

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Peran

Dalam mengoptimalkan program-program pemberdayaan masyarakat, tentu seorang pemberdaya harus memiliki beberapa peran sebagai agen perubahan. Istilah peran menurut “Kamus Besar Bahasa Indonesia” mempunyai arti pemain sandiwara (film), tukang lawak pada permainan makyong, dan seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat.⁸

Sedangkan menurut Soerjono Soekanto, peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan.⁹

Menurut Amiruddin suatu peranan dapat didefinisikan sebagai tingkah laku khas yang mencirikan tiap-tiap orang di dalam sebuah kelompok kerja atau konteks sosial yang mempunyai pengaruh besar pada suatu peristiwa.¹⁰

⁸ Pusat pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Bahasa Indonesia, Volume 1, (Univeritas Michigan: Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Departemen Pendidikan Kebudayaan, 1983), hal. 583.

⁹ Soerjono Soekanto, *Teori Peranan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 243.

¹⁰ Amirudin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), Cet. Ke-1, hal. 8

Menurut Jim Fie dalam Adi Fahrudin, peran yang terkait dengan pemberdayaan masyarakat adalah yang ada kaitannya dengan intervensi kepada masyarakat, antara lain sebagai berikut:

- a. Peran pertama adalah memfasilitasi komunitas sasaran, artinya dapat melakukan mediasi dan negoisasi, memberikan dukungan, memfasilitasi kelompok, memanfaatkan serta mengorganisir sumber daya dan keterampilan.
- b. Peran kedua meliputi aspek pendidikan, termasuk membangkitkan kesadaran masyarakat, menyampaikan informasi, dan melakukan pelatihan.
- c. Peran Ketiga adalah sebagai wakil masyarakat dalam mencari sumber daya, advokasi, memanfaatkan media, membina hubungan masyarakat, mengembangkan jaringan dan membagi pengetahuan dan pengalaman.¹¹

Berdasarkan definisi dan konsep di atas, dapat disimpulkan bahwa peran merupakan perilaku yang dilajalakan oleh seseorang dalam suatu struktur sosial atau organisasi tertentu yang dijalankan berdasarkan serangkaian peraturan yang membimbing individu untuk bertindak sesuai dengan kedudukan dan jabatan dalam struktur masyarakat atau organisasi dimana individu berada. Begitu pula apabila konsep tersebut dikaitkan dengan fungsi pemerintah, maka definisi peran adalah proses keterlibatan lembaga pemerintah

¹¹ Adi fahrudin, *Pemberdayaan Partisipasi dan Penguatan Kapasitas Masyarakat*, (Bandung : Humaniora, 2011), hal. 61

dalam menjalankan fungsi-fungsi lembaga pemerintah daerah, dalam hal ini adalah Unit Pelatihan Kerja Tulungagung.

2. Teori Pelatihan Kewirausahaan

a. Pengertian Pelatihan Kewirausahaan

Pelatihan adalah salah satu sarana agar seseorang dapat mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam dirinya. Pelatihan itu sendiri merupakan suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.¹²

Selanjutnya Fiedman dan Yarbrough dalam Kamil menunjukkan bahwa pelatihan adalah upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan, dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi.¹³ Lebih jauh Sastrodipoera dalam Kamil memberikan definisi pelatihan adalah salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pengembangan sumber daya

¹² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), Hal. 169.

¹³ Musthofa Kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal 6.

manusia, yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan taktik daripada teori.¹⁴

Sedangkan konsep pelatihan kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenkertrans) No.5 Tahun 2012 tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI), pelatihan kerja adalah “Keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.”¹⁵

Pada dasarnya tujuan pelatihan adalah mengembangkan masyarakat untuk menjadi sumber daya yang terampil, terdidik, dan terlatih secara profesional dan siap terjun dalam bidangnya masing-masing. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pengetahuan, tata cara bersikap, kedisiplinan dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja secara kualitas dan produktivitas.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu bentuk bantuan dalam proses pembelajaran yang terorganisir dan sistematis dengan jangka

¹⁴ Musthofa Kamil, *Model Pendidikan dan Pelatihan...* hal 8.

¹⁵ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No.5 Tahun 2012 tentang Sistem Standarisasi Kompetensi Kerja Nasional.

waktu yang relatif singkat untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan yang sifatnya praktis guna mencapai tujuan tertentu.

Satu hal yang dapat diukur dari keberhasilan sebuah pelatihan adalah kemampuan peserta untuk berwirausaha, karena berwirausaha merupakan penggabungan antara inovasi, kreativitas dan keberanian menghadapi resiko yang dilakukan dengan cara kerja keras untuk membentuk dan memelihara usaha baru. Oleh karena itu kewirausahaan selalu tak terpisah dari kreativitas dan inovasi, dan kedua hal tersebut bisa diperoleh dan dikembangkan dari adanya sebuah pelatihan.

Adapun *entrepreneurship* merupakan istilah yang populer di dunia bisnis AS, Inggris, Prancis, dan Kanada. Kamus Webster mengartikannya sebagai “*one who organizes, manages, and assumed the risks of business or enterprise*”. Pengertian ini juga mencakup sikap mental mengambil resiko dalam pengorganisasian dan pengelolaan suatu bisnis yang juga berarti suatu keberanian untuk membuka bisnis baru.¹⁶

Berikut telaahan sejumlah pernyataan ahli ekonomi mengenai arti wirausaha, Syahyuti mengungkapkan bahwa seseorang dapat dikatakan sebagai wirausahawan apabila mempunyai kemampuan melihat dan menilai

¹⁶ Yusanto dan Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani Perss, 2002) hal. 33.

peluang, mengelola sumber daya yang dibutuhkan serta mengambil tindakan yang tepat, guna memastikan sukses secara berkelanjutan.¹⁷

Menurut Edy Dwi, kewirausahaan (*entrepreneurship*) adalah suatu kemampuan (*ability*) dalam berpikir kreatif dan berperilaku inovatif yang dijadikan dasar, sumber daya, tenaga penggerak, tujuan, siasat, kiat, dan proses dalam menghadapi tantangan hidup.¹⁸ Seseorang yang berwirausaha memiliki keberanian mengambil resiko dalam ketidakpastian dengan cara menggabungkan sumberdaya yang ada dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga dapat menghasilkan nilai yang lebih besar dari sebelumnya, serta memiliki ide inovatif sebagai peluang bisnis yang belum ada menjadi ada.

Jadi, pelatihan kewirausahaan merupakan suatu langkah penting dan perlu dilakukan dalam rangka membentuk/ mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Tujuan akhir yang ingin dicapai yaitu program pelatihan ini akan berdampak dalam meningkatkan keterampilan bidang usaha dan mempunyai sikap jiwa kewirausahaan dan diharapkan akan mampu menciptakan kemandirian baik dalam sikap maupun dalam berusaha. Program pelatihan kewirausahaan bertujuan agar masyarakat desa mempunyai peningkatan dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sehingga dapat mengaplikasikan hasil belajarnya dalam pengelolaan usaha yang ditandai

¹⁷ Uyu Wahyudin, *Pelatihan Kewirausahaan Berlatar Ekokultural untuk Pemberdayaan Masyarakat Miskin Pedesaan*, Mimbar, Vol. XXVIII, No. 1 (Juni, 2012). Hal. 55-64.

¹⁸ Edy Dwi Kurniati, *Kewirausahaan Industri*, (Yogyakarta: Deepublish, 2015), hal. 43-44.

dengan melakukan wirausaha melalui pemanfaatan potensi sumber daya alam yang ada di lingkungan.

Bekerja dan berwirausaha merupakan salah satu tugas manusia sebagai *Khalifah fil Ardh*. Allah memberikan kepercayaan kepada manusia untuk menjadi *khalifah* di bumi ini bukan hanya semata-mata memikirkan perkara akhirat saja, tetapi manusia diberi tanggung jawab oleh Allah SWT untuk menjaga dan mengelola apa yang telah Allah rizkikan kepada mereka untuk memenuhi kebutuhannya melalui beberapa usaha, salah satunya dengan *entrepreneurship* yakni berwirausaha. Dalam Al Quran Allah berfirman:

وَأَبْتَعِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Terjemahannya;

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S. Al-Qashash: 77)¹⁹

Maka menjadi *entrepreneurship* merupakan salah satu bentuk untuk memenuhi perintah Allah dalam kewajiban mencari rezeki. Segala sesuatu memerlukan usaha dan kerja keras untuk mendapatkannya begitupun juga mencari rezeki, diperlukan usaha-usaha untuk mendapatkannya.

¹⁹ Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Quran, *Mushaf Ash-Shafa Edisi Terjemah Menyamping*, (Solo: PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2014), hal. 623.

Seseorang melakukan pelatihan kewirausahaan didasarkan pada motivasi dan tujuan tertentu, teori motivasi mampu menjelaskan motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan usaha sebagai seorang wirausaha. Menurut David McClelland dalam Heru Kristanto menyebutkan teori motivasi berprestasi kewirausahaan meliputi:

1) Motif Berprestasi (*Need for Achivement*)

Orang melakukan kegiatan kewirausahaan didorong oleh keinginan mendapatkan prestasi dan pengakuan dari keluarga dan masyarakat.

2) Motif Berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Orang melakukan kegiatan kewirausahaan didorong oleh keinginan untuk berhubungan dengan orang lain secara sosial kemasyarakatan.

3) Motif Kekuasaan (*Need for Power*)

Orang melakukan kegiatan kewirausahaan didorong oleh keinginan mendapatkan kekuasaan atas sumberdaya yang ada. Peningkatan kekayaan, penguasaan pasar sering menjadi pendorong utama wirausaha melakukan kegiatan usaha.²⁰

b. Indikator Pelatihan

1. Peserta pelatihan. Pelatihan dapat berhasil apabila peserta siap mengikutinya. Para peserta pelatihan yang siap berarti mereka

²⁰ R. Heru Kristanto HC, *Kewirausahaan (Entrepreneurship) : Pendekatan Manajemen, dan Praktik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hal. 14.

mempunyai keterampilan-keterampilan dasar yang diperlukan, ada motivasi, dan efektivitas diri.

2. Kemampuan pelatih sangat besar pengaruhnya dalam mencapai keberhasilan pelatihan, seorang pelatih dituntut untuk dapat menguasai materi pelatihan semaksimal mungkin, agar peserta pelatihan dapat memperoleh pengetahuan dari materi yang disampaikan.
3. Metode yang tepat dapat dipilih untuk memudahkan pemahaman materi yang disampaikan. Kesalahan dalam memilih metode yang digunakan akan membingungkan para peserta pelatihan.
4. Materi pelatihan sangat menentukan dalam memperoleh keberhasilan pada proses pelatihan. Materi Pelatihan disampaikan harus sesuai dengan kebutuhan peserta latihan.²¹

c. Indikator Kewirausahaan

Wirausahawan yang unggul yang mampu menciptakan kreativitas dan inovasi sebagai dasar untuk hidup, tumbuh dan berkembang umumnya memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Desire For Responsibility

Wirausaha yang unggul merasa bertanggungjawab secara pribadi atas hasil usaha yang dia lakukan. Mereka lebih dapat mengendalikan

²¹ Kosim Sirodjuddin dan Lili Suparman, *Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Meningkatkan Pendapatan Industri Kreatif Berbasis Pangan Lokal Melalui Pelatihan Kewirausahaan Di Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung*, Jurnal Empowerment, Volume 2, Nomor 2 September 2013, ISSN No. 2252-4738, (Siliwangi,2013), hal. 29.

sumberdaya yang dimiliki dan menggunakan sumberdaya tersebut untuk mencapai cita-cita. Wirausaha yang berhasil dalam jangka panjang haruslah memiliki rasa tanggungjawab atas usaha yang dilakukan. Kemampuan untuk menanggung risiko usaha seperti risiko keuangan dan risiko teknik, sehingga wirausaha mampu meminimalkan risiko yang ada.

2. *Tolerance for Ambiguity*

Ketika kegiatan usaha dilakukan, mau tidak mau harus berhubungan dengan orang lain, baik dengan karyawan, pelanggan, pemasok bahan, pemasok barang, penyalur, masyarakat maupun aturan legal formal. Wirausaha harus mampu menjaga dan mempertahankan hubungan baik dengan stakeholder. Keberagaman bagi wirausaha adalah sesuatu hal yang biasa. Kemampuan untuk menerima keberagaman merupakan suatu ciri khas wirausaha guna menjaga kelangsungan hidup bisnis atau perusahaan dalam jangka panjang.

3. *Vision*

Wirausaha yang berhasil selalu memiliki cita-cita, tujuan yang jelas kedepan yang harus dicapai secara terukur. Visi merupakan filosofi, cita-cita dan motivasi mengapa perusahaan hidup, dan wirausaha akan menterjemahkan kedalam tujuan, kebijakan, anggaran, dan prosedur kerja yang jelas. Wirausaha yang tidak jelas visi kedepan ibarat orang yang berjalan tanpa arah yang jelas, sehingga kecenderungan untuk gagal sangat tinggi.

4. *Tolerance for Failure*

Usaha yang berhasil membutuhkan kerja keras, pengorbanan baik waktu biaya dan tenaga. Wirausaha yang terbiasa dengan kreativitas dan inovasi kadangkala atau bahkan sering mengalami ketidakberhasilan. Proses yang cukup panjang dalam mencapai kesuksesan tersebut akan meningkatkan kepribadian toleransi terhadap kegagalan usaha.

5. *Internal Locus of Control*

Didalam diri manusia ada kemampuan untuk mengendalikan diri yang dipengaruhi oleh internal diri sendiri. Kerasnya tekanan hidup, persaingan bisnis, perubahan yang begitu cepat dalam dunia bisnis akan meningkatkan tekanan kejiwaan baik mental, maupun moral dalam kehidupan keseharian. Wirausaha yang mampu mengendalikan dirinya sendiri akan mampu bertahan dalam dunia bisnis yang kompleks.

6. *Continuous Improvement*

Wirausaha yang berhasil selalu bersikap positif, menganggap pengalaman sebagai sesuatu yang berharga dan melakukan perbaikan terus-menerus. Pengusaha selalu mencari hal-hal baru yang akan memberikan manfaat baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Wirausaha memiliki tenaga, keinginan untuk terlibat dalam petualangan inovatif yang akan membawa konsekuensi menguntungkan dimasa yang akan datang.

7. *Preference for Moderate Risk*

Dalam kehidupan berusaha, wirausaha selalu berhadapan dengan intensitas risiko. Sifat wirausaha dalam menghadapi risiko dapat digolongkan kedalam 3 kategori, yaitu *risk seeking* (orang yang suka mengambil risiko tinggi), *moderate risk* (orang yang suka mengambil risiko sedang), dan *risk averse* (orang memiliki sifat suka menghindari risiko). Pada umumnya wirausaha yang berhasil memiliki kemampuan untuk memilih risiko yang sedang dimana ketika mengambil keputusan memerlukan pertimbangan yang matang, hal ini sejalan dengan dengan risiko wirausaha yang apabila mengalami kegagalan ditanggung sendiri. Wirausaha akan melihat sebuah bisnis dengan tingkat pemahaman pribadi yang disesuaikan dengan perubahan lingkungan.

8. *Confidence in Their Ability to Success*

Wirausaha umumnya memiliki keyakinan yang cukup tinggi atas kemampuan diri untuk berhasil. Mereka memiliki kepercayaan yang tinggi untuk melakukan banyak hal dengan baik dan sukses. Mereka cenderung untuk optimis terhadap peluang keberhasilan dan optimisme, biasanya berdasarkan kenyataan. Tanpa keyakinan kepercayaan untuk sukses dan mampu menghadapi tantangan untuk menurunkan semangat juang dalam melakukan bisnis.

9. *Desire for Immediate Feedback*

Perkembangan yang begitu cepat dalam kehidupan usaha menuntut wirausaha untuk cepat mengantisipasi perubahan yang terjadi agar mampu bertahan dan berkembang. Wirausaha pada umumnya memiliki keinginan untuk mendapatkan respon atau umpan balik terhadap suatu permasalahan. Persaingan yang begitu ketat dalam dunia usaha menuntut untuk berpikir cerdas, cepat menanggapi perubahan. Wirausaha memiliki kecenderungan untuk mengetahui sebaik apa ia bekerja dan mencari pengakuan atas prestasi secara terus-menerus.

10. *High Energy Level*

Wirausaha pada umumnya memiliki energi yang cukup tinggi dalam melakukan kegiatan usaha sejalan dengan risiko yang ia tanggung. Wirausaha memiliki semangat atau energi yang cukup tinggi dibanding kebanyakan orang. Risiko yang harus ditanggung sendiri mendorong wirausaha untuk bekerja keras dan dalam jangka waktu yang cukup lama. Bergairah dan mampu menggunakan daya geraknya, ulet tekun dan tidak mudah putus asa.

11. *Future Orientation*

Keuntungan usaha yang tidak pasti mendorong wirausaha selalu melihat peluang, menghargai waktu dan berorientasi kemasa depan. Wirausaha memiliki kecenderungan melihat apa yang akan dilakukan sekarang atau besok, tidak begitu mempersoalkan apa yang telah

dilakukan kemarin. Wirausaha yang unggul selalu berusaha memprediksi perubahan dimasa depan guna meningkatkan kinerja usaha.

12. *Skill at Organizing*

Membangun usaha dari awal memerlukan kemampuan mengorganisasi sumberdaya yang dimiliki berupa sumber-sumber ekonomi berwujud maupun sumber ekonomi tak berwujud untuk mendapat manfaat maksimal. Wirausaha memiliki keahlian dalam melakukan organisasi baik orang maupun barang. Wirausaha yang unggul ketika memiliki kemampuan portofolio sumberdaya yang cukup tinggi untuk dapat bertahan dan berkembang.

13. *High Commitment*

Memunculan usaha baru membutuhkan komitmen penuh yang tinggi agar berhasil. Disiplin dalam bekerja dan pada umumnya wirausaha membenamkan diri dalam kegiatan tersebut guna keberhasilan cita-citanya.

14. *Flexibility*

Perubahan yang begitu cepat dalam dunia usaha mengharuskan wirausaha untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan apabila tetap ingin berhasil. Kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan merupakan modal dasar dalam berusaha, bertumbuh dan sukses. Fleksibilitas berhubungan dengan kolega seperti kemampuan menyesuaikan diri dengan perilaku wirausaha lain, kemampuan

bernegosiasi dengan kolega mencerminkan kompetensi wirausaha yang unggul.²²

e. Metode Pelatihan Kewirausahaan

1. Metode di dalam pekerjaan (*on the job training*)

Metode ini merupakan pelatihan langsung yang berikan kepada karyawan baru (*trainee*) yang dihadapkan ke dalam situasi pekerjaan nyata, pada situasi ini karyawan yang berpengalaman akan memperlihatkan atau membimbing para karyawan baru dengan memberikan contoh – contoh pekerjaan yang baik dalam penanganan suatu pekerjaan secara langsung di tempat kerja dengan jelas dan nyata.

Bentuk metode pelatihan ini meliputi latihan :

a) Rotasi jabatan: Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja yang satu ke tempat kerja yang lainnya.

b) Magang (*Apprenticeships*)

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman. adalah pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran di kelas dengan praktek lapangan. Ini menggunakan

²² R. Heru Kristanto HC, *Kewirausahaan (Entrepreneurship) : Pendekatan Manajemen, dan Praktik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hal. 7-11.

partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer tinggi kepada pekerjaan.

c) Pelatihan pada pekerjaan (*coaching*)

Pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan dan supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor. Dilaksanakan dengan cara peserta harus mengerjakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior atau ahli. Penyuluhan efektif bila latihannya diindividualisasikan dan peserta belajar melakukan pekerjaan langsung.

d) *Demonstration and example*

Demonstrasi dan pemberian contoh Pelatih harus memberi contoh/memperagakan cara melakukan pekerjaan/cara bekerja suatu alat/mesin. Sangat efektif karena peserta mendapat teori dan praktek secara langsung.

Keuntungan dari metode pelatihan *on the job training* yaitu;

- 1) Karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang sesungguhnya bukan hanya teori atau tugas yang disimulasikan.
- 2) Karyawan mendapatkan panduan langsung dari karyawan senior yang berpengalaman dan mengetahui karakteristik pekerjaannya dan telah melaksanakan tugas dengan baik.

- 3) Program ini langsung berkaitan dengan bidang pekerjaan yang akan dihadapi, tidak membutuhkan biaya yang relatif besar dan dapat memotivasi kinerja karyawan.

Adapun kelemahan *on the job* ini adalah :

- 1) Motivasi pelatih kurang untuk melatih, sehingga pelatihan jadi kurang serius.
- 2) Pelatih dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, namun kurang memiliki kemampuan melatih orang lain agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- 3) Pelatih kurang / tidak memiliki waktu untuk melatih dan kemudian menghapus elemen penting dalam proses pelatihan.
- 4) Karyawan yang tidak terlatih mungkin memiliki dampak negatif pada pekerjaan dan organisasional.
- 5) Efektif biaya.

2. Metode di luar pekerjaan (*off the job training*)

Metode ini memberi kesempatan pada karyawan baru atau lama sebagai peserta pelatihan sehingga dapat meninggalkan tempat pekerjaannya dan kegiatannya untuk sementara waktu.

Pada umumnya metode ini mempunyai dua macam yaitu:

a. Teknik Presentasi

Pada teknik presentasi ini menyajikan informasi yang tujuannya memperkenalkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan baru kepada

para peserta. Metode yang sering dipakai adalah bentuk ceramah, teknik diskusi, teknik permodelan perilaku, dan teknik magang.

b. Teknik Simulasi

Teknik simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu penilaian sehingga para peserta dihadapkan pada keadaan yang sebenarnya. Metode-metode simulasi ini mencakup simulator alat-alat:

1) Studi Kasus

Penyajian tertulis dan naratif serangkaian fakta dari permasalahan yang dinamis dan dipecahkan oleh peserta pelatihan. Pelatih yang menggunakan metode ini hendaknya tidak mendominasi diskusi, memberi kesempatan pada beberapa peserta pelatihan untuk mendominasi diskusi dan mengarahkan diskusi ke arah solusi yang disukainya. Studi kasus dilakukan dengan cara peserta diminta untuk membahas masalah/kasus tertentu dalam organisasi. Pembahasan bisa tertulis ataupun lisan. Pembahasan kasus biasanya diambil dari kasus nyata.

2. Permainan Peran (*role playing*)

Tujuan pokok bermain peran adalah menganalisis masalah antar pribadi dan memupuk keahlian hubungan manusia. Bermain peran lazim digunakan untuk mengasah kecakapan wawancara, negosiasi, konseling, pekerjaan, pendisiplinan, penilaian kinerja, penjualan dan tugas pekerjaan lain yang melibatkan komunikasi antar pribadi.

Peserta diharapkan memiliki pemahaman pada situasi tertentu dan kondisi tertentu pula, melalui pengalihan dan pengalaman.

3. Permainan dalam Bisnis (*Business game*)

Permainan dalam bisnis adalah bentuk latihan simulasi yang dilakukan dalam kelas. Pengorganisasian para pesertanya dilakukan dengan membagi peserta dalam tim yang bertugas secara kompetitif memecahkan masalah tertentu dari suatu organisasi tiruan. Dengan membandingkan kualitas keputusan pemecahan masalah dan kualitas diskusi yang berlangsung. Sasaran yang ingin dicapai dari metode ini adalah kemampuan untuk mengambil keputusan bersama atau keputusan yang integral.

4. Pelatihan Beranda (*Vestibule Training*)

Pelatihan beranda adalah metode pelatihan yang digunakan untuk menggambarkan pelatihan dalam sebuah ruang kelas bagi pekerjaan klerikal atau semi ahli. Metode ini tepat untuk keadaan dimana karyawan yang dilatih banyak (untuk jenis pekerjaan yang sama). Penekanan metode ini cenderung pada belajar dibandingkan dengan produksi. Pelatihan ini biasanya dipakai untuk melatih klerk, teller bank, operator mesin, juru ketik dan pekerja sejenis. Peserta bisa menggunakan alat/mesin yang digunakan di tempat kerjanya nanti dengan dibimbing oleh pelatih khusus.

Keuntungan dari metode *off the job training* adalah :

- 1) Memberi gambaran nyata kepada karyawan di luar lingkungan pekerjaannya, sehingga dapat mengetahui perbedaan yang terjadi di tempat lain pada bidang pekerjaan yang sama karakteristiknya .
- 2) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertemu dengan orang-orang dari departemen lain atau perusahaan lain untuk saling tukar pengalaman.
- 3) Meningkatkan keluwesan karyawan dan membuat mereka lebih siap untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab baru
- 4) Menyegarkan kembali karyawan dengan menghadirkan suasana baru dalam pelatihan.

Kelemahan *Metode Off the job training* adalah Mahal dalam pelaksanaannya.²³

3. Teori Pemberdayaan

a. Pengertian Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan suatu upaya untuk memberikan daya (*empowerment*) atau penguatan (*strengthening*) kepada masyarakat. Dengan kata lain, keberdayaan masyarakat diartikan sebagai kemampuan individu yang sebenarnya dengan masyarakat dalam membangun keberdayaan

²³ Hasan Basri dan Rusdiana, *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), hal. 117-122

masyarakat yang bersangkutan.²⁴ Pemberdayaan masyarakat juga di artikan sebagai suatu upaya untuk mengubah perilaku masyarakat ke arah yang lebih baik, sehingga kualitas dan kesejahteraan hidupnya secara bertahap dapat meningkat.²⁵

Menurut Sulistyani pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata “daya” yang berarti kekuatan atau kemampuan. Bertolak dari pengertian tersebut maka pemberdayaan dapat dimaknai suatu proses menuju berdaya, atau proses untuk memperoleh daya, kekuatan, dan proses pemberian daya dari pihak yang memiliki daya kepada pihak yang belum berdaya atau kurang berdaya.²⁶

Teori Adam dari Kamus Pekerjaan Sosial adalah : “ *the user participation in services and to self-help movement generally, in which group take action on their own behalf, either in cooperation with, or independently of, the statutory services.*” Berdasarkan definisi tersebut, Adams mengartikan pemberdayaan sebagai alat untuk membantu individu, kelompok dan masyarakat supaya mereka mampu mengelola lingkungan dan

²⁴Aprilia Theresia, et.al., *Pembangunan Berbasis Masyarakat*, (Bandung: Alfabeta, 2014) hal. 115

²⁵ Oos M. Anwas, *Pemberdayaan Masyarakat di Era global*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hal: 3

²⁶ Sulistyani, A.T, *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2004), hal. 77

mencapai tujuan mereka, sehingga mampu bekerja dan membantu diri mereka dan orang lain untuk memaksimalkan kualitas hidup.²⁷

Sedangkan Jim Ife membagi pandangan pemberdayaan ke dalam beberapa kelompok: *pertama*, penganut strukturalis memaknai pemberdayaan sebagai upaya pembebasan, transformasi struktural secara fundamental, dan eliminasi struktural atau sistem yang opresif; *kedua*, kelompok pluralis memandang pemberdayaan sebagai upaya meningkatkan daya seseorang atau sekelompok orang untuk dapat bersaing dengan kelompok lain dalam suatu '*rule of the game*' tertentu; *ketiga*, kelompok elitis, pemberdayaan sebagai upaya mempengaruhi elit, membentuk aliniasi dengan elit-elit tersebut, serta berusaha melakukan perubahan terhadap praktek-praktek dan struktur yang elitis; dan keempat, kelompok post-strukturalis, pemberdayaan merupakan upaya mengubah diskursus serta menghargai subyektivitas dalam pemahaman realitas sosial.²⁸

Pada dasarnya pemberdayaan bertujuan untuk meningkatkan potensi masyarakat agar mampu meningkatkan kualitas hidup yang lebih baik bagi seluruh warga masyarakat melalui kegiatan swadaya. Memberdayakan masyarakat bertujuan untuk "mendidik masyarakat agar mampu membantu diri mereka sendiri". Hal ini berarti bahwa dalam proses pemberdayaan,

²⁷ Sri Widayanti, *Pemberdayaan Masyarakat : Pendekatan Teoritis*, Welfare: Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial, Vol.1 No.1,2012. Hal. 95.

²⁸*Ibid.*, hal. 98.

masyarakat berperan secara aktif didalam merancang bentuk pemerdayaan itu sendiri. Untuk mencapai tujuan ini, perlu faktor peningkatan SDM melalui pendidikan formal maupun non formal. Dengan begitu akan tercapai satu hasil pemberdayaan masyarakat dalam bentuk masyarakat yang mandiri.

Dari pemahaman di atas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan ekonomi masyarakat merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan atau potensi masyarakat dalam kegiatan ekonomi guna memenuhi kebutuhan hidup serta meningkatkan kesejahteraan mereka, sehingga menjadikan perekonomian masyarakat yang mandiri. Dalam hal ini salah satu langkah untuk memberdayakan ekonomi masyarakat yaitu dengan cara mengikuti pelatihan kewirausahaan dari UPT Balai Latihan Kerja. Dengan adanya program dari pemerintah tersebut diharapkan dapat membantu masyarakat dalam permodalan berwirausaha, membuka lapangan pekerjaan, menjabatani masyarakat dalam memasarkan produk, serta memperkuat perindustrian kecil.

b. Strategi Pemberdayaan

Sebelumnya telah diuraikan bahwa pemberdayaan ditunjukan untuk mengetahui perilaku masyarakat agar mampu berdaya sehingga mereka dapat meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraannya. Namun keberhasilan pemberdayaan tidak hanya menekankan pada hasil, tetapi juga pada prosesnya. Secara nasional, strategi pemberdayaan masyarakat erat berkaitan dengan penciptaan kesempatan kerja dan peluang berusaha yang

memberikan pendapatan yang memadai bagi masyarakat. Dengan pengertian ini setiap anggota masyarakat disyaratkan berperanserta dalam proses pembangunan, mempunyai kemampuan sama, dan bertindak rasional.

Dalam keberhasilan pemberdayaan perlu dilakukan beberapa langkah strategi diantaranya:

1) Pembentukan kelompok

Pembentukan kelompok merupakan fase awal dari pemberdayaan. Artinya masyarakat miskin atau masyarakat lemah diberi kebebasan untuk membentuk dan beraktivitas dalam kelompok yang diinginkannya. Pembentukan kelompok menyediakan suatu dasar bagi terciptanya kohesi sosial anggota kelompok.

2) Pendampingan

Fungsi pendampingan sangat krusial dalam membina aktivitas kelompok. Pendamping bertugas menyertai proses pembentukan dan penyelenggaraan kelompok sebagai fasilitator (pemandu), komunikator (penghubung), ataupun dinamisator (penggerak). Melalui pendampingan, kelompok diharapkan tidak tergantung pada pihak luar namun dapat dibantu untuk tumbuh dan berfungsi sebagai suatu kelompok kegiatan yang mandiri.

3) Perencanaan Kegiatan

Tahap perencanaan kegiatan melengkapi tahap-tahap sebelumnya yang mementingkan peran aktif anggota kelompok untuk dapat meningkatkan taraf hidupnya melalui kemampuannya.²⁹

Selain itu pemberdayaan masyarakat juga dapat dilakukan dengan pelatihan. Hal ini bertujuan tidak hanya untuk menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan kemampuan, keterampilan serta produktifitas kerja. Penyuluhan dan pemberdayaan merupakan konsep yang memiliki tujuan yang sama, yaitu membuat masyarakat menjadi berdaya.

Jadi upaya memberdayakan masyarakat dilakukan, selain dengan mendudukan masyarakat sebagai aktor utama juga harus didukung dengan bantuan ekonomi serta membekali dengan berbagai keterampilan dan pengetahuan. Wawasan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan meningkatkan kreativitas yang akan membantu dalam pengambilan keputusan, melihat dan memanfaatkan peluang serta mengatasi kendala yang timbul dalam pelaksanaannya. Dengan demikian hasil yang diperoleh juga akan lebih baik.

²⁹ Satrya Wulan Darmayanti, *Studi Deskripsi Tentang Strategi Pemberdayaan Masyarakat Oleh Dinas Pertanian Kota Surabaya Dalam Peningkatan Pendapatan Masyarakat Sasaran Penerima Program Urban Farming Budidaya Lele di Kelurahan Pakis*, Kebijakan dan Manajemen Publik Vol.3 No. 1, 2015, hal. 3.

4. Pengangguran Terdidik

a. Teori Pengangguran

Pengangguran adalah seseorang yang sudah digolongkan dalam angkatan kerja, yang secara aktif sedang mencari pekerjaan pada suatu tingkat upah tertentu, tetapi tidak dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkannya.³⁰ Ada beberapa teori yang menjelaskan tentang Teori-Teori Pengangguran di Indonesia yaitu :

1) Teori Klasik

Teori Klasik menjelaskan pandangan bahwa pengangguran dapat dicegah melalui sisi penawaran dan mekanisme harga di pasar bebas supaya menjamin terciptanya permintaan yang akan menyerap semua penawaran. Menurut pandangan klasik, pengangguran terjadi karena mis-alokasi sumber daya yang bersifat sementara karena kemudian dapat diatasi dengan mekanisme harga.

Jadi dalam Teori Klasik jika terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja maka upah akan turun dan hal tersebut mengakibatkan produksi perusahaan menjadi turun. Sehingga permintaan tenaga akan terus meningkat karena perusahaan mampu melakukan perluasan produksi akibat keuntungan yang diperoleh dari rendahnya biaya tadi. Peningkatan

³⁰ Sadono Sukirno, *Teori pengantar makro ekonomi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004). Hal. 43.

tenaga kerja selanjutnya mampu menyerap kelebihan tenaga kerja yang ada di pasar, apabila harga relatif stabil.

2) Teori Keynes

Dalam menanggapi masalah pengangguran Teori Keynes mengatakan hal yang berlawanan dengan Teori Klasik, menurut Teori Keynes sesungguhnya masalah pengangguran terjadi akibat permintaan agregat yang rendah. Sehingga terhambatnya pertumbuhan ekonomi bukan disebabkan oleh rendahnya produksi akan tetapi rendahnya konsumsi. Menurut Keynes, hal ini tidak dapat dilimpahkan ke mekanisme pasar bebas. Ketika tenaga kerja meningkat, upah akan turun hal ini akan merugikan bukan menguntungkan, karena penurunan upah berarti menurunkan daya beli masyarakat terhadap barang-barang. Akhirnya produsen akan mengalami kerugian dan tidak dapat menyerap tenaga kerja.

Keynes menganjurkan adanya campur tangan pemerintah dalam mempertahankan tingkat permintaan agregat agar sektor pariwisata dapat menciptakan lapangan pekerjaan. Perlu dicermati bahwa pemerintah hanya bertugas untuk menjaga tingkat permintaan agregat, sementara penyedia lapangan kerja adalah sektor wisata. Hal ini memiliki tujuan mempertahankan pendapatan masyarakat agar daya beli masyarakat terjaga. Sehingga tidak memperparah resesi serta diharapkan mampu mengatasi pengangguran akibat resesi.

c. Teori Kependudukan dari Malthus

Teori Malthus menjelaskan bahwa pertumbuhan penduduk cenderung melampaui pertumbuhan persediaan makanan. Dalam dia punya esai yang orisinal, Malthus menyuguhkan idenya dalam bentuk yang cukup kaku. Dia mengatakan penduduk cenderung tumbuh secara “deret ukur” (misalnya, dalam lambang 1, 2, 4, 8, 16 dan seterusnya) sedangkan persediaan makanan cenderung tumbuh secara “deret hitung” (misalnya, dalam deret 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, dan seterusnya).

Apabila ditelaah lebih dalam teori Malthus ini yang menyatakan penduduk cenderung bertumbuh secara tak terbatas hingga mencapai batas persediaan makanan, dalam hal ini menimbulkan manusia saling bersaing dalam menjamin kelangsungan hidupnya dengan cara mencari sumber makanan, dengan persaingan ini maka akan ada sebagian manusia yang tersisih serta tidak mampu lagi memperoleh bahan makanan. Pada masyarakat modern diartikan bahwa semakin pesatnya jumlah penduduk akan menghasilkan tenaga kerja yang semakin banyak pula, namun hal ini tidak diimbangi dengan kesempatan kerja yang ada. Karena jumlah kesempatan yang sedikit itulah maka manusia saling bersaing dalam memperoleh pekerjaan dan yang tersisih dalam persaingan tersebut menjadi golongan penganggur.

4) Teori Sosiologi Ekonomi No-Marxian

Berawal dari analisis Marx pada awal abad 20 tentang struktur dan proses ekonomi yang dapat dibayangkan sebagai sistem kapitalisme kompetitif. Industri kapitalis yang ada pada zaman itu tergolong masih kecil dan belum ada satupun yang memegang perekonomian dan mengendalikan pasar. Namun Marx yakin pada suatu saat apabila kapitalisme sudah muncul dengan demikian pesatnya maka akan memunculkan kompetisi antar industri yang menjadi semakin pesat dan kemudian menghasilkan sistem monopoli dari industri yang paling kuat dalam persaingan tersebut.

Dalam pengembangan analisis Marx yang dianut oleh para penganut Marxian yang baru ini konsep “kelas buruh “ tidak mendeskripsikan sekelompok orang atau sekelompok pekerjaan tertentu, tetapi lebih merupakan pembelian dan penjualan tenaga kerja. Para tenaga kerja tidak mempunyai alat produksi sama sekali sehingga segolongan orang terpaksa menjual tenaga mereka kepada sebagian kecil orang yang mempunyai alat produksi.

Dari uraian diatas maka dapat kita telaah bahwa apabila semua proses produksi dan pemasaran semua terpengaruh oleh sebuah perusahaan raksasa saja, maka akan mengakibatkan perusahaan kecil menjadi sangat sulit dan hal pemasaran, bisa saja perusahaan kecil tersebut mengalami kebangkrutan dan tidak lagi mampu menggaji pekerjanya. Setelah

perusahaan tersebut tidak mampu beroperasi lagi, maka para pekerja yang semula bekerja dalam perusahaan tersebut menjadi tidak mempunyai pekerjaan lagi. Kemudian akhirnya pekerja tersebut menjadi pengangguran.³¹

b. Jenis - jenis Pengangguran

1. Pengangguran Berdasarkan Penyebabnya

a) Pengangguran Normal atau Friksional

Apabila dalam suatu ekonomi terdapat pengangguran sebanyak dua atau tiga persen dari jumlah tenaga kerja maka ekonomi itu sudah dipandang sebagai mencapai kesempatan kerja penuh. Pengangguran sebanyak dua atau tiga persen tersebut dinamakan pengangguran normal atau pengangguran friksional. Para penganggur ini tidak ada pekerjaan bukan karena tidak dapat memperoleh kerja, tetapi karena sedang mencari kerja lain yang lebih baik. Dalam perekonomian yang berkembang pesat, pengangguran adalah rendah dan pekerjaan mudah diperoleh.

Sebaliknya pengusaha susah memperoleh pekerja, akibatnya pengusaha menawarkan gaji yang lebih tinggi. Hal ini akan mendorong para pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya yang lama dan mencari pekerjaan baru yang lebih tinggi gajinya atau lebih sesuai dengan

³¹ Suherman Rosyidi, *Teori Ekonomi: Pendekatan Kepada Teori Ekonomi Mikro dan Makro*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2002). Hal. 85-90.

keahliannya. Dalam proses mencari kerja baru ini untuk sementara para pekerja tersebut tergolong sebagai penganggur. Mereka inilah yang digolongkan sebagai pengangguran normal.

b) Pengangguran Siklikal

Perekonomian tidak selalu berkembang dengan teguh. Adakalanya permintaan agregat lebih tinggi, dan ini mendorong pengusaha menaikkan produksi. Lebih banyak pekerja baru digunakan dan pengangguran berkurang. Akan tetapi pada masa lainnya permintaan agregat menurun dengan banyaknya. Misalnya, di negara-negara produsen bahan mentah pertanian, penurunan ini mungkin disebabkan kemerosotan harga-harga komoditas. Kemunduran ini menimbulkan efek kepada perusahaan-perusahaan lain yang berhubungan, yang juga akan mengalami kemerosotan dalam permintaan terhadap produksinya. Kemerosotan permintaan agregat ini mengakibatkan perusahaan-perusahaan mengurangi pekerja atau menutup perusahaannya, sehingga pengangguran akan bertambah. Pengangguran dengan wujud tersebut dinamakan pengangguran siklikal.

c) Pengangguran Struktural

Tidak semua industri dan perusahaan dalam perekonomian akan terus berkembang maju, sebagiannya akan mengalami kemunduran. Kemerosotan ini ditimbulkan oleh salah satu atau beberapa faktor

berikut: wujudnya barang baru yang lebih baik, kemajuan teknologi mengurangi permintaan ke atas barang tersebut, biaya pengeluaran sudah sangat tinggi dan tidak mampu bersaing, dan ekspor produksi industri itu sangat menurun oleh karena persaingan yang lebih serius dari negara-negara lain. Kemerosotan itu akan menyebabkan kegiatan produksi dalam industri tersebut menurun, dan sebagian pekerja terpaksa diberhentikan dan menjadi penganggur. Pengangguran yang wujud digolongkan sebagai pengangguran struktural. Dinamakan demikian karena disebabkan oleh perubahan struktur kegiatan ekonomi.

d) Pengangguran Teknologi

Pengangguran dapat pula ditimbulkan oleh adanya penggantian tenaga manusia oleh mesin-mesin dan bahan kimia. Racun ilalang dan rumput misalnya, telah mengurangi penggunaan tenaga kerja untuk membersihkan perkebunan, sawah dan lahan pertanian lain. Begitu juga mesin telah mengurangi kebutuhan tenaga kerja untuk membuat lubang, memotong rumput, membersihkan kawasan, dan memungut hasil. Sedangkan di pabrik-pabrik, ada kalanya robot telah menggantikan kerja-kerja manusia. Pengangguran yang ditimbulkan

oleh penggunaan mesin dan kemajuan teknologi lainnya dinamakan pengangguran teknologi.³²

2. Pengangguran Berdasarkan Cirinya

a) Pengangguran Terbuka

Pengangguran ini tercipta sebagai akibat pertambahan lowongan pekerjaan yang lebih rendah dari pertambahan tenaga kerja. Sebagai akibatnya dalam perekonomian semakin banyak jumlah tenaga kerja yang tidak dapat memperoleh pekerjaan. Efek dari keadaan ini di dalam suatu jangka masa yang cukup panjang mereka tidak melakukan suatu pekerjaan. Jadi mereka menganggur secara nyata dan separuh waktu, dan oleh karenanya dinamakan pengangguran terbuka. Pengangguran terbuka dapat pula wujud sebagai akibat dari kegiatan ekonomi yang menurun, dari kemajuan teknologi yang mengurangi penggunaan tenaga kerja, atau sebagai akibat dari kemunduran perkembangan suatu industri.

b) Pengangguran Tersembunyi

Pengangguran ini terutama wujud di sektor pertanian atau jasa. Setiap kegiatan ekonomi memerlukan tenaga kerja, dan jumlah tenaga kerja yang digunakan tergantung pada banyak faktor, faktor yang perlu dipertimbangkan adalah besar kecilnya perusahaan, jenis kegiatan

³² Sadono Sukirno, *Teori pengantar makro ekonomi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004). Hal. 55.

perusahaan, mesin yang digunakan (apakah intensif buruh atau intensif modal) dan tingkat produksi yang dicapai. Pada negara berkembang seringkali didapati bahwa jumlah pekerja dalam suatu kegiatan ekonomi adalah lebih banyak dari yang sebenarnya diperlukan supaya ia dapat menjalankan kegiatannya dengan efisien. Kelebihan tenaga kerja yang digunakan digolongkan dalam pengangguran tersembunyi. Contoh-contohnya ialah pelayan restoran yang lebih banyak dari yang diperlukan dan keluarga petani dengan anggota keluarga yang besar yang mengerjakan luas tanah yang sangat kecil.

c) Pengangguran Musiman

Pengangguran ini terutama terdapat di sektor pertanian dan perikanan. Pada musim hujan penyadap karet dan nelayan tidak dapat melakukan pekerjaan mereka dan terpaksa menganggur. Pada musim kemarau pula para petani tidak dapat mengerjakan tanahnya. Disamping itu pada umumnya para petani tidak begitu aktif di antara waktu sesudah menanam dan sesudah menuai. Apabila dalam masa tersebut para penyadap karet, nelayan dan petani tidak melakukan pekerjaan lain maka mereka terpaksa menganggur. Pengangguran seperti ini digolongkan sebagai pengangguran bermusim.

d) Setengah Menganggur

Pada negara-negara berkembang migrasi dari desa ke kota sangat pesat. Sebagai akibatnya tidak semua orang yang pindah ke kota dapat

memperoleh pekerjaan dengan mudah. Sebagian terpaksa menjadi penganggur sepenuh waktu. Disamping itu ada pula yang tidak menganggur, tetapi tidak pula bekerja sepenuh waktu, dan jam kerja mereka adalah jauh lebih rendah dari yang normal. Mereka mungkin hanya bekerja satu hingga dua hari seminggu, atau satu hingga empat jam sehari. Pekerja-pekerja yang mempunyai masa kerja seperti yang dijelaskan ini digolongkan sebagai setengah menganggur, dan jenis penganggurannya dinamakan *underemployment*.³³

c. Pengangguran Terdidik

Tingkat pengangguran terdidik (*Educated Unemployment rate*) merupakan rasio jumlah pencari kerja yang berpendidikan SLTA ke atas (sebagai kelompok terdidik) terhadap besarnya angkatan kerja pada kelompok tersebut. Dalam konsep ketenagakerjaan fungsi pendidikan memiliki dua dimensi penting yaitu dimensi kuantitatif yang meliputi kemampuan intuisi pendidikan sebagai pemasok tenaga kerja terdidik atau untuk mengisi lowongan kerja yang tersedia, dan dimensi kualitatif yaitu penghasil tenaga kerja terdidik yang selanjutnya dapat dibentuk menjadi tenaga kerja penggerak pembangunan.³⁴

³³ Sadono Sukirno, *Teori pengantar makro ekonomi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004). Hal. 58

³⁴ Elwin Tobing, *Pengangguran Tenaga Kerja Terdidik* (Media Indonesia, Jakarta, 2004), hal. 56.

Kecenderungan meningkatnya angka pengangguran tenaga kerja terdidik disebabkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan akan makin tinggi pula aspirasi untuk mendapatkan kedudukan atau kesempatan kerja yang lebih sesuai. Oleh sebab itu, sistem pendidikan yang melahirkan sumber daya manusia berkualitas sangat diperlukan dalam proses pembangunan nasional. Jika sistem pendidikan nasional tidak mampu melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas, bahaya yang mungkin timbul adalah akan semakin banyaknya tenaga kerja asing yang menempati bidang-bidang yang seharusnya dapat diisi oleh tenaga kerja dalam negeri.

Faktor yang menyebabkan terjadinya pengangguran tenaga kerja terdidik yaitu : (1) adanya penawaran tenaga kerja yang melebihi dari permintaan, (2) kebijakan rekrutmen tenaga kerja sering tertutup, (3) perguruan tinggi sebagai proses untuk menyiapkan lulusan atau tenaga kerja yang siap pakai belum berfungsi sebagaimana mestinya, (4) adanya perubahan kegiatan ekonomi dan perubahan struktur industri.

Meningkatnya pengangguran tenaga terdidik yaitu disebabkan (1) ketidakcocokan antara karakteristik lulusan baru yang memasuki dunia kerja dengan kesempatan kerja yang tersedia, (2) semakin terdidik seseorang, semakin besar harapannya pada jenis pekerjaan yang aman, dengan demikian angkatan kerja terdidik lebih suka memilih menganggur daripada mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan mereka, (3) terbatasnya daya serap tenaga kerja sektor formal sementara angkatan kerja

terdidik cenderung memasuki sector formal yang kurang beresiko, (4) belum efisiensinya fungsi pasar tenaga kerja.

Tingkat pengangguran kelompok muda yang relatif tinggi dibandingkan dengan tingkat pengangguran penduduk disebabkan oleh faktor yaitu:

1. Faktor structural

- a. Kurangnya ketrampilan kelompok muda di banding kelompok yang lebih matang.
- b. Ketimpangan atau kendala geografis dan kelangkaan informasi yang tepat di pasar tenaga kerja.
- c. Faktor usia ketika meninggalkan sekolah, biasanya meninggalkan sekolah pada usia lebih awal mengalami tingkat pengangguran yang lebih tinggi.

2. Faktor non structural

- a. Kenaikan tingkat upah buruh yang mendorong majikan untuk memutuskan hubungan kerja atau tidak menerima pegawai baru.
- b. Meningkatnya partisipasi perempuan termasuk mereka yang berstatus kawin ke dalam angkatan kerja.
- c. Persepsi pemuda terhadap pekerjaan yang tersedia antara lain tentang tingkat upah yang rendah, persepsi karir maupun lingkungan kerjanya.

d. Latar belakang keluarga termasuk dukungan mereka terhadap pemuda untuk menganggur sebelum memutuskan untuk menerima suatu pekerjaan.³⁵

Kebanyakan faktor yang menjadikan seorang individu memutuskan bekerja atau menganggur adalah upah atau gaji. Sedangkan dalam islam, setiap orang yang hidup dalam masyarakat Islam diwajibkan bekerja atau mencari nafkah. Mereka juga diperintahkan agar berkelana di muka bumi ini serta makan dari rezeki Allah, meskipun Allah telah menjamin memberikan rizki kepada semua makhluk yang diciptakanNya.

Sebagaimana yang di jelaskan di dalam QS. Al – Mulq ayat 15 :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Terjemahnya :

*Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. dan Hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.*³⁶

Ayat tersebut memerintahkan kepada kita untuk mencari rezeki dari Allah yang telah Allah persiapkan kepada kita diseluruh permukaan bumi, dengan demikian bekerja adalah jalan yang utama dalam mendapatkan rezeki tersebut. Anak, istri dan keluarga telah Allah jamin dengan akan rezekinya namun rezeki adalah suatu takdir yang harus

³⁵ Sudarwan Danim, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2003), hal. 65.

³⁶ Departemen Agama RI., *Al-KamilAl-Qur'an Dan Terjemahnya*, (CV Darus Sunnah, Jakarta Timur, 2002), hal.555.

dicari dan digali untuk mendapatkannya, jika berusaha maka pasti akan mendapatkan, jadi tidak seharusnya kita berputus asa dan tidak bekerja.

5. Konsep Dasar Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja

a. Pengertian Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja

Berdasarkan Permen PAN No. PER/18/M.PAN/11/2008 Bab I Pasal 1 nomor 3, Unit Pelaksana Teknis, yang selanjutnya disebut UPT, adalah organisasi yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan atau tugas teknis penunjang tertentu dari organisasi induknya.³⁷ Sebagai organisasi yang bersifat mandiri, sebuah Unit Pelaksana Teknis diberikan kewenangan mengelola kepegawaian, keuangan dan perlengkapan sendiri dan biasanya tempat kedudukannya terpisah dari organisasi induk. Organisasi induk sendiri merupakan unit organisasi pada Kementrian atau LPNK yang membawahkan UPT yang bersangkutan. Sedang UPT Balai Latihan Kerja merupakan unit organisasi bawahan milik Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan (Disnakertransduk).

b. Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Latihan Kerja

³⁷ Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara, *Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PERI 181 M. PAN 111 12008 tentang Pedoman Organisasi Unit Pelaksana Teknis Kementrian dan Lembaga Pemerintah non Kementrian*, (Di perbanyak oleh: Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Indonesia, 2009), hal. 10-11.

UPT mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan kegiatan teknis penunjang serta urusan Pemerintah yang bersifat pelaksanaan dari organisasi induknya yang pada prinsipnya tidak bersifat pembinaan serta tidak berkaitan langsung dengan perumusan dan penetapan kebijakan publik. Kegiatan teknis operasional adalah kegiatan teknis tertentu yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Sedangkan kegiatan teknis penunjang adalah kegiatan teknis tertentu dalam rangka mendukung tugas operasional organisasi induknya. Sebagai unit organisasi bawahan dari Disnakertransduk, UPT BLK memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:³⁸

1. Penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan pelatihan serta kerja sama pelatihan,
2. Pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pelatihan,
3. Penyiapan metode, kurikulum, jadwal dan alat peraga pelatihan,
4. Pelaksanaan pemasaran program pelatihan hasil produksi dan jasa,
5. Pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan atau kompetensi dan sertifikasi tenaga kerja bekerjasama dengan lembaga sertifikasi profesi daerah,
6. Pendayagunaan fasilitas pelatihan,
7. Pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat,

³⁸ Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur, *Renstra Disnakertransduk Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2014*, (Surabaya: Disnakertransduk Provinsi Jatim, 2010), hal. 37-38.

8. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Sehingga, dari uraian di atas berkaitan dengan tugas pelayanan masyarakat khususnya dalam hal pengembangan SDM masyarakat, UPT Balai Latihan Kerja memiliki peran pokok sebagai berikut:

1. Melaksanakan berbagai pelatihan keterampilan (termasuk juga pelatihan wirausaha),
2. Melaksanakan sertifikasi bagi peserta pelatihan yang telah selesai mengikuti pelatihan (sertifikat pelatihan),
3. Bekerjasama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) melaksanakan sertifikasi profesi, dengan pembagian tugas UPT Pelatihan Kerja sebagai tempat penyelenggaraan uji kompetensi dan LSP sebagai penerbit sertifikat kompetensi kerja.

Berikut adalah pelatihan-pelatihan yang ada di UPT Pelatihan Kerja (khususnya di UPT BLK Tulungagung):

Tabel 2.1
Data Kejuruan dan Sub Kejuruan Pelatihan
UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung

No.	Kejuruan	Sub Kejuruan	Kode
1	Teknik Manufaktur	1.1. Mesin Produksi	001
		1.2. Instalasi Pipa	002
		1.3. Kerja Pelat	003
		1.4. Pengecoran Logan	004
		1.5. CNC	005
2	Teknik Las	1.1. Las Industri	006
		1.2. Fabrikasi	007
		1.3. Las Bawah Air	008
3	Teknik Otomotif	3.1. Teknik Kendaraan Ringan	009

		3.2. Teknik Sepeda Motor	010
		3.3. Teknik Alat Berat	011
4	Teknik Listrik	1.1. Instalasi Penerangan	012
		1.2. Instalasi Tenaga	013
		1.3. Otomasi Industri	014
5	Teknik Elektronika	1.1. Telekomunikasi	015
		1.2. Instrumentasi dan Kontrol	016
		1.3. Audio video	017
6	Refrigeration	1.1. Teknik Refrigerasi Domestik	018
		1.2. Teknik Tata Udara	019
7	Bangunan	7.1. Kontruksi Batu dan Beton	020
		7.2. Kontruksi Kayu	021
		7.3. Gambar Bangunan	022
		7.4. Furniture	023
		7.5. Kontruksi Baja Ringan	024
		7.6. Pekerjaan Gipsun	025
		7.7. Survei dan Pemetaan	026
		7.8. Pembesian	022
8	Bisnis dan Manajemen	8.1. Sekretaris	028
		8.2. Administrasi Perkantoran	029
		8.3. ICT for Secretary	030
		8.4. Keuangan	031
		8.5. Tata Niaga ata Penjualan	032
		8.6. Bahasa	033
		8.7. Kewirausahaan	034
9	Teknologi Informasi dan Komunikasi	9.1. Networking atau TKJ	035
		9.2. Technical Support atau Teknisi Komputer	036
		9.3. Computer Engineering	037
		9.4. Pemrograman	038
		9.5. Multimedia	039
		9.6. Database	040
		9.7. System Analyst	041
		9.8. Graphic Design	042
		9.9. Office Tools atau Operator Komputer	043
		9.10. Artifical Intellegence	044
		9.11. IT Governmance	045
		9.12. Public Relation	046
10	Garmen Apparel	10.1. Menjahit	047
		10.2. Teknik Bordir	048

		10.3. Teknik Pola	049
11	Tata Kecantikan	11.1. Kecantikan Kulit	050
		11.2. Kecantikan Rambut	051
12	Tata Busana	12.1. Fashion Desain	052
		12.2. Fashion Teknologi	053
13	Pertanian	13.1. Mekanisasi Pertanian	056
		13.2. Tanaman Pangan	057
		13.3. Hortikultura	058
		13.4. Mix Farming	059
		13.5. Pengolah Tanah	060
		13.6. Konservasi Lahan	061
		13.7. Budidaya Tanaman	062
14	Processing	14.1. Pengolahan Hasil Pertanian	066
		14.2. Pengolahan Hasil Perikanan	067
		14.3. Pengolahan Hasil Peternakan	068

Sumber: Dokumen Internal UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung, 2109

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperjelas wilayah penelitian ini, penulis telah mengkaji terlebih dahulu penelitian-penelitian yang serupa dan sudah ada sebelumnya. Di mana setelah melakukan beberapa kajian, dapat di simpulkan bahwa penelitian para peneliti terkait dengan peran BUMDes terbilang cukup besar. Di sini penulis menemukan beberapa penelitian yang serupa namun tidak sama dengan penelitian penulis.

Pertama, Penelitian yang dilakukan oleh Fitri Linawati, 2015. *Peran unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung dalam Pengembangan kompetensi nilai-nilai Wirausaha Islam untuk menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) 2015 di Kabupaten Tulungagung*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui

wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan sebagaimana model interaktif mencakup pengumpulan data, reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa UPT Pelatihan Kerja Tulungagung melaksanakan pelatihan wirausaha, melaksanakan sertifikasi pelatihan wirausaha, dan melaksanakan uji kompetensi. Selanjutnya kendala yang dihadapi antara lain kurangnya keteladanan para instruktur, khususnya pada pelatihan wirausaha, kurangnya daya serap materi oleh peserta pelatihan, materi pelatihan yang masih kurang lengkap dan aplikatif serta kurang bernilai syari'ah, kurangnya penyampaian informasi tentang manfaat sertifikasi wirausaha, dan kurangnya tenaga instruktur professional dengan latar belakang praktisi wirausaha Islam.³⁹ Persamaan dengan peneliti terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang peran Unit Pelaksana Teknis Pelatihan dalam berwirausaha. Perbedaanya peneliti terdahulu meneliti tentang kompetensi nilai-nilai wirausaha islam dalam menghadapi MEA sedangkan peneliti meneliti mengenai peran UPT dalam meningkatkan pemberdayaan pengangguran terdidik agar tercipta kemandirian ekonomi.

Kedua, Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Saktiarsih, dimana penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui Manfaat Pelatihan Kewirausahaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM-MP) di Desa

³⁹ Fitri Linawati, "*Peran unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung dalam Pengembangan kompetensi nilai-nilai Wirausaha Islam untuk menghadapi masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) 2015 di Kabupaten Tulungagung*", (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015).

Nogosaren Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang 2015. Dalam penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif, jenis penelitian kualitatif-deskriptif. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi dan observasi. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik kualitatif yaitu antara lain reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Manfaat sosial hasil pelatihan kewirausahaan antara lain: mengembangkan interaksi, menciptakan jaringan komunikasi, mengembangkan pertumbuhan pribadi, sedangkan manfaat ekonomi hasil pelatihan kewirausahaan antara lain: meningkatkan produktifitas, mendapatkan pekerjaan baru, memperoleh jaringan wirausaha, mendapatkan dan meningkatkan penghasilan. Manfaat proses belajar antara lain: mendapatkan pengetahuan baru, peningkatan pengambilan keputusan, memperbaiki kinerja warga belajar, meningkatkan kemandirian, mendapatkan keterampilan baru, meningkatkan keterampilan. Kendala-kendala yang dihadapi warga belajar dalam mendapatkan manfaat-manfaat tersebut yaitu: faktor internal adalah pola pikir masyarakat sendiri dan faktor eksternal adalah dari modal dan pemasarannya.⁴⁰ Persamaan dengan peneliti terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang pelatihan wirausaha. Perbedaanya peneliti terdahulu meneliti tentang manfaat pelatihan wirausaha program nasional pemberdayaan masyarakat mandiri pedesaan di Kab. Semarang, sedangkan peneliti meneliti mengenai peran Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja dalam meningkatkan

⁴⁰ Saktiarsih, "Manfaat Pelatihan Kewirausahaan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM-MP) di Desa Nogosaren Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang 2015", (Semarang: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2015).

pemberdayaan pengangguran terdidik agar tercipta kemandirian ekonomi di Kab. Tulungagung.

Ketiga, dalam jurnal penelitian yang ditulis Abdul Malik & Sungkowo Edy, 2017. *Pengembangan Kewirausahaan Berbasis Potensi Lokal melalui Pemberdayaan Masyarakat*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah model interaktif mencakup pengumpulan data, reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menghasilkan program pemberdayaan dalam proses pengembangannya dilakukannya pelatihan pembuatan jam tangan dari kayu. Kegiatan produksi dilakukan oleh warga belajar Kejar Paket B dan C setelah selesai pembelajaran kejar paket.⁴¹ Persamaan dari penelitian ini sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dan membahas tentang pemberdayaan masyarakat melalui kewirausahaan, yang membedakan adalah peneliti melakukan penelitian di Tulungagung dengan fokus peran pemerintah dalam meningkatkan pemberdayaan pengangguran terdidik.

Keempat, dalam jurnal penelitian yang ditulis oleh Dewi Ayu Hidayati & Puji Lestari Ningsih, 2017. *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Kegiatan Wirausaha Berbasis Keahlian Dan Teknologi (Studi Pada Mahasiswa Fisip Universitas Lampung)*. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Jenis data yang

⁴¹ Abdul Malik & Sungkowo Edy Mulyono, "Pengembangan Kewirausahaan Berbasis Potensi Lokal melalui Pemberdayaan Masyarakat", Vol.1 No.1 Journal of Nonformal Education and Community Empowerment, 2017.

digunakan adalah data primer dan data sekunder serta teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah observasi, dokumentasi, dan wawancara mendalam dan analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif dengan model deskriptif. Hasil penelitian yang diperoleh adalah mahasiswa termotivasi untuk berwirausaha dikarenakan adanya motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan kendala yang dihadapi diantaranya kurangnya modal dan promosi, tidak ada izin orang tua, serta adanya persepsi tentang ketakutan akan resiko kegagalan.⁴² Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan penelitian kualitatif, sedangkan perbedaannya peneliti saat ini lebih fokus pada peran dan hasil pelatihan daripada kendala yang dialami ketika melakukan pelatihan.

Kelima, dalam skripsi yang ditulis Fitri Pertiwi Jaya, 2016. *Analisis Determinan Pengangguran Terdidik (Studi Kasus Kecamatan Manggala Kota Makassar)*. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, data diolah dengan kebutuhan model yang digunakan. Sumber data berasal dari *interview*, observasi, dokumentasi dan lembar pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini yaitu penduduk Kecamatan Manggala Kota Makassar, dengan penarikan sampel menggunakan rumus estimasi proporsi dengan presisi mutlak menjadi 40 responden. Dengan teknik pengolahan data menggunakan uji asumsi

⁴²Dewi Ayu Hidayati & Puji Lestari Ningsih, "Pemberdayaan Masyarakat Melalui Kegiatan Wirausaha Berbasis Keahlian Dan Teknologi (Studi Pada Mahasiswa Fisip Universitas Lampung)". Vol. 18, No. 1, Jurnal Sosiologi, 2017.

klasik dan uji hipotesis, serta menganalisis data dengan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan *software SPSS 21 for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel tingkat pendidikan, jenis kelamin dan tingkat upah signifikan dan berhubungan positif terhadap lama mencari kerja. Dan secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh signifikan sedangkan variabel jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan dan variabel tingkat upah tidak signifikan terhadap lama mencari kerja. Perhitungan yang dilakukan untuk mengukur proporsi serta presentase dari variasi total variabel dependen yang mampu dijelaskan oleh model regresi. Dari hasil regresi di atas nilai *R squared* (R^2) sebesar 0.610 ini berarti variabel independen menjelaskan variasi lama mencari kerja (pengangguran terdidik) di Kecamatan Manggala Kota Makassar sebesar 61,0%, sedangkan sisanya 39,0% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.⁴³ Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel pengangguran terdidik yang dijadikan fokus utama, sedangkan perbedaan dari penelitian ini peneliti terdahulu menggunakan penelitian kuantitatif dan fokus pada faktor penyebab terjadinya pengangguran di Makassar, sedangkan peneliti saat ini menggunakan penelitian kualitatif dengan fokus penelitian peran UPT dalam meningkatkan pemberdayaan pengangguran terdidik di wilayah Tulungagung.

⁴³Fitri Pertiwi Jaya, *Analisis Determinan Pengangguran Terdidik (Studi Kasus Kecamatan Manggala Kota Makassar*, (Makassar: Skripsi Tidak Diterbitkan,2016).

Ke-enam, Ayu Purnami Wulandari, 2014. Pemberdayaan Masyarakat Desa Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Keluarga Melalui Pelatihan Pembuatan Sapu Gelagah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan subyek penelitian Pengelola dan masyarakat sebagai warga belajar Pelatihan pembuatan. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan. Triangulasi yang digunakan untuk menjelaskan keabsahan data dengan menggunakan sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemberdayaan desa yang dilakukan melalui pelatihan pembuatan sapu Gelagah di Desa Kajongan sudah sesuai dengan tahapan pemberdayaan yang meliputi perencanaan, pendampingan, evaluasi dan tindak lanjut. Sedangkan faktor- faktor pendorong dalam pelatihan pembuatan pembuatan sapu Gelagah adalah antusias masyarakat, potensi alam sebagai bahan baku produksi dan dukungan dari pemerintah maupun lembaga lain, sedangkan faktor penghambat yaitu kurangnya permodalan, kurangnya fasilitas dalam kegiatan pelatihan dan perubahan cuaca.⁴⁴ Persamaan dari penelitian ini adalah menggunakan penelitian kualitatif serta teknik analisis data triangulasi, dan yang menjadi pembeda dari kedua penelitian ini adalah obyek penelitiannya, antara pengangguran terdidik dengan masyarakat desa. Peneliti terdahulu lebih fokus

⁴⁴ Ayu Purnami Wulandari, *Pemberdayaan Masyarakat Desa Dalam Upaya Peningkatan Kesejahteraan Keluarga Melalui Pelatihan Pembuatan Sapu Gelagah.* (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014).

pada kendala pelatihan sedangkan peneliti saat ini tidak membahas kendala melainkan fokus pada bentuk pelatihan yang digunakan.

Ke-tujuh, penelitian selanjutnya dilakukan oleh Kiky Nurcahyani, 2018. *Strategi UPT Pelatihan Kerja Tulungagung Dalam Mengurangi Pengangguran Dengan Berwirausaha*. Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif, teknik analisisnya adalah analisis data kualitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan semakin banyaknya tingkat pengangguran dengan mengikuti pelatihan kewirausahaan di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung diharapkan mampu mengembangkan usaha. Untuk mengembangkan usaha terdapat kendala-kendala, seperti banyaknya pesaing, dalam diri peserta pelatihan jiwa wirausaha masih minim, materi di pelatihan kewirausahaan masih bersifat umum belum berkaitan dengan keislaman. Selain itu solusi di pelatihan kewirausahaan telah memberikan materi motivasi, serta dalam berwirausaha menumbuhkan sikap dengan merubah hatinya menjadi orang baik, suka membantu. Dan juga memberikan gambaran yang mana dalam berwirausaha tidak berlaku sombong, curang, dan tidak adil. UPT Pelatihan Kerja Tulungagung di pelatihan kewirausahaan memberikan strategi dalam mengembangkan usaha dengan memberikan pengetahuan tentang bauran pemasaran yang biasa disebut 4 P (*price, place, promotion, product*). Selain itu juga menerapkan STP (segmentasi, target dan positioning). Dengan menerapkan bauran pemasaran dan STP peserta pelatihan dapat bersaing dengan

pengusaha lain.⁴⁵ Persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan penelitian kualitatif, sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tujuan penelitian, peneliti terdahulu menekankan pada kendala dan strategi yang digunakan, sedangkan peneliti saat ini berkonsentrasi pada bentuk dan peran UPT Tulungagung dalam meningkatkan pemberdayaan pengangguran terdidik agar tercapai kemandirian perekonomian dalam masyarakat.

Ke-delapan, skripsi yang ditulis oleh Ani Noor Hidayati, 2018. Peran Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung dalam mencetak Wirausaha Profesional di Tulungagung melalui Pelatihan Kejuruan Kewirausahaan”. Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif jenis deskriptif sedangkan data yang diambil adalah sumber data primer (data yang diperoleh langsung dari sumber asli bukan oleh perantara), dan sumber data sekunder (sumber data penelitian yang diperoleh dari peneliti secara tidak langsung melalui perantara), sedangkan untuk teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, dokumentasi dan observasi. Langkah terakhir dalam metode penelitian adalah analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa UPT Pelatihan Kerja Tulungagung sangat berperan dalam usaha yang dijalankan para peserta pelatihan wirausaha yang mana usahanya semakin berkembang dan ilmu yang diberikan UPT Pelatihan Tulungagung di terapkan dalam usahanya tanpa ada kesulitan

⁴⁵ Kiki Nurcahyani, *Strategi UPT Pelatihan Kerja Tulungagung Dalam Mengurangi Pengangguran Dengan Berwirausaha*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018).

sedikitpun. Dalam menjalankan perannya terdapat 3 kendala yang dialaminya yang pertama masih kesulitan dalam menghadapi peserta pelatihan yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda, kedua instruktur tidak memadai dan yang terakhir sarana prasarana masih kurang dan belum memiliki tempat penjualan untuk memasarkan produk para peserta. Keefektifan UPT Pelatihan Kerja Tulungagung dalam melaksanakan program-programnya yang telah direncanakan juga sudah berjalan sesuai rencana.⁴⁶ Persamaan dengan peneliti terdahulu adalah sama-sama menggunakan penelitian kualitatif, sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tujuan penelitian, peneliti terdahulu menekankan pada kendala dan strategi yang digunakan, sedangkan peneliti saat ini berkonsentrasi pada bentuk dan peran UPT Tulungagung dalam meningkatkan pemberdayaan pengangguran terdidik agar tercapai kemandirian perekonomian dalam masyarakat.

C. Kerangka Konseptual

Menurunkan tingkat pengangguran merupakan tujuan yang diharapkan pemerintah agar pertumbuhan ekonomi negara dapat terwujud. Jadi dapat dijelaskan bahwa kerangka berpikir peneliti adalah pemberdayaan pengangguran terdidik dapat meningkat setelah melaksanakan pelatihan kewirausahaan di UPT BLK Tulungagung. Sehingga memiliki standart kompetensi yang siap untuk

⁴⁶Ani Noor Hidayati, *“Peran Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Tulungagung dalam mencetak Wirausaha Profesional di Tulungagung melalui Pelatihan Kejuruan Kewirausahaan”*, (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2018)

bersaing dalam era globalisasi dan menciptakan masyarakat yang mandiri. Oleh karena itu penulis akan melakukan penelitian terkait bagaimana bentuk program pelatihan kewirausahaan di UPT Balai Latihan Kerja Tulungagung, dan bagaimana peran program pelatihan kewirausahaan dalam meningkatkan pengangguran terdidik di kab. Tulungagung. Berdasarkan uraian diatas, dapat digambarkan dalam bentuk skema sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

