



Pemberdayaan Masyarakat Melalui Peran Balai Latihan Kerja di Kota Banjar

Sherina Lailan Musdhalifah^{1*}, Asep Iwan Setiawan², Ratna Dewi¹

^{1,2}Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung

²Jurusan Manajemen Haji dan Umroh, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung

*Email : sherinalailan@gmail.com

ABSTRAK

Pemberdayaan masyarakat merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menjalani kebutuhan hidupnya, sehingga masyarakat mampu mengatasi permasalahan yang ada. Balai Latihan Kerja merupakan suatu lembaga yang bergerak dalam bidang pelatihan. Maka dari itu, muncul permasalahan yang menarik, yaitu bagaimana peran Balai Latihan Kerja Kota Banjar melalui program pelatihan kerja (pelatihan menjahit) terhadap pemberdayaan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui program, proses, dan hasil pemberdayaan yang dicapai alumni peserta melalui program pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja Kota Banjar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian, pemberdayaan masyarakat melalui program pelatihan menjahit sudah terlaksana dengan baik dan sistematis sesuai dengan aspek-aspek program. Proses pemberdayaan terdiri dari proses persiapan, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi, dan terminasi. Hasil yang diperoleh yaitu kecukupan bagi masyarakat, pelatihan secara merata, adanya respon positif serta tepat sasaran.

Kata Kunci : Balai Latihan Kerja; Pelatihan Menjahit; Pemberdayaan Masyarakat.

ABSTRACT

Community empowerment is one of the strategies to improve the quality of human resources in carrying out their daily needs, so that the community is able to overcome existing problems. The Job Training Center is an institution engaged in the field of training. Therefore, an interesting problem arises, namely how is the role of the Banjar City Job Training Center through a job training program (sewing training) towards community empowerment. This study aims to determine the program, process, and results of empowerment achieved by the alumni of the participants through the sewing training program at the Banjar City Job Training Center. The

method used in this study is a descriptive method with a qualitative approach, with data collection techniques, namely through observation, interviews and documentation. Based on the results of the research, community empowerment through sewing training programs has been carried out well and systematically in accordance with program aspects. The empowerment process consists of a process of preparation, implementation, monitoring, evaluation, and termination. The results obtained are adequacy for the community, equitable training, a positive response and right on target.

Keywords : *Job Training Center; Sewing Training; Community empowerment.*

PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan masalah krusial yang kerap terjadi dalam kehidupan masyarakat, khususnya negara berkembang sehingga menjadi perhatian utama pemerintah. Tingkat pengangguran akan berdampak pada kemiskinan, kriminalitas, dan masalah sosial yang juga semakin meningkat. Pengangguran terjadi disebabkan karena seseorang yang sama sekali tidak bekerja, kondisi ekonomi, sulit mencari pekerjaan, masalah ketenagakerjaan, lapangan pekerjaan yang terbatas, tingkat pendidikan tenaga kerja yang rendah, upah tidak layak, dan kesejahteraan buruh yang kurang diperhatikan.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) yang dilansir dari media berita, mencatat jumlah pengangguran di Kota Banjar pada saat 2020, angka pengangguran mengalami kenaikan sejak pandemic Covid-19 mencapai 6,73% sedangkan persentase tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada tahun 2019 sebesar 6,10% (Artiyanto & Nurdiyanto, 2021). Kenaikan angka pengangguran bisa terjadi dari faktor ketidakseimbangan antara jumlah pencari kerja dengan lapangan kerja. Adanya keterbatasan lapangan pekerjaan pada fakta menyatakan bahwa pasokan tenaga kerja melebihi permintaan kerja untuk mengisi kesempatan kerja yang diciptakan.

Salah satu tindakan untuk memecahkan masalah pengangguran yaitu meningkatkan sumber daya manusia, karena peningkatan sumber daya manusia berkaitan dengan tenaga kerja yang bermutu. Dengan meningkatkan sumber daya manusia akan membangun kompetensi tenaga kerja yang memiliki daya saing guna perluasan kesempatan kerja. Berangkat dari permasalahan ketenagakerjaan, Balai Latihan Kerja Kota Banjar sebagai salah satu elemen pemerintah yang memberikan pelatihan kerja kepada tenaga kerja dengan tujuan untuk menciptakan lulusan yang terampil dan berkompoten dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan taraf produktivitas agar mengurangi angka pengangguran.

Balai Latihan Kerja Kota Banjar merupakan lembaga yang melaksanakan kegiatan pelatihan kerja bagi masyarakat. Pelatihan yang dilaksanakan kepada

masyarakat sebagai bentuk pemberdayaan bagi mereka yang kurang beruntung, baik dalam pendidikan maupun ekonomi. Balai Latihan Kerja Kota Banjar memberikan pelatihan keterampilan kerja dengan berbagai kejuruan salah satunya adalah kejuruan menjahit. Dengan adanya kegiatan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Kota Banjar, maka diharapkan peserta pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan kerjanya sesuai kebutuhan pasar kerja dan menyegerakan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia di perusahaan, selain itu peserta pelatihan diharapkan dapat berwirausaha secara mandiri sehingga akan meningkatkan perekonomiannya.

Maka dari itu Balai Latihan Kerja Kota Banjar berperan penting dalam pemberdayaan masyarakat melalui programnya. Selaras dengan pendapat Malik, A., & Mulyono, S. E. (2017: 87) bahwasannya seseorang atau kelompok yang menganggur dan berusia produktif berpotensi menjadi garapan utama dalam pemberdayaan masyarakat, mengingat ketidakberdayaan mereka akan menentukan masa depan atau masa tuanya. Bilamana mereka dalam usia produktif berdaya, maka di masa tuanya kelak akan senantiasa memiliki kehidupan yang lebih baik.

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi serta perbandingan pada penelitian ini yaitu: pertama, penelitian Siti Rahala Niswah (2021), yang berjudul “Pemberdayaan Masyarakat melalui Pelatihan Menjahit di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Latihan Kerja Provinsi Banten”. Skripsi ini menjelaskan tentang banyaknya angka pengangguran di Provinsi Banten yang disebabkan oleh kualitas angkatan kerja yang rendah sehingga tidak mampu memenuhi target kualifikasi tenaga kerja. Adapun strategi yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut yaitu dengan program pemberdayaan melalui pelatihan kerja (pelatihan menjahit) yang dilaksanakan oleh lembaga Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Latihan Kerja Provinsi Banten. Kedua, penelitian Muh. Lutfi (2019), yang berjudul “Peran Balai Latihan Kerja dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Luwu Utara”. Skripsi ini menjelaskan bahwa Peran Balai Latihan Kerja Luwu Utara sudah baik dalam memberikan pelatihan dimana para peserta mengalami peningkatan pengetahuan juga keterampilan, namun belum mencapai maksimal karena melihat dari kendala yang dialami dari peserta maupun dari pihak Balai Latihan Kerja. Kendala yang dialami oleh para peserta pelatihan yaitu peralatan yang kurang memadai dan jangka waktu pelatihan yang kurang.

Perbedaan penelitian pertama dengan penelitian ini yaitu penelitian ini terletak pada teori yang digunakan, teori yang digunakan yaitu teori pemberdayaan, teori kemiskinan, dan teori pelatihan. Sedangkan penulis menggunakan teori peran, teori pemberdayaan, dan teori pelatihan. Sedangkan perbedaan dengan

penelitian kedua, Muh. Lutfi meneliti pengembangan keterampilan sedangkan penelitian ini meneliti pemberdayaan pelatihan menjahit.

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan atau rumusan masalah dari penelitian ini terdiri dari: 1) Bagaimana program pemberdayaan melalui pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja Kota Banjar?. 2) Bagaimana proses pemberdayaan melalui program pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja Kota Banjar?. 3) Bagaimana hasil pemberdayaan yang dicapai alumni peserta melalui program pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja Kota Banjar?.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi, untuk menggambarkan deskripsi dan identitas secara sistematis fakta atau populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat yang sedang diteliti, dalam pengumpulan informasi ia lebih menitik beratkan pada observasi dan suasana alamiah (Bisri, C.H., 2001: 517).

LANDASAN TEORITIS

Teori yang menjadi landasan pada penelitian ini yaitu komponen-komponen untuk memecahkan suatu permasalahan, serta dapat mempermudah dalam memahami tujuan atau maksud dari judul penelitian ini. Adapun konsep utama yang dikaji pada penelitian ini diantaranya yaitu: pemberdayaan masyarakat, peran, pengelolaan sampah, Balai Latihan Kerja, dan pelatihan menjahit.

Pemberdayaan yaitu upaya untuk membangun daya, dengan cara mendorong, memotivasi, dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki serta berupaya untuk mengembangkannya. Disamping itu, pemberdayaan harus mengantarkan kepada proses kemandirian agar masyarakat tidak terjebak dengan perangkap ketergantungan. Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berpikir, bertindak, dan mengandalkan apa yang mereka lakukan tersebut Malik, A., & Mulyono, S. E. (2017:40-41). Sedangkan menurut Setiawan (2014) mengemukakan bahwa pemberdayaan dalam perspektif dakwah Islam disebut "*Tamkin al-Dakwah*" yang berarti sebuah aktivitas yang menyeru, memfasilitasi dan memotivasi baik yang tergolong kaya ataupun yang tergolong miskin agar bisa saling menguatkan yang terikat dengan nilai nilai kejujuran pemberdayaan, tanggung jawab, keadilan, kasih sayang dan juga kepedulian yang telah diajarkan oleh islam sehingga akan tumbuh rasa satu kesatuan dalam ummat. status sosial dan *income property*.

Pemberdayaan dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat kekuasaan masyarakat, khususnya masyarakat marginal yang tidak berdaya. Namun sejatinya, tujuan utama pemberdayaan yaitu untuk melibatkan setiap komponen masyarakat yang berpartisipasi dalam upaya memecahkan masalah yang terjadi pada

masyarakat, sehingga kemiskinan, kebodohan masyarakat marginal dijadikan sebagai pendorong terwujudnya pemberdayaan yang mensejahterakan kehidupan seluruh masyarakat (Aziz, R., 2010: 127-128). Pemberdayaan menurut Mardikanto, T., & Soebianto.P (2013: 61) adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat atau mengoptimalkan keberdayaan (dalam arti kemampuan dan keunggulan bersaing) kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan. Sebagai proses, pemberdayaan merujuk pada kemampuan, untuk berpartisipasi memperoleh kesempatan atau mengakses sumber daya dan layanan yang digunakan untuk memperbaiki mutu dalam hidupnya (baik secara individu, kelompok, dan masyarakat dalam arti luas). Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan merupakan proses terencana untuk meningkatkan skala/*upgade* utilitas dari objek yang diberdayakan.

Dalam melaksanakan kegiatan pemberdayaan di masyarakat, maka adanya sebuah program dengan berbagai rangkaian kegiatan yang dilaksanakan bukan hanya sekali saja, melainkan berkelanjutan. Program ini dapat diartikan sebagai aktivitas atau kegiatan yang direncanakan dalam pelaksanaannya melalui proses yang berkelanjutan dengan melibatkan banyak orang (Widoyoko, E.P.S., 2009: 3). Dalam sebuah perencanaan program yang dilakukan oleh pemberdayaan setiap perencanaan sosial dibuat dengan mengikuti tahapan atau siklus tertentu. Tahapan tersebut biasanya berbeda-beda tergantung pada jenis perencanaan, tujuan perencanaan dan konteks perencanaan. Namun, dalam garis besar perencanaan sosial dapat dirumuskan menjadi lima tahapan sebagai berikut yaitu identifikasi masalah, penentuan tujuan, penyusunan dan pengembangan rencana program, pelaksanaan program dan evaluasi program. Mengidentifikasi masalah-masalah sosial yang akan direspon oleh suatu program. Identifikasi masalah perlu dilakukan secara komprehensif dengan menggunakan teknik-teknik dan indikator yang tepat (Suharto, E., 2005: 75).

Kegiatan program ada sebuah proses yang dilalui guna terwujudnya sebuah kemandirian dan kesejahteraan bagi masyarakat. Maka dapat diartikan proses merupakan serangkaian kegiatan dengan menentukan sasaran hingga tercapainya suatu tujuan (Handyaningrat, S., 1990:20). Setelah melaksanakan kegiatan pemberdayaan yang meliputi program dan proses maka akan menentukan sebuah hasil yang dicapai dari adanya program tersebut. Adapun hasil dapat dikatakan sebagai perubahan dalam berbagai aspek terutama dalam perubahan perilaku maupun perubahan potensi masyarakat (Suprijono, A., 2013: 7). Hasil merupakan pencapaian akhir setelah melewati sebuah proses dengan menunjukkan perubahan yang lebih baik, hal itu dapat di amati melalui perbuatan atau perilaku (Arikunto, S., 2009: 133).

Peran merujuk kepada sekumpulan harapan yang dibebankan kepada

seseorang atau sekumpulan orang yang sedang menempati kedudukan atau status sosial tertentu. Harapan tersebut bisa timbul dari masyarakat atau kelompok yang sedang menduduki posisi tersebut (Berry, D., 2009: 105). Soekanto, S., & Sulistiyowati, B. (2013: 212) menjelaskan bahwa peranan yang melekat pada diri seseorang harus dibedakan dengan kedudukan dalam kehidupan bermasyarakat. Kedudukan seseorang dalam bermasyarakat yaitu *social-position* merupakan unsur statis yang menunjukkan tempat seseorang pada organisasi masyarakat. Peranan lebih merujuk pada suatu proses, fungsi, dan penyesuaian diri. Jadi, seseorang yang menjalankan suatu peristiwa sesuai dengan posisi atau kedudukannya dalam masyarakat maka ia sedang melakukan peranannya.

Raho, B. (2007: 67) mengemukakan bahwa peranan diartikan sebagai pola tingkah laku yang diharapkan masyarakat dari orang yang menduduki status tertentu. Dalam hal ini tentu berkaitan dengan peran yang dimiliki seseorang yang menduduki status sosial. Sedangkan menurut Menurut Rivai, V. (2004: 148) Peranan merupakan sebuah perilaku yang telah diatur dan diharapkan oleh seseorang dalam posisi tertentu. Setiap orang memiliki berbagai macam peran, hal itu berasal dari tempat tinggal orang tersebut. Dalam kehidupan sosial, peran berarti menduduki suatu posisi sosial dalam tatanan masyarakat. Hal ini, seorang individu harus patuh terhadap scenario yang berupa norma sosial, tuntutan sosial.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2008), pengertian dari Balai Latihan Kerja dapat dijabarkan sebagai berikut, Balai yaitu gedung, rumah(umum), atau kantor. Latihan yaitu belajar dan membiasakan diri agar mampu melakukan sesuatu. Sedangkan Kerja yaitu kegiatan melakukan sesuatu, atau sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Secara keseluruhan, Balai Latihan Kerja yaitu gedung yang digunakan sebagai tempat berlatih dalam memberikan pengetahuan, keterampilan serta kemahiran untuk mempersiapkan diri dalam memasuki dunia kerja.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 8 tahun 2017 pada pasal 1 angka 1 Balai Latihan Kerja selanjutnya disingkat BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya.

Balai Latihan Kerja (BLK) adalah sebuah tempat terselenggaranya kegiatan pelatihan vokasi bagi masyarakat dengan biaya yang dibebankan kepada APBN serta APBD. Setelah para peserta mengikuti kegiatan pelatihan berbasis kompetensi, pada tahap akhir para peserta mengikuti uji kompetensi sebagai salah satu syarat mendapatkan sertifikat kompetensi yang berguna ketika memasuki

dunia kerja ataupun mendirikan usaha secara mandiri. Tujuan dari didirikannya Balai Latihan Kerja yaitu memberikan penguasaan dalam bidang tertentu bagi masyarakat, mampu meningkatkan produktivitas kerja, kemudahan dalam memasuki pasar persaingan kerja sehingga mampu menjadi tenaga kerja yang berkualitas serta mengurangi angka kemiskinan dan pengangguran (Utami, I., 2020).

Dalam instruksi Presiden No.15 tahun 1974, pengertian dari pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang merupakan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan (keahlian) di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu singkat yang lebih mengutamakan praktik daripada teori. Kamil, M. (2010: 6) mendefinisikan pelatihan sebagai usaha yang sistematis untuk menguasai keterampilan, peraturan, konsep atau cara berperilaku yang berdampak pada peningkatan kinerja. Pengalaman dalam pelatihan dapat diperoleh dari pendidikan yang merupakan suatu bagian yang tidak terpisahkan dari seorang individu dan merupakan investasi yang terpadu pada diri seseorang dalam interaksinya secara efektif dengan lingkungan sosial kemasyarakatan sekitar.

Pelatihan merujuk pada proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Pelatihan adalah proses membantu orang lain dalam memperoleh *skill* dan pengetahuan (Marzuki, 1992: 5). Sejalan dengan pendapat diatas Sastradipoera (2006: 21) menyebutkan juga bahwa pelatihan bisa dianggap sebagai suatu proses penyampaian pengetahuan, keterampilan, dan pembinaan sikap dan kepribadian.

Adapun tujuan pelatihan menurut Simamora, H. (2006: 276), yaitu memperbaiki kualitas kinerja karyawan, meminimalkan waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam bekerja, membantu memecahkan masalah persoalan operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi. Sedangkan beberapa manfaat nyata yang dihimpun dari program pelatihan dan pengembangan (Simamora, H., 2006: 278) yaitu, meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas, mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima, membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan, memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja, membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut Munzayannah (2001: 185) mendefinisikan menjahit sebagai suatu cara membuat pakaian yang dapat dilakukan dengan tangan atau mesin jahit. Sedangkan menurut Soemarjadi, M. (1991: 277) menjahit diartikan sebagai salah satu langkah kerja dalam pembuatan pakaian yang dilakukan setelah menggunting bahan dan mengukur yang akan dibuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Balai Latihan Kerja Kota Banjar merupakan lembaga pelatihan yang berada dibawah Dinas Tenaga Kerja Kota Banjar sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja. Balai Latihan Kerja Kota Banjar berfungsi untuk merumuskan kebijakan teknis di bidang pelatihan dan pembinaan tenaga kerja. Tidak hanya itu, Balai Latihan Kerja Kota Banjar juga memberikan pelayanan umum dan pelayanan penunjang bidang pelatihan tenaga kerja guna menghasilkan sumber daya manusia terlatih dan terampil untuk dapat bersaing di era globalisasi.

Tujuan Balai Latihan Kerja Kota Banjar yaitu untuk meningkatkan kualitas efisiensi pelatihan serta mengembangkan sebagai lembaga swadaya. Adapun visi Balai Latihan Kerja Kota Banjar yaitu terwujudnya Balai Latihan Kerja yang berkualitas untuk terciptanya tenaga kerja terampil yang profesional, kompeten dan produktif. Sedangkan misi Balai Latihan Kerja Kota Banjar adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan pelatihan tenaga produktif pencari kerja, meningkatkan kompetensi kesempatan kerja, dan menjalin hubungan industrial yang harmonis.

Balai Latihan Kerja Kota Banjar merupakan pembinaan kelembagaan yang ditujukan kepada pembentukan, menumbuh kembangkan, mendorong, dan membina serta pengembangan kelembagaan latihan kerja yang efektif, efisien, dan produktif agar mampu menghasilkan latihan yang berkualitas memenuhi permintaan pengguna jasa tenaga kerja, pasar kerja dan pembangunan nasional serta peningkatan koordinasi, kemitraan dan kemampuan penyelenggaraan pelatihan kualitas, sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Balai Latihan Kerja Kota Banjar merupakan lembaga yang menyelenggarakan kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diarahkan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dalam dan luar negeri, menciptakan lapangan kerja, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) serta pemasaran produk hasil kegiatan pendidikan dan pelatihan keterampilan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Kota Banjar. Balai Latihan Kerja memiliki dua program pelatihan yaitu Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) dan Program Pelatihan Berbasis Masyarakat (PBM). Balai Latihan Kerja Kota Banjar memiliki beberapa program pelatihan kerja yang terbagi dalam berbagai bidang kejuruan, diantaranya yaitu: *otomotif* (teknik sepeda motor), *garment apparel* (menjahit pakaian dasar/style), tata kecantikan (tata rias wajah, pangkas rambut), *processing* (membuat olahan ikan, membuat kue dan roti), bangunan (*furniture/finishing* teknik semprot), teknik las (las 1 SMAW).

Program Pemberdayaan Melalui Pelatihan Menjahit di Balai Latihan Kerja Kota Banjar

Program ini dapat diartikan sebagai aktivitas atau kegiatan yang direncanakan dalam pelaksanaannya melalui proses yang berkelanjutan dengan melibatkan banyak orang (Widoyoko, E.P.S., 2009: 3). Sedangkan program menurut Tayibnaxis, F.Y. (2008: 34) adalah kegiatan yang dilaksanakan oleh lembaga dengan terencana dan dilakukan secara berkelanjutan dengan melibatkan banyak masyarakat. Program merupakan segala sesuatu yang dilakukan seseorang dengan harapan akan mendatangkan sebuah hasil. Program pelatihan di Balai Latihan Kerja Kota Banjar sejalan dengan pelaksanaan tugas dan fungsinya yaitu melaksanakan pengembangan pelatihan, pemberdayaan, dan sertifikasi tenaga kerja.

Program Berbasis Kompetensi adalah program pelatihan yang dilaksanakan di *workshop* Balai Latihan Kerja Kota Banjar, pelatihan ini menggunakan kurikulum berbasis kompetensi guna meningkatkan tenaga kerja yang berkompoten dan bersertifikasi sesuai dengan bidangnya agar mampu bersaing di dunia kerja sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. Pelatihan Berbasis Kompetensi ini dipersiapkan untuk mengisi kebutuhan lapangan kerja yang tersedia atau usaha mandiri. Kemudian Program Pelatihan Berbasis Masyarakat atau *Mobile Training Unit*, dilaksanakan di daerah pedesaan atas permintaan masyarakat desa sesuai dengan potensi daerahnya. Dalam hal ini, semua sarana dan prasarana maupun instrukturnya disiapkan dan dikirim langsung ke lokasi pelatihan. Pesertanya direkrut oleh aparatur desa bersama-sama dengan Balai Latihan Kerja Kota Banjar.

Dari dua program yang tersedia di Balai Latihan Kerja Kota Banjar yaitu Program Berbasis Kompetensi (PBK) dan Program Berbasis Masyarakat (PBM) berorientasi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui peningkatan kemampuan dan keahlian dibidang tertentu. Program pelatihan tersebut diselenggarakan untuk masyarakat Kota Banjar khusus APBD dan masyarakat seluruh Indonesia khusus APBN.

Tujuan dari didirikannya Balai Latihan Kerja yaitu memberikan penguasaan dalam bidang tertentu bagi masyarakat, mampu meningkatkan produktivitas kerja, kemudahan dalam memasuki pasar persaingan kerja sehingga mampu menjadi tenaga kerja yang berkualitas serta mengurangi angka kemiskinan dan pengangguran (Utami, I., 2020). Program pelatihan yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Kota Banjar terdiri dari berbagai macam pelatihan, namun pelatihan yang diteliti pada penelitian ini adalah pelatihan menjahit. Hal yang terpenting dalam menjahit pakaian adalah memiliki keterampilan menjahit. Keterampilan menjahit merupakan kemampuan untuk menyalurkan kreatifitas dalam upaya

proses mengerjakan menyambung kain, maupun bahan lainnya yang dapat dilewati oleh jarum dan benang. Keterampilan menjahit merupakan keterampilan yang membutuhkan ketelitian dan kesabaran dalam menggunakan benang, jarum, mesin jahit, dan alat bantu lainnya.

Pelatihan merujuk pada proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Pelatihan adalah proses membantu orang lain dalam memperoleh *skill* dan pengetahuan (Marzuki, 1992: 5). Maka dari itu, proses program pelatihan menjahit pakaian bertujuan untuk memberikan pengetahuan, kompetensi, keterampilan menjahit kepada peserta pelatihan. Keberhasilan penyampaian materi kepada peserta pelatihan dipengaruhi faktor yang terpenting adalah instruktur. Instruktur berfungsi sebagai pendidik, pengajar, pembimbing. Adanya peranan instruktur menggambarkan pola tingkah laku yang diharapkan dalam berbagai interaksinya, baik dengan peserta, sesama instruktur, dan waktu yang dihabiskan bersama dalam pelaksanaan pelatihan. Pelatihan menjahit merupakan salah satu kejuruan di Balai Latihan Kerja Kota Banjar yang program pelatihannya lebih fokus ke menjahit pakaian, sehingga output dari pelatihan ini berupa tenaga kerja yang memiliki kompetensi di bidang industri fashion. Pelaksanaan pelatihan menjahit meliputi beberapa kompetensi yaitu, menjahit pakaian sesuai style, menjahit komponen pakaian, membuat lubang kancing, memasang kancing, membuat kerah, membuat saku, melakukan pemeriksaan, membersihkan sisa-sisa benang pada pakaian.

Program merupakan unsur pertama yang harus ada demi terciptanya suatu kegiatan. Dalam sebuah program dibuat beberapa aspek yaitu menentukan pengkajian program, menentukan perumusan program, menentukan tujuan program, menentukan prosedur program, menentukan strategi program, dan menentukan anggaran program (Jones, 1996: 295). Maka dari itu, program pemberdayaan melalui pelatihan menjahit di balai latihan kerja kota banjar terdiri dari aspek-aspek berikut:

Pertama, pengkajian program. Merupakan tahapan yang dilaksanakan pada individu atau kelompok yang ada di masyarakat. Dalam pengkajian program ini petugas ditugaskan untuk mengidentifikasi sebuah permasalahan yang ada di masyarakat. Kegiatan program pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja Kota Banjar dalam pengkajian program dilakukan secara kelompok dalam masyarakat yang dibantu oleh pendamping dari instruktur pelatihan dan seksi bidang yang bersangkutan. Dalam pengkajian program ini, pendamping berusaha mengidentifikasi masalah yang dirasakan oleh masyarakat. Masyarakat yang dimaksud dalam pemberdayaan ini adalah masyarakat usia produktif tetapi tidak bekerja, atau bisa disebut dengan pengangguran. Target utama dalam pelatihan ini adalah pencari kerja dan pengangguran yang minim keahlian, terutama mereka yang berpendidikan rendah dan termasuk kategori masyarakat kelas menengah ke

bawah.

Kedua, perumusan program. Pada proses perumusan rencana aksi program, petugas harus membantu masyarakat dalam menentukan kegiatan yang akan dilaksanakan. Pada perumusan program pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja Kota Banjar, pendamping membantu masyarakat untuk melakukan kegiatan apa yang mereka lakukan untuk mengatasi permasalahan yang ada. Maka Balai Latihan Kerja bersama dengan instruktur dan seksi bidang memformulasikan atau menuliskan tujuan-tujuan program yang akan dicapai masyarakat pelatihan menjahit.

Ketiga, prosedur program. Prosedur adalah urutan penting dalam sebuah rencana yang dilakukan dengan tindakan dalam melaksanakan sebuah kegiatan. Prosedur adalah suatu urutan yang tersusun yang biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu bagian dalam organisasi atau lembaga. Pada tahap ini Kepala Balai Latihan Kerja dan juga seksi bidang menentukan prosedur dengan cara melibatkan seluruh masyarakat yang mengikuti pelatihan didalam prosedur juga menentukan bagaimana masyarakat yang diutamakan. Dalam tahap prosedur, masyarakat yang diutamakan dilihat dari minim keahlian, terutama mereka yang berpendidikan rendah dan termasuk kategori masyarakat kelas menengah ke bawah.

Keempat, strategi program. Nasdian, T.F. (2014: 60) menjelaskan tiga strategi perencanaan dan aksi pengembangan masyarakat, yaitu: modifikasi pola sikap dan perilaku dengan pendidikan atau lainnya, mengubah kondisi sosial dengan mengubah kebijakan-kebijakan organisasi formal, reformasi peraturan dan sistem fungsional suatu masyarakat. strategi program yang dilakukan adalah menyelenggarakan program pelatihan berdasarkan potensi wilayah dan berdasarkan penawaran dan permintaan, artinya pelatihan dilaksanakan atas permintaan dan kebutuhan dunia usaha Kota Banjar. Balai Latihan Kerja Kota Banjar melakukan pemberdayaan masyarakat melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pasar baik dunia industri maupun dunia usaha.

Kelima, anggaran program. Nafarin (2000:9) mengemukakan bahwa anggaran (*budget*) merupakan rencana tertulis mengenai kegiatan suatu organisasi yang dinyatakan secara kuantitatif dan umumnya dinyatakan dalam satuan uang untuk jangka waktu tertentu. Pada tahap anggaran ini Balai Latihan Kerja Kota Banjar mendapatkan bantuan bersumber dari APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah), dan juga bersumber dari APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Nasional). Dalam hal ini, masyarakat yang mengikuti pelatihan tidak mengeluarkan anggaran sama sekali.

Proses Pemberdayaan Melalui Pelatihan Menjahit di Balai Latihan Kerja Kota Banjar

Proses merupakan serangkaian kegiatan dengan menentukan sasaran hingga tercapainya suatu tujuan. Proses merupakan suatu tahapan yang dilaksanakan sesuai prosedur untuk mencapai suatu keberhasilan dari kegiatan tersebut. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan perlu adanya proses yang tepat agar setiap pekerjaan dapat disesuaikan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Handyaningrat, S., 1990: 20). Pemberdayaan merupakan suatu proses belajar hingga mencapai status mandiri. Dalam melaksanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat ada beberapa proses yang dilakukan. Hal ini diuraikan oleh Adi, I.R (2013: 58-60), yaitu sebagai berikut:

Pertama, proses persiapan. Pada proses persiapan harus menyiapkan petugas pemberdayaan masyarakat yang kemudian akan mengatur di lapangan. Dalam hal ini bahwa petugas pemberdayaan masyarakat sangat dibutuhkan dan memiliki peran yang penting supaya program yang akan dilaksanakan akan mencapai suatu tujuan. Tahap persiapan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja Kota Banjar berjalan dengan lancar. Persiapan awal yang dilaksanakan yaitu sosialisasi pengenalan mengenai program pelatihan menjahit yang dilaksanakan Balai Latihan Kerja. Persiapan selanjutnya yaitu menyusun rencana jadwal pelatihan berdasarkan jumlah sasaran atau target peserta pelatihan, jadwal pelatihan disusun secara fleksibel melihat kondisi pendaftar pelatihan. Tahap selanjutnya yaitu rekrutmen atau seleksi peserta yang memenuhi syarat normatif.

Kedua, proses pelaksanaan. Menurut Westra, P. (1981) pelaksanaan adalah sebagai usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijaksanaan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksanaannya dan kapan waktu dimulainya. Pada proses pelaksanaan yaitu kegiatan pelatihan menjahit dengan jadwal pelatihan setiap hari Senin sampai Jumat, dimulai pukul 07.00 WIB sampai dengan 13.00 WIB, dengan kurun waktu 30 hari. Pada tahap pelaksanaan ini, instruktur memberikan materi belajar berupa praktik dan teori kepada seluruh peserta pelatihan menjahit. Komunikasi instruktur kepada peserta tetap terjaga agar tidak terjadi komunikasi yang salah. Dalam proses pelaksanaan paling penting adalah kerja sama instruktur dengan peserta pelatihan karena tanpa kerja sama dalam kegiatan program pemberdayaan masyarakat tidak akan mencapai tujuan.



Sumber: Dokumentasi Pribadi

Gambar 1. Peserta Pelatihan Menjahit (Program Berbasis Masyarakat/ MTU)

Gambar 1. menunjukkan peserta pelatihan menjahit pada program berbasis masyarakat di Kelurahan Bojongkantung, yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Kota Banjar atas permintaan dari Desa Bojongkantung.

Ketiga, proses pengawasan. Menurut Handoko, T.H. (1999:360) pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang di rencanakan dengan instruksi yang telah diberikan dan dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan. Sedangkan proses pengawasan menurut Manullang (1977:136) yakni suatu proses untuk menetapkan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pada pelaksanaannya proses pengawasan dilakukan oleh Instruktur dengan cara memeriksa proses pelatihan, mengecek tugas peserta yang telah ditugaskan oleh Instruktur, dan bertanya terkait kendala yang dirasakan peserta dalam proses kegiatan pelatihan menjahit sehingga mencari solusi bersama-sama.

Keeempat, proses evaluasi. Evaluasi program dilaksanakan untuk menjawab pertanyaan dasar mengenai program. Evaluasi program adalah metode sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan memakai informasi hasilnya untuk menjawab pertanyaan dasar mengenai program (Wirawan, 2016:25). pada proses evaluasi ini yang paling disorot adalah capaian kinerja, mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan pelatihan kepada pimpinan Balai Latihan Kerja dan Dinas Tenaga Kerja sebagai bahan laporan. Kemudian dilakukannya diskusi terkait keluhan kesah seksi bidang dan mencari solusinya bersama-sama. Evaluasi tersebut diadakan di akhir tahun. Evaluasi dimaksudkan untuk mendapatkan masukan berdasarkan temuan guna penyempurnaan penyelenggaraan pelatihan di masa mendatang dan penilaian bahan koreksi untuk kualitas pelaksanaan pelatihan.

Kelima, proses terminasi. Tahap ini merupakan tahap perpisahan hubungan

secara formal dengan komunis sasaran. Terminasi dilakukan seringkali bukan karena masyarakat dianggap mandiri, tetapi karena proyek sudah harus dihentikan karena sudah melebihi jangka waktu yang ditetapkan sebelumnya, atau karena anggaran sudah selesai dan tidak ada penyandang dana yang dapat dan mau meneruskan program tersebut (Soekanto, S., 1987:63). Terminasi merupakan proses pemutusan hubungan. Artinya masyarakat yang telah diberdayakan telah mampu mengatur dirinya untuk bisa hidup lebih baik dengan mengubah kondisi sebelumnya yang kurang bisa menjamin kelayakan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Namun, pihak Balai Latihan Kerja tidak memiliki data dari peristiwa yang dialami atau hasil yang dicapai alumni peserta pelatihan, berbeda dengan alumni yang hasilnya bekerja di perusahaan yang sudah bermitra, pengurus Balai Latihan Kerja memiliki data mereka karena pihak perusahaan menjalin komunikasi perkembangan kinerja alumni peserta pelatihan.

Hasil Pemberdayaan yang Dicapai Alumni Peserta Melalui Program Pelatihan Menjahit di Balai Latihan Kerja Kota Banjar

Hasil merupakan hasil akhir setelah mengalami sebuah proses, perubahan itu akan tampak dalam perbuatan yang dapat diamati dan diukur (Arikunto, S., 2009: 133). Dalam melaksanakan sebuah program tentu membutuhkan sebuah proses yang telah direncanakan guna tercapainya sebuah keberhasilan dari program tersebut. Adapun yang menjadi indikator keberhasilan dalam suatu program yang dikembangkan oleh Dunn, W.N. (2000: 30) yaitu efektivitas, kecukupan, perataan, responibilitas, dan ketepatan. Maka dari itu, hasil pemberdayaan melalui pelatihan menjahit di balai latihan kerja kota banjar terdiri dari aspek-aspek berikut:

Pertama, efektivitas. Sumantri, M.S. (2015:1) mengemukakan bahwa efektivitas yaitu suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai, atau makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya. Efektivitas merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan alternatif data yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan dalam pemberdayaan masyarakat. Program pelatihan menjahit tentunya sangat dibutuhkan oleh masyarakat khususnya untuk masyarakat yang kurang berkompoten. Adanya pelatihan menjahit yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja sangat efektif memberikan dampak positif. Terciptanya kompetensi pada peserta pelatihan merupakan output dari pelatihan tersebut. Peserta pelatihan mengalami peningkatan kemampuan dan keterampilan setelah mengikuti pelatihan menjahit tersebut. Oleh karena itu, program pelatihan menjahit sudah efektif dalam memberdayakan masyarakat.

Kedua, kecukupan. Menurut Dunn, W.N. (2000:430) kecukupan (adequacy) berkenaan dengan seberapa jauh suatu tingkat efektivitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan yang menumbuhkan adanya masalah. dalam

suatu kegiatan dikatakan tujuan telah dicapai sesuai dengan yang dirasakan mencukupi berbagai hal. Kecukupan masih berhubungan dengan efektivitas dengan mengukur dan memprediksi seberapa jauh alternatif yang ada dapat memuaskan kebutuhan. Sehingga dengan adanya pelatihan menjahit dapat mengurangi angka kemiskinan dan mengisi lapangan pekerjaan dengan tenaga kerja yang berkompeten sehingga merasa cukup dan terpenuhi kehidupannya.

Ketiga, perataan. Handoko, T. H. (2016) berpendapat bahwa perataan (equity) berhubungan dengan rasionalitas legal dan sosial dan menunjuk pada distribusi akibat dan usaha antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam masyarakat. Kebijakan yang berorientasi pada perataan adalah kebijakan yang akibatnya atau usaha secara adil didistribusikan. Suatu program tertentu mungkin dapat efektif, efisien, dan mencukupi apabila biaya-manfaat merata. Kunci dari perataan yaitu keadilan atau kewajaran. Perataan yang dimaksud dalam program ini sudah sejauh mana program pelatihan menjahit. Dalam program pelatihan menjahit sudah merata sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang diadakan oleh Balai Latihan Kerja sehingga semua dilakukan secara merata.

Keempat, responsibilitas. Merupakan suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik dilakukan dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan (Ratminto & Winarsih, A.S., 2005:175). Pada pelaksanaannya responsibilitas yaitu terkait dengan respon dari masyarakat yang mengikuti pelatihan memberikan respon yang positif, karena merasa puas dan senang dengan adanya program pelatihan menjahit sedikit banyaknya sudah dapat memberikan kemudahan terhadap masyarakat.

Kelima, ketepatan. Ketepatan akan merujuk pada nilai atau harga dari tujuan program dan kepada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan. Kriteria kelayakan dihubungkan dengan rasionalitas substansif, karena kriteria tersebut menyangkut substansi dari tujuan, bukan cara maupun instrumen untuk merealisasikan tujuan tersebut. Kriteria yang dipakai untuk menseleksi sejumlah alternatif untuk dijadikan rekomendasi yang merupakan pilihan tujuan yang layak. Maksudnya ketepatan dapat diisi oleh indikator keberhasilan program pelatihan menjahit, sehingga dapat diketahui apakah program tersebut dapat memberikan manfaat atau tidak terhadap masyarakat yang mengikuti pelatihan. Adapun manfaat yang diperoleh adanya program pelatihan menjahit yaitu berkurangnya pengangguran, menambahnya kemampuan, keterampilan, etos kerja dan pengetahuan mengenai praktik menjahit.

Tujuan pelatihan menurut Simamora, H. (2006: 276), yaitu memperbaiki kualitas kinerja karyawan, meminimalkan waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam bekerja, membantu memecahkan masalah persoalan operasional, mempersiapkan karyawan untuk promosi, memenuhi kebutuhan-

kebutuhan pribadi. Oleh karena itu hasil pemberdayaan yang dicapai alumni peserta melalui program pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja Kota Banjar memberikan nilai efektivitas, kecukupan bagi masyarakat, pelatihan secara merata, adanya respon positif serta tepat sasaran. Program pelatihan menjahit dalam mengimplementasikan pemberdayaan sudah berhasil meningkatkan perubahan terhadap peserta pelatihan, yaitu meningkatnya pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam menjahit, mendapatkan pekerjaan, dan meningkatkan penghasilan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Balai Latihan Kota Banjar mengenai “Peranan Balai Latihan Kerja Kota Banjar dalam Pemberdayaan Masyarakat melalui Pelatihan Menjahit” maka dapat disimpulkan bahwa, program pelatihan menjahit yang berada di Balai Latihan Kerja Kota Banjar sudah tersusun dengan baik karena dengan melalui program tersebut tersebut mampu meningkatkan kemampuan dan ekonomi masyarakat sekitar. Balai Latihan Kerja Kota Banjar memiliki dua program, diantaranya yaitu Program Berbasis Kompetensi dan Program Berbasis Masyarakat atau Mobile Training Unit. Kedua program tersebut sesuai dengan aspek-aspek program yaitu dalam sebuah kegiatan perumusan program, pendamping membantu masyarakat untuk merumuskan dan menentukan program. Prosedur program dengan cara melibatkan seluruh masyarakat dan memprioritaskan masyarakat yang kurang berdaya tidak memiliki pekerjaan atau pengangguran untuk membentuk struktur sehingga memudahkan keberlangsungan program tersebut, dan anggaran program menggunakan APBD dan APBN.

Proses pemberdayaan melalui program pelatihan menjahit melalui beberapa tahap yaitu pada proses persiapan dilakukan dengan sosialisasi pengenalan mengenai program pelatihan menjahit yang dilaksanakan Balai Latihan Kerja Kota Banjar. Kemudian menyusun rencana jadwal pelatihan berdasarkan jumlah sasaran atau target peserta pelatihan dan diakhiri dengan rekrutmen atau seleksi peserta. Kemudian pada proses pelaksanaan diisi dengan kegiatan pelatihan menjahit dengan jadwal yang telah ditentukan dengan kurun waktu 30 hari. Selanjutnya proses pengawasan dilakukan oleh Instruktur pelatihan saat kegiatan pelatihan berjalan dengan cara memeriksa proses pelatihan, mengecek tugas peserta yang telah ditugaskan. Proses evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan Balai Latihan Kerja dan Dinas Tenaga Kerja sebagai bahan laporan mengenai capaian kinerja, mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan setiap akhir tahun, untuk mendapatkan masukan berdasarkan temuan guna penyempurnaan penyelenggaraan pelatihan di masa mendatang dan penilaian bahan koreksi untuk kualitas pelaksanaan pelatihan. Selanjutnya adalah proses

terminasi yang merupakan proses pemutusan hubungan, dimana masyarakat yang telah diberdayakan telah mampu mengatur dirinya sendiri untuk bisa hidup lebih baik dengan mengubah kondisi sebelumnya. Namun pihak Balai Latihan Kerja Kota Banjar tidak memiliki data dari peristiwa yang dialami atau hasil yang dicapai alumni peserta pelatihan, berbeda dengan alumni yang hasilnya bekerja di perusahaan mitra, pengurus Balai Latihan Kerja Kota Banjar memiliki data mereka karena pihak perusahaan menjalin komunikasi perkembangan kinerja alumni peserta pelatihan.

Hasil dari program pelatihan menjahit memiliki kriteria dalam keberhasilan yaitu adanya pelatihan menjahit memberikan perubahan dalam mendapatkan pekerjaan atau mencapai kesejahteraan, dan transformasi daya atau kemampuan selama proses pemberdayaan berlangsung, yaitu berupa kemampuan dalam praktik menjahit. Dari segi kecukupan sudah dapat mengurangi angka pengangguran. Program pelatihan menjahit dibagikan secara merata yang diprioritaskan adalah masyarakat yang kurang berdaya. Sementara itu, respon masyarakat yang telah mengikuti pelatihan memberikan dampak positif karena masyarakat merasa puas dan senang dengan adanya pelatihan menjahit, sedikit banyaknya sudah dapat memberikan kemudahan terhadap masyarakat. Kemudian ketetapan memberikan manfaat yang diperoleh adanya pelatihan menjahit membantu berkurangnya pengangguran dan mengisi lapangan pekerjaan dengan tenaga kerja yang berkompeten sehingga merasa cukup dan terpenuhi kehidupannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, I.R. (2013). *Pemberdayaan Pengembangan Masyarakat dan Intervensi Komunitas*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Indonesia.
- Arikunto, S. (2009). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artiyanto & Nurdiyanto. (2021). *Angka Pengangguran saat Pandemi Covid-19 di Kota Banjar Meningkat*. diakses pada tanggal 10 Oktober 2022, dari <https://www.harapanrakyat.com/2021/09/angka-pengangguran-saat-pandemi/>.
- Aziz, R. (2010). Dakwah Dalam Paradigma Pemberdayaan Masyarakat Muslim. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 5(16), 117-142.
- Berry, D. (2009). *Pokok-Pokok Pikiran dalam Sosiologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Bisri, C.H. (2001). *Ilmu, Pendidikan Tinggi dan Penelitian: Wacana Pengembangan Ilmu Agama Islam*. Bandung: Lembaga Penelitian IAIN Sunan Gunung Djati.
- Dunn, W.N. (2000). *Pengantar Analisa Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.

- Handyaningrat, S. (1990). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Jones. (1996). *Pengantar Kebijakan Publik (Public Policy) Terjemahan Ricky Ismanto*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada
- Kamil, M. (2010). *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- KBBI. (2008). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Lutfi, M. (2019). *Peran Balai Latihan Kerja dalam Pengembangan Keterampilan Masyarakat Lumu Utara. Skripsi*. Palopo: IAIN Palopo.
- Malik, A., & Mulyono, S. E. (2017). Pengembangan kewirausahaan berbasis potensi lokal melalui pemberdayaan masyarakat. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 87-101.
- Manullang. (1977). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mardikanto, T., & Soebianto.P. (2013). *Pemberdayaan Masyarakat Perspektif Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Marzuki. (1992). *Strategi dan Model Pelatihan*. Malang: IKIP Malang.
- Munzayannah. (2001). *Pendidikan keterampilan*. Surakarta: universitas negeri Surakarta.
- Nafarin. (2000). *Penganggaran Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasdian, T.F. (2014). *Pengembangan Masyarakat*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obot Indonesia.
- Niswah, S. R. (2021). *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Menjahit di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Latihan Kerja Provinsi Banten. Skripsi*. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Raho, B. (2007). *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta: Prestasi Pusaka.
- Ratminto & Winarsih, A.S. (2005). *Manajemen Pelayanan*. Jakarta: Mismar.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sastradipoera. (2006). *Pengembangan dan Pelatihan: Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Setiawan, A. I. (2014). Dakwah Berbasis Pemberdayaan Ekonomi dan Peningkatan Kesejahteraan Mad'u. *Ilmu Dakwah: Academic Journal for Homiletic Studies*, 6(2), 347-262.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soekanto, S. (1987). *Sosiologi hukum dalam masyarakat*. Jakarta: Rajawali.
- Soekanto, S., & Sulistiyowati, B. (2013). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Soemarjadi, M. (1991). *Pendidikan Keterampilan*. Jakarta: Depdikbud.

- Suharto, E. (2005). *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Bandung: Alfabeta.
- Sumantri, M.S. (2015). *Strategi Pembelajaran Teori & Praktik di Tingkat Pendidikan Sekolah Dasar*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Suprijono, A. (2013). *Cooperative Learning Teori dan Aplikasi PAIKEM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Tayibnapi, F.Y. (2008). *Evaluasi Program dan Instrumen Evaluasi untuk Program Pendidikan dan Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Utami, I. (2020). *Efektivitas program Competency Based Training di Balai Latihan Kerja Kabupaten Sumedang* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Westra, P. (1981). *Ensiklopedi Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Widoyoko, E.P.S. (2009). *Evaluasi Program Pembelajaran (Panduan Praktis Bagi Pendidik dan Calon Pendidik)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.

