

Pengembangan Model Pelatihan Tenaga Kerja Sektor Informal di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Kabupaten Aceh Tenggara

Fitra Jaya, SE., MM

Program Studi Kewirausahaan, Universitas Nurul Hasanah Kutacane

Email : fitra.se.mm91@gmail.com

Tri Rasid Desky, S.EI, M.Si

Program Studi Kewirausahaan, Universitas Nurul Hasanah Kutacane

Email: rasiddesky@gmail.com

Korespondensi Penulis: fitra.se.mm91@gmail.com*

Abstract. *This study aims to describe how the stages of implementation stream training informal sector workers in labor offices transmigration province of East Java in the expansion work, analyze the obstacles encountered in the planning of the training program, as well as modeling appropriate training in accordance with conditions on the ground and input from various parties, this research use descriptive qualitative research methods, techniques determination of informants using purposive sampling, these techniques have been because the researcher wants to focus on parties who know the conditions on the ground. Results from this study is the first training conducted regularly and the classical, the purpose of training has reached short-term goals in training but in the long term they need more motivation for the trainees, second, obstacle training during implementation consists of matter and the overcrowded curriculum tend to be the same as the previous training, time constraints, participation is not optimal, overall, limited time, resources and costs in the post-training evaluation and monitoring, the third development training model has not been implemented in this training.*

Keywords: *Training Needs Analysis, Training Needs Analysis Informal Sector*

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana tahapan pelaksanaan pelatihan aliran pekerja sektor informal di kantor tenaga kerja transmigrasi Provinsi Aceh Kabupaten Aceh Tenggara dalam pekerjaan perluasan, menganalisis kendala-kendala yang dihadapi dalam perencanaan program pelatihan, serta pemodelan pelatihan yang tepat sesuai dengan kondisi di lapangan dan masukan dari berbagai pihak, penelitian ini digunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, teknik penentuan informan menggunakan purposive sampling, teknik tersebut telah dilakukan karena peneliti ingin fokus pada pihak-pihak yang mengetahui kondisi di lapangan. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan pertama dilakukan secara rutin dan klasikal, tujuan pelatihan adalah mencapai tujuan jangka pendek dalam pelatihan namun dalam jangka panjang diperlukan lebih memotivasi peserta pelatihan, kedua, kendala pelatihan pada saat pelaksanaan terdiri dari materi dan kurikulum yang padat cenderung sama dengan pelatihan sebelumnya, keterbatasan waktu, partisipasi belum optimal, keseluruhan, keterbatasan waktu, sumber daya dan biaya dalam evaluasi dan monitoring pasca pelatihan, model pelatihan pengembangan yang ketiga belum diterapkan pada pelatihan ini.

Kata Kunci: Analisis Kebutuhan Pelatihan, Analisis Kebutuhan Pelatihan Sektor Informal

LATAR BELAKANG

Tenaga kerja (sumber daya manusia) merupakan modal yang sangat dominan dalam menyukseskan program pembangunan. Masalah ketenagakerjaan semakin kompleks seiring bertambahnya jumlah penduduk, yang memerlukan perhatian serius dari berbagai pihak. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan

sesudah masa kerja. Dalam pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tenaga kerja yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. (Fretes, 2020)

Kondisi ketenagakerjaan di Provinsi Aceh menunjukkan bahwa jumlah penduduk usia kerja pada tahun 2012 berjumlah 3.202.964 orang, menjadi 3.440.634 orang pada tahun 2015. Dari jumlah tersebut angkatan kerja berjumlah 1.978.491 orang pada 2012 naik menjadi 2.184.824 orang pada tahun 2015. Sedangkan jumlah penduduk yang bekerja adalah 1.798.547 orang pada tahun 2012, naik menjadi 1.966.018 orang pada 2015, dan jumlah penganggur terbuka pada tahun 2012 adalah 179.944 orang menjadi 216.085 orang pada tahun 2015, dengan tingkat penganggur terbuka 9,10 persen pada 2012, naik menjadi 9,93 persen pada 2015. Angka ini menunjukkan bahwa jumlah penduduk Provinsi Aceh yang bekerja mengalami kenaikan dan angka pengangguran terbuka juga mengalami kenaikan. Masalah ketenagakerjaan di Provinsi Aceh Tahun 2017-2022 diperkirakan masih akan diwarnai oleh berbagai isu ketenagakerjaan yang menyangkut penganggur terbuka, setengah penganggur, pekerja tidak dibayar, kualitas keterampilan angkatan kerja, perluasan kesempatan kerja, penegakan hukum ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial, produktivitas tenaga kerja, serta kesejahteraan pekerja. Kondisi lingkungan strategis, baik dari dalam maupun luar wilayah, diperkirakan akan ikut mempengaruhi secara signifikan berbagai isu ketenagakerjaan tersebut di atas. (ACEH, 2016)

Angkatan Kerja	Jumlah Pendudukberumur 15 Tahun Ke Atas Yang Merupakan Angkatan Kerja Menurut Jenis Kegiatan Seminggu Yang Lalu Dan Jenis Kelamin								
	Laki-Laki			Perempuan			Jumlah		
	2018	2020	2021	2018	2020	2021	2018	2020	2021
Bekerja	54567	55682	55859	43120	43619	42124	97687	99301	97983
Pengangguran Terbuka	1713	3110	2363	2101	2920	4370	3814	6030	5733
Aceh Tenggara	56280	58792	58222	45221	46539	46494	101501	105331	104716

Bedasarkan topik masalah yang diambil dalam penelitian ini, serta pengamatan di lapangan kelemahan pelatihan tenaga kerja sektor informal di Kabupaten Aceh Tenggara, masih belum cukup optimal untuk dikembangkan berdasarkan konsepsi model sistem pelatihan yang komprehensif. Kecenderungan selama ini pelatihan yang diselenggarakan oleh beberapa instansi lembaga pelatihan hanya bedasarkan pada pemenuhan tuntutan kebijakan yang sifatnya formal dan rutin, dan dalam pelaksanaan implementasi di lapangan model pelatihan ini masih ditemui beberapa kelemahan dalam penyelesaian solusi kendala serta hambatan selama proses pelatihan.

KAJIAN TEORITIS

Pendidikan formal, informal dan nonformal sebagai bagian dari continuing education dan lifelong education (shogai kyoiku), ketiga-tiganya tidak dapat terpisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri. Ketiganya saling mengisi terutama dalam; a) Memenuhi kebutuhan belajar sepanjang hayat (selama masyarakat itu ada). Masyarakat memperoleh pengetahuan, keterampilan dan pemahaman lainnya tidak hanya cukup dengan pendidikan formal saja, akan tetapi masyarakat perlu memperoleh pendidikan lain sebagai (complementary) baik melalui pendidikan informal maupun pendidikan nonformal. Maka pendidikan formal, informal dan nonformal akan secara terintegrasi dibutuhkan oleh masyarakat agar pengetahuan dan kemampuan yang diperolehnya menjadi lebih utuh (komplit). b) Pengembangan pendidikan sepanjang hayat melalui pendidikan formal, informal dan nonformal yang terintegrasi akan memudahkan masyarakat dalam memilih pendidikan mana yang paling cocok dan sesuai dengan kebutuhan pengembangan diri serta sesuai dengan keahlian (kompetensi) yang diperlukan bagi kehidupannya. (Kamil, 2012)

Pemberdayaan Masyarakat Non Formal

Pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat kekuasaan atau keberdayaan kelompok rentan dan lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan, sehingga mereka memiliki keberdayaan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik secara fisik, ekonomi, maupun sosial seperti: kepercayaan diri, maupun menyampaikan aspirasi, mempunyai mata pencaharian, berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupannya. Tujuan utama pemberdayaan adalah memperkuat kekuasaan masyarakat khususnya kelompok lemah yang memiliki ketidakberdayaan, baik karena kondisi internal (misalnya persepsi mereka sendiri), maupun karena kondisi eksternal (misalnya ditindas oleh struktur sosial yang tidak adil). (Yusri, 2020)

Konsep Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses di mana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori. Dalam penelitian ini metoda pelatihannya adalah metoda on the job. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas, secara terbatas, pelatihan menyediakan

para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan adalah: 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi. 2) Meningkatkan produktivitas kerja. 3) Meningkatkan kualitas kerja. 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan SDM. 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja. 6) Meningkatkan rangsangan karyawan mampu berkinerja secara maksimal. 7) Meningkatkan keselamatan kerja. 8) Meningkatkan keuasan. 9) Meningkatkan perkembangan karyawan. (Setiawan, dkk, 2015)

Manfaat Pelatihan

Ada dua manfaat diklat yaitu:

1. Dari segi individu
 - a. Menambah wawasan, pengetahuan tentang perkembangan organisasi baik secara internal maupun eksternal.
 - b. Menambah wawasan tentang perkembangan lingkungan yang sangat mempengaruhi kehidupan organisasi.
 - c. Menambah pengetahuan di bidang tugasnya.
 - d. Menambah keterampilan dalam meningkatkan pelaksanaan tugasnya.
 - e. Meningkatkan kemampuan berkomunikasi antara sesama.
 - f. Meningkatkan kemampuan menangani emosi.
 - g. Meningkatkan pengalaman memimpin.
2. Bagi organisasi
 - a. Menyiapkan petugas untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dari jabatan yang sekarang.
 - b. Penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya.
 - c. Merupakan landasan untuk pengembangan selanjutnya.
 - d. Meningkatkan kemampuan berproduksi/produktivitas.
 - e. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk meningkatkan kinerja. (Wallace & Nuraeni, 2019)

Dalam penyelenggaraan Diklat ada beberapa tahapan yang perlu dilakukan yaitu mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Adapun penjelasan secara rinci sebagai berikut: a. Perencanaan Perencanaan merupakan faktor penting dalam sebuah program diklat. Perencanaan yang baik akan dapat membantu lembaga penyelenggaraan dalam melaksanakan

kegiatannya dengan terpadu sehingga tercapainya hasil yang maksimal. Menurut Roesningsih (2009:46), perencanaan pelatihan meliputi:

1. Menetapkan tujuan

pelatihan Tujuan sangat penting karena berfungsi sebagai arah dari seluruh kegiatan diklat. Tujuan pelatihan yang ingin dicapai dirumuskan secara jelas, terukur dan dapat dicapai. Dalam hal ini ditetapkan tujuan Diklat baik tujuan umum yaitu menggambarkan tujuan yang ingin dicapai pada akhir Diklat dan tujuan khusus yaitu menguraikan secara spesifik, tujuan yang ingin dicapai untuk tercapainya tujuan umum pelatihan. Setelah tujuan maka dapat dirumuskan strategi pelatihan yang sesuai.

2. Menyusun strategi pelatihan

Meyusun strategi pelatihan ini dilakukan untuk mengatur mekanisme pelatihan agar pelaksanaannya efektif dan efisien. Memastikan apakah relevan dengan kebutuhan atau motivasinya rendah atau tinggi.

3. Menentukan metode pelatihan

Ada beberapa metode yang dapat diterapkan dalam kegiatan diklat yaitu ceramah, tanya jawab, diskusi kelompok, latihan, studi kasus, brainstorming, seminar, resitation.

4. Membuat silabus

Silabus pada hakikatnya menjelaskan secara singkat mengenai materi yang akan dibahas dari setiap mata ajar dan tujuan yang hendak dicapai dari suatu pengajaran, atau tahap belajar-mengajar atau dengan kata lain silabus merupakan penjabaran standar kompetensi, kompetensi dasar dan indikator kedalam materi pokok/ pembelajaran, kegiatan pembelajaran dan pencapaian kompetensi untuk penilaian.

5. Menentukan materi pelatihan

Materi pelatihan yang akan diberikan harus sesuai dengan tujuan pelatihan. Materi pelatihan (modul pelatihan, diklat/ buku-buku referensi, unit-unit kompetensi yang dipilih dan lain-lain) yang akan diberikan kepada peserta pelatihan disusun berdasarkan silabus pelatihan. Hal ini bertujuan untuk membantu pembawa materi menjalankan kursus pelatihan dan menggunakan bahan lain dalam kemasan.

Membuat session plan session plan ini berisi tentang struktur dan prosedur dari diklat. Sedangkan menurut Notoatmodjo (2009:18) tahapan dalam perencanaan diklat yaitu:

- Analisis Kebutuhan Pelatihan Tujuan analisis kebutuhan ini antara lain untuk mencari atau mengidentifikasi kemampuan-kemampuan apa yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka menunjang kebutuhan organisasi/institusi. Untuk mempertajam analisis ini seyogianya ditunjang dengan survei peninjauan kebutuhan (need assessment).

- Menetapkan Tujuan Pelatihan Tujuan pelatihan pada hakikatnya ialah perumusan kemampuan yang diharapkan dari pelatihan tersebut, karena tujuan pelatihan ini ialah perubahan kemampuan yang merupakan bagian dari perilaku, maka tujuan pelatihan dirumuskan dalam bentuk perilaku (behavior objectives). Misalnya, setelah mengikuti pelatihan ini diharapkan peserta dapat melakukan pencatatan dan pelaporan secara benar. Dasar untuk menyusun tujuan pelatihan ini adalah hasil dari analisis kebutuhan pelatihan yang telah dilakukan. Dalam tujuan pelatihan dibedakan menjadi dua, yakni:
 - a. Tujuan umum, yakni rumusan tentang kemampuan umum yang akan dicapai oleh pelatihan ini peserta pelatihan mampu melakukan deteksi dini kehamilan beresiko.
 - b. Tujuan khusus, yakni rincian kemampuan yang dirumuskan dalam tujuan umum ke dalam kemampuan khusus. Misalnya tujuan umum dalam contoh tersebut ke dalam kemampuan mengenal tanda-tanda kehamilan beresiko. Kemampuan diagnosis kehamilan beresiko, dan sebagainya.

6. Pengembangan Kurikulum

Dari tujuan-tujuan diklat yang telah dirumuskan tadi akan dapat diketahui kemampuan-kemampuan apa yang harus diberikan dalam pelatihan. Maka selanjutnya diidentifikasi materi-materi atau bahan-bahan pelajaran yang akan diberikan dalam pelatihan. Dengan kata lain materi-materi apa yang dapat mengembangkan atau meningkatkan kemampuan para peserta Diklat. Selanjutnya dilakukan identifikasi waktu yang diperlukan untuk tiap-tiap materi atau topik/sub topik yang lebih terinci. Setelah itu di tentukan metode belajar mengajar yang bagaimana yang akan digunakan, serta alat bantu belajar yang bagaimana yang akan digunakan serta bantu belajar yang diperlukan dalam pelatihan tersebut. Proses ini disebut pengembangan kurikulum (curriculum development)

7. Persiapan Pelaksanaan

Diklat Sebelum pendidikan dan pelatihan dilaksanakan terlebih dahulu dilakukan persiapan, yang pada umumnya mencakup kegiatan-kegiatan administrasi, antara lain: (a) Menyusun silabus dan jadwal diklat (penjabaran kurikulum ke dalam kegiatan pembelajaran) (b). Pemanggilan dan seleksi peserta (c). Menghubungi para pengajar atau pelatih (d) Penyusunan materi pelatihan peserta penyediaan bahan-bahan refensi (e). Penyiapan tempat dana akomodasi peserta Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwasannya dalam perencanaan diklat meliputi: analisis kebutuhan pelatihan, menetapkan tujuan pelatihan, menyusun strategi pelatihan, menetapkan metode pelatihan, menentukan materi, dan persiapan administrasi sebelum pelatihan dilaksanakan.

Model Pelatihan

1. Model Induktif

Pendekatan yang digunakan dalam model induktif berfokus pada upaya yang dikerahkan dari bagian terdekat, langsung, luas dan lengkap. Oleh karena itu, berkat pendekatan ini, itu dinilai langsung dengan kapasitas bahwa setiap target adalah peserta pelatihan, kemudian membandingkannya dengan kapasitas yang diharapkan atau harus termasuk sesuai dengan permintaan yang datang ke sana. Model ini digunakan untuk mengidentifikasi jenis persyaratan pembelajaran (persyaratan yang dirasakan) atau pelatihan untuk pelatihan langsung dengan pelatihan peserta. Implementasi identifikasi juga harus dilakukan langsung kepada peserta pelatihan sendiri. Untuk alasan ini, model pendekatan ini digunakan untuk peserta dalam pelatihan yang ada (hadir untuk menjadi peserta pelatihan). Keuntungan dari model induktif ini adalah bahwa informasi dapat diperoleh secara langsung dan pada jenis kebutuhan peserta pelatihan, yang memfasilitasi tugas fasilitator (pelatih) untuk memilih peralatan pelatihan (magang) yang sejalan dengan kebutuhan ini. Tetapi kerugian, untuk menentukan materi pendidikan yang lengkap dan umum untuk banyak pelatihan peserta akan membutuhkan banyak waktu, dana dan energi. Karena setiap peserta pelatihan cenderung ingin atau perlu mempelajari informasi tentang kebutuhan pelatihan yang diinginkan.

2. Model Deduktif

Pendekatan model ini dilakukan secara deduktif, di mana pemahaman tentang identifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan secara umum, dengan tujuan yang luas. Jika akan menentukan kebutuhan pelatihan (pembelajaran) untuk peserta pelatihan yang memiliki karakteristik yang sama, implementasi identifikasi disampaikan oleh semua peserta pelatihan (target). Hasil identifikasi harus diperlukan untuk total peserta pelatihan (tujuan) yang memiliki karakteristik yang sama. Hasil dari jenis identifikasi ini digunakan dalam persiapan materi pelatihan massa dan secara keseluruhan. Ini telah dilakukan untuk menentukan kebutuhan pelatihan minimum untuk peserta pelatihan dengan tujuan tertentu seperti visualisasi sejarah pendidikan, usia atau posisi, dll. Kemudian mengembangkan proses pembelajaran dalam pelatihan yang lebih istimewa.

3. Model Klasik

Model klasik ini dimaksudkan untuk menyesuaikan media pembelajaran yang ditetapkan dalam kurikulum atau pembelajaran dengan kebutuhan belajar yang dikumpulkan oleh trainee (target). Berbeda dengan model pertama, dalam model ini, pelatih (wali) memiliki pedoman dalam bentuk kurikulum, seperti kurikulum pelatihan pra-dilarang, program pelatihan kepemimpinan, unit pembelajaran dalam pelatihan, modul, dll. Mengidentifikasi

kebutuhan pelatihan untuk pelatihan terbuka secara terbuka dan langsung ke peserta pelatihan (tujuan) yang sudah ada di kelas. Pelatih (tutor) mengidentifikasi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki peserta pelatihan (target) dengan bahan pembelajaran untuk dipelajari. Tujuan dari model klasik ini adalah untuk menempatkan kapasitas yang telah dimiliki dengan kemampuan untuk dipelajari, sehingga peserta pelatihan (tujuan) tidak akan menerima kesenjangan dan kesulitan mempelajari materi pembelajaran baru. (Herwina, 2021)

METODE PENELITIAN

Pelatihan Tenaga Kerja Sektor Informal di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan

Pelatihan Tenaga Kerja Sektor informal adalah bagian dari suatu model usaha yang berada di luar jangkauan aturan pemerintah. Meskipun sektor ini tidak menjadi prioritas arah pengembangan penciptaan kesempatan kerja namun tidak bisa dipungkiri perannya akhir-akhir ini semakin besar terhadap penyerapan tenaga kerja yang cukup besar. Hal ini dikarenakan oleh kekuatan yang dimilikinya, seperti memiliki daya tahan, bersifat padat karya, memiliki keahlian khusus (traditional skills), dan permodalan yang relatif rendah. Selain kekuatan yang dimiliki, sektor informal juga tidak lepas dari kelemahan-kelemahan yang dimilikinya seperti keterbatasan modal kerja, kesulitan pemasaran dan penyediaan bahan baku, keterbatasan SDM, pengetahuan bisnis yang minim, dan kurangnya penguasaan teknologi. Dari kekuatan dan kelemahan yang dimiliki sektor informal ini maka diperlukan kebijakan agar sektor informal ini dapat berjalan dengan baik. Kebijakan.

- a) Program Penciptaan Wirausaha Baru (WUB) melalui Pengenalan Terapan Teknologi Padat Karya (TPK) :

Program Wirausaha Baru merupakan bagian dari program nasional yang bertujuan untuk meningkatkan sumberdaya manusia sebagai salah satu aspek yang menunjang produktivitas usaha. Program ini merupakan upaya untuk melakukan pengembangan kewirausahaan dan pencetakan seratus ribu wirausaha baru di Jawa Barat sehingga melahirkan wirausaha baru yang inovatif, kreatif, dan mandiri, serta berdaya saing. Program ini meliputi tiga kegiatan, yaitu: 1) Pelatihan Kewirausahaan bagi Wirausaha Baru, 2) Pemagangan Peserta Pelatihan, dan 3) Pendampingan/ Mentoring Kewirausahaan. Berkat program ini, Provinsi Jawa Barat telah berhasil mencetak 120 ribu orang wirausaha baru di Jawa Barat (wirausahabaru.jabar.net, 2018). Namun, keberhasilan mencetak 120 ribu wirausaha baru ini masih belum signifikan

berkontribusi pada peningkatan jumlah wirausahawan nasional dengan mentalitas berwirausaha yang kuat.

- b) Pendampingan Bisnis Mandiri di Sektor Informal (UMSI) bagi Pekerja Perempuan: Bertujuan untuk menciptakan peluang kerja di sektor informal dengan membimbing pembentukan tenaga kerja wirausaha mandiri agar mampu menciptakan peluang kerja baru serta menyalurkan pencari kerja terpelajar dan perempuan pencari kerja bekerja. Program pengembangan tenaga kerja mandiri juga dilaksanakan untuk mendorong angkatan kerja muda menciptakan lapangan kerja (job pencipta) dan tidak sekedar menjadi pencari kerja (job seeker).
- c) Kerangka Pikir Tahapan Pengembangan Model Pelatihan

Tahapan penelitian dalam pengembangan model (model development) pelatihan bagi tenaga kerja sektor informal Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Aceh Kabupaten Aceh Tenggara, dapat dilakukan dalam dua tahap, sebagai berikut:

Bagan 1 Tahapan Model Kerangka Pikir Pengembangan Model Pelatihan Sebagai analisa data tipe penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang saat ini berlaku. Didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis dan menginterpretasikan kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada atau dengan kata lain penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai keadaan yang ada.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik penentuan informan purposive sampling, dengan metode pengumpulan data berupa wawancara dan observasi dokumentasi di lapangan. Untuk uji keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi.

PEMBAHASAN

Program Pelatihan ini adalah serangkaian upaya yang dilakukan oleh pemerintah Provinsi Aceh Kabupaten Aceh Tenggara melalui Sub Bidang Perluasan Kesempatan Kerja untuk memperluas kesempatan kerja guna membantu para tenaga kerja informal agar diberdayakan dalam menciptakan lapangan pekerjaan dengan pengembangan rintisan usaha melalui berbagai pelatihan keterampilan dasar. Tujuan program ialah, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan dalam mengelola dan mengembangkan usaha, serta meningkatkan jiwa enterpreuner peserta pelatihan sehingga menjadi wirausaha yang mandiri, produktif, beretos kerja, percaya diri, dan berinovasi tinggi dan memiliki motivasi

yang tinggi untuk berkembang. Program ini dimulai sejak tahun 2007-hingga sekarang, pelaksana kegiatan adalah Sub Bidang Perluasan Kesempatan Kerja Dinas kenstransduk Jatim dengan tupoksi sebagai berikut: (a) Menyiapkan pra-pelatihan (b) Menyelenggarakan pelatihan (c) Menjalankan proses pendampingan (d) Melakukan monitoring program terhadap peserta pelatihan (d) melaksanakan evaluasi, dan pelaporan hasil pelaksanaan program pelatihan. Pelaksana program ini melibatkan beberapa mitra kerjasama dari pihak internal birokrasi diantaranya Dinas Tenaga Kerja Kab/Kot. Dinas Pertanian Kab/Kota, dll serta UPT Pelatihan di daerah tempat pelaksana. Target saran di 6 Kab/Kota dalam satu periode pelatihan. Dari pihak eksternal birokrasi melibatkan bebrapa mitra kerjasama diantaranya ialah: Alumni Sukses Peserta Pelatihan sebagai Motivator, Kelompok Usaha Mandiri, Pihak Mitra Kerja Perusahaan. Tahapan program terdiri dari (tiga) 1.) Pra Pelatihan 2.) Implementasi Pelatihan 3.) Pasca Pelatihan.

Desain Model Pengembangan Program Pelatihan Tenaga Kerja Sektor Informal.

Dalam pengembangan program pelatihan tenaga kerja sektor informal yang ada sebelumnya, model pelatihan yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Prov. Jatim merujuk kepada model yang bersifat klasik dan bersifat reguler terkait dengan kesesuaian berbasis kurikulum pelatihan yang sebelumnya sudah di arahkan sesuai program utama Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, dimana model pelatihan yang digunakan berdasarkan kepada standar pedoman pelatihan berbasis kompetensi, bedasarkan konteks alur perancangan model pelatihan ada beberapa kemungkinan dalam pengembangan model pelatihan tenaga kerja sektor informal.

Beberapa tahapan proses yang dilaksanakan dan dipergunakan dalam model pelatihan ini adalah: Perencanaan Tema Program Pelatihan yang ingin dilaksanakan seperti halnya: Program Penciptaan Wirausaha Baru (WUB) melalui Pengenalan Terapan Teknologi Padat Karya (TPK) oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur.

a. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Identifikasi kebutuhan pelatihan dilakukan dengan 2 jalur, yang pertama dilakukan dengan internal dan eksternal, pertama analisis kebutuhan dari provinsi yang mencakup beberapa hal, diantaranya yaitu hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan pada periode sebelumnya, evaluasi laporan penilaian oleh para instruktur pelatih terhadap kinerja kemampuan peserta pelatihan, serta data umum karakteristik penduduk yang dimiliki oleh Provinsi di setiap Kab/Kota sebelumnya.

b. Rancangan Identifikasi Awal Program Pelatihan Sektor Informal Dinas Tenaga Kerja Provinsi Aceh Kabupaten Aceh Tenggara.

Tahap ketiga ini merupakan rancangan pembentukan program pelatihan yang akan dilaksanakan, identifikasi kebutuhan pelatihan apa saja yang dibutuhkan dalam proses awal perancangan pelatihan, kemudian bagaimana rancangan identifikasi awal program pelatihan diterapkan sebagai tahap awal dibuatnya sebuah program pelatihan. Dalam tahapan perumusan rencana ini ada beberapa hal yang dilakukan yaitu: pemilihan peserta pelatihan, kemudian menentukan metode pelatihan apa yang tepat untuk digunakan, materi serta kurikulum apa yang akan digunakan dan dipakai dalam implementasi pelatihan di lapangan.

c. Identifikasi Tujuan Umum dan Khusus

Jangka Panjang dan Jangka Pendek Pelatihan Program Pada tahapan ini ada beberapa penambahan beberapa konteks yang peneliti masukan di dalam penelitian pengembangan model pelatihan tenaga kerja sektor informal di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Aceh KABUPATEN ACEH TENGGARA ini, yaitu identifikasi tujuan umum dan khusus jangka pendek dan jangka panjang program pelatihan. Selama ini pelatihan yang dilaksanakan oleh pihak yang bersangkutan masih terbatas dan bersifat regulatif dan klasik dengan beberapa indikator penggunaan materi serta kurikulum pelatihan berdasarkan model pelatihan yang digunakan sebelumnya, dimana model pelatihan sebelumnya lebih cenderung berfokus kepada model aplikatif yang bersifat jangka pendek. Perlu adanya identifikasi tujuan khusus jangka panjang pasca pelatihan ini, identifikasi hubungan komunikasi antar alumni peserta pelatihan dengan tim penyelenggara pelatihan (Dinas Provinsi) dapat dimanfaatkan secara partisipatif dalam pembentukan kelompok-kelompok sukses alumni peserta pelatihan yang kedepannya agar tidak hanya dijadikan sebagai tamu narasumber, namun dapat dijadikan bahan masukan sebagai pihak eksternal lembaga yang nantinya ikut serta dalam perancangan tujuan khusus jangka panjang yang baik dalam implementasi pelatihan-pelatihan selanjutnya. Tujuan umum jangka pendek dapat di gunakan sebagai pedoman alat evaluasi awal peserta yang mengidentifikasi pre test kemampuan peserta pelatihan sebelum pelaksanaan pelatihan, kemudian tujuan khusus jangka panjang dapat digunakan.

d. Implementasi pelatihan

dilaksanakan berdasarkan tahapan komponen pelatihan yang ada yaitu: Implementasi Pelatihan dilaksanakan berdasarkan perancangan program pelatihan yang telah dibuat sebelumnya, diantaranya menetapkan bagaimana proses seleksi peserta pelatihan, kemudian penentuan kebutuhan kompetensi pelatihan, bahan ajar materi/kurikulum pelatihan yang akan digunakan, bagaimana metode pelatihan yang tepat untuk dimanfaatkan, serta menentukan siapa

saja yang tepat menjadi narasumber pelatih berdasarkan tema program pelatihan, dan penentuan wilayah/tempat penyelenggaraan pelatihan serta pengaturan waktu pelatihan dan biaya pelatihan.

e. Evaluasi Pelatihan

Tahapan ini merupakan tahapan akhir dari proses pelaksanaan pelatihan dengan mengukur pencapaian tujuan umum serta tujuan khusus pelatihan berdasarkan alat evaluasi awal peserta dan alat evaluasi akhir peserta setelah masukan tahapan evaluasi ini, ada beberapa tujuan jangka panjang terkait dengan evaluasi program pelatihan yang dilaksanakan nanti kedepannya, alat bantu yang dapat dimanfaatkan dalam evaluasi pelatihan ini adalah, pre test dan post test, alat bantu evaluasi ini dimanfaatkan sebagai pembandingan hasil kemampuan awal peserta sebelum dan sesudah pelatihan.

Berdasarkan hasil analisis pelatihan lapangan yang peneliti lakukan, maka analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan oleh Biro Pelayanan Provinsi sebelum pelaksanaan rencana pelatihan meliputi:

- Identifikasi topik program pelatihan yang akan dilaksanakan, diidentifikasi dan dirancang oleh Tim Pelaksana Program Pelatihan Cabang Penyuluhan Kerja Direktorat Tenaga Kerja, Imigrasi dan Pelayanan Kependudukan Provinsi Jawa Timur. Hal ini konsisten dengan desain pelatihan berbasis kompetensi
- Identifikasi kebutuhan pelatihan calon peserta pelatihan dilakukan oleh Dinas Kabupaten dan Kota berdasarkan usulan pelatihan yang disetujui oleh Dinas Provinsi berdasarkan rekomendasi Dinas Kabupaten/Kota dalam wilayah yang diidentifikasi oleh Dinas Provinsi
- Dasar penentuan model desain pelatihan angkatan kerja sektor informal adalah model pelatihan sebelumnya yang tidak mengalami perubahan struktural dalam 5 tahun terakhir, dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dirancang berdasarkan model Pelatihan PBK (Pelatihan Berbasis Kompetensi).
- Menentukan metode pelatihan tenaga kerja sektor informal berdasarkan materi program pelatihan yang digunakan, seperti program: Penciptaan wirausaha baru (WUB) melalui pengenalan teknologi padat karya (TPK), Penyusunan pedoman pengembangan tenaga kerja mandiri melalui pengenalan teknologi padat karya (TPK) (TKM) Penerapan teknik bermanfaat (TTG), yaitu metode pelatihan di kelas (teori) dan metode demonstrasi (praktis)
- Tenaga narasumber teknis yang melaksanakan pelatihan tenaga kerja adalah mereka yang ditunjuk sesuai dengan kemampuan masing-masing organisasi. Tenaga narasumber

teknis dibagi menjadi tiga kategori yaitu tenaga ahli produksi, tenaga ahli pemasaran, dan tenaga ahli administrasi.

- Kehadiran peserta pada saat pelaksanaan pelatihan, sebagai indikator keikutsertaan peserta dalam kegiatan program pelatihan pekerja sektor informal, telah sesuai dengan harapan, namun terdapat beberapa kendala teknis dalam proses rekrutmennya.
- Pelaksanaan pelatihan berjalan dengan baik, namun terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan materi pelatihan, dimana sebagian peserta merasa terlalu sibuk dan terbatas waktu. Evaluasi pelatihan dilakukan dengan menggunakan alat bantu pelatihan sebelum dan sesudah pelatihan, meliputi tes pra pelatihan dan tes pasca pelatihan, serta evaluasi dipantau 3 bulan setelah pelatihan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada yang telah memberika waktu dan tempat serta mendukung penuh kegiatan penelitian ini sehingga kegiatan ini dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR REFERESI

- ACEH, D. T. K. D. M. P. (2016). RENCANATENAGA KERJA ACEH TAHUN 2017-2022. In DINAS TENAGA KERJ DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH.
- Fretes, A. M. de. (2020). Ekonomi Ketenagakerjaan. In kementerian pendidikan dan kebidayaan direktorat jenderal pendidiakan anak usia dini, (Vol. 1, Issue 69).
- Herwina, W. (2021). ANALISIS MODEL-MODEL PELATIHAN.
- Kamil, M. (2012). Konsep pendidikan nonformal. 1–27. <http://file.upi.edu/Direktori/FIP/JUR. PEND. LUAR SEKOLAH/196111091987031001-MUSTOFA KAMIL/BAB I minggu 9 december jadi.pdf>
- Setiawan, dkk, P. (2015). Pelatihan dan Pengembangan SDM. Malang: Universitas Brawijaya, 1–13.
- Wallace, & Nuraeni, I. (2019). Pengertian Manajemen Pelatihan. Modul Pelatihan, 3, 1–32. <http://repository.ut.ac.id/id/eprint/4457>
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). PEMBERDAYAA MASYARAKAT MELALUI PROGRAM PENDIDIKAN KECAKAPAN WIRUSAHA (PKW) DI PKBM HRAPANBANGSA I KECAMATAN KEMILING BANDAR LAMPUNG. In Jurnal Ilmu Pendidikan (Vol. 7, Issue 2).