempuh masing - masing peserta pelatihan.

Pada pelaksanaan pelatihan, metode pembelajaran yang digunakan adalah metode *andragogi* atau pembelajaran orang dewasa, dimana penyampaian materi dilakukan dengan melibatkan peserta secara aktif dan mengutamakan teknik tanya jawab maupun diskusi pemecahan masalah (*problem solving*).

Keterlibatan peserta secara aktif merupakan tugas widyaiswara dan pelatih untuk dapat mengemas kelas menjadi menarik.



Gambar 9. Penebaran nauplii udang pada pembenihan udang

H. STANDAR PELATIHAN

Standarisasi pelatihan harus dapat menjadikan lembaga pelatihan sebagai suatu lembaga pelatihan yang kompeten dan dapat diandalkan. Tujuannya adalah untuk memperoleh hasil pelatihan yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan pada semua tingkatan pelaksana.

Standarisasi yang dimaksud akan memuat kaidah, aturan, norma dan etika yang mengikat untuk diikuti oleh semua pihak, baik lembaga pemerintah maupun swasta perorangan sebagai pengguna standar tersebut. Untuk menjamin mutu terdapat 8 standar dalam penyelenggaraan pelatihan antara lain:

1. Kompetensi kerja;
2. Kurikulum pelatihan;

3. Materi pelatihan;
4. Manajemen lembaga pelatihan kerja;
5. Pelatih/ instruktur dan tenaga kepelatihan;
6. Sarana dan prasarana pelatihan;
7. Administrasi keuangan (biaya);
8. Asesmen pelatihan;

Sebagai akreditor dalam akreditasi dilakukan oleh lembaga yang diberikan mandat yang berdasarkan peraturan dan perundangan untuk melakukan atau memberikan sertifikat akreditasi. Berikut diuraikan tentang standar tersebut. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, dinyatakan bahwa :

1. Standar Khusus.

Program pelatihan kerja disusun mengacu pada jenjang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). KKNI terdiri dari sembilan jenjang yang dimulai dari jenjang satu terendah sampai sembilan tertinggi.

2. Standar kompetensi kerja.

Yang dimaksud dengan standar disini adalah standar yang telah diakui oleh berbagai kalangan atau *stake holders* untuk dapat mampu bekerja sesuai dengan lapangan kerja atau usaha.

Berdasarkan no. 2 tahun 2016, standar ini ada yang bersifat nasional yaitu standar kompetensi kerja nasional indonesia (SKKNI) dan bersifat khusus karena teknis tertentu yaitu standar kompetensi kerja khusus (SKKK) dan bersifat internasional yang mendapatkan

lembaga internasional antara lain pelatihan BST (*basic safety training*), Ankapin (Ahli Nautika Kapal Perikanan) tingkat 1, 2, dan 3. Pembahasan tentang SKKNI lebih lanjut tertuang pada bab SKKNI.

Penggunaan standar kompetensi terdiri dari unit dasar, unit inti dan unit spesialis. Uraian penggunaan seperti gambar 10. Sedangkan format dalam SKKNI terdiri dari judul unit, deskripsi unit, elemen kompetensi, kriteria unjuk kerja.

3. Standar kurikulum pelatihan

Pelatihan berbasis kompetensi sesuai dengan pada pasal 18 Undang - undang No.13 tahun 2003. Pelatihan berbasis kompetensi disusun berdasarkan standar kompetensi, sehingga dalam penyusunannya juga harus berdasarkan SKKNI, SK3, standar kompetensi internasional, standar kompetensi jabatan (SKJ) atau standar yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundangan.

Struktur kurikulum pada mata kuliah tertentu dapat ditentukan berdasarkan peta okupasi (jabatan), KKNi, kluster atau sesuai kebutuhan sasaran yang akan dicapai. Misalnya pelatihan operator budidaya udang, teknis pengolahan atau ahli perencanaan konservasi perairan. Pada pelatihan Atkapin, Ankapin dan BST struktur kurikulum sesuai dengan yang ditetapkan IMO.

Pada pelatihan berbasis kompetensi (PBK) dilengkapi dengan kurikulum berbasis kompetensi (KBK). Jumlah kegiatan praktek dalam satu kegiatan pelatihan adalah minimal 70% dan teori maksimal 30%.

Sedangkan untuk pelatihan sistem permagangan menjadi 90% praktek dan 10% teori.



Gambar 10. Skema penggunaan Standar Kompetensi

4. Standar materi pelatihan

Untuk dapat beroperasi suatu balai pelatihan kurikulum tersebut dibuat modul sesuai untuk menjadi bahan ajar atau modul di jabarkan lagi menjadi bahan ajar berbentuk bahan presentasi atau *hand out* atau materi pelatihan. Penyusunan materi melalui beberapa tahap yaitu:

- a. Penentuan tim penyusun
- b. Penyusunan materi ditindaklanjuti dengan rapat koordinasi antar penyusun dalam satu kurikulum agar tidak terjadi materi yang dua atau lebih

dibahas (*double*) atau tidak dibahas dalam modul yang disusun.

5. Standar manajemen lembaga pelatihan kerja

Lembaga pelatihan mendapatkan akreditasi dari lembaga akreditasi agar penyelenggaraan pelatihan dapat dijamin kualitasnya. Proses akreditasi dibahas lebih terinci di bab akreditasi.

6. Standar pelatih/instruktur dan tenaga pelatihan

Instruktur adalah pelatih dalam suatu kegiatan pelatihan. Sedangkan tenaga kepelatihan adalah panitia atau penyelenggara pelatihan termasuk struktur pegawai yang terdapat dalam lembaga diklat. Pelatih mendapatkan sertifikasi atau *Training of training* (TOT) sesuai dengan kompetensi.

Pada persyaratan pelatihan mensyaratkan pelatih harus TOT misalnya bela negara, maka pelatih harus mempunyai sertifikat melalui TOT bela negara. Untuk pengetahuan dan keterampilan tertentu pelatih juga ditentukan melalui portofolio sesuai dengan pengalaman dan kompetensi yang pernah dikerjakan. Tenaga kepelatihan yaitu panitia yang sudah mendapatkan sertifikat *training of course* (TOC) atau manajemen atau pengambil keputusan sudah mempunyai sertifikat MOT (*Management of training*).

7. Standar sarana dan prasarana pelatihan,

Sarana dan prasarana harus tersedia sesuai dengan kebutuhan dalam suatu pelatihan sesuai standar yang dibutuhkan. Sebagai contoh pelatihan BST

(*Basic safety Training*) pelatihan yang diperlukan antara lain: skoci tertutup, tersedia pemadam kebakaran, pelampung dan lain - lain.



Gambar 11. Pelatihan *Basic Safety Training – Fishing Vessel*



Gambar 12. Pelatihan pengolahan ikan dengan bimbingan satu orang instruktur

Fasilitas yang dibangun terdapat sarana dan prasarana langsung dan pendukung. Sebagai contoh pelatihan budidaya ikan seharusnya tersedia fasilitas pembesaran ikan seperti kolam atau bak, biota yang akan dijadikan bahan praktek. Pembenihan ikan harus

tersedia bak induk, pemijahan, larv dan sarana lainnya. Sedangkan fasilitas pendukung antara penginapan, perkantoran, ruang kelas, kamar mandi dan toilet, jalan yang merupakan akses menuju ke tempat pelatihan. Standar sarana dan prasarana kelautan dan perikanan telah ditetapkan secara nasional melalui Kepala Badan SDM Kelautan dan Perikanan.

8. Standar administrasi keuangan (biaya)

Biaya merupakan kebutuhan pokok dalam suatu pelatihan. Sumber biaya dapat berasal dari APBN, APBD dan sumber lain yang tidak mengikat. Satuan biaya APBN pelatihan tertentu ditetapkan dalam standar biaya kuaran (SBK). Pelatihan masyarakat budidaya ikan nila atau pengolahan *surimi* dengan jumlah jam pelajaran 50 JP memerlukan biaya per orang sekitar 3,2 juta rupiah dengan jumlah peserta 30 orang per kelas.



Gambar 13. Sarana dan prasarana pelatihan budidaya ikan nila



Gambar 14. Sarana dan prasarana budidaya ikan di keramba jaring apung



Gambar 15. Sarana dan prasarana pembenihan ikan dan udang

9. Standar *monitoring* dan evaluasi pelatihan.

Untuk memberikan umpan balik dalam kegiatan pelatihan adalah *monitoring* dan evaluasi pelatihan yang

diselenggarakan pada saat pelatihan diselenggarakan dan *monev* pasca pelatihan. *Monev* pada saat pelatihan bertujuan untuk menilai apakah kegiatan pelatihan diselenggarakan dengan baik.

Sedangkan setelah selesai pelatihan yang disebut pasca pelatihan adalah untuk menilai terhadap *outcome* pelatihan. Instrumen *monev* ditetapkan oleh Ka Badan SDM, agar pelaksanaan sesuai dengan indikator kinerja utama (IKU). Hasil *monev* akan dijadikan bahan mengambil kebijakan pada pelatihan yang akan datang dan peningkatan *outcome*.

I. KURIKULUM PELATIHAN

Kurikulum disusun berdasarkan kurikulum berbasis kompetensi (KBK) *curriculum base competency* (CBC). Setelah diketahui hasil analisis kebutuhan pelatihan maka disusun kurikulum. Kurikulum pelatihan berisi latar belakang, persyaratan peserta, tata tertib peserta, Garis Besar Program Pelatihan (GBPP).

Standar yang digunakan adalah Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) maupun standar internasional atau Standar Kompetensi Kerja Khusus (SK3). Namun jika standar kompetensinya belum tersedia maka program pelatihan harus disusun berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan. Pada SKKNI berisi antara lain :

Judul Unit : Menjelaskan langkah dan strategi jabatan

Deskripsi Unit : Unit ini berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk menerapkan langkah dan strategi jabatan.

Struktur Kurikulum

Struktur kurikulum terdiri dari mata diklat yang disusun berdasarkan analisis kebutuhan diklat dan/atau standar kompetensi. Selanjutnya dianalisis datanya seperti tabel di bawah ini :

Tabel 4. Struktur Kurikulum

No	Mata Diklat	Jam Pelatihan	
		Teori	Praktek
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-

Catatan :

Contoh kurikulum scara lengkap seperti pada lampiran.

GARIS-GARIS BESAR PROGRAM PEMBELAJARAN (GBPP)

GBPP adalah program pembelajaran dalam garis-garis besarnya, yang berisikan rumusan kompetensi yang harus dikuasai peserta pelatihan, pokok bahasan dan sub pokok bahasan, estimasi waktu

dan mata pelatihan, dimana manfaatnya adalah untuk memberi petunjuk secara keseluruhan mengenai tujuan (kompetensi) dan ruang lingkup materi yang harus dipelajari oleh peserta pelatihan. GBPP ini merupakan bagian dari kurikulum dan strukturnya seperti tabel dibawah.

Tabel 5. Garis-Garis Besar Program Pembelajaran (GBPP)

No	Unit Kompetensi	Elemen Kompetensi	Kriteria Unjuk Kerja	Indikator Unjuk Kerja	Jam Pelatihan		Mata Pelatihan
					T	P	
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-

J. MODUL DAN BAHAN AJAR

Modul dan bahan ajar ini harus satu garis dengan kurikulum dan jam pelajaran. Besaran modul harus disesuaikan dengan silabus dalam kurikulum dan jumlah jam pelajaran.

1. MODUL.

Modul adalah materi pembelajaran yang disusun sesuai dengan Garis Besar Program Pelatihan yang terdapat di kurikulum. Modul hendaknya berbasis kompetensi yang terdiri dari buku informasi, buku kerja dan buku evaluasi. Pada beberapa diklat telah menyederhanakan format ini dan kurikulum tidak menghilangkan substansinya dari 3 buku tersebut.

Modul sangat penting untuk menjamin mutu diklat. Siapapun yang mengajar, dimana saja dan kapan saja akan menghasilkan lulusan yang sama, produk pelatihan yang sama. Sebagai contoh pelatihan pengolahan kerupuk rumput laut, diselenggarakan di Medan maupun di Ambon akan menghasilkan produk kerupuk yang sama dengan kerupuk yang di medan. Tahapan penyusunan modul adalah:

1. Membentuk tim;
2. Penjelasan tentang arah dan target modul termasuk format modul;
3. Menusun draft modul;
4. Kovenensi modul;
tujuannya adalah untuk mendapatkan masukan dan perbaikan materi. Juga untuk akselerasi serta sinergitas antar modul agar tidak terjadi tumpang tindih.
5. Finalisasi modul;
6. Penetapan modul;

2. BAHAN AJAR

Bahan ajar merupakan kelengkapan dalam proses pembelajaran atau pelatihan. Bahan ajar adalah

seperangkat sarana atau alat pembelajaran yang berisikan materi pembelajaran, metode, batasan – batasan sesuai dengan kurikulum dan cara mengevaluasi yang didesain secara sistematis untuk mencapai tujuan.

Bahan ajar ini merupakan turunan dari modul. Untuk mencapai kompetensi atau subkompetensi dengan segala kompleksitasnya. Sehingga suatu bahan ajar harus dirancang dan ditulis dengan kaidah instruksional karena akan digunakan oleh fasilitator unit untuk membantu dan menunjang proses pembelajaran. Bahan ajar disusun berdasarkan GBPP. Bahan ajar mengacu pada modul dan jumlah jam pelajaran (JP) yang telah ditetapkan dalam GBPP.

K. KELEMBAGAAN PELATIHAN

Pelatihan Kelautan dan Perikanan dapat dilaksanakan oleh beberapa lembaga yang telah mendapatkan akreditasi. Beberapa lembaga tersebut antara lain:

1. Balai Pelatihan Perikanan

Lembaga ini berbentuk balai yang mempunyai tugas menyelenggarakan pelatihan. Sebagai salah satu unit kerja di lingkup Badan Riset dan SDM Kelautan dan Perikanan (BRSDMKP), Pusat Pelatihan dan Penyuluhan KP dalam rangka menjalankan tugas serta fungsi sebagai penyedia jasa pelatihan dibantu oleh enam Unit Pelaksana Teknis Pelatihan (UPTP), yaitu:

1. Balai Pelatihan Perikanan Medan, Sumatera Utara.
2. Balai Pelatihan Perikanan Tegal, Jawa Tengah.

3. Balai Pelatihan Perikanan Banyuwangi, Jawa Timur.
4. Balai Pelatihan Perikanan Bitung Sulawesi Utara.
5. Balai Pelatihan Perikanan Ambon, Maluku.

Satu balai khusus pelatihan aparaturnya yaitu Balai Pelatihan Aparatur (BDA) Sukamandi, Jawa Barat. Balai pelatihan dalam menjalankan tugasnya terbagi beberapa wilayah kerja pada provinsi yang berdekatan dengan domisili balai. Peta wilayah balai seperti gambar peta dibawah ini.



Gambar 16. Wilayah Kerja Balai Pelatihan

Apabila dijabarkan per provinsi seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Wilayah kerja enam unit pelaksana teknis Pusat Pelatihan dan Penyuluhan Kelautan dan Perikanan, BRSDM-KP,

No.	Balai (BPPP)	Wilayah Kerja (Provinsi)	Keterangan
1	BPPP Medan	NAD, Sumut, Sumbar, Kepri, Riau, Jambi, Bengkulu, Bangka	8 provinsi, 123 kabupaten/kota
2	Tegal	Sumsel, Lampung, Banten, Jabar. DKI Jakarta, Jateng, DIY, Kalbar	9 provinsi 134 kabupaten/kota
3	Banyuwangi	Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur. Kalimantan Selatan	5 provinsi 91 kabupaten/kota
4	Bitung	Sulut, Gorontalo, Sulteng, Sulbar, Sulsel, Kaltim, Kaltara	7 provinsi 75 kabupaten/kota

5	Ambon	Papua, Papua Barat, Maluku, Maluku Utara, Sulawesi Tenggara	5 provinsi, 72 kabupaten/kota
6	BDA Sukamandi	Seluruh Provinsi di Indonesia	Aparatur

Untuk beroperasi suatu balai pelatihan harus mempunyai perangkat yang berstandar antara lain:

- a. Kurikulum dan modul;
- b. Pelatih dan penyelenggara pelatihan;
- c. Sarana dan prasarana;
- d. Biaya;
- e. Peserta latih;
- f. Lulusan pelatihan;
- g. *Monitoring* dan evaluasi;

Pada pelatihan berbasis kompetensi (PBK) berpedoman pada standar kompetensi. Pada kegiatan ini minimal 70% praktek dan 30% teori. Pada pelatihan sistem permagangan agar menjadi 90% praktek dan 10% teori.

2. Fasilitas Pelatihan

Persiapan fasilitas pelatihan sangat penting sekali untuk mendukung terlaksananya program pelatihan berbasis kompetensi meliputi:

- a. Gedung kantor, workshop, kelas, laboratorium, dan perpustakaan;
- b. Peralatan dan mesin;
- c. Perlengkapan keselamatan kerja;
- d. Bahan latihan;
- e. Media pembelajaran.



Gambar 17. Balai Pelatihan Perikanan Tegal



Gambar 18. Balai Pelatihan Perikanan di Banyuwangi



Gambar 19. Balai Diklat Aparatur (BDA) Sukamandi

3. Lembaga Pelatihan Swasta (LPS)

Pemerintah mendorong Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) di seluruh Indonesia yang tergabung dalam wadah Asosiasi LPKS, untuk meningkatkan mutu layanan dan penyelenggaraan pelatihan yang berkualitas.

Peningkatan mutu layanan pelatihan merupakan sesuatu yang mutlak, terlebih dengan tantangan ke depan di era revolusi industri 4.0. Di bidang penangkapan ikan, sampai saat ini lembaga pelatihan ini berkembang dalam rangka memenuhi kebutuhan tenaga kerja di luar negeri untuk kapal penangkap ikan.

Berdasarkan data Kementerian ketenagakerjaan saat ini tercatat 8.066 lembaga pelatihan kerja. Namun dari jumlah itu, baru sebanyak 4.324 lembaga yang sudah memiliki *vocational identification number* (Vin) dari Direktorat Lembaga Pelatihan Direktorat Jenderal (Ditjen) Binalattas Kementerian Ketenagakerjaan.

Mulai terhitung sejak hari Jumat tanggal 21 Desember 2018 penerbitan Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dapat diajukan permohonannya secara Online melalui aplikasi SICANTIK dengan alamat <http://sicantikui.layanan.go.id>. Pelaku usaha dapat langsung mengisi form yang sudah tersedia di aplikasi SICANTIK sesuai dengan data - data yang dimiliki. P2MKP dapat digolongkan dalam LPS.

4. Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP)

Digagas pada tahun 2009 oleh Kepala Bidang Pelatihan Non - Aparatur, Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan, dan pertama kali pencaangan pelatihannya di Pulau Panjang Banten, Serang, dengan nama Pelatihan Mandiri Masyarakat. Pada tahun 2011 telah mempunyai payung hukum dengan ditetapkannya Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Permen No. 1 tahun 2011 tentang pembentukan dan pembinaan pusat pelatihan mandiri kelautan dan Perikanan (P2MKP).

Atas dorongan dan dukungan Kepala Badan Pengembangan dan SDM Kelautan dan perikanan 2011, sukses meningkatkan jumlah peserta pelatihan yang ditargetkan awalnya dari 2000 peserta menjadi 6500 peserta. Keadaan ini membuat Kepala Badan Pengembangan SDMKP melalui Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan mendorong pembentukan dan pengembangan pedoman standar nasional pelatihan mandiri masyarakat yang kemudian di tahun 2011 ditetapkan menjadi Pelatihan Mandiri Masyarakat Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP).

Setelah dibentuk di tahun 2011 lalu Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP) menjadi satu organisasi yang merupakan mata tombak KP dalam membentuk SDM dan wirausaha di bidang kelautan dan perikanan yang bisa diandalkan.

P2MKP dijadikan sebuah lembaga pelatihan di bidang kelautan dan perikanan yang dibangun, dimiliki dan dikelola oleh masyarakat baik perorangan maupun kelompok untuk membantu Pusat Pelatihan Kementerian Kelautan dan Perikanan (Pusat KP) dalam melakukan pelatihan guna menciptakan tenaga kerja dan wirausaha baru yang berkualitas dalam menjalankan usahanya di bidang Kelautan dan Perikanan.

Pembentukan dan pengembangan P2MKP merupakan upaya untuk meningkatkan status kelembagaan terhadap kemampuan dan keswadayaan pelaku utama dalam menyelenggarakan pelatihan yang ada. P2MKP juga menjadi lembaga pelatihan yang lebih operasional dengan meningkatnya status dan peranannya bagi masyarakat.

Pembentukan dan pengembangan P2MKP dilakukan melalui proses yang cukup panjang. Proses itu dimulai dari identifikasi, registrasi dan penetapan, klasifikasi P2MKP, pembinaan, pembentukan Forum Komunikasi P2MKP (Forkom P2MKP), dan *monitoring*, evaluasi dan pelaporan secara terencana, tersistem, terpadu dan berkesinambungan oleh pemangku kepentingan (*stakeholder*) baik pemerintah (Pusat, Propinsi, Kabupaten/Kota) maupun masyarakat.

Proses pembentukan dan pengembangan yang cukup panjang bertujuan agar kelembagaan P2MKP dapat dikelola secara lebih baik, sarana prasarana dan ketenagaan dapat ditingkatkan, pelatihan yang terstandar dapat diselenggarakan, usaha dan jejaring kerja dapat ditingkatkan dan secara formal diakui status dan peranannya oleh masyarakat. P2MKP sejak dibentuk merupakan salah satu strategi Puslat KP untuk meningkatkan kapasitas layanan pelatihan dengan cara membangun kekuatan lokal yang bertumpu pada kompetensi berbasis pengalaman usaha para pelakunya.

Melalui pelatihan - pelatihan yang dilakukan secara swadaya, P2MKP telah mencontohkan semangat dan gerakan kewirausahaan mandiri yang layak diteladani dan diapresiasi. Adapun tujuan pendirian P2MKP adalah:

1. Sebagai Lembaga Pelatihan (*training institution*) unggulan yang mendapatkan akreditasi secara nasional dan internasional karena didukung sumber daya manusia/pelatih kompeten, sarana dan prasarana memadai, kurikulum berbasis kompetensi berstandar nasional dan internasional serta dukungan jejaring luas yang mampu meningkatkan *volume* dan mutu layanan pelatihan bagi masyarakat kelautan dan perikanan.
2. Menjadi pusat rujukan (*reference institution*) dan pusat informasi (*information center*) pemanfaatan IPTEK kelautan dan perikanan.

3. Menjadi pusat pengembangan (*development center*) layanan pelatihan kelautan dan perikanan berbasis pelatihan untuk pelatih (*Training of Trainers*). Sebagai lembaga pelatihan, P2MKP memiliki peran sebagai satuan penyelenggara pelatihan kelautan dan perikanan yang berbasis pada unit - unit usaha produktif sangat dibutuhkan untuk mengefisienkan dan mengefektifkan penyelenggaraan pelatihan di kawasan minapolitan sebanyak 47.000 orang/tahun, meningkatkan pencapaian target pelatihan KKP dengan target latih di P2MKP serta tempat pelatihan dan pembinaan kewirausahaan masyarakat dibidang kelautan dan perikanan.

Pelatihan yang diselenggarakan berbasis komoditas bagi nelayan, pembudidaya ikan, pengolah hasil perikanan atau teknisi permesinan perikanan. Sedangkan jenis pelatihan yang dikembangkan antara lain: budidaya ikan lele, patin, gurami serta pengolahan rumput laut dan lain - lain. Hal yang sangat menggembirakan dan patut dicatat bahwa jumlah P2MKP terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2011 jumlahnya tercatat sebanyak 154 unit, ditahun 2014 naik sangat signifikan menjadi 417 unit dengan kapasitas pelatihan lebih dari 200.000 orang per tahun.

Proses pembentukan dan pengelolaan proses pembentukan, pengelolaan dan pengawasan terhadap P2MKP perlu dilakukan agar keberadaannya dapat dikelola lebih baik. Proses pengelolaan dan pengawasan ini dilakukan melalui peningkatan sarana, prasarana dan SDM, pelatihan yang terstandar,

perluasan jejaring dan legalitas formal yang memadai, sehingga status dan perannya semakin diakui dan dirasakan masyarakat dan lingkungannya.

Pembentukan, pengelolaan dan pengembangan P2MKP diawali proses identifikasi, registrasi dan penetapan, klasifikasi, pembinaan, pembentukan Forum Komunikasi (Forkom P2MKP), *monitoring*, evaluasi dan pelaporan secara terencana, tersistem, terpadu dan berkesinambungan oleh pemangku kepentingan (*stakeholder*) baik pemerintah (Pusat, Propinsi, Kabupaten/Kota) maupun masyarakat.

Melalui prosedur dan sistem yang semakin komprehensif serta dilakukan secara serempak dan sistematis, diperkirakan animo calon P2MKP lebih banyak karena unit produksi bidang kelautan dan perikanan sangat beragam jenisnya.

PENGEMBANGAN P2MKP

Standarisasi pelatihan untuk menjadikan P2MKP sebagai suatu pusat pelatihan mandiri yang kompeten dan dapat diandalkan dimasa yang akan datang perlu dilakukan standarisasi pelatihan. Tujuannya adalah untuk memperoleh hasil pelatihan yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan pada semua tingkatan pelaksana. Standarisasi yang dimaksud akan memuat kaidah, aturan, norma dan etika yang mengikat untuk diikuti oleh semua pihak, baik lembaga pemerintah maupun swasta perorangan sebagai pengguna standar tersebut.

sejahtera para purnawidya lulusan kegiatan pelatihan Puslat diharapkan memiliki ciri - ciri berjenjang yaitu:

1. Terampil (memiliki kompetensi sehingga mampu menerapkan hasil pembelajaran selama pelatihan).
2. Mandiri (dapat mengakses dana dan sumber daya bisnis lainnya karena unit bisnisnya yang *bankable*).
3. Sejahtera (dapat mengembangkan usaha yang layak dan semakin mampu bersaing). Kebutuhan sumber daya yang kompeten akan dipenuhi secara sistematis melalui penyelenggaraan program-program pelatihan berbasis kompetensi.

Dengan demikian para purnawidya selalu harus siap mengikuti program sertifikasi kompetensi sesuai standar yang ditetapkan. Melalui sistem pengembangan SDM berbasis kompetensi tersebut akan dihasilkan *outcome* berupa:

1. Semakin beragamnya jenis - jenis pekerjaan untuk masyarakat pesisir dan pulau - pulau kecil melengkapi jenis - jenis lapangan pekerjaan konvensional yang masih populer saat ini seperti nelayan, petani ikan dan pengolah serta penjual ikan.
2. Setiap jenis pekerjaan di bidang kelautan dan perikanan menjadi semakin jelas, semakin terencana pengembangannya dan semakin meningkat kualitas pelakunya.

3. Jenis - jenis pekerjaan kelautan dan perikanan semakin menarik dan diminati masyarakat luas karena mendukung terciptanya pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya kelautan yang menjamin keberlanjutan bisnis sumber daya dan masyarakatnya.
4. Mendorong semakin banyaknya masyarakat Indonesia yang terlibat dalam bisnis kelautan dan perikanan sehingga cita - cita masyarakat Indonesia menjadi masyarakat maritim yang sesungguhnya dapat terwujud (*genuine maritime society*), khususnya dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya kelautan dan perikanan.



Gambar 21. Skema strategi pelatihan 3 in 1 P2MKP Kewirausahaan Mandiri

Gerakan kewirausahaan mandiri yang digerakkan melalui P2MKP dengan melibatkan para wirausaha yang telah mandiri, sesungguhnya merupakan bentuk pengakuan dan apresiasi pemerintah terhadap

kemampuan individu - individu, warga masyarakat yang tidak dimiliki oleh pemerintah.

Melalui kemampuan individu - individu yang cerdas, berbakat, kreatif yang menyatakan kesediaan untuk bergandengan tangan dengan pemerintah, diharapkan akan lahir inovasi yang dapat memperkuat atau bahkan menyempurnakan apa yang telah dilakukan pemerintah sebelumnya dalam usaha menciptakan wirausahawan - wirausahawan mandiri dalam jumlah lebih banyak.

P2MKP Sebagai Agen Perubahan

Menjadi salah satu alternatif dalam mengatasi masalah keterbatasan sumber daya manusia dalam bidang kelautan dan perikanan membuat gagasan tentang kewirausahaan mandiri bergulir semakin cepat. Gerakan ini bergerak cepat sejalan dengan terus meningkatnya kesadaran berbagai perusahaan atau entitas bisnis lainnya untuk ikut memberikan kontribusi bagi lingkungan dan masyarakat disekitarnya.

Para pebisnis dan perusahaan tergerak ikut serta dalam mendukung gerakan kewirausahaan mandiri karena mereka sadar jika bisnis hari ini tidak hanya dituntut mampu menunjukkan kesuksesan dari sisi finansial, tapi juga semakin disoroti komitmennya dalam membantu penanganan berbagai problem sosial masyarakat disekitarnya.

Pendekatan kewirausahaan mandiri yang menjadi implementasi program Puslat melalui P2MKP yang bergerak cepat berkat bantuan individu, organisasi, lembaga dan perusahaan pada dasarnya dilandasi

kesadaran yang sama antara pemerintah dengan masyarakat yakni bersama - sama mempercepat solusi keterbatasan ketersediaan SDM - KP terampil. Kesamaan visi dan *concern* ini menjadi modal sinergi dan pertumbuhan, yang kesungguhannya diuji dalam proses implementasinya di lapangan.

Kemampuan sebagai agen perubahan, P2MKP tidak hanya mampu mengatasi masalah keterbatasan fasilitas dan tenaga untuk mengejar ketertinggalan SDM - KP terampil, namun telah terbukti mampu menularkan semangat kewirausahaan mandiri tidak terbatas di lingkungan namun hingga melampaui batas negara. Ini merupakan pencapaian prestasi yang membanggakan.

Pembentukan dan Penetapan P2MKP

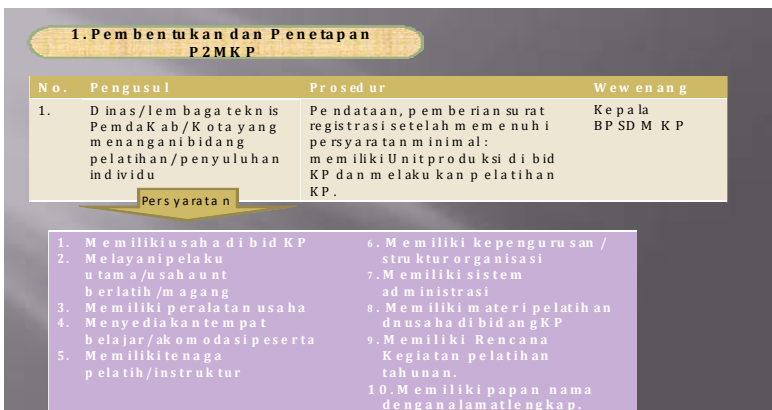
P2MKP adalah lembaga pelatihan dibidang kelautan dan perikanan yang dimiliki dan dikelola oleh pelaku usaha, baik secara perorangan maupun berkelompok yang berkembang, patut dicontoh, utamanya karena keberhasilan pelaku dalam mengelola usahanya. Pembentukan dan pembinaan P2MKP tertuang dalam Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No.1 tahun 2011.

5. Lembaga Kursus Pelatihan (LKP)

Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) ini dibina oleh Kementerian pendidikan dan budaya (Kemdikbud). Kedua lembaga ini harus memiliki standar keluaran yang sama, sehingga standar juga diatur sehingga tidak dualisme standar.



Gambar 22. Fasilitas pelatihan mina padi di P2MKP Mino Mudo Sanbe Rembe, Semplak, Sleman, Yogyakarta



Gambar 23. Skema Pembentukan dan penetapan P2MKP

3. Forum Komunikasi P2M KP

Esen si Pembent uku an Fo rum Kom uni kasi (Fork om) P2M KP :

❖ Unt uk M enin gka tka n Kiner ja P2M KP di da era h.

No.	Tin gka t	Pe rsya rata n M in im al	Pe nge sa ha n
1.	Kab u pate n/ Ko ta	3 p en ge lola P2M KP , di Kab / Ko ta setem pa t	B erita A ca ra Fo rKo m P2M KP Ka b/ Ko ta
2.	Pro vinsi	3 Fo rkom P2M KP ting ka t.Ka b/Ko ta	B erita A ca ra Fo rKo m P2M KP Pro vinsi.
3.	Na sio n al	5 Fo rkom P2M KP ting kat Pro vinsi.	Pe rtem u a n Na sio n al P2M KP/ tah u n

Gambar 24 Esensi pembentukan forum komunikasi P2M KP

Tabel 7. Pembinaan P2M KP

4. PEM BIN AAN P2M KP

No	Insta nsi	Lokus	Fokus
1.	Dinas/le mba ga te knis yg menangi pe latihan/atau pe nyuluha n.	Pem da Kab/ Kota	M e ndorong pe mbe ntukan P2M KP, meme nuhi persya ran, pe ningkatan kuantitas & kualitas pe latiha n di P2M KP,
2.	Dinas/le mba ga te knis yang menangi pe latihan/atau pe nyuluha n.	Pro vinsi	Peme nuhan pe ne tapa n, klasifi ka si da n kualita s penye ng garaa n pe latiha n di P2M KP.
3.	BPSD M KP	Pem erintah P usat	Pengem ba nga n kapasi tas Penye ng garaa n pe latihan d an ke lembaga n P2M KP di tingat Prov, Kab/ Kota.

**RUANG LINGKUP
PEMBINAAN P2MKP RANAH BPSDM KP**

1. Pengembangan Kapasitas lembaga
2. Pengembangan kapasitas P2MKP agar memenuhi persyaratan klasifikasi
3. Pengembangan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas penyelenggaraan pelatihan.
4. Peningkatan peran dinas/lembaga teknis pemerinta prov/kab/kota yg menangani pelatihan/penyuluhan di bidang KP, agar memenuhi persyaratan untuk dapat diterima sebagai P2MKP.
5. Peningkatan peran dinas/lembaga teknis pemerintah prov/kab/kota yg menangani pelatihan/penyuluhan di bidang KP, agar memenuhi persyaratan klasifikasi P2MKP.
6. Peningkatan peran dinas/lembaga teknis pemerinta prov/kab/kota yg menangani pelatihan/penyuluhan di bidang KP, dalam pengembangan kapasitas P2MKP dalam peningkatan kuantitas dan kualitas penyelenggaraan pelatihan di bidang Kelautan dan Perikanan.
7. Pembinaan dilaksanakan dalam rangka koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan sinergi.

Gambar 25. Ruang lingkup pembinaan P2MKP



Gambar 26. Logo beberapa P2MKP

L. AKREDITASI PELATIHAN

1. Tujuan

Untuk menjamin mutu penyelenggaraan diklat dan mutu lulusan pelatihan yang kompeten, lembaga pelatihan perlu diakreditasi oleh lembaga yang mempunyai mandat untuk memberi akreditasi. Tujuan akreditasi adalah:

- 1) Untuk memberikan penjaminan kualitas penyelenggaraan pelatihan yang dilakukan oleh lembaga pelatihan melalui serangkaian penilaian terhadap unsur lembaga pelatihan.
- 2) Untuk meningkatkan kepercayaan kepada masyarakat khususnya pemangku kepentingan (*stake holders*) terhadap sistem peningkatan SDM pada kompetensi yang dibutuhkan. Lembaga yang berhak memberikan akreditasi tergantung payung hukum yang memberikan mandat.

Akreditasi Program Pelatihan

Untuk menjamin keberlangsungan mutu lulusan dan penyelenggaraan berbagai lembaga telah menjadi akreditor lembaga pelatihan ini. Mandat diberikan oleh peraturan dan perundangan.

Untuk P2MKP berlandaskan pada Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan No.1 tahun 2011 tentang penumbuhan dan pengembangan pusat pelatihan mandiri kelautan dan perikanan dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2014. Diklat kepelautan perikanan berlandaskan pada Permen

KP No.7 tahun 2011 tentang sistem standar mutu pendidikan dan pelatihan, ujian, serta sertifikasi pelaut kapal penangkap ikan.

Untuk penyelenggaraan diklat dasar CPNS, diklat pimpinan (diklat pim) 4 dan 3, diklat teknis untuk aparatur di akreditasi oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN). Lembaga pelatihan swasta (LPS) diakreditasi oleh Kementerian Tenaga Kerja. Sedangkan pelatihan *Basic Safety Facility* (BST) dan Ahli Nautika Kapal Perikanan (Ankapin) dan Ahli Teknik Kapal Perikanan (Atkapin) di akreditasi oleh Kementerian Perhubungan yang di tangani oleh Direktorat Kapal dan Pelabuhan (DITKAPEL).

Program pelatihan Hak Asasi Manusia (HAM) perikanan dikreditasi oleh Ketua Tim HAM Kementerian Kelautan dan Perikanan sesuai dengan Permen KP No 35 tahun 2015 tentang Sistem dan Sertifikasi HAM pada Usaha Perikanan, dan Permen KP No.17 tahun 2017 tentang Tim HAM Perikanan. Disamping itu lembaga pelatihan harus juga mendapatkan sertifikasi yang berkaitan dengan manajemen dalam ISO.

Disamping lembaganya, beberapa lembaga mensyaratkan akreditasi per - program pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga tersebut. Beberapa program pelatihan dan lembaga yang mengakreditasi seperti tabel sebagai berikut :

Table 8. Akreditasi program pelatihan

No.	Program pelatihan	Lembaga akreditor
1.	Pelatihan dasar untuk Calon pegawai negeri sipil, diklat pimpinan. Pelatihan teknis bagi aparatur	Lembaga Adminitrasi Negara (LAN).
2.	Penyuluh Perikanan	Pusat pelatihan dan penyuluhan kelautan dan perikanan (Puslatluh KP), Badan Riset dan SDM Kementerian Kelautan dan Perikanan (BRSDMKP).
3.	Instruktur dasar	Kementerian Tenaga Kerja
4.	Bendahara	Dirjen Perbendaharaan, Kementerian Keuangan
5.	Pengelolaan Ekosistem Laut dan Pesisir	Ditjen Penataan Ruang Laut, KKP
6.	Pemasaran	Ditjen Pengautan daya saing (PDS), KKP
7.	Pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan	Ditjen pengawasan sumberdaya kelautan dan perikanan (KKP)
8.	Pengamat hama dan penyakit ikan	Badan Karantina dan penyakit ikan (BKIPM), KKP
9.	Dosen	Kemenristek dikti
10.	Guru	Kemendikbud
11.	Pengadaan barang dan	Lembaga kegiatn

	jasa	pengadaan barang (LKPP)
12.	Hazard Art Critical CP	Penguatan daya saing (PDS, KKP)
13.	SPI	PDS, KKP
14.	Perekayasa	Kemenristek dikti
15.	Assesment kebutuhan diklat (AKD)	LAN
16.	Manajemen of training (MOT)	LAN
17.	Training of course (TOC)	LAN
18.	Pengajar kepelautan IMO model course 6.09	Direktorat kapal dan pelabuhan (Ditkapel) Kemenhub
19.	Penguji kepelautan IMO model course 3.12	Ditkapel, kemenhub
20.	Simulator IMO 3.10	Ditkapel, kemenhub
21.	ARPHA, GMDSS	Ditkapel, Kemenhub
22.	Pelatihan teknis kelautan dan perikanan	Pusat pelatihan dan penyulkuhan kelautan dan perikanan (puslatluh, BRSDMKP, KKP)
23.	HAM Perikanan	Ketua Tim HAM, KKP
24.	Pusat Pelatihan Mandiri Kelautan dan Perikanan (P2MKP)	Pusat yang mempunyai tugas menyelenggarakan atau mengelola pelatihan – BRSDMKP – Puslatluh KP.
25.	Lembaga pelatihan	LAN

	aparatur	
26.	Manajemen penyelenggaraan	ISO
27.	HAM Perikanan	Ketua Tim HAM perikanan
28.	Diklat Kepelautan perikanan	BRSDMKP



Gambar 27. Kerja kelompok pelatihan Penyuluh Perikanan.

KKP Instansi Pembina 17 jenis Jabatan Fungsional tertentu yaitu :

- a) Penyuluh Perikanan;
- b) Pengendali Hama Penyakit Ikan;
- c) Analis Pasar Hasil Perikanan;
- d) Pengawas Perikanan Bidang Penataan Peraturan Perundang - Undangan;
- e) Pengawas Perikanan Bidang Mutu Perikanan;
- f) Pengawas Perikanan Bidang Budidaya;
- g) Pengawas Perikanan Bidang Penangkapan Ikan;
- h) Pengelola Ekosistem Laut dan Pesisir;

- i) Pengelola Produksi Perikanan Tangkap;
- j) Asisten Pengelola Produksi Perikanan Tangkap;
- k) Inspektur Mutu;
- l) Asisten Inspektur Mutu;
- m) Pembina Mutu;
- n) Asisten Pembina Mutu;
- o) Analis Akuakultur;
- p) Teknisi Akuakultur; dan
- q) Teknisi Kesehatan Ikan;

Penyediaan materi diklat dan pembelajaran jadi salah satu Akreditasi.

M. KETENAGAAN

Untuk mendukung operasional balai pelatihan terdapat dua jenis tenaga yaitu tenaga pelatih dan kepelatihan.

1. Tenaga pelatih

Terdapat dua jabatan fungsional jabatan pelatih di balai yaitu Instruktur dan widyaiswara. Tugas pokok untuk instruktur melatih masyarakat, sedangkan widyaiswara melatih aparatur. Meskipun pada pelatihan masyarakat widyaiswara juga dapat menjadi pelatih sesuai dengan kompetensi.

Jenjang jabatan widyaiswara terdiri dari WI Pratama, lanjutan dan utama. Sedangkan jenjang jabatan instruktur terdiri dari instruktur paratama, lanjutan dan ahli. Pelatih yang diundang menjadi pelatih karena jenis kompetensi yang dimiliki disebut dengan Instruktur luar biasa, Demikian juga dengan widyaiswara dan fungsional lainnya.

Peranan pelatih

Tenaga pelatihan adalah seseorang yang memiliki kualifikasi keterampilan dan keahlian tertentu untuk melakukan suatu fungsi yang berkaitan dengan kepentingan pelatihan tenaga kerja.

Pelatih berperan antara lain:

- 1) Sebagai konseling, pengarah, motivasi terhadap peserta;
- 2) Mengarahkan peserta untuk mempraktikkan kompetensi yang lebih disukai di tempat kerja, dengan cara:
 - a) Memberikan pengarahan pada peserta untuk mengimplementasikan kompetensi yang telah dimiliki;
 - b) Membuat rekomendasi kompetensi untuk peserta yang akan mempraktikkan.

Peranan sebagai asesor:

Membantu peserta menilai unjuk kerja sendiri setelah peserta menyelesaikan tahapan pelatihan sehingga dapat menentukan apakah dirinya telah siap untuk dinilai, dan selanjutnya bila telah siap maka, instruktur menentukan tempat *assessment* dan menyiapkan fasilitas perlengkapannya/peralatan yang diperlukan. Instruktur juga berperan menilai unjuk kerja peserta setelah peserta menyelesaikan tahapan pelatihan untuk dapat menentukan apakah peserta telah siap untuk dinilai.

Kebutuhan pelatih

Jumlah tenaga pelatih dalam balai tidak sama tergantung dari target pelatihan. Sebagai contoh perhitungan tenaga pelatih pada balai pelatihan Tegal sebagai berikut:

1. Target pelatihannya adalah 10.000 orang per tahun.
2. Satu angkatan atau kelas terdapat 30 orang.
3. Tanpa dilihat kompetensi yang akan dilatih. Maka jumlah angkatan adalah $10.000 \text{ orang} : 30 \text{ orang} = 334 \text{ angkatan}$.
4. Satu angkatan pelatihan dilaksanakan selama 50 Jam pelatihan atau 6 hari. Jadi jumlah jam pelatihan secara keseluruhan adalah $334 \times 50 \text{ jp} = 16.700 \text{ JP}$.
5. Satu orang Instruktur mempunyai jam wajib ngajar sebanyak 33 jp per bulan.
6. Apabila pelatihan dilaksanakan hanya 10 buloan $16.700 \text{ JP} : 10 = 1670 \text{ JP per bulan}$.
7. Dalam satu tahun, maka jumlah JP per bulan = Jadi jumlah Instruktur yang dibutuhkan adalah $1.670 : 33 \text{ Jp} = 51 \text{ orang}$.

Jenis pelatih

Pelatih dapat dikenal pelatih tetap dan pelatih luar biasa. Pelatih tetap adalah pelatih yang mempunyai tugas hanya melatih. Di balai pelatih ini mempunyai jabatan fungsional pelatih. Sedangkan pelatih luar biasa

adalah seseorang yang mempunyai kompetensi atau keahlian dalam bidang tertentu yang diberikan tugas untuk melatih. Portofolio, biodata atau *Cuculum vitae* dapat dijadikan dasar untuk penugasan sebagai instruktur luar biasa.

Tenaga kepelatihan

Yang dimaksud tenaga kepelatihan adalah tenaga yang mengelola pelatihan mulai dari mengelola sarana dan prasarana, penyelenggaraan pelatihan yang dimulai dari merencanakan, melaksanakan dan melakukan *movev*.

Pengelola diklat berfungsi untuk mendukung terselenggaranya proses pendidikan dan pelatihan baik yang diselenggarakan di kampus maupun di lokasi peserta diklat. Di Balai pelatihan ini dibagi dalam dua bagian yaitu tenaga manajer yang terdiri dari kepala balai, kepala sub bagian, kepala urusan, kepala laboratorium/workshop, kepala administrasi, akomodasi dan konsumsi.

Manajer pelatihan harus telah menyelesaikan pelatihan *Management of Training* (MOT). Sedangkan untuk panitia pelatihan harus telah lulus pelatihan *training of course* (TOC). Jumlah tiap lembaga pelatihan sangat bervariasi tergantung kapasitas pelatihan dan kinerja yang dikerjakan. Satu balai latihan mulai dari sepuluh orang sampai 50 orang.

Jumlah total SDM yang dimiliki oleh Puslat KP dan balai - balai pusat pelatihan sebanyak 467 orang, terdiri

dari 334 orang pengelola diklat, 76 orang widyaiswara dan 57 orang instruktur yang kompeten dibidangnya.

N. PEMBIAYAAN PELATIHAN

Pembiayaan penyelenggaraan pelatihan kelautan dan perikanan bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Daerah, masyarakat dan pihak lainnya yang sah. Penerimaan dan Penggunaan dana tersebut diatur sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

O. SERTIFIKAT PELATIHAN

Sertifikat pelatihan merupakan Surat Tanda Tamat Pelatihan (STTP) yang diterbitkan oleh unit kerja yang bertanggung jawab di bidang pelatihan kelautan dan perikanan atau penyelenggara pelatihan kepada peserta yang dinyatakan lulus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan.

P. MONITORING DAN EVALUASI PELATIHAN

***Monitoring* Pelatihan**

Kegiatan *monitoring* dilaksanakan selama pelatihan berlangsung. *Monitoring* dilakukan oleh penyelenggara pelatihan dan dimaksudkan sebagai bahan masukan agar hal - hal yang direncanakan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Tanggung jawab dampak pelatihan tidak hanya ada di pundak fasilitator atau penyelenggara pelatihan. Yang paling penting adalah komitmen dan dukungan dari semua pihak, khususnya pimpinan lembaga atau instansi sehingga "pengetahuan dan keterampilan" yang

di dapat selama pelatihan bisa diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi setempat. Agar hasil pelatihan mempunyai dampak yang signifikan, maka peluang yang kondusif untuk mempraktekkannya dalam pekerjaan sehari - hari perlu diciptakan. Karena seringkali ditemukan banyak peserta pelatihan tidak bisa mempraktekkannya karena sistem lain yang kurang mendukung.

Untuk itu maka proses perlu dilakukan secara terus menerus guna melakukan perbaikan secara bertahap dan berkesinambungan. Berkenaan dengan hal tersebut dilakukan *monitoring* atau pemantauan terhadap kegiatan pelatihan. Aspek yang dimonitor adalah komponen standar pelatihan. Apakah sudah menerapkan standar – standar pelatihan yaitu:

- a. Standar kurikulum dan modul;
- b. Pelatih yang tersertifikasi;
- c. Lembaga pelatihan yang terakreditasi;
- d. Biaya yang sesuai dengan kebutuhan;
- e. Terdapat komponen standar kompetensi apabila menerapkan pelatihan berbasis kompetensi;
- f. Standar pengelola pelatihan;
- g. Standar lulusan pelatihan;
- h. Mengikuti pedoman pelatihan.

2. Evaluasi Pelatihan

Pada prinsipnya ada 2 (dua) jenis evaluasi pelatihan, yakni evaluasi terhadap pelaksanaan pelatihan dan pasca pelatihan. Evaluasi pelaksanaan dapat dilakukan pada pertengahan dan pada akhir

pelaksanaan kegiatan pelatihan, tergantung dari jenis pelatihannya.

Evaluasi pelaksanaan pelatihan adalah evaluasi yang dilaksanakan untuk menilai pelaksanaan pelatihan. Hal yang dievaluasi adalah menyangkut pembelajaran, kepanitian, peserta, tenaga pelatih, akomodasi dan konsumsi. Manfaat evaluasi ini adalah untuk memberi masukan kepada penyelenggara pelatihan agar dapat memperbaiki mutu pelatihan pada sisa waktu yang ada dan pada pelatihan mendatang. Evaluasi pelaksanaan pelatihan dilaksanakan oleh pengelola pelatihan.

Evaluasi pasca pelatihan adalah suatu evaluasi/penilaian terhadap kegunaan atau manfaat pelatihan bagi para peserta yang telah mengikuti pelatihan tersebut, yang dilakukan minimal 6 (enam) bulan setelah pelaksanaan pelatihan. Evaluasi pasca pelatihan dilaksanakan oleh Tim *monitoring* evaluasi dari institusi Pusat yang membidangi pelatihan.

Salah satu bahan yang dijadikan sebagai acuan/pegangan untuk evaluasi adalah rencana tindak lanjut yang telah dibuat oleh para peserta sebelum meninggalkan tempat pelatihan, apakah materi pelatihan sudah cukup dan bermanfaat bagi peserta, apakah fasilitator/instruktur dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, apakah pelayanan administrasi sudah baik.

Peserta dan fasilitator/instruktur diminta masing - masing mengevaluasi pelaksanaan pelatihan sebelum pelatihan secara resmi ditutup. Manfaat evaluasi ini adalah untuk dapat mengidentifikasi kekuatan (untuk

dilanjutkan) dan kelemahan yang perlu diperbaiki pada pelatihan mendatang.

3. Evaluasi efektifitas program (*evaluating training program effectiveness*).

Supaya efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan tersebut dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan keterampilan.

Untuk meningkatkan usaha belajarnya, para pekerja harus menyadari perlunya perolehan informasi baru atau mempelajari keterampilan - keterampilan baru, dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan. Apa saja standar kinerja yang telah ditetapkan, sang pegawai tidak harus dikecewakan oleh pelatih yang menuntut terlalu banyak atau terlalau sedikit.

Tujuan dari tahapan ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran - sasarannya yang telah ditetapkan. Ini menghendaki identifikasi dan pengembangan kriteria tertentu.

Q. PELAPORAN

Laporan pelatihan dibuat dan ditandatangani oleh penyelenggara pelatihan segera setelah pelatihan selesai. Laporan pelatihan disampaikan kepada pejabat yang berwenang memberikan tugas untuk melaksanakan pelatihan. Laporan pelatihan mencakup deskripsi tentang latar belakang pelatihan, *input* pelatihan, proses pelatihan, *output* pelatihan,

kesimpulan dan saran. Garis besar isi Laporan Penyelenggaraan Pelatihan adalah sebagai berikut :

1) BAB I PENDAHULUAN

- a. Latar Belakang;
- b. Dasar Hukum;
- c. Tujuan Pelatihan;
- d. Sasaran;
- e. Keluaran (*Output*);
- f. Keluaran (*Outcome*);

2) BAB II PELAKSANAAN

- a. Waktu dan Tempat ;
- b. Kurikulum dan Bahan Ajar;
- c. Panitia Penyelenggara;
- d. Peserta Pelatihan;
- e. Pelatih dan/atau Narasumber;
- f. Proses Pembelajaran;
- g. Pembiayaan;

3) BAB III Evaluasi Pelatihan;

- a. Evaluasi pelaksanaan pelatihan;
- b. Evaluasi terhadap pelatih;
- c. Evaluasi terhadap peserta pelatihan (*pre test/post test*);
- d. Evaluasi materi pelatihan;
- e. Evaluasi terhadap sarana dan prasarana pelatihan;
- f. Masalah dan Tindak lanjut;

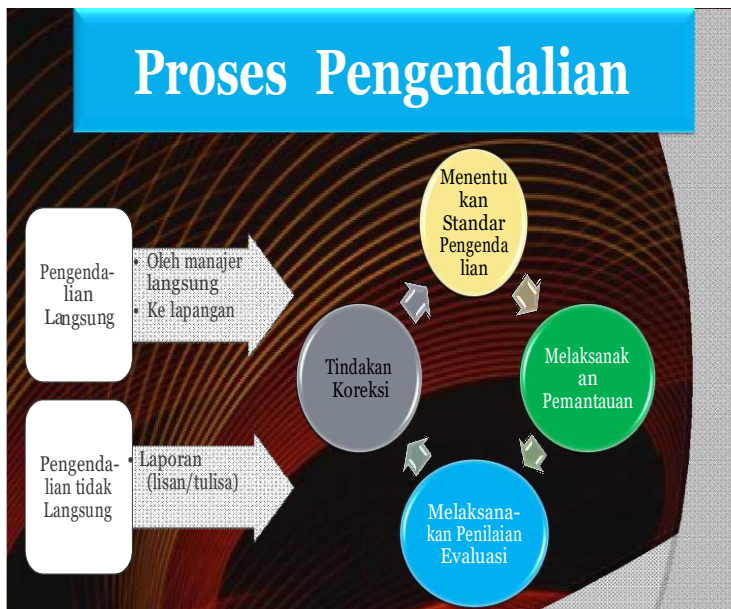
4) BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

- a. Kesimpulan;
- b. Saran;

LAMPIRAN, terdiri dari:

- a. SK Penyelenggaraan Pelatihan;
- b. Rekapitulasi Biodata Peserta;
- c. Rekapitulasi Biodata Pelatih dan/atau Narasumber ;
- d. Rekapitulasi Evaluasi Terhadap Pelatih;
- e. Rekapitulasi Evaluasi Terhadap Panitia Penyelenggara, Sarana dan Prasarana, Kurikulum dan Materi Pelatihan;
- f. Foto copy STTP;

Dokumentasi.



Gambar 28. Proses pengendalian pelatihan

Tahapan Pelaksanaan Pemantauan

- e) Tahap Laporan Pemantauan Diklat
- menginventarisir data dari tim pemantauan baik data tulisan, formulir atau data lain
 - mengumpulkan data yang sudah diverifikasi dan dispesifikasi, selanjutnya membuat tabulasi untuk memudahkan dalam pembuatan laporan
 - Menulis laporan

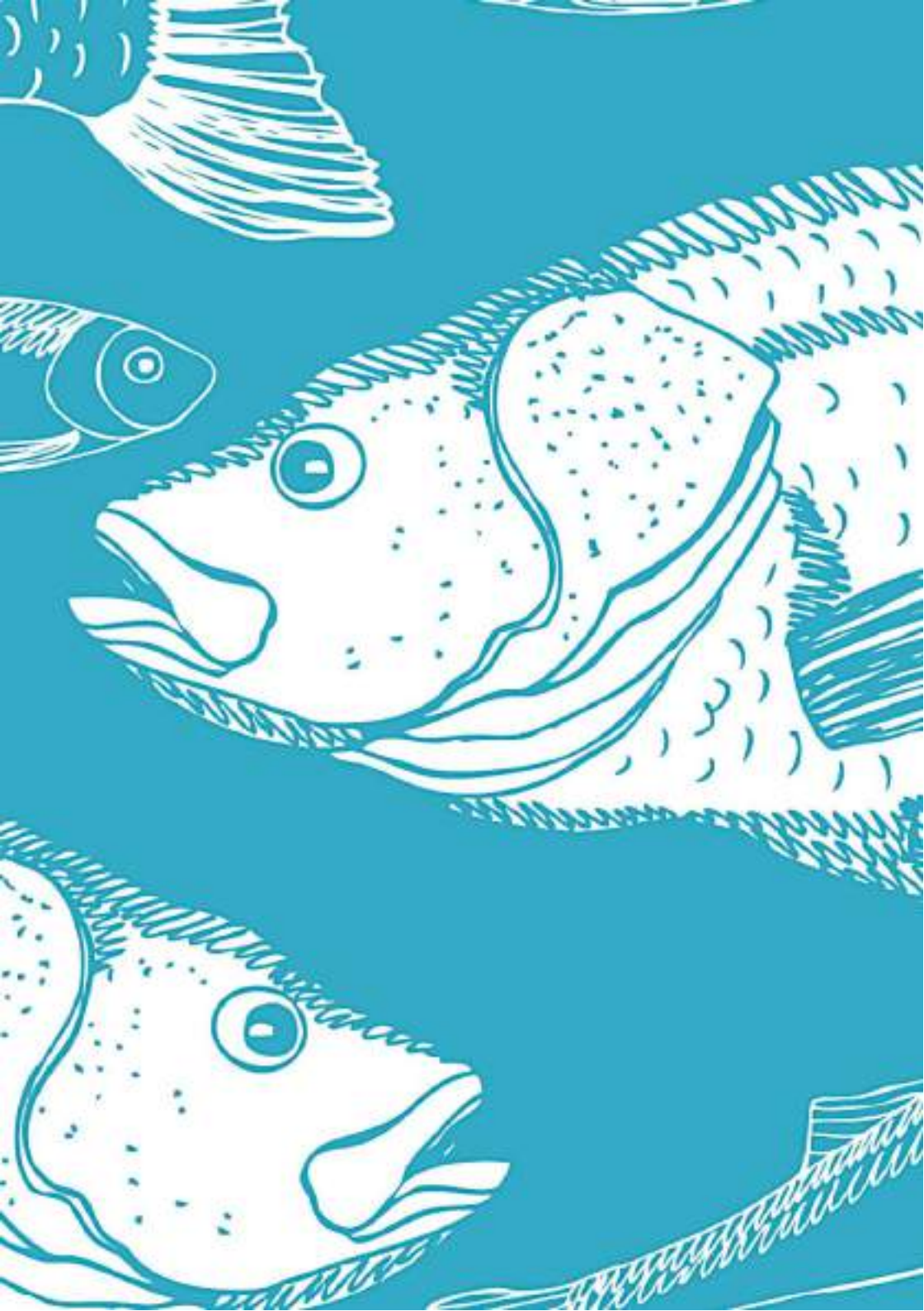
Gambar 29. Tahapan pelaksanaan pemantauan

Tindak Lanjut Pemantauan & Evaluasi

Tahapan



Gambar 30. Tindak lanjut pemantauan dan evaluasi



The background of the page is a vibrant blue. It features several stylized white line drawings of fish. One large fish is the central focus, shown in profile facing left. Its scales are depicted with fine, repetitive curved lines. Other fish are partially visible in the corners: one in the top left, one in the middle left, and one in the bottom right. The overall style is clean and graphic.

BAB III
KERJA SAMA
PELATIHAN

A. Pengembangan kerja sama

Untuk lebih meningkatkan kinerja pelatihan, kerja sama di dalam dan luar negeri harus dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat daya saing lulusan, efisiensi penyelenggaraan pelatihan, serapan lulusan atau purnawidya di dunia kerja atau wirausaha dan pencapaian tujuan pelatihan. Sinergitas program negeri, dengan berbagai pihak baik itu BUMN, lembaga swasta atau kementerian, lembaga internasional dan lainnya. Informasi dibawah ini berbagai lembaga yang dapat dilakukan kerja sama antara lain:

1. Pengembangan *Coorporate Social Responsibility* (CSR) dengan berbagai perusahaan swasta dan BUMN seperti: BUMN industri nasional dan lokal, CSR sebagai bentuk tanggung jawab sosial bagi masyarakat yang berada diwilayah dan terkena dampak operasional perusahaan.
2. Pengembangan Kerja sama Program Kemitraan Bina Lingkungan (PKBL). Program yang bersifat nasional ini berupa pengelolaan dana bergulir untuk pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). Kegiatan yang telah dilakukan meliputi:
 - 1) Penyusunan kurikulum dan modul pelatihan. Contoh: pelatihan pengelolaan kawasan konservasi (MPA 101).
 2. Penyusunan Renstra Pengelolaan Kawasan Konservasi Perairan.
 3. Kurikulum dan modul peningkatan produktivitas budidaya udang yang berkelanjutan (SIP,101)

- 2) Kerja sama tenaga ahli
Sebagai contoh program (*silver expert*) dari Jepang (JICA), program USAID, perguruan tinggi dan saling meningkatkan kompetensi.
- 3) Penyusunan standar pelatihan
- 4) Kerja sama dengan Kementerian Tenaga Kerja dalam penyusunan dan penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), KKNi. Penyusunan SKKNI didukung oleh Asosiasi, industri dan usaha, birokrasi, akademisi, praktisi dan masyarakat lainnya.

Terdapat beberapa badan dan lembaga nasional serta perusahaan - perusahaan nasional yang bekerja sama dengan puslat dalam hal pelatihan yang terkait dengan KP. Badan dan perusahaan nasional yang bekerja sama dengan KP antara lain:

1. Sertifikasi Profesi (BNSP) dan Lembaga Sertifikasi Profesi Kelautan dan Perikanan (LSP - KP) dalam kegiatan sertifikasi kompetensi dan pembinaan Tempat Uji Kompetensi (TUK). Terdapat 12 TUK yang sudah diverifikasi BNSP/LSP - KP yang berada di lingkungan UPT BPSDMKP.
2. Kerja sama pembinaan penyelenggaraan permagangan di bidang kelautan dan perikanan dengan ASTUIN dan Induk Koperasi Perikanan Indonesia (IKPI). Kerja sama dilakukan dengan PT Pudji Utami, dalam kegiatan permagangan ke Jepang.

3. Kerja sama dengan Kementerian Pendidikan Nasional dalam penyelenggaraan pelatihan bagi korban bencana Merapi di Kabupaten Sleman berupa pelatihan pengolahan hasil perikanan dan budidaya perikanan.

Kerja sama Luar Negeri.

Pelatihan tidak hanya melakukan kerja sama dengan berbagai pihak di dalam negeri. Kerja sama dengan pihak luar negeri juga dijalin oleh lembaga pelatihan. Jenis pengembangan kerja sama luar negeri yang telah dilaksanakan dalam bentuk pelatihan. Beberapa contoh kerja sama pelatihan yang pernah dilakukan sebagai berikut:

1) Jenis Pelatihan

Pelatihan yang banyak diminati negara - negara Asia Afrika adalah pelatihan di bidang budidaya perikanan dan penangkapan seperti: *International Training Program on Intensive Shrimp Culture for Asian Countries International Training Program for Asia and Africa Countries on Grouper Nursery International Training Program on Fishing Technology and Navigation for Pacific Countries*

- 2) Kerja sama pelatihan yang pernah dilaksanakan dengan Malaysia adalah: *Navigation and Fishing Technology Training Course Engineering, Refrigeration and Machineries Training Course Hatchery Grouper Training Course.*

- 3) Kerja sama peningkatan produksi ikan, regulasi pengawasan sumber daya penangkapan ikan dengan Mozambique.
- 4) Kerja sama dengan Belanda yang diwadahi dalam FAFI (*Fisheries Aquaculture Food Security*).
- 5) Kerja sama yang diwadahi oleh beberapa lembaga internasional seperti USAID, JICA, NOAA, dll.

Kerja sama yang telah dilakukan ini juga berpeluang meningkatkan kompetensi SDM kelautan dan perikanan unggulan di tingkat dunia karena adanya *knowledge management* yang dikaitkan dengan kerja sama Selatan - Selatan dan *Cooperation Tringular* serta adanya program pelatihan bagi widyaiswara, guru, dan dosen di bidang konservasi.

Jika di atas disebutkan adanya kerja sama pelatihan yang diikuti peserta asing, terdapat juga kerja sama pelatihan dengan pihak luar negeri yang diikuti oleh SDM Indonesia. Sejumlah kerja sama pelatihan yang telah dilakukan oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) dengan pihak luar negeri antara lain sebagai berikut:

- 1) Kerja sama pelaksanaan pelatihan perikanan bagi negara sahabat. Kegiatan ini dilaksanakan bekerja sama dengan Kementerian Luar Negeri RI dan diikuti oleh peserta dari negara Asia - Pasifik. Pelatihan ini dilaksanakan bekerja sama dengan Ditjen Perikanan Budidaya dan Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan dan Perikanan. Selain bertujuan meningkatkan kemampuan teknis

perikanan SDM negara sahabat, kegiatan ini juga untuk memperkuat posisi diplomatik Indonesia.

2) Kerja sama Selatan - Selatan Pelatihan Internasional *Blue Economy*.

Indonesia terus meningkatkan perannya dalam kancah pembangunan ekonomi masyarakat dunia. Sebagai dukungan terhadap *South - South Cooperation* (Kerja sama Selatan - Selatan), Kementerian Luar Negeri (Kemenlu) dan Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) menyelenggarakan pelatihan internasional bagi Negara - negara sahabat.



Gambar 31. Pelatihan Anti Korupsi Kerja Sama Dengan Komisi Pemberantasan Korupsi

B. Membangun Kerja sama pelatihan

1. *Learning network* Kawasan konservasi.

Membangun dan meningkatkan kinerja pelatihan perlu dibangun kerja sama dengan cara salah satunya menggunakan skema gambar dibawah ini.

Konsep **learning network** untuk membangun kapasitas sumber daya manusia bidang pengelolaan kawasan konservasi perairan



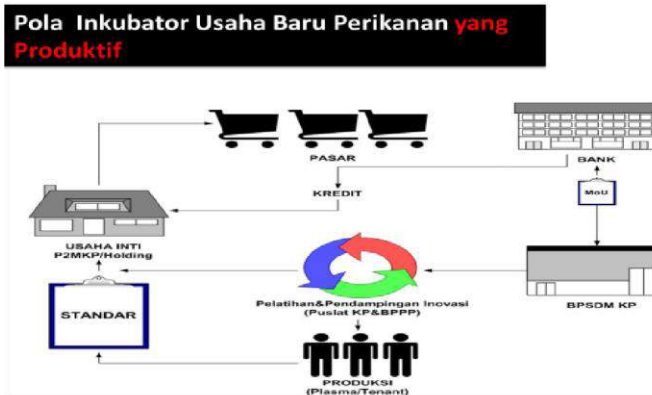
Gambar 32. Skema konsep learning work

2. Sinergi lintas sektor Kementerian/Lembaga/ organisasi.



Gambar 33. Skema sinergi antar sektor

3. Membentuk wirausaha dengan incubator.



Gambar 34. Skema membentuk wirausaha dengan pelatihan

4. Pembentukan wirausaha dengan penguatan kompetensi pelatihan.



Gambar 35. Skema pembentukan wirausaha baru

5. Sinergitas hasil riset dengan pengembangan SDM.

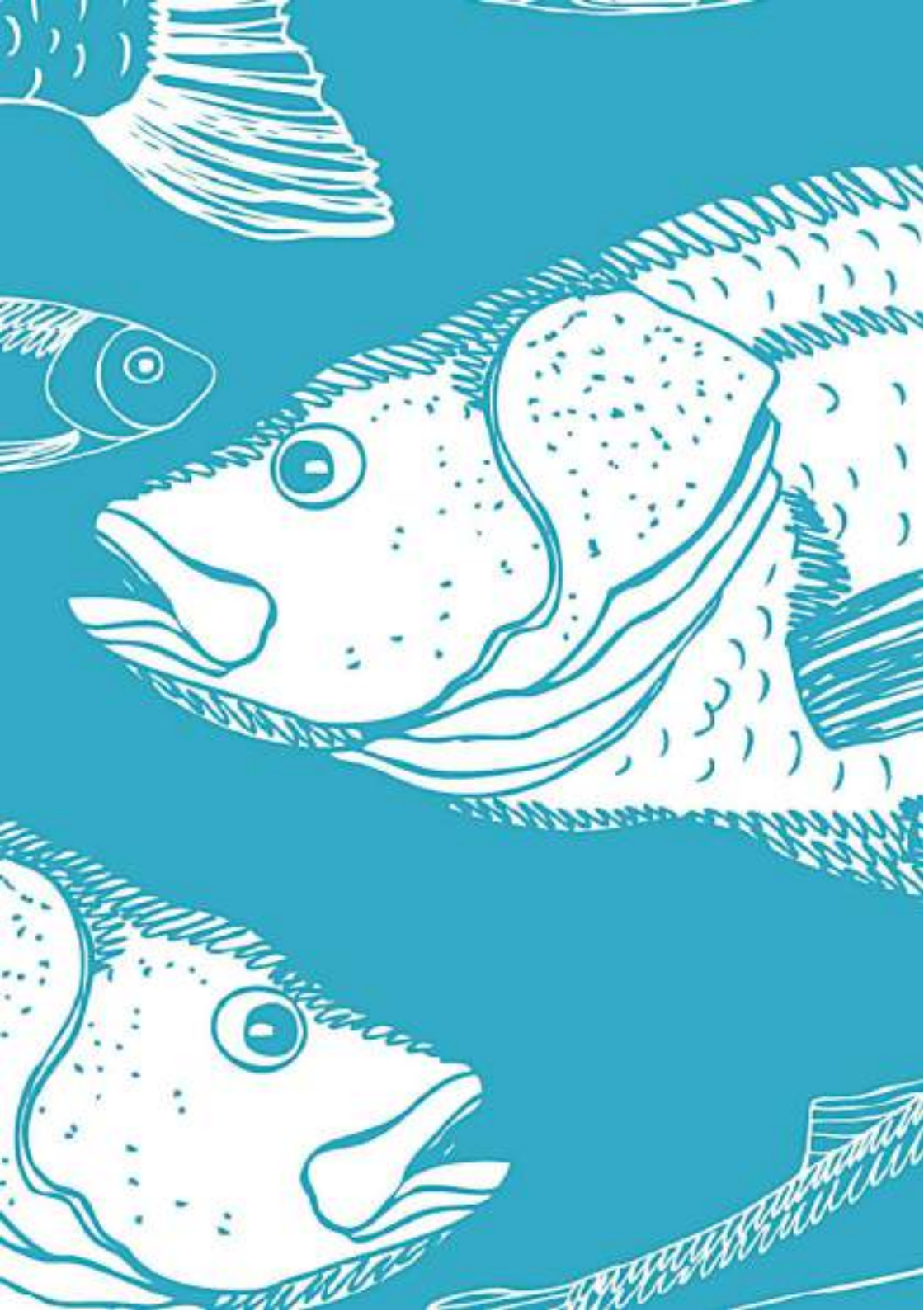


Gambar 36. Skema pemanfaatan hasil riset

6. Pemanfaatan teknologi melalui pengembangan SDM.



Gambar 37. Skema pemafaatan teknologi oleh pengembangan SDM



The background of the page is a solid blue color. Overlaid on this are several white line-art illustrations of fish. One large fish is the central focus, shown in profile facing left. It has a detailed eye, a slightly open mouth, and a textured body with small dots representing scales. Other fish are partially visible in the corners: one in the top left, one in the middle left, and one in the bottom left. The style is clean and modern, using only white outlines and dots on a blue field.

BAB IV
MENGUKUR
PELATIHAN EFEKTIF

A. Pengertian

Beberapa pengertian di atas efektivitas mengandung arti berorientasi kepada hasil (tujuan) dan juga berorientasi kepada proses (kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan mempertahankan hidupnya). Kemudian penerapannya kepada suatu pelatihan yang efektif adalah kemampuan organisasi dalam melaksanakan program - programnya yang telah direncanakan secara sistematis dalam upaya mencapai hasil atau tujuan yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan makna efektivitas tersebut di atas maka pelatihan yang efektif merupakan pelatihan yang berorientasi proses, dimana organisasi tersebut dapat melaksanakan program - program yang sistematis untuk mencapai tujuan dan hasil yang dicita - citakan. Sehingga pelatihan efektif apabila pelatihan tersebut dapat menghasilkan sumber daya manusia yang meningkat kemampuannya, keterampilan dan perubahan sikap yang lebih mandiri.

Keefektifan pelatihan akan mempengaruhi kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dihasilkannya. Sehingga efektif tidaknya pelatihan dilihat dari dampak pelatihan bagi organisasi Untuk mencapai tujuannya. Hal ini selaras dengan *Henry Simamora (1987: 320)* yang mengukur keefektifan diklat dapat dilihat dari 1) reaksi - reaksi bagaimana perasaan partisipan terhadap program; 2) belajar – pengetahuan, keahlian, dan sikap-sikap yang diperoleh sebagai hasil dari pelatihan; 3) perilaku perubahan - perubahan yang terjadi pada pekerjaan sebagai akibat dari pekerjaan; dan 4) hasil - hasil dampak pelatihan pada keseluruhan

yaitu efektivitas organisasi atau pencapaian pada tujuan - tujuan organisasional.

B. Model - model penilaian efektifitas pelatihan.

Proses evaluasi itu sendiri bisa mendorong para pegawai untuk meningkatkan produktifitasnya. Untuk mengetahui dampak dari pelatihan itu secara keseluruhan terhadap hasil atau performansi seseorang atau suatu kelompok tertentu, umumnya terdapat dua pilihan model penilaian yaitu: 1. *Uncontrolled model*. 2. *Controlled model*.

Model pertama ini biasanya tidak memakai kelompok pembanding dalam melakukan penilaian dampak pelatihan terhadap hasil dan/atau performansi kerjanya. Sedangkan model kedua adalah model yang dalam melakukan penilaian efektivitas program pelatihan menggunakan sistem membanding yaitu membandingkan hasil dari orang atau kelompok yang tidak mengikuti pelatihan. Atas dasar ini, maka kegiatan evaluasi pelatihan dapat berupa :

a) Evaluasi Proses Pelatihan

Evaluasi proses adalah evaluasi yang dilakukan terhadap langkah - langkah kegiatan selama proses pelatihan berlangsung. Evaluasi proses dilakukan dengan mengungkapkan pendapat seluruh peserta tentang Fasilitator, Peserta, Materi/Isi, dan proses pelatihan. Pada umumnya evaluasi proses pelatihan dapat dilakukan dengan beberapa model atau cara, yaitu : evaluasi harian, evaluasi mingguan dan tahunan.

Evaluasi hasil pelatihan berguna untuk mengetahui dan mengukur akibat-akibat yang ditimbulkan oleh suatu tindakan pelatihan.

b) Tindak Lanjut Pelatihan

Rencana tindak lanjut pelatihan adalah setiap upaya atau kegiatan yang dilakukan oleh peserta pelatihan setelah kegiatan pelatihan selesai. Rencana tindak lanjut hendaknya dibuat secara spesifik dan realistis sesuai dengan tanggung jawabnya. Menyusun rencana tindak lanjut, pada umumnya akan mencakup hal - hal sebagai berikut:

- 1) "Apa", yaitu menyangkut jenis kegiatan yang dapat dilakukan di dalam kegiatan sehari - hari di tempat kerjanya.
- 2) "Bagaimana", yaitu cara atau langkah - langkah yang harus ditempuh sehingga apa dapat terlaksana dengan baik dan benar.
- 3) "Siapa", yaitu menyebutkan pihak terkait (*stakeholder*) siapa saja yang harus dan perlu dilibatkan dalam melakukan kegiatan tindak lanjut. masyarakat, staf yang lain atau pimpinan lembaga.
- 4) "Kapan", yaitu menjelaskan dan menguraikan tentang batasan waktu kapan akan dimulai dan kapan akan berakhir.
- 5) "Dimana", yaitu menyebutkan dimana kegiatan tersebut akan dilakukan.

C. Mengukur *Benefit* Pelatihan

Peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan adalah kegiatan yang sangat strategis meningkatkan kinerja suatu organisasi, lembaga, usaha, perusahaan.

Pada perusahaan bahwa ada beberapa konsekuensi yang dapat diberikan kepada karyawan baik konsekuensi positif seperti promosi, kenaikan gaji, bonus, peningkatan produksi dll, dan konsekuensi negatif seperti mutasi, demosi, hingga pemutusan kontrak kerja.

Namun tidak - lah semudah itu untuk memberikan tindakan - tindakan bagi karyawan yang dianggap tidak memenuhi target kerja. Berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah ketrampilan dan pengetahuan terhadap pekerjaannya itu sendiri.

karena itu karyawan yang berkerja dibawah standar performa berarti mempunyai kemungkinan bahwa pengetahuan dan keterampilan kerjanya masih perlu dikembangkan. Pada wirasusaha kelautan dan perikanan yang berusaha secara mandiri pelatihan mempunyai dampak positif peningkatan pendapatan dan produksi, namun pelatihan memerlukan biaya, waktu dan tenaga yang harus bisa mengatur sehingga tidak menurunkan kinerjanya.

Sering timbul pertanyaan sejauh mana *benefit* pelatihan yang diselenggarakan yang telah menggunakan sumber daya seperti biaya dan lainnya. Untuk itu dalam evaluasi pelatihan telah menjadi isu yang umum dibicarakan di kalangan praktisi HRD, tetapi para praktisi masih banyak yang belum memahami bagaimana menunjukkan kepada perusahaan besarnya tingkat pengembalian dana yang telah diinvestasikan untuk pelatihan.

Oleh karena itu diperlukan penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) yang bertujuan untuk mengukur seberapa besar keberhasilan yang dicapai seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan target yang ditentukan perusahaan atau organisasi. Perusahaan perlu mengetahui sejauh mana kontribusi *training* yang dilaksanakan terhadap perusahaan/ peningkatan kinerja SDM maupun perusahaan secara keseluruhan.

Oleh karena itu harus dilakukan evaluasi untuk mengukur sejauhmana efektivitas *training* terhadap tujuan yang ingin dicapai. *Donald L. Kirkpatrick (1998) dalam Satrio (2015)* mengatakan bahwa evaluasi suatu *training* adalah bagian yang tidak terpisahkan dari penyelenggaraan *training* dan evaluasi tersebut merupakan kegiatan yang harus dilakukan agar *training* secara keseluruhan dapat berlangsung secara efektif.

Kirkpatrick mengemukakan teorinya yang terkenal mengenai evaluasi *training* melalui tulisannya di *American Society for Training and Development Journal*. Menurutnya, ada 4 tingkat/*level* dalam evaluasi *training* yang kemudian disebut "*The Four Levels*" yaitu:

Evaluasi Level 1 : Reaction

Yaitu mengukur reaksi kepuasan peserta terhadap pelaksanaan *training*. Apakah partisipan (peserta pelatihan) menyukai *training* yang diterima oleh mereka. Evaluasi atas reaksi peserta merupakan hal penting untuk dilakukan, karena apabila peserta bereaksi negatif dan tidak menyukai cara - cara penyelenggaraan maka peserta cenderung akan tidak mampu mempelajari dan

memahami dengan baik materi *training*. Hal - hal yang perlu dievaluasi antara lain materi *training*, instruktur/*trainer*, fasilitas yang disediakan, waktu penyelenggaraan, serta metode yang digunakan. Tujuan dari evaluasi *reaction* yaitu:

1. Memberikan *feedback* yang berguna bagi manajer atau *trainer* guna penyempurnaan penyelenggaraan *training* berikutnya.
2. Jika peserta tidak ditanya reaksinya maka pihak penyelenggara akan merasa paling tahu dan sudah merasa benar dalam penyelenggaraan *training*.
3. Memberikan informasi kuantitatif sebagai masukan bagi manajer atau pihak lain yang berkepentingan dengan program *training*.

Evaluasi Level 2 : Learning

Yaitu mengukur sejauh mana partisipan (peserta pelatihan) meyakini bahwa mereka telah belajar sesuatu dari program pelatihan yang diterima dan memahami materi *training* yang disampaikan dalam tiga domain kompetensi: *Knowledge*, *Skill*, dan *Attitude*. Tiga domain kompetensi: (*Knowledge*, *Skill*, dan *Attitude*) merupakan 3 hal yang dapat diajarkan dalam suatu *training*.

Evaluasi pada *level* ini menekankan pada seberapa jauh pembelajaran (*learning*) peserta atas materi dalam konteks peningkatan kompetensi peserta. Menurut *Kirkpatrick* pentingnya evaluasi ini dilakukan, karena jika peserta tidak dapat memahami dengan baik materi yang diberikan maka jangan berharap akan terjadi perubahan dalam *behavior* - nya saat dia kembali ke tempat kerjanya.

Bagaimana cara *trainer* atau manajer untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta dalam mengikuti *training* dengan baik adalah sebagai berikut:

1. Melakukan pengujian sebelum dan setelah *training* (*pre - test* dan *post - test*) dengan materi yang sama atau mirip sehingga hasilnya dapat diperbandingkan.
2. Jika terdapat peningkatan skor hasil *post - test* dibandingkan *pre - test* maka diyakini bahwa peserta telah memiliki pemahaman yang lebih baik sebagai dampak mengikuti *training*.

Evaluasi Level 3 : Behavior

Yaitu mengukur seberapa besar peran peserta mengimplementasikan pemahaman kompetensi yang diperolehnya dalam lingkungan pekerjaan. Apakah partisipan (peserta pelatihan) mampu menerapkan ditempat kerja tentang apa yang mereka telah pelajari dalam program pelatihan.

Mengetahui seberapa jauh perubahan yang terjadi pada eks - peserta pada saat mereka kembali ke lingkungan pekerjaannya setelah mengikuti *training*, khususnya perubahan atas *behavior* kompetensi (*knowledge, skills, dan attitudes*). Ada beberapa kemungkinan yang harus dicermati dalam evaluasi ini, antara lain:

- 1) Purnawidya *training* tidak dapat merubah *behavior* - nya sampai mereka memperoleh kesempatan untuk melakukannya. Kesulitan untuk memperkirakan kapan perubahan itu akan terjadi.

- 2) Purnawidya menerapkan pengetahuan dan keterampilan barunya dalam pekerjaan, namun kemudian tidak melakukannya dikemudian hari.

Evaluasi Level 4 : Result

Mengukur seberapa besar dampak pelaksanaan *training* terhadap kinerja pekerjaan ataupun hasil akhir yang diharapkan. Apakah pelatihan menunjukkan peningkatan dalam efisiensi, produktivitas, keuntungan, penurunan biaya - biaya, dan penurunan tingkat keluar - masuk karyawan?

Untuk mengetahui sampai sejauh mana *training* yang dilakukan memberikan dampak hasil (*results*) terhadap peningkatan kinerja purnawidya, unit kerja, maupun perusahaan secara keseluruhan. Namun dalam *The Four Levels* menganggap bahwa dampak *training* tidak dapat dievaluasi dalam konteks analisa keuangan, alasannya antara lain:

- 1) Tidak mungkin mengukur *results* yang diperoleh dari *training* dalam satuan keuangan untuk kemudian dibandingkan dengan biaya yang dikeluarkan untuk penyelenggaraan *training* tersebut.
- 2) Jika alasan pertama tidak dapat dilakukan lalu menyimpulkan bahwa manfaat yang diperoleh merupakan hasil langsung dari program *training*, masih ada faktor - faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja.

Lebih lanjut menurut Teori *The Four levels* bahwa *Results* yang diperoleh seringkali merupakan sesuatu yang sulit untuk dikuantifisir, misalnya: peningkatan

kualitas kerja, peningkatan produktivitas, peningkatan kepuasan kerja, efektivitas komunikasi, penurunan tingkat kesalahan, peningkatan kerjasama antar karyawan. Terlalu banyak faktor yang yang mempengaruhi perhitungan manfaat biaya suatu *training*.

Oleh karena itu muncul kritik terhadap Teori *The Four Levels*, antara lain dari *Raymond A. Noe (2005)* dimana mengemukakan 3 kritiknya yaitu :

- 1) Setiap pelatihan yang dilakukan tidak menunjukkan pemahaman bahwa setiap *level* dipengaruhi oleh *level* sebelumnya, dan tidak terbukti adanya perbedaan tingkat kepentingan dalam *level* evaluasi.
- 2) Pendekatan yang digunakan dalam teori *The Four Levels* tidak mempertimbangkan tujuan dari evaluasi itu sendiri. Seharusnya menurut *Noe*, hasil evaluasi dihubungkan dengan kebutuhan *training*, tujuan *training*, serta pertimbangkan strategik yang melatar belakangi diselenggarakan *training* tersebut.
- 3) Waktu pelaksanaan evaluasi. Menurut *the four levels*, evaluasi harus dilakukan bertahap (*level* demi *level*), padahal dalam kenyataanya evaluasi *level 1* dan *level 2* harus dilakukan secara bersamaan yaitu diakhir program untuk mengukur apakah telah terjadi peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang positif atas para peserta peserta *training*.

Berbeda dengan *The Four Levels* dari *Kirkpatrick*, *Raymond A. Noe* dalam *Satrio (2015)* mengelompokan *outcomes* dari sebuah *training* sebagai berikut:

1. *Cognitive outcomes*

Yaitu mengukur sejauh mana peserta memahami prinsip - prinsip, fakta, teknik, prosedur, atau proses kerja yang diberikan dalam *training*.

2. *Skill - based outcomes*

Yaitu mengukur peningkatan keterampilan dan perilaku kerja peserta.

3. *Affective outcomes*

Yaitu mengukur reaksi dan motivasi peserta atas penyelenggaraan *training*.

4. *Results*

Yaitu mengukur kontribusi *training* kepada peningkatan kinerja perusahaan.

5. *Return on Investment*

Yaitu membandingkan manfaat/hasil *training* dengan biaya yang dikeluarkan.

Teori *Raymond A. Noe* dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan tenaga kerja tidak sekedar sebagai upaya pengembangan karyawan yang tidak dapat diukur kontribusi terhadap perbaikan kinerja karyawan. Sering muncul pertanyaan bagaimana mengukur *benefit* dari diadakannya *training* karena *output* dari *training* sendiri kadang tidak dapat dilihat secara jelas. Oleh karena itu diperlukan alat ukur berupa *Return On Training Investment (ROTI)*, yaitu

pengukuran pengembalian investasi dalam *training* itu sendiri.

Alat ukur ini mencoba menghitung *benefit* dari sebuah *training* dari konteks finansial, karena *Training* merupakan sebuah investasi perusahaan melalui pengembangan SDM - nya yang pada akhirnya bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu *profit*. Sehingga dengan ROTI perusahaan dapat menghitung *benefit* yang didapat dari diadakannya *training* tersebut.

Rumus untuk menghitung ROTI yaitu sebagai berikut:

$$ROTI = \frac{\text{Net Benefit} - \text{Cost Training}}{\text{cost training}} \times 100 \%$$

Namun menurut *Raymond A. Noe* terdapat dua hal penting yang harus dicermati :

- 1) Perlunya dilakukan isolasi atas faktor *training* dari faktor - faktor lainnya agar perusahaan dapat menyakini seberapa besar kontribusi *training* terhadap perubahan kinerja seseorang
- 2) Kemampuan untuk mengkonversi data yang diperoleh ke dalam ukuran - ukuran finansial.

TAHAP ISOLASI PENGARUH *TRAINING*

Tahap isolasi pengaruh *training* ini perlu dilakukan untuk memastikan faktor - faktor yang memiliki kontribusi terhadap kinerja seseorang setelah program *training* dilaksanakan, *Satrio (2015)* yaitu:

1. *Knowledge and Skill*

Peningkatan pengetahuan dan keterampilan seseorang.

2. *Capacity*

Kemampuan mental dan fisik individu yang memungkinkannya melakukan pekerjaan dengan baik.

3. *Standard*

Standar kerja yang jelas.

4. *Measurement*

Sistem pengukuran kinerja yang jelas, transparan, objektif, serta disusun atas dasar standar kerja yang baku.

5. *Feedback*

Informasi yang dapat diperoleh secara cepat, sering, spesifik, akurat dan objektif.

6. *Conditions*

Situasi dan kondisi kerja yang kondusif, seperti sistem operasional yang baik, kelengkapan fasilitas kerja, *lay out* ruang yang baik, ketersediaan informasi yang dibutuhkan, serta otoritas kerja yang jelas.

7. *Incentives*

Sistem penggajian yang adil, adanya insentif untuk hasil pekerjaan yang baik, penerapan sistem *reward and punishment* yang baik.

TAHAP IDENTIFIKASI BIAYA *TRAINING*

Mengidentifikasi 6 (enam) kategori biaya dalam penyelenggaraan suatu *training*:

1. *Need Assessment*

Apabila program *training* didahului dengan kegiatan *need assessment* yang membutuhkan biaya signifikan.

2. *Design and Development*

Biaya yang dikeluarkan dalam rangka mendesain dan membangun program *training* biasanya dihitung secara rata - rata selama 1 atau 2 tahun.

3. *Acquisition*

Apabila program *training* dibeli dari pihak ketiga: pembelian lisensi, materi, biaya sertifikat, dll.

4. *Delivery*

Komponen biaya ini meliputi: *salaries of trainers, program materials, travel and meals*, serta fasilitas yang digunakan.

5. *Evaluation*

Biaya yang dikeluarkan pada saat dilakukan evaluasi *training* khususnya *level 3* dan *4* yang

dilakukan setelah eks - peserta kembali ke tempat kerjanya masing - masing, seperti biaya penyusunan dan pengiriman kuesioner dan survei yang dilakukan.

6. *Overhead*

Biaya - biaya *Overhead*.

Menurut *Gaspersz (2017)*, tahap - tahap yang perlu dilakukan dalam menganalisis ROTI (*Return On Training Investment*) adalah:

1. Perencanaan Evaluasi (*Evaluation Planning*).
2. Pengumpulan Data (*Data Collection*).
3. Analisis Data (*Data Analysis*).
4. Pelaporan (*Reporting*).

Tahap 1: Perencanaan Evaluasi (*Evaluation Planning*)

Pada tahap perencanaan evaluasi (Tahap 1) terdapat dua langkah utama sebagai berikut ini: Langkah pertama adalah mengembangkan tujuan program pelatihan melalui menjawab beberapa pertanyaan berikut: Apa tujuan dari pelatihan ? Apa masalah yang sedang ingin diselesaikan?

Misal: (1) Meningkatkan penjualan untuk tujuan pelatihan penjualan (*sales training*), (2) Menurunkan cacat produksi untuk tujuan pelatihan manajemen kualitas (*quality management training*), dll. Prinsip tujuan pelatihan adalah menjamin program - program pelatihan dilakukan tepat waktu, mengembangkan proses - proses yang lebih efisien, dan menjamin bahwa

program - program pelatihan itu dilakukan dalam kendala anggaran yang terbatas.

Langkah kedua, mulai mengembangkan rencana evaluasi, menentukan data *baseline*, mengembangkan rencana pengumpulan data, rencana analisis dan evaluasi ROI (*Return On Investment*) dari program pelatihan itu.

Tahap 2: Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Selama Tahap 2, dua jenis data akan dikumpulkan. Data jenis pertama adalah segera setelah program pelatihan selesai dilakukan, dan data jenis kedua adalah selama periode waktu tertentu (4 bulan, 6 bulan, atau 12 bulan) di mana individu peserta pelatihan telah menerapkan keterampilan mereka yang berdampak pada hasil - hasil bisnis.

Data yang dikumpulkan dapat berupa data *level 1* sampai *level 4* dalam pengukuran efektivitas pelatihan, di mana *level 1* dan *level 2* dapat segera dikumpulkan setelah pelatihan dilakukan, sedangkan *level 3* dan *level 4* dapat dikumpulkan pada selang waktu tertentu (empat bulan, enam bulan, atau 12 bulan) selama masa aplikasi program pelatihan itu.

Tahap 3: Analisis Data (*Data Analysis*)

Selama Tahap 3, data yang dikumpulkan dari tahap 2 diproses dan dianalisis tentang dampak positif dari program pelatihan yang dilakukan, menggunakan metode yang telah ditentukan dalam tahap 1 tersebut. Selama tahap 3, data dikonversikan ke dalam nilai moneter (uang) menggunakan rencana analisis ROI

(*Return On Investment*) yang telah ditentukan dalam Tahap 1 di atas. Beberapa data yang bersifat "*intangible or soft*" seperti dampak dari program pelatihan akan menurunkan *stress*, meningkatkan kepuasan kerja, dll dapat dikonversikan ke dalam nilai moneter (uang) sebagai manfaat "*intangible*" atau "*soft benefit*", jika memungkinkan.

Apabila tidak memungkinkan untuk mengkonversikan data "*soft benefit*" ke dalam nilai moneter (uang), maka cukup disebutkan sebagai "*soft benefit*" dari program pelatihan itu. Perhitungan ROI (*Return On Investment*) dari program pelatihan atau sering juga disebut sebagai ROTI (*Return On Training Investment*) dihitung menggunakan formula:

$$\text{Training ROI or ROTI} = (\text{Net Training Program Benefits} / \text{Training Program Costs}) \times 100\%$$

Komponen biaya investasi pelatihan yang perlu dipertimbangkan untuk mengukur *Training ROI* or *ROTI* adalah:

- a. Biaya mendesain dan mengembangkan program pelatihan.
- b. Biaya - biaya yang terkait dengan semua material pelatihan yang diberikan kepada peserta pelatihan.
- c. Biaya untuk fasilitator atau instruktur.
- d. Biaya - biaya yang terkait dengan fasilitas pelatihan.
- e. Biaya - biaya perjalanan, penginapan, makan - minum, dan lain - lain.
- f. Gaji ditambah berbagai manfaat yang diterima oleh karyawan yang mengikuti pelatihan.

- g. Biaya - biaya administrasi dan *overhead* dari departemen pelatihan, yang perlu dialokasikan dengan cara yang tepat.
- h. Biaya - biaya lain - lain.

Sebagai contoh sederhana, misalkan program pelatihan (setelah dikesampingkan dari faktor - faktor lain yang berpengaruh) memiliki *Benefits* sebesar Rp. 350.000.000. Jika diasumsikan bahwa *Training Program Costs* adalah sebesar Rp. 125.000.000, maka *Net Training Program Benefits* = Rp. 350.000.000 – Rp. 125.000.000 = Rp. 225.000.000. Sehingga,

$$\text{Training ROI or ROTI} = (\text{Rp. } 225.000.000 / \text{Rp. } 125.000.000) \times 100\% = 180\%.$$

Training ROI or ROTI = 180%; dapat diinterpretasikan bahwa setiap Rp. 1 yang diinvestasikan dalam program pelatihan akan memberikan manfaat bersih (*net benefits*) sebesar Rp. 1.80.

Tahap 4: Pelaporan (*Reporting*)

Selama tahap 4, hasil - hasil dari *training ROI or ROTI* akan dilaporkan kepada manajemen organisasi yang berkepentingan. Laporan harus terperinci, mulai dari tahap 1 sampai tahap 4.

Contoh lain sederhana perhitungan *training ROI or ROTI (Return On Training Investment)*. Misalkan sebuah perusahaan ingin mengurangi kehilangan produksi dari 20 orang tenaga produksi mereka. Perusahaan kemudian mengirim 20 tenaga produksi itu untuk mengikuti pelatihan dalam perusahaan berbasis

keterampilan produksi (*in - house production skills - based training*) selama lima hari.

Beberapa informasi finansial telah diperhitungkan sebagai berikut:

- a. Perusahaan menggunakan instruktur internal yang pada saat ini bergaji (termasuk manfaat - manfaat lain) sebesar Rp. 52.000.000 per tahun. Sehingga biaya instruktur yang memberikan pelatihan selama 5 hari diperhitungkan sebesar Rp. 1.000.000 (= Rp. 52.000.000 / 52 minggu).
- b. Biaya administrasi, ruangan, makan - minum, material, dan fasilitas pelatihan lainnya diperhitungkan sebesar Rp. 100.000 per orang, sehingga biaya untuk 20 orang adalah: Rp. 100.000 x 20 orang = Rp. 2.000.000.
- c. Setiap pekerja produksi menerima upah sebesar Rp. 800.000 per minggu, sehingga biaya ketika 20 orang ini mengikuti pelatihan selama 5 hari diperhitungkan sebesar: Rp. 800.000 x 20 orang = Rp. 16.000.000.
- d. Biaya kehilangan kesempatan untuk menciptakan keuntungan (*opportunity cost*) sebagai akibat mengikuti pelatihan 5 hari harus diperhitungkan. Misalkan asumsi bahwa pekerja produksi selama ini memberikan keuntungan sekitar 10% dari hasil kerja mereka. Dengan demikian *opportunity cost* dari program pelatihan 5 hari adalah:
 $10\% \times \text{Rp. } 16.000.000 = \text{Rp. } 1.600.000.$

- e. Catatan: nilai Rp. 16.000.000 adalah total upah dari 20 orang pekerja produksi.
- f. Biaya total untuk pelatihan selama 5 hari diperhitungkan sebesar Rp. 20.600.000 (= Rp. 1.000.000 + Rp 2.000.000 + Rp. 16.000.000 + Rp. 1.600.000).
- g. Asumsikan bahwa ke - 20 orang tenaga produksi itu setelah memperoleh pelatihan berbasis keterampilan produksi akan mampu meningkatkan produksi sebesar 10% dan mengurangi cacat sebesar 20%. Dengan demikian diperhitungkan bahwa penghematan yang diterima selama setahun adalah Rp. 80.000.000.

Berdasarkan informasi sederhana di atas, maka secara kasar dapat dihitung nilai ROTI sebesar:

$$\begin{aligned}
 ROTI &= [(Benefit - Cost) / Cost] \times 100\% \\
 &= [Net Benefits / Costs] \times 100\% \\
 &= [(Rp. 80.000.000 - Rp. 20.600.000) / Rp. 20.600.000] \times 100\% \\
 &= 288\%.
 \end{aligned}$$

Kesimpulan: setiap Rp. 1.000 yang diinvestasikan dalam program pelatihan akan memberikan manfaat bersih (net *benefits*) sebesar Rp. 2.880. Contoh lain perhitungan *Return On Training Investment* (ROTI) ditunjukkan dalam tabel dibawah ini. Dari tabel 9 dibawah dapat dihitung:

$$\begin{aligned}
\text{ROTI} &= [(Benefit - Cost) / Cost] \times 100\% \\
&= [(Rp. 1.077.321.000 - Rp. 554.165.000) / Rp. \\
&554.165.000] \times 100\% \\
&= (Rp. 523.156.000 / Rp. 554.165.000) \times 100\% \\
&= 94\%. \\
\text{Payback Period} &= \text{Biaya} / \text{Manfaat bulanan} \\
&= (Rp. 554.165.000) / (Rp. 1.077.321.000 / 12) \\
&= Rp. 554.165.000 / Rp. 89.776.750 = 6.2 \text{ bulan.}
\end{aligned}$$

Selain pembahasan diatas masih terdapat beberapa hal yang harus mendapatkan pemikiran antara lain: Apakah semua pelatihan dapat dihitung dengan ROTI ?

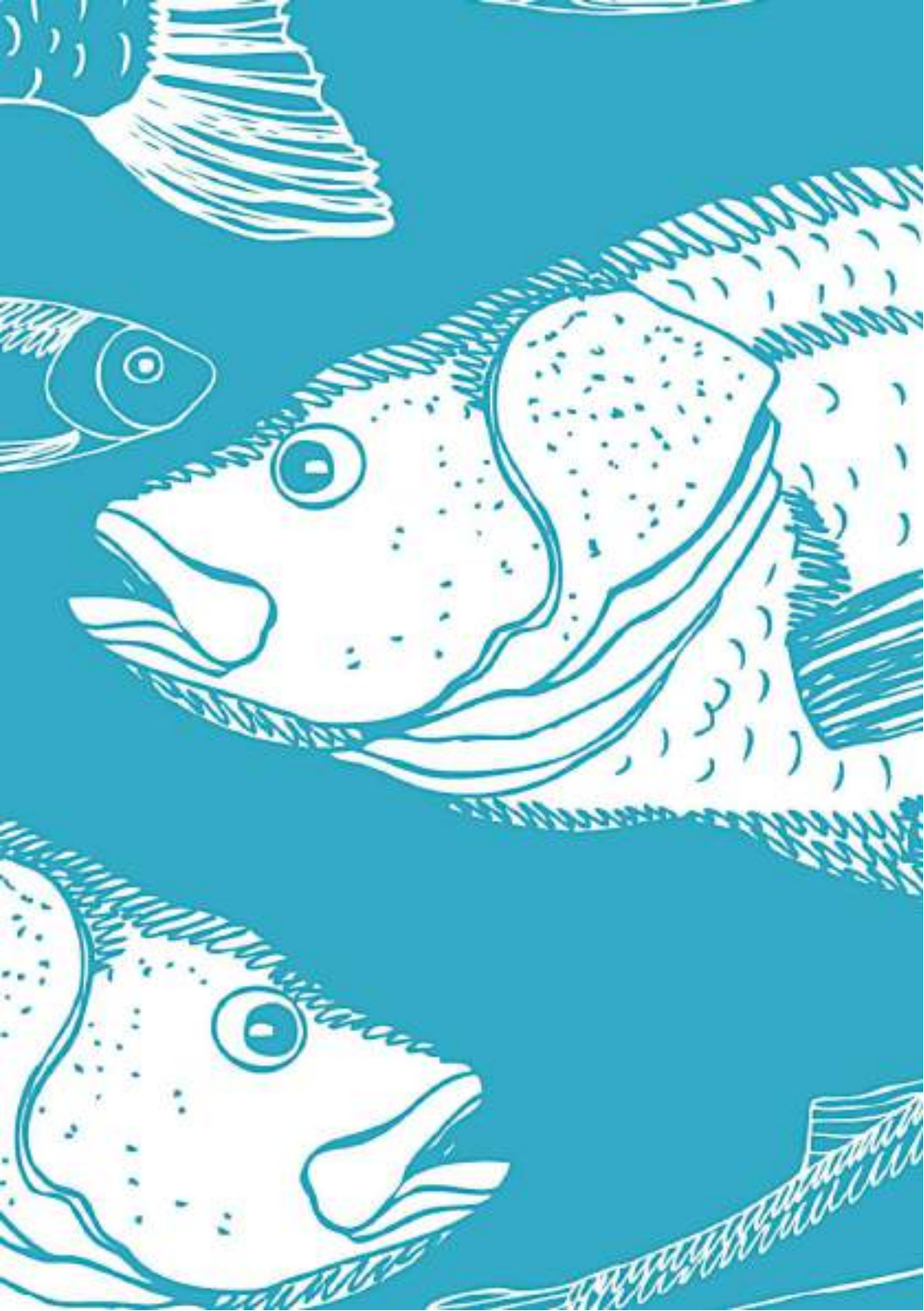
ROTI tetap memiliki keterbatasan walau disatu sisi alat ini menyediakan evaluasi yang lebih komprehensif ketimbang 4 *level* evaluasi yang lain. Untuk melakukan perhitungan ROTI yang *valid* dan *kredibel* diperlukan waktu dan sumber daya yang tidak sedikit.

Maka kita harus selektif kapan harus menggunakan ROTI dan kapan tidak menggunakannya (Diterbitkan oleh *Leony Kusumo*) Telah diubah 2 tahun yang lalu. ROTI jangan gunakan durasi pelatihan yang sangat pendek. Sasaran pelatihan bertolak belakang dengan kebijakan. Apapun hasil evaluasi, pelatihan tetap dilanjutkan untuk karyawan *level* bawah, teknis, yang dampaknya sangat kecil bagi perusahaan (*Sidi, 2020*).

Tabel 9. Contoh analisis ROTI

Deskripsi	Informasi (US\$)
Lama pelatihan	33 jam
Jumlah peserta pelatihan	500 orang
Periode perhitungan manfaat	12 bulan
Biaya-biaya (Costs)	
Desain dan pengembangan	\$ 40,930
Promosi	\$ 4,744
Administrasi	\$ 12,713
Fasilitator	\$ 86,250
Material pelatihan	\$ 15,000
Fasilitas pelatihan	\$ 40,500
Upah total peserta pelatihan	\$ 353,156
Evaluasi pelatihan	\$ 872
Biaya Total (Total Cost)	\$ 554,165
Manfaat-manfaat (Benefits)	
Penghematan tenaga kerja (<i>Labor savings</i>)	\$ 241,071
Peningkatan produktivitas	\$ 675,000
Penghematan biaya lain (<i>Other cost savings</i>)	\$ 161,250
Penciptaan pendapatan lain	\$ 0
Manfaat Total (Total Benefits)	\$ 1,077,321
Return On Training Investment (ROTI)	94%
Payback Period	6.2 bulan

Sumber : Gaspersz (2017)





DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA:

1. Alwi, Syafaruddin.2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Decenzo, D.A.(1999). *Human resources Managemen. Sixth edition.* Newyork: John Wiley & Sons.Inc.
2. Budiarte, Nyoman, 2014. Sim Kapal Penangkap ikan (ankapin, atkapin) tk. III, Blue marlin. BPPP Banyuwangi
3. BNSP 2015. Informasi BNSP Edisi Kedua. BNSP Jakarta.
4. Dessler, Gary.2004. Sumber Daya Manusia, Penerjemah Eli Tanya Jakarta: PT. Indeks. Judul asli *Human Resource Management* .(2003) pretince-Hall, inc, Upper Saddle River. New Jersey
5. Farkan,M. 2006. Teknik Budidaya Udang Vaname (*Litopenaeus vanamae*). BAPPL – STP Serang, Serang,. ISBN 979-3163-003.
6. Farkan, M dan Darwis. 2013. Kajian Manajemen Lingkungan Dan Aplikasi Probiotik Pada Budidaya Udang Vaname Di Tambak PT Maju Makmur , Bakauheni, Lampung Selatan. Jurnal Mitra Bahari Vol.7 No. 1 Januari - April 2013 ISSN 0216-4841 ,halaman 77.
7. Farkan ,M. , D. Djokosetiyanto,D; Widjaja,R.S; Kholil and Widiatmaka.2016. Carrying Capacity Analysis of Area of Sustainable Shrimp Cultivation Based on Land Suitability and Water Availability in Coastal Bay of Banten Indonesia. *Academia Journal of Agricultural Research* 4(3): 000-000, April 2016 DOI: 10.15413/ajar.2016.0142 ISSN: 2315-7739 ©2016 Academia Publishing
8. Gomes, Faustinc C. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV. Andi Offsetl

9. Gaspersz, V., 2017. Penggunaan ROI (*Return On Investment*) or ROTI (*Return On Training Investment*) untuk Mengevaluasi Efektivitas dan Efisiensi Program Pelatihan, Google. 01 Agustus 2017
10. Haryadi, MS. 2005 *Post Assessment Center Development of PT Pos Indonesia*. Dibawakan dalam kongres *Assessment Center*, yang diadakan di Hotel Horison, Bandung, tanggal 23-25 Agustus 2005
11. Kesowo, S. 2018. *Return on Training Investment (RoTI)*. google Download Maret 2020.
12. Larassati, M.A. , 2015. Pendidikan Dan Pelatihan. Google Published on 28 Feb 2015
13. Mulyatno, KC. 2011. Program Pelatihan (Training) *Institute of Tropical Disease* Airlangga University isFree Software released under the GNU/GPL License.
14. Mulyoto ; Farkan, M. 2015. Inkubator Bisnis Pelopor Usaha Mandiri Kelautan Dan Perikanan. Pusat pelatihan, Jakarta, ISBN. 978-602-70414-24.
15. Mulyoto, Farkan, M. 2015. Sertifikasi Kompetensi SDM Kelautan Dan Perikanan. Jakarta. ISBN. 978-602-70414-1-7.
16. Prasetya, FP. 2012. Pelatihan Berbasis Kompetensi. Posting google 20 Juni 2012
17. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor : KM 9 Tahun 2005 tentang Pendidikan dan Pelatihan, Ujian Sertifikasi Pelaut Kapal Penangkap Ikan.
18. Pranoto. 2006. Pengawakan kapal perikanan. BPPP Tegal.
19. Tupamahu, S dan BW. Soetjipto. 2020. Pengukuran *Return Training On Investment (ROTI)*, Lembaga Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.



KURIKULUM PELATIHAN BERBASIS
KOMPETENSI

PENINGKATAN PRODUKTIVITAS BUDIDAYA
UDANG YANG BERKELANJUTAN
(SIP 101)

KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN
BADAN RISET DAN SUMBER DAYA MANUSIA
KELAUTAN DAN PERIKANAN
PUSAT PELATIHAN DAN PENYULUHAN KELAUTAN DAN
PERIKANAN

DAFTAR ISI

Kata Pengantar

Daftar Isi

Daftar Tabel

Bab I. Pendahuluan

- A. Latar Belakang
- B. Tujuan
- C. Sasaran²
- D. Peserta dan Pelatih
- E. Dasar Pelaksanaan
- F. Pengertian Umum

Bab II. Struktur Dan Kerangka Dasar Kurikulum

- A. Standar Kompetensi Kerja
- B. Program Pembelajaran
- C. Struktur Kurikulum Pelatihan
- D. Silabus

Bab III. Evaluasi Kurikulum**Bab IV. Penutup**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Komoditas udang memiliki potensi sangat besar untuk dikembangkan sebagai salah satu komoditas andalan sektor perikanan budidaya di Indonesia. Udang merupakan komoditas dengan nilai produksi tertinggi dengan nilai mencapai US\$ 4 miliar atau sekitar Rp 58 triliun pada tahun 2017 (KKP, 2018). Nilai tersebut bahkan masih akan terus berkembang jika produksi dapat ditingkatkan lagi. Hal tersebut menunjukkan prospek pengembangan budidaya udang yang semakin meningkat.

Potensi pengembangan budidaya air payau di Indonesia saat ini mencapai 2,8 juta hektar. Dari jumlah luasan tersebut, pemanfaatannya diperkirakan baru sekitar 21,64 % atau 605 ribu hektar. Bahkan, pemanfaatan lahan tambak produktif untuk budidaya udang diperkirakan mencapai 40 persen atau baru 242 ribu hektar. Ditambah lagi, banyak ditemukan beberapa tambak yang awalnya beroperasi kini sudah tidak beroperasi atau *idle* (KKP, 2018).

Dengan besarnya peluang pengembangan budidaya udang, di dalam pengembangannya di lapangan, masih ditemukan berbagai kendala yang menghantui para petambak. Sejumlah wabah penyakit berpotensi tinggi terhadap kegagalan usaha. Selain itu, terdapat pula sejumlah masalah lain yang berpotensi menghambat pertumbuhan produksi udang, seperti pengelolaan tambak hingga kawasan yang tidak tepat dan terintegrasi dengan baik, sarana dan prasarana pendukung aktivitas tambak yang kurang memadai, minimnya manajemen potensi pencemar asal tambak maupun sumber lainnya yang justru mengancam kelangsungan hidup udang dan lingkungan sekitarnya, hingga permasalahan terkait lingkungan. Masalah yang muncul tersebut cenderung berasal dari kurangnya pengetahuan dan kesadaran masyarakat maupun pemerintah

setempat dalam mendukung budidaya secara berkelanjutan yang berwawasan lingkungan.

Pemerintah dalam hal ini, Kementerian Kelautan dan Perikanan atau KKP tengah berupaya meningkatkan produksi udang Indonesia lebih optimal. Salah satunya dengan mendorong pengembangan kapasitas melalui pelatihan dan edukasi kepada masyarakat maupun pemerintah mengenai praktek budidaya udang secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Untuk memenuhi hal tersebut, perlu ditetapkan standar kompetensi bagi pelaku usaha tambak hingga pemerintah setempat terkait Peningkatan Produktivitas Budidaya Udang yang Berkelanjutan. Agar pelaksanaan pelatihan dapat menghasilkan keluaran yang diharapkan, diperlukan beberapa perangkat pelatihan, salah satunya yaitu kurikulum yang dibakukan dan distandarkan. Berkenaan dengan hal tersebut disusun kurikulum pelatihan yaitu “Peningkatan Produktivitas Budidaya Udang yang Berkelanjutan” atau SIP 101.

B. Tujuan

Kurikulum pelatihan ini disusun bertujuan sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pelatihan peningkatan produktivitas budidaya udang yang berkelanjutan.

C. Sasaran

Terwujudnya peningkatan produksi budidaya udang yang berkelanjutan.

D. Peserta dan Pelatih

1. Peserta Pelatihan

Jumlah peserta tiap paket pelatihan berkisar 20 – 30 orang,

a. Persyaratan umum peserta pelatihan adalah:

- 1) Pelaku utama/usaha perikanan;
- 2) Sehat jasmani dan rohani;
- 3) Pendidikan terakhir minimal SLTA sederajat dan/atau memiliki pengalaman minimal 3 (tiga) tahun di bidang usaha perikanan/budidaya udang;

- 4) Mampu baca tulis;
- 5) Belum pernah mengikuti pelatihan sejenis sebelumnya;
- 6) Usia calon peserta minimal 18 tahun;
- 7) Bersedia mengikuti pelatihan sampai dengan selesai.

1. Pelatih

Tenaga pelatih berasal dari instruktur/pelatih/pelatih luar biasa yang memiliki kualifikasi akademik sesuai bidang keahlian yang diajarkan dan/atau sertifikat kompetensi di bidangnya atau seseorang yang dianggap memiliki kemampuan lebih dibidangnya berdasarkan rekomendasi dari dinas/instansi yang berwenang.

2. Dasar Pelaksanaan

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2004 Jo UU Nomor 45 Tahun 2009 tentang Perikanan;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan, Pelatihan, dan Penyuluhan Perikanan;
6. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kelautan dan Perikanan;
7. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 299 Tahun 2013 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Kategori Pertanian, Kehutanan dan Perikanan Golongan Pokok Perikanan Golongan Perikanan Budidaya Sub Golongan Budidaya Ikan Laut Kelompok Usaha Pembesaran Udang di Air Payau
8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional (SKKN);

9. Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2018 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) Budidaya Udang.

3. Pengertian Umum

1. **Budidaya Perikanan** adalah aktivitas memelihara, membesarkan, dan/atau membiakkan ikan serta memanen hasilnya dalam lingkungan yang terkontrol, termasuk aktivitas yg menggunakan kapal buat memuat, mengangkut, menyimpan, mendinginkan, menangani, memasak, dan/atau mengawetkannya.
2. **Benur** adalah benih udang dengan ukuran tertentu yang akan digunakan sebagai biota dalam kegiatan pembudidayaan udang.
3. **Kualitas Air** adalah suatu ukuran kondisi air dilihat dari karakteristik fisik, kimiawi, dan biologis.
4. **Pakan Alami** adalah makanan hidup bagi larva dan benih ikan atau udang yang mencakup fitoplankton, zooplankton dan benthos yang merupakan sumber karbohidrat, lemak dan protein dengan susunan asam amino yang lengkap serta mineral bagi larva atau benih ikan, udang atau hewan akuatik lainnya.
5. **Pakan Buatan** adalah pakan yang dibuat oleh manusia untuk ikan/biota air peliharaan yang berasal dari berbagai macam bahan baku yang mempunyai kandungan gizi yang baik sesuai dengan kebutuhan ikan dan dalam pembuatannya sangat memperhatikan sifat dan ukuran ikan/udang.
6. **Probiotik** adalah mikroorganisme hidup yang dapat memberikan manfaat untuk kesehatan udang dan memelihara kualitas lingkungan budidaya.
7. **Hama dan Penyakit Udang** adalah organisme hidup dan lingkungan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi morfologi dan/atau fisiologi hingga mengancam keberlangsungan hidup udang.

8. **Closed-System Farming** atau **Budidaya Sistem Tertutup** adalah sistem budidaya udang yang memanfaatkan air media secara optimal tanpa melakukan pergantian air selama pemeliharaan, baik parsial maupun total.
9. **Pelatihan Kelautan dan Perikanan** adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat dan kualifikasi tertentu di bidang kelautan dan perikanan.
10. **Pelatih Luar Biasa** adalah seorang pelatih yang ditugaskan untuk mengajar/melatih yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang keahlian yang diajarkan.
11. **Lembaga Pelatihan Kelautan dan Perikanan** adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan pelatihan kelautan dan perikanan.
12. **Kompetensi Kerja** adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
13. **Standar Kompetensi Kerja** adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku.
14. **Kompetensi Dasar** adalah diskripsi singkat tentang kompetensi yang dikuasai setelah selesai mengikuti mata pelatihan.
15. **Indikator Pencapaian Kompetensi** yang selanjutnya disebut indikator adalah penanda pencapaian kompetensi dasar yang ditandai oleh perubahan perilaku yang dapat diukur mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja.
16. **Elemen Kompetensi** merupakan bagian kecil dari unit kompetensi yang mengidentifikasi tugas-tugas yang harus dikerjakan untuk mencapai unit kompetensi tersebut.

17. **Kriteria Unjuk Kerja** merupakan bentuk pernyataan yang menggambarkan kegiatan yang harus dikerjakan untuk memperagakan kompetensi disetiap elemen kompetensi.
18. **Pelatihan Berbasis Kompetensi Kerja** adalah pelatihan yang menitik beratkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan standar yang ditetapkan dan syarat jabatan/pekerjaan.
19. **Sertifikat Pelatihan** atau **Surat Tanda Tamat Pelatihan (STTP)** adalah bukti tertulis yang dikeluarkan Pusat Pelatihan Kelautan dan Perikanan, yang menerangkan bahwa seseorang telah selesai mengikuti pelatihan dengan materi sesuai standar kompetensi.
20. **Sertifikat Kompetensi** adalah bukti tertulis yang dikeluarkan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi yang telah mendapat lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi tertentu sesuai dengan standar melalui uji kompetensi.

BAB II
STRUKTUR DAN KERANGKA DASAR KURIKULUM

A. Standar Kompetensi Kerja

Kurikulum Pelatihan Peningkatan Produktivitas Budidaya Udang yang Berkelanjutan (Sip101) disusun dengan mengacu pada teknik penyusunan kurikulum berbasis kompetensi di sesuaikan dengan Standar Kompetensi Kerja (SKK) sebagai berikut:

Tabel 1. Standar Kompetensi Kerja Pelatihan Peningkatan Produktivitas Budidaya Udang yang Berkelanjutan (Sip 101)

No.	Unit Kompetensi	Elemen Kompetensi
1	2	3
1.	Menentukan kelayakan aspek lingkungan lahan budidaya udang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menilai tingkat pasang surut perairan pantai 2. Menilai kualitas tanah dan air lahan budidaya udang 3. Menilai aspek dukungan budidaya udang 4. Menilai aspek dukungan budidaya udang 5. Menghitung tingkat kelayakan lahan usaha budidaya udang
2.	Merancang tata letak, desain dan konstruksi wadah budidaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menetapkan tingkat teknologi budidaya 2. Membuat rancangan tata letak wadah budidaya 3. Membuat desain dan konstruksi wadah budidaya
3.	Menyiapkan wadah dan media pemeliharaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan penyiapan wadah/kolam pemeliharaan 2. Melakukan pengolahan tanah dasar 3. Melakukan pengolahan tambak plastik/beton 4. Melakukan persiapan air media
4.	Menebar benih udang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan penebaran 2. Menyeleksi benih udang 3. Membuat laporan
5.	Mengelola	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menentukan kebutuhan pakan

No.	Unit Kompetensi	Elemen Kompetensi
1	2	3
	pemberian pakan buatan	<ol style="list-style-type: none"> 2. Memberikan pakan udang 3. Monitoring pemberian pakan 4. Evaluasi pemberian pakan
6.	Melakukan monitoring pertumbuhan udang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan sampling pertumbuhan udang 2. Menganalisa pertumbuhan udang
7.	Mengelola kualitas air tandon	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merencanakan kebutuhan air 2. Menghitung kebutuhan air budidaya udang 3. Melakukan perlakuan air media budidaya udang 4. Mendistribusikan air dari tandon ke petakan budidaya udang
8.	Mengelola media pemeliharaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan persiapan pengelolaan kualitas air media pemeliharaan 2. Melakukan pemantauan dan pengamatan kualitas air 3. Melakukan perbaikan kualitas media pemeliharaan
9.	Mengelola kesehatan udang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan identifikasi hama dan penyakit 2. Melakukan pencegahan hama dan penyakit udang 3. Memonitor dan mengevaluasi kesehatan udang
10.	Menggunakan probiotik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempersiapkan probiotik 2. Melakukan aktivitas probiotik 3. Melakukan pemberian probiotik
11.	Mengoperasikan mesin listrik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyiapkan mesin listrik 2. Menghidupkan mesin listrik 3. Menjaga, mengawasi, dan melaporkan mesin listrik

Sebagai contoh Garis besar program pelatihan (GBPP) seperti dibawah ini.

B. Program Pembelajaran

Nama Pelatihan : **Pelatihan Peningkatan Produktivitas Budidaya Udang yang Berkelanjutan (SIP 101)**

Waktu : **50 Jam Pelatihan**

Standar Kompetensi :

Tabel 2. Program Pembelajaran Pelatihan Peningkatan Produktivitas Budidaya Udang yang Berkelanjutan

No.	Unit Kompetensi	Kompetensi Dasar	Kriteria Unjuk Kerja	Indikator Unjuk Kerja	Alokasi Waktu		Mata Pelatihan
					T	P	1
1.	Menenentukan kelayakan aspek lingkungan lahan budidaya udang	Menilai tingkat pasang surut perairan pantai	Sistem penilaian tingkat pasang surut dideskripsikan Penggolongan pasang surut kaitannya dengan budidaya udang di air payau dideskripsikan dengan jelas Metoda, stasiun dan waktu	Peserta mampu mendiskripsikan sistem penilaian tingkat pasang surut Peserta mampu mendiskripsikan penggolongan pasang surut kaitannya dengan budidaya udang di air payau Peserta mampu	1	3	Kelayakan Aspek Lingkungan Lahan Budidaya Udang

No.	Unit Kompetensi	Kompetensi Dasar	Kriteria Unjuk Kerja	Indikator Unjuk Kerja	Alokasi Waktu		Mata Pelatihan
					T	P	1
			<p>pengukuran ditetapkan sesuai kebutuhan</p> <p>Alat dan bahan diidentifikasi sesuai metoda yang digunakan</p> <p>Pasang surut diukur sesuai prosedur</p> <p>Hasil pengukuran pasang surut dianalisis berdasarkan standar baku</p>	<p>menetapkan metoda, stasiun dan waktu pengukuran sesuai kebutuhan</p> <p>Peserta mampu mengidentifikasi alat dan bahan sesuai metoda yang digunakan</p> <p>Peserta mampu mengukur pasang surut sesuai prosedur</p> <p>Peserta mampu menganalisis hasil pengukuran pasang surut berdasarkan standar baku</p>			
		Menilai kualitas tanah dan air lahan budidaya	Parameter kualitas fisika dan kimia tanah dan air ditentukan berdasarkan standar	Peserta mampu menentukan parameter kualitas fisika dan kimia tanah dan air berdasarkan			

No.	Unit Kompetensi	Kompetensi Dasar	Kriteria Unjuk Kerja	Indikator Unjuk Kerja	Alokasi Waktu		Mata Pelatihan
					T	P	1
		udang	<p>Parameter kualitas fisika dan kimia tanah dan air diukur menggunakan alat dan bahan yang standar</p> <p>Analisis dan pembahasan parameter fisika dan kimia tanah dan air</p>	<p>standar</p> <p>Peserta mampu mengukur parameter kualitas fisika dan kimia tanah dan air dengan menggunakan alat dan bahan yang standar</p> <p>Peserta mampu menganalisis dan membahas parameter fisika dan kimia tanah dan air</p>			
		Menilai aspek dukungan budidaya udang	Aspek sosial dan budaya diidentifikasi berdasarkan tingkat pengaruh terhadap kegiatan budidaya	<p>Peserta mampu mengidentifikasi aspek sosial dan budaya berdasarkan tingkat pengaruh terhadap kegiatan budidaya</p> <p>Peserta mampu mengidentifikasi</p>			

No.	Unit Kompetensi	Kompetensi Dasar	Kriteria Unjuk Kerja	Indikator Unjuk Kerja	Alokasi Waktu		Mata Pelatihan
					T	P	1
			Aksesibilitas terhadap kegiatan budidaya udang diidentifikasi	aksesibilitas terhadap kegiatan budidaya udang			
		Menghitung tingkat kelayakan lahan usaha budidaya udang	Metoda analisa tingkat kesesuaian lahan usaha budidaya udang ditentukan berdasarkan tujuan Menentukan lahan berdasarkan hasil penghitungan dengan metoda yang telah ditentukan	Peserta mampu menentukan metode analisa tingkat kesesuaian lahan usaha budidaya udang berdasarkan tujuan Peserta mampu menentukan lahan berdasarkan hasil penghitungan dengan metoda yang telah ditentukan			

No.	Unit Kompetensi	Kompetensi Dasar	Kriteria Unjuk Kerja	Indikator Unjuk Kerja	Alokasi Waktu		Mata Pelatihan 1
					T	P	
2.	Merancang tata letak, desain dan konstruksi wadah budidaya	Menetapkan tingkat teknologi budidaya	<p>Faktor-faktor penentu tingkat teknologi budidaya udang diidentifikasi</p> <p>Tingkat teknologi budidaya udang dijelaskan dengan tepat</p> <p>Tingkat teknologi budidaya udang yang akan diterapkan, ditetapkan.</p>	<p>Peserta mampu mengidentifikasi faktor-faktor penentu tingkat teknologi budidaya udang</p> <p>Peserta mampu menjelaskan tingkat teknologi budidaya udang dengan tepat</p> <p>Peserta mampu menetapkan tingkat teknologi budidaya udang yang akan diterapkan</p>	1	4	Tata letak, Desain dan Konstruksi Wadah Budidaya
		Membuat rancangan tata letak wadah budidaya	<p>Faktor-faktor yang mempengaruhi tata letak dan desain diidentifikasi</p> <p>Denah/tata letak wadah budidaya</p>	<p>Peserta mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tata letak dan desain</p> <p>Peserta mampu menggambar</p>			

No.	Unit Kompetensi	Kompetensi Dasar	Kriteria Unjuk Kerja	Indikator Unjuk Kerja	Alokasi Waktu		Mata Pelatihan
					T	P	1
			dan jaringan irigasi digambar	denah/tata letak wadah budidaya dan jaringan irigasi			
		Membuat desain dan konstruksi wadah budidaya	Jenis ukuran/kapasitas dan fungsi wadah-wadah dijelaskan Perspektif konstruksi setiap bagian wadah (inlet, outlet atau pintu air kedalaman wadah, kemiringan dasar wadah, profil dan konstruksi pematang dan bagian-bagian lain) digambar.	Peserta mampu menjelaskan Jenis ukuran/kapasitas dan fungsi wadah-wadah Peserta mampu menggambar perspektif konstruksi setiap bagian wadah (inlet, outlet atau pintu air kedalaman wadah, kemiringan dasar wadah, profil dan konstruksi pematang dan bagian-bagian lain)			
3.	Menyiapkan wadah	Melakukan penyia-pan	Komponen dan jenis konstruksi wadah dijelaskan sesuai	Peserta mampu menjelaskan komponen dan jenis konstruksi	2	4	Wadah dan Media Pemelih

No.	Unit Kompetensi	Kompetensi Dasar	Kriteria Unjuk Kerja	Indikator Unjuk Kerja	Alokasi Waktu		Mata Pelatihan
					T	P	1
	h dan media pemeliharaan	wadah/kolam pemeliharaan	tipe kolam/tambak	wadah sesuai tipe kolam/tambak			araan
		Melakukan pengolahan tanah dasar	Alat dan bahan pengolahan tanah dasar diidentifikasi Pengeringan tanah dasar dilakukan sesuai SOP pH tanah serta potensial redoks diukur sesuai metode standar Jumlah kapur dan pupuk dihitung sesuai kebutuhan (termasuk pakan alami) Pengapuran dan pemupukan	Peserta mampu mengidentifikasi alat dan bahan pengolahan tanah dasar Peserta mampu melakukan Pengeringan tanah dasar sesuai SOP Peserta mampu mengukur pH tanah serta potensial redoks sesuai metode standar Peserta mampu menghitung jumlah kapur dan pupuk sesuai kebutuhan			

No.	Unit Kompetensi	Kompetensi Dasar	Kriteria Unjuk Kerja	Indikator Unjuk Kerja	Alokasi Waktu		Mata Pelatihan
					T	P	1
			dilakukan sesuai prosedur	(termasuk pakan alami) Peserta mampu melakukan pengapuran dan pemupukan sesuai prosedur			
		Melakukan pengolahan tambak plastik/beton	Alat dan bahan diidentifikasi sesuai kebutuhan Jumlah kebutuhan desinfektan dihitung berdasarkan dosis dan luasan tambak Pengeringan wadah dilakukan sesuai prosedur Pembersihan wadah dilakukan	Peserta mampu mengidentifikasi alat dan bahan sesuai kebutuhan Peserta mampu menghitung jumlah kebutuhan desinfektan berdasarkan dosis dan luasan tambak Peserta mampu melakukan Pengeringan wadah sesuai prosedur Peserta mampu melakukan			

No.	Unit Kompetensi	Kompetensi Dasar	Kriteria Unjuk Kerja	Indikator Unjuk Kerja	Alokasi Waktu		Mata Pelatihan
					T	P	1
			sesuai prosedur	Pembersihan wadah sesuai prosedur			
			1. Desinfeksi dilakukan sesuai prosedur	Peserta mampu melakukan desinfeksi sesuai prosedur			
		Melakukan persiapan air media	Persyaratan kualitas air media budidaya dijelaskan	Peserta mampu menjelaskan persyaratan kualitas air media budidaya			
			Jumlah kebutuhan air dihitung berdasarkan luasan tambak dan tinggi air yang diperlukan	Peserta mampu menghitung jumlah kebutuhan air berdasarkan luasan tambak dan tinggi air yang diperlukan			
			Sterilasi, aerasi dan perbaikan kualitas air media dilakukan sesuai prosedur	Peserta mampu melakukan Sterilasi, aerasi dan perbaikan kualitas air media sesuai prosedur			

No.	Unit Kompetensi	Kompetensi Dasar	Kriteria Unjuk Kerja	Indikator Unjuk Kerja	Alokasi Waktu		Mata Pelatihan
					T	P	1
			<p>Parameter kualitas air (fisik, suhu, salinitas, kecerahan, kimia, pH, alkalinitas, DO, Ekologi, penumbuhan pakan alami) diukur menggunakan alat dan metoda standar</p> <p>Tindakan penyempurnaan parameter kualitas air yang diperlukan dilakukan</p>	<p>Peserta mampu mengukur Parameter kualitas air (fisik, suhu, salinitas, kecerahan, kimia, pH, alkalinitas, DO, Ekologi, penumbuhan pakan alami) dengan menggunakan alat dan metoda standar</p> <p>Peserta mampu melakukan tindakan penyempurnaan parameter kualitas air yang diperlukan</p>			
4.	Menebar benih	Merencanakan penebar	Jumlah kebutuhan benih dihitung	Peserta mampu menghitung jumlah	1	3	Benih Udang

No.	Unit Kompetensi	Kompetensi Dasar	Kriteria Unjuk Kerja	Indikator Unjuk Kerja	Alokasi Waktu		Mata Pelatihan
					T	P	1
	udang	ran	berdasarkan ketentuan padat tebar Pelaksanaan (waktu) penebaran benih ditentukan	kebutuhan benih berdasarkan ketentuan padat tebar Peserta mampu menentukan pelaksanaan (waktu) penebaran benih			
		Menyeleksi benih	Kriteria benih yang baik dijelaskan Alat dan bahan disiapkan sesuai metoda seleksi benih udang Pengambilan sampel dilakukan sesuai prosedur Benih udang diuji sesuai dengan metoda	Peserta mampu menjelaskan kriteria benih yang baik Peserta mampu menyiapkan alat dan bahan sesuai metoda seleksi benih udang Peserta mampu melakukan Pengambilan sampel sesuai prosedur Peserta mampu			

No.	Unit Kompetensi	Kompetensi Dasar	Kriteria Unjuk Kerja	Indikator Unjuk Kerja	Alokasi Waktu		Mata Pelatihan
					T	P	1
			yang ditentukan	menguji Benih udang diuji sesuai dengan metoda yang ditentukan			
			Hasil uji benih dilaporkan				
			Teknik aklimatisasi dan penebaran benih dijelaskan sesuai SOP	Peserta mampu melaporkan hasil uji benih			
			Waktu tebar benih ditentukan	Peserta mampu menjelaskan teknik aklimatisasi dan penebaran benih sesuai SOP			
			Benih diaklimatisasi dan ditebar sesuai SOP	Peserta mampu menentukan Waktu tebar benih			
				Peserta mampu mengaklimatisasi dan menebar benih sesuai SOP			
		Membuat Laporan	Data pemeriksaan benih dalam kemasan dicatat	Peserta mampu mencatat data pemeriksaan benih dalam			

No.	Unit Kompetensi	Kompetensi Dasar	Kriteria Unjuk Kerja	Indikator Unjuk Kerja	Alokasi Waktu		Mata Pelatihan
					T	P	1
			pada formulir isian	kemasan pada formulir isian			
			Data operasional penebaran benih didokumentasikan	Peserta mampu mendokumentasikan data operasional penebaran benih			
			Hasil pemeriksaan dan pelaksanaan penebaran benih dilaporkan	Peserta mampu melaporkan hasil pemeriksaan dan pelaksanaan penebaran benih			

Struktur kurikulum Pelatihan Peningkatan Produktivitas Budidaya Udang yang Berkelanjutan terdiri dari kompetensi inti yang diuraikan seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Struktur Kurikulum Pelatihan Peningkatan Produktivitas Budidaya Udang

No.	Mata Pelatihan	Alokasi Waktu (@45 menit)	
		Teori	Praktek
I	Kompetensi Inti		
1.	Kelayakan Aspek Lingkungan Lahan Budidaya Udang	1	3
2.	Tata Letak, Desain dan Konstruksi Wadah	1	4

LAMPIRAN 1

	Budidaya		
3.	Wadah dan Media Pemeliharaan	2	4
4.	Benih Udang	1	3
5.	Pemberian Pakan Buatan	2	3
6.	Monitoring Pertumbuhan Udang	1	3
7.	Kualitas Air Tandon	1	3
8.	Media Pemeliharaan	1	3
9.	Kesehatan Udang	2	3
10.	Probiotik	2	3
11.	Mesin Listrik	1	3
		15	35
	Jumlah	50 JP	

BAB III EVALUASI KURIKULUM

Evaluasi merupakan kegiatan pengukuran dan penilaian terhadap unsur-unsur penentu keberhasilan pelatihan. Evaluasi terhadap kurikulum merupakan rangkaian kegiatan pengukuran dan penilaian terhadap pelaksanaan kurikulum pada suatu penyelenggaraan pelatihan. Kegiatan tersebut menitik beratkan pada kesesuaian materi dengan kebutuhan kompetensi peserta.

Evaluasi ini dilaksanakan oleh peserta pada akhir penyelenggaraan pelatihan.

Tabel 14. Blangko Evaluasi Peserta Terhadap Kurikulum

No.	PERNYATAAN	NILAI										
		50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya											
2.	Praktek dalam pelatihan ini meningkatkan keterampilan saya dalam menyelesaikan tugas sehari-hari											
3.	Materi yang dibahas dapat menjawab keingintahuan saya											
4.	Urutan materi yang diberikan telah sesuai kurikulum											
5.	Perbandingan antara teori dan praktek adalah 30:70											
6.	Waktu pelatihan telah sesuai dengan bobot materi											

Keterangan: Beri tanda (v) pada kolom kriteria yang anda anggap tepat.

Predikat:

Nilai rata-rata:

91 – 100	:	Sesuai Sekali;
81 – 90	:	Sesuai;
71 – 80	:	Cukup;
61 – 70	:	Kurang;
51 – 60	:	Kurang sekali.

BAB IV PENUTUP

Penyelenggaraan Pelatihan Peningkatan Produktivitas Budidaya Udang yang Berkelanjutan (SIP 101) dimaksudkan untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi masyarakat agar memiliki pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang memadai dalam budidaya udang yang berkelanjutan.

Dengan ditetapkannya Kurikulum Pelatihan Peningkatan Produktivitas Budidaya Udang yang Berkelanjutan (SIP 101) ini diharapkan pelaksanaan pelatihan, baik di pusat maupun di daerah, dapat dilaksanakan secara terstandar.

Terima kasih kepada *Conservation International (CI) Indonesia* yang telah menginisiasi penyusunan dan pengembangan kurikulum dan modul pelatihan ini sehingga dapat terlaksana dengan baik. Terima kasih pula kepada *David & Lucile Packard Foundation* dan *Walton Family Foundation* atas dukungan secara finansial sehingga kegiatan ini dapat terlaksana.

Pelatihan dan edukasi Peningkatan Produktivitas Budidaya Udang yang Berkelanjutan (SIP 101) diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peserta didik dan latih yang mengikutinya, sehingga pengembangan budidaya udang di Indonesia dapat dilakukan dengan lebih berkelanjutan serta bertanggung jawab demi terwujudnya peningkatan kualitas dan kuantitas produksi udang di Indonesia serta meningkatkan kesejahteraan para petambak.

RIWAYAT HIDUP



Penulis lahir di Sidoarjo pada tahun 1962. Menyelesaikan pendidikan SPP-SPMA Negeri Malang tahun 1981, D III dan D-IV Jurusan Akuakultur Sekolah Tinggi Perikanan Jakarta Lulus program Doktor (S-3) tahun 2016 di Institut Pertanian Bogor (IPB). Pelatihan *Marine Fish Culture* di Nagasaki Jepang tahun 1992,

Coastal Fishing Technique dan *Aquaculture* di Korea Selatan tahun 1997. Konferensi *World Ocean* di Marseilles Perancis tahun 2013. Delegasi RI pada *world Ocean conference* di Sydney Australia tahun 2014. Delegasi RI pada *Competent Based Training* di Canberra, Melbourne dan Sydney Australia tahun 2014. *Training in Food Security and Aquaculture* di Netherland tahun 2015.

Technopark training di Jerman tahun 2015. Delegasi pertanian dan perikanan ASEAN di Myanmar, Bangkok, Kinabalu Malaysia beberapa tahun lalu. DELRI dalam pemetaan pengembangan perikanan di Mozambique 2018. *Chairman* BIMP- ASEAN di Kuching, Malaysia tahun 2019. Ketua Konsorsium Mitra Bahari Provinsi Banten 2004 – 2009. Jabatan fungsional yang pernah dijabat adalah Widyaiswara, Dosen di Sekolah Tinggi Perikanan dari tahun 1984 - sekarang.

Jabatan struktural yang pernah dan sedang dijabat adalah Kepala BAPPL-STP Serang 2003 – 2008, Kepala Bidang di Pusat Pelatihan dan Pusat Pendidikan dan saat ini sebagai Kepala Bidang Pelatihan Kelautan dan Perikanan tahun 2017 – sekarang. Lebih dari 11 buku telah disusun dan yang terakhir buku *Shrimp farming area management* tahun 2019. Berbagai artikel telah diterbitkan di majalah ilmiah dan jurnal ilmiah di dalam dan luar negeri.