

PERAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI DALAM KEMANDIRIAN USAHA BAGI ALUMNI BALAI PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS (BPVP)

(Studi Kasus Alumni Pelatihan Kejuruan *Fashion Technology* Samarinda)

Zhienka Putri Wijaya¹, Lisbet Situmorang²

Abstrak

Penelitian ini membahas peran pelatihan berbasis kompetensi dalam mendukung kemandirian usaha bagi alumni Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Samarinda, khususnya pada program *Fashion Technology*. BPVP Samarinda sebagai lembaga pelatihan pemerintah memiliki peran penting dalam menyelenggarakan pelatihan yang berorientasi pada kebutuhan industri dan pasar kerja, sekaligus mendorong alumni agar mampu mengembangkan usaha secara mandiri. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pelatihan berbasis kompetensi berkontribusi terhadap pembentukan kemandirian usaha alumni BPVP Samarinda dalam bidang *fashion technology* sebagai bagian dari penguatan ekonomi masyarakat dan peningkatan kesejahteraan sosial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma interpretatif dengan desain penelitian studi kasus. Untuk menganalisis data penelitian digunakan analisis model interaktif dan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling yang melibatkan tujuh informan, terdiri dari tiga pihak BPVP dan empat penjahit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa BPVP Samarinda berperan penting dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kesiapan alumni melalui pelatihan berbasis kompetensi, khususnya pada kejuruan *Fashion Technology*. Meski perannya belum sepenuhnya sampai pada pendampingan mendalam dalam proses kemandirian usaha, BPVP Samarinda tetap menjadi dasar awal bagi alumni untuk membentuk tujuan usaha, meningkatkan rasa percaya diri, serta mengembangkan kemandirian secara bertahap. Alumni memaknai pelatihan bukan hanya sebagai peningkatan skill, tetapi juga sebagai bekal membangun usaha mandiri yang lebih terarah dan berkelanjutan. BPVP Samarinda perlu memperkuat perannya melalui pendampingan, pengembangan jejaring, dan akses informasi usaha, sementara alumni diharapkan terus meningkatkan kemampuan dan beradaptasi dengan kebutuhan pasar. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memiliki kontribusi dalam membentuk kesiapan kerja dan usaha alumni secara bertahap sesuai pengalaman, kemampuan, serta tujuan usaha yang dimiliki masing-masing alumni.

Kata Kunci : Peran, Pelatihan Berbasis Kompetensi, BPVP Samarinda, *Fashion Technology*, Goal Setting Theory, Kemandirian Usaha

Pendahuluan

Pembangunan nasional saat ini semakin diarahkan pada investasi sosial melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai modal utama pembangunan. Pergeseran fokus pembangunan dari pembangunan fisik menuju pembangunan SDM menunjukkan bahwa kesejahteraan masyarakat tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya alam maupun infrastruktur, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam menguasai pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2023; Zulkarnain et al., 2024). Dalam konteks pembangunan berbasis masyarakat, peningkatan kualitas SDM menjadi strategi penting untuk mengurangi kemiskinan dan pengangguran sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003; Zulkarnain et al., 2024). Namun demikian, peningkatan jumlah penduduk usia produktif belum sepenuhnya diikuti oleh kesiapan kompetensi tenaga kerja sehingga masih menimbulkan kesenjangan antara kebutuhan dunia kerja dengan kualitas sumber daya manusia yang tersedia (Badan Pusat Statistik, 2024).

Indonesia saat ini berada pada fase bonus demografi dengan jumlah penduduk sebanyak 286.893.693 jiwa, dimana sebanyak 199.284.782 jiwa atau sekitar 69,03% merupakan penduduk usia produktif (Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri, 2025). Kondisi tersebut menjadi peluang sekaligus tantangan karena besarnya jumlah angkatan kerja memerlukan peningkatan kompetensi agar mampu bersaing dan terserap di pasar kerja. Di Provinsi Kalimantan Timur, jumlah penduduk pada tahun 2025 mencapai 4.267.600 jiwa dengan sekitar 2,06 juta merupakan penduduk perempuan, yang menunjukkan besarnya potensi sumber daya manusia produktif untuk mendukung pembangunan ekonomi daerah. Namun demikian, Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Februari 2025 masih sebesar 5,33% (Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur, 2025). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa penyerapan tenaga kerja masih menghadapi tantangan sehingga peningkatan keterampilan melalui pelatihan vokasi tetap menjadi kebutuhan penting. Selain itu, pertumbuhan industri di Kalimantan Timur yang semakin pesat belum sepenuhnya diikuti dengan kesiapan kualitas SDM, sehingga kompetensi tenaga kerja masih menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kemampuan masyarakat dalam memasuki dunia kerja maupun mengembangkan usaha secara mandiri (Ekspos Kaltim, 2025).

Sebagai salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Samarinda sebagai Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jenderal Binalavotas Kementerian Ketenagakerjaan menyelenggarakan pelatihan berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2024; BPVP Samarinda,

2025). Pelatihan tersebut bertujuan menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, berdaya saing, serta mampu memenuhi standar kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja maupun pengembangan usaha mandiri (BPVP Samarinda, 2024).

Salah satu program pelatihan yang dikembangkan BPVP Samarinda adalah bidang *Fashion Technology*. Program ini dirancang untuk membekali peserta dengan kompetensi pembuatan busana secara menyeluruh, mulai dari desain, analisis bahan, pembuatan pola, pemotongan kain, proses konstruksi hingga penyelesaian produk menggunakan teknologi dan peralatan sesuai standar industri. Pelatihan ini terdiri atas beberapa jenis program, seperti *Fashion Design Digital Basic*, *Digital Moodboard Fashion Design*, Menjahit Busana Wanita, Penjahit Terampil Busana Wanita, dan Menjahit *Bustier*, yang diselenggarakan berdasarkan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Melalui pelatihan berbasis kompetensi tersebut, peserta diharapkan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri sekaligus mampu mengembangkan potensi kewirausahaan sesuai bidang kompetensinya (BPVP Samarinda, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan usaha. Penelitian oleh Rivaldhi Muhammad Alfaritdzi dan Ananta Prathama (2023) mengkaji peran BPVP dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Sidoarjo, sedangkan Siti Hadjar Audina (2021) meneliti kontribusi pelatihan terhadap pengembangan pelaku usaha kecil dan menengah. Kedua penelitian tersebut menekankan efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi dan kapasitas peserta, namun masih berfokus pada capaian lembaga serta dampak yang bersifat makro. Sementara itu, Urrofik (2025) menganalisis pengaruh pelatihan berbasis kompetensi dan *self-efficacy* terhadap kesiapan kerja melalui *employability skills* menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja dan kepercayaan diri peserta.

Meskipun demikian, penelitian-penelitian tersebut belum banyak mengkaji bagaimana alumni memaknai peran pelatihan berbasis kompetensi setelah menyelesaikan pelatihan, khususnya dalam membentuk dan mencapai tujuan usaha secara mandiri. Kajian sebelumnya lebih menitikberatkan pada peningkatan kompetensi, kesiapan kerja, maupun efektivitas program pelatihan, sehingga aspek pengalaman subjektif alumni dalam mengembangkan usaha masih belum banyak dieksplorasi. Selain itu, penelitian sebelumnya belum mengaitkan peran pelatihan berbasis kompetensi dengan proses pembentukan dan pencapaian tujuan usaha berdasarkan perspektif *Goal Setting Theory* (Locke & Latham, 2002; Latham & Pinder, 2005). Oleh karena itu, penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji peran pelatihan berbasis kompetensi pada bidang *Fashion Technology* di BPVP Samarinda terhadap kemandirian usaha alumni melalui pendekatan deskriptif kualitatif. Dengan memanfaatkan *Goal Setting Theory* (Locke & Latham, 2002), Teori Peran (Soekanto, 2002), dan Teori

Perkembangan Usaha (Tambunan, 2012), penelitian ini berupaya memberikan pemahaman mengenai bagaimana pelatihan berperan dalam membentuk motivasi, arah tujuan, dan proses pengembangan usaha alumni setelah mengikuti pelatihan.

Berdasarkan fenomena, hasil penelitian terdahulu, serta kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis peran pelatihan berbasis kompetensi pada bidang *Fashion Technology* di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Samarinda dalam membentuk dan membantu alumni mencapai tujuan usaha menuju kemandirian usaha. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan vokasi berbasis kompetensi, khususnya dalam memahami makna peran pelatihan dari perspektif alumni sebagai pelaku usaha.

Kerangka Dasar Teori

Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan berbasis kompetensi (Competency Based Training/CBT) merupakan pendekatan pelatihan yang berorientasi pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai standar kompetensi yang dibutuhkan dunia kerja. Pelatihan ini tidak hanya berfokus pada penguasaan aspek teknis, tetapi juga pada kemampuan individu dalam menerapkan kompetensi tersebut secara efektif dalam lingkungan kerja maupun kehidupan sosial. Kompetensi mencakup tiga aspek utama, yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), dan sikap kerja (attitude) yang menjadi dasar pembentukan kemampuan peserta pelatihan.

Pelatihan berbasis kompetensi juga dipandang sebagai bagian dari proses pemberdayaan masyarakat melalui pendidikan nonformal. Dalam konteks tersebut, lembaga pelatihan berperan sebagai fasilitator yang membimbing peserta agar mampu mengembangkan kapasitas diri dan berpartisipasi secara aktif dalam pembangunan sosial (Zulkarnain et al., 2024).

Selain itu, pembentukan kompetensi dipengaruhi oleh lima komponen utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri, karakteristik diri, dan motif, yang secara bersama-sama menentukan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Hutapea & Thoha, 2008).

Teori Peran

Menurut Soekanto (2002), peran merupakan aspek dinamis dari status yang menggambarkan pelaksanaan hak dan kewajiban seseorang sesuai kedudukannya dalam masyarakat. Peran menunjukkan bagaimana individu menjalankan fungsi sosialnya sehingga mampu menciptakan keteraturan dalam sistem sosial.

Dalam konteks pengembangan individu, Covey (1989; 1994) menjelaskan bahwa peran berkaitan dengan identitas, tanggung jawab, dan kontribusi seseorang terhadap lingkungannya. Peran menjadi dasar dalam menentukan prioritas, mengarahkan tindakan, serta mendorong pertumbuhan pribadi maupun profesional. Dengan demikian, teori peran tidak hanya menjelaskan tuntutan

sosial yang melekat pada individu, tetapi juga bagaimana individu mengelola perannya secara sadar untuk mencapai tujuan tertentu.

Goal Setting Theory

Goal Setting Theory dikembangkan oleh Locke dan Latham yang menjelaskan bahwa tujuan yang jelas dan menantang akan meningkatkan motivasi, usaha, dan kinerja individu. Tujuan berfungsi sebagai arah tindakan, standar evaluasi, serta sumber motivasi dalam mencapai hasil yang diinginkan (Locke & Latham, 2002).

Locke dan Latham mengemukakan lima prinsip utama dalam penetapan tujuan, yaitu kejelasan tujuan (*goal clarity*), tantangan (*goal challenge*), komitmen (*goal commitment*), umpan balik (*feedback*), dan kompleksitas tugas (*task complexity*). Kelima prinsip tersebut memengaruhi bagaimana individu menyusun strategi, mempertahankan motivasi, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perkembangan Usaha

Perkembangan usaha merupakan proses peningkatan kapasitas usaha yang dilakukan secara berkelanjutan melalui penguatan sumber daya, inovasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Suryana (2013) menjelaskan bahwa kewirausahaan menuntut visi, kreativitas, dan kemampuan inovatif agar usaha mampu berkembang dan bertahan dalam persaingan.

Menurut Tambunan (2012), perkembangan usaha dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kualitas sumber daya manusia, modal, dan jaringan usaha, serta faktor eksternal berupa dukungan kebijakan, kondisi pasar, dan lingkungan usaha. Sinergi antara kedua faktor tersebut menjadi dasar bagi pertumbuhan usaha yang berkelanjutan.

Dalam penelitian ini, perkembangan usaha dipahami melalui tiga indikator utama, yaitu motif mengubah kondisi usaha, peluang untuk berkembang, dan tingkat kebutuhan pembinaan dari pihak luar (Tambunan, 2012; Hafni, 2019; Sukirman, 2018; Suryani, 2018).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma interpretatif melalui desain studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai pengalaman, pandangan, dan makna yang diberikan oleh alumni terhadap pelatihan berbasis kompetensi yang mereka ikuti di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Samarinda, serta bagaimana pengalaman tersebut berperan dalam pembentukan dan pencapaian tujuan usaha. Paradigma interpretatif digunakan karena memungkinkan peneliti memahami realitas sosial berdasarkan perspektif dan pengalaman langsung para informan, sedangkan desain studi kasus dipilih karena penelitian berfokus pada satu kasus yang spesifik, yaitu pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi pada bidang Fashion Technology di

BPVP Samarinda, sehingga memungkinkan eksplorasi secara mendalam terhadap fenomena dalam konteks kehidupan nyata (Creswell & Poth, 2018; Yin, 2018).

Penelitian dilaksanakan di Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Samarinda dengan fokus pada program pelatihan bidang Fashion Technology. Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan kesesuaiannya dengan tujuan penelitian. Informan terdiri atas alumni pelatihan bidang Fashion Technology yang telah menyelesaikan pelatihan dan menjalankan usaha di bidang busana atau usaha terkait, serta pihak BPVP Samarinda yang memahami proses penyelenggaraan pelatihan, meliputi kepala jurusan, instruktur, dan subkoordinator pemberdayaan pelatihan vokasi. Secara keseluruhan penelitian melibatkan delapan informan yang dipilih karena dinilai memiliki informasi yang relevan dengan fokus penelitian.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan para informan, sedangkan data sekunder diperoleh melalui berbagai dokumen pendukung, seperti buku, artikel ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dokumen kelembagaan, dan sumber tertulis lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati pelaksanaan pelatihan serta aktivitas alumni dalam mengembangkan usaha. Wawancara mendalam dilakukan kepada alumni pelatihan dan pihak penyelenggara pelatihan untuk memperoleh pemahaman mengenai pengalaman mengikuti pelatihan, pembentukan tujuan usaha, serta peran BPVP dalam mendukung pengembangan usaha alumni. Sementara itu, studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah berbagai dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian, seperti dokumen kelembagaan, dokumentasi kegiatan, buku, dan artikel ilmiah.

Analisis data menggunakan model analisis interaktif yang meliputi empat tahapan, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Analisis dilakukan secara berkesinambungan sejak proses pengumpulan data hingga diperoleh temuan yang menggambarkan peran pelatihan berbasis kompetensi dalam pembentukan dan pencapaian tujuan usaha alumni BPVP Samarinda.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dengan delapan informan yang terdiri atas alumni, instruktur, kepala jurusan, dan subkoordinator, penelitian ini mengidentifikasi lima temuan utama mengenai peran pelatihan berbasis kompetensi dalam mendukung kemandirian usaha alumni. Temuan tersebut meliputi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi, motivasi dan tujuan awal alumni mengikuti pelatihan, kemampuan alumni beradaptasi terhadap

tantangan usaha, komitmen dalam mempertahankan keberlangsungan usaha, serta pemanfaatan umpan balik sebagai sarana pengembangan kompetensi.

Temuan pertama menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi pada bidang Fashion Technology di BPVP Samarinda diselenggarakan secara sistematis melalui Training Need Analysis (TNA) dan mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Proses pelatihan didukung oleh fasilitas praktikum yang memadai, evaluasi pembelajaran secara berkala, serta uji kompetensi sebagai bentuk pengukuran capaian peserta. Selain penguatan keterampilan teknis, peserta juga memperoleh pembelajaran kewirausahaan melalui materi soft skills yang bertujuan membangun kesiapan memasuki dunia kerja maupun usaha mandiri.

Temuan kedua menunjukkan bahwa sebagian besar alumni mengikuti pelatihan dengan motivasi untuk meningkatkan keterampilan menjahit, menguasai teknik baru, dan mendukung pengembangan usaha yang telah atau akan dijalankan. Sementara itu, sebagian kecil alumni belum memiliki tujuan usaha yang spesifik ketika mengikuti pelatihan, tetapi tujuan tersebut berkembang seiring proses pembelajaran, terutama setelah memperoleh materi kewirausahaan dan pengalaman praktik selama pelatihan.

Temuan ketiga mengungkapkan bahwa alumni menghadapi berbagai tantangan dalam mengimplementasikan hasil pelatihan, antara lain keterbatasan durasi pelatihan, perbedaan teknologi antara fasilitas pelatihan dan peralatan yang dimiliki secara mandiri, serta dinamika kebutuhan pelanggan. Untuk mengatasi kondisi tersebut, alumni melakukan pembelajaran mandiri, menyesuaikan teknik kerja dengan sumber daya yang tersedia, serta membangun jejaring dengan sesama pelaku usaha sebagai strategi mempertahankan dan mengembangkan usahanya.

Temuan keempat menunjukkan bahwa alumni memiliki komitmen yang kuat dalam mempertahankan keberlangsungan usaha. Komitmen tersebut tercermin dari upaya mengikuti pelatihan lanjutan, menjaga kualitas produk dan layanan, serta tetap menjalankan usaha meskipun menghadapi berbagai keterbatasan, seperti kondisi kesehatan maupun tanggung jawab keluarga. Temuan ini menunjukkan bahwa proses belajar tidak berhenti setelah pelatihan selesai, tetapi berlanjut melalui pengembangan kompetensi secara berkesinambungan.

Temuan kelima menunjukkan bahwa umpan balik dari instruktur, pelanggan, dan sesama pelaku usaha menjadi bagian penting dalam proses pengembangan kompetensi alumni. Berbagai masukan tersebut dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki teknik menjahit, meningkatkan kualitas produk, serta menyesuaikan strategi usaha dengan kebutuhan pasar. Dengan demikian, umpan balik tidak hanya berfungsi sebagai evaluasi terhadap hasil kerja, tetapi juga sebagai mekanisme pembelajaran yang mendukung peningkatan kompetensi dan keberlanjutan usaha alumni.

Pembahasan

Pembahasan ini menginterpretasikan temuan penelitian mengenai peran pelatihan berbasis kompetensi dalam membentuk kemandirian usaha alumni BPVP Samarinda dengan menggunakan Goal Setting Theory dari Locke dan Latham serta teori perkembangan usaha menurut Tulus Tambunan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses menuju kemandirian usaha berlangsung secara bertahap melalui kejelasan tujuan, tantangan, komitmen, umpan balik, dan kompleksitas tugas yang kemudian berkontribusi terhadap perkembangan usaha alumni.

Keterkaitan Goal Setting Theory dengan Kemandirian Usaha Alumni

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kejelasan tujuan menjadi dasar dalam pembentukan kemandirian usaha alumni. Sesuai dengan Goal Setting Theory, tujuan yang jelas memberikan arah tindakan yang lebih terarah. Dalam penelitian ini, kejelasan tujuan tercermin dari motivasi alumni mengikuti pelatihan untuk menguasai keterampilan menjahit, bordir, maupun desain sesuai kebutuhan usaha. Sebagian alumni telah memiliki tujuan sejak awal, sedangkan sebagian lainnya memperoleh arah pengembangan usaha setelah mengikuti proses pelatihan. Dengan demikian, kejelasan tujuan tidak hanya berkaitan dengan target yang ingin dicapai, tetapi juga dengan kemampuan alumni mengembangkan keterampilan sebagai dasar menjalankan usaha secara mandiri.

Selain kejelasan tujuan, tantangan yang dihadapi alumni menunjukkan bahwa pencapaian tujuan berlangsung melalui proses adaptasi. Tantangan tersebut meliputi keterbatasan durasi pelatihan, perbedaan teknologi antara tempat pelatihan dan alat yang dimiliki, serta tuntutan pelanggan yang beragam. Meskipun demikian, tantangan tersebut masih berada dalam batas yang dapat diatasi sehingga mendorong alumni untuk terus belajar, menyesuaikan keterampilan, dan mencari solusi dalam menjalankan usaha. Kondisi ini menunjukkan bahwa tantangan yang realistis berperan dalam memperkuat motivasi dan ketekunan alumni dalam mengembangkan usaha secara mandiri.

Komitmen terhadap tujuan juga menjadi faktor penting dalam mendukung kemandirian usaha. Komitmen alumni tercermin dari konsistensi mereka menjalankan usaha meskipun menghadapi keterbatasan waktu, kondisi fisik, maupun tanggung jawab keluarga. Alumni tetap berupaya menjaga kualitas hasil kerja, mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga, serta mempertahankan keberlangsungan usahanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen tidak hanya diwujudkan dalam keinginan untuk berhasil, tetapi juga melalui tindakan nyata dalam mempertahankan usaha yang telah dijalankan.

Temuan penelitian juga memperlihatkan bahwa umpan balik memiliki peran penting dalam proses pembelajaran dan pengembangan usaha. Umpan balik diperoleh dari instruktur selama pelatihan melalui koreksi teknis dan arahan dalam proses praktik, serta dari pelanggan setelah alumni menjalankan usaha. Masukan tersebut dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki kualitas kerja sehingga umpan balik tidak hanya berfungsi sebagai koreksi, tetapi

juga menjadi sarana pembelajaran berkelanjutan dalam meningkatkan keterampilan dan kualitas usaha.

Kompleksitas tugas turut memengaruhi proses pembentukan kemandirian usaha. Pekerjaan menjahit menuntut penyelesaian secara bertahap dengan menyesuaikan teknik, alat, dan kebutuhan pelanggan. Variasi jenis pesanan serta perbedaan teknologi yang digunakan meningkatkan kompleksitas pekerjaan sehingga alumni dituntut untuk mengembangkan kemampuan adaptasi. Oleh karena itu, kompleksitas tugas tidak hanya menjadi tantangan, tetapi juga membentuk kemampuan alumni dalam menyesuaikan diri terhadap kondisi usaha yang dihadapi.

Dampak Pelatihan terhadap Kemandirian Usaha

Berdasarkan teori perkembangan usaha menurut Tulus Tambunan, dampak pelatihan berbasis kompetensi dapat dilihat melalui motif perubahan usaha, peluang untuk berkembang, dan kebutuhan pembinaan dari pihak luar. Dalam penelitian ini, ketiga indikator tersebut menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mendorong perubahan pola pikir, cara kerja, serta kemampuan alumni dalam mengembangkan usaha secara mandiri. Lima prinsip dalam Goal Setting Theory menjelaskan proses terbentuknya perubahan tersebut, sedangkan indikator perkembangan usaha menunjukkan hasil yang dicapai alumni setelah mengikuti pelatihan.

Motif perubahan usaha terlihat dari dorongan alumni untuk meningkatkan kemampuan, memperbaiki kualitas hasil kerja, dan memanfaatkan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dalam kegiatan usaha. Seiring berlangsungnya proses pelatihan, tujuan alumni menjadi semakin jelas sehingga pelatihan dipahami sebagai sarana untuk memperbaiki kondisi usaha, bukan sekadar kegiatan pembelajaran.

Peluang berkembang tercermin dari kemampuan alumni memanfaatkan hasil pelatihan untuk memperluas aktivitas usaha melalui peningkatan keterampilan, pengetahuan baru, pengalaman praktik, serta jaringan yang diperoleh selama pelatihan. Kondisi tersebut membantu alumni menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar dan tuntutan pelanggan dalam menjalankan usaha.

Sementara itu, kebutuhan pembinaan dari pihak luar masih menjadi bagian dari proses perkembangan usaha alumni. Alumni masih memerlukan arahan, pendampingan, dan dukungan, terutama dalam memahami teknik yang lebih kompleks serta penggunaan peralatan yang lebih modern. Dalam konteks ini, BPVP Samarinda berperan sebagai lembaga yang mendukung peningkatan kualitas kerja dan kesiapan alumni dalam menjalankan usaha secara mandiri. Secara keseluruhan, pelatihan berbasis kompetensi berperan dalam memperkuat kapasitas internal alumni sekaligus mendorong perkembangan usaha menuju kemandirian.

Integrasi Goal Setting Theory dan Perkembangan Usaha

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses kemandirian usaha merupakan hasil keterkaitan antara prinsip-prinsip Goal Setting Theory dengan indikator perkembangan usaha. Kejelasan tujuan dan komitmen membentuk dorongan internal alumni untuk meningkatkan kualitas kerja dan mengembangkan usaha, yang tercermin pada munculnya motif perubahan usaha. Tantangan dan kompleksitas tugas mendorong kemampuan adaptasi sehingga membuka peluang bagi alumni untuk mengembangkan usahanya. Sementara itu, umpan balik dari instruktur maupun pelanggan menjadi dasar evaluasi yang menunjukkan pentingnya pembinaan eksternal dalam mendukung proses perkembangan usaha. Dengan demikian, pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga membentuk pola pikir, strategi, dan ketahanan alumni dalam menjalankan usaha sehingga kemandirian usaha berkembang melalui interaksi antara faktor internal dan eksternal selama proses pelatihan maupun praktik usaha.

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Samarinda berperan penting dalam membentuk kemandirian usaha alumni Kejuruan Fashion Technology. Peran tersebut tidak hanya terlihat melalui peningkatan kompetensi teknis menjahit, desain, dan penggunaan peralatan kerja, tetapi juga melalui pembentukan kompetensi nonteknis berupa kemampuan menetapkan tujuan usaha, membangun motivasi, mempertahankan komitmen, beradaptasi terhadap berbagai tantangan, serta memanfaatkan umpan balik sebagai proses pembelajaran berkelanjutan. Dengan demikian, pelatihan berbasis kompetensi tidak hanya menghasilkan lulusan yang memiliki keterampilan kerja, tetapi juga individu yang memiliki kesiapan psikologis dan kemampuan mengambil keputusan dalam menjalankan usaha secara mandiri.

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa proses terbentuknya kemandirian usaha berlangsung secara bertahap. Kejelasan tujuan yang dimiliki alumni, tantangan yang dihadapi selama menjalankan usaha, komitmen untuk mempertahankan kualitas pekerjaan, pemanfaatan umpan balik, serta kemampuan menghadapi kompleksitas pekerjaan menunjukkan adanya implementasi lima prinsip Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke dan Latham. Dalam konteks ini, pelatihan berfungsi sebagai media yang tidak hanya mengembangkan keterampilan, tetapi juga membentuk pola pikir (mindset) kewirausahaan yang mendorong alumni untuk terus belajar, mengevaluasi diri, dan menyesuaikan strategi usaha sesuai perkembangan kebutuhan pasar.

Berdasarkan perspektif teori perkembangan usaha Tulus Tambunan, pelatihan berbasis kompetensi memberikan kontribusi terhadap munculnya motif perubahan usaha, terbukanya peluang pengembangan usaha, serta meningkatnya

kapasitas internal alumni dalam menjalankan usaha secara mandiri. Akan tetapi, penelitian ini juga menemukan bahwa keberhasilan pelatihan belum sepenuhnya diikuti oleh dukungan eksternal yang berkelanjutan. Alumni masih menghadapi berbagai keterbatasan, seperti akses terhadap teknologi yang lebih modern, keterbatasan modal usaha, serta minimnya pendampingan setelah pelatihan selesai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan pelatihan vokasi tidak hanya ditentukan oleh kualitas proses pembelajaran, tetapi juga dipengaruhi oleh keberlanjutan sistem pendampingan yang mampu menjembatani alumni menuju kemandirian usaha yang lebih mapan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa peran BPVP Samarinda tidak hanya sebagai penyelenggara pelatihan vokasi, melainkan sebagai institusi yang membangun fondasi kompetensi, pola pikir, dan kesiapan berwirausaha alumni. Meskipun demikian, untuk menghasilkan dampak yang lebih berkelanjutan terhadap pertumbuhan usaha alumni, pelatihan berbasis kompetensi perlu dipandang sebagai proses yang berkesinambungan melalui penguatan aspek kewirausahaan, pengembangan jejaring usaha, serta pendampingan pascapelatihan yang lebih terstruktur.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa pengembangan pelatihan berbasis kompetensi di BPVP Samarinda perlu diarahkan tidak hanya pada peningkatan hard skills, tetapi juga pada penguatan kompetensi kewirausahaan. Materi mengenai perencanaan bisnis, pemasaran digital, manajemen keuangan, analisis pasar, dan pengembangan usaha sebaiknya diintegrasikan secara lebih sistematis sejak awal pelatihan agar peserta memiliki arah usaha yang lebih jelas sebelum memasuki dunia kerja maupun berwirausaha. Selain itu, program pendampingan pascapelatihan perlu diperkuat melalui kolaborasi dengan dinas koperasi, inkubator bisnis, lembaga pembiayaan, maupun pelaku industri sehingga alumni memperoleh dukungan yang berkelanjutan dalam menghadapi berbagai tantangan usaha.

BPVP Samarinda juga disarankan membangun sistem jejaring alumni sebagai wadah berbagi pengalaman, informasi peluang usaha, kolaborasi bisnis, serta akses terhadap pelatihan lanjutan. Keberadaan forum alumni tersebut diharapkan mampu memperkuat modal sosial alumni, memperluas akses pasar, dan meningkatkan keberlanjutan usaha tanpa harus bergantung sepenuhnya pada dukungan fasilitas dari lembaga pelatihan.

Penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi longitudinal guna mengamati perkembangan usaha alumni dalam jangka panjang sehingga proses terbentuknya kemandirian usaha dapat dipahami secara lebih komprehensif. Penelitian mendatang juga dapat memasukkan faktor-faktor eksternal, seperti akses pembiayaan, pemanfaatan teknologi digital, kebijakan pemerintah, dan kondisi pasar sebagai variabel yang memengaruhi keberhasilan usaha alumni. Penggunaan pendekatan mixed methods dengan mengombinasikan data kualitatif dan indikator kuantitatif, seperti pertumbuhan omzet, jumlah pelanggan, keberlanjutan usaha, dan peningkatan produktivitas, akan memperkuat

bukti empiris mengenai hubungan antara pelatihan berbasis kompetensi, motivasi berwirausaha, dan kemandirian usaha alumni.

Daftar Pustaka

- Alfaritdizi, R. M., & Prathama, A. (2023). Peran BPVP dalam mengurangi angka pengangguran di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Kebijakan Publik*, 14(1), 111–118.
- Audina, S. H. (2023). Peranan pelatihan terhadap pengembangan pelaku usaha kecil dan menengah pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Bisnis Corporate*, 6(1), 1–12.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2024). Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Agustus 2024. BPS RI.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Timur. (2025). Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 5,33 persen dan angkatan kerja Februari 2025 naik 113.639 orang dari Februari 2024.
- BPVP Samarinda. (2024). Profil dan program pelatihan berbasis kompetensi bidang Fashion Technology. BPVP Samarinda.
- BPVP Samarinda. (2025). Tentang BPVP Samarinda. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kementerian Dalam Negeri. (2025). Data kependudukan semester I tahun 2025. Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.
- Ekspos Kaltim. (2025, February 12). Menaker sentil Kaltim: Industri tumbuh, tapi pekerjaan seret.
- Hafni, R. (2019). Analisis usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dalam perspektif pengembangan ekonomi lokal. *Jurnal Ilmiah Media Neliti*.
- Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi plus: Teori, desain, kasus dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2023). Rencana strategis Kementerian Ketenagakerjaan 2020–2024. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2024 tentang organisasi dan tata kerja unit pelaksana teknis di Kementerian Ketenagakerjaan. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Soekanto, S. (2002). *Sosiologi: Suatu pengantar*. Raja Grafindo Persada.
- Sukirman, S. (2018). Strategi pemberdayaan usaha kecil menuju kemandirian. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Suryana. (2013). *Kewirausahaan: Kiat dan proses menuju sukses*. Salemba Empat.
- Suryani, S. (2018). Analisis pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Kabupaten Siak. *Jurnal KIAT: Kajian Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*.
- Tambunan, T. T. H. (2012). *Usaha mikro kecil dan menengah di Indonesia: Isu-isu penting*. LP3ES.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (2003). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78*.
- Urrofik, S. A. A., Arbarini, M., Suminar, T., & Cahyani, A. D. (2025). Competency-based training and self-efficacy on work readiness through employability skills in the Center for Vocational Training and Productivity (JIPP Undiksha). *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 9(1), 129–140.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6th ed.). SAGE Publications.
- Zulkarnain, Z., Amin, F., Cakranegara, P. A., & Rajab, M. (2024). The role of the social community through nonformal education to improve social welfare. *International Journal of Demos (IJD)*, 4(1).