

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ila Siti Mauqfirokh  
NIM : 082144028  
Jurusan : Pemberdayaan Masyarakat  
Prodi : Pengembangan Masyarakat Islam  
Program : S-1  
Institusi : IAIN Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul : “PERAN UNIT PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA (UPT PK) SITUBONDO DALAM MENINGKATKAN PELUANG KERJA” adalah benar-benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan di dalamnya, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Jember, 06 September 2018



**Ila Siti Mauqfirokh**  
**NIM.082144028**

**PERAN UNIT PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA  
(UPT PK) SITUBONDO DALAM MENINGKATKAN  
PELUANG KERJA**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Sosial (S. Sos)  
Fakultas Dakwah Jurusan Pemberdayaan Masyarakat Islam  
Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam



Oleh:

**ILA SITI MAUQIROKH**  
**NIM. 082 144 028**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH  
OKTOBER 2018**

**PERAN UNIT PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA  
(UPT PK) SITUBONDO DALAM MENINGKATKAN  
PELUANG KERJA**

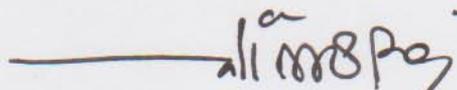
**SKRIPSI**

diajukan kepada Insitut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Sosial (S. Sos)  
Fakultas Dakwah Jurusan Pemberdayaan Masyarakat Islam  
Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam

Oleh:

Ila Siti Mauqfirokh  
NIM.082144028

Disetujui Pembimbing



Muhammad Ali Makki, M. Si  
NIP. 197503152009121004

**PERAN UNIT PELAKSANA TEKNIS PELATIHAN KERJA  
(UPT PK) SITUBONDO DALAM MENINGKATKAN  
PELUANG KERJA**

**SKRIPSI**

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana Sosial (S. Sos)  
Fakultas Dakwah Jurusan Pemberdayaan Masyarakat Islam  
Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam (PMI)

Pada:

Hari : Jumat

Tanggal : 28 September 2018

**Tim Penguji**

**Ketua Sidang**

**Sekretaris**

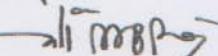
Maskud, S.Ag., M.Si  
NIP. 197402101998031001

Anugrah Sulistiyowati, M. Psi., Psikolog  
NUP. 201802166

**Anggota:**

1. Muhibbin, S.Ag., M. Si
2. Muhammad Ali Makki, M. Si

(  )

(  )

Mengetahui

**Dekan Fakultas Dakwah**



  
Dr. Abidul Asror, M. Ag  
NIP. 197406062000031003

## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِ مِن وَالٍ ﴿١١﴾ الآية

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (Q.S Ar-Ra’d. 13:11)<sup>1</sup>

IAIN JEMBER

---

<sup>1</sup>Departemen Agama RI, *AlqurandanTerjemahnya* (Bandung: Jabal, 2010), 250.

## PERSEMBAHAN

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT, Yang telah melimpahkan rahmat serta senantiasa menghilhamkan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini, karya ini saya persembahkan untuk:

1. Kepada kedua orangtua tercinta, Bapak Edi Suropto dan Ibu Siti Maryam, yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, motivasi dan doa kepada saya hingga saat ini.
2. Kakak saya Ahmad Muzammil Fauzi yang setiap hari memberikan saya dukungan dalam mengerjakan skripsi
3. Keluarga besar PMI angkatan 2014
4. Kepada almamater tercinta yang saya banggakan, IAIN Jember



## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah penulis kepada Allah yang Maha Penyantun atas kesenian tiasaan-Nya yang mengilhamkan inspirasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam penulis persembahkan kepada sang revolusioner dunia Nabi Muhammad SAW, yang telah menciptakan mata air peradaban dengan masalah yang dapat dinikmati oleh seluruh masyarakat alam semesta.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari keterlibatan pihak-pihak baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itulah, sebagai bentuk penghargaan, penulis haturkan terimakasih setulus-tulusnya kepada:

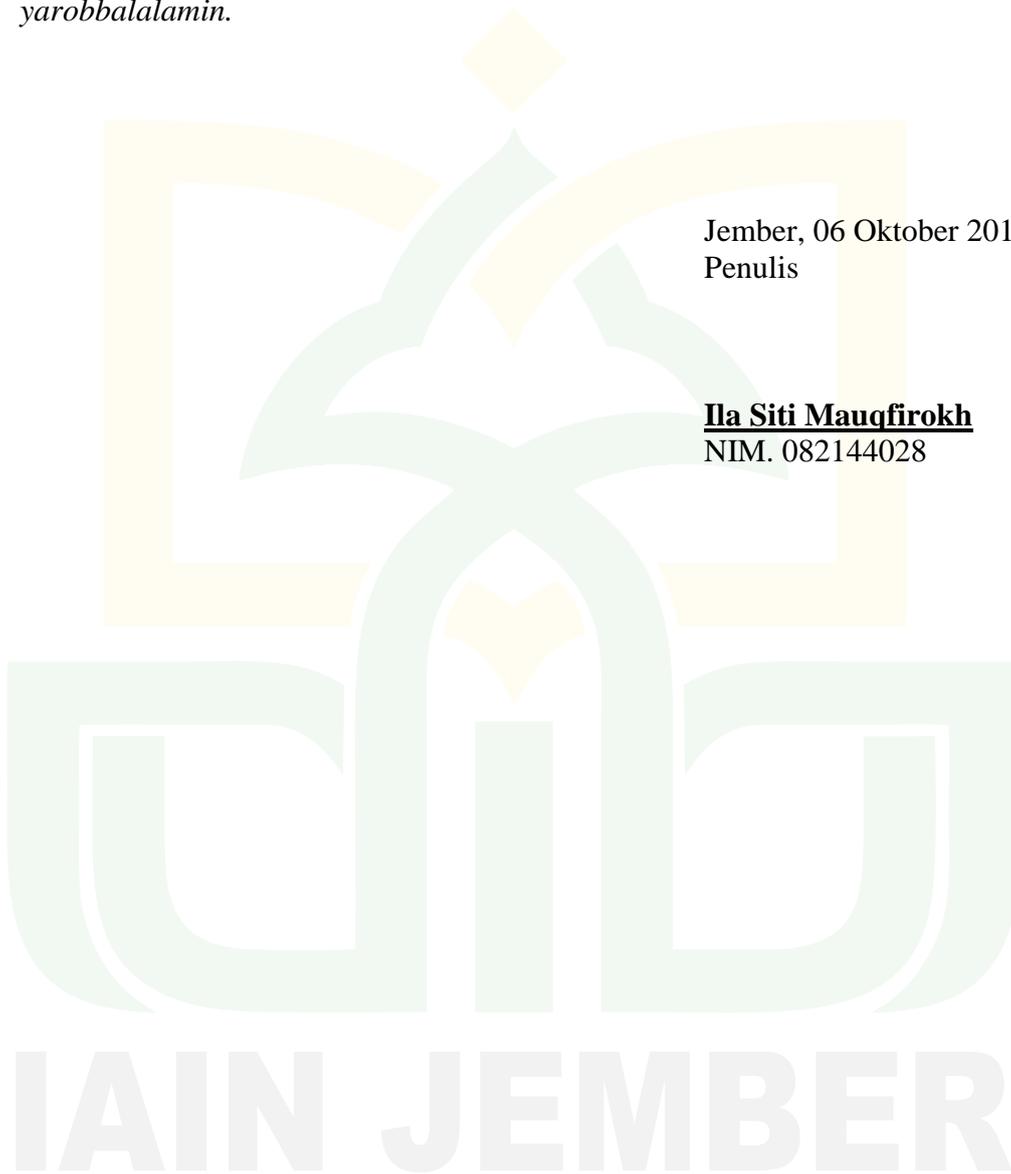
1. Prof. Dr. Babun Suharto, S. E.M.M selaku Rektor IAIN Jember.
2. Dr. AhidulAsror M. Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah
3. M. Ali Makki, M.Si selaku Ketua Jurusan Pemberdayaan Masyarakat Islam dan sekaligus dosen pembimbing skripsi.
4. Riyanto, M. Kes. M Pd selaku Kepala UPT Pelatihan Kerja Situbondo dan peserta pelatihan juga alumni UPT PK yang mau menerima dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari harapan yang sempurna, yang mana kekurangan pasti ada di dalamnya. Namun, walaupun dengan waktu yang sangat terbatas penulis mencoba untuk menyusunnya berdasarkan kemampuan yang ada, dan untuk menyempurnakannya tentu tidak lepas dari kritik dan saran yang bersifat konstruktif dari para pembaca

Dalam penulisan skripsi ini, penulis hanya berharap ridho Allah SWT, semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat dan barokah di dunia dan akhirat, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. *Amin yarobbalamin.*

Jember, 06 Oktober 2018  
Penulis

**Ila Siti Mauqfirokh**  
NIM. 082144028



## ABSTRAK

**Ila Siti Mauqfirokh, 2018: Peran Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja (UPT PK) Situbondo dalam Meningkatkan Peluang Kerja**

UPT Pelatihan Kerja merupakan sebuah institusi yang menyediakan pelatihan kerja bagi masyarakat yang tidak dapat melanjutkan studinya ke jenjang lebih tinggi seperti lulusan SLTP dan SLTA, untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil dan produktif juga kompeten, sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja asing. Banyak sarana pelayanan sosial yang pemerintah sediakan untuk masyarakat dalam mengembangkan kesejahteraan sosial. Namun tidak sedikit pula masyarakat masih kebingungan mencari lapangan pekerjaan dengan alasan tidak memiliki keahlian dan ketrampilan. Sehingga dalam hal ini pemerintah menyediakan pelatihan kerja agar masyarakat dapat ikut andil dalam pelatihan dan menjadi tenaga kerja yang trampil, produktif, dan mampu bersaing sehingga memudahkan mereka dalam mendapatkan lapangan pekerjaan. Disisi yang lain pelatihan yang diberikan tidak berbanding lurus dengan peserta yang dilatih terhadap dunia kerja, terutama pada kejuruan industri seperti las listrik, teknik pendingin dan lain sebagainya. Oleh karena itu dalam meningkatkan peluang kerja dengan memberikan pelatihan kerja, dalam hal ini UPT PK sangat berperan mengubah kehidupan masyarakat menjadi lebih baik, baik dalam hal memberikan pelatihan dan kegiatan lainnya yang mendorong masyarakat untuk berkembang.

Fokus masalah yang diteliti dalam skripsi ini adalah : 1). Bagaimana peran UPT PK Situbondo dalam meningkatkan peluang kerja 2). Apa faktor pendukung dan kendala UPT PK dalam meningkatkan peluang kerja.

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui seberapa besar peran UPT PK dalam meningkatkan peluang kerja masyarakat Situbondo, serta mendeskripsikan faktor kendala dan pendukung UPT PK yang dihadapi pada saat memberikan pelatihan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan metodologi kualitatif, analisis data dilakukan sebelum di lapangan dan selama di lapangan, selanjutnya reduksi data apabila data sudah kredibel. Lokasi penelitian di Unit Pelaksanaan Teknis Pelatihan kerja (UPT PK) Situbondo, Kecamatan Panji Kab.Situbondo. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi.

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: 1) Untuk meningkatkan peluang kerja terhadap masyarakat Situbondo, UPT PK disini sangat berperan melalui pelatihan yang diberikan, hal ini dapat dilihat masyarakat yang semula tidak memiliki keahlian dan ketrampilan, menjadi trampil dan kompeten di bidangnya, serta memiliki pekerjaan yang sesuai di bidangnya 2) faktor pendukung selama pelatihan adalah fasilitas dan sarana-prasarana yang lengkap, bekerjasama dengan perusahaan-perusahaan lain yang tergabung dalam *Job Market Fair*. Sedangkan untuk faktor kendala yang dihadapi adalah waktu pelatihan yang kurang, penempatan tenaga kerja yang kurang maksimal pada kejuruan industri, dan tidak adanya kemaun alumni untuk melanjutkan.

*Kata kunci: peran, UPT PK, dan peluang kerja.*

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Istilah .....	9
F. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN</b> .....	<b>12</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	12
B. Kajian Teori.....	14
1. Pemberdayaan masyarakat.....	14
2. Pelatihan Kerja .....	16

3. Kesejahteraan sosial .....	17
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	20
B. Lokasi Penelitian .....	21
C. Subjek Penelitian.....	21
D. Teknik Pengumpulan Data .....	23
E. Analisis Data .....	25
F. Keabsahan Data.....	28
G. Tahap-Tahap Penelitian.....	29
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>31</b>
A. Gambaran Objek Penelitian .....	31
B. Penyajian Data dan Analisis.....	42
C. Pembahasan Temuan.....	71
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>81</b>
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran-saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
1. Matrik Penelitian	
2. Jurnal Penelitian	
3. Surat Izin Penelitian Skripsi	
4. Surat Selesai Penelitian Skripsi	
5. Dokumentasi	
6. Biodata Penulis	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Data penempatan pelatihan berbasis kompetensi APBN Kejuruan Menjahit II ..... 4
Tabel 1.2	Data penempatan pelatihan berbasis kompetensi APBN Kejuruan Basic Office ..... 5
Tabel 2.1	Tabel Persamaan dan Perbedaan Judul..... 12
Tabel 4.1	Struktur Organisasi UPT PK Situbondo..... 34
Tabel 4.2	Data penempatan pelatihan berbasis kompetensi APBN Kejuruan Komputer III ..... 35
Tabel 4.3	Data penempatan pelatihan berbasis kompetensi APBN Kejuruan Mobil Bensin ..... 36
Tabel 4.4	Data penempatan pelatihan berbasis kompetensi APBN Kejuruan Sepeda Motor..... 37
Tabel 4.5	Data penempatan pelatihan berbasis kompetensi APBN Kejuruan Salon I..... 37
Tabel 4.6	Data penempatan pelatihan berbasis kompetensi APBN Kejuruan Instalatir Penerangan ..... 38
Tabel 4.7	Kegiatan Selama Satu Tahun di UPT PK ..... 58

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Kesejahteraan sosial, adalah suatu bentuk terpenuhinya segala kebutuhan hidup yaitu kebutuhan makanan, pakaian, pendidikan dan kesehatan. Jika segala sesuatu telah tercukupi maka kelompok atau masyarakat tersebut dapat dikatakan sebagai masyarakat yang sejahtera.

Undang-Undang RI Nomor 6 tahun 1974 menjelaskan ketentuan-ketentuan pokok kesejahteraan sosial memberikan batasan kesejahteraan sosial sebagai:

Suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial, material maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir dan batin yang memungkinkan bagi setiap warga negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah, sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga, serta masyarakat serta menjunjung tinggi hak-hak atau kewajiban manusia sesuai dengan Pancasila.<sup>1</sup>

Pelayanan sosial lebih menekankan pada kelompok yang kurang beruntung, tertekan, dan rentan, dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Secara umum pelayanan sosial diartikan sebagai tindakan memproduksi, mengalokasi dan mendistribusi sumberdaya sosial kepada publik.<sup>2</sup> Fungsi pelayanan sosial adalah untuk memenuhi kebutuhan manusia, mencegah, dan mengatasi masalah sosial. Berbagai macam pelayanan sosial yang pemerintah berikan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya, salah satunya adalah UPT Pelatihan Kerja.

---

<sup>1</sup> Edi Suharto, *Analisis Kebijakan Publik* (Bandung: ALFABETA, 2015) 34-35

<sup>2</sup> Janianton Damanik, "Menuju Pelayanan Sosial yang Berkeadilan", *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 1 (Juli, 2011), 2-3.

UPT Pelatihan Kerja merupakan sebuah intitusi yang menyediakan pelatihan kerja bagi masyarakat yang tidak dapat melanjutkan studinya ke jenjang lebih tinggi seperti lulusan SLTP dan SLTA, untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil dan produktif juga kompeten, sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja asing.

UPT Pelatihan Kerja Situbondo merupakan Unit Pelaksana Teknis dibidang latihan kejuruan industri, tataniaga, aneka kejuruan, dan pertanian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur. Pendidikan yang diselenggarakan oleh Unit Pelaksana Teknis (UPT) Situbondo merupakan salah satu bentuk pendidikan yang dilaksanakan di luar sistem persekolahan yang dapat meningkatkan pengetahuan dengan penekanan pada penguasaan ketrampilan fungsi yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.<sup>3</sup>

Banyak sarana pelayanan sosial yang pemerintah sediakan untuk masyarakat dalam mengembangkan kesejahteraan sosial, namun tidak sedikit pula masyarakat masih kebingunan mencari lapangan pekerjaan dengan alasan tidak memiliki keahlian dan ketrampilan. Dalam melaksanakan pekerjaan dibutuhkan tenaga yang kuat, selain itu juga harus trampil dan ahli dalam bidangnya agar pekerjaan yang dilaksanakan berjalan dengan baik. Di sisi yang lain karyawan juga perlu memiliki sifat jujur dan amanah yang mana mereka telah diberikan kepercayaan penuh untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga tidak hanya dibutuhkan kesehatan fisik namun,

---

<sup>3</sup> Imam Hanapi “Pelaksanaan Program Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Menjahit Di Balai Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah Situbondo”,(Skripsi, Universitas Jember, 2010), 2

juga kesehatan jasmani dan rohani. Sebagaimana Firman Allah dalam Al-Quran sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ <sup>ص</sup> إِنَّ خَيْرَ مَن اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". Al-Qashas 28:26<sup>4</sup>

Sehingga dalam hal ini pemerintah menyediakan pelatihan kerja agar masyarakat dapat ikut andil dalam pelatihan dan menjadi tenaga kerja yang trampil, produktif, dan mampu bersaing sehingga memudahkan mereka dalam mendapatkan lapangan pekerjaan.

Disisi yang lain pelatihan yang diberikan tidak berbanding lurus dengan peserta yang dilatih terhadap dunia kerja, terutama pada kejuruan industri seperti las listrik, teknik pendingin dan lain sebagainya. Karena peluang kerja pada kejuruan industri minim, sehingga penempatannya tidak maksimal, dan apabila tersedia peluang kerja pada kejuruan industri bertempat di luar kota hal ini lalu mendorong alumni UPT PK mengundurkan diri karena faktor jarak. Menyebabkan mereka tidak dapat kembali menerapkan keahliannya dalam dunia kerja. Selain itu terdapat alumni UPT PK Situbondo yang tidak ada kemauan untuk melanjutkan keahliannya baik berusaha mandiri ataupun bekerja pada perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan pada data penempatan pelatihan tahun 2017 adalah sebagai berikut:

<sup>4</sup> Departemen Agama RI, *AlqurandanTerjemahnya* (Bandung: Jabal, 2010), 352.

**Tabel 1.1**  
**DATA PENEMPATAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI APBN**  
**KEJURUAN MENJAHIT II**  
**UPT PELATIHAN KERJA SITUBONDO TAHUN 2017**

N O	NAMA	L/ P	TEMPAT, TGL LAHIR	PENDID IKAN	ALAMAT/TELP	PERUSAH AAN/ USAHA MANDIRI
1	Indriana Mustikawati	P	Lumajang, 27 Nopember 1972	SLTA	Griya Panji Mulya/082233798587	Usaha Mandiri
2	Heni Hanifa	P	Situbondo, 31 Juli 1992	S1	Asembagus- Trigonco/082337635676/089 97272445	Kerja
3	Rowiantika	P	Situbondo, 20 Juli 1999	SMA	Karangrejo/083122011107	Kerja
4	Alviatus Sholeha	P	Situbondo, 25 Agustus 1991	S1	Tenggir-Panji/085204949249	Usaha Mandiri
5	Sri Apri Wahyuni	P	Situbondo, 14 April 1982	SMA	Jl.Diponegoro/08213816772 8	Usaha Mandiri
6	Saniati	P	Situbondo, 31 Mei 1981	SMA	Arjasa	Usaha Mandiri
7	Ummu Habiba	P	Situbondo, 29 Juli 1998	SMA	Jl.KH.Amiruddin/085812502 139	Usaha Mandiri
8	Fajrin Maisaro	P	Situbondo, 13 Mei 1999	SMA	Kp.Bokka Manis Arjasa/085812202859	Kerja
9	Melinda Arisandi	P	Situbondo, 13 Mei 1996	SMA	Curah Jeru Timur/089698289776	-
10	Laili Feby Anggraini	P	Bondowoso, 14 Januari 1999	SMA	Kladi Cermee/082228688306	-
11	Jamilatul Hasana	P	Bondowoso, 20 Juni 1999	MA	Bondowoso	-
12	Deva Yulirandika	P	Situbondo, 29 Oktober 1998	SMK	Asembagus/082301735098	-
13	Ummiyatin Hasanah	P	Situbondo, 06 Oktober 1981	SMP	Panji/085338308165	Usaha Mandiri
14	Winarti	P	Blitar, 06 Desember 1971	SLTA	Panji/082333011290	Usaha Mandiri
15	Indra Herlina	P	Mojokerto, 25 Agustus 1997	SMA	Talkandang Situbondo/081559976616	Kerja
16	Heny Lailatul Magfiroh	P	Banyuwangi, 04 April 1992	SMA	Talkandang Situbondo/089697164824	-

Dari tabel 1.1<sup>5</sup> tersebut menjelaskan bahwasanya jumlah alumni yang tidak bekerja pada kejuruan menjahit sebanyak 5 orang, hal ini disebabkan karena banyak diantara mereka yang mengikuti pelatihan di UPT PK Situbondo tidak memiliki keahlian dasar pada bidang tertentu termasuk menjahit. Sehingga waktu pelatihan selama 30 hari adalah waktu yang kurang untuk melaksanakan pelatihan, menyebabkan mereka tidak berani mengambil resiko pada saat mereka menerapkan keahliannya pada dunia kerja.

Selain data penempatan pelatihan pada kejuruan menjahit, terdapat pula data penempatan pelatihan pada kejuruan basic office, data tersebut memberikan keterangan seberapa banyak jumlah alumni UPT PK Situbondo yang tidak bekerja dan sudah memiliki pekerjaan pada tabel 1.2.<sup>6</sup>

**Tabel 1.2**  
**DATA PENEMPATAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI APBN**  
**KEJURUAN BASIC OFFICE**  
**UPT PELATIHAN KERJA SITUBONDO TAHUN 2017**

NO	NAMA	L/ P	TEMPAT, TGL LAHIR	PENDID IKAN	ALAMAT/TELP	PERUSAHAAN/ USAHA MANDIRI
1	Maulina Dwi Irmawan	P	Situbondo, 26 Agustus 1999	SMA	Jl.Cempaka Sumberkolak Panarukan/082141381953	Kerja
2	Desy Lailatusakdiyah	P	Situbondo, 13 Desember 1998	SMA	Jl.Cempaka Sumberkolak Panarukan/085233832133	-
3	Intan Purnamasari	P	Situbondo, 24 Juni 1991	SMA	Panji Permai Mimbaan Panji/085204015777	-
4	Lia Rofika Anastasya	P	Situbondo, 16 Januari 1999	SMK	Ds.Kilensari Panarukan/083852040602	Usaha Mandiri
5	Eka Yulitiyana T.Dewi	P	Situbondo, 07 Mei 1994	SMK	Kesampirampak Kapongan/082337887542	-
6	Kurnain	L	Situbondo, 23 Agustus 1998	MA	Ds.Bantal Kec.Asembagus/082250676031	Usaha Mandiri
7	Hidayatul Nikmah	P	Purworejo, 09 Juni 1993	SMA	Sedayu Loano/085729729363	-
8	Bahiroh Bilqis	P	Situbondo, 24 Desember 1998	SMA	Trebugan Mangaran/083847605494	Usaha Mandiri
9	Imam Firy Wahyudi	L	Situbondo, 11 Januari 1998	SMA	Sumberkolak Panarukan/083853512040/085257592776	Usaha Mandiri

<sup>5</sup> Profil UPT Pelatihan Kerja Situbondo, data penempatan pelatihan APBN tahun 2017.

<sup>6</sup> Profil UPT Pelatihan Kerja Situbondo, data penempatan pelatihan APBN tahun 2017.

10	Dwi Megawati	P	Situbondo, 23 Januari 1993	SMK	Mimbaan Panji/0895322371194	-
11	Mohammad Sastro Wardoyo	L	Situbondo, 08 Nopember 1994	S1	Ds.Talkandang Kec.Situbondo/085204972964	Kerja
12	Ayu Kurnia Putri	P	Situbondo, 26 Juli 1996	SMA	Kesambirampak Kapongan/081254182009	-
13	Anggita Putri Budi Lestari	P	Situbondo, 04 Mei 1995	SMA	Sumbertengah Bungatan/082318386966	Usaha Mandiri
14	Inayatus Sholeha	P	Situbondo, 15 Mei 1996	MA	Wringin Anom Asembagus/082231313915	-
15	Mohammad Imron Firdaus	L	Situbondo, 13 April 1999	SMA	Ds.Tenggir Panji/085139059474	-
16	Abdillah Achmad Junaidi	L	Situbondo, 20 Nopember 1998	SMA	Pokaan Kapongan/082335575594	Kerja

Pada penempatan kejuruan basic office terdapat 8 orang yang tidak bekerja baik berusaha mandiri ataupun bekerja pada perusahaan hal ini menyebabkan pelatihan yang diberikan oleh UPT PK kurang maksimal. Selain itu basic office adalah kejuruan yang mengutamakan kemampuan atau keahlian mereka kepada computer dan biasanya peluang kerjanya pada perusahaan atau perkantoran-perkantoran. Salah satu penyebab penempatan yang tidak maksimal adalah kurangnya lapangan pekerjaan terutama di daerah Situbondo jumlah perusahaan dan perkantoran lebih sedikit dibanding jumlah alumni UPT PK, karena pada setiap bulannya UPT PK Situbondo mengeluarkan alumni pelatihan.

Berangkat dari keingin tahaun penulis terhadap peran UPT Pelatihan Kerja tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat judul “Peran Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja (UPT PK) Sotubondo Dalam Meningkatkan Peluang Kerja”.

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian berguna untuk mengarahkan dan membimbing, serta membatasi studi bagi peneliti agar hasilnya tidak meluas atau keluar dari tujuan yang ingin dicapai:

1. Bagaimana peran UPT PK Situbondo dalam meningkatkan peluang kerja?
2. Apa faktor pendukung dan kendala UPT PK Situbondo dalam meningkatkan peluang kerja?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian harus mengacu kepada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya:<sup>7</sup>

1. Ingin mendeskripsikan sejauh mana peran UPT PK dalam meningkatkan peluang kerja terhadap masyarakat, Situbondo.
2. Ingin mendeskripsikan faktor pendukung dan kendala UPT PK dalam meningkatkan peluang kerja masyarakat Situbondo.

## **D. Manfaat Penelitian**

Sebuah penelitian harus memiliki manfaat dan kegunaan, sebagai bentuk kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Adapun manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan, terutama ilmu pemberdayaan masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat. Selain itu dapat menambah

---

<sup>7</sup> Tim Penyusun, Pedoman Penulis Karya Ilmiah (Jember IAIN Jember Press, 2017), 45

pengetahuan ilmiah dan dapat digunakan sebagai masukan, serta referensi, literatur bagi peneliti berikutnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sebuah pengalaman yang sangat besar, terutama untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang peneliti dapat selama kuliah, khususnya ilmu pemberdayaan masyarakat. Selain itu, penelitian ini berguna sebagai salah satu syarat peneliti untuk menyelesaikan studi strata satu (1) pada program studi Pemberdayaan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah IAIN Jember.

### b. Bagi IAIN Jember

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan kepustakaan dan bahan literatur maupun referensi bagi mahasiswa IAIN Jember, terutama pada mahasiswa Prodi Pemberdayaan Masyarakat Islam yang melakukan penelitian pada kajian serupa.

### c. Bagi Lembaga

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan literatur maupun referensi pada UPT Pelatihan Kerja Situbondo dalam menjalankan program sosial demi terwujudnya kesejahteraan sosial. Sekaligus dapat diharapkan memberi masukan dan menjadi evaluasi bagi UPT Pelatihan Kerja Situbondo, yang berkaitan dengan pemberdayaan masyarakat dalam mensejahterahkan masyarakat melalui Balai Latihan Kerja.

## E. Defenisi Istilah

### 1. Peran

Peran adalah melihat sejauh mana UPT PK dalam memberikan pelayanan sosial pada masyarakat, saat menjalankan tugas dan kewajibannya demi terwujudnya kesejahteraan. Melalui berbagai kejuruan yang ditawarkan oleh UPT PK Situbondo.

### 2. UPT Pelatihan Kerja

UPT Pelatihan Kerja merupakan pelayanan sosial dalam bentuk pelatihan kerja, UPT Pelatihan Kerja di sini berada di bawah naungan Dinas Ketenagakerjaan dan transmigrasi, yang menyediakan pelatihan kerja bagi masyarakat yang tidak dapat melanjutkan studinya ke jenjang lebih tinggi seperti lulusan SLTP dan SLTA, untuk menciptakan tenaga kerja yang lebih terampil, produktif dan kompeten sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja asing.

### 3. Peluang Kerja

Peluang kerja adalah ketersediaannya lapangan pekerjaan pada masyarakat untuk menunjang segala kebutuhan, melalui ketersediaan lapangan kerja maka, masyarakat akan lebih mudah menyalurkan keahlian dan ketrampilannya pada bidang tertentu, terutama pada alumni UPT PK Situbondo. Mereka akan lebih mudah menerapkan keahliannya dalam dunia kerja pada bidang tertentu, dalam artian menukarkan tenaga, dan pikiran mereka dengan upah.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga penutup. Format penulisan sistematika pembahasan ditulis dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi.<sup>8</sup>

Berikut merupakan sistematika pembahasan dalam penelitian ini:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bagian ini terdiri dari sub-sub bab yaitu latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, serta sistematika pembahasan.

### **BAB II KAJIAN KEPUSATAKAAN**

Berisi tentang kajian kepustakaan yang mencakup penelitian terdahulu dan kajian teori.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang metode penelitian yang meliputi pendekatan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data dan keabsahan data.

### **BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA**

Pada bagian ini menjelaskan tentang hasil penelitian seputar latar belakang, obyek penelitian, penyajian data, analisis dan pembahasan.

---

<sup>8</sup>Ibid, Tim Penyusun IAIN Jember. *Pedoman penulisan Karya Tulis Ilmiah*, 48.

## **BAB V PENUTUP**

Bagian ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan terkait jawaban dari rumusan masalah yang telah ditentukan pada bab pertama. Sedangkan saran diberikan sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya. Bab ini berfungsi untuk menyampaikan hal yang ditemukan.



## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi untuk membantu peneliti menemukan, menentukan posisi penelitian yang akan dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang masih berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti sekarang di antaranya:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Tahun	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Ceratomia Sonaesti	2010	Landasan Program Perencanaan dan Perancangan Arsitektur Balai Latihan Kerja Semarang	BLK merupakan proses pemberdayaan masyarakat yang diharapkan dapat mentransfer pengetahuan, ketrampilan, sehingga dapat mencetak tenaga kerja yang trampil produktif dan kompeten.	Penelitian ini lebih memfokuskan pada kejuruan-kejuruan yang berada di BLK Semarang kurang memnuhi kebutuhan pasar, yang mana kejuruan hanya sebatas terfokus pada bidang industry.
2	Aditya Arie Negara	2013	Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Ketrampilan Membatik di Balai Latihan Kerja (BLK)	Melakukan pembanguna, membentuk masyarakat yang berdaya baik dari kemampuan, dan materi. Memiliki tujuan yang sama yaitu memberdayakan	Penelitian ini lebih difokuskan kepada pelatihan membatik sebagai kejuruan utama pada BLK Bantul, yang mana pada saat ini generasi muda sangat jarang sekali melakukan tradisi membatik kerana

			Bantul	masyarakat agar mandiri.	dianggap kuno. Sehingga melalui BLK peneliti ingin membangun kembali tradisi membatik. Sedangkan penulis disini tidak hanya melihat pada satu kejuruan saja namun seluruh kejuruan yang dapat meningkatkan peluang kerja dengan meneruskan keahlian dan ketrampilannya melalui perusahaan atau berusaha mandiri sesuai bidangnya.
3	Eko Yulianto	2015	Analisis Sumberdaya Manusia di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I Yogyakarta	Dalam penelitian ini Balai Latihan Kerja sama-sama merupakan sebuah solusi untuk mengurangi tingkat pengangguran dengan meningkatkan sumberdaya manusia melalui Balai Latihan Kerja.	Penelitian ini lebih ditekankan pada meningkatkan sumberdaya manusia melalui Balai Latihan Kerja. Sedangkan penulis lebih menekankan kepada peningkatan peluang kerja sehingga akan menciptakan kesejahteraan melalui pelayanan sosial yaitu Balai Latihan Kerja.

## B. Kajian Teori

### 1. Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan masyarakat adalah suatu proses dimana masyarakat, terutama mereka yang miskin sumberdaya kaum perempuan dan kelompok yang terabaikan lainnya, didukung agar mampu meningkatkan kesejahteraannya secara mandiri.<sup>9</sup>

Pemberdayaan merupakan implikasi dari strategi pembangunan yang berbasis kepada masyarakat (*people centered development*). Terkait dengan hal ini pembangunan, apapun pengertian yang diberikan terhadapnya, selalu merujuk kepada upaya perbaikan terutama perbaikan pada mutu hidup manusia, baik secara fisik, mental, ekonomi, maupun sosial-budaya. Beberapa tujuan pemberdayaan dalam hal ini adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan kehidupan masyarakat, yang tercermin dalam perbaikan pendapatan, stabilitas keamanan dan politik dsb.
- b. Perbaikan lingkungan, perbaikan pendapatan diharapkan dapat memperbaiki lingkungan (fisik dan sosial) karena kerusakan lingkungan seringkali disebabkan oleh kemiskinan atau pendapatan yang terbatas.
- c. Perbaikan kehidupan, tingkat pendapatan dan keadaan lingkungan yang membaik, diharapkan dapat memperbaiki keadaan kehidupan setiap keluarga dan masyarakat.

---

<sup>9</sup> Totok Merdikanto dan Poerwoko Soebito, *Pemberdayaan Masyarakat* (Bandung: ALFABETA 2015) 69.

Mardikanto merumuskan lingkup dan tahapan kegiatan pembeberdayaan masyarakat:

a. Bina Manusia.

Hal ini dilandasi oleh pemahaman bahwa tujuan pembangunan adalah untuk perbaikan mutu hidup atau kesejahteraan manusia.

b. Bina Usaha

Bina usaha menjadi suatu upaya yang penting dalam setiap pemberdayaan, sebab bina manusia yang tanpa memberikan dampak atau manfaat bagi perbaikan kesejahteraan tidak akan laku, dan bahkan menambah kekecewaan. Bina usaha diantaranya mencakup pembentukan badan usaha, pengelolaan SDM dan pengembangan karir, dsb.

c. Bina Lingkungan

Dalam prakteknya, perlu disadari bahwa lingkungan sosial juga sangat berpengaruh terhadap keberlanjutan bisnis dan kehidupan kesadarn itulah yang mendorong diterbitkannya Undang-undang No.25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal dan Undang-undang No.40 Tahun 2007 tentang perseroan yang di dalamnya mencantumkan tanggung jawab sosial dan lingkungan oleh penanaman modal/perseroan.

d. Bina Kelembagaan

Tersedianya dan efektivitas kelembagaan akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan Bina manusia, Bina usaha, dan Bina

lingkungan. Hayami mengartikan kelembagaan sebagai suatu perangkat umum yang ditaati oleh anggota suatu komunitas (masyarakat).<sup>10</sup>

## 2. Pelatihan Kerja

Sebelum permulaan abad kedua puluhan manusia dianggap sebagai barang, benda mati yang dapat diperlakukan sekehendak hati oleh majikan. Manusia tidak dihargai karena dianggap salah satu faktor produksi yang disamakan dengan mesin, uang dan sebagainya. Hal ini dikarenakan pada masa tersebut manusia masih banyak yang belum mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Sehingga penghargaan pada manusia masih rendah dipicu pula pada tenaga kerja yang berlebihan, sehingga dalam hal ini perlunya pengembangan sumberdaya manusia. Pengembangan sumber daya manusia yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui peningkatan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan aspek lainnya. Pengembangan merupakan suatu proses yang terdiri dari:

- a. Pelatihan, untuk meningkatkan keahlian serta pengetahuan untuk melakukan pekerjaan tertentu, dan
- b. Pendidikan yang berkaitan dengan perluasan pengetahuan umum, pengertian dan latar belakang.

Melalui UPT Pelatihan kerja sumberdaya manusia dapat dikembangkan dengan pelatihan yang diberikan yaitu pada pelatihan berbasis kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat. Pengembangan

---

<sup>10</sup>Ibid., 109.

tenaga kerja melalui pelatihan merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan kualitas tenaga kerja sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran dan ekspor tenaga kerja ke luar negeri. Adapaun tujuan pengembangan sumberdaya manusia diarahkan untuk mengubah sumberdaya manusia menjadi tenaga kerja yang produktif, serta mampu dan terampil sehingga menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.<sup>11</sup>

### 3. Kesejahteraan Sosial

Kesejahteraan sosial, adalah suatu bentuk terpenuhinya segala kebutuhan hidup yaitu kebutuhan makanan, pakaian, pendidikan dan kesehatan. Namun kesejahteraan disini bukanlah hanya sekedar tercukupinya pendapatan ekonomi, tercukupinya sandang, pangan, dan papan tetapi mencukupi kebutuhan-kebutuhan sosial, fisik, ekonomi, mental maupun spiritual.

Al-Quran telah menyinggung indikator kesejahteraan dalam Surat An-Nisaa' ayat 9:

وَلِيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكُوا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا  
 اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

Artinya: “Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan Perkataan yang benar”.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Bandung: Alfabeta: 2016) 6

<sup>12</sup> Al-Quran, 4:9

Berpijak dari ayat di atas dapat di simpulkan bahwa kekhawatiran terhadap generasi yang lemah adalah wujud dari kemiskinan, yang merupakan lawan dari kesejahteraan, ayat tersebut menganjurkan manusia untuk menghindari kemiskinan dengan cara bekerja keras sebagai wujud ikhtiar dan bertawakal kepada Allah.

Ayat di atas juga menganjurkan manusia untuk memperhatikan generasi penerusnya (anak keturunannya) dengan pendidikan yang berkualitas dan berorientasi pada kesejahteraan moral dan material, sehingga kelak menjadi SDM yang trampil dan berakhlakul karimah.<sup>13</sup>

Paradigma dari fungsi Negara adalah melindungi rakyatnya dari segala macam persoalan misalnya seperti dari gangguan keamanan, perlakuan yang tidak adil, melindungi dari segala macam penyakit maupun dalam hal memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Memastikan adanya akses bagi rakyat untuk mendapatkan pelayanan dari pemerintah baik secara ekonomi, politik, sosial maupun budaya.

Hudson menyatakan bahwa Negara Kesejahteraan (*welfare state*) secara singkat didefinisikan sebagai suatu negara dimana pemerintah negara dianggap bertanggungjawab dalam menjamin standar kesejahteraan hidup minimum bagi setiap warga negarnya. Di sisi yang lain, Spicker berpendapat bahwa negara kesejahteraan dapat didefinisikan sebagai sebuah sistem kesejahteraan sosial yang memberi peran lebih besar kepada

---

<sup>13</sup>Amirus Shodiq, "Konsep Kesejahteraan Dalam Islam", *Jurnal Ekonomi Syariah*, 2 (Desember, 2015), 391.

negara (pemerintah) untuk mengalokasikan sebagian dana publik demi menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar warganya. Dalam hal ini konsep Negara Kesejahteraan tentunya sangat tepat untuk menggambarkan bagaimana seharusnya negara berbuat untuk kepentingan warganya. Negara kesejahteraan, pada dasarnya mengacu pada peran negara yang aktif dalam mengelola dan mengorganisasi perekonomian yang di dalamnya mencakup tanggung jawab negara untuk menjamin ketersediaan pelayanan kesejahteraan dasar dalam tingkat tertentu bagi warganya.

Salah satu indikasi negara kesejahteraan yaitu tersedianya pelayanan terbaik kepada masyarakat secara adil dan merata tanpa adanya diskriminasi guna terwujudnya kesejahteraan masyarakat. karena dalam konteks kita sebagai negara demokratis, tugas negara adalah untuk mengabdikan sepenuhnya kepada masyarakat dengan menjunjung tinggi hak dan kewajiban mereka sebagai warga negara.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Ibid, 57

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi yang meliputi kegiatan penilaian sikap atau pendapat terhadap individu, organisasi, keadaan, ataupun prosedur. Sementara menurut Cooper, H.M. (2007) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.<sup>15</sup>

Dengan demikian, laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan. Penyajian data dari kualitatif deskriptif berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, atau dokumen-dokumen resmi lainnya. Selain itu pengamatan deskriptif berarti mengadakan pengamatan secara menyeluruh terhadap sesuatu yang ada dalam latar penelitian.<sup>16</sup> Penelitian model ini menjadi pilihan peneliti, karena dengan metode ini peneliti dapat menggali informasi dan melakukan pengamatan secara mendalam dan lebih spesifik di lapangan.

Penulis disini menggunakan jenis penelitian lapangan, sebagai pendekatan luas dalam penelitian kualitatif. Melalui penelitian lapangan ini penulis berangkat ke lapangan untuk mengadakan pengamatan langsung

---

<sup>15</sup> Etta Mamang Sangdji dan Sopiah, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2010) 21

<sup>16</sup> Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012) 11

tentang suatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah. Dalam hal demikian maka, pendekatan ini terkait erat dengan pengamatan-berperan serta.

## **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di jln. Basuki Rahmat No.357, Mimbaan Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo. Pemilihan tempat ini berdasarkan:

1. Pelayanan sosial dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pelatihan kerja yang terletak di Situbondo, merupakan tempat pelatihan yang belum bisa menjawab masalah sosial pada masyarakat, sehingga perlu adanya perbaikan dan evaluasi dalam hal tersebut dalam meningkatkan peluang kerja.
2. UPT Pelatihan Kerja yang memiliki sedikit peminat, kurang tersedianya lapangan pekerjaan, di sisi yang lain kurangnya kesadaran masyarakat untuk mengikuti pelatihan kerja mengakibatkan mereka tidak siap bersaing di pasar.
3. Keingin tahuan peneliti mengenai peran UPT Pelatihan Kerja dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

## **C. Subjek Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, peneliti mencari subjek penelitian secara teknik sampling dengan menggunakan *snowball sampling*. Snowball sampling adalah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar. Dalam penentuan sampel, pertama-tama dipilih satu atau dua orang, tetapi karena dengan dua orang ini belum merasa lengkap

terhadap data yang diberikan, maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh dua orang sebelumnya.<sup>17</sup>

Subjek penelitian adalah informan maupun hal-hal lain yang menjadi sumber data penelitian di lapangan. Subjek yang menjadi informan di UPT PK Situbondo adalah :

1. Kasi Pelatihan dan Sertifikasi yaitu Bapak Hari Siam Purwoko S.Pd

- Beliau memiliki postur tubuh yang tinggi dan gemuk, tegas dan lantang dalam memberikan penjelasan. Umur beliau 52 tahun, beliau sangat membantu peneliti dalam mengumpulkan data hal ini ditunjukkan pada saat beliau mengajak peneliti untuk mengikuti salah satu kegiatan di UPT PK. Dalam hal ini peneliti memilih kasi pelatihan dan sertifikasi sebagai subyek karena selain dianggap sebagai adalah yang sangat mengetahui kegiatan UPT PK hal ini juga merupakan saran atau arahan dari Kepala UPT PK Situbondo

2. Pihak-pihak yang ada dalam UPT PK Situbondo seperti Instruktur.

Otomotiv yaitu bapak Mochammad Ali.

- Beliau adalah instruktur pada jurusan otomotive berumur 54 tahun, memiliki postur tubuh yang pendek dan gemuk. Beliau adalah salah satu informan yang lembut terlihat pada saat beliau menjelaskan suaranya tidak begitu lantang, namun beliau tegas terhadap peserta pelatihan terutama pada jurusan otomotiv.

---

<sup>17</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* (Bandung: ALFABETA, 2016) 85.

- Selain instruktur otomotive juga terdapat informan Ibu Suprapti selaku instruktur pertanian.

Umur beliau 47 tahun, yang memiliki tubu kecil dan sangat kurus. Namun meski memiliki postur tubuh yang kecil dan sangat kurus beliau tegas terhadap peserta pelatihan, apabila berbicara sangat lantang seperti bapak Hari Siam, dan bahasa yang digunakan selama peneliti melakukan wawancara bersama beliau mudah dipahami, selain itu beliau juga ramah dan cepat akrab terhadap peneliti. Peneliti memilih instruktur pertanian dan otomotiv sebagai subyek karena dalam hal ini beliau sangat mengetahui dan memahami proses pelatihan baik pelatihan kompetensi maupun pelatihan berbasis masyarakat

### 3. Peserta yang mengikuti Pelatihan Kerja.

- Subyek penelitian disini kebanyakan perempuan, karena pada saat peneliti melakukan wawancara banyak diantara mereka yang mengikuti pelatihan adalah perempuan. Selain itu pelatihan yang dibuka pada saat peneliti melakukan penelitian adalah pelatihan yang diikuti oleh perempuan terdapat lima kejuruan pada saat itu, adalah basic office, pertanian, menjahit, otomotiv, dan salon pada pelatihan berbasis masyarakat.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan

data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam mencari data yang benar maka, penelitian kualitatif ini menggunakan teknik pengumpulan data secara observasi, dan wawancara:

### 1. Observasi

Observasi adalah proses pencatatan pola perilaku subyek (orang), obyek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Kelebihan metode observasi dibandingkan dengan metode survey adalah data yang dikumpulkan pada umumnya tidak terdistorsi, lebih akurat dan bebas dari *response bias*.<sup>18</sup>

Peneliti menggunakan observasi natural dalam artian peneliti ke lapangan untuk melihat bagaimana kondisi lapangan seperti sarana dan prasarana yang disediakan, serta untuk mengetahui bagaimana proses pelatihan berlangsung baik pelatihan kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat.

### 2. Wawancara

Menurut Esterberg wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi

---

<sup>18</sup> Etta Mamang Sangdji dan Sopiha, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2010) 171.

juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.<sup>19</sup>

Peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur karena apabila menggunakan wawancara terstruktur dikhawatirkan informan akan merasa tegang dan enggan untuk menjawab pertanyaan dari peneliti. Hal ini juga dilakukan kepada informan kasi pelatihan dan sertifikasi juga kepada instruktur UPT PK Situbondo agar tercipta suasana yang nyaman terutama pada peneliti.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode yang digunakan untuk mencari data yang akan diperoleh di lapangan, melalui dokumen-dokumen kegiatan dari lembaga. Karena hasil dari penelitian observasi ini akan menjadi kredibel apabila di dukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni.

### **E. Analisis data**

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai di lapangan. Dalam hal ini Nasution menyatakan “analisis telah dimulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Analisis data menjadi pegangan bagi penelitian selanjutnya sampai jika mungkin, teori yang “grounded”. Dalam kenyataannya analisis data kualitatif berlangsung selama

---

<sup>19</sup>Ibid 224.

proses pengumpulan data dari pada setelah selesai pengumpulan data.

Langkah-langkah dalam analisis data adalah:

### 1. Analisis Sebelum di Lapangan

Penelitian kualitatif telah melakukan analisis data sebelum peneliti memasuki lapangan. Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Namun, demikian fokus penelitian ini masih bersifat sementara, dan akan berkembang selama di lapangan dan setelah di lapangan.

### 2. Analisis Data di Lapangan

Analisis data penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang di wawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu diperoleh data yang dianggap kredibel. Miles dan Huberman, mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh.

### 3. Reduksi Data

Menurut Miles dan Huberman, reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian dan penyederhanaan,

pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan. Reduksi data berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung. Bahkan sebelum data benar-benar terkumpul, antisipasi akan adanya reduksi sudah tampak waktu penelitiannya memutuskan kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data yang dipilihnya. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.<sup>20</sup>

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan semakin lama peneliti di lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

#### 4. Penyajian Data

Miles dan Huberman mengemukakan bahwa penyajian data adalah menyajikan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan demikian, seorang penganalisis dapat melihat apa yang sedang terjadi dan menentukan apakah menarik kesimpulan yang benar ataukah terus

---

<sup>20</sup> Etta Mamang Sangdji dan Sopiha, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2010) 199

melangkah melakukan analisis menurut saran yang dikisahkan oleh penyajian sebagai suatu yang mungkin berguna.<sup>21</sup>

Setelah data direduksi maka, langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya. Dalam hal ini yang paling sering digunakan untuk penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

#### 5. Penarikan Kesimpulan/ verifikasi

Penarikan kesimpulan sebenarnya hanyalah sebagian kegiatan dari konfigurasi utuh. Kesimpulan diverifikasi selama kegiatan berlangsung. Verifikasi mungkin sesingkat pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalisis selama ia menulis suatu tinjauan ulang pada catatan lapangan.<sup>22</sup>

### **F. Keabsahan Data**

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan dan keandalan menurut versi positivism dan disesuaikan dengan tuntutan pengetahuan, kriteria dan paradigmanya sendiri. Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

---

<sup>21</sup>Ibid., 200.

<sup>22</sup>Ibid., 210.

Dalam hal ini, jika analisis telah menguraikan pola hubungan, dan menyertakan penjelasan yang muncul dari analisis, maka penting sekali untuk mencari tema atau penjelasan pembanding atau penyaing. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menyertakan usaha pencarian cara lainnya untuk mengorganisasikan data yang barangkali mengarahkan pada upaya penemuan penelitian lainnya.

Jadi, triangulasi berarti cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan. Dengan kata lain bahwa dengan triangulasi, peneliti dapat merecheck temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode atau teori.<sup>23</sup>

## **G. Tahapan-tahap Penelitian**

### **1. Tahap Pra-Lapangan**

- a. Memilih Lapangan Penelitian
- b. Mengurus Perizinan
- c. Menjajaki dan Menilai Lapangan

Mengenal segala unsur lingkungan sosial, fisik dan lain sebagainya. Jika peneliti telah mengenalnya maksud tujuan lain adalah untuk membuat peneliti mempersiapkan diri, mental maupun fisik, serta menyiapkan perlengkapan yang diperlukan.

---

<sup>23</sup> Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012) 330.

#### d. Memilih dan Memanfaatkan Informan

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Dalam hal tertentu informan perlu direkrut seperlunya dan diberi tahu tentang maksud dan tujuan penelitian jika hal itu mungkin dilakukan.

#### e. Menyiapkan Perlengkapan Penelitian

Peneliti tidak hanya menyiapkan perlengkapan fisik, tetapi segala macam perlengkapan penelitian yang diperlukan. Hal yang perlu dipersiapkan adalah pengartiran perjalanan jika letaknya jauh, alat tulis seperti buku dan bolpoint, alat perekam. Etika Penelitian

Persoalan etika akan timbul apabila peneliti tidak menghormati, tidak mematuhi, dan tidak mengindahkan nilai-nilai masyarakat dan pribadi tersebut. Peneliti hendaknya menyesuaikan diri serta membaca baju adat, kebiasaan dan kebudayaannya, kemudian untuk sementara itu ia menerima seluruh nilai dan norma sosial yang ada dalam masyarakat latar penelitiannya, dan meninggalkan budaya sendiri.

### 2. Tahap Pekerjaan Lapangan

- a. Memahami Latar Penelitian dan Persiapan Diri
- b. Memasuki Lapangan
- c. Berperan serta Sambil Mengumpulkan Data<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Ibid 127

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Profil UPT PK Situbondo

- a. Nama Lembaga : Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja
- b. Alamat Lengkap :
- Jalan : Basuki Rahmat No.357
- Kelurahan : Mimbaan
- Kecamatan : Panji
- Kabupaten : Situbondo
- Provinsi : Jawa Timur
- Telp/Fax : (0338) 672054
- Email : [uftp\\_k\\_situbondoymail.com](mailto:uftp_k_situbondoymail.com)
- c. Nama Kepala UPT PK : Drs. Riyanto, M.Kes, M.Pd
- d. Berdiri sejak : Thn. 1938
- e. Izin Operasional Statistik : No. 181/Men/1984
- f. Motto : Kepuasan Anda Adalah Kebangaan Kami

## 2. Visi, Misi dan Tujuan

Visi :

Pusat pengembangan tenaga kerja yang kompeten, disiplin, dan mandiri serta mampu berdaya saing mengisi kesempatan kerja baik di dalam maupun luar.

Misi :

- a. Peningkatan dan pengembangan program pelatihan dibidang usaha dan menengah.
- b. Peningkatan dan pengembangan pemasaran program pelatihan, hasil produksi dan jasa dibidang usaha kecil dan menengah.
- c. Peningkatan dan pengembangan pelaksanaan pelatihan, uji kompetensi dan sertifikasi tenaga kerja.

Tujuan :

- a. Tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan mampu berusaha mandiri.
- b. Tersedianya program dan metoda pelatihan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
- c. Tersedianya sumberdaya manusia dibidang ketata usahaan, tenaga tehnis pelatihan dan isntruktur yang kompeten dan professional.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Profil UPT PK Situbondo

### **3. Letak Geografis Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja**

Berdasarkan hasil observasi, lokasi Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja terletak di bagian Timur dari pusat kota Situbondo, tepatnya di Kelurahan Mimbaan Kecamatan Panji. Lokasi UPT PK berada di sebelah Utara jalan Pantura yang letaknya berdampingan dengan Pondok Pesantren Wali Songo.

### **4. Sejarah Singkat UPT PK Situbondo**

Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja (UPT PK) didirikan sejak tahun 1993 yang dibangun dari dana pemerintah pusat di atas lahan seluas 20.050 M<sup>2</sup> yang terletak di jalan Basuki Rahmad No.357, Kelurahan Mimbaan Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo, dalam perkembangannya Lembaga ini mengalami beberapa perubahan nama walaupun tugas dan fungsinya sama:

- a. Awal pendiriannya bernama Kursus Latihan Kerja (KLK) Situbondo berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 181/Men/1984 sebagai sarana prasarana pelatihan berjalan dari tahun 1984 hingga tahun 1996.
- b. Pada tahun 1997 sampai dengan tahun 1999 berubah nama menjadi Loka Latihan Kerja (LLK) Situbondo berdasarkan suart Keputusan Menti Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 181/Men/1997.
- c. Dengan diberlakukannya UU No. 22/1999, tentang otonomi daerah memberikan seluas-luasnya kepada Pemerintah Provinsi Jawa Timur menyelenggarakan Pemerintahan dan Pembangunan di daerahnya

termasuk pembangunan dibidang ketenagakerjaan. Hal ini diperkuat dengan Perda Propinsi Jawa Timur No. 35/2000, Tentang Dinas Tenaga Kerja dan Surat Keputusan Gubernur Jawa Timur N0o. 42/2001, tentang tugas pokok dan fungsi Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur, maka nama Loka Ltihan Kerja (LLK) Situbondo berubah menjadi Balai Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah Situbondo (BLK-UKM).

- d. Pada tahun 2008 melalui peraturan Gubernur Jawa Timur No. 122 tahun 2008, tentang organisasi dan tata kerja, maka Balai Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah (BLK-UKM) berubah nama menjadi Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja (UPT PK) sampai sekarang.<sup>26</sup>

## 5. Struktur Organisasi

Berdirinya UPT PK hingga saat ini tidak akan berhasil tanpa dukungan dari tenaga-tenaga ahli yang memberikan pelatihan yang biasa disebut Kepala Jurusan dalam UPT PK, serta staf pendukung dalam melakukan sosialisasi pelatihan kepada masyarakat dan dalam melakukan pemasaran, beberapa tenaga pendukung di antaranya adalah:

**Tabel 4.1**  
**Struktur Organisasi UPT PK**

No	Nama	Jabatan
1	Ir. Sihamnto, MT	Kepala UPT Pelatihan Kerja Situbondo
2	Pujianto Spd.MM	Kasi Pengembangan dan Pemasaran
3	Sutarsam, ST	Inst. Ahli Madya Listrik
4	Hari Siam Purwoko, S.Pd	Kasi Pelatihan dan Sertifikasi
5	Joko Hartono, S.Pd	Ka. Sub. Bag Tata Usaha
6	Gatot Cipto Susilo	Inst. Penyedia Kerajinan Tangan

<sup>26</sup> Profil (UPT Pelatihan Kerja Situbondo)

7	Suprapti	Inst. Penyedia Pertanian
8	Mochammad Ali	Inst. Penyedia Otomotive
9	M.Taviv Sukamto, A.Md	Inst. Penyedia Tekmek
10	Totok Sukamto	Inst. Penyedia Tekmek
11	Haryono	Inst. Penyedia Tekmek
12	Sri Wiandiah	Inst. Muda Listrik
13	Supriyono	Staf Tata Usaha
14	Abdul Murod	Staf Tata Usaha
15	Pawi Kustaini	Staf Tata Usaha
16	Erni Sinarwasih	Staf Tata Usaha
17	Krisna Kurniawan, A.Md	Inst. Komputer
18	Bambang Tias HS	Staf Pelatihan dan Sertifikasi

Di bawah ini adalah data-data penempatan pelatihan kompetensi di tahun 2017, data tersebut menjelaskan seberapa banyak alumni UPT PK Situbondo memasuki dunia kerja dan seberapa banyak alumni belum mendapatkan pekerjaan. Melalui data tersebut dapat menilai secara langsung bagaimana peran UPT PK Situbondo dalam meningkatkan peluang kerja terutama pada alumni.<sup>27</sup>

**Tabel 4.2**  
**DATA PENEMPATAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI APBN**  
**KEJURUAN KOMPUTER III**  
**UPT PELATIHAN KERJA SITUBONDO TAHUN 2017**

NO	NAMA	L/P	TEMPAT, TGL LAHIR	PENDIDIKAN	ALAMAT/TELP	PERUSAHAAN/ USAHA MANDIRI
1	Laily Syahdila	P	Malang, 17 Nopember 1998	SMK	Dawuhan Parse/08980605684	Usaha Mandiri
2	Hatijah	P	Situbondo, 15 Februari 1998	SMK	Curah jeru Barat/082231521629	-
3	Agustina Ayu Putri Hariyadi	P	Jember, 26 Agustus 1999	SMA	Jl.Wringin Anom/083847608898	Usaha Mandiri
4	Feti Nur Fatima	P	Situbondo, 31 Januari 1999	MA	Mimbaan Panji Situbondo/085746363045	-
5	Ainiye	P	Situbondo, 01 Januari 1999	SMK	Gadingan-Jangkar/085228522418	Usaha Mandiri
6	Erfin Dwi Lestari	P	Situbondo, 21 Maret 1999	SMK	Sumberkolak Pareyaan/083853747472	-
7	Ely Rhosy Dewi	P	Situbondo, 25 September 1998	SMK	Jl.Cempaka 2 Sumberkolak Krajan/0895341689636	Usaha Mandiri
8	Arif Fauzi	L	Situbondo, 06 Juli 1994	SMK	Perum panorama/083853591067	-

<sup>27</sup> Profil UPT Pelatihan Kerja Situbondo, data penempatan pelatihan APBN tahun 2017.

9	Ghosi Khoirul Fahri	L	Situbondo, 18 Juni 1998	SMK	Pleyan Krajan/083847175825	Kerja
10	Budi Yuniur V	L	Jombang, 13 Februari 1999	SMA	Jl.Wijaya Kusuma/085230737515	-
11	Faris Muhammad Algatani	L	Situbondo, 29 Agustus 1998	SMA	Situbondo	-
12	Syahrini Dani R	P	Situbondo, 28 Februari 1998	SMA	Jl.Pemuda/082330853321	-
13	Yuvita Rosali Yanti	P	Situbondo, 06 Agustus 1998	SMA	Mimbaan Panji RT 04 RW 17/082228414363	-
14	Adek Wahyu Purnomo	L	Situbondo, 15 Juli 1992	D3	Jl.Diponegoro/082141795874	Kerja
15	Inayatur Rahmaniyah	P	Situbondo, 10 Mei 1999	SMA	Jl.Pesisir Utara/082331582485	-
16	Riska Sugiarti Ningsih	P	Situbondo, 31 Agustus 1999	SMK	Panarukan/08973692581	-

**TABEL 4.3**  
**DATA PENEMPATAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI APBN**  
**KEJURUAN MOBIL BENSIN**  
**UPT PELATIHAN KERJA SITUBONDO TAHUN 2017**

NO	NAMA	L/P	TEMPAT, TGL LAHIR	PENDIDIKAN	ALAMAT/TELP	PERUSAHAAN/ USAHA MANDIRI
1	Muhammad Nur Khotim	L	Situbondo, 25 Februari 1998	SMK	Olean/082234391525	Kerja
2	Muhammad Khusam Bahaudin Irba	L	Kediri, 08 April 1999	SMK	Asembagus/085755206571	Kerja
3	Noor Wakhid	L	Kudus, 06 Januari 1990	SMK	Griya Panji Mulya/085879646135	Kerja
4	Bagoes Imam Pratama	L	Situbondo, 21 Juli 1998	SMA	Perumahan Paowan/085292223312	Kerja
5	Masrur	L	Situbondo, 02 Nopember 1999	SMK	Curah Cottok/089080287404	Kerja
6	Priyono	L	Situbondo, 09 Juli 1999	SMK	Kedunglo/085895090198	Usaha Mandiri
7	Ilzam Nurul Falah	L	Situbondo, 25 Desember 1999	SMK	Asembagus Kampung Barat	-
8	Saldi Heri Kusuma	L	Situbondo, 13 Maret 1984	SMA	Jl.Pb Sudirman/082331565654	Usaha Mandiri
9	Faydul Mannan	L	Situbondo, 21 Juli 1998	SMK	Kapongan/08972295315	Usaha Mandiri
10	Rosadi	L	Situbondo, 09 Maret 1998	SMK	Seletreng/085732963935	-
11	Ahmad Miftahul Ash Shiddiq	L	Situbondo, 13 Juli 1993	SMK	Jl.Suari Kalimas Besuki/0895361974931	Usaha Mandiri
12	Fadli Rizal	L	Situbondo, 16 Januari 1998	SMK	Asembagus/082257525984	-
13	Mohammad Yusuf	L	Situbondo, 12 Maret 1999	SMA	Jl.Bukit Putih/082302096350	Usaha Mandiri
14	Pri Agung Ari Wibowo	L	Situbondo, 09 Seotember 1993	SMK	Kampung Karang Tengah/08985004612	-
15	Agung Setio Rizal	L	Situbondo, 26 September 1993	S1	Panarukan/08970821918	Usaha Mandiri
16	Dafir Maulana	L	Situbondo, 27 Desember 1997	SMA	Mangaran/082255557002	-

**Tabel 4.4**  
**DATA PENEMPATAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI APBN**  
**KEJURUAN SEPEDA MOTOR**  
**UPT PELATIHAN KERJA SITUBONDO TAHUN 2017**

NO	NAMA	L/P	TEMPAT, TGL LAHIR	PENDIDIKAN	ALAMAT/TELP	PERUSAHAAN/ USAHA MANDIRI
1	Abu Bakar Assidiq	L	Situbondo, 05 April 1999	SMK	Plalangan/089665835351	-
2	Holik Chandra	L	Bondowoso, 28 Januari 1994	SMA	Prajejan-Bondwooso	Kerja
3	M.Sudiyono	L	Situbondo, 01 September 1999	SMK	Besuki Jetis Tanjung	-
4	Moh.Rizal	L	Situbondo, 02 Agustus 1999	SMK	Selomukti Mlandingan/082335387757	usaha mandiri
5	Ahmad Bahrul	L	Situbondo, 27 Juli 1999	SMK	Plalangan/082236256646	-
6	Mohammad Ridwan	L	Situbondo, 07 Agustus 1998	SMK	Sumberejo Besuki/0895350399859	usaha mandiri
7	Maulana Ishaq	L	Situbondo, 28 April 1999	SMK	Sumberejo/08983500459	-
8	Moch.Samsi Hadi R	L	Situbondo, 28 Januari 1998	SMK	Bungatan/082244134413	usaha mandiri
9	Hosnol Wafi	L	Situbondo, 28 Desember 1999	SMA	Curah Cottok/082230989987	-
10	Rifky Dwi Pradana	L	Situbondo, 15 Juli 1999	SMA	Curah Jeru Timur/08980697599	-
11	Muhammad Arif Dwi Firmansyah	L	Situbondo, 30 Januari 1999	SMK	Dawuhan/089680623330	kerja di bengkel
12	Saiful Rahman	L	Situbondo, 03 Februari 1999	SMK	Jl.Basuki Rahmat/085335126746	-
13	Feri Perdana Saputra	L	Situbondo, 15 Juni 1999	SMA	Mangaran Situbondo/089635352524	usaha mandiri
14	Moh.Abdus Salim	L	Situbondo, 02 September 1996	SMA	Kendit Situbondo/089613860251	-
15	Ahmad Saifuddin Zuhri	L	Situbondo, 13 April 1997	SMA	Panarukan/085335100725	-
16	Yunus Purnadi Setiawan	L	Situbondo, 19 Mei 1999	SMA	Jl.Melati/085232795213	usaha mandiri

**Tabel 4.5**  
**DATA PENEMPATAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI APBN**  
**KEJURUAN SALON I**  
**UPT PELATIHAN KERJA SITUBONDO TAHUN 2017**

NO	NAMA	L/P	TEMPAT, TGL LAHIR	PENDIDIKAN	ALAMAT/TELP	PERUSAHAAN/ USAHA MANDIRI
1	Muhammad Fajar	L	Bondowoso, 02 Januari 1991	SMA	Prajejan Bondowoso	-
2	Tinova Evia Septiana	P	Situbondo, 17 Desember 1988	SMA	Kotakan Tengah/082229107453	Usaha Mandiri
3	Neera annisa nurismayana	P	Situbondo, 15 Pktpber 1998	SMA	Panji Situbondo/083852330163	Usaha Mandiri
4	Riska Febriana	P	Situbondo, 04	SMA	Jl.Sucipto Gg xii No.16	Usaha Mandiri

			Februari 1986		Dawuhan/082230855086	
5	Salim Fauzi	L	Situbondo, 14 Desember 1998	SMA	Alasmalang Panarukan/08775954715	Usaha Mandiri
6	Riski Eka Wahyuni	P	Situbondo, 15 Juni 1992	S1	Kendit Situbondo/082257429219	Kerja "salon"
7	Busiyani	P	Situbondo, 10 September 1986	SMK	Klatakan Kendit/085230599639	Kerja "salon"
8	Nura Fritiani	P	Bondowoso, 01 Mei 1989	SMA	Jl.KH.Wahid Hassim/082230008898	usaha mandiri
9	Suzana Meta Faizah	P	Bondowoso, 15 Desember 1984	SMK	Prajejan Lor/085232098932	usaha mandiri
10	Cynthea Beatrik	P	Situbondo, 29 Maret 1987	SMA	Dawuhan/085313188488	usaha mandiri
11	Dani Dwi Prambudi	P	Situbondo, 17 Nopember 1994	SMA	Jl.Anggrek Situbondo	-
12	Kiki Riski Andika	L	Situbondo, 11 Januari 1997	SMK	Alasmalang	-
13	Riko Ari Wahyudi	L	Situbondo, 11 Desember 1995	SMA	Wringin Anom/08988874182	Kerja "salon"
14	Anita	P	Bondowoso, 08 Juni 1998	SMK	Wringin Bondowoso/083847980944	usaha mandiri
15	Ninik Hartina	P	Situbondo, 15 Juli 1983	SMK	Klatakan Krajan/082145445666	usaha mandiri
16	Intan Purnamasari	P	Situbondo, 07 Februari 1993	SMP	Panarukan Pesisir/089637089100	usaha mandiri

Tabel 4.6

**DATA PENEMPATAN PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI APBN  
KEJURUAN INSTALATIR PENERANGAN  
UPT PELATIHAN KERJA SITUBONDO TAHUN 2017**

NO	NAMA	L/P	TEMPAT, TGL LAHIR	PENDIDIKAN	ALAMAT/TELP	PERUSAHAAN/ USAHA MANDIRI
1	Dandi Dwi Putra Hadiyana	L	Situbondo, 08 Desember 1998	SMK	Jl.Basuki Rahmat/082264438168	Usaha Mandiri
2	Ahmad Rodi	L	Situbondo, 28 Maret 1998	SMK	Kp.Pathek Timur/085228553574	Kerja "di toko"
3	Ahmad Sofyan	L	Situbondo, 05 Agustus 1998	SMK	Panji Permai/08976311584	Usaha Mandiri
4	Kholilur Rohman	L	Situbondo, 27 Mei 1999	SMA	Pokaan Karang Kene'/082251741015	Usaha Mandiri
5	Tulus Afandi	L	Situbondo, 24 September 1999	SMA	Tj.Pasar Mangaran Situbondo/083117755443	Usaha Mandiri
6	Muhammad Taufiq Nurrozaq	SMA	Situbondo, 26 Oktober 1998	SMA	Talkandang/089512960321	Kerja "di toko"
7	Sauki Muhammad Firmansyah	L	Bondowoso, 13 November 1998	SMK	Sraten Prajejan Kidul/082144054874	Kerja "di toko"
8	Wildan Wahyan P.S	L	Banyuwangi, 10 Maret 1997	SMA	Jl.Plaosa No.19 Gg.iv/082264462487	Usaha Mandiri
9	Abd.Rahman Zain	L	Situbondo, 18 September 1992	SMA	Mangaran/085257315801	Kerja "di toko"
10	Anggara Dwi Indrawan S	L	Situbondo, 15 Mei 1998	SMK	Jl.Diponegoro/089678478660	Usaha Mandiri
11	M.Ramdani	L	Situbondo, 25 Januari 1997	MA	Jl.PB.Sudirman/083850532971	Usaha Mandiri
12	Fathorrosi	L	Situbondo, 08	SMK	Dusun Gumuk/082332577098	Usaha Mandiri

			Agustus 1997			
13	Pandu Firmansyah	L	Situbondo, 18 Juli 1997	SMK	Jl.Semeru Mimbaan/08961561028	Usaha Mandiri
14	Achmad Hilmi Firmansyah	L	Banyuwangi, 21 November 1998	SMK	Banyuwangi/085234527464	Usaha Mandiri
15	Revi R	L	Situbondo, 08 Maret 1997	SMA	Jl.PB Sudirman/083847976	Usaha Mandiri
16	Rico Tri Darma	L	Situbondo, 21 Januari 1996	SMA	Jl.PB.Sudirman/083119692028	Kerja

Pada kejuruan intalasi penerangan tersebut banyak alumni yang memilih untuk berusaha mandiri dibanding kerja pada perusahaan. Karena dapat dikatakan bahwasanya penempatan pada kejuruan industri seperti intalasi penerangan tersebut tidak maksimal, dan sekalipun terdapat peluang kerja bertempat di luar kota. Sehingga banyak di antara mereka yang mengundurkan diri memilih untuk berusaha mandiri namun terdapat pula yang tidak menerapkan keahliannya dalam dunia kerja.

#### **6. Jenis Kejuruan Di UPT PK Situbondo**

Tenaga kerja saja tidak cukup dalam meningkatkan peluang kerja masyarakat tanpa memberikan kesempatan kepada mereka dalam bentuk pelatihan, maka dibutuhkannya kejuruan-kejuruan yang masyarakat pilih sesuai dengan kemauan dan keinginan mereka, maka dalam hal ini UPT PK membuka kejuruan-kejuruan sebagai berikut :

##### a. Teknik La

- Las industri/ las listrik
- Fabrikasi/ las otogen

##### b. Teknik otomotif

- Teknik kendaraan ringan
- Teknik sepeda motor

c. Teknik listrik

- Instalasi penerangan

d. Aneka kejuruan

- Salon/tata rias
- Menjahit
- Membordir
- Mambatik

e. Bangunan

- Kontruksi batu dan beton
- Konstruksi kayu
- Furniture

f. Processing

- Pengelolaan hasil pertanian
- Pengelolaan hasil peternakan

g. Garmen apparel

- Menjahit
- Teknik membordir

h. Tata kecantikan

- Kecantikan kulit
- Kecantikan rambut

i. Design batik

- Teknik batik tulis

- j. Teknik elektronika
  - Audui video
- k. Teknologi informasi dan komunikasi
  - Graphic design
  - Office tools.

Jumlah kejuruan yang berada di UPT PK Situbondo adalah 12, dari 12 kejuruan tersebut dilaksanakan selama satu bulan yang dilaksanakan pada hari Senin-Sabtu, di mulai pada pukul 07.00-14.00, dengan komposisi 30% teori dan 70% praktek, setelah melakukan pelatihan selama satu bulan maka terdapat uji kompetensi bagi calon tenaga kerja.

## **7. Sarana dan Prasarana**

Memberikan pelatihan kepada masyarakat tidak cukup hanya dengan bermodalkan tenaga ahli dibidangnya, namun juga fasilitas, sarana dan prasana penunjang ketrampilan perlu diperhatikan, demi mewujudkan tujuan bersama. Sarana dan prasana inilah yang akan membuat peserta merasa nyaman, senang, dan bersemangat dalam pelatihan.

UPT PK dibangun dengan dana pemerintah pusat di atas lahan seluas 20.050 M2. Ruang pelatihan berjumlah 12 lengkap dengan alat-alat atau kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan selama pelatihan sesuai kejuruan masing-masing.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup>Hasil Observasi Penulis 08.00, 16 April 2018 di UPT PK Situbondo.

## **B. Penyajian dan Analisis Data**

Proses penelitian di lapangan akan memperoleh data yang selanjutnya data tersebut akan dianalisis secara kritis, dengan harapan agar mendapat data yang akurat. Penyajian data yang diperoleh akan disajikan secara berurutan yang mengacu pada fokus penelitian. Pada pembahasan ini merupakan penyajian data dari hasil penelitian yang dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja, data tersebut diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang akan digali adalah data Peran Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Situbondo dalam Meningkatkan Peluan Kerja.

Adapaun data-data yang akan penulis sajikan sesuai dengan fokus Penelitian yaitu sebagai berikut:

### **1. Peran UPT PK Situbondo dalam Meningkatkan Peluang Kerja**

Dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat banyak sekali metode yang dilakukan oleh pemerintah, seperti pembangunan dan pemberdayaan dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk meningkatkan SDM. SDM inilah yang akan dikelola agar mereka memiliki keahlian dan ketrampilan sehingga mereka dapat bersaing dengan tenaga luar.

Melakukan pembangunan dan pemberdayaan tidak bisa dilakukan secara sepihak, yang dalam hal ini masyarakat sangat berperan penting terutama pada masyarakat Desa. Melalui pemberdayaan dan pembangunan pendekatan yang akan diterapkan adalah mengembangkan potensi, kepercayaan, dan kemampuan masyarakat dalam mengelolanya. UPT PK

adalah upaya yang telah dilaksanakan oleh pemerintah untuk melakukan pendampingan kepada masyarakat dalam mengembangkan potensi SDM, demi mewujudkan kehidupan yang sejahtera melalui pelatihan kerja.

Pelaksanaan Pelatihan di UPT PK Situbondo terbagi menjadi dua yaitu pelatihan kompetensi dan pelatihan yang berbasis masyarakat

#### a. Pelatihan Kompetensi

Kegiatan UPT PK yang utama adalah pelatihan yang dilaksanakan di kantor UPT PK selama satu bulan, dengan masing-masing jurusan terdapat 16 peserta. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Ibu Yesi bahwasanya:<sup>29</sup>

“Kegiatan pelatihan kami adakan setiap hari dari hari Senin hingga Sabtu selama satu bulan dari semua jurusan itu mbak yang dimulai pada pukul 07.00-14.00, mulainya itu setelah apel pagi. Jadwal itu berlaku untuk seluruh jurusan kecuali memang jurusan yang sudah selesai pelatihannya, karna kan setiap jurusan pelatihannya selama satu bulan, jadi setiap bulannya pasti ada yang selesai dan menunggu untuk pembukaan seleksi yang selanjutnya. Iya mbak masuk kesini juga ada tesnya tulis sama wawancara cara mendaftarnya juga harus bawa ijazah SMP, foto kopi KTP dan lai-lain. kalau dilihat dari banyaknya jumlah peserta dalam pelatihan kebanyakan mereka orang-orang yang belum memiliki pekerjaan iya emang kebanyakan yang pengangguran mbak yang ikut pelatihan, tapi ada juga yang baru lulus sekolah terus daftar kesini. Setiap bulannya kita beda-beda mbk tidak semua jurusan dalam setiap bulannya ada gitu, karna kan setiap bulan setiap jurusan ada yang selesai ada juga yang nggak kalau untuk bulan ini cuma ada empat jurusan otomotif, jahit, computer, tehnik pendingin mbak. Kalau untuk yang pertanian itu sekarang uji kompetensi mbk masih belum buka, ini sebentar lagi hari Kamis besok salon mau buka besok ada tes tulis sama wawancara. Ya jadi setiap bulannya beda-beda mbk bukanya tergantung anggaran dari

---

<sup>29</sup> Hasil wawancara peneliti dengan Ibu Yesi selaku Pusat Informasi dan Pendaftaran UPT PK Situbondo pada pukul 09.38, 18 April 2018.

pemerintah misalkan bulan depan yang dibuka lima terus dari kejuruan apa aja gitu mbk.”

Selanjutnya untuk pelatihan yang berada di UPT PK Situbondo dibagi menjadi dua bagian yang pertama yaitu pelatihan berbasis kompetensi. Pelatihan kompetensi adalah kemampuan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik sesuai yang diarahkan oleh instruktur, atau sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku ini diperkuat oleh Ibu Suprapti bahwasanya:<sup>30</sup>

“Kalau untuk pelatihan berbasis kompetensi mereka pelatihannya di kantor selama sebulan dengan 12 kejuruan yang ditawarkan dan fasilitasnya sudah disediakan oleh kantor, setelah pelatihan pihak UPT PK akan mengadakan uji kompetensi, lah biasanya itu kalau uji kompetensi kita datangkan dari Malang mbak. Kalau pelatihan kompetensi itu mereka diwajibkan memiliki ijazah SMP. Pelatihannya disini itu cuma satu bulan mbak karena kan pelatihan yang ada di Situbondo ini pelatihan dasar pelatihan tipe C, kalau pelatihan kerja itu ada tipe A, tipe B sama C, nah kalau C itu dasar mbk jadi cuma sebulan. Kalau misalkan orang-orang yang dari sini mau melanjutkan bisa mbk ke pelatihan yang tipe A atau B. gunanya mereka uji kompetensi untuk apa ya agar mereka paling tidak mengetahui bagaimana cara membuat roti mbk apa yang harus dilakukan sebelum membuat roti ya harus cuci tangan dan segala macam. Agar mereka juga kompeten di bidangnya kalau sudah kompeten ya saya nyatakan bahwa anak ini kompeten nanti dapat sertifikat mbk lah sertifikatnya itu saya tuker ke kantor setelah kompetensi dibidang pelatihan saya ikutkan kompetensi di jabatannya yaitu di LSP. LSP itu Lembaga Sertifikasi Provinsi dari BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Provisi).”

Jika merujuk pada manajemen sumberdaya manusia pengertian

kompetensi dalam Kamus Inggris Indonesia Echols dan Kawan (1992)

<sup>30</sup> Hasil wawancara peneliti dengan Ibu Suprapti Selaku Inst.Pertanian UPT PK Situbondo pada pukul 08.15, 17 April 2018.

mengartikan kompetensi (*competency*) sebagai kemampuan dan kecakapan. Spencer and Spencer (1993:3) menambahkan bahwa:

*“a competency is an underlying characteristic of individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation.”*

Artinya bahwa kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior. Melalui penjelasan di atas Spencer berpendapat bahwa kompetensi di samping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parker (1996:26), mengemukakan bahwa ada lima jenis kompetensi karyawan, yaitu:

- 1) Mengerti apa yang harus dilakukan
- 2) Memiliki kemampuan *The winning team*
- 3) Mampu mengelola secara mandiri
- 4) Mampu bekerja dengan pihak-pihak lain
- 5) Memusatkan pada hasil.<sup>31</sup>

Pelatihan kompetensi yang dilaksanakan oleh UPT PK Situbondo sangat berperan besar terhadap perubahan kepada peserta pelatihan kompetensi, terutama pada perubahan SDM. Perubahan

---

<sup>31</sup>Ibid, Tjutju Yunirsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 19, 28.

tersebut dapat dibuktikan dalam pernyataan peserta UPT PK yang tergabung pada jurusan pertanian bahwasanya:<sup>32</sup>

“ya biar tau mbak, biar punya keahlian setidaknya punya pengalaman terus biar punya usaha sendiri lagi mbak. Apalagi di Situbondo cari kerja itu susah kalau ndak punya keahlian, apalagi saya cuma lulusan SMA kan gak punya keahlian. Enak mbak ikut pelatihan semula saya ndak tau bikin kue sekarang ada disini kan jadi tahu, jadi punya keahlian juga nanti.”

Melakukan ujian kompetensi kepada peserta yang sudah mengikuti pelatihan adalah cara yang tepat untuk mengembangkan kemampuan serta melatih peserta agar siap bekerja dan siap ditempatkan dimanapun. Selain itu ujian kompetensi juga melihat seberapa baik dan benar peserta melakukan pekerjaan pada bidangnya, karena disetiap bidang terdapat SOP (Standard Operating Procedure) atau serangkaian instruksi kerja. Dapat dibuktikan dalam “*ujian kompetensi*”. Schuler (1992) mengelompokkan skills ke dalam 4 jenjang sebagai berikut:

- 1) *Basic skills*: Yaitu ketrampilan dasar yang diperlukan untuk melakukan semua jenis pekerjaan.
- 2) *Basic job skills*: Yaitu ketrampilan dasar secara spesifik digunakan untuk melakukan pekerjaan tertentu.
- 3) *Interpersonal skills*: adalah ketrampilan dalam melakukan komunikasi dengan orang lain.

<sup>32</sup>Hasil wawancara penulis dengan Mbak Ismiati sebagai peserta jurusan Pertanian 08.30, 2 Agustus 2018.

4) *Broader based conceptual skills*: adalah ketrampilan konsep yang berbasis luas.<sup>33</sup>

Melalui skill tersebutlah mengapa kemudian UPT PK mewajibkan peserta untuk mengikuti ujian kompetensi, hal ini tentunya akan bertujuan untuk memudahkan mereka dalam mencari lapangan pekerjaan.

#### b. Pelatihan Berbasis Masyarakat dan Pasar Kerja

Model pelatihan yang kedua adalah model pelatihan yang berbasis masyarakat, yang mana pelatihan dilaksanakan pada masyarakat Desa/ Kelurahan. Melakukan pemberdayaan kepada masyarakat tidak selalu melalui pelatihan kerja melatih diri untuk memiliki keahlian dan ketrampilan dalam bidang tertentu, sehingga masyarakat/ individu dapat diterima di dunia kerja yang sudah kompeten di bidangnya.

Namun masyarakat/ individu dapat memanfaatkan potensi yang ada di daerah masing-masing. Mereka dapat memanfaatkan potensi alam yang sebelumnya tidak bernilai beli akan menjadi nilai beli yang mahal apabila dikelola dengan baik. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Suprapti bahwasanya:<sup>34</sup>

“kita juga terdapat pelatihan berbasis masyarakat namanya mobile training unit selain pelatihan kompetensi, nah waktunya itu untuk tahun ini cuma 14 hari 14 sampek 15 hari. Bedanya namun jika pelatihan berbasis masyarakat mereka diperbolehkan

<sup>33</sup> Abdorrakhman Gintings, *Esensi Praktis Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, (Bandung: Humaniora, 2011) 17, 18.

<sup>34</sup> Hasil wawancara peneliti dengan Ibu Suprapti Selaku Inst.Pertanian UPT PK Situbondo pada pukul pukul 08.15, 17 April 2018.

mengikuti pelatihan meski hanya memiliki ijazah SD selain itu waktu pelatihan juga berbeda, uang saku yang diberikan juga berbeda mbak. Sedangkan untuk pelatihan berbasis masyarakat, pihak yang bersangkutan baik itu perangkat Desa maupun pihak-pihak yang lain mereka terlebih dahulu mengirimkan surat kepada UPT PK terkait pelatihan. Setelah itu pihak kami menyurvei tempat untuk melihat data-datanya, dan melihat potensi yang ada di Desa tersebut jadi kejuruannya itu mengambil dari potensi yang ada di desa ataupun permintaan dari pihak tersebut. Pelatihan yang berbasis masyarakat ini kita keliling dari Desa ke desa yang mana instrukturanya, peralatannya, dan bahannya kita datangkan ke Desa yang meminta pelatihan tersebut, namun pelatihan ini naggak ada uji kompetensinya mbak”<sup>35</sup>.

Pelatihan berbasis masyarakat, pelatihan yang dilakukan di Desa-desa dengan melihat potensi yang ada baik potensi sumberdaya alam maupun sumberdaya manusia. Sehingga dalam hal ini dapat dikembangkan dan menambah nilai plus bagi Desa tersebut. Karena Desa merupakan ujung terdepan wilayah yang bersentuhan dari masyarakat. kemajuan Desa menjadi kemajuan bagi masyarakatnya. Perangkat Desa perlu memberikan dorongan atau stimulus bagi kegiatan usaha di wilayahnya. Dampak positif dari pemberdayaan masyarakat mencakup: aspek ekonomi, aspek sosial, aspek partisipasi, masyarakat dan lingkungan serta membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Hasil wawancara peneliti dengan Ibu Suprpti Selaku Inst.Pertanian UPT PK Situbondo pada pukul 08.15, 17 April 2018.

<sup>36</sup> Sujono, *Mengembangkan Potensi Masyarakat (di Desa/Kelurahan)*, (Yogyakarta: DEEPUBLISH 2017) 8.

Disinilah peran UPT PK memberikan kesempatan kepada masyarakat Desa/ Kelurahan agar mereka memiliki keahlian dan ketrampilan. Hal ini dapat dibuktikan oleh mbak Sofi bahwasanya:<sup>37</sup>

“ikut pelatihan yah itung-itung cari pengalaman selain mengisi waktu luang. Enak kok saya yang semula ndak tau apa-apa pas ikut pelatihan salon jadi tau dah sekarang, teman-teman saya semua yang ikut pelatihan kan ndak tau apa-apa masalah salon kayak make up.in orang, motongin rambut, krimbat itu ndak masih ndak. Alhamdulillah dah sekarang sudah tau insyaallah bisa kalau disuruh praktekkan”.

Melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumberdaya alam, masyarakat dapat mengembangkan potensinya menjadi sesuatu yang sangat bernilai dan berharga, sehingga menambah pendapatan keluarga, Desa bahkan Daerah. Hal ini juga mendorong masyarakat untuk tidak bekerja diluar negeri.

UPT PK sudah memberikan metode yang sesuai dengan menghadirkan pelatihan di Desa melalui potensi Desa. Metode ini akan memberikan dampak positif bagi pembangunan Desa baik secara ekonomi, sosial, maupun lingkungan:

- 1) Dari sisi ekonomi dampaknya adalah: akan meningkatkan pendapatan bagi masyarakat.
- 2) Dari sisi sosial dampaknya adalah: mengurangi pengangguran, mengurangi resiko tawuran antar warga, mengurangi ekspor tenaga kerja ke luar negeri.

---

<sup>37</sup> Hasil wawancara penulis dengan mbak Sofi sebagai alumni UPT PK Situbondo jurusan salon 1 Agustus 2018.

- 3) Dari sisi lingkungan dampaknya adalah: lingkungan menjadi lebih baik, dan bermanfaat, asri, menarik, memberikan penghasilan dan sebagai warisan kepada anak cucu kelak.<sup>38</sup>

Pelatihan berbasis masyarakat harus terus berjalan meski dengan sedikit peserta. UPT PK perlu memberikan jadwal pelatihan secara bergilir di Desa-desa tanpa harus menunggu surat permohonan pelatihan di Desa tersebut. Karna jumlah penduduk Situbondo sebagian besar mereka bertempat tinggal di Desa dibandingkan di kota. Mereka lebih membutuhkan pelatihan, mereka lebih membutuhkan ketrampilan untuk mengembangkan dan memajukan desanya. Demikian pula UPT PK perlu memberikan akses, dan kesempatan yang lebih besar terhadap masyarakat Desa.

Meski demikian bukan berarti pelatihan kompetensi memiliki peserta yang banyak, tidak berbeda jauh dengan pelatihan yang berbasis masyarakat. Oleh karenanya UPT PK perlu melakukan sosialisasi ke Desa-desa bermaksud untuk mengajak mereka mendaftarkan diri dan mengikuti pelatihan.

Dari pelatihan yang dilaksanakan oleh UPT PK Situbondo baik pelatihan kompetensi dan pelatihan berbasis masyarakat dalam hal ini UPT PK Situbondo berperan sekali membantu peserta dalam proses pelatihan. Terlihat pada saat instruktur pelatihan memberikan contoh kepada peserta pelatihan mereka sangat cakap dan sangat membimbing

---

<sup>38</sup>Ibid, Sujono, *Mengembangkan Potensi Masyarakat (di Desa/Masyarakat)* 2, 3.

peserta, mereka juga sangat tegas dalam memberikan instruktur pada peserta melalui bahasa-bahasa yang mudah dipahami oleh peserta. Selain itu pada saat proses pelatihan, kasi pelatihan dan sertifikasi bersama anggotanya melakukan monitoring di hari ketiga pelatihan, mereka mengawasi bagaimana instruktur menyampaikan materi, dan melihat apakah peserta pelatihan sudah lengkap atau tidak.<sup>39</sup>

Di sisi yang lain UPT PK juga melakukan pelatihan dan kerjasama bersama pihak ketiga yaitu bersama Dinas Perdagangan, Dinas Sosial, Dinas perindustrian, Dinas Tenaga Kerja dan lain sebagainya.

UPT PK juga memberikan akses peluang pekerjaan kepada alumni-alumni melalui kegiatan *Job Market Fair* (pasar kerja). Hal tersebut diperkuat oleh Ibu Nita bahwasanya:<sup>40</sup>

“Kalau untuk kegiatannya setiap tahunnya selain pelatihan diantaranya kami juga melakukan pelatihan kerjasama sama instansi dengan pihak ketiga kayak Dinas Perdagangan, Dinas Sosial, Dinas Perindustrian, Dinas Ketenaga kerjaan, entah pelatihan kerjasama dalam apa dan waktunya itu biasanya 3 sampai 1 minggu. Ada juga job market fire yaitu pasar kerja, jadi semua perusahaan itu kumpul di disini untuk membuka lowongan pekerjaan mulai dari seleksi, interview semuanya diadakan disini tahun kemaren jumlahnya ada 20 perusahaan, tahun kemaren sudah pertamakali, dan tahun ini juga akan mengadakan job market fire bulan Juni nanti. Kalau peminat banyak tapi kita belum bisa buka kejuruan kalau kuotanya penuh, karna kan masing-masing kelas dalam semua kejuruan itu pesertanya 16 peserta gak kurang dan gak lebih, kalau misalnya yang daftar sudah banyak kami siap membuka kejuruan. Biasanya se yang paling banyak untuk ditarik ke pasar

<sup>39</sup> Hasil Observasi Penulis 08.00, 16 April 2018 di UPT PK Situbondo.

<sup>40</sup> Hasil wawancara peneliti dengan Ibu Nita selaku Pegawai UPT PK Situbondo pada pukul 13.26, 18 April 2018.

kerja lowongan pekerjaan itu menjahit, otomotive sepeda motor kayak deler-deler gitusama basic office computer itu.”

Kerjasama yang dilakukan oleh UPT PK terhadap beberapa instansi merupakan hal positif bagi perkembangan lembaga dan keberlanjutan peserta dalam keahliannya di bidang tertentu. Al-Quran menawarkan beberapa prinsip dalam pemberdayaan salah satunya adalah: prinsip *ta'awun*, yakni prinsip kerjasama dan bantu membantu diantara Lembaga Pemerintah seperti Dinas Sosial, Lembaga Swadaya Masyarakat, Dinas ketenagakerjaan, kalangan perguruan tinggi, organisasi profesi pekerja sosial, dan lain sebagainya. Prinsip *ta'awun* ini merupakan perintah Allah kepada orang-orang beriman sebagai tersurat pada Al-Quran Surat Al-Ma'idah ayat 2:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَحِلُّوْا شَعْيِرَ اللّٰهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا  
الْقَلَائِدَ وَلَا ءَامِيْنَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُوْنَ فَضْلًا مِّنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا ۚ وَاِذَا  
حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوْا ۚ وَلَا تَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ اَنْ صَدُّوْكُمْ عَنِ  
الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ اَنْ تَعْتَدُوْا ۗ وَتَعَاوَنُوْا عَلٰى الْبِرِّ وَالتَّقْوٰى ۗ وَلَا تَعَاوَنُوْا  
عَلٰى الْاِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ اِنَّ اللّٰهَ شَدِيْدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang hadyaa, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya

(kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya”.

Pada surah tersebut tersurat *“dan tolong menolonglah kamu sekalian (orang-orang beriman) untuk mewujudkan kebaikan dan ketakwaan, dan janganlah kamu sekalian tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Dan bertakwalah kamu sekalian kepada Allah sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya”*.

Bentuk *ta’awun* ini meliputi kelembagaan, manajemen, financial, sumberdaya manusia, program, metodologi dan kebijakan, sehingga melahirkan kekuatan terpadu dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.<sup>41</sup>

Kerjasama yang dilaksanakan UPT PK Situbondo bersama dengan berbagai perusahaan tidak melalui survei terhadap perusahaan yang membutuhkan karyawan. Namun perusahaan atau pihak yang membutuhkan karyawan mendatangi UPT PK Situbondo langsung dan membuka lowongan pekerjaan di UPT PK Situbondo sesuai kesepakatan Kepala UPT PK Situbondo. Hal ini dapat dibuktikan oleh hasil wawancara peneliti bersama Bapak Hariam Siam Purwoko selaku Kasi Pelatihan dan Sertifikasi bahwasanya<sup>42</sup>

“bentuk kerjasama ini dalam hal peluang kerja, jadi perusahaan membuka lowongan pekerjaan di UPT PK untuk alumni agar mereka mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Pihak

<sup>41</sup> Asep Usman Ismail, *Al-Quran dan Kesejahteraan Sosial*, (Tangerang: IKAPI 2012) 79.

<sup>42</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Hari Siam Purwoko S.Pd selaku Kasi pelatihan dan sertifikasi, pada pukul 07.25, 2 Agustus 2018.

perusahaan atau juga deler untuk yang otomotif datang ke UPT PK pihak yang bersangkutan mengutarakan bahwa mereka ingin mencari karyawan yang sudah ahli di bidangnya dengan persyaratan seperti ijazah, sertifikat dan lain sebagainya, dan tentunya juga sesuai dengan kesepakatan kami”

### c. Sosialisasi

Demikian juga, untuk menarik banyak peminat UPT PK melakukan sosialisasi ke sekolah-sekolah baik SMA/ Sederajat, bermaksud mengajak mereka untuk mengikuti pelatihan. Selain itu UPT PK juga melakukan sosialisasi pada masyarakat Desa/ Kelurahan melalui penyebaran brosur. Sesuai dengan yang dijelaskan oleh Bapak Hari Siam Purwoko S.Pd bahwasanya:<sup>43</sup>

“sosialisasi kita lakukan setiap tahun, rutinitas setiap tahun jadi setiap bulan pasti ada sosialisasi yang kita lakukan melalui sekolah-sekolah formal di SMA, SMK sebelum lulusan. Jadi kita selalu memberikan sosialisasi supaya untuk kalau dia tidak melanjutkan ke sekolah, bisa mengikuti pelatihan yang ada di UPT PK. Kita juga ke desa-desa nah kalau ke desa itu sosialisasinya melalui penyebaran brosur.”

Dalam manajemen pengembangan masyarakat, pengembangan masyarakat dan pemberdayaan masyarakat secara umum dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat, oleh karena itu, program senantiasa dilakukan dengan pengorganisasian yang matang. Pengembangan masyarakat secara umum diaktualisasikan dalam beberapa tahapan manajemen mulai dari perencanaan, pengkoordinasian, dan pengembangan berbagai langkah penanganan program atau proyek kemasyarakatan. Sebagai suatu kegiatan kolektif,

---

<sup>43</sup>Hasil wawancara penulis dengan Bapak Hari Siam Purwoko S.Pd selaku Kasi pelatihan dan sertifikasi, pada pukul 07.25, 2 Agustus 2018.

pengembangan masyarakat melibatkan beberapa faktor seperti: pekerja sosial, masyarakat setempat, dan lain sebagainya. Mereka bekerjasama dalam perencanaan, pelaksanaan sampai monitoring evaluasi program.<sup>44</sup>

d. Monitoring.

Dalam hal ini monitoring biasa dilakukan pada saat pelatihan dan pasca pelatihan atau setelah pelatihan berlangsung untuk mengetahui apakah peserta masih melanjutkan keahlian atau ketrampilannya selama di UPT PK. Monitoring yang dilaksanakan pada saat pelatihan dilaksanakan selama 3 kali dalam satu bulan, yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program berlangsung, bagaimana instruktur memberikan materi, sehingga apabila terjadi suatu hal yang tidak diinginkan secepatnya UPT PK akan mengambil solusi dan juga sebagai bahan evaluasi, begitu halnya pada saat setelah pelatihan pihak UPT PK tetap memantau alumni-alumni UPT PK melalui media sosial. Lebih lengkapnya Bapak Hari Siam Purwoko S.Pd menyampaikan bahwasanya:<sup>45</sup>

“monitoring itu kita lakukan selama pelaksanaan pelatihan pada peserta, awal setelah pembukaan, selama satu bulan itu 3 kali monitoring. Selama satu bulan 3 kali monitoring, kemudian di hari ketiga pelatihan. 3 hari pelaksanaan teori kita pantau baik yang di luar dan di dalam, karena selain kita monitoring kita mengambil dokumentasi awal termasuk instruktur memberikan materi secara teoritis kemudian kita melihat jumlah pesertanya sudah lengkap atau belum kalau misalnya ada yang mengundurkan diri nah itulah gunanya monitoring kalau ada yang mengundurkan diri cepet-cepet kita cari pengganti. Tujuannya itu kan selama pelatihan kita harus monitoring

<sup>44</sup> Zubaedi, *Pengembangan Masyarakat (Wacana dan Praktek)*, (Jakarta: KENCANA 2014) 83.

<sup>45</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Hari Siam Purwoko S.Pd selaku Kasi pelatihan dan sertifikasi, pada pukul 07.25, 2 Agustus 2018.

pelaksanaan program dan peserta pelatihan kita monitoring juga seperti bagaimana instruktur memberikan materi, ada kendala apa dilapangan lah tujuannya seperti itu supaya pelatihan berjalan dengan baik, lancar, sehingga tidak ada kendala-kendala yang sangat tidak kita inginkan. Kemudian dihari yang ke-20, terakhir hari ke-30, karena berkaitan dengan evaluasi instruktur dan peserta pelatihan. Semuanya kita lakukan monitoring peserta dan alumni juga karena kita masih terus memantau sejauh mana alumni kita itu sudah masuk dunia kerja belum jadi kita pantau, kalau belum kita tawarkan lapangan pekerjaan di kegiatan pasar kerja itu kita ketemuan sama perusahaan yang membutuhkan. Untuk seleksi di bidang pekerjaan yang sudah kita sepakati, tentunya sesuai dengan kejuruannya masing-masing. Nah kalau yang sudah masuk dunia kerja itu wajib lapor ke kita.”

Hal serupa juga diungkapkan oleh Ibu Nita bahwasanya:<sup>46</sup>

“iya kalau monitoring iya mbak kita juga ada monitoring jadwalnya juga sudah terdaftar. Misalnya itu kalau sudah pelatihan yang monitoring bagian pelatihan dan sertifikasi sama anak buahnya sama stafnya juga. Monitoringnya itu semua yang ikut pelatihan mbak baik yang disini maupun yang diluar maksudnya yang berbasis masyarakat itu mbak tergantung pelatihannya dimana di Desa mana. Tapi kebanyakan yang ikut pelatihan ya yang dikantor mbk.”

Selanjutnya proses terakhir dari pelatihan adalah monitoring.

Menurut peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006, Monitoring merupakan suatu kegiatan mengamati secara seksama suatu keadaan atau kondisi, termasuk juga perilaku atau kegiatan tertentu, dengan tujuan agar semua data masukan atau informasi yang telah diperoleh dari hasil pengamatan tersebut dapat menjadi landasan dalam pengambilan keputusan tindakan selanjutnya yang diperlukan. Tindakan diperlukan, jika hasil pengamatan menunjukkan adanya hal atau kondisi

---

<sup>46</sup>Hasil wawancara peneliti dengan Ibu Nita selaku Pegawai UPT PK Situbondo pada pukul 13.26, 18 April 2018.

yang tidak sesuai dengan yang direncanakan semula. Monitoring, bertujuan untuk mengamati/ mengetahui perkembangan dan kemajuan, indentifikasi, dan permasalahan serta antisipasinya/ upaya pemecahannya.<sup>47</sup>

Perencanaan sosial (planing) adalah suatu hal yang perlu dilakukan sebelum lembaga memutuskan untuk melakukan suatu kegiatan agar kegiatan tersebut tepat sasaran, dan berjalan sesuai rencana. Perencanaan adalah kegiatan yang dilakukan guna memilih alternative terbaik dari sejumlah alternative yang ada untuk mencapai tujuan tertentu. Di sisi yang lain Conyers (1992) memberikan pengertian perencanaan adalah suatu proses penentuan tentang bagaimana mewujudkan perubahan dan perkembangan yang paling baik.<sup>48</sup>

Dalam mengembangkan masyarakat, memberdayakan masyarakat yang tidak berdaya demi kehidupan yang lebih baik membutuhkan perencanaan yang serius dan matang pada Lembaga. Karena apabila perencanaan sebuah program yang tidak tepat sasaran dan tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat akan mengakibatkan tidak tercapainya tujuan, menghilangkan rasa kepercayaan masyarakat pada Lembaga, dan masyarakat tidak dapat melaksanakan fungsi sosialnya dengan baik, sehingga kesejahteraan akan sulit untuk dicapai.

---

<sup>47</sup> Mulyono Yumari, *Strategi Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran*, (Yogyakarta: DEEPUBLIS 2017) 9.

<sup>48</sup> Edi Suharto, *Analisis Kebijakan Publik*, (Bandung: ALFABETA 2015 ) 64, 65.

**Tabel 4.7**  
**Kegiatan Selama Satu Tahun UPT PK Situbondo**

<b>No</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Tempat</b>	<b>Hari</b>
1	Pelatihan Kompetensi	UPT PK	Senin-Sabtu
2	Pelatihan Berbasis Masyarakat	Desa	Senin-Sabtu
3	Pasar Kerja	UPT PK	Setiap tahun
4	Sosialisasi	Conditional	Setiap bulan
5	Monitoring peserta	Ruang kejuruan masing-masing	3 kali dalam satu bulan, yaitu hari ketiga pelatihan, hari ke-20, dan hari ke-30

## **2. Faktor Pendukung dan Kendala UPT PK Situbondo dalam Meningkatkan Peluang Kerja**

Faktor pendukung sangat penting dalam melakukan upaya pemberdayaan masyarakat. Faktor pendukung inilah yang akan membangkitkan masyarakat untuk memperbaiki kehidupannya menjadi lebih baik. Namun disisi yang lain terdapat pula faktor kendala yang akan menjadi evaluasi pada lembaga, sehingga lembaga dapat mengantisipasi, dan meminimalisir apabila terjadi ketidak sesuaian.

Oleh karenanya faktor pendukung dan kendala perlu untuk dibahas, agar lembaga dapat lebih mengamati apa yang terjadi pada masyarakat:

### **a. Faktor Pendukung.**

UPT PK menyediakan fasilitas sarana dan prasarana lengkap selama pelatihan sesuai kejurumannya masing-masing pada pelatihan kompetensi, hanya tempatnya saja yang berbeda. Fasilitas yang UPT

PK berikan tentunya tidak cuma-cuma, mereka dapat memanfaatkannya meski menjadi alumni, sebagai catatan mereka masih aktif dan mau melanjutkan ketrampilannya tersebut. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Sulis sebagai alumni pelatihan kompetensi bahwasanya:<sup>49</sup>

“Fasilitas udah kantor yang nyediakan dek jadi kita tinggal makek aja, meskipun alumni juga gak papa makek, asalkan orangnya masih mau jahit masih mau neruskan lah gitu tapi saya dirumah juga punya mesin jahit.”

Hal serupa juga disampaikan oleh Mbak Sofi sebagai alumni kejuruan salon pada pelatihan berbasis masyarakat, bahwasanya:<sup>50</sup>

“dari kantor semua peralatannya itu dari kantor, kita cuma tinggal makek aja. Semua peralatan buat salon sama alat tulisnya juga dari kantor kan sebelum praktek di kasik materi dulu 3 hari habis itu praktek dah.”

Pemberdayaan berarti menyediakan sumberdaya, kesempatan, pengetahuan, dan ketrampilan dalam rangka meningkatkan kemampuan masyarakat untuk menentukan masa depannya sendiri dan berpartisipasi dalam kehidupan masyarakat.

Pemberian fasilitas oleh UPT PK dalam program pemberdayaan masyarakat merupakan tahapan pemberian bantuan teknis (*technical assisstant*), bantuan manajerial dan pelatihan. Tahap ini dilakukan oleh aktivis sosial dengan menyempurnakan dan memperkuat keorganisasian

---

<sup>49</sup>Hasil wawancara peneliti dengan Ibu Sulis sebagai alumni kejuruan menjahit di UPT PK Situbondo pada pukul 08.29, 18 April 2018.

<sup>50</sup> Hasil wawancara penulis dengan mbak Sofi sebagai alumni UPT PK Situbondo jurusan salon 1 Agustus 2018.

atau kelembagaan lokal yang telah dibangun secara bersama antara masyarakat dengan para aktivis sosial dalam tahap animasi.<sup>51</sup>

Melalui pemberian fasilitas ini adalah bukti keseriusan pemerintah dalam memberikan bantuan demi meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Sehingga masyarakat akan terdorong untuk memperbaiki kehidupannya baik dalam segi ekonomi, sosial, maupun pada segi kemampuan dirinya dalam mengelola potensi yang ada di daerahnya pada pelatihan berbasis masyarakat.

Faktor pendukung yang lain adalah bekerjasama dengan berbagai perusahaan dalam pencarian karyawan, dan potensi-potensi baru. Dalam hal ini berbagai perusahaan mendatangi UPT PK untuk membuka lowongan pekerjaan. Membuka kesempatan bagi mereka yang ingin mendaftarkan dirinya, selain dapat menyalurkan keahliannya terhadap perusahaan tentunya mereka akan mendapatkan keuntungan dari hasil yang di dapat.

Faktor pendukung disini menjadi faktor yang sangat penting terutama pada alumni UPT PK Situbondo untuk menilai perkembangan terhadap alumni UPT PK Situbondo. Melalui kerjasama UPT PK Situbondo dengan berbagai perusahaan untuk membuka lowongan pekerjaan adalah salah satu cara agar alumni dapat menerapkan keahliannya dalam dunia kerja, alumni dapat mendaftarkan dirinya pada perusahaan yang membutuhkan karyawan, selain itu melalui

---

<sup>51</sup> Ibid, Zubaedi, *Pengembangan Masyarakat (Wacana dan Praktik)*, 43, 61,62

keahlian dan ketrampilan yang dimiliki alumni, memudahkan mereka mendapatkan lapangan pekerjaan juga mampu bersaing dengan tenaga kerja asing. Karena apabila peserta telah menjadi alumni di UPT PK Situbondo mereka akan mendapatkan sertifikat bahwa mereka telah kompeten dibidangnya. Kecuali jika alumni membuka usaha mandiri mereka tidak perlu menunjukkan sertifikat kompetensi pada perusahaan yang membutuhkan karyawan.

#### b. Faktor Kendala Ekstrenal dan Internal

Faktor kendala dari Lembaga adalah beberapa alumni dari pelatihan kompetensi maupun pelatihan yang berbasis masyarakat kurang puas terhadap waktu pelatihan yang diberikan. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Sulis bahwasanya:<sup>52</sup>

“kurang dek kalau menurut saya 30 hari itu kurang. Karna kan kebanyakan yang ikut pelatihan ini mulai dari nol jadi kurang saya aja pas waktu pelatihan jahitnya maju-mundur, maju-mundur kan masih pakek manual, saya dak tau masukin jarum dulu. Teman saya aja cuma tau jahit tapi gak tau gunting dulu kan pernah disuruh bikin krudung. Paling gak lah sekitar 2 apa 3 bulan gitu. Saya baru berani buka pesenan jahitan pas udah dapet satu tahun, habis darisini saya langsung ikut orang, kalau gak ikut orang gak bakalan punya banyak pengalaman dek. Takut itu takut salah gunting tha gimana punya orang kan soalnya.”

Hal serupa juga disampaikan oleh Ibu Yuni bahwasanya:<sup>53</sup>

“nggak cukup mbak kalau mulai dari nol gak cukup. Rata-rata teman saya mulai dari nol, kebanyakan yang disini itu mulai dari nol mbak jadi gak cukup. Kalau motong itu kan harus rapi saya

<sup>52</sup>Hasil wawancara peneliti dengan Ibu Sulis sebagai alumni kejuruan menjahit di UPT PK Situbondo pada pukul 08.29, 18 April 2018.

<sup>53</sup>Hasil wawancara peneliti dengan Ibu Yuni sebagai alumni kejuruan salon di UPT PK Situbondo pada pukul 10.23, 19 April 2018.

1 bulan ikut pelatihan belum bisa rapi masih mbak. Paling gak lah 3 bulanan itu mbak sama rapinya juga.”

Bagi mereka waktu pelatihan yang diberikan oleh UPT PK selama 1 bulan tidaklah cukup, sehingga mereka membutuhkan waktu tambahan untuk pelatihan. Namun hal ini tidak bisa dirubah karena jadwal pelatihan selama satu bulan merupakan ketentuan dari Pemerintah Provinsi, UPT PK adalah lembaga pelatihan yang dana mereka dapatkan berasal dari APBN (Anggaran Pendapatan Belanja Nasional). Hal ini diperkuat oleh Ibu Nita bahwasanya:<sup>54</sup>

“gak bisa mbak itu sudah ketentuan dari pemerintah Pusat atau Pemerintah Provinsi untuk yang APBN karna disini cuma pelatihan dasar-dasarnya. Soalnya UPT PK ini dananya berasal APBN jadi jadwalnya itu sudah Pemerintah Pusat yang menentukan.”

Selain waktu pelatihan yang kurang ternyata faktor lapangan pekerjaan juga menjadi acuan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Penempatan yang tidak maksimal, terutama pada kejuruan industri seperti las listrik, instalasi penerangan dan teknik pendingin menyebabkan mereka tidak dapat menerapkan keahliannya. Hal ini diperkuat oleh Bapak Ali Muhammad bahwasanya:<sup>55</sup>

“pelatihannya ini kan yang jelas sudah disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga mereka ini setelah kita latih ya, ya ketrampilan mereka harus sesuai dengan pasar kerja. Kalau yang ikut peserta kebanyakan ya dari Situbondo sendiri, cuman sayangnya di Situbondo ini peluang kerjanya kurang, jadi ya wajar saja kalau mereka tamat dari sini terus gak mau keluar dari Situbondo ya penempatannya gak maksimal. Karena mereka

<sup>54</sup>Hasil wawancara peneliti dengan Ibu Nita selaku Pegawai UPT PK Situbondo pada pukul 13.26, 18 April 2018.

<sup>55</sup>Hasil wawancara peneliti dengan Bapak Muhammad Ali selaku Inst. Otomotif di UPT PK Situbondo pada pukul 10.35, 17 April 2018.

dianjurkan untuk kalau bisa mandiri kalau gak bisa mandiri ya otomotivnya ya masuk ke deller.”

Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Hari Siam Purwoko, S.

Pd bahwasanya:<sup>56</sup>

“kendala yang kita hadapi sebetulnya yang pertama peminatnya yang kedua pasca pelatihan, jadi sulit untuk kita tempatkan alumni-alumni kita itu terutama di wilayah Situbondo itu sulit kita untuk menempatkan. Pernah kita tempatkan itu kendalanya dia nyampek sana itu kita tempatkan padahal di wilayah Banyuwangi itu kita tempatkan 10 orang atau 20 orang, lah yang tinggal disana itu tinggal 2 orang yang lainnya pulang, pernah kita juga tempatkan di Batam 10 orang yang tinggal di Batam 2 orang yang lainnya pulang. Tapi kalau yang mandiri banyak terutama kejuruan-kejuruan yang berkaitan dengan jasa seperti menjahit, border, terus processing, mereka itu bisa mandiri. Tapi kalau untuk yang industri las listrik, instalasi penerangan, tehnik pendingin, itu kalau kita tempatkan rata-rata gak krasan. Peminatnya ada kejuruan tertentu yang kurangnya kaitannya dengan penempatan-penempatan seperti jurusan bubut atau tekmeik itu peminatnya kurang, sama satu lagi itu kejuruan ukir logam.”

Pada dasarnya seseorang bekerja adalah memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan fisik, sosial, ekonomi, maupun psikis. Secara fisik seseorang “menukarkan” jasa tenaga kerja dan pikirannya dengan uang (imbalan moneter) yang akan digunakan memenuhi sebagian besar kebutuhan pada tingkat dasar, kebutuhan pangan, pakaian, perumahan dan kebutuhan hidup lainnya. Secara psikis seseorang yang bekerja akan terpenuhi kebutuhan rasa dalam memenuhi kebutuhan karena sudah ada pekerjaan. Dengan bekerja seseorang dapat berinteraksi dengan orang lain sesama rekan kerja.<sup>57</sup>

<sup>56</sup> Hasil wawancara penulis dengan Bapak Hari Siam Purwoko S.Pd selaku Kasi pelatihan dan sertifikasi, pada pukul 07.25, 2 Agustus 2018.

<sup>57</sup> Ibid Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Pemberdayaan Manusia*, 126, 127

Kurangnya lapangan pekerjaan akan menjadi faktor penghambat peserta untuk mengembangkan ketrampilan yang dimilikinya. Selain tidak bisa mengembangkan keahliannya peserta juga tidak bisa memenuhi kebutuhan ekonominya.

Di sisi lain peserta yang saat ini sudah menjadi alumni UPT PK Situbondo, mereka tidak ada kemauan untuk mengubah kehidupannya menjadi lebih baik dengan meneruskan ketrampilannya. Hal ini dapat dibuktikan oleh Mbak Sofi sebagai alumni kejuruan salon bahwasanya:<sup>58</sup>

“kalau sekarang ndak nerusin, beli barang-barangnya kan mahal 1 juta lebih paling, masih harus beli alat-alat kayak krimbat, buat facial, yah gitu dak pokoknya.”

Hal ini disampaikan oleh Ibu Sulis bahwasanya:<sup>59</sup>

“waahh ya adalah lah mbak kalau habis dari sini masih pengangguran ada. Ya gitu dah kebanyakan orang itu cuma pengen uangnya, kan dapet uang saku kita habisnya pelatihan, kalau dulu saya 350 sekarang sudah 450. Kadang itu ya disini cuma dibuat pelarian, itu kayak teman saya sekarang nggak neglanjutin dah kerja di pabrik.”

Tidak ada kemauan untuk melanjutkan keahliannya menjadi faktor kendala dalam internal. Apabila bila merujuk kepada pembahasan sebelumnya bahwa monitoring yang dilakukan oleh UPT PK yaitu kepada alumni-alumni yang masih aktif. Penulis berpresepsi ketidak mauan pada alumni ini salah satunya diakibatkan oleh proses monitoring. Apabila monitoring dilakukan dengan mendatangi tempat alumni yang bertujuan untuk memastikan alumni telah memasuki dunia

<sup>58</sup> Hasil wawancara penulis dengan mbak Sofi sebagai alumni UPT PK Situbondo jurusan salon 1 Agustus 2018.

<sup>59</sup> Hasil wawancara peneliti dengan Ibu Sulis sebagai alumni kejuruan menjahit di UPT PK Situbondo pada pukul 08.29, 18 April 2018.

kerja atau tidak dan melihat sejauh mana perkembangan alumni, UPT PK akan mengetahui apa yang sebenarnya terjadi, sehingga UPT PK akan mengevaluasi program, ketergantungan menjadi keberlanjutan dan top down menjadi bottom up.

UPT PK mengetahui bahwa kurangnya lapangan pekerjaan membuat peserta ataupun alumni menjadi tidak bisa melanjutkan ketrampilannya seperti yang disampaikan oleh Bapak Ali Muhammad. Dalam hal ini UPT PK perlu mengetahui potensi apa saja yang sangat mendukung lapangan pekerjaan di Situbondo, sehingga UPT PK dapat membuka kejuruan baru yang memiliki peluang besar untuk lapangan pekerjaan khususnya di Situbondo.

Pelaksanaan program yang diadakan oleh UPT PK Situbondo mencerminkan kebutuhan masyarakat juga kebutuhan pasar kerja. Selain itu UPT PK juga memberikan metode pelatihan yang akan membantu memudahkan mereka dalam mencari lapangan pekerjaan melalui sertifikat yang menyatakan bahwa peserta telah kompeten dibidangnya, dengan harapan peserta memiliki motivasi, dan keinginan yang tinggi, sehingga peserta dapat mengikuti pelatihan sampai selesai tanpa ada kendala. UPT PK juga sangat berperan dalam melakukan monitoring kepada peserta terutama kepada alumni untuk memastikan apakah alumni telah memasuki dunia kerja atau tidak. Hal ini tergambar dalam manajemen pemberdayaan manusia sebagai acuan dalam proses pemberdayaan.

Noe (2005:6) mengemukakan bahwa ada tujuh tahapan dalam proses perancangan pelatihan. Pada tahap *pertama* adalah mengadakan penilaian terhadap kebutuhan. Tahap *kedua* adalah memastikan bahwa pegawai memiliki motivasi dan keahlian dasar yang diperlukan pelatihan. Tahap *ketiga* adalah menciptakan lingkungan belajar. Tahap *keempat* adalah memastikan bawa peserta mengaplikasikan isi pelatihan dalam pekerjaanya. Tahap *kelima* adalah mengembangkan rencana evaluasi yang meliputi identifikasi hal yang mempengaruhi hasil (*outcome*) yang diharapkan dari pelatihan (seperti perilaku, pembelajaran, keahlian) memilih rancangan evaluasi yang memungkinkan untuk menentukan hal yang berpengaruh terhadap hasil dari pelatihan. Tahap *keenam* adalah memilih metode pelatihan berdasarkan tujuan pembelajaran dan lingkungan pembelajaran. Tahap *ketujuh*, adalah mengevaluasi program dan membuat perubahan atau revisi pada tahapan awal agar dapat meningkatkan efektifitas pelatihan.<sup>60</sup>

Pada tahap pertama, mengadakan penilaian terhadap kebutuhan. Pada pelatihan berbasis masyarakat sebelum pelatihan dilaksanakan pihak UPT PK melakukan survei ke Desa yang bersangkutan, bertujuan melihat data-data atau daftar peserta yang akan mengikuti pelatihan, selain itu juga menilai potensi yang mendukung untuk dikembangkan di Desa tersebut. Begitulahnya pada pelatihan kompetensi, 12 kejuruan

---

<sup>60</sup> Ibid, Tjutju Yuniarsih dan Dr. Suwatno, *Manajemen Pemberdayaan Manusia*, 137, 138

yang berada di UPT PK Situbondo telah disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja, sehingga pada saat peserta menjadi alumni mereka dapat menerapkannya di perusahaan sesuai keahliannya ataupun menciptakan lapangan pekerjaan sendiri.

Tahapan yang kedua memastikan bahwa peserta memiliki motivasi dan keahlian dasar yang diperlukan pada saat pelatihan. Namun banyak diantara mereka atau peserta pelatihan di UPT PK Situbondo memulainya dari nol, peserta belum memiliki ketrampilan dasar yang dibutuhkan pelatihan. Setiap peserta yang mendaftarkan dirinya harus mengikuti seleksi baik itu tes tulis maupun wawancara, ada baiknya jika UPT PK melakukan tes praktek dasar pada setiap kejuruan, sehingga dari praktek dasar tersebut UPT PK akan mengetahui peserta yang memiliki keahlian dasar dan tidak.

Tahap yang ketiga adalah menciptakan lingkungan belajar. Selama satu bulan terdapat materi yang diberikan oleh masing-masing instruktur kejuruan. Materi yang diberikan 30% dan 70% adalah praktek yang dilakukan di dalam ruangan maupun luar ruangan.

Selanjutnya tahap keempat, memastikan bahwa peserta mengaplikasikan isi dari pelatihan dalam pekerjaannya. Tahap keempat menjadi kendala atau hambatan pada faktor internal. Pelatihan pada UPT PK bersifat sementara tidak kontinyu, tidak dapat dipungkiri setelah peserta lulus mereka tidak melanjutkan keahliannya, sedikit diantara mereka yang aktif. Sehingga tujuan yang telah dirumuskan

oleh UPT PK tidak dapat terealisasi dengan baik, UPT PK yang seharusnya menjadi alternative pemberdayaan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat bertolak arah menjadi stagnan. Masyarakat tidak dapat memperbaiki kehidupannya lebih baik apabila mereka tidak berusaha untuk melanjutkan keahliannya, dengan bekerja. Di samping itu kurangnya lapangan pekerjaan menjadi faktor penghambat bagi peserta dalam mencari pekerjaan.

Tahap kelima, mengembangkan rencana evaluasi yang meliputi identifikasi hal yang mempengaruhi hasil, memilih rancangan evaluasi yang memungkinkan untuk menentukan hal yang berpengaruh terhadap hasil dari pelatihan. Tujuan UPT PK di antaranya adalah tersedianya tenaga kerja yang kompeten, dan mampu berusaha mandiri, produktif dan disiplin. Selama 30 hari pelatihan diharapkan agar peserta menjadi tenaga kerja yang produktif, mandiri, disiplin, kompeten dan mampu bersaing, juga kompeten. Dapat dibuktikan dengan menghadirkan 20 perusahaan pasar kerja di UPT PK Situbondo, secara langsung telah memberikan respon yang positif bagi Lembaga maupun peserta. Namun, UPT PK belum cukup berbangga diri dikarenakan lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh berbagai perusahaan pada pasar kerja, tidak berasal dari Situbondo banyak di antara perusahaan tersebut berasal dari luar kota. Sedangkan untuk Situbondo sendiri kekurangan lapangan pekerjaan, inilah yang perlu dievaluasi kembali oleh UPT PK,

bagaimana cara menciptakan lapangan pekerjaan di kota sendiri secara mandiri.

Tahapan keenam, memiliki metode pelatihan berdasarkan tujuan pembelajaran dan lingkungan pembelajaran. Metode tersebut telah dilakukan oleh UPT PK dalam pelatihan, pada peserta yang mengikuti pelatihan di kantor pusat, mereka akan mendapatkan pelatihan kompetensi yang mana setelah pelatihan mereka akan mengikuti ujian kompetensi. Ujian kompetensi ini bermaksud melihat seberapa baikkah peserta melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai ketentuan-ketentuan yang berlaku, dan melihat seberapa siapkah peserta untuk menerapkan keahliannya di dunia kerja, sehingga dalam hal ini peserta mampu bersaing dengan tenaga kerja dalam maupun luar, demikian juga mengantisipasi terjadinya PHK.

Sedangkan metode pelatihan yang diberikan oleh UPT PK kepada masyarakat yang berada di desa adalah pelatihan yang berbasis masyarakat, dengan melihat kebutuhan masyarakat, dan potensi yang berada di Desa tersebut atas kesepakatan bersama. Sehingga dari potensi tersebut dapat dikembangkan oleh masyarakat bersama UPT PK yang akan menambah pemasukan pada ekonomi masyarakat juga pendapatan Desa.

Dalam ini telah dijelaskan pada teori pemberdayaan masyarakat, seleksi lokasi dan wilayah. Seleksi wilayah dilakukan sesuai dengan kriteria yang disepakati oleh lembaga, pihak-pihak terkait dan

masyarakat. Penetapan kriteria penting agar pemilihan lokasi dilakukan sebaik mungkin, sehingga tujuan pemberdayaan masyarakat akan tercapai seperti yang diharapkan.<sup>61</sup>

Tahapan ketujuh adalah mengevaluasi program dan membuat perubahan atau revisi pada tahapan awal agar dapat meningkatkan efektivitas pelatihan. Mengevaluasi semua program yang tidak berjalan sesuai dengan tujuan lembaga, adalah cara yang tepat, yang mana dengan cara tersebut lembaga dapat mengetahui apa saja yang tidak efektif, sehingga dapat digantikan program baru.

Evaluasi disini tidak hanya dilakukan kepada peserta namun terhadap UPT PK. Evaluasi pada peserta ditujukan untuk mengetahui keberhasilan peserta dalam mencapai tujuan pelatihan. Sedangkan evaluasi pada UPT PK dapat dilihat dari kinerja penyelenggara, penilaian pada saat memberikan pelatihan.<sup>62</sup>

Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat termanifestasikan dalam bentuk berbagai tindakan kolektif dalam rangka melakukan perubahan pada kondisi kehidupan. Tindakan kolektif tersebut cerminan dari kapasitas masyarakat dalam melakukan pengelolaan pembangunan secara mandiri, dari identifikasi kebutuhan dan masalah, perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. UPT PK disini berfungsi untuk memfasilitasi tindakan bersama yang sudah terpola, sehingga fungsinya

---

<sup>61</sup> Ibid, Totok Mardikanto, dan Poerwoko Soebiato, *Pemberdayaan Masyarakat*, 125

<sup>62</sup> Ibid, Abdorrahman Gintings, (*Esensi Praktis*) *Manajemen Pendidikan Pleatihan*, 125, 218

bukan semata-mata sebagai suatu organisasi melainkan juga merupakan pranata sosial.<sup>63</sup>

Demikian juga apabila terjadi ketidak sesuain dalam tujuan UPT PK baik dalam proses pasca pelatihan, monitoring yang tidak dilakukan secara merata, proses evaluasi tanpa mengubah atau memperbaiki program yang tidak efektif, adalah tanggung jawab UPT PK dalam mengemban tugas.

### **C. Pembahasan Temuan**

Setelah ditemukan data yang diinginkan, baik dari hasil penelitian, observasi, interview maupun dokumentasi. Maka dilakukan pembahasan terhadap hasil temuan dalam bentuk interpretasi dan diskusi dengan teori-teori yang ada serta relevan dengan topik penelitian ini. Pembahasan penelitian disesuaikan dengan fokus penelitian tentang Peran Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Situbondo dalam Meningkatkan Peluang Kerja.

Adapun data-data yang akan dibahas oleh peneliti sesuai dengan fokus penelitian, untuk lebih jelasnya peneliti akan mencoba untuk membahasnya:

#### **1. Peran Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Situbondo dalam Meningkatkan Peluang Kerja sebagai berikut.**

##### **a. Peran Pelatihan, Pelatihan Kompetensi.**

UPT PK adalah pelatihan kerja sebagai bentuk dari pemberdayaan masyarakat berbasis bina lembaga dalam meningkatkan peluang kerja juga dalam meningkatkan SDM. Dalam hal ini berbagai

---

<sup>63</sup> Soetomo, *Pemberdayaan Masyarakat*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2015), 103

macam kegiatan yang dilakukan oleh UPT PK demi terwujudnya kesejahteraan, mencetak tenaga kerja yang trampil, produktif, disiplin serta mandiri juga kompeten.

Bina Kelembagaan melalui pelatihan dalam bentuk UPT PK adalah cara yang tepat dan sesuai dalam teori pemberdayaan. Hayami dan Kikuchi (1981) mengartikan kelembagaan sebagai suatu perangkat umum yang ditaati oleh anggota suatu komunitas (masyarakat). ciri-ciri kelembambagaan diantaranya adalah :

- 1) Kelembagaan berkenaan dengan sesuatu yang permanen, karena dipandang rasional dan disadari kebutuhannya oleh masyarakat.
- 2) Kelembagaan merupakan cara-cara yang standar untuk memecahkan masalah. Tekannya adalah pada kemampuannya untuk memecahkan masalah.
- 3) Kelembagaan juga menekankan kepada pola prilaku yang disetujui dan memiliki sanksi.<sup>64</sup>

Pelatihan kompetensi adalah pelatihan yang dilaksanakan di kantor UPT PK, dengan menyesuaikan kejuruan-kejuruan yang dibutuhkan oleh pasar kerja, dan terdapat ujian kompetensi di akhir pelatihan sesuai jadwal yang ditentukan oleh UPT PK.

Kompetensi sendiri memiliki arti yaitu dalam Kamus Inggris Indonesia Echols dan Kawan (1992) mengartikan kompetensi

---

<sup>64</sup> Ibid, Totok Mardikanto dan Poerwoko, *Pemberdayaan Masyarakat*, 116, 117

(*competency*) sebagai kemampuan dan kecakapan.<sup>65</sup> Dengan mengadakan ujian kompetensi akan lebih muda mencetak tenaga kerja yang trampil, produktif, juga disiplin sesuai keahliannya, sehingga akan mengurangi jumlah PHK, dapat meningkatkan jabatan pada perusahaan tempat bekerja.

Pelatihan kompetensi telah mengubah masyarakat dalam memiliki keahlian, yang mana dalam hal ini masyarakat dapat berkembang, berdaya, meningkatkan status sosial di lingkungan, dengan begitu UPT PK sukses dalam menjalankan perannya.

b. Pelatihan berbasis masyarakat

Pelatihan berbasis masyarakat adalah pelatihan yang dilakukan di Desa-desa melalui potensi, dan kebutuhan masyarakat. Selain melihat kebutuhan juga melihat minat masyarakat. Apabila lembaga memberikan pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan, potensi, dan minat maka pelatihan yang diberikan akan sia-sia, mengingat teori pemberdayaan melihat masyarakat berdasarkan minat dan kebutuhan.

Pada teori pemberdayaan minat dan bakat artinya, pemberdayaan akan berhasil jika selalu mengacu kepada minat dan kebutuhan masyarakat. Mengenai hal ini harus dikaji secara mendalam, apa yang benar-benar menjadi minat dan kebutuhan yang dapat menyenangkan setiap individu maupun masyarakat, kebutuhan apa saja yang dapat dipenuhi disesuaikan dengan tersedianya sumberdaya, serta

---

<sup>65</sup> Ibid, Tjutju Yunirsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 19

minat dan kebutuhan mana yang di prioritaskan untuk dipenuhi terlebih dahulu.<sup>66</sup>

Melihat kebutuhan, potensi dan minat masyarakat dalam melakukan pelatihan terhadap Masyarakat Desa adalah hal yang tepat dan sesuai berdasarkan teori pemberdayaan. Di sisi yang lain lembaga juga perlu melakukan kerjasama bersama lembaga-lembaga lainnya seperti Dinas Perindustrian, Dinas Pertanian yang mana dengan melakukan kerjasama akan membuka kesempatan luas bagi masyarakat untuk memperkenalkan hasil potensi yang dikembangkan melalui lembaga-lembaga tersebut.

#### c. Pasar kerja

Untuk lebih mendukung dan mengembangkan keahlian baik peserta maupun alumni, dalam hal ini UPT PK berperan untuk mengadakan kegiatan yaitu membuka pasar kerja atau lowongan kerja memberikan kesempatan kepada alumni untuk mendaftarkan dirinya pada perusahaan-perusahaan, kegiatan ini dilakukan setiap satu tahun sekali. Melalui hal tersebut UPT PK dapat memastikan bahwa alumni dapat melanjutkan dan menerapkan keahliannya dalam dunia kerja. Kegiatan pasar kerja ini sangat mendukung dan memberikan kesempatan besar pada alumni yang belum mendapatkan pekerjaan, sehingga UPT PK berharap agar semua alumni yang belum mendapatkan pekerjaan ikut berpartisipasi dalam pasar kerja.

---

<sup>66</sup>Ibid, Totok Mardikanto, dan Poerwoko Soebiato, *Pemberdayaan Masyarakat*, 105.

Memberikan kesempatan pada alumni untuk peluang kerja agar dapat menerapkan dan melanjutkan keahliannya adalah salah satu cara UPT PK agar pelatihan yang diberikan dapat bermanfaat bagi dirinya, orang lain maupun organisasi.

Keberlanjutan keahlian dalam dunia kerja adalah salah satu harapan UPT PK yang tertuang dalam sasaran dan program kegiatan UPT PK. Keberlanjutan ini tidak hanya berlaku pada pelatihan kompetensi namun terhadap pelatihan berbasis masyarakat, yang seolah bersifat ketergantungan terhadap lembaga menjadi kemandirian dalam pengelolaan ataupun dalam proses menjadi tenaga kerja.

Mengembangkan masyarakat, dan memberdayakan masyarakat yang tidak berdaya lembaga perlu memperhatikan dimensi keberlanjutan. Prinsip keberlanjutan telah menjadi bagian integral dalam pembangunan ekonomi masyarakat dunia yang dikenal sebagai *sustainable development* (pembangunan keberlanjutan). Definisi pembangunan keberlanjutan yang disusun oleh *Brundtland Commission*, yang memahami pembangunan keberlanjutan sebagai praktik pembangunan untuk memenuhi kebutuhan, tanpa menurunkan atau merusak kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Keberlanjutan dalam konteks ini sangat menekankan keterpaduan atau integarsi antara tiga sistem pokok: lingkungan

(environmental, ekonomi, sosial) serta memusatkan perhatian pada masalah-masalah kualitas kehidupan.<sup>67</sup>

#### d. Sosialisasi

Sosialisasi disini adalah memberikan informasi kepada masyarakat mengenai pelatihan kerja di UPT PK pada masyarakat Situbondo. Hal ini bertujuan untuk menarik peminat pelatihan, agar UPT PK dapat menjalankan perannya dengan baik, selain tidak dipungut biaya, mereka mendapatkan fasilitas yang lengkap baik dari alat tulis dan perlengkapan selama praktek, terdapat pula asrama laki-laki yang berasal dari luar kota.

Program-program pemberdayaan bertujuan untuk memberdayakan masyarakat yang tidak berdaya dan untuk memenuhi kebutuhannya. Sehingga dalam melakukan sosialisasi harus diorganisir secara matang agar tepat sasaran.

#### e. Monitoring

Monitoring adalah kegiatan yang dilakukan dengan mengamati keadaan atau kondisi pada peserta pelatihan dan alumni UPT PK, hal ini bertujuan untuk melihat perkembangan dan kemajuan pada alumni. Sehingga UPT PK dapat mengevaluasi dan melakukan perubahan apabila terjadi ketidaksesuaian pada program yang telah dilaksanakan.

Kegiatan ini sangat berperan penting untuk perkembangan peserta dan kemajuan pada alumni. Karena melalui kegiatan ini akan

---

<sup>67</sup>Ibid, Zubaedi, *Pengembangan Masyarakat (Wacana dan Praktik)*, 145, 147.

menentukan seberapa berhasil UPTK dalam menjalankan perannya, terutama pada pasca pelatihan dalam menempatkan keahliannya mengingat kurang tersedianya lapangan pekerjaan menyebabkan penempatan menjadi tidak maksimal.

## **2. Faktor Pendukung dan Kendala UPT PK Situbondo dalam Meningkatkan Peluang Kerja**

Setiap lembaga memiliki faktor pendukung dan kendala masing-masing, hal ini menjadi sebuah tantangan pada lembaga untuk lebih memfokuskan tujuan, pengembangan baik dalam program, fasilitas, juga dalam membuka relasi dengan pihak-pihak lain.

### **a. Faktor Pendukung**

UPT PK adalah sebuah bentuk upaya pemerintah untuk memberdayakan masyarakat melalui pelatihan kerja, kejuruannya telah disesuaikan dengan pasar kerja, selain itu pelatihan dilaksanakan melalui potensi-potensi yang ada di daerah atau di Desa-desa.

Sebagai fasilitator dalam memberdayakan masyarakat, maka adalah tugas UPT PK menyediakan fasilitas selama pelatihan berlangsung. Untuk menunjang berlangsungnya pelatihan selama 1 bulan, maka UPT PK memberikan fasilitas alat tulis, ruangan untuk praktek, serta peralatan yang dibutuhkan selama pelatihan. Peserta hanya bermodalkan keinginan dan kemauan untuk mengikuti pelatihan, karena pelatihan tidak dapat bermanfaat apabila peserta tidak memiliki kemauan untuk memiliki keahlian di bidang tertentu.

Selanjutnya untuk mengembangkan keahlian UPT PK memiliki kegiatan yang diadakan setiap tahunnya yaitu kegiatan pasar kerja. Kegiatan ini bermaksud untuk membuka lowongan pekerjaan yang bertempat di UPT PK Situbondo, kegiatan ini memberikan hal positif bagi alumni UPT PK sebagai sarana untuk menerapkan keahliannya. Sehingga mereka dapat bekerja sesuai keahliannya dan dapat memperbaiki kehidupannya menjadi lebih baik.

**b. Faktor Kendala Eksternal dan Internal**

Pelatihan di UPT PK terbagi menjadi dua yaitu pelatihan kompetensi yang dilaksanakan pada hari Senin-Sabtu pukul 07.00-14.00 selama 30 hari, dan pelaksanaan berbasis masyarakat yang dilaksanakan pada hari dan jam yang sama, namun waktunya lebih sedikit yaitu 14 hingga 15 hari.

Pada dasarnya peserta yang mengikuti pelatihan di UPT PK adalah mereka yang masih belum memiliki keahlian dan memulainya dari nol, sehingga waktu 30 hari tidak cukup untuk pelatihan bagi mereka yang belum memiliki kemampuan dasar pada kejuruan yang di pilihnya. Demikian juga pada pelatihan berbasis masyarakat, masyarakat diberi fasilitas dalam modal dan kebutuhan peralatan selama pelatihan, namun setelah lewat dari jadwal pelatihan, masyarakat diwajibkan untuk mandiri dalam mengembangkan potensi tersebut.

UPT PK adalah Lembaga pelatihan kerja yang menyediakan sarana dan prasarana bagi mereka yang ingin mengikuti pelatihan untuk mengembangkan SDM, menciptakan tenaga kerja yang disiplin, trampil, dan mandiri serta kompeten. Sehingga dalam hal ini peserta akan sangat siap menerapkan keahliannya, namun peserta membutuhkan lapangan pekerjaan untuk mengembangkan keahliannya melanjutkan dalam dunia pekerjaan. Kurangnya lapangan pekerjaan di Situbondo menyebabkan alumni sulit untuk mencari lapangan pekerjaan, penempatan tenaga menjadi tidak maksimal. Meskipun disisi yang lain UPT PK melaksanakan kegiatan pasar kerja disetiap tahunnya, hal ini belum menjadi solusi secara sepenuhnya. Pasar kerja dilaksanakan pada setiap tahun sedangkan UPT PK mengeluarkan alumni pada setiap bulannya. Namun disisi yang lain kegiatan pasar kerja tidak menjamin alumni dapat terus menekuni keahlian dibidangnya, pada kenyataannya banyak alumni yang mengundurkan diri pada UPT PK menempatkan mereka di luar kota, hal ini terjadi pada kejuruan yang berkaitan dengan industri seperti las listrik, instalasi penerangan, dan teknik pendingin.

Kurangnya lapangan pekerjaan juga didorong dengan ketidak inginan masyarakat untuk melanjutkan keahliannya, masyarakat menjadi tidak mandiri, tidak bekerja untuk memperbaiki kehidupannya.

Realisasinya hal ini tidak sesuai dengan filosofi dan prinsip pemberdayaan masyarakat. Pemberdayaan tidak boleh menciptakan

ketergantungan, tetapi harus mampu mendorong semakin terciptanya kreativitas dan kemandirian masyarakat, agar semakin memiliki kemampuan untuk berswakarsa, swadaya, swadana, dan swakelola bagi terselenggaranya kegiatan guna tercapainya tujuan, harapan, dan keinginan-keinginan masyarakat sasaran.<sup>68</sup>

Untuk mendorong terciptanya kreativitas, kemandirian masyarakat, dalam hal ini UPT PK perlu membuka kejuruan baru, dengan melihat potensi-potensi yang ada di Kabupaten Situbondo. UPT PK tidak harus selalu menuruti kejuruan yang dibutuhkan oleh pasar kerja, namun akan menjadi lebih baik kejuruan dibuka berdasarkan potensi Daerah. Karena dalam hal ini akan memberikan dampak positif bagi pendapatan daerah juga meningkatkan pendapatan masyarakat.

Kejuruan-kejuruan baru juga perlu diperbaharui untuk menarik masyarakat, pada dasarnya masyarakat bersifat menyukai pada hal baru akan lebih baik jika UPT PK membuka kejurua baru sesuai potensi daerah.

---

<sup>68</sup>Ibid, Totok Mardikanto, dan Poerwoko Soebiato, *Pemberdayaan Masyarakat*, 101, 102.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

##### 1. Peran UPT PK Situbondo dalam meningkatkan peluang kerja

Peran adalah melihat sejauh mana UPT PK dalam memberikan pelayanan sosial pada masyarakat, saat menjalankan tugas dan kewajibannya demi terwujudnya kesejahteraan. Melalui berbagai kejuruan yang ditawarkan oleh UPT PK Situbondo. Tujuan UPT PK Situbondo diantaranya adalah tersedianya tenaga kerja yang kompeten, dan mandiri, tersedianya program pelatihan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, tersedianya SDM dibidang ketata usahaan, tenaga teknis pelatihan dan instruktur yang kompeten dan professional.

Untuk menciptakan tujuan tersebut maka, metode yang diberikan pada saat pelatihan oleh UPT PK adalah pelatihan kompetensi. Pelatihan ini mewajibkan peserta untuk mengikuti ujian kompetensi, agar mereka mereka kompeten dalam bidangnya, mendapatkan sertifikat kompeten atau kecakapan dalam bidangnya sehingga memudahkan mereka untuk melamar pekerjaan. Selain itu pelatihan berbasis masyarakat juga dilaksanakan pada Desa, atau Kelurahan yang menginginkan pelatihan di tempat tersebut. Pelatihan ini melihat berdasarkan SDA yang berada di wilayah tersebut, UPT PK memfasilitasi segala kebutuhan selama pelatihan yang bertujuan untuk memudahkan dan memotivasi mereka untuk meneruskannya, atau berusaha mandiri yang akan berdampak positif

bagi Desa, atau Kelurahan maupun bagi kehidupan individu yang lebih baik.

Untuk lebih menunjang kembali keahlian peserta dan alumni yang masih aktif, UPT PK melakukan kegiatan *Job Market Fair* (pasar kerja) yang dilaksanakan dalam setahun sekali. Kegiatan ini memberikan kesempatan dan peluang pekerjaan yang sangat luas bagi mereka yang berminat melalui perusahaan yang membuka lowongan pekerjaan, bekerjasama dengan UPT PK Situbondo.

## 2. Faktor pendukung dan Kendala UPT PK Situbondo dalam Meningkatkan Peluang Kerja

Faktor pendukung jika dilihat dari proses pelatihan, UPT PK memberikan segala fasilitas selama pelatihan, asrama bagi putra, dan bekerjasama melalui berbagai perusahaan dalam mencari karyawan yang baru. Sedangkan untuk faktor kendala baik eksternal dan internal adalah waktu pelatihan, 30 hari adalah waktu yang sangat kurang bagi mereka untuk memiliki keahlian, penempatan kerja yang tidak maksimal, dan kurang peminat pada beberapa kejuruan seperti ukir logam dan bubut.

### **B. Saran**

Mensejahterahkan masyarakat memerlukan penanganan serius masyarakat memerlukan pendampingan untuk mengelola SDA dan SDM yang akan mendorong kehidupan mereka menjadi lebih baik.

a. Bagi UPT PK Situbondo

Kejuruan yang dibuka oleh UPT PK tidak hanya selalu mengikuti perkembangan kebutuhan pasar kerja, namun UPT PK juga dapat membuka kejuruan yang lebih berpotensi pada sumberdaya alam. Melakukan monitoring kepada alumni dengan mendatangi kediaman alumni, hal ini bertujuan untuk memastikan apakah alumni telah memasuki dunia kerja atau tidak dan menilai sejauh mana perkembangan alumni.

b. Bagi IAIN

Untuk IAIN khususnya Fakultas Dakwah, lebih mengembangkan teori pemberdayaan masyarakat dengan membuka relasi terhadap UPT PK Situbondo terutama pada Prodi PMI.

c. Bagi alumni UPT PK Situbondo

Untuk alumni agar peserta dapat menerapkan keahlian dan ketrampilan yang diperoleh melalui pelatihan terhadap dunia kerja, agar manfaat pelatihan dapat terasa, sehingga pelatihan yang diberikan tidak sia-sia, serta tidak hanya sekedar mencari pengalaman, namun juga akan memberikan penghasilan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arie, Aditya. 2013. *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Ketrampilan Membuat di Balai Latihan Kerja (BLK) Bantul*. Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Damanik, Janianton. 2011. *Menuju Pelayanan Sosial yang Berkeadilan*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Vol. 15/No.01/Juli 2011.
- Gintings Abrorrhakman, 2011. *Esensi Praktis Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*. Bandung: Humaniora
- Hanapi, Imam. 2010. *Pelaksanaan Program Peningkatan Kualitas Suberdaya Manusia Melalui Pelatihan Menjahit di Balai Latihan Kerja Usaha Kecil dan Menengah Situbondo*. Universitas Jember.
- J.Lexy. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kurniawan, Lurhfi, dkk. 2015. *Negara Kesejahteraan dan Pelayanan Sosial*. Malang: Intrans Publishing.
- Mamang Etta dan Sopiha. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Mardikanto Totok dan Soebito Poerwoko. 2015. *Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Edi. 2015. *Analisis Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Soetomo, 2015. *Pemberdayaan Masyarakat*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sukardi, 2014. *Evaluasi Program Pendidikan Dan Kepelatihan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sujono, 2012. *Mengembangkan Potensi Masyarakat Di Desa Dan Kelurahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Shodiq, Amirus. 2015. *Konsep Kesejahteraan Dalam Islam*. Jurnal Ekonomi Syariah Vol.3/No.02/ Desember 2015.
- Sonaesi, Ceratomia. 2010. *Landasan Program Perencanaan dan Perancangan Arsitektur Balai Latihan Kerja Semarang*. Jurusan Arsitektur, Fakultas Teknik, Universitas Diponegoro.
- Tony Nasdian, 2015. *Pengembangan Masyarakat*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor.
- Tim Penyusun. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.

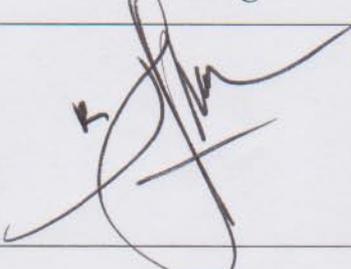
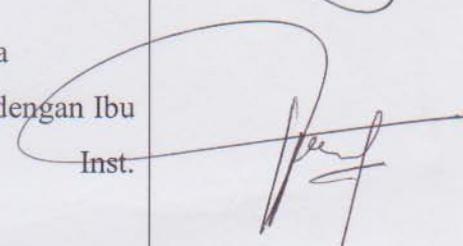
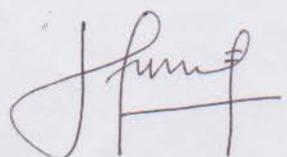
- Usman, Asep. 2012. *Al-Quran dan Kesejahteraan Sosial*. Tangerang: Lentera Hati.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Yumari dan Mulyono, 2012. *Strategi Monitoring dan Evaluasi Pelaksanaan Anggaran*. Yogyakarta: Deepublish
- Yulianto, Eko. 2015. *Analisis Pengembangan Sumberdaya Manusia di Balai Latihan Kerja Kulon Progo D.I. Yogyakarta*. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dawkah, Universitas Islam Negeri Sunan Kali Jaga.
- Yunita Norma, 2014. *Edisi Terbaru dan Terlengkap UUD 1945 dan Amandemen*. Jakarta: Kunci Aksara.
- Zubaedi. 2014. *Pengembangan Masyarakat (Wacana dan Praktek)*. Jakarta: Kencana.

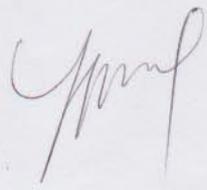
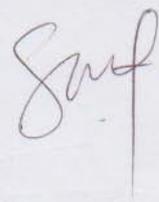
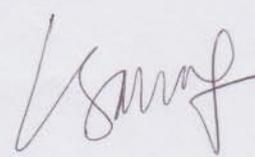


## Matrik Penelitian

JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
Peran Unit Pelaksanaan Teknis Pelatihan Kerja (UPT PK) Situbondo dalam Meningkatkan Peluang Kerja	1. Peran UPT PK dalam meningkatkan kesejahteraan.	1. Peran UPT PK dalam meningkatkan peluang kerja	1. Tercapainya tujuan yang ditentukan a. Mencetak tenaga kerja yang kompeten b. Disiplin c. Mandiri dan d. Mampu bersaing Melihat seberapa besar peran UPT PK dalam mengembangkan masyarakat melalui kegiatan-kegiatan pada UPT PK: 1) Pada saat pelatihan 2) Dan setelah menjadi alumni	1. Informan : a. Kasi Pelatihan dan Sertifikasi b. Pegawai UPT PK c. Inst. Pertanian d. Inst. Penyedia otomotive e. Peserta dan alumni 2. Wawancara 3. Dokumentasi	1. Pendekatan: a. Penelitian Kualitatif. 2. Penentuan informan <i>snowball sampling</i> 3. Teknik pengumpulan data a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 4. Metode pembahasan a. Analisis data	1. Bagaimana peran UPT PK Situbondo dalam meningkatkan peluang kerja? 2. Apa faktor pendukung dan kendala UPT PK Situbondo dalam meningkatkan peluang kerja ?

## JURNAL PENELITIAN

Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
16 April 2018	Penyerahan surat penelitian dan Observasi	
17 April 2018	1. Wawancara penelitian dengan Ibu Suprati Inst. Pertanian	
	2. Wawancara penelitian dengan Bpk. Mochammad Ali Inst.Otomotive	
18 April 2018	1. Wawancara penelitian dengan Ibu Yesi (Pusat Informasi)	
	2. Wawancara penelitian dengan Ibu Nita selaku pegawai	

	UPT PK Situbondo	
	3. Wawancara penelitian dengan Ibu Sulis selaku Alumni Kejuruan Menjahit	
19 April 2018	Wawancara penelitian dengan Ibu Yuni selaku Alumni Kejuruan Salon	
1 Agustus 2018	Wawancara penelitian dengan Ibu Sofi Alumni Pelatihan Berbasis Masyarakat Kejuruan Salon	
2 Agustus 2018	1. Wawancara penelitian dengan Ibu Ismiati selaku Peserta Pelatihan Berbasis Kompetensi Kejuruan Pertanian	
	2. Wawancara penelitian dengan	

	Bpk. Hari Siam Purwoko S.Pd selaku Kasi Pelatihan dan Sertifikasi	
--	--	---

Situbondo 06 September 2018

Kepala UPT PK Situbondo



Drs. RIYANTO, M. Kes, M. Pd

NIP. 196703151994021001



KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS DAKWAH

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, kode Pos : 68136  
Website : <http://iain.jember.cjb.net> – e-mail : [fdakwah@iain-jember.ac.id](mailto:fdakwah@iain-jember.ac.id)

Nomor : B. 253- /In.20/6.a/PP.00.9/4/2018 12 April 2018  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Tempat Penelitian Skripsi

Kepada  
Yth. Kepala Kantor Balai Latihan Kerja

Di -  
Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan ini kami memohon dengan hormat agar mahasiswa berikut :

Nama : Ila Siti Mauqfirokh  
NIM : 082144028  
Fakultas : Dakwah  
Jurusan/ Prodi : Pemberdayaan Masyarakat Islam/PMI  
Semester : VIII (Delapan)

Dalam rangka penyelesaian / penyusunan skripsi, yang bersangkutan mohon dengan hormat agar diberi izin mengadakan penelitian / riset selama ± 30 hari di lembaga Bapak/Ibu pimpin.

Penelitian yang akan dilakukan berjudul “Efektivitas Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Situbondo”

Demikian atas perkenan dan kerjasama bapak/ibu, kami sampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

An. Dekan,  
Wakil Dekan I Bidang Akademik

St. Raudhatul Jannah



**PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
UPT PELATIHAN KERJA SITUBONDO**

Jl. Basuki Rahmat No. 357 Telp. 0338 – 672054 Fax. 0338 – 672054 email : uptpk\_situbondo@ymail.com  
SITUBONDO - 68322

**SURAT KETERERANGAN**

Nomor : 188 / ~~88~~ / 108.7.10 / 2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RIYANTO, M.Kes. M.Pd.  
NIP. : 19670315 199402 1 001  
Jabatan : Kepala UPT Pelatihan Kerja Situbondo  
Unit Ogranisasi : UPT Pelaihan Kerja Situbondo

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : ILA SITI MAUQFIROKH  
NIM. : 082144028  
Fakultas : Dakwah  
Jurusan/Prodi : Pemberdayaan Masyarakat Islam/PMI

Telah selesai melakukan penelitian di UPT Pelatihan Kerja Situbondo | Jln. Basuki Rahmat No. 357 Situbondo selama 1 (satu) bulan, untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"PERAN UPT PELATIHAN KERJA SITUBONDO DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT SITUBONDO"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

SITUBONDO, 21 AGUSTUS 2018

KEPALA UNIT PELAKSANA TEKNIS  
PELATIHAN KERJA SITUBONDO

  
**RIYANTO, M.Kes. M.Pd.**  
Pembina  
NIP. 19670315 199402 1 001

**Tembusan Disampaikan Kepada Yth :**

1. Arsip.

## DOKUMENTASI



Lokasi UPT PK Situbindo, 16 April 2018



Pelatihan Kejuruan Pertanian, 17 April 2018



Pelatihan Basic Office, 19 April 2018



Pelatihan Menjahit, 18 April 2018



Pelatihan Kejuruan Otomotif, 17 April 2018



Pelatihan Berbasis Masyarakat Kejuruan Salon, 19 April 2018



Kegiatan Seleksi masuk Kejuruan Salon, 22 April 2018



Wawancara dengan Ibu Sofi, 01 Agustus 2018



Wawancara dengan Ibu Ismiati, 02 Agustus 2018

## BIOADATA PENULIS



### **Biodata Diri:**

Nama : Ila Siti Mauqfirokh  
Tempat Tanggal Lahir : Situbondo, 18 July 1995  
Alamat : Kelurahan Dawuhan RT 01 Rw 04,  
Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo.  
Program Studi : Pengembangan Masyarakat Islam  
Jurusan : Pemberdayaan Masyarakat  
Fakultas : Dakwah

### **Riwayat Pendidikan:**

2001-2002 : TK Al-Hidayah III  
2002-2008 : SDN 2 Dawuhan  
2008-2011 : MTS Nurul Jadid  
2011-2014 : MA Negeri Tambak Beras Jombang  
2014 s/d Sekarang : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember

### **Pengalaman Organisasi:**

2016-2017 : Pengurus HMPS PMI IAIN Jember