

Sent: 10 Mei 2026

Received: 11 Mei 2026

Revised: 19 Juni 2026

Published: 23 Juni 2026

ANALISIS PROSES PEMBERDAYAAN MASYARAKAT OLEH UPTD DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA

ANALYSIS OF THE COMMUNITY EMPOWERMENT PROCESS BY THE UPTD OF THE MANPOWER AND TRANSMIGRATION SERVICE OF NORTH CENTRAL TIMOR REGENCY

Hilaria Dominika Malo¹, Hendrikus H. Botha², Pionisius Minggu³

¹⁻³Universitas Timor, Kefamenanu, TTU

Email: hilariamalo13@gmail.com

Abstract

This study aims to explain how, and what challenges and obstacles are faced in the process of community empowerment through sewing training at the Technical Implementation Unit (UPTD) of the Manpower and Transmigration Office of North Central Timor Regency. The methodology used is a qualitative descriptive approach, with the focus of the research explaining the theory of empowerment according to Hermansah (2016), which consists of several indicators: the planning stage, the implementation stage, the program institutionalization stage, the monitoring and evaluation stage. Data sources used are informants and documents, as well as data collection through observation, interviews, and document studies. Then, data is analyzed using the Miles and Humberman model (1992) and data triangulation to test validity. The results show that the community empowerment process is carried out through four stages: planning, implementation, program institutionalization, and monitoring and evaluation. However, in its implementation, several obstacles remain, such as low community participation and limited post-training assistance. The conclusion of this study is that the sewing training program has contributed to improving community skills, but the sustainability of empowerment still requires strengthening through ongoing coaching and mentoring.

Keywords: *Community Empowerment; Sewing Training; Vocational Training Center*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana, serta apa saja tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam proses pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan menjahit di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Timor Tengah Utara. Metodologi yang digunakan yaitu pendekatan deskriptif kualitatif, dengan fokus penelitian menjelaskan teori Pemberdayaan menurut Hermansah (2016) yang terdiri dari beberapa indikator yakni: tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, tahap kelembagaan program, tahap monitoring dan evaluasi, menggunakan sumber data dari informan dan dokumen, serta pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumen, lalu dianalisis menggunakan model Miles dan Humberman (1992) dan trigulasi data untuk menguji validitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pemberdayaan masyarakat dilaksanakan melalui empat tahapan, yaitu perencanaan, pelaksanaan, pelembagaan program, serta monitoring dan evaluasi. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala, seperti rendahnya partisipasi masyarakat dan terbatasnya

pendampingan pasca pelatihan. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa program pelatihan menjahit telah berkontribusi dalam meningkatkan keterampilan masyarakat, tetapi keberlanjutan pemberdayaan masih memerlukan penguatan melalui pembinaan dan pendampingan yang berkelanjutan.

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

PENDAHULUAN

Permasalahan ketenagakerjaan masih menjadi salah satu isu strategis dalam pembangunan daerah di Indonesia. Meskipun berbagai upaya telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kesempatan kerja, kualitas sumber daya manusia masih menjadi tantangan utama. Berbagai kajian menunjukkan bahwa daya saing tenaga kerja Indonesia relatif rendah dibandingkan dengan beberapa negara tetangga, yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, kompetensi kerja, dan ketidaksesuaian antara keterampilan yang dimiliki dengan kebutuhan pasar kerja (Wijayanto & Olde, 2020). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan masyarakat menjadi kebutuhan mendesak untuk memperkuat daya saing tenaga kerja sekaligus meningkatkan kesejahteraan ekonomi.

Kabupaten Timor Tengah Utara (TTU) sebagai salah satu daerah di Provinsi Nusa Tenggara Timur juga menghadapi persoalan serupa. Meskipun memiliki potensi sumber daya manusia yang cukup besar, sebagian masyarakat masih mengalami keterbatasan keterampilan dan akses terhadap pekerjaan yang layak. Terbatasnya kesempatan kerja menyebabkan sebagian masyarakat belum memiliki sumber penghasilan yang memadai, sehingga berimplikasi pada meningkatnya kerentanan ekonomi dan kemiskinan. Berikut

disajikan data ketenagakerjaan yang ada di wilayah Kabupaten TTU:

Tabel 1
Data Ketenagakerjaan di Wilayah Kabupaten TTU

No	Tahun	Angkatan Kerja	Penduduk yang Bekerja	Jumlah Pengangguran
1	2022	148.609	143.386	5.223
2	2023	145.582	142.734	2.848

Sumber: Disnakertrans Kabupaten TTU, 2024

Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten TTU tahun 2024, jumlah pengangguran tercatat sebanyak 5.223 orang pada tahun 2022 dan menurun menjadi 2.848 orang pada tahun 2023. Walaupun terjadi penurunan, angka tersebut tetap menunjukkan perlunya intervensi yang berkelanjutan untuk meningkatkan kapasitas masyarakat agar mampu bersaing di dunia kerja maupun menciptakan usaha secara mandiri.

Dalam konteks tersebut, pelatihan keterampilan memiliki peran penting sebagai instrumen pemberdayaan masyarakat. Pelatihan tidak hanya bertujuan membekali individu dengan kemampuan teknis, tetapi juga meningkatkan kapasitas, kemandirian, produktivitas, dan peluang memperoleh penghasilan yang lebih baik. Melalui penguasaan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar, masyarakat diharapkan mampu mengurangi ketergantungan terhadap lapangan kerja formal, menciptakan usaha mandiri, dan meningkatkan taraf hidupnya. Dengan demikian, pelatihan

keterampilan merupakan bagian penting dari proses pemberdayaan masyarakat karena menempatkan masyarakat sebagai subjek yang diberdayakan untuk mengembangkan potensi dan memperbaiki kondisi sosial ekonominya.

Pemerintah telah memberikan landasan hukum yang kuat bagi penyelenggaraan pelatihan kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan tenaga kerja. Selain itu, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan sesuai bakat, minat, dan kemampuannya. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja merupakan salah satu strategi penting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Sebagai bentuk implementasi kebijakan tersebut, UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten TTU menyelenggarakan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) yang meliputi beberapa bidang kejuruan, yaitu tata boga, tata busana (menjahit), baja ringan, dan asisten rumah tangga. Di antara berbagai program tersebut, pelatihan menjahit dipilih sebagai fokus penelitian karena memiliki potensi besar dalam mendorong kemandirian ekonomi masyarakat melalui

pengembangan usaha mikro maupun penyerapan tenaga kerja di sektor informal. Program pelatihan menjahit mulai diselenggarakan sejak tahun 2023 dan hingga tahun 2024 telah melibatkan sebanyak 42 peserta yang seluruhnya berasal dari Kabupaten TTU dan didominasi oleh perempuan.

Meskipun program tersebut telah berjalan, pelaksanaannya masih menghadapi sejumlah permasalahan. Berdasarkan data pelatihan tahun 2023–2024, jumlah peserta yang mengikuti pelatihan menjahit relatif terbatas dan menunjukkan kecenderungan partisipasi yang belum optimal. Berikut disajikan data peserta pelatihan menjahit:

Tabel 2
Data peserta pelatihan menjahit di UPTD Balai Latihan Kerja Tahun 2023 - 2024.

1.	2023	Menjahit Dasar	Dana Tugas Pembantuan /APBN	16 Orang
2.	2024	Menjahit Dasar	Dana Tugas Pembantuan /APBN	16 Orang
3.	2024	Menjahit Dasar	APBD	10 Orang
Jumlah				42 orang

Sumber : Data pelatihan UPTD Balai Latihan Kerja (2023-2024).

Rendahnya keterlibatan masyarakat mengindikasikan bahwa pelatihan belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai sarana peningkatan kapasitas dan pemberdayaan ekonomi. Selain itu, hasil pengamatan awal menunjukkan adanya keterbatasan motivasi masyarakat untuk mengikuti pelatihan serta belum optimalnya upaya pendampingan yang

dapat mendorong keberlanjutan manfaat setelah pelatihan selesai.

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya tentang pelatihan menjahit oleh BLK, kajian ini berfokus pada Analisis Proses Pemberdayaan Masyarakat oleh UPTD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten TTU dengan menggunakan Teori Tahapan Pemberdayaan menurut (Hermansah, 2016:47), yang terdiri dari beberapa indikator yaitu Tahap Perencanaan, Tahap Pelaksanaan, Tahap Kelembagaan Program, serta Tahap monitoring dan Evaluasi.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah Bagaimana proses pemberdayaan masyarakat dan Apa saja tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam proses pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan menjahit di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten TTU?

Bertolak dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana, serta apa saja tantangan dan hambatan yang di hadapi dalam proses pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan menjahit di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten TTU.

Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis pemberdayaan masyarakat yang tidak hanya memandang pelatihan menjahit sebagai kegiatan peningkatan keterampilan, tetapi sebagai suatu proses pemberdayaan yang dianalisis secara menyeluruh melalui empat tahapan pemberdayaan menurut (Hermansah, 2016), yaitu perencanaan,

pelaksanaan, kelembagaan program, serta monitoring dan evaluasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih untuk menggambarkan dan menganalisis proses pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan menjahit di UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten TTU. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yang terdiri dari Kepala UPTD BLK, instruktur, dan peserta pelatihan. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan verifikasi. Keabsahan data diuji melalui triangulasi, member checking, rich and thick description, peer debriefing, serta klarifikasi bias peneliti (Miles & Huberman, 2009). Penelitian dilaksanakan selama dua bulan, yaitu Agustus–Desember 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Tahap Perencanaan

Partisipasi masyarakat dapat dilihat pada keikutsertaan masyarakat dalam musyawarah penentu program, identifikasi dan masalah. ataupun pembuatan formula kegiatan atau program kemasyarakatan tersebut. Untuk mengetahui hal tersebut, penulis melakukan wawancara dengan informan yang menjelaskan proses perencanaan program sebagai berikut:

“Rancangan mengenai program pelatihan ini, dimulai dari Tim Anggaran Pemerintah Daerah,

Sekretaris Daerah (Sekda), hingga Dinas terkait. Mereka menetapkan anggaran pelatihan berdasarkan usulan dari lembaga pelaksana. Sementara itu, untuk anggaran yang bersumber dari APBN biasanya disalurkan melalui Balai Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BPVP) Lombok Timur. BPVP akan meminta lembaga pelaksana untuk menyusun daftar usulan pelatihan terlebih dahulu. Setelah daftar tersebut dikirim, akan diadakan rapat bersama dengan seluruh UPTD di Balai Nusa Tenggara. Berdasarkan hasil rapat tersebut, paket pelatihan akan ditetapkan sesuai dengan usulan yang telah diajukan”.



Gambar 1. Rapat Bersama Perencanaan Program Pelatihan

Selanjutnya peneliti bertanya terkait pihak yang terlibat dalam perencanaan dan pengambilan keputusan dalam penentuan program tersebut. Berikut jawaban Informan:

“Pihak-pihak yang terlibat dalam perencanaan program meliputi Kepala Dinas, Kepala Bidang Ketenagakerjaan, pihak UPTD BLK, BPVP Lombok Timur, Lurah, dan Kepala Desa yang memahami kondisi masyarakat di wilayahnya”.

Adapun bentuk keterlibatan masyarakat dalam perencanaan yang

bersifat Bottom-Up yakni: “Keterlibatan masyarakat diawali dengan usulan dan identifikasi kebutuhan dari masyarakat melalui forum pertemuan yang kemudian disampaikan kepada lembaga pelaksana. Selanjutnya, lembaga pelaksana mengolah usulan tersebut menjadi program yang lebih terstruktur dan dapat dilaksanakan. Pihak yang terlibat dalam proses ini antara lain Lurah, Kepala Desa, dan unsur masyarakat lainnya yang mengetahui kondisi sosial dan ekonomi masyarakat.”

B. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan merupakan tahapan dimana seluruh rencana program yang telah disusun sebelumnya mulai dijalankan secara konkret. Dalam tahap ini, anggota masyarakat ikut serta dalam pelaksanaan program yang telah direncanakan sebelumnya. Adapun penjabaran indikator penelitian mengenai pemberdayaan masyarakat melalui tahap pelaksanaan dengan sub indikator yang dibahas yaitu: *Pertama*, berkaitan dengan mekanisme yang digunakan untuk memastikan partisipasi aktif masyarakat atau peserta selama pelaksanaan, berikut jawaban informan:

“Penerapan tata tertib yang disusun oleh lembaga UPTD BLK. Tata tertib ini berfungsi sebagai pedoman yang harus dipatuhi oleh seluruh peserta selama pelatihan berlangsung. Selain itu, disediakan daftar hadir harian untuk memantau kehadiran peserta. Peserta diwajibkan hadir secara penuh dan

tidak diperkenankan absen lebih dari satu hari, kecuali dalam kondisi darurat yang dapat dibuktikan secara jelas. Oleh karena itu, lembaga hanya menerima calon peserta yang tidak sedang bekerja, bersekolah, atau menempuh kuliah, agar tidak mengganggu konsistensi kehadiran dan fokus selama pelatihan.”

Kedua, berkaitan dengan mekanisme yang digunakan SOP yang sudah dirancang, berikut jawaban informan:

“SOP atau mekanisme pelaksanaan pelatihan telah disusun sesuai standar yang berlaku, seperti KKNi, SKKNI, dan ketentuan dari BNSP. SOP tersebut mengatur seluruh proses pelatihan menjahit di UPTD-BLK, mulai dari pelaksanaan kegiatan, keterlibatan peserta, hingga kompetensi yang harus dicapai. Untuk mendukung komunikasi dan koordinasi selama pelatihan, lembaga juga membentuk grup WhatsApp yang beranggotakan panitia BLK, perwakilan dinas, dan peserta pelatihan. Melalui grup tersebut, peserta dapat memperoleh informasi, menyampaikan kendala, serta berdiskusi terkait pelatihan secara cepat dan mudah.”

Tabel 4
Pedoman Tenaga Pelatih/Instruktur

No	Tahapan	Uraian Tugas	Output
1	Perencanaan	Membantu peserta merencanakan proses pelatihan	Rencana Belajar
2	Pelaksanaan	Membimbing, menjelaskan materi, dan memfasilitasi belajar	Proses Pelatihan
3	Pendampingan	Membantu pemahaman dan menyediakan informasi tambahan	Pemahaman Peserta
4	Evaluasi	Mengamati, menilai, dan	Hasil evaluasi

		mencatat kemajuan peserta	i
--	--	---------------------------	---

Sumber: Permenaker No 8 Tahun 2014



Gambar 2. Keaktifan peserta pada saat pelatihan

C. Tahap Kelembagaan Program

Tahap Kelembagaan Program ini merupakan langkah khusus yang dilakukan untuk membangun aspek kemandirian atau keberlanjutan dalam sebuah program pemberdayaan masyarakat. Tahap ini juga merujuk kepada proses dimana suatu program atau kebijakan diintegrasikan kedalam struktur dan sistem yang ada dalam masyarakat atau lembaga organisasi. Untuk mengetahui bagaimana aspek-aspek tersebut penulis melakukan wawancara dengan informan yang menjelaskan sebagai berikut:

“Informan menjelaskan bahwa saat ini belum ada program khusus untuk peningkatan kapasitas instruktur di tingkat lembaga. Namun, pemerintah pusat telah menyediakan forum instruktur yang dapat diikuti oleh instruktur berstatus PNS untuk meningkatkan kompetensi teori dan praktik dengan biaya yang ditanggung pemerintah. Sementara itu, instruktur non-PNS harus mengikuti uji kompetensi BNSP secara mandiri dan menanggung biayanya sendiri. Instruktur juga wajib memiliki sertifikat BNSP yang berlaku selama tiga tahun dan harus diperbarui melalui uji kompetensi ulang setelah masa berlakunya habis. Karena itu, instruktur non-PNS dituntut untuk terus meningkatkan kompetensinya

secara mandiri agar tetap memenuhi standar mengajar. Selain itu, UPTD BLK telah memiliki sarana dan prasarana yang cukup memadai, seperti gedung pelatihan, peralatan menjahit, dan bahan praktik”.



Gambar 3. Sarana dan Prasarana

Peneliti kemudian bertanya tentang apa langkah yang dilakukan untuk memastikan keberlanjutan program pelatihan setelah tahap awal. Berikut jawaban informan:

“Untuk menjaga keberlanjutan program, lembaga berupaya melaksanakan pelatihan menjahit setiap tahun. Selain pelatihan dasar, juga diusulkan pelatihan lanjutan bagi peserta yang telah lulus dan memiliki kemampuan baik. Setiap pelatihan disertai monitoring dan evaluasi yang kemudian dilaporkan kepada dinas atau pihak pembina sebagai bentuk pertanggungjawaban dan bahan pertimbangan dalam penyusunan program pelatihan berikutnya.”

Selain itu ada dokumen atau pedoman resmi yang mengatur integrasi program, berikut jawaban informan:

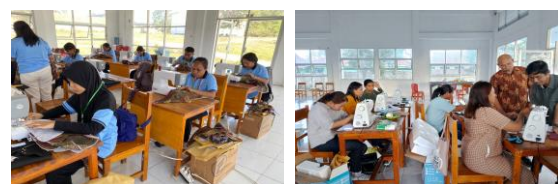
“Beberapa dokumen penting tersebut antara lain RPJMD, Renstra lima tahunan Dinas, dan juga Renja tahunan Dinas. Ketiga dokumen ini sangat berkaitan erat dengan pelaksanaan program pelatihan karena di dalamnya sudah tertuang

rencana-rencana pembangunan yang bersumber dari kebijakan Bupati, termasuk dalam hal peningkatan kapasitas masyarakat melalui pelatihan keterampilan seperti menjahit.”

D. Tahap Monitoring dan Evaluasi

Tahap monitoring dilakukan sejak awal kegiatan, terutama pada saat implementasi program untuk melihat atau mengawasi apakah pelaksanaan program sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Sementara evaluasi dapat pula dilakukan terhadap proses dan hasil implementasi program, artinya bisa dilakukan pada waktu tertentu. Pertama, untuk pengawasan pelaksanaan program pelatihan menjahit, berikut jawaban informan:

“Mekanisme monitoring dilakukan secara rutin sejak awal hingga akhir pelatihan. Pemantauan dilaksanakan setiap hari melalui pencatatan daftar hadir peserta untuk menilai kedisiplinan dan kehadiran. Selain itu, panitia secara aktif mengawasi jalannya pelatihan agar materi dan target yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai jadwal. Monitoring dilakukan setiap hari oleh panitia UPTD Balai Latihan Kerja dan juga melibatkan dinas terkait untuk memastikan pelaksanaan program berjalan sesuai rencana dan standar yang ditetapkan.”



Gambar 4. Monitoring Pelatihan

Adapun system pelaporan hasil monitoring: “Pelaporan dilakukan setelah kegiatan monitoring dan evaluasi selesai. Hasil pemantauan dievaluasi untuk melihat kesesuaian pelaksanaan pelatihan dengan rencana dan target yang telah ditetapkan. Laporan kemudian disampaikan kepada pihak terkait, yaitu pemerintah daerah melalui APBD dan BPVP Lombok Timur yang didanai APBN. Kedua pihak tersebut berperan dalam mendukung pendanaan dan kebijakan agar program pelatihan menjahit dapat terus berjalan dan berkembang.”

Tabel 5. Sistem Pelaporan Hasil Kegiatan

No	Aspek Pelaporan	Uraian Singkat
1	Waktu Pelaporan	Laporan disusun dan disampaikan paling lambat 2 minggu setelah seluruh kegiatan pelatihan selesai
2	Penyusun laporan	Tim pelaksana pelatihan pada UPTD BLK
3	Tujuan pelaporan	Sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan kegiatan pelatihan berbasis kompetensi
4	Penerima laporan	Disesuaikan dengan sumber pendanaan: Pimpinan Lembaga, Dinas Ketenagakerjaan Kab/Kota, Provinsi, Kementrian ketenagakerjaan, atau kementrian Teknis terkait
5	Lampiran laporan	Daftar Peserta pelatihan, penempatan atau rencana penempatan lulusan, dan hasil evaluasi peserta
6	Pengesahan	Laporan ditelaah dan disahkan oleh pimpinan UPTD BLK sebelum disampaikan

Sumber: Permenaker No 8 Tahun 2014

Kedua, berkaitan dengan metode apa saja yang digunakan untuk mengevaluasi proses pelaksanaan program. Berikut jawaban informan:

“Untuk mengevaluasi pelaksanaan pelatihan menjahit, digunakan beberapa metode seperti daftar hadir, hasil praktik, lembar penilaian, observasi langsung, serta kuisisioner atau wawancara singkat untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta terhadap materi yang

diberikan. Adapun kriteria penilaian meliputi kedisiplinan dan kehadiran peserta, kemampuan praktik menjahit, pemahaman materi, serta kemampuan menyelesaikan tugas atau produk sesuai standar yang telah ditetapkan.”



Gambar 5. Hasil Produk

Tabel 6. Metode Evaluasi Penyelenggara Pelatihan

No	Aspek yang dievaluasi	Indikator evaluasi	Metode evaluasi	Hasil evaluasi
1.	Pembentukan tim pelaksana	Kesesuaian struktur dan tugas tim	Observasi, telaah dokumen	Tim pelaksana terbentuk sesuai kebutuhan pelatih
2.	Rekrutmen dan seleksi peserta	Kesesuaian peserta dengan persyaratan	Telaah dokumen wawancara	Peserta memenuhi kriteria yang ditetapkan
3.	Sarana dan prasarana pelatihan	ketersediaan dan kelayakan fasilitas	Observasi, checklist	Sarana prasarana tersedia dan layak digunakan
4.	Tenaga pelatih	Kompetensi dan kehadiran pelatih	Observasi, daftar hadir	Pelatih kompeten dan hadir sesuai jadwal
5.	Administrasi pelaksana	Kelengkapan administrasi pelatih	Telaah dokumen	Administrasi pelatihan lengkap dan tertib
6.	Persiapan PBK	Kesiapan modul dan perangkat PBK	Observasi telaah dokumen	PBK dipersiapkan dengan baik
7.	Kehadiran peserta pelatihan	Tingkat kehadiran peserta	Daftar hadir	Kehadiran peserta sesuai ketentuan

Sumber: Permenaker No 8 Tahun 2014

Pembahasan

A. Proses Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Menjahit di UPTD BLK Disnakertrans Kabupaten Timor Tengah Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan menjahit di UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Timor Tengah Utara telah dilaksanakan melalui empat tahapan, yaitu perencanaan,

pelaksanaan, kelembagaan program, serta monitoring dan evaluasi sebagaimana dikemukakan oleh (Hermansah, 2016). Pada tahap perencanaan, program disusun melalui kombinasi pendekatan top-down dan bottom-up dengan mempertimbangkan kebijakan pemerintah serta identifikasi kebutuhan masyarakat. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Maria, 2014; Ratnasari et al., 2021) yang menegaskan bahwa identifikasi kebutuhan masyarakat merupakan faktor penting dalam penyusunan program pelatihan, meskipun berbeda dengan temuan (Niswah, 2021) yang menunjukkan dominasi pendekatan top-down.

Pada tahap pelaksanaan, pelatihan telah menerapkan kurikulum berbasis kompetensi dengan dominasi praktik, didukung oleh instruktur yang kompeten serta uji sertifikasi melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Hasil ini memperkuat penelitian (Maria, 2014; Niswah, 2021; Ratnasari et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa kualitas instruktur, metode pembelajaran, dan partisipasi peserta sangat menentukan keberhasilan pelatihan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terbaru mengenai manajemen pelatihan menjahit yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis kompetensi mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia apabila dikelola secara sistematis dan berorientasi pada kebutuhan kerja.

Pada tahap kelembagaan, penelitian ini menemukan bahwa keberlanjutan program belum optimal karena masih

terbatasnya pendampingan pasca pelatihan, penguatan jejaring usaha, dan pengembangan kapasitas instruktur yang sebagian besar berstatus non-ASN. Kondisi ini berbeda dengan penelitian (Niswah, 2021; Ratnasari et al., 2021) yang menunjukkan dukungan kelembagaan lebih kuat, namun memiliki kesamaan dengan penelitian (Maria, 2014) yang mengidentifikasi keterbatasan sumber daya sebagai kendala pelaksanaan program. Temuan ini juga didukung oleh penelitian terkini yang menekankan pentingnya diversifikasi pendanaan dan sinergi kelembagaan untuk menjamin keberlanjutan program pelatihan kerja.

Pada tahap monitoring dan evaluasi, UPTD BLK telah melaksanakan pengawasan terhadap proses pelatihan dan evaluasi hasil melalui uji kompetensi serta umpan balik peserta. Temuan ini konsisten dengan ketiga penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa monitoring dan evaluasi merupakan komponen penting untuk menjaga kualitas program. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi dampak jangka panjang dan pendampingan alumni masih belum optimal sehingga hasil pemberdayaan lebih banyak terlihat pada peningkatan keterampilan daripada peningkatan kemandirian ekonomi.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu bahwa keberhasilan pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan ditentukan oleh perencanaan, pelaksanaan, kelembagaan, serta

monitoring dan evaluasi yang berjalan secara terpadu. Kontribusi baru dari penelitian ini adalah ditemukannya bahwa meskipun pelatihan menjahit telah meningkatkan kompetensi peserta, proses pemberdayaan belum sepenuhnya berkelanjutan karena masih terdapat kelemahan pada aspek kelembagaan, pendampingan pasca pelatihan, dan ketergantungan terhadap dukungan pemerintah.

B. Pembahasan Tantangan dan Hambatan

Penelitian ini mengidentifikasi tiga hambatan utama dalam pelaksanaan pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan menjahit, yaitu keterbatasan sumber daya instruktur, ketergantungan terhadap pendanaan pemerintah, dan perbedaan karakteristik peserta. Keterbatasan instruktur menyebabkan pengembangan kompetensi dan inovasi pembelajaran belum maksimal, sedangkan ketergantungan terhadap APBN dan APBD berpotensi memengaruhi keberlanjutan program apabila terjadi keterbatasan anggaran. Selain itu, perbedaan kemampuan awal peserta menyebabkan proses pembelajaran memerlukan pendekatan yang lebih adaptif agar seluruh peserta dapat mencapai kompetensi yang ditargetkan.

Temuan tersebut memperluas hasil penelitian sebelumnya dengan menunjukkan bahwa hambatan pemberdayaan tidak hanya terletak pada pelaksanaan pelatihan, tetapi juga pada aspek kelembagaan dan keberlanjutan program. Hasil ini sejalan dengan penelitian terbaru yang menekankan bahwa keberhasilan pelatihan menjahit sebagai instrumen pemberdayaan

masyarakat sangat dipengaruhi oleh kualitas pendampingan, penguatan kapasitas kelembagaan, serta dukungan jaringan dan pembiayaan yang berkelanjutan.

Dengan demikian, pelatihan menjahit di UPTD BLK Kabupaten Timor Tengah Utara telah berhasil meningkatkan keterampilan peserta sebagai bentuk peningkatan kapasitas individu. Namun, agar benar-benar mewujudkan pemberdayaan masyarakat yang berkelanjutan, diperlukan penguatan kelembagaan, peningkatan kapasitas instruktur, pendampingan pasca pelatihan, serta perluasan kemitraan dengan dunia usaha sehingga peserta tidak hanya memiliki keterampilan, tetapi juga mampu mencapai kemandirian ekonomi.

SIMPULAN

1. Tahap Perencanaan

Proses perencanaan dalam pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan menjahit di UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten TTU dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu top-down dan bottom-up. Pendekatan top-down mengacu pada dokumen perencanaan pemerintah daerah seperti RPJMD, Renstra, dan Renja Dinas yang memuat arah serta prioritas kebijakan pelatihan. Sementara itu, pendekatan bottom-up dilakukan dengan menampung kebutuhan masyarakat melalui koordinasi dengan pemerintah desa, tokoh masyarakat, dan hasil pengamatan lapangan.

2. Tahap Pelaksanaan

Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan menjahit

di UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten TTU telah mengacu pada standar SKKNI, KKNi, dan BNSP. Program pelatihan dilaksanakan secara sistematis dengan penjelasan yang jelas dari instruktur mengenai mekanisme pelatihan. Metode yang digunakan disesuaikan dengan kemampuan peserta dan berlangsung secara interaktif. Peserta juga aktif mengikuti proses pembelajaran. Selain itu, komunikasi antara peserta, instruktur, dan penyelenggara terjalin dengan baik, baik secara langsung maupun melalui media digital seperti grup WhatsApp.

3. Tahap Kelembagaan Program

Secara kelembagaan, pelatihan menjahit di UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten TTU telah menjadi program rutin. Namun, pengembangan kapasitas instruktur masih terkendala karena sebagian besar berstatus non-PNS sehingga harus mengikuti sertifikasi BNSP secara mandiri. Meski demikian, sarana dan prasarana pelatihan sudah cukup memadai, meliputi gedung, alat dan bahan praktik, serta instruktur bersertifikat. Keberlanjutan program didukung melalui usulan pelatihan setiap tahun dan pemetaan peserta yang berpotensi mengikuti pelatihan lanjutan.

4. Tahap Monitoring dan Evaluasi,

Monitoring program dilakukan setiap hari selama pelatihan oleh panitia

dari UPTD dan Dinas. Evaluasi dilakukan melalui absensi, observasi langsung, dan penilaian keterampilan peserta. Hasil evaluasi kemudian disusun dalam laporan resmi yang disampaikan kepada pihak terkait, termasuk pemerintah daerah dan pusat seperti BPVP Lombok Timur. Selain itu, masukan dari peserta juga digunakan sebagai bahan evaluasi, sementara instruktur menilai perkembangan peserta dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan program.

Saran

Berikut beberapa saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintah Daerah

Pemerintah daerah diharapkan menyusun dan mengembangkan kebijakan yang mendukung kesinambungan program pemberdayaan melalui pelatihan kerja, khususnya di bidang keterampilan menjahit, dengan menyediakan regulasi yang berpihak kepada usaha mikro serta dukungan dana hibah atau bantuan modal usaha. Perlu ditingkatkan koordinasi lintas sektor, khususnya antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan, agar alumni pelatihan mendapatkan akses pendampingan usaha, legalitas, serta jaringan pemasaran produk. Selain itu, Pemerintah daerah diharapkan menjalin kerja sama dengan lembaga keuangan, koperasi, serta pelaku usaha lokal untuk

memfasilitasi alumni pelatihan dalam memperoleh akses permodalan dan pasar yang lebih luas.

2. Bagi UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Pemerintah daerah diharapkan mengembangkan kebijakan yang mendukung keberlanjutan program pemberdayaan melalui pelatihan menjahit, dengan menyediakan regulasi yang mendukung usaha mikro serta bantuan modal usaha. Koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan perlu ditingkatkan agar alumni pelatihan memperoleh pendampingan usaha, legalitas, dan akses pemasaran. Selain itu, kerja sama dengan lembaga keuangan, koperasi, dan pelaku usaha

lokal perlu diperkuat untuk membantu alumni mendapatkan akses permodalan dan pasar yang lebih luas.

3. Bagi Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan diharapkan dapat memanfaatkan keterampilan menjahit yang diperoleh untuk membuka usaha mandiri atau bekerja secara produktif. Selain itu, peserta disarankan membentuk kelompok usaha bersama (KUB) atau koperasi guna mempermudah akses terhadap bantuan, peralatan, bahan baku, dan pemasaran. Peserta juga perlu terus mengembangkan keterampilan melalui pelatihan lanjutan dan belajar mandiri agar mampu mengikuti perkembangan pasar dan meningkatkan daya saing usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- hermansah, T. (2016). *Memberdayakan Masyarakat Dengan Mengaplikasikan Pendekatan Transformasi-Komunitas-Institusionalisasi*. Ciputat: Uin Jakarta Press.
- Maria, N. (2014). *Efektivitas Pelaksanaan Pelatihan Menjahit Khusus Perempuan Di Balai Latihan Kerja (Blk) Provinsi Bengkulu Tahun 2012* [Universitas Bengkulu].
[Http://Repository.Unib.Ac.Id](http://Repository.Unib.Ac.Id)
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2009). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru (Penerjemah: Tjetjep Rohendi Rohidi)*. Uj Press.
- Niswah, S. R. (2021). *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Menjahit Di Unit Pelaksana Teknis Daerah (Uptd) Latihan Kerja Provinsi Banten*. Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif
- Ratnasari, S., Saripah, I., & Akhyadi, A. S. (2021). Pemberdayaan Perempuan Melalui Pelatihan Kewirausahaan Menjahit Di Pkbn Bhina Swakarya. *Diklus: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 5(1), 74–86.
<https://doi.org/10.21831/Diklus.V5i1.37126>
- Wijayanto, H., & Olde, S. (2020). Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan Dan Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 85–94.
- Peraturan Perundang-Undangan: Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 9 berbunyi: "Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan".

Undang-Undang No 13 Tahun 2003 pasal 11 berbunyi: "Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja".

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Berbasis Kompetensi

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2017 tentang pengertian Balai Latihan Kerja.

Keputusan Presiden RI Nomor 47 Tahun 2002 tentang kedudukan,

tugas, fungsi kewenangan, susunan organisasi dan tata kerja.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2016 tentang Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan.

Sumber Lain:

<https://timortengahutarakab.bps.go.id/id/publication/2024/02/28/cc24f1989c49df267db612a4/kabupaten-timor-tengah-utara-dalam-angka-2024.html>

<https://jdih.kemnaker.go.id/peraturan/detail/528/peraturan-menteri-nomor-8-tahun-2014>