

Evaluasi Pemberdayaan Angkatan Kerja Melalui Pelatihan Kerja oleh UPT-PK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bondowoso

Evaluation of Workforce Empowerment through Job Training by UPT-PK Department of Manpower and Transmigration of Bondowoso Regency

Asari Nurachmawati, Sutomo, Abdul Kholiq Azhari,
Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember
Jln. Kalimantan 37 , Jember 68121 *E-mail*: asari.nurachmawati@gmail.com

Abstract

This research aimed to describe the impacts of job training that has been implemented by UPT-PK (Job Training Unit), Department of Manpower and Transmigration of Bondowoso Regency in 2010. The training aims to empower the community; therefore, it is important to evaluate, particularly the evaluation of the impacts gained by the community after participating in the job training. The type of this research is descriptive with qualitative approach. Data collection methods used were observation, interviews, and documentation. Informants were determined using purposive sampling. Data validation techniques used persistence improvement in research and triangulation. Data were analyzed using the interaction model of Miles and Hubberman. The results showed that the impacts received by the community members who followed the training program are divided into 3: first, those who still do the work in accordance with the training followed; second, those who still do the job but rarely because they rely on capital, materials and orders; third, those who have stopped doing the job in line with the job training followed due to the absence of tools, capital, materials and order or, indeed, from the beginning they were not committed to using the capability to increase their income.

Keywords: evaluation, workforce empowerment, job training.

PENDAHULUAN

Setiap masyarakat pasti memiliki keinginan untuk memperoleh hidup yang lebih baik, dimana semua kebutuhan yang dibutuhkan oleh masyarakat bisa terpenuhi. Namun kesejahteraan sendiri akan sulit didapatkan oleh masyarakat apabila masyarakat tersebut belum memiliki penghasilan yang cukup untuk menghidupi kebutuhan keluarganya. Selain itu, tantangan untuk memperoleh pekerjaan bertambah sulit, karena semakin selektifnya pemilihan calon tenaga kerja. Mereka dituntut untuk memiliki keterampilan yang nantinya mampu menunjang pekerjaannya kelak.

Lahan di Kabupaten Bondowoso cukup luas dan sebesar 90,08 persen digunakan untuk pertanian yaitu persawahan, tanah kering, perkebunan, kehutanan, rawa dan tambak. Sedangkan sisanya sebesar 7,25 persen digunakan untuk pemukiman, industri, padang rumput, pertambangan, lahan yang sementara tidak digunakan dan lainnya. Bila dirinci menurut penggunaannya, lahan terluas digunakan untuk kehutanan yaitu sebesar 35,77 persen. Kemudian urutan terluas berikutnya adalah lahan yang digunakan untuk tegalan/tanah kering 27,66 persen dan digunakan persawahan sebesar 20,74 persen. Sedangkan yang digunakan pemukiman sekitar 4,69 persen. Lahan terkecil digunakan untuk industri di bawah 1,00 persen (Badan Pusat Statistik Kabupaten Bondowoso). Cukup banyak potensi yang dimiliki di daerah ini, apabila didukung dengan tenaga kerja yang terampil maka bisa dimanfaatkan dengan baik. Jumlah penduduk

di Kabupaten Bondowoso cukup banyak walaupun tidak mencapai 1 juta jiwa, dan 2/3 penduduknya masuk dalam kategori penduduk usia kerja. Berikut adalah data mengenai data jumlah penduduk

Tabel 1.1 Data penduduk dan tenaga kerja

No	INDIKATOR	2010	2011	2012	2013
1	Jumlah Penduduk	736.772	740.917	773.502	752.800
2	Penduduk usia kerja	564.640	574.079	577.684	577.585
3	Angkatan kerja	380.152	382.433	385.191	389.032
4	Penduduk bekerja	367.471	370.454	373.464	377.796
5	Tingkat Pengangguran terbuka	12.681	11.979	11.727	11.235
6	Tingkat pengangguran (presentase)	2,25	2,08	2,03	1,94

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bondowoso

Dilihat dari tabel 1.1, Dari tahun 2010 tingkat pengangguran yang semula 2,25 persen pada tahun 2013 mengalami penurunan menjadi hanya 1,94 persen. Walaupun angka pengangguran menurun, namun besar kemungkinan angka tersebut juga bisa bertambah.

Oleh karena itu, perlu untuk memiliki perencanaan tenaga kerja, agar penyebaran tenaga kerja merata. Menurut Siswanto (2005:3), penyusunan perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang harus disusun minimal meliputi: (a) Penduduk dan tenaga kerja, (b) Kesempatan kerja, (c) Pelatihan kerja, (d) Produktifitas tenaga kerja, (e) Hubungan industrial, (f) Kondisi lingkungan kerja, (g) Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja

Perencanaan tenaga kerja yang salah satunya dilaksanakan oleh UPT-PK Disnakertrans Kabupaten Bondowoso adalah program pelatihan kerja. Pemerintah melalui UPT-PK Disnakertrans Kabupaten Bondowoso melaksanakan program pelatihan kerja yang ditujukan kepada masyarakat yang termasuk dalam angkatan kerja, baik yang sudah bekerja tetapi masih mencari pekerjaan ataupun yang masih belum memiliki pekerjaan. Dalam penelitian ini peneliti akan meneliti akibat dari pelaksanaan pelatihan kerja pada tahun 2010, karena diharapkan nantinya peneliti bisa mengetahui perkembangan para peserta pelatihan selama 4 tahun setelah pelaksanaan pelatihan kerja berlangsung. Adapun jenis pelatihan yang telah dilaksanakan oleh UPT-PK Disnakertrans Kabupaten Bondowoso pada tahun 2010 dengan rincian jumlah peserta sebagai berikut.

Tabel 1.2 Data peserta pelatihan kerja tahun 2010

NO	JENIS PELATIHAN	JUMLAH PESERTA
1.	Pembuatan pakan ternak dan bokhasi	50 Orang
2.	Pande besi	10 Orang
3.	Anyaman bamboo dan kerajinan tangan	20 Orang
4.	Meubelair	9 orang
5.	Kewirausahaan – Teknologi Tepat Guna (TTG)	20 orang
JUMLAH		109 Orang

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bondowoso

Pelaksanaan pelatihan dimulai dari proses seleksi, pelaksanaan pelatihan dan evaluasi hasil pelatihan. Dari pelaksanaan pelatihan yang telah dijalankan oleh UPT-PK Disnakertrans Kabupaten Bondowoso kita perlu untuk mengetahui dampak

dari pelatihan terhadap masyarakat, maka perlu adanya evaluasi terhadap dampak dari pelaksanaan pelatihan kerja tersebut. Evaluasi perlu dilaksanakan untuk mengetahui dampak dari pelaksanaan pelatihan kerja terhadap peserta pelatihan yang nantinya menentukan kualitas dari peserta pelatihan sekaligus untuk mengetahui kegiatan apa saja yang dilakukan peserta pelatihan setelah mengikuti kegiatan pelatihan. Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Evaluasi Pemberdayaan Angkatan Kerja Melalui Pelatihan Kerja oleh UPT-PK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bondowoso”**

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana dampak dari pelaksanaan pelatihan kerja dalam usaha memberdayakan masyarakat oleh UPT-PK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bondowoso?

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dampak dari pelaksanaan pelatihan kerja yang telah dilaksanakan oleh UPT-PK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bondowoso pada tahun 2010.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting bagi pembangunan, dimana mereka dituntut untuk terus berkembang mengikuti perkembangan zaman. Menurut Simanjuntak (1998:1), sumber daya manusia atau human resources mengandung dua pengertian, yaitu:

1. Sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.
2. SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Untuk mengembangkan masyarakat agar terampil dan berkualitas maka pengembangan secara makro yang lebih tepat, karena diharapkan hasilnya masyarakat mampu mengolah atau mengelola SDA, menguasai teknologi, megkreasikan produk, mampu memasarkan produk, melatih orang lain, membuka usaha sendiri sehingga bisa memberikan kesempatan bagi masyarakat lain. Untuk pengembangan sumber daya manusia di Kabaputen Bondowoso salah satunya adalah program pelatihan kerja yang

dilaksanakan oleh UPT-PK Disnakertrans yang ditujukan bagi angkatan kerja bagi yang sudah memiliki pekerjaan maupun sedang mencari pekerjaan.

Pemberdayaan masyarakat

Hasil dari pengembangan sumber daya manusia adalah masyarakat yang berdaya. Menurut Mardikanto dan Purwoko (2012:61), pemberdayaan masyarakat adalah suatu proses dimana masyarakat, terutama mereka yang miskin sumber daya, kaum perempuan dan kelompok yang terabaikan lainnya, didukung agar mampu meningkatkan kesejahteraannya secara mandiri. Selanjutnya, Sebagai proses, pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat dan atau mengoptimalkan keberdayaan (dalam arti kemampuan dan atau keunggulan bersaing) kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu – individu yang mengalami masalah kemiskinan.

Adapun kompetensi atau kemampuan yang diwujudkan dalam pengetahuan dan keterampilan serta ditunjang oleh sikapnya yang diperlukan dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat dapat diuraikan dalam beberapa dimensi sebagai berikut (Anwas, 2013:62).

1. Kompetensi pemahaman sasaran
2. Kompetensi menumbuhkan kesadaran
3. Kompetensi komunikasi inovasi
4. Kompetensi pengelolaan dan pembaharuan
5. Kompetensi pengelolaan pembelajaran

- | | |
|--|--|
| 6. Kompetensi pengelolaan pelatihan | tingkat kabupaten / kota, propinsi, |
| 7. Kompetensi pengembangan kewirausahaan | nasional, dan pasar kerja global |
| 8. Kompetensi pemandu sistem jaringan | 2. Jumlah kebutuhan pelatihan pada |
| 9. Kompetensi menumbuhkembangkan kelembagaan | setiap bidang, jenis dan kualifikasi pelatihan |
| 10. Kompetensi pendampingan | 3. Rencana dan program untuk |
| 11. Kompetensi melek TIK | memenuhi kebutuha pelatihan |
| 12. Kompetesi mencari sponsorship | sebagaimana dimaksud butir 1 dan 2 |
| 13. Kompetensi mempengaruhi media masa | 4. Rencana biaya yang diperlukan untuk |

Dilihat dari 13 dimensi diatas peneliti memilih Kompetensi pengelolaan pelatihan, karena pelatihan merupakan aspek penting guna meningkatkan kemampuan masyarakat menuju peningkatan kualitas hidupnya dan juga semakin beragamnya masyarakat, maka akan memberikan banyak pilihan jenis-jenis pelatihan yang akan dilaksanakan oleh pelaksana program pelatihan.

Pelatihan kerja

Pelatihan sebagai proses pemberdayaan dan pembelajaran, artinya individu (anggota masyarakat) harus mempelajari sesuatu (materi) guna meningkatkan kemampuan, keterampilan dan tingkah laku dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari dalam menopang ekonominya (pendapatan) (Kamil 2007:151). Perencanaan pelatihan kerja dimaksud untuk jangka waktu minimal 5 (lima) tahun dengan memuat antara lain:

1. Bidang, jenis dan kualifikasi pelatihan yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja serta peningkatan produktifitas pada

melaksanakan rencana program tersebut butir 3

Pemerintah melalui UPT-PK Disnakertrans Kabupaten Bondowoso melaksanakan program pelatihan kerja yang ditujukan kepada masyarakat yang termasuk dalam angkatan kerja, baik yang sudah bekerja tetapi masih mencari pekerjaan ataupun yang masih belum memiliki pekerjaan. Pelatihan kerja ini dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah republik Indonesia No 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional dan Peraturan Gubernur Jawa Timur No 6 Tahun 2012 Tentang Pedoman Umum Penggunaan Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau Di Jawa Timur. Pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh UPT-PK Disnakertrans menitikberatkan pada penempatan di sektor informal dan usaha mandiri serta meningkatkan kualitas bagi tenaga kerja di berbagai bidang kejuruan yang diarahkan untuk penempatan maupunkerja mandiri, sehingga tersedia tenaga terampil dan berdaya saing disemua kejuruan yang dibutuhkan masyarakat.

Adapun tujuan pelatihan dalam rangka pemberdayaan masyarakat adalah "... untuk mempersiapkan anggota masyarakat agar mempunyai kemampuan profesional, dan kompetensi yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan hidupnya atau pekerjaan yang digelutinya". Secara terperinci tujuan pelatihan dapat dijabarkan sebagai berikut (Kamil, 2010:152)

- a. Mengembangkan kemampuan dan keterampilan warga masyarakat dalam mengidentifikasi potensi – potensi diri dan potensi masyarakat sehingga dapat dikembangkan dan dapat dijadikan landasan dalam pengembangan usaha.
- b. Untuk mengembangkan keahlian dan keterampilan anggota masyarakat sehingga mampu menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dan efektif.
- c. Untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan masyarakat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- d. Untuk mengembangkan sikap sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerja dan bekerja sama.
- e. Untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan sehingga masyarakat lebih kreatif, inovatif dalam mengembangkan usahanya.

Mampu mengembangkan dan memajukan lembaga sebagai wadah dalam pengembangan usaha. Menurut Wentling (dalam Anwas 2013:70) ada tiga tahapan dalam proses pelatihan yaitu,

perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan. Dalam pelaksanaan pelatihan sendiri megandung aspek – aspek yang meliputi (Kamil, 2007:152):

- a. Pelatih, yakni orang – orang yang memberikan pengetahuan dan keterampilan
- b. Peserta pelatihan, yakni orang – orang (dalam hal ini warga masyarakat) yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan.
- c. Proses pembelajaran, yakni peristiwa penyampaian pengetahuan dan keterampilan.
- d. Bahan pelatihan, yaitu berbagai materi yang akan disampaikan pelatih kepada peserta dalam proses pembelajaran dalam pelatihan.

Proses pelatihan perlu dievaluasi melalui kriteria yang telah disiapkan sehingga keberhasilan dan kegagalan penyelenggaraan pelatihan dapat diketahui dan dapat digunakan untuk penyusunan prosedur pelatihan dengan disertai perbaikan seperlunya terhadap diagram model proses pelatihan yang telah ada.

Konsep Evaluasi

Apabila suatu program telah dilaksanakan maka penting untuk dilakukan evaluasi untuk mengetahui dampak yang dihasilkan setelah program itu terlaksana. Malcolm, Provus, pencetus *Discrepancy Evaluation*, mendefinisikan evaluasi sebagai perbedaan apa yang ada dengan suatu standar yang mengetahui apakah ada selisih (dalam

Tayibnapi, 2000:3). Evaluasi memiliki dua fungsi, yaitu fungsi formatif, evaluasi dipakai untuk perbaikan dan pengembangan kegiatan yang sedang berjalan (program, orang, produk dan sebagainya). Fungsi sumatif, evaluasi dipakai untuk pertanggungjawaban, keterangan, seleksi atau lanjutan. Jadi evaluasi hendaknya membantu pengembangan, implementasi, kebutuhan suatu program, perbaikan program, pertanggungjawaban, seleksi, motivasi, menambah pengetahuan dan duungan dari mereka yang terlibat (dalam Tayibnapi, 2000:4).

Menurut Parsons (2008:549) evaluasi memiliki 2 (dua) jenis evaluasi, yaitu evaluasi formatif dan evaluasi sumatif yang dijelaskan sebagai berikut.

1. Evaluasi formatif: evaluasi yang dilakukan ketika kebijakan atau program sedang diimplementasikan merupakan analisis tentang “seberapa jauh sebuah program diimplementasikan” (Palumbo,1987:40). Oleh karena itu, fase implementasi memerlukan evaluasi “formatif” yang memonitor cara dimana sebuah program dikelola atau diatur untuk menghasilkan umpan balik yang bisa berfungsi untuk meningkatkan proses implementasi. Rossi dan Freeman dalam Parsons (2008:549) mendeskripsikan mode
2. Evaluasi sumatif: dalam fase ini siklus kebijakan Palumbo (fase dampak), informasi evaluatif “sumatif” yakni. Yakni ia berusaha mengukur bagaimana

kebijakan /program secara aktual berdampak pada problem yang ditanganinya.

Ada dua konsekuensi dari suatu kebijakan yang dikemukakan oleh Dunn (dalam Samodra Wibawa, 1945:5) antara lain:

a. Output

Merupakan sesuatu yang diterima oleh kelompok masyarakat tertentu baik yang menjadi sasaran kebijakan maupun kelompok lain yang tidak dimaksudkan untuk disentuh oleh kebijakan baik dalam bentuk barang, jasa, maupun fasilitas lain.

b. Dampak

Merupakan perubahan kondisi sebagai akibat dari output kebijakan baik perubahan kondisi fisik maupun kondisi social.

Peneliti memilih untuk evaluasi dampak karena peneliti ingin mengetahui dampak yang diterima oleh masyarakat setelah mengikuti program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh UPT-PK Disnakertrans Kabupaten Bondowoso.

Menggunakan pengukuran kinerja untuk menilai apakah tujuan atau targetnya sudah terpenuhi. Menurut Wirawan (2011:21), Evaluasi keluaran (*outcome*) merupakan evaluasi sumatif (*summative evaluation*) yaitu mengukur dan menilai keluaran dan akibat atau pengaruh dari program. Data yang dijarah antara lain mengenai.

1. Hasil atau keluaran program apakah sesuai dengan yang direncanakan

2. Jumlah dan jenis orang yang dijalani apakah sesuai dengan yang direncanakan
3. Pengaruh atau akibat dari program terhadap orang yang mendapatkan layanan, apakah terjadi perubahan atau perbedaan dari sebelum dan sesudah mendapatkan layanan program
4. Evaluasi keluaran juga mengidentifikasi apa yang harus dilakukan agar pengaruh program dapat berlangsung secara terus-menerus.

Menurut Poister (dalam Mutrofin, 2005:80), berdasarkan asumsi bahwa kriteria untuk riset terapan seperti riset kebijakan juga berlaku untuk riset evaluasi, maka sekurang – kurangnya terdapat enam kriteria utama yang dapat digunakan sebagai acuan untuk riset evaluasi. Kriteria – kriteria yang dimaksud antara lain sebagai berikut.

1. *Effectiveness* (efektifitas, keefektifan). Kriteria ini berkaitan dengan apakah suatu program ataupun proyek mencapai tujuan sebagaimana dirumuskan oleh program atau proyek. Pada umumnya efektifitas diukur berdasarkan unit produk, jasa layanan program atau nilai moneterinya karena secara dekat berhubungan dengan rasionalitas teknis.
2. *Efficiency* (efisiensi). Kriteria ini digunakan untuk menjawab pertanyaan seberapa

banyak suatu usaha diperlukan guna mencapai hasil atau tujuan program dan proyek yang diharapkan. Jadi efisiensi berhubungan dengan jumlah usaha yang diperlukan untuk menghasilkan efektifitas tertentu. Efisiensi merupakan sinonim dari rasionalitas ekonomi yang juga seringkali ditentukan atau diukur dari ongkos moneter dan ditentukan melalui perhitungan iaya perunit produk atau layanan. Suatu program atau proyek dikatakan efisien apabila mencapai efektifitas sangat tinggi namun dengan menggunakan dana atau biaya yang paling rendah.

3. *Adequacy* (kecukupan). Kriteria ini berhubungan dengan pertanyaan seberapa jauh suatu tingkat efektifitas memuaskan kebutuhan, nilai, atau kesempatan para pihak yang terlibat dalam program atau proyek dalam memecahkan suatu masalah. Kriteria kecukupan lebih menekankan pada pola hubungan antara alternative desain program atau proyek dengan hasil tujuan yang diinginkan.
4. *Equity* (kesamaan atau perataan). Kriteria kesamaan atau perataan merujuk pada kemampuan program atau proyek dalam menjangkau berbagai kelompok masyarakat yang berbeda-beda. Jadi kriteria ini berhubungan erat dengan rasionalitas legal dan sosial dan menunjuk

pada distribusi akibat atau hasil dan usaha secara adil.

5. *Responsiveness* (responsivitas). Kriteria ini digunakan untuk menjawab pertanyaan seberapa jauh hasil suatu program atau proyek dapat memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok-kelompok masyarakat tertentu. Empat kriteria terdahulu biasanya belum dipandang memuaskan apabila belum juga menyertakan kriteria responsivitas.
6. *Appropriateness* (ketepatan atau kelayakan). Criteria ini erat sekali hubungannya dengan rasionalitas substantif sebab pertanyaan tentang ketepatan atau kelayakan suatu program atau proyek tidak berkenaan dengan satuan criteria individu melainkan dua atau lebih criteria secara bersama-sama. Ketepatan atau kelayakan program dan proyek menunjuk pada nilai atau harga dari tujuan program atau proyek dan kepada kuatnya asumsi yang melandasi tujuan-tujuan tersebut sebagaimana terpapar dalam matriks program / proyek (logika kerangka kerja program). Criteria ketepatan atau kelayakan tidak dapat didefinisikan secara baku karena dimaksudkan untuk mnjangkau keluar criteria yang sudah ada. cara terbaik untuk menentukan criteria ini ialah dengan menggabung-gabungkan sejumlah criteria lain, misalnya criteria keadilan dan

efisiensi, efisiensi, efektivitas, dan keadilan, dsb.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian merupakan tempat yang dipilih oleh peneliti sebagai obyek penelitian, dimana tempat penelitian ini akan dilakukan. Peneliti melakukan penelitian di Desa Tumpeng Kecamatan Wonosari, Desa Sumber Kemuning dan Desa Kalianyar Kecamatan Tamanan, Desa Koncer Darul Aman Kecamatan Tenggarang dan Desa Mandiro Kecamatan Tegal Ampel Kabupaten Bondowoso, karena tempat tersebut sebagai tempat tinggal peserta yang mengikuti pelatihan kerja pada tahun 2010 di Bondowoso. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 24 Juni sampai 24 Agustus 2014. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling yaitu purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Menurut Miles and Hubberman (dalam Sugiyono, 2013:91), mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisis data, dimulai dari pengumpulan data, data reduction (Reduksi Data), data display, dan/ Conclusion: drawing/verifying

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji kredibilitas yang dilakukan dengan peningkatan

ketekunan dalam penelitian dan triangulasi. Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti dan sistematis. Sebagai bekal peneliti untuk meningkatkan ketekunan adalah dengan cara membaca berbagai referensi buku maupun hasil penelitian atau dokumentasi – dokumentasi yang terkait dengan penemuan yang diteliti. Teknik pengumpulan data triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis evaluasi hasil pelatihan kerja tahun 2010

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dapat dianalisis bahwa konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Ruang lingkup atau tingkatan evaluasi dalam penelitian ini adalah evaluasi kegiatan pelatihan kerja pada tahun 2010.
2. Tipe evaluasi yang digunakan yaitu *ex-post evaluation* (evaluasi yang dilaksanakan setelah program selesai dilaksanakan). hal ini karena, peneliti ingin mengetahui hasil pelatihan kerja yang dilaksanakan pada tahun 2010.
3. Penelitian ini termasuk dalam jenis Evaluasi keluaran (*outcome*) dan evaluasi eksternal.

Evaluasi keluaran (*outcome*) yang merupakan evaluasi sumatif (*summative evaluation*) yaitu mengukur dan menilai keluaran dan akibat atau pengaruh dari program. Sedangkan evaluasi eksternal adalah evaluasi yang dilakukan oleh evaluator dari luar, dalam hal ini peneliti berasal dari kalangan mahasiswa yang bukan merupakan evaluator dari program tersebut.

4. Kriteria evaluasi yang dikemukakan oleh mutrofin terdiri dari 6 kriteria. Dari hasil wawancara peneliti menggunakan 5 kriteria evaluasi yaitu *effectiveness* (efektifitas), *adquency* (kecukupan), *equity* (kesamaan atau perataan), *responsiveness* (responsifitas), *appropriateness* (ketepatan atau kelayakan). Peneliti tidak menggunakan kriteria *efficiency* (efisiensi), karena kriteria tersebut digunakan untuk menghitung ratio cost benefit, manfaat bersih dan unit biaya yang mengalami kesulitan. Keberadaan ratio cost benefit , manfaat bersih, dan unit biaya merupakan pegangan yang dimiliki oleh pemberi kebijakan.
5. Indikator yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut.
 1. Hasil atau keluaran program apakah sesuai dengan yang direncanakan

2. Jumlah dan jenis orang yang dijalani apakah sesuai dengan yang direncanakan
3. Pengaruh atau akibat dari program terhadap orang yang mendapatkan layanan, apakah terjadi perubahan atau perbedaan dari sebelum dan sesudah mendapatkan layanan program
4. Evaluasi keluaran juga mengidentifikasi apa yang harus dilakukan agar pengaruh program dapat berlangsung secara terusmenerus.

Berdasarkan analisis dari peneliti maka ditemukan kendala yang dihadapi oleh peserta setelah mengikuti program pelatihan kerja pada tahun 2010, yang dijabarkan sebagai berikut.

1. Masalah peralatan

Kendala pertama yang dialami oleh peserta setelah mengikuti pelatihan kerja adalah masalah peralatan. Masing-masing peserta pelatihan tidak hanya memperoleh materi pelatihan, uang saku saja melainkan juga memperoleh bantuan peralatan yang biasanya diberikan setelah mengikuti program pelatihan sebagai modal awal bagi peserta. Namun ada sedikit masalah dalam pemberian peralatan, yang pertama ada peserta yang tidak memperoleh peralatan dan kedua adalah masalah mengenai kualitas alat yang diberikan.

2. Masalah modal

Kendala yang kedua adalah masalah modal. Modal yang dimaksud bisa dalam bentuk

bahan baku dan juga uang. Karena untuk memulai suatu usaha pasti membutuhkan modal baik bahan baku maupun uang, jika tidak memiliki modal maka sulit bagi mereka untuk membuka usaha. Kedua modal ini juga saling terkait, apabila kita memiliki modal uang, tapi bahan baku yang diperlukan tidak ada maka tidak dapat membuka usaha, walaupun bahan baku ada tapi harganya mahal tetap saja tidak bisa membeli.

3. Memasarkan barang yang sudah dihasilkan

Kendala terakhir adalah cara memasarkan barang yang dihasilkan. Dilihat dari beberapa peserta, mereka mengalami kesulitan dalam memasarkan barang terutama peserta pelatihan anyaman bamboo dan kerajinan tangan. Mereka memiliki kemampuan untuk membuat kerajinan tangan yang terbuat dari bamboo namun mereka tidak tahu bagaimana atau kepada siapa barang itu dipasarkan. Oleh karena itu tidak hanya pelatihan kerja saja yang diajarkan melainkan juga perlu juga dipelajari bagaimana proses pemasaran barang yang telah dihasilkan.

Evaluasi keluaran (*outcome*) merupakan evaluasi sumatif (*summative evaluation*) yaitu mengukur dan menilai keluaran dan akibat atau pengaruh dari program. Setiap program yang dijalankan pasti menghasilkan akibat. Pelaksanaan pelatihan kerja ini sudah berlangsung empat tahun yang lalu, sudah pasti kita akan akibat yang

diperoleh para peserta dalam jangka waktu tersebut. Semua peserta pelatihan menerima perlakuan yang sama, walaupun ada sebagian masalah dari waktu pelatihan yang kurang sesuai dengan materi yang diajarkan dan juga alat yang kurang lengkap serta kurang berfungsi dengan baik.

Akhirnya dampak yang ditimbulkanpun beraneka ragam, meski dalam pelaksanaan pelatihan tidak ada masalah sekalipun tidak menjamin peserta memiliki akibat yang sama. Dari wawancara dengan para penerima program, maka diperoleh hasil dibawah ini.

1. *Effectiveness* (efektifitas, keefektifan).

Pelaksanaan pelatihan ini sudah mencapai tujuan yang hendak dicapai, karena peserta sudah memiliki keterampilan yang sudah didapatkan selama mengikuti program pelatihan. Setelah mengikuti program pelatihan, peserta pelatihan tidak semuanya membuka usaha sesuai dengan pelatihan yang diikuti pada tahun 2010 karena untuk memulainya mereka mengalami berbagai kendala. Misalnya dari tidak adanya modal, peralatan, bahan baku, tidak mengetahui cara memasarkan barang yang sudah dilaksanakan dan ada yang lebih nyaman dengan pekerjaan yang ditekuni saat ini daripada harus menggeluti sesuai dengan pelatihan yang diikuti.

2. *Adequacy* (kecukupan).

Desain program yang diajarkan sudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai

oleh penyelenggara pelatihan. Hasil dari mengikuti pelatihan kerja ada yang memuaskan kebutuhan dan kesempatan peserta untuk berkembang dalam bidang yang ditekuni dan ada yang tidak. Memuaskan kebutuhannya bisa dalam bentuk penghasilan dan bisa juga untuk dijadikan konsumsi pribadi. Bagi yang kebutuhan belum terpenuhi, mereka tidak memiliki modal untuk memulainya dalam bentuk uang dan juga mengalami kesulitan dalam memasarkan barang yang sudah mereka hasilkan.

3. *Equity* (kesamaan atau perataan).

Dari hasil wawancara, hasil pelatihan kerja mengalami ketidaksamaan atau perataan atas akibat yang diterima oleh peserta pelatihan kerja. Karena, diantara setiap peserta ada yang masih menekuni usaha sesuai dengan pelatihan yang diikuti, ada yang menunggu pesanan dan bahan baku, ada yang kebingungan dalam memasarkan hasil kerajinannya dan ada ada juga yang tidak menekuni sesuai dengan pelatihan yang sudah diikuti.

4. *Responsiveness* (responsivitas).

Pelatihan kerja ini sudah memberikan materi yang sesuai, dan peserta cukup puas dengan pelatihan ini karena menjangkau sampai didaerah yang masih terpencil. Pelatihan ini mampu memuaskan kebutuhan dalam hal memberikan pengetahuan dan pengalaman baru, namun

ada peserta pelatihan yang kurang mengalami kepuasan dalam hal penghasilan dengan mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini karena, kurangnya modal dan juga tidak mengetahui bagaimana cara memasarkan barang yang sudah mereka hasilkan.

5. *Appropriateness* (ketepatan atau kelayakan).

Pelatihan kerja yang diterima oleh peserta telah tepat sasaran. dimana mereka adalah perwakilan dari desa yang dapat diberdayakan terlebih mereka sudah memiliki keterampilan dasar. Dari segi kelayakan yang diterima oleh peserta berbeda – beda. Ada yang masih ada yang menekuni usaha yang mereka geluti, ada yang kembali ke pekerjaan awal, ada yang mampu berinovasi sehingga mampu membuat produk baru dan ada juga yang memanfaatkan produk yang mereka hasilkan untuk dikonsumsi secara pribadi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai evaluasi pemberdayaan angkatan kerja melalui pelatihan kerja oleh UPT-PK Disnakertrans Kabupaten Bondowoso dapat diketahui bahwa pelaksanaan pelatihan ini sudah mencapai tujuan yang hendak dicapai, karena peserta sudah memiliki keterampilan yang sudah didapatkan selama mengikuti program pelatihan. Setelah mengikuti program pelatihan, peserta pelatihan

tidak semuanya membuka usaha sesuai dengan pelatihan yang diikuti pada tahun 2010, karena untuk memulainya mereka mengalami berbagai kendala.

Hasil dari mengikuti pelatihan kerja ada yang memuaskan kebutuhan dan kesempatan peserta untuk berkembang dalam bidang yang ditekuni dan ada yang tidak. Dampak yang diterima oleh peserta pelatihan kerja. Karena, diantara setiap peserta ada yang masih menekuni usaha sesuai dengan pelatihan yang diikuti, ada yang menunggu pesanan dan bahan baku, ada yang kebingungan dalam memasarkan hasil kerajinannya dan ada ada juga yang tidak menekuni sesuai dengan pelatihan yang sudah diikuti. Pelatihan ini mampu memuaskan kebutuhan dalam hal memberikan pengetahuan dan pengalaman baru, namun ada peserta pelatihan yang kurang mengalami kepuasan dalam hal penghasilan setelah mengikuti pelatihan tersebut. Hal ini bukan karena pelatihan kerja yang diikuti, tetapi mereka memiliki kesulitan dalam memperoleh modal dan juga tidak mengetahui bagaimana cara memasarkan barang yang sudah mereka hasilkan.

Pelatihan kerja yang diterima oleh peserta telah tepat sasaran. dimana mereka adalah perwakilan dari desa yang dapat diberdayakan terlebih mereka sudah memiliki keterampilan dasar. Dari segi kelayakan yang diterima oleh peserta berbeda – beda. Ada yang masih ada yang menekuni usaha yang mereka geluti, ada yang kembali ke pekerjaan awal, ada yang mampu berinovasi sehingga mampu membuat produk baru

dan ada juga yang memanfaatkan produk yang mereka hasilkan untuk dikonsumsi secara pribadi. Adapun kendala – kendala yang mereka alami sebagai dampak mengikuti pelatihan kerja yaitu, pertama masalah peralatan yang tidak semua memperoleh bantuan peralatan dan walaupun memperoleh alat, alatnya kurang berfungsi dengan baik. Kedua adalah masalah modal, karena modal yang mereka peroleh tergantung pada pesanan atau menyesuaikan harga bahan baku. Kendala terakhir adalah cara memasarkan barang yang telah dihasilkan. Dilihat dari beberapa peserta, mereka mengalami kesulitan dalam memasarkan barang.

Saran

Adapun saran peneliti terkait dengan hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut.

1. Perlu untuk memberikan bantuan berupa modal dan juga peralatan agar masyarakat bisa membuka usaha sendiri.
2. Perlunya untuk adanya pelatihan kerja lanjutan atau dilatih dengan pelatihan yang baru untuk mengembangkan daerah tidak hanya satu pelatihan saja sehingga dapat menambah masyarakat yang berdaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwas, Oos M. 2013. *Pemberdayaan Masyarakat Di Era Global*. Bandung; Alfabeta
- Dr.Samodra wibawa. 1994. *Evaluasi Kebijakan Publik*, Jakarta:Grafindo
- Kamil, Mustofa. 2010. *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: CV Alfabeta
- Mardikanto, Totok dan Poerwoko Soebianto. 2012. *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Prespetif Kebijakan Publik*. Bandung: Alvabeta
- Mutrofin. 2005. *Pengantar Metode Riset evaluasi (Kebijakan, Program, Proyek)*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo
- Parsons, Waine. 2008. *Public Policy: Pengantar Teori Dan Praktek Analisis Kebijakan*. Jakarta: Prenada Media
- Siswanto, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Tayibnapis, Farida Yusuf. 2000. *Evaluasi Program*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Wirawan. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta:Salemba Empat
- Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau di Jawa Timur
Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

Undang – Undang

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 6 Tahun 2012 Tentang Pedoman Umum Penggunaan