

## Desain Pelatihan Tata Boga di Balai Latihan Kerja (BLK) Kabupaten Pemalang

Anifah Widya Indartha<sup>1\*</sup>, Abdul Malik<sup>2</sup>, Yudi Siswanto<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang  
anifahwidya@students.ac.id\*

Diterima: Juni 2023 Revisi: Juni 2023 Diterbitkan: Juni 2023

### Abstrak

Kurangnya sumber daya manusia berkualitas, termasuk pengetahuan, sikap, dan keterampilan, adalah salah satu penyebab mendasar kemiskinan di Kabupaten Pemalang. Salah satu solusi untuk mengatasi masalah ini adalah dengan menyediakan program pelatihan, seperti pelatihan tata boga, guna meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja lokal. Efektivitas program pelatihan merupakan hal yang penting agar bisa memberi dampak positif bagi peserta pelatihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap kondisi faktual pelatihan tata boga dan menganalisis desain tahapan pelatihan yang diimplementasikan dimana nantinya dapat diketahui apakah pelatihan tata boga di BLK Kabupaten Pemalang telah menerapkan aspek-aspek penting dalam pelatihan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Triangulasi sumber dan metode digunakan untuk memeriksa keabsahan data. Analisis data dilakukan dengan model Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan Penelitian menunjukkan bahwa desain pelatihan tata boga di BLK Kabupaten Pemalang dilakukan secara sistematis melalui tahap analisis kebutuhan yang terdiri dari analisis kebutuhan organisasi, pekerjaan dan individu. Perancangan pelatihan dengan menentukan tujuan pelatihan, metode sumber daya pelatihan, jadwal dan lokasi pelatihan. Implementasi pelatihan terdiri atas persiapan pelatihan, pelaksanaan serta monitoring & controlling. Evaluasi pelatihan terdiri atas evaluasi awal peserta, evaluasi akhir dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan. Dan transfer pelatihan terdiri atas persiapan, implementasi, monitoring dan evaluasi. Seluruh tahapan tersebut dilakukan dengan memperhatikan aspek penting dalam pelatihan yang mengkombinasikan model Mathis and Jackson secara keseluruhan dan Dick and Carey dalam perancangannya.

**Kata kunci :** *Pelatihan Tata Boga, Kondisi Faktual, Desain Pelatihan*

### Abstract

*The lack of qualified human resources, including knowledge, attitude, and skills, is one of the root causes of poverty in Pemalang Regency, Central Java. The solution to address this problem is to provide training programs, such as culinary training, to enhance the skills and competitiveness of the local workforce. The effectiveness of the training program is essential to ensure positive impacts on the trainees. This research aims to uncover the factual condition of culinary training and analyze the design of training stages implemented, where it can be determined whether the culinary training program at the Pemalang Regency Vocational Training Center (BLK) has applied important aspects of competency-based training. This study uses a qualitative method. Data collection is done through observation, interviews, and documentation. Triangulation of sources and methods is used to examine the validity of the data. Data analysis is performed using the Miles and Huberman model, which includes data reduction, data display, and conclusion. The results show that the design of culinary training at the BLK Pemalang Regency is systematically conducted through a needs analysis stage, which includes analyzing organizational, job, and individual needs. The training design involves determining training objectives, training resource methods, and training schedules and locations. The training*

*implementation consists of training preparation, implementation, and monitoring & controlling. The training evaluation includes initial participant evaluations, final evaluations, and evaluations of training implementation. The training transfer comprises preparation, implementation, monitoring, and evaluation. The training design combines elements from the Mathis and Jackson and Dick and Carey models.*

**Keyword :** *Training in Culinary Arts, Factual Condition, Training Design.*

## PENDAHULUAN

Menurut Mankiw et al., (2016) pengangguran adalah seseorang yang berhenti bekerja sementara atau sedang mencari pekerjaan. Semakin tinggi angka pengangguran, semakin banyak pula golongan tenaga kerja yang tidak memiliki penghasilan. Angka pengangguran yang terlalu tinggi ini, tentu bisa menurunkan upah golongan berpendapatan rendah, sehingga ketimpangan penghasilan akan semakin tinggi (Sukirno, 2011). Kabupaten Pemalang masuk kedalam 4 besar daerah termiskin di Provinsi Jawa Tengah. Kondisi ini dikarenakan angka kemiskinan yang tinggi dimana pada tahun 2019 sebesar 15,41% kemudian naik sebesar 0,61% menjadi 16,02% ditahun 2020 (Badan Pusat Statistik, 2020). Menurut Prayoga et al., (2021), angka kemiskinan ini juga disebabkan karena beberapa faktor, yaitu upah minimum yang tidak memadai, taraf hidup masyarakat yang buruk, dan meningkatnya angka pengangguran setiap tahun tanpa adanya tambahan kesempatan kerja. Pengangguran bukan menjadi faktor utama tingginya angka kemiskinan. Masalah mendasar adalah kurangnya kualitas sumber daya manusia, berupa pengetahuan, sikap, dan keterampilan (Farecha et al., 2020).



Gambar 1.1 Persentase Penduduk Miskin di Kabupaten Pemalang 2014 - 2021

Kualitas dari sumber daya manusia dapat memberikan tenaga kerja yang terampil. Terampilnya tenaga kerja menjadi potensi yang sangat dibutuhkan dalam memecah permasalahan pengangguran dengan melalui program pelatihan salah satunya. Pelatihan merupakan proses belajar seorang individu atau kelompok yang dirancang secara sistematis dengan tujuan meningkatkan kinerja, keahlian, pengetahuan ataupun perubahan sikap agar menjadi profesional pada bidangnya dan sesuai dengan tujuan yang dibutuhkan oleh perusahaan (Nursyahputri & Saragih, 2019). Dasar hukum yang digunakan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 104 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan berbasis Kompetensi, Peraturan Bupati Pemalang Nomor 47 Tahun 2017 tentang Kesempatan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal. Berdasarkan dasar hukum tersebut,

Kabupaten Pematang Liris memiliki Balai Latihan Kerja (BLK), sebagai lembaga pelatihan kerja yang telah mengimplementasikan berbagai program pelatihan, salah satunya *processing* atau tata boga yang diharapkan outputnya dapat dibutuhkan oleh dunia industri, khususnya wilayah Kabupaten Pematang Liris.

Pelatihan ini mengarahkan peserta agar mampu untuk berwirausaha. Masyarakat yang belum mendapatkan pekerjaan banyak terjadi pada usia produktif. Solusi nyata yang diperlukan dalam menekan permasalahan sosial tersebut dengan mengembangkan kewirausahaan (Suminar et al., 2016). Model pelatihan sangat berpengaruh dalam menentukan efektifitas dari sebuah program pelatihan. Ketidakefektifan merancang dan menjalankan model pelatihan akan berdampak pada buruknya kualitas yang dihasilkan dari program pelatihan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh Noe, (2015) yang menyampaikan bahwa pelatihan sebagai pelaksanaan kegiatan pengembangan sumber daya manusia berdasar pada kepentingan pencapaian hasil yang direncanakan untuk memfasilitasi proses pembelajaran, maka diperlukan model pelatihan untuk menentukan arah sebuah program. Keberadaan pelatihan pada suatu lembaga atau instansi akan berdampak pada pencapaian yang telah ditetapkan dan mengarah pada pencapaian baik lembaga maupun pribadi (Siswanto et al., 2018). Selain itu, menurut Arbarini et al., (2022) juga menyampaikan bahwa pelatihan dapat meningkatkan partisipasi masyarakat dalam mengetahui pentingnya usaha dan memanfaatkan potensi yang memiliki nilai jual dalam meningkatkan pendapatan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, efektifnya program pelatihan merupakan hal yang penting agar bisa memberi dampak positif bagi peserta pelatihan. Penelitian sebelumnya yang relevan yaitu Anwalia et al., (2022) dengan judul “Pelatihan Tata Boga Untuk Menumbuhkan Kemampuan Berwirausaha di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bekasi” yang tidak mengungkap bagaimana desain proses pelatihan khususnya tata boga di BLK. Penelitian lainnya juga masih sedikit yang mengungkap mengenai kondisi faktual pelatihan tata boga, pernyataan ini didukung oleh Okumus (2021), dalam penelitiannya menyampaikan bahwa penelitian mengenai tata boga masih sangat terbatas, oleh karena itu peneliti perlu untuk mengungkap kondisi faktual pelatihan tata boga dan menganalisis desain tahapan pelatihan yang diimplementasikan dimana nantinya dapat diketahui apakah pelatihan tata boga di BLK Kabupaten Pematang Liris telah menerapkan aspek-aspek penting dalam pelatihan.

## **METODE**

Menurut Creswell (2013) penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna individu atau kelompok yang terkait dengan masalah sosial. Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dikarenakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang menuntut deskripsi hasil yang lebih detail serta dalam perolehan data yang lebih mendalam mengenai desain pelatihan tata boga di BLK melalui beberapa metode pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kisi-kisi dan pedoman seperti observasi, wawancara ataupun dokumentasi yang telah disusun.

Teknik observasi ini dilaksanakan secara langsung dengan meneliti dan mengamati

menggunakan indera manusia untuk mengetahui lebih lanjut mengenai gambaran keseluruhan berdasarkan proses pelatihan tata boga di BLK Kabupaten Pematang Jaya mulai dari analisis kebutuhan pelatihan, perancangan, implementasi, evaluasi dan transfer pelatihan (Matthews & Ross, 2010) dalam (Herdiansyah, 2015). Secara lengkap tahapan yang akan diobservasi dalam penelitian ini terlampir dalam pedoman observasi. Hasil pengamatan ini nantinya akan dibandingkan dengan hasil wawancara, apakah sesuai atau bertentangan.

Menurut Moleong (2010) wawancara merupakan percakapan dengan maksud tertentu. Jenis wawancara yang diimplementasikan pada penelitian ini merupakan wawancara yang mendalam tentang pelatihan tata boga di BLK Kabupaten Pematang Jaya yang dimaksudkan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai gambaran keseluruhan berdasarkan proses pelatihan tata boga di BLK mulai dari analisis kebutuhan pelatihan, perancangan, implementasi dan evaluasi pelatihan bersama informan meliputi pengelola BLK, instruktur tata boga dan peserta pelatihan tata boga. Wawancara dilakukan secara langsung dengan subyek dan informan penelitian dengan menggunakan pedoman wawancara yang terlampir.

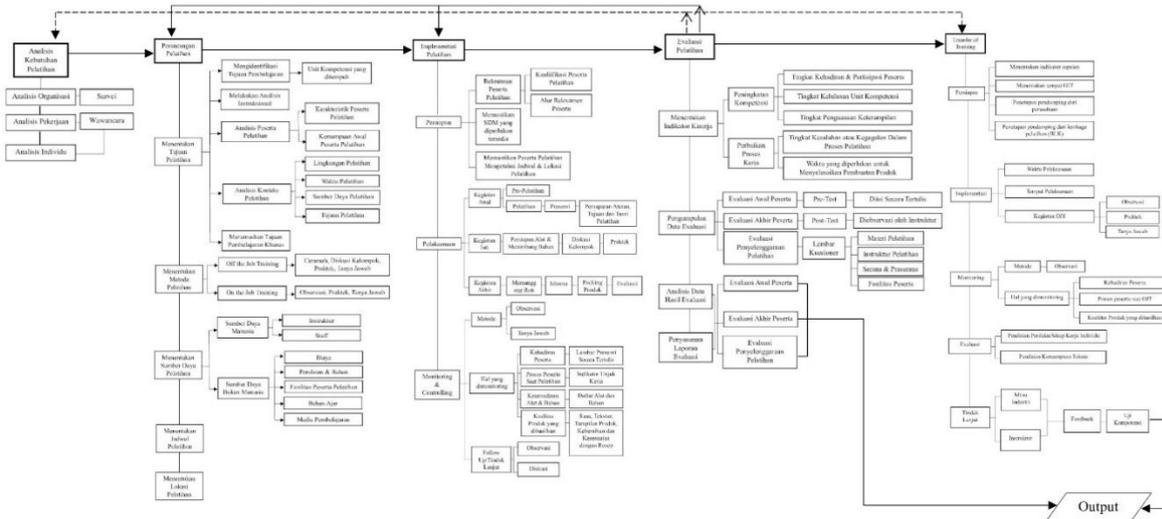
Dokumentasi pada penelitian ini diimplementasikan guna mendapat data yang ada kaitannya dengan pelaksanaan pelatihan yang meliputi: data peserta pelatihan dan pelatih, foto kegiatan pelatihan, mencari data-data mengenai hal-hal atau variabel berupa arsip-arsip, dokumen-dokumen maupun rekaman kegiatan (Sugiyono, 2013). Untuk memperoleh dokumen yang sesuai, telah disusun panduan dokumentasi sehingga dokumen yang didapatkan sesuai dengan fokus penelitian. Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data tertulis yang meliputi kondisi faktual pelatihan berdasarkan tahapan analisis kebutuhan pelatihan, perancangan, implementasi dan evaluasi pelatihan untuk mendukung dalam menggambarkan konsep atau alur desain pelatihan tata boga di BLK Kabupaten Pematang Jaya.

Dalam penelitian ini subjek informan yang memberikan informasi mengenai pelaksanaan program pelatihan yang terdiri dari informan kunci yaitu 1 orang instruktur pelatihan tata boga, informan utama yaitu 3 orang peserta pelatihan dan informan pendukung yaitu 3 orang pengelola BLK. Instruktur dipilih sebagai informan kunci dalam penelitian ini karena memiliki peran penting dalam pelaksanaan pelatihan tata boga dan dapat memberikan informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian. Pada pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini meliputi triangulasi sumber dan triangulasi metode. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu dengan mengimplementasikan model Miles and Huberman. Menurut Miles & Huberman (1992:16) ada tiga serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam analisis data yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan dari data yang diperoleh.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Berikut merupakan gambaran dan deskripsi mengenai desain alur pelatihan tata boga di BLK Kabupaten Pematang Jaya yang apabila dijabarkan masing-masing tahapan terdiri atas:



Bagan 1.1 Desain Alur Pelatihan Tata Boga

### 1. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Analisis kebutuhan pelatihan berperan penting dalam perancangan pelatihan guna lancarnya pelaksanaan pelatihan dengan memahami serta menemukan kesenjangan dan kebutuhan pelatihan di masa mendatang khususnya industri pembuatan kue dan roti dan dapat menghasilkan output yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Analisis kebutuhan pelatihan ini mengkombinasikan beberapa metode, yaitu melalui wawancara yang dilakukan dengan perwakilan industri roti dan kue dan melalui job analysis. Sehingga dapat membantu kompetensi apa yang harus dikuasai oleh peserta pelatihan setelah lulus. Dalam pelaksanaannya, terdapat kendala yaitu kurangnya SDM yang bertugas untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan. Padahal analisis kebutuhan pelatihan memiliki peranan penting agar pelatihan dapat berjalan dengan efektif. Adanya analisis kebutuhan pelatihan juga dapat memahami kebutuhan pelatihan yang spesifik untuk masa mendatang, sehingga program pelatihan dapat dirancang sesuai dengan kebutuhan tersebut. Selain itu, pelatihan juga akan lebih tepat sasaran karena diberi kepada calon peserta yang memang membutuhkan.

Analisis pertama yang dilakukan oleh pihak BLK Kabupaten Pematang Jaya yaitu analisis kebutuhan dengan metode analisis organisasi, disasarkan kepada mitra-mitra industri atau UMKM yang bergerak di bidang pembuatan roti dan kue dengan cara pihak BLK melakukan survei dan wawancara kepada mitra-mitra tersebut mengenai produk apa yang minat pasarnya besar di masa mendatang. Dalam melakukan analisis organisasi, juga dilakukan bersamaan dengan analisis pekerjaan atau job analysis karena memiliki sasaran yang sama, yaitu mitra industri. Namun, yang diidentifikasi adalah keterampilan dan pengetahuan apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan oleh industri di masa mendatang, sehingga pihak BLK dapat menentukan kompetensi apa yang harus dikuasai. Analisis kebutuhan dengan metode analisis individu dilakukan kepada calon peserta pelatihan tata boga, melalui wawancara yang dilakukan saat proses rekrutmen dengan menanyakan beberapa hal seperti latar belakang pendidikan, motivasinya, minatnya mengikuti pelatihan dan apakah peserta memiliki keterampilan awal atau tidak khususnya di bidang

tata boga.

Instruktur melakukan olah data hasil analisis kebutuhan dengan cara merekap seluruh data yang didapatkan berdasarkan hasil survei dan wawancara, kemudian ditinjau kembali, disusun dan analisis dalam bentuk tabel TNA yang didalamnya berisi kesimpulan data seperti kompetensi apa yang harus dicapai untuk menutup kesenjangan, kue dan roti apa yang sedang banyak peminatnya, sehingga instruktur dapat menyusun rekomendasi resep apa yang akan diimplementasikan dalam pelatihan dan membuat laporan.

## 2. Perancangan Pelatihan

Tahap perancangan pelatihan tata boga di BLK Kabupaten Pematang Jaya diawali dengan mengidentifikasi tujuan pembelajaran. Tujuan pembelajaran ini ditentukan berdasarkan karakteristik dan kemampuan awal peserta pelatihan. Analisis konteks pelatihan juga dianalisis berdasarkan lingkungan pelatihan, waktu pelatihan dan sumber daya pelatihan sehingga dapat dirumuskan tujuan pelatihan khusus yaitu yang tertera pada unit-unit kompetensi. Penentuan tujuan pelatihan, dapat digunakan sebagai acuan dalam menentukan metode pelatihan yang sesuai untuk pelatihan tata boga ini.

Sumber dan metode-metode yang dilakukan dimulai dari ceramah, dimana instruktur menyampaikan materi bagaimana cara membuat dan menyajikan roti dan kue dengan benar dan tepat. Serta Instruktur menyampaikan tata tertib selama melaksanakan pelatihan dan membagi kelompok kecil. Peserta mengamati, menanyakan pertanyaan, dan mencatat langkah-langkah yang harus diikuti. Kemudian dilanjutkan dengan praktek, peserta langsung mempersiapkan alat dan bahan bersama dengan kelompoknya dan berlatih membuat kue dan roti serta menyajikannya. Saat praktek, Instruktur memberikan umpan balik dan perbaikan atas hasil kerja peserta. Disela-sela praktek juga menerapkan metode diskusi baik peserta dengan peserta atau peserta dengan instruktur. Metode ini digunakan untuk membahas topik-topik tertentu dalam tata boga, seperti jenis bahan makanan, teknik memasak, atau masalah-masalah dalam pembuatan roti dan kue. Peserta dapat berdiskusi dengan instruktur dan sesama peserta untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam. ya pelatihan menjadi hal penting yang mendukung pelatihan, dimana terdiri atas sumber daya manusia yaitu instruktur dan staff yang terlibat serta sumber daya bukan manusia yaitu biaya yang berasal dari APBN dan APBD, peralatan dan bahan pelatihan, fasilitas untuk peserta pelatihan, bahan ajar berupa 3 buah modul dan media pembelajaran. Apabila hal-hal tersebut sudah dilakukan, maka dapat menentukan jadwal dan lokasi pelatihan.

Pertimbangan selain kategori peserta pelatihan yang merupakan orang dewasa, juga didasarkan dari kemampuan peserta itu sendiri dan tujuan pelatihan yang sudah ditetapkan sehingga pelatihan tata boga ini menerapkan prinsip 30% teori dan 70% praktek. Biaya menjadi salah satu sumber daya utama dalam perancangan pelatihan. Dalam menentukan biaya pelatihan tata boga dilakukan oleh instruktur dengan berdasar pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) APBN dan juga APBD yang didalamnya sudah diatur besaran untuk masing-masing pelatihan. Peralatan juga diperlukan untuk menunjang kegiatan pelatihan tata boga. Dalam menentukan peralatan pelatihan tata boga dilakukan oleh instruktur yang berdasar dari analisis kebutuhan, kemudian mengidentifikasi peralatan yang dibutuhkan untuk mendukung pelatihan tata boga. Selain memilih peralatan yang tepat

berdasarkan jenis pelatihan dan anggaran yang tersedia, instruktur juga mempersiapkan dan mengatur peralatan sebelum pelaksanaan pelatihan dengan melakukan uji coba dan melakukan penataan di ruang workshop tata boga yang disesuaikan agar memudahkan peserta pelatihan dalam mengakses peralatan tersebut. Peralatan yang digunakan dalam pelatihan tata boga yaitu meja untuk kelompok peserta dalam melakukan praktek membuat kue dan roti seperti menguleni adonan. Piring dan peralatan makan seperti mangkuk, sendok, pisau, dan lain sebagainya. Peralatan kue dan roti seperti timbangan, mixer, oven, loyang. Bahan makanan seperti terigu, telur, gula, dan lain sebagainya. Bahan-bahan pembersih seperti sabun cuci, spons, dan kain lain untuk menjaga kebersihan dapur dan peralatan masak. Juga alat keselamatan seperti P3K (Peralatan Pertolongan Pertama) yang tersedia di ruang workshop.

Selain peralatan dan bahan yang disediakan oleh BLK Kabupaten Pematang Jaya, peserta pelatihan juga diberikan fasilitas pelatihan yang sudah ditentukan oleh pusat berdasar pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) berupa modul cetak, tas, seragam, pakaian olahraga, tas, ATK, makan siang, uang transport yang diberikan diakhir program dan 2 jenis asuransi (BPJS kematian dan kecelakaan kerja). Salah satu fasilitas yang diberikan kepada peserta pelatihan yaitu bahan ajar berupa 3 buah modul cetak (buku informasi, buku kerja dan buku penilaian) yang disediakan dari pusat (Stankom Kemnaker) dengan mengacu kepada unit-unit kompetensi yang harus dicapai oleh peserta pelatihan mulai dari teori hingga penilaian. Media yang digunakan dalam pelatihan tata boga diantaranya infocus, laptop dan laser pointer yang digunakan saat pengarah pelatihan untuk menyampaikan teori serta modul cetak sebagai referensi bagi peserta pelatihan selama pelatihan dan dapat membantu peserta pelatihan memperdalam pengetahuan mereka di bidang tata boga. Sedangkan saat praktek, menggunakan resep yang ditulis oleh masing-masing peserta sesuai arahan instruktur. Instruktur pelatihan tata boga di BLK Kabupaten Pematang Jaya terdapat 3 orang. Diantaranya 1 orang instruktur utama yang sudah PNS yaitu Bu Endang dan 2 orang asisten instruktur yaitu Bu Ani dan Pak Wandu. Instruktur ditetapkan melalui SK yang dikeluarkan oleh Kepala BLK dengan kualifikasi salah satunya yaitu kompetensi teknis yang relevan artinya berkaitan dengan program pelatihan tata boga dan memiliki pengalaman kerja pernah mengajar program pelatihan tata boga minimal 1 tahun. Instruktur dan asisten instruktur berperan untuk mempersiapkan pelatihan dan pendampingan pelatihan. Tim rekrutmen berperan untuk menerima administrasi pendaftaran dan wawancara calon peserta pelatihan.

Jadwal dan lokasi pelatihan ditetapkan berdasarkan unit kompetensi terdapat dalam kurikulum pelatihan yang mana tercatat bahwa pelatihan tata boga ini dilaksanakan selama 140 Jam Pelatihan (JP) @45 menit atau 18 hari yang dimulai dari 13 Februari – 8 Maret 2023 pada pukul 08.00 WIB s.d 14.30 WIB dengan jumlah 2 kelas. Masing-masing kelas terdapat 16 peserta. Sehingga total terdapat 32 peserta pelatihan tata boga. Lokasi pelatihan berada di ruang workshop tata boga BLK Kabupaten Pematang Jaya.

### **3. Implementasi Pelatihan**

Tahap ketiga yaitu implementasi pelatihan diawali dengan tahap persiapan yang terdiri atas rekrutmen peserta melalui beberapa kualifikasi yang sudah ditentukan. Apabila calon

peserta dapat memenuhi kualifikasi tersebut, maka dapat mengikuti seleksi melalui tahapan-tahapan yang ada baik administrasi maupun tes. Memastikan SDM yang diperlukan sudah tersedia dan memastikan peserta pelatihan sudah mengetahui jadwal dan lokasi pelatihan juga perlu untuk dilakukan agar dalam pelaksanaannya dapat berjalan lancar. Pada tahap pra-pelatihan bersifat umum yang diikuti oleh seluruh peserta pelatihan dari berbagai kejuruan dengan tujuan memberikan pengarahan dan pembukaan pelatihan.

Pada tahap pelaksanaan, terdapat tiga tahap kegiatan yaitu kegiatan awal, kegiatan inti dan kegiatan akhir. Pada kegiatan awal peserta pelatihan mengisi presensi secara manual dengan menuliskan nama dan tanda tangan peserta pada kertas lembaran yang disediakan oleh instruktur. Setelah itu, instruktur memaparkan tujuan pelatihan dan teori-teori yang akan diimplementasikan saat praktek. Tidak hanya pemaparan teori dan evaluasi hasil yang dibuat pada hari sebelumnya, instruktur juga memaparkan mengenai aturan-aturan yang harus diikuti oleh peserta saat praktek pembuatan roti dan kue, pengenalan bahan dan peralatan dan pembagian kelompok kerja serta produk yang akan dibuat. Terdapat 4 produk dari masing-masing kelompok, yaitu bento cake, roti coklat, roti manis dan donat. Tiap produk akan dirolling setiap harinya kepada masing-masing kelompok, sehingga semua kelompok akan merasakan membuat semua produk yang berbeda. Dalam kegiatan awal dilakukan melalui metode ceramah dan tanya jawab dengan peserta.

Pada kegiatan inti diawali dengan peserta mempersiapkan alat dan menimbang bahan yang diperlukan sesuai dengan produk yang sudah ditentukan oleh instruktur melalui metode diskusi kelompok secara bergantian dengan kelompok lainnya. Apabila sudah selesai, peserta bisa langsung melakukan praktek dengan kerja sama dan diskusi bersama kelompoknya masing-masing yang didampingi oleh instruktur dan asisten instruktur. Walaupun berkelompok, tiap peserta berkesempatan untuk membuat 1 resep yang bisa dibawa pulang. Setelah selesai membuat adonan kue dan roti di akhir kegiatan, peserta melakukan ishoma sambil memanggang roti dan kuenya yang dibantu oleh asisten instruktur. Selesai ishoma, peserta menghidangkan masing-masing produk yang dibuat. Di akhir kegiatan tersebut, instruktur juga melakukan evaluasi terhadap hasil produk yang dibuat oleh masing-masing peserta dengan memberikan feedback secara lisan juga diberitau bagaimana cara packing yang menarik.

Dalam kegiatan tersebut terdapat monitoring dan controlling pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh instruktur dengan tujuan untuk memastikan bahwa peserta sudah memahami materi pelatihan dengan baik sehingga mereka mampu menerapkan konsep juga keterampilannya sesuai dengan petunjuk yang tertera pada modul dan arahan instruktur.

#### **4. Evaluasi Pelatihan**

Tahap evaluasi pelatihan diawali dengan menentukan indikator kinerja pelatihan berdasarkan peningkatan kompetensi dan perbaikan proses kerja. Peningkatan kompetensi dilihat berdasarkan tingkat kehadiran dan partisipasi peserta, tingkat kelulusan unit kompetensi dan tingkat penguasaan keterampilan. Sedangkan perbaikan proses kerja dilihat berdasarkan tingkat kesalahan atau kegagalan dalam proses pelatihan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pembuatan produk.

Setelah itu, dilakukan pengumpulan data evaluasi yang terdiri atas evaluasi awal peserta, evaluasi akhir peserta dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan. Evaluasi awal dilakukan melalui pre-test yang diisi secara tertulis oleh peserta pelatihan. Evaluasi akhir dilakukan melalui post-test yang dilakukan melalui observasi oleh instruktur pelatihan terhadap peserta dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan dilakukan melalui lembar kuesioner yang diisi oleh peserta pelatihan, dimana hal-hal yang dievaluasi mencakup materi pelatihan, instruktur pelatihan, sarana dan prasarana serta fasilitas yang diberikan kepada peserta pelatihan.

Setelah pengumpulan data evaluasi, maka perlu dilakukan analisis data evaluasi dan penyusunan laporan hasil evaluasi berdasarkan evaluasi awal peserta, evaluasi akhir peserta dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan.

### 5. *Transfer of Training*

Tahap Transfer of Training diawali dengan tahap persiapan seperti menentukan indikator yang perlu dicapai peserta saat On the Job Training (OJT), menentukan tempat OJT, penetapan pendamping dari perusahaan dan penetapan pendamping dari lembaga pelatihan (BLK). Apabila hal-hal tersebut sudah dilakukan, maka peserta pelatihan juga perlu untuk mengetahui waktu dan tempat pelatihan. Setelah itu, peserta melaksanakan kegiatan OJT yang diawali dengan mengobservasi lingkungan kerja agar dapat memahami proses kerjanya, dilanjutkan dengan praktek. Apabila dalam kegiatan prakteknya terdapat hal-hal yang kurang dipahami, maka peserta pelatihan dapat bertanya jawab kepada pendamping perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Dalam pelaksanaan OJT, terdapat monitoring yang dilakukan oleh pendamping dari mitra perusahaan melalui observasi dengan hal-hal yang dimonitoring meliputi kehadiran peserta, proses peserta saat OJT dan kualitas produk yang dihasilkan. Setelah pelaksanaan OJT selesai, maka dilakukan evaluasi berupa penilaian perilaku atau sikap kerja individu dan penilaian kemampuan teknis. Setelah evaluasi dilakukan oleh pihak mitra industri, maka terdapat tindak lanjut yang dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu mitra industri dan instruktur terhadap peserta pelatihan dengan memberikan feedback. Apabila peserta pelatihan memenuhi semua penilaian, maka dapat mengikuti uji kompetensi.

### **Pembahasan**

Desain pelatihan bermakna adanya keseluruhan struktur, kerangka, atau outline dan urutan atau sistematika kegiatan pelatihan (Gagnon & Collay, 2011). Desain yang digambarkan ini dimaksudkan untuk mengetahui konstruksi bagaimana pelatihan tata boga ini direalisasikan di lapangan. Dimana pelaksanaan di BLK Kabupaten Pematang Jaya terekonstruksi berdasarkan teori Mathis dan Jackson. Menurut Mathis & Jackson, (2009) menyampaikan bahwa tahap-tahap pelatihan yaitu terdiri atas mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, membuat rencana pelatihan, pelaksanaan pelatihan dan mengevaluasi hasil pelatihan.

Menurut Taylor et al., (1998) analisis kebutuhan adalah waktu yang paling penting untuk membangun hubungan antara pelatihan dan hasil karena keputusan awal dibuat mengenai tujuan dan akan mempengaruhi bagaimana pelatihan akan dikembangkan, disampaikan dan

dievaluasi. Analisis kebutuhan pelatihan tata boga di BLK Kabupaten Pematang Jaya dilakukan melalui analisis organisasi, analisis pekerjaan, dan analisis individu. Ketiga analisis tersebut juga relevan dengan penelitian (Hartanti, 2020). Analisis ini dilakukan untuk mengumpulkan informasi tentang kompetensi tenaga kerja, tugas-tugas yang harus dilakukan, dan penyebab masalah yang ada (Mufti, 2018; Mulyaningsih, 2020). Metode yang digunakan termasuk survei, wawancara dengan mitra industri, dan wawancara dengan peserta pelatihan selama proses rekrutmen. Analisis kebutuhan penting dilakukan untuk mengumpulkan informasi mengenai kompetensi tenaga kerja atau tugas itu sendiri dan mengidentifikasi penyebab masalah dalam perencanaan program pelatihan sehingga dapat memastikan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja (Hartanti, 2020; Mulyaningsih, 2020). Pentingnya analisis kebutuhan adalah sebagai tahapan awal untuk mengidentifikasi hal-hal apa saja yang dibutuhkan oleh peserta pelatihan dalam mengoptimalkan pembelajaran pelatihan (Sutarto et al., 2022).

Tahap perancangan pelatihan tata boga mencakup penentuan tujuan pelatihan, analisis instruksional, dan analisis konteks pelatihan. Tujuan pelatihan ditentukan dengan mengadopsi model Dick and Carey dan mengidentifikasi tujuan pembelajaran berdasarkan unit kompetensi. Analisis instruksional mempertimbangkan karakteristik peserta pelatihan dan kemampuan awal mereka yang diketahui pada saat wawancara rekrutmen. Selanjutnya, dilakukan analisis konteks pelatihan yang meliputi lingkungan pelatihan tata boga, waktu pelatihan, sumber daya yang diperlukan, dan tujuan pelatihan itu sendiri. Berdasarkan hasil analisis tersebut, tujuan pembelajaran khusus untuk pelatihan tata boga dirumuskan.

Metode pelatihan yang dipilih harus sesuai dengan tujuan pelatihan agar peserta mudah memahami materi yang diberikan dan mencapai perubahan kompetensi yang diharapkan (Hardjono, 2020). Metode pelatihan yang digunakan di BLK Kabupaten Pematang Jaya adalah Off the Job Training dengan teknik ceramah, diskusi kelompok, praktek, dan tanya jawab antara peserta pelatihan. Off The Job Training memberikan keahlian pada setiap individu dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka (Azis & Rahardjo, 2021). Metode ceramah dilakukan secara searah oleh instruktur kepada peserta pelatihan, sedangkan metode diskusi kelompok ini dimaksudkan untuk memastikan interaksi antar peserta dan untuk meningkatkan kualitas pengetahuan (Markova et al., 2019; R. Martin et al., 2022). Peran instruktur sangat penting untuk keberhasilan pelatihan. Saat ini peran instruktur berubah dari teacher-centered menjadi student-centered, low-interaction ke high-interaction dan low-initiator menjadi high-initiator (F. Martin et al., 2019:186) begitu pun pada pelatihan tata boga yang dilakukan lebih banyak praktek dibanding teori. Metode praktek dilakukan dengan memberikan tugas kepada peserta pelatihan untuk mempraktekkan pembuatan roti dan kue sesuai indikator unjuk kerja.

Bagi peserta yang telah dinilai kompeten dalam Off the Job Training, juga dilakukan metode On-the-Job Training (OJT), yaitu pelatihan di tempat kerja dengan bimbingan dari pembimbing yang memberi contoh untuk ditiru. Dengan teknik bimbingan (Coaching) Seorang pembimbing (Coach) berusaha memberi contoh untuk ditiru karyawan yang sedang dilatih, dan biasanya dilakukan langsung oleh supervisor yang bertanggungjawab langsung kepada manajer (Ahyakudin et al., 2019) Sumber daya pelatihan terdiri dari sumber daya manusia (instruktur

dan staf) dan sumber daya non-manusia (biaya pelatihan, peralatan, bahan, fasilitas, bahan ajar, dan media pembelajaran). Jadwal dan lokasi pelatihan ditentukan oleh pihak BLK. Tahap perancangan pelatihan ini sangat penting untuk memastikan tujuan pembelajaran yang jelas dan efektif bagi peserta pelatihan.

Tahap implementasi pelatihan dimulai dengan persiapan rekrutmen peserta berdasarkan kualifikasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mathis dan Jackson rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan pelamar yang berkualifikasi, sedangkan seleksi adalah proses pemilihan orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan (Ariska et al., 2023). Seleksi dan rekrutmen harus dipersiapkan dengan baik untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tepat. Hal ini dikarenakan tersedianya sumber daya pelatihan merupakan salah satu faktor pendukung dari program pelatihan (Wibowo & Mulyono, 2018). Selain itu, penting untuk memastikan ketersediaan sumber daya yang diperlukan dan peserta pelatihan sudah mengetahui jadwal dan lokasi pelatihan. Apabila persiapan sudah selesai dilakukan, maka dilanjutkan pada implementasi pelaksanaan pelatihan yang terdiri atas kegiatan awal, kegiatan inti dan kegiatan akhir (Dewi, 2021)

Setelah persiapan, dilakukan implementasi pelaksanaan pelatihan yang terdiri dari kegiatan awal, kegiatan inti, dan kegiatan akhir. Pra-pelatihan diikuti oleh semua kejuruan dan staf BLK untuk pembukaan pelatihan berbasis kompetensi. Peserta pelatihan tata boga melakukan presensi tertulis dan instruktur memberikan pemaparan mengenai aturan, tujuan, teori, pembagian kelompok, dan resep produk. Kegiatan inti meliputi persiapan alat dan bahan, diskusi, dan praktik pembuatan produk yang ditentukan oleh instruktur. Diskusi dan praktik digunakan untuk memecahkan masalah dan mengaplikasikan materi (Agung, 2022). Pada tahap ini, instruktur memiliki peran penting karena tidak terbatas sebagai pengajar yang mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pengawas yang mendorong potensi peserta didik, mengembangkan alternatif, dan menggerakkan peserta pelatihan dalam mengembangkan proses pembelajarannya (Sutarto et al., 2017).

Pada kegiatan akhir, dilakukan pemanggangan roti, istirahat dan makan, packing produk, dan evaluasi hasil. Evaluasi pelatihan penting untuk mengumpulkan informasi dan membuat keputusan (Moeljono & Kusumo, 2020). Monitoring dan kontrol dilakukan oleh instruktur melalui observasi dan tanya jawab kepada peserta. Tanya jawab adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan tujuan memberikan kejelasan suatu informasi/ pengetahuan dan konsep kepada peserta pelatihan (Rahayu & Ulya, 2022). Kegiatan ini melibatkan pemantauan kehadiran peserta, proses pelatihan, ketersediaan alat dan bahan, serta kualitas produk yang dihasilkan. Evaluasi dan monitoring penting untuk mengukur kompetensi dan keterampilan peserta serta untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatan pelatihan di masa depan. Pernyataan ini didukung oleh (Agung, 2022) yang juga menyampaikan bahwa kegiatan monitoring dan evaluasi dilakukan untuk mengetahui berbagai hal yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan pada kegiatan pelatihan selanjutnya. Instruktur juga melakukan tindak lanjut dengan peserta melalui observasi dan diskusi untuk memperdalam pemahaman tentang pelatihan tata boga.

Tahap evaluasi pelatihan bertujuan untuk memverifikasi apakah program pelatihan

berjalan sesuai rencana. Evaluasi dilakukan dengan menetapkan indikator kinerja yang relevan, seperti impact, outcome, output, dan input (Casban et al., 2020). Menurut Mathis & Jackson (2008) dalam (Ismail Nor, 2023) mendefinisikan evaluasi sebagai hasil pengukuran pengaruh pelatihan terhadap pencapaian tujuan organisasi seperti produktivitas, perputaran, kualitas, waktu dan biaya. Evaluasi juga mencakup peningkatan kompetensi dan perbaikan proses kerja. Evaluasi pelaksanaan pelatihan dilakukan dengan mengukur keterlibatan, kemampuan, dan daya tangkap peserta selama pelatihan. Peningkatan kompetensi dinilai melalui tingkat kehadiran, partisipasi, kelulusan unit kompetensi, dan penguasaan keterampilan yang sejalan dengan pernyataan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rakib et al., (2020). Proses perbaikan kerja dievaluasi berdasarkan tingkat kesalahan, kegagalan, dan waktu yang dibutuhkan.

Evaluasi dilakukan melalui pre-test tertulis, post-test melalui observasi instruktur, dan pengisian kuesioner oleh peserta pelatihan. Evaluasi program bertujuan untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data sebagai dasar pengambilan keputusan terkait program apakah program akan dikembangkan atau dihentikan, seperti yang diungkapkan oleh (Hartanti, 2020). Moeljono & Kusumo (2020) menkan bahwa evaluasi pelatihan melibatkan penilaian terhadap materi pelatihan, instruktur, sarana dan prasarana, serta fasilitas yang diberikan kepada peserta pelatihan. Hasil evaluasi digunakan sebagai masukan untuk pengelola program dan pengembangan program pelatihan berkelanjutan. Data evaluasi dianalisis dan disusun dalam laporan evaluasi yang mencakup evaluasi awal dan akhir peserta serta evaluasi penyelenggaraan pelatihan.

Tahap kelima dalam pelatihan, Transfer of Training, merupakan tahap di mana pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang dipelajari dalam pelatihan diterapkan dalam pekerjaan (Nawarni & Andrias, 2020; Jacobs, 2019). Menurut Saks & Belcourt (2006) Transfer pelatihan melibatkan generalisasi pembelajaran, keterampilan terlatih, dan perilaku dari lingkungan pelatihan ke lingkungan kerja, dan pemeliharaan keterampilan dan perilaku terlatih atau lamanya waktu materi pelatihan digunakan pada pekerjaan setelah program pelatihan. Persiapan dilakukan, termasuk menetapkan indikator pencapaian untuk On the Job Training (OJT) dan menentukan tempat OJT. OJT melibatkan pelatihan langsung di tempat kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab peserta (Azis & Rahardjo, 2021). Dalam OJT, dapat digunakan model pelatihan magang yang dikombinasikan dengan coaching dan mentoring (Sangadji et al., 2021). Dalam tahap OJT, peserta mengamati lingkungan kerja untuk memahami alur kerja sebelum melakukan praktek pembuatan roti dan kue.

Peserta dapat melakukan tanya jawab dengan pendamping perusahaan untuk memperdalam pemahaman. Apabila ada hal yang kurang dipahami, peserta dapat melakukan tanya jawab dengan pendamping perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, yang sesuai dengan definisi coaching dalam pelatihan yang mengacu pada membantu peserta belajar dan memaksimalkan potensi mereka (Abdullah, 2021; Devine et al., 2013). Monitoring dilakukan selama OJT, termasuk kehadiran peserta, proses/praktek, dan kualitas produk yang dihasilkan. Setelah OJT, peserta dinilai dalam perilaku/sikap kerja individu dan kemampuan teknik, dengan feedback dari mitra industri dan instruktur. Feedback ini penting untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta dalam penerapan keterampilan (Al-butary et al., 2021). Jika peserta memenuhi penilaian OJT, mereka dapat mengikuti uji kompetensi untuk

menentukan apakah mereka berkompeten dalam unit kualifikasi tertentu (Fauzi et al., 2020). Uji kompetensi melibatkan penilaian teknis dan non-teknis.

Berdasarkan desain yang terungkap, konstruksi desain ini lebih mengacu kepada desain Mathis dan Jackson dan dalam perancangan pelatihan lebih mengarah kepada model Dick and Carey. Penggabungan kedua model ini dapat membantu dalam perancangan kurikulum yang berfokus pada kebutuhan dan tujuan pembelajaran yang terukur. Kombinasi ini juga memungkinkan penggunaan metode yang lebih efektif dan efisien dalam menyampaikan materi pembelajaran, serta penggunaan evaluasi yang sistematis untuk mengukur pencapaian tujuan pembelajaran dan melakukan perbaikan kontinu.

## **SIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain pelatihan tata boga di BLK Kabupaten Pemalang telah disusun dengan sistematis dan menerapkan aspek-aspek penting dalam pelatihan yang berbasis kompetensi melalui beberapa tahapan, mulai dari analisis kebutuhan hingga transfer of training. Pelatihan dilakukan melalui metode Off the Job Training dan On the Job Training (OJT) oleh instruktur yang kompeten dan berpengalaman. Sumber daya pelatihan seperti sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia telah disiapkan dengan baik. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui proses yang terstruktur, dengan tahap pra-pelatihan, kegiatan inti, dan kegiatan akhir. Evaluasi pelatihan dilakukan untuk memastikan hasil yang optimal, dan transfer of training dilakukan melalui OJT atau magang. Peserta dinilai melalui penilaian perilaku/sikap kerja dan kemampuan teknik, serta dapat mengikuti uji kompetensi.

Lembaga pelatihan BLK disarankan untuk memperbarui kurikulum dan metode pengajaran sesuai dengan standar industri terkini untuk memastikan bahwa peserta pelatihan memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang relevan. Instruktur pelatihan dapat meningkatkan kualitas pengajaran dengan menggunakan metode pembelajaran yang interaktif, memfasilitasi diskusi dan kolaborasi, serta memberikan umpan balik konstruktif yang dapat membantu peserta pelatihan meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka. Bagi peserta pelatihan dapat mengambil kesempatan untuk berinteraksi dengan instruktur dan peserta pelatihan lainnya untuk memaksimalkan manfaat dari pelatihan. Evaluasi pelatihan juga penting untuk dilakukan oleh semua pihak yang terlibat, untuk memberikan umpan balik dan saran yang konstruktif guna meningkatkan kualitas pelatihan di masa depan. Dengan cara ini, tujuan pelatihan dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Pemalang dapat tercapai.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Peneliti ucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang berkontribusi dalam penelitian ini, khususnya lembaga BLK Kabupaten Pemalang yang telah memberikan waktu dan kerjasamanya dalam penelitian ini. Tanpa dukungan dan partisipasi yang diberikan, penelitian ini tidak akan terlaksana dengan baik. Peneliti mengapresiasi segala upaya yang telah diberikan dalam membantu mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2021). Model Konseptual Coaching Dalam Pelatihan Pengembangan Kepemimpinan: Sebuah Tinjauan Pendekatan Integratif. *Jurnal Aparatur*, 4(1), 31–43. <https://doi.org/10.52596/ja.v4i1.19>
- Agung, B. S. (2022). Pelatihan Pengelolaan Aplikasi Google Classroom Bagi Instruktur di Balai Latihan Kerja Bantaeng. *Jurnal Pengabdian*, 5(2), 121–130. <https://doi.org/10.26418/jplp2km.v5i2.48985>
- Ahyakudin, A., Najib, M. A., & Haryadi, D. (2019). Peran Pelatihan Dengan Metode On The job Training dan Metode Apprenticeship Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan Pada perusahaan Labbaik Chicken Kota Serang. *Syi'ar Iqtishadi: Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*, 3(2), 20. <https://doi.org/10.35448/jiec.v3i2.6592>
- Al-butary, B., Lubis, K. A., & Amalia, A. (2021). Pelatihan Manajemen Pengelolahan Sosial Pada Majelis Pengajian Amal Bakti Medan. *Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 98–103. [https://doi.org/https://doi.org/10.36378/bhakti\\_nagori.v1i2.1836](https://doi.org/https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v1i2.1836)
- Anwaliya, A., Hoerniasih, N., Dewi, R. S., Studi, P., Luar, P., & Karawang, U. S. (2022). Pelatihan Tata Boga Untuk Menumbuhkan Kemampuan Berwirausaha di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bekasi. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30870/e-plus.v7i1.15297>
- Arbarini, M., Kisworo, B., Malik, A., & Siswanto, Y. (2022). Pelatihan Ecoprinting Berbasis Participatory Learning and Action upaya Mewujudkan Sustainable Development Goals. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: DIKMAS*, 02(September), 857–866.
- Ariska, Y., Fulkhanifah, I. F., & Carmidah. (2023). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Mayora Indah, Tbk. *MRI: Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1(2), 42–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/mri.v1i2.1044>
- Azis, D., & Rahardjo, B. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui on the Job Training Dan Off the Job Training Dimasa Pandemi Covid-19. *Management and Sustainable Development Journal*, 3(2), 81–89. <https://doi.org/10.46229/msdj.v3i2.313>
- Badan Pusat Statistik. (2020). Jumlah Pengangguran di Kabupaten Pematang. *Badan Pusat Statistik*.
- Casban, Marfuah, U., Sunardi, D., & Dewi, A. P. (2020). Evaluasi Pelatihan Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran di Lingkungan Rumah Tangga. *Prosiding PKM-CSR*, 3, 470–478. <https://doi.org/https://doi.org/10.37695/pkmsr.v3i0.820>
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*.

Pustaka Pelajar.

- Devine, M., Meyers, R., & Houssemand, C. (2013). How can Coaching Make a Positive Impact Within Educational Settings? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93(October 2013), 1382–1389. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.048>
- Dewi, T. M. (2021). Pelatihan Penulisan Karya Tulis Ilmiah Untuk Memotivasi Literasi Menulis Siswa Madrasah Aliyah Negeri (Man) Karimun. *Minda Baharu*, 5(1), 70–76. <https://doi.org/10.33373/jmb.v5i1.3352>
- Farecha, N. N. L., Yusuf, A., & Sutarto, J. (2020). Competency-Based Training Model: Sewing Basic Clothes Training at the Great Hall of Work Training Development in Semarang, Indonesia. *Proceedings of the International Conference on Science and Education and Technology (ISET 2019)*, 443(Iset 2019), 466–470. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200620.091>
- Fauzi, J. A., Suswanto, H., & Wibawa, A. P. (2020). Pengaruh Aspek-Aspek Tuntutan Industri terhadap Uji Kompetensi Keahlian di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 5(1), 88. <https://doi.org/10.17977/jptpp.v5i1.13147>
- Gagnon, G. W., & Collay, M. (2011). *Design for Learning: Six Elements in Constructivist Classrooms*. Corwin Press, Inc.
- Hardjono, W. (2020). Analisis Efektivitas Rencana Tindak Lanjut Peserta Pelatihan Pertanian. *Jurnal AgriWidya*, 1(1), 120.
- Hartanti, N. B. (2020). Pelatihan Kewirausahaan dalam Mengolah Rumput Laut menjadi Manisan dan Dodol pada Kelompok Belajar Sipatuo di LKP BBEC Bontang. *Learning Society: Jurnal CSR, Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 1(2), 23–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/lis.v1i2.431>
- Herdiansyah, H. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Psikologi*. Salemba Humanika.
- Ismail Nor, A. (2023). Improving Employee Performance and Public Service Delivery through Training and Development: Case of Civil Service of Federal Government of Somalia. *International Journal of Business and Management*, 18(2), 145. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n2p145>
- Jacobs, R. L. (2019). Structured On-the-Job Training Modules. In *ork Analysis in the Knowledge Economy* (pp. 205–208). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-94448-7>
- Mankiw, N. G., Quah, E., & Wilson, P. (2016). *Pengantar Ekonomi Makro*. Salemba Empat.
- Markova, S. M., Zanfir, L. N., Vaganova, O. I., Smirnova, Z. V., & Tsyplakova, S. A. (2019). Department of educational process in conditions of implementation of interactive training of future engineers. *Núm*, 8, 2019. <http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/amazonia->

investiga<http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/amazonia-investiga>

- Martin, F., Budhrani, K., Kumar, S., & Ritzhaupt, A. (2019). Award-winning faculty online teaching practices: Roles and competencies. *Online Learning Journal*, 23(1), 184–205. <https://doi.org/10.24059/olj.v23i1.1329>
- Martin, R., Mandrusiak, A., Russell, T., & Forbes, R. (2022). New-graduate physiotherapists' training needs and readiness for telehealth. *Physiotherapy Theory and Practice*, 38(13), 2788–2797. <https://doi.org/10.1080/09593985.2021.1955423>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management*. Thomson Learning Academic. <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/104225870002500103>
- Matthews, B., & Ross, L. (2010). *Research Methods*. Pearson Longman.
- Miles, B. M., & Huberman, M. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. UIP.
- Moeljono, & Kusumo, W. K. (2020). Pelatihan Penerapan Kebijakan Publik Bagi Aparatur Desa Di Desa Tegalarum Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak Provinsi Jawa Tengah. *Journal of Character Education Society*, 3(1), 153–160. <https://doi.org/10.31764/jces.v3i1.1547>
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosda Karya.
- Mufti, A. (2018). Analisis Kebutuhan Pelatihan SDM Perpustakaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 19–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.32678/annidhom.v3i1.4463>
- Mulyaningsih. (2020). Analisis Kebutuhan Pelatihan Teknis Dalam Meningkatkan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, 3(1), 87–100. <https://doi.org/10.56354/jendelainovasi.v3i1.70>
- Nawarni, A. N., & Andrias, M. S. (2020). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Transfer Pelatihan pada Pelaksanaan Pekerjaan. *Manajemen Usahawan Indonesia*, 42(4), 316–339.
- Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development* (Fifth Edit). McGraw-Hill/Irwin.
- Nursyahputri, S. R., & Saragih, H. R. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit HCBP PT Telekomunikasi Indonesia (TBK). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 3(2), 238–247. <https://doi.org/10.31311/jeco.v3i2.6059>
- Okumus, B. (2021). A meta-analysis of evolution of gastronomy and culinary education research published in top-tier culinary, hospitality, and tourism journals. *Journal of Foodservice Business Research*, 24(1), 101–120. <https://doi.org/10.1080/15378020.2020.1865775>
- Prayoga, M. L., Muchtolifah, M., & Sishadiyati, S. (2021). Faktor Kemiskinan Di Kabupaten

- Sidoarjo. *Jambura Economic Education Journal*, 3(2), 135–142. <https://doi.org/10.37479/jeej.v3i2.11058>
- Rahayu, R., & Ulya, H. (2022). Pelatihan Aplikasi XRecorder untuk Media Pembelajaran Daring bagi Guru SD. *PengabdianMu: Jurnal Ilmiah Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(1), 52–59. <https://doi.org/10.33084/pengabdianmu.v7i1.2290>
- Rakib, M., Syam, A., Marhawati, M., & Dewantara, H. (2020). Pelatihan Merancang Bisnis Online di Masa Pandemi bagi Mahasiswa. *Dedikasi*, 22(2), 129–134. <https://doi.org/10.26858/dedikasi.v22i2.16121>
- Saks, A. M., & Belcourt, M. (2006). An Investigation Of Training Activities And Transfer Of Training In Organization. *Human Resource Management*, 45(4), 629–648. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/hrm.20135>
- Sangadji, I. A., Jannang, A. R., & Sabuhari, R. (2021). Model Pelatihan Sebagai Strategi Pengembangan Kompetensi ASN Maluku Utara. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(11), 1558–1572. <https://doi.org/https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i9.643>
- Siswanto, Y., Sutarto, J., & Mulyono, S. E. (2018). E-training based on Determination of Education and Training Models of Early Childhood Teachers Education Programs. *Journal of Nonformal Education*, 4(2), 107–118. <https://doi.org/10.15294/jne.v4i2.15517>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* (19th ed.). Alfabeta, CV.
- Suminar, T., Prihatin, T., & Syarif, M. I. (2016). Model of Learning Development on Program Life Skills Education for Rural Communities. *International Journal of Information and Education Technology*, 6(6), 496–499. <https://doi.org/10.7763/IJiet.2016.V6.739>
- Sutarto, J., Edi Mulyono, S., & Joko Raharjo, T. (2017). Design of Training Based on Needs to Improve Pedagogic Competence of The Tutors. *Proceedings of the 1st Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2017)*, 66(Yicemap), 102–107. <https://doi.org/10.2991/yicemap-17.2017.17>
- Sutarto, J., Raharjo, T. J., Indaryanti, B., Shofwan, I., & Siswanto, Y. (2022). Desain E-Training Berorientasi Kebutuhan Peserta Pelatihan di Era Society 5.0. *Book Chapter Konservasi Pendidikan*, 136–162.
- Taylor, P. J., Driscoll, M. P. O., & Binning, J. F. (1998). A New Integrated Framework for Training Needs Analysis. *Human Resource Management Journal*, 8(2), 29–50. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.1998.tb00165.x>
- Wibowo, A. R., & Mulyono, S. E. (2018). Pemberdayaan masyarakat Melalui Pelatihan Budidaya Cacing. *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat (JPPM)*, 5(1), 54–66. <https://doi.org/https://doi.org/10.36706/jppm.v5i1.8293>