

**PENINGKATAN KAPASITAS KETERAMPILAN PEMUDA  
MELALUI PELATIHAN MENJAHIT  
DI BALAI LATIHAN KERJA BANYUMAS**



**PROGRAM STUDI PENGEMBANGAN MASYARAKAT ISLAM  
JURUSAN KONSELING DAN PENGEMBANGAN MASYARAKAT  
FAKULTAS DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H SAIFUDDIN ZUHRI**

**2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wijyaning Putri

NIM : 2017104056

Jenjang : S1

Fakultas : Dakwah

Jurusan : Konseling dan Pengembangan Masyarakat

Program Studi : Pengembangan Masyarakat Islam

Judul Skripsi : Peningkatan Kapasitas Pemuda Melalui Pelatihan Menjahit  
Dalam Meningkatkan Keterampilan Di BLK Banyumas

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya dan penelitian saya sendiri bukan dari orang lain. Serta jika terdapat beberapa kutipan di dalam skripsi ini, saya telah menulis sumber yang saya dapatkan dengan footnote dan daftar pustaka.

Purwokerto, 15 Maret 2024

Peneliti,



Wijyaning Putri

NIM. 2017104056





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS DAKWAH  
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553, [www.uinsaizu.ac.id](http://www.uinsaizu.ac.id)

**PENGESAHAN**

**Skripsi Berjudul**

**Peningkatan Kapasitas Keterampilan Pemuda Melalui Pelatihan Menjahit  
Di Balai Latihan Kerja Banyumaspada Mahasiswa Pengembang Masyarakat Islam  
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto**

Yang disusun oleh Wijayaning Putri NIM. 2017104056 Program Studi **Pengembangan Masyarakat Islam** Jurusan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari Selasa, tanggal **02 April 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Pengembangan Masyarakat Islam** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing

Sekretaris Sidang/Penguji II

**Imam Alfi, M.Si**

NIP. 198606062018011001

**Muh. Hikamudin Suyuti, M.S.I**

NIP. 19830121203211010

Penguji Utama

**Dra. Amirotun Sholikhah, M.Si**

NIP. 196510061993032002

Mengesahkan,

Purwokerto, 05 April 2024

Dekan,



**Dr. Muskinul Fuad, M.Ag**

NIP. 197412262000031001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS DAKWAH

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553, www.uinsaizu.ac.id

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Dakwah  
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
Di Tempat

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari:

Nama : Wijayaning Putri  
NIM : 2017104056  
Jenjang : S-1  
Prodi : Pengembangan Masyarakat Islam  
Jurusan : Konseling dan Pengembangan Masyarakat  
Fakultas : Dakwah Universitas Islam Negeri K.H. Saifuddin Zuhri  
Purwokerto  
Judul Skripsi : Peningkatan Kapasitas Pemuda Melalui Pelatihan Menjahit  
Dalam Meningkatkan Keterampilan di BLK Banyumas

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Universitas Islam Negeri K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos). Demikian atas perhatiannya, kami sampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum W.r W.b*

Purwokerto, 21 Maret 2024

Dosen Pembimbing,

**Imam Alfi., M.Si**

**NIP. 198606062018011001**

## MOTTO

أَمْثُوا الَّذِينَ اللَّهُ يُرْفَعُ فَائْتَرُوا انْتَرُوا قِيلَ وَإِذَا لَكُمْ اللَّهُ يَفْسَحُ فَافْسَحُوا الْمَجْلِسَ فِي تَقَسَّحُوا لَكُمْ قِيلَ إِذَا أَمْثُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا  
خَيْرٌ تَعْمَلُونَ بِمَا وَاللَّهُ دَرَجَاتٍ الْعِلْمِ أَوْثُوا وَالَّذِينَ مِنْكُمْ

**“Niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”**

(QS Al Mujadalah:11)<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Al Qur'an, Al Mujadalah:11

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini dipersembahkan untuk ayah dan ibu tercinta, kedua orang tua hebatku Edi Susiyanto dan Yuni Anggraeni. Terimakasih telah menjadi motivasi penulis untuk tetap berjuang menyelesaikan skripsi. Terimakasih telah menjadi tempat untuk berkeluh kesah dan selalu memberikan nasehat serta motivasi bagi penulis. Kakak Dana dan Dika yang menjadi kakak yang baik bagi penulis yang menjadi kakak yang selalu menyayangi dengan setulus hati. Adik Rani yang selalu memberikan semangat serta mendengarkan keluh kesah dan teman untuk bercerita dan ketulusannya hatinya yang tidak pernah bisa dibalas sampai kapanpun. Terimakasih atas dukungan yang berharga, do'a yang selalu menyertai penulis untuk menggapai mimpi-mimpi saya.





## **Peningkatan Kapasitas Pemuda Melalui Pelatihan Menjahit Dalam Meningkatkan Keterampilan Pemuda Di BLK Banyumas**

**Wijyaning Putri  
NIM. 2017104056**

### **ABSTRAK**

Kurangnya persiapan dalam memasuki dunia kerja saat ini seperti kurangnya sumber daya manusia dalam memasuki dunia kerja nanti yang nantinya akan menimbulkan sulitnya mendapatkan pekerjaan. Peningkatan kapasitas keterampilan pemuda melalui pelatihan menjahit di BLK Banyumas disini merupakan salah satu upaya pemerintah dengan menggunakan dana APBD bisa memberikan hasil peningkatan kapasitas pemuda untuk mempersiapkan persaingan dalam dunia kerja nantinya. Balai Latihan Kerja adalah lembaga pelatihan yang digunakan untuk tempat pelatihan yang digunakan untuk meningkatkan keterampilan dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia yang terampil.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan proses dan hasil peningkatan kapasitas pemuda dalam meningkatkan keterampilan di BLK Banyumas. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Teknik dalam penarikan informan menggunakan teknik purposive berdasarkan kriteria. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses peningkatan kapasitas keterampilan pemuda melalui pelatihan menjahit yang pertama yaitu tahap persiapan terdiri dari menentukan identifikasi kebutuhan pelatihan, menyusun program, menyiapkan tenaga ahli, menyiapkan fasilitas, dan melakukan sosialisasi. Yang kedua, Tahap analisis yaitu mengidentifikasi adanya permasalahan. Yang ketiga, perencanaan yaitu dengan menyusun rencana dan jadwal, melaksanakan rekrutmen, kemudian yang keempat adalah implementasi dari proses pelatihan menjahit. Yang terakhir adalah evaluasi atau tahap monitoring yaitu dengan uji kompetensi peserta yang nantinya akan ada hasil setelah peserta mengikuti pelatihan itu kompeten atau tidak kompeten. Sedangkan hasil peningkatan kapasitas pemuda melalui pelatihan menjahit adalah meningkatnya keterampilan pemuda dan menambah pengetahuan. Para peserta pelatihan menjahit sudah bisa membuat baju, desain sendiri sehingga bisa menguasai yang telah diajarkan saat mengikuti pelatihan. Para peserta pelatihan menjahit setelah selesai akan mengikuti ujian kompetensi dan diterbitkan sertifikat kompeten yang dikeluarkan dari BNSP.

**Kata kunci :** Capacity Building, Pemuda, Pelatihan Menjahit, Keterampilan, Balai Latihan Kerja.

***Increasing Youth Capacity Through Sewing Training  
In Improving Youth Skills at BLK Banyumas***

**Wijyaning Putri  
NIM. 2017104056**

**ABSTRACT**

*With the problem of improving skills and human resources in Banyumas Regency. Increasing youth capacity through sewing training to improve skills at the Banyumas BLK here is one of the government's efforts by using APBD funds to provide results in increasing youth capacity to prepare for competition in the world of work in the future. Job Training Center is a training institution that is used as a training place that is used to improve skills in increasing skilled human resources.*

*The aim of this research is to describe the process and results of increasing youth capacity in improving skills at BLK Banyumas. This research method uses descriptive qualitative. The technique for attracting informants uses a purposive technique based on criteria. Meanwhile, the data collection techniques used were observation, interviews and documentation.*

*The results of this research show that the first process of increasing youth capacity through sewing training, namely the preparation stage, consists of identifying training needs, developing a program, preparing experts, preparing facilities, and conducting outreach. Second, the analysis stage is identifying problems. Third, planning, namely by preparing plans and schedules, carrying out recruitment, then the fourth is implementing the sewing training process. The final one is the evaluation or monitoring stage, namely by testing the participant's competency, which will give results after the participant has taken part in the training, whether they are competent or not competent. Meanwhile, the result of increasing youth capacity through sewing training is increasing youth skills and increasing knowledge. Sewing training participants can make clothes and design themselves so they can master what they have been taught during the training. After completion of the sewing training participants will take a competency exam and be issued a competency certificate issued by BNSP.*

**Keywords:** *Capacity Building, Youth, Sewing Training, Skills, Job Training Center*



## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirbbil'alam* segala puji bagi Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, peneliti memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayahnya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Peningkatan Kapasitas Pemuda Melalui Pelatihan Menjahit Dalam Meningkatkan Keterampilan Di Balai Latihan Kerja Banyumas”**. Sholawat serta salam tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW manusia mulia yang senantiasa kita jadikan panutan yang telah memperjuangkan agama yang benar ini dengan mempertaruhkan harta serta nyawanya dan yang kita harapkan syafaatnya kelak. Aamiin.

Dala proses penyelesaian skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya sebagai penulis menyapaikan banyak-banyak terimakasih unuk:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Bapak Dr. Muskinul Fuad, M. Ag., Dekan Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Ibu Nur Azizah, M.Si, Ketua Jurusan Konseling dan Pengembangan Masyarakat UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Bapak Imam Alfi, M.Si., Dosen Pembimbing dan Koordinator Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Bapak Dr. Nawawi, M.Hum., Dosen Penasehat Akademik
6. Segenap Bapak dan Ibu Dosen dan Civitas Akademik UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Segenap staff perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Bapak Eko selaku Kepala Balai Latihan Kerja yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di BLK Banyumas.
9. Staff dan instruktur di Balai Latihan Kerja yang telah membantu untuk keberhasilan penulis dalam mengumpulkan data.
10. Sahabat penulis Putri, Viera, Arifah, Silvi yang selalu mendukung dan memberi semangat.

11. Teman-teman PMI B angkatan 2020.
12. Teman-teman angkatan PMI 2020.
13. Teman-teman PPM Al Kautsar Purwokerto.
14. Semua pihak yang terlibat yang telah mendukung dan membantu dalam penyusunan SKRIPSI.

Kepada berbagai pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua. Penulis berharap karya tulis sederhana ini bisa memberikan manfaat bagi semua kalangan. Sebelumnya, penulis mohon maaf apabila di dalam penulisan skripsi masih banyak kesalahan dan kekurangan.

Purwokerto, 12 Maret 2024

Wijyaning Putri

NIM. 2017104056



## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Penegasan Istilah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat.....	9
E. Telaah Pustaka.....	10
F. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>13</b>
A. Peningkatan Kapasitas.....	13
B. Balai Latihan Kerja .....	24
C. Keterampilan .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Lokasi Penelitian .....	32
C. Sumber Data .....	32
D. Subyek dan Obyek Penelitian.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	34
F. Teknik Analisis Data .....	35

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
A. Hasil.....	38
B. Pembahasan .....	48
1. Proses Peningkatan Kapasitas Pemuda Melalui Pelatihan Menjahit Dalam Meningkatkan Keterampilan di BLK Banyumas .....	46
2. Hasil Peningkatan Kapasitas Pemuda dalam Meningkatkan Keterampilan Di BLK Banyumas.....	57
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>67</b>
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>69</b>





# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, adanya kemajuan teknologi yang ada di dalam kehidupan modern saat ini masih saja sulit dihindari dari gaya hidup masyarakat yang sudah menyeluruh di dunia terlebih pada manusia masa kini. Adanya globalisasi memberikan pengaruh yang akan menghiasi peradaban saat ini sehingga muncul banyak sekali berbagai macam teknologi. Sekarang ini tidak hanya persaingan teknologi saja, tetapi masalah lapangan kerja masih menjadi persaingan sampai sekarang. Permasalahan dengan kurangnya keterampilan yang dimiliki pemuda saat ini menjadikan sulit mendapatkan pekerjaan. Sumber Daya Manusia yang berkualitas dibutuhkan dalam era globalisasi apalagi semakin ketat untuk masalah lapangan pekerjaan. Jika tidak memiliki bekal yang cukup untuk memasuki dunia kerja maka akan sulit dalam mendapatkan pekerjaan. Untuk meningkatkan upaya kualitas sumber daya manusia tersebut maka diperlukan upaya dengan peningkatan kapasitas pemuda.

Dengan pengembangan potensi keterampilan masyarakat melalui program pelatihan menjahit yang akan membuat pemuda muncul minat bakat dalam mengembangkan keterampilannya.<sup>2</sup> Kurangnya keterampilan seseorang bisa memunculkan masalah yang utama seperti pengangguran. Adanya permasalahan ketenagakerjaan yang ada setiap saat menjadi fokus utama berbagai pihak, misalnya pada lembaga pendidikan, lembaga pemerintahan, masyarakat, dan pihak lainnya. Masalah ketenagakerjaan menjadi fokus utama dari berbagai macam pihak, seperti lembaga pendidikan, pemerintah, masyarakat, dan lain-lain.

Menurut data statistik dari Badan Pusat Statistik Banyumas, pada tahun 2021 jumlah angkatan kerja tercatat 64,75 persen yaitu dibagi atas

---

<sup>2</sup> Aisyiyah and Mulyono, "Program Pelatihan Keterampilan Menjahit Dalam Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Di Masa Pandemi Covid-19."

pengangguran terbuka dan penduduk yang bekerja. Untuk penduduk yang bekerja ada sebesar 93,95 dan pengangguran terbuka sebesar 6,05 persen terhadap total penduduk angkatan kerja. Sementara pada tahun 2021 angkatan kerja di kabupaten Banyumas sebesar 65,07 persen yang terbagi atas 93,95 persen penduduk yang bekerja dan 6,05 persen pengangguran terbuka terhadap total penduduk angkatan kerja. Dari kondisi tersebut dari tahun 2021 ke tahun 2022 terjadi penurunan persentase penduduk angkatan kerja sebesar 0,32 persen dengan proporsi persentase penduduk yang bekerja dan pengangguran terbuka yang tetap.<sup>3</sup>

Oleh karena itu, pengembangan serta peningkatan Sumber Daya Manusia diperlukan dengan tujuan supaya masyarakat di Kabupaten Banyumas mampu memiliki keterampilan yang akan meningkatkan kapasitasnya.<sup>4</sup> Pemuda adalah bagian terpenting dalam masyarakat yang akan mempunyai kekuatan besar dalam sebuah arus kemajuan di Indonesia. Maka dari itu, Pemuda seharusnya terlibat sebagai agen perubahan (*agen of change*) dalam masyarakat yang berperan penting dalam sebuah revolusioner sosial sebab dianggap mampu memiliki kekuatan serta daya saing yang tinggi serta jiwa dan semangat yang besar. Peran pemuda tujuan sebagai pembangunan yang penting sebagai asset yang penting dalam pembangunan asset yang penting karena potensi dan kreativitasnya.<sup>5</sup>

Dengan adanya konsep dari pengembangan SDM, sehingga diperlukan adanya *capacity building* (peningkatan kapasitas). Peningkatan kapasitas sendiri yang menjadi salah satu bentuk untuk menangani permasalahan di birokrasi, terutama pada kaitannya dengan produktivitas kerja. *Capacity building* adalah suatu usaha dalam memperkuat kapasitas individu maupun kelompok yang akan mengembangkan kemampuan,

---

<sup>3</sup> BPS Kabupaten Banyumas <https://banyumaskab.bps.go.id/> (diakses pada 10 Desember 2023 pukul 12.22 WIB)

<sup>4</sup> Ratnasari, Makmur, and Ribawanto, "Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang."

<sup>5</sup> Saputra and Taufiq, "Peningkatan Kapasitas Pemuda Desa Alu Kecamatan Alu Kabupaten Polewali Mandar."

potensi, keterampilan, dan bakat kompetensi sehingga individu maupun kelompok demi bertahan dan dapat menghadapi tantangan perubahan yang tak terduga dan secara cepat.<sup>6</sup>

*Capacity building* memiliki dimensi serta beberapa tingkatan yang pertama, tingkatan pengembangan kapasitas pada individu. Kedua, tingkatan pada suatu organisasi. Yang ketiga, tingkatan pengembangan kapasitas pada sistem. Yang keempat, yang melakukan pemantauan secara proporsional, lugas, fungsi, sistem keuangan, mekanisme, dan tanggung jawab dalam rangka peningkatan kapasitas. Janet L.Finn dan Barry menjelaskan secara eksplisit bahwa definisi *capacity building* adalah sebagai *“the extent to which they (staff) demonstrate concrete contributions to personal, organizational and community development”* yang artinya sampai seberapa jauh staff mampu menunjukkan kontribusi yang nyata terhadap pengembangan personal, organisasi, dan masyarakat.<sup>7</sup>

Persoalan yang menjadi solusi untuk meningkatkan kapasitas pemuda adalah salah satunya dengan adanya peran pemerintah mencanangkan beberapa program yang menjadi solusi dalam meningkatkan keterampilan pemuda. Melalui Kementerian Ketenagakerjaan dengan melakukan peningkatan program pelatihan menjahit yang ada di Balai latihan Kerja. Pelatihan Balai Latihan Kerja di harapkan mampu menjadi solusi dalam mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan SDM di Kabupaten Banyumas.

Balai Latihan Kerja Di Banyumas adalah balai latihan kerja yang pembangunannya di danai oleh APBN. Adapun kejuruan lembaga yang ada di BLK Banyumas yaitu teknik otomotif, processing, tata kecantikan, garmen apparel, teknik elektronika, teknik las, dan menjahit. BLK sendiri sudah berhasil mencetak 1960 tenaga terampil di berbagai bidang semenjak membuka pelatihan. Beberapa tenaga terampil yang dilatih di BLK Banyumas sudah terserap di berbagai jabatan.

---

<sup>6</sup> Ratnasari, Makmur, and Ribawanto, “Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang.”

<sup>7</sup> Bambang Santoso Haryono, Sumartono, Soesilo Zauhar, *Capacity Building*. Hal. 52

Pemuda atau masyarakat yang akan mengikuti pelatihan di BLK Banyumas rata-rata warga dari Kabupaten Banyumas dan ada juga sebagian kecil dari daerah lain. Para pemuda yang mengikuti pelatihan sekitar 50 % sudah bekerja di beberapa tempat dengan keterampilan yang mereka miliki. Untuk yang menjadi wirausaha mandiri yang sudah berhasil ada 20%. Di era globalisasi, berbagai macam teknologi yang berkembang akan menjadi kebutuhan saat ini. Teknologi Informasi (TI) adalah salah satu teknologi yang mampu berkembang pesat. Adanya pemikiran inovatif yang akan meluas yang harus dimiliki oleh manusia modern. Yang menjadi modal utama adalah kreativitas dan inovasi untuk menjadi lebih baik demi kelanggengan eksistensi diri. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia sangat penting agar masyarakat mempunyai skill dalam meningkatkan kapasitas yang dimiliki.<sup>8</sup>

Adanya peningkatan kapasitas sangat diperlukandengan adanya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Hal yang utama keterkaitan dalam produktivitas kerja adalah peningkatan kapasitas sebagai bentuk penanganan beberapa permasalahan yang ada di birokrasi. *Capacity building* merupakan segala usaha atau upaya yang digunakan oleh individu, organisasi, maupun kelompok dengan tujuan mengembangkan kemampuan, ketrampilan, potensi, bakat, yang dimiliki sehingga individu maupun kelompok atau organisasi tersebut bisa bertahan dan bisa mengatasi segala macam tantangan yang ada dengan cepat dan efisien sesuai dengan perubahan yang terjadi.<sup>9</sup>

Dari pembahasan diatas yang melatarbelakangi penelitian yang dilakukan sebagai karya ilmiah akademik dengan judul **“Peningkatan Kapasitas Pemuda Melalui Pelatihan Keterampilan Menjahit Dalam Meningkatkan Keterampilan Di BLK Banyumas”**

---

<sup>8</sup> Endarsari, Dwimawanti, and Rostyaningsih, “Analisis Pengembangan Kapasitas ( Capacity Building ) Pegawai Pada.”

<sup>9</sup> Endarsari, Dwimawanti, and Rostyaningsih, “Analisis Pengembangan Kapasitas ( Capacity Building ) Pegawai Pada.”



## B. Penegasan Istilah

Supaya tidak terjadi kesalahpahaman dan agar pembaca lebih mengerti serta sesuai dengan apa yang diinginkan maka akan dipaparkan makna dari setiap judul yang ditegaskan oleh penulis, yaitu:

### 1. Peningkatan Kapasitas (*Capacity Building*)

Haryono menjelaskan bahwa kapasitas merupakan kelompok maupun individu atau suatu sistem yang bertujuan melakukan suatu fungsi yang tepat. Morgan juga menjelaskan kapasitas adalah keterampilan, kemampuan, pemahaman, nilai, sikap dan kondisi dalam individu maupun kelompok yang akan menjalankan fungsinya demi mencapai suatu tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu. Haryono juga berpendapat bahwa konsep pengembangan kapasitas dilaksanakan untuk tugas khusus yang berkaitan dengan faktor-faktor dalam organisasi maupun sistem tertentu pada waktu tertentu pula.<sup>10</sup>

Secara umum, dijelaskan mengenai peningkatan kapasitas adalah misalnya di dalam sebuah organisasi selain mencakup yang dilihat dari aspek manusia juga ada beberapa aspek lainnya seperti kebijakan, strategi, sistem manajemen, peraturan, dan lain-lain. Definisi kapasitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, yaitu adanya ruang yang tersedia, daya, tampung, daya serap, kemampuan berproduksi, kemampuan untuk menghimpun muatan listrik. Menurut Milen, kapasitas merupakan kemampuan dari organisasi, individu, maupun sistem yang digunakan untuk menjalankan fungsi yang dilakukan secara efektif, efisien, dan terus-menerus.

Warsito dan Teguh Yuwono menjelaskan bahwa konsep dari *capacity building* atau disebut dengan peningkatan kapasitas mengemukakan dari beberapa ahli. Konsep menurut L.Finn dan Barry Checkoway secara eksplisit adalah “*the extent to which they(staff) demonstrate concrete contributions to personal, organizational and community development*”, yang artinya bahwa dengan berapa jauh staff

---

<sup>10</sup> Bambang Santoso Haryono, Sumartono, Soesilo Zauhar, *Capacity Building*. Hal 62

akan menunjukkan kontribusi yang nyata untuk pengembangan personal, masyarakat, dan organisasi.<sup>11</sup>

Jadi, bisa ditarik kesimpulan bahwa peningkatan kapasitas adalah beberapa rangkaian usaha maupun strategi dalam meningkatkan segala efektivitas, dan responsivitas dengan bentuk pembelajaran yang awalnya dari sesuai aliran kebutuhan demi suatu hal yang ada, mengurangi suatu ketidaktahuan serta ketidakpastian dalam hidup, dan untuk mengembangkan kualitas kemampuan yang dibutuhkan agar bisa beradaptasi dalam menghadapi perubahan yang ada.

## 2. Pemuda

Pemuda merupakan seorang pewaris masa depan bangsa dan negara yang mana masa depan bangsa itu sendiri ada di tangan mereka. Peran pemuda atau remaja yang menentukan suatu kehidupan di masyarakat dan bernegara ini akan menjadi lebih baik.<sup>12</sup> Menurut Undang-Undang Tentang Kepemudaan pada pasal 1 ayat 1 yang berbunyi sebagai berikut, “Pemuda adalah warga Negara Indonesia yang memasuki periode penting pertumbuhan dan perkembangan yang berusia 16 sampai 30 tahun.”<sup>13</sup>

Pemuda adalah bagian terpenting dalam masyarakat yang akan mempunyai kekuatan besar dalam sebuah arus kemajuan di Indonesia. Maka dari itu, Pemuda seharusnya terlibat sebagai agen perubahan (*agen of change*) dalam masyarakat yang berperan penting dalam sebuah revolusioner sosial sebab dianggap mampu memiliki kekuatan sertadaya saing yang tinggi serta jiwa dan semangat yang besar. Peran pemuda

---

<sup>11</sup> Endarsari, Dwimawanti, and Rostyaningsih, “Analisis Pengembangan Kapasitas ( Capacity Building ) Pegawai Pada.”

<sup>12</sup> Sitorus, “Peningkatan Kapasitas Pemuda Di Dusun Kampung Toba, Sumatera Utara: Sebuah Pendekatan Motivasi Dan Strategi Mencapai Cita-Cita.”

<sup>13</sup> Saputra and Taufiq, “Peningkatan Kapasitas Pemuda Desa Alu Kecamatan Alu Kabupaten Polewali Mandar.”

tujuan sebagai pembangunan yang penting sebagai asset yang penting dalam pembangunan karena potensi dan kreativitasnya.<sup>14</sup>

### 3. Pelatihan Menjahit

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, pelatihan merupakan pendidikan non formal dalam bentuk pendidikan berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan peserta dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan, standar kompetensi, pengembangan sikap kerwirausahaan, serta pengembangan kepribadian professional.<sup>15</sup>

Kaswan menjelaskan pelatihan adalah sesuatu proses dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seseorang. Pelatihan juga meliputi perilaku maupun sikap seseorang yang dapat menyelesaikan tugas dengan efektif. Melalui BLK Banyumas dimana salah satu lembaga yang diselenggarakan oleh pemerintah dan di danai dengan APBN dengan membutuhkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap mengembangkan kinerja, usaha mandiri, dan pengembangan profesi individu.<sup>16</sup>

Pelatihan menjahit sangat di minati dalam program pelatihan di BLK Banyumas karena dapat menjadikan pemuda menjadi lebih kreatif dalam pengembangan potensi yang akan dimiliki. Program pelatihan menjahit juga memiliki pengelolaan yang prosesnya cukup mudah dipahami, di mengerti, serta pembelajarannya dan pelaksanaan yang akan dijalani bisa dilakukan secara baik dan sesuai standar yang sudah ditentukan oleh BLK Banyumas.

---

<sup>14</sup> Saputra Saputra and Taufiq, "Peningkatan Kapasitas Pemuda Desa Alu Kecamatan Alu Kabupaten Polewali Mandar."

Taufiq.

<sup>15</sup> Pambudi, "EQUILIBRIA PENDIDIKAN Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi."

<sup>16</sup> Aisyiyah and Mulyono, "Program Pelatihan Keterampilan Menjahit Dalam Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Di Masa Pandemi Covid-19."

#### 4. Keterampilan

Menurut Warsini menjelaskan keterampilan berasal dari kata terampil yang memiliki makna cakap dalam mengerjakan suatu hal. Jadi, yang dimaksud dalam keterampilan itu adalah kemampuan, kecakapan, serta kecekatan dengan tujuan untuk melakukan suatu hal dengan baik dan cermat. Keterampilan adalah adalah suatu keterampilan dengan pekerjaan menyambung kain, bulu, kulit dan bahan lain yang bisa menggunakan jarum jahit menggunakan tangan atau mesin jahit melalui tahapan dasar pembuatan pola, terampil pemotongan bahan, dan sampai tahapan mahir dalam menjahit.<sup>17</sup> Keterampilan menjahit adalah suatu keterampilan dengan pekerjaan menyambung kain, bulu, kulit dan bahan lain yang bisa menggunakan jarum jahit menggunakan tangan atau mesin jahit melalui tahapan dasar pembuatan pola, terampil pemotongan bahan, dan sampai tahapan mahir dalam menjahit.<sup>18</sup>

#### 5. Balai Latihan Kerja Banyumas

Balai Latihan Kerja Di Banyumas adalah balai latihan kerja yang pembangunannya di danai oleh APBN. Adapun kejuruan lembaga yang ada di BLK Banyumas yaitu teknik otomotif, processing, tata kecantikan, garmen apparel, teknik elektronika, teknik las, dan menjahit. BLK sendiri sudah berhasil mencetak 1960 tenaga terampil di berbagai bidang semenjak membuka pelatihan. Beberapa tenaga terampil yang dilatih di BLK Banyumas sudah terserap di berbagai jabatan.

Balai Latihan Kerja yang biasanya disingkat BLK merupakan suatu tempat atau lembaga diselenggaraan suatu pelatihan kerja untuk seseorang yang tujuannya agar seseorang tersebut bisa menguasai suatu tingkat kompetensi kerja tertentu yang menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja

---

<sup>17</sup> Aisyiah and MulyoAisyiah and Mulyono, "Program Pelatihan Keterampilan Menjahit Dalam Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Di Masa Pandemi Covid-19."

no.

<sup>18</sup> Amrulloh, "Pelatihan Keterampilan Menjahit Dalam Meningkatkan Kesiapan Berwirausaha Para Santri Di Pondok Pesantren Mamba'Ul Hikam Desa Jatirejo Barat Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang."



nantinya atau bisa juga tempat pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja agar bisa meningkatkan kesejahteraan.<sup>19</sup> Fungsi dari BLK adalah menjadi pendukung misi, tugas pokok, dan fungsi Dinas Kerja dan Industri dalam menyiapkan SDM yang kompeten serta berkualitas sehingga bisa memenuhi kebutuhan pasar yang baik di berbagai bidang kejuruan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang yang disebutkan, maka peneliti membuat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana proses peningkatan kapasitas pemuda dalam meningkatkan keterampilan di BLK Kabupaten Banyumas?
2. Bagaimana hasil peningkatan kapasitas pemuda melalui pelatihan menjahit dalam meningkatkan keterampilan di BLK Banyumas?

### **D. Tujuan dan Manfaat**

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu :

- a. Untuk mengetahui bagaimana proses peningkatan kapasitas keterampilan pemuda melalui pelatihan menjahit pemuda di BLK Banyumas.
- b. Untuk mengetahui hasil dari peningkatan kapasitas keterampilan pemuda melalui pelatihan menjahit di BLK Banyumas.

#### 2. Manfaat Penelitian

##### a. Secara Teoretis

Hasil dari pemikiran ini, diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan Literatur Peningkatan Kapasitas Keterampilan Pemuda Melalui Pelatihan Menjahit di BLK Banyumas.

---

<sup>19</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1 Pasal 1.

b. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi pengembangan BLK Banyumas dan menambah pengetahuan serta dijadikan masukan bagi BLK Banyumas.

**E. Telaah Pustaka**

Agar bisa memahami lebih lanjut dalam penelitian yang penulis teliti dengan mengambil tema “Peningkatan Kapasitas Pemuda Dalam Mengurangi Pengangguran”.

Pertama, jurnal yang ditulis oleh Yessilia Osira dkk., yang meneliti tentang “Peningkatan Kapasitas Masyarakat Desa Rindu Hati Dalam Pengemasan Produk Unggulan”. Dalam penelitian ini membahas peningkatan kapasitas pada masyarakat desa Rindu dalam pengemasan produk unggulan. Di dalam penelitian ini memiliki persamaan penelitian dengan mengangkat Peningkatan Kapasitas. Perbedaannya di dalam pelaksanaannya di dalam penelitian ini membahas kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan melalui dua kegiatan yang pertama yaitu dengan pelatihan pengemasan produk unggulan desa dan yang kedua yaitu dengan melakukan sosialisasi pengurusan perijinan pangan industri rumah tangga produk unggulan.<sup>20</sup>

Yang kedua, jurnal ditulis oleh Jenivia Dwi Ratnasari dkk., yang meneliti tentang “Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang”. Di dalam penelitian ini dibahas mengenai adanya pengembangan kapasitas kelembagaan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang serta faktor yang menghambat dan mendukung terkait dengan pengembangan kapasitas kelembagaannya. Persamaan dari penelitian Jenivia dengan penelitian ini yaitu sama meneliti terkait dengan pengembangan kapasitas, sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian Jenivia tidak meneliti

---

<sup>20</sup> Osira Y, Evanila S, and Septri W, “Peningkatan Kapasitas Masyarakat Desa Rindu Hati Dalam Pengemasan Produk Unggulan.”

peningkatan kapasitas pemuda dalam mengurangi pengangguran di Kabupaten Banyumas.<sup>21</sup>

Ketiga, jurnal yang diteliti oleh Dina Nurwira dkk., tentang “Analisis Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*) Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kendal”. Dalam penelitian ini membahas tentang Badan Kepegawaian Daerah yang tidak lepas dari masalah birokrasi yaitu terutama masalah pengembangan kapasitas. Dalam penelitian ini memiliki hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kualitas pengembangan sumber daya manusia tidak terlalu banyak menemui kendala. Persamaan dari skripsi ini adalah sama-sama membahas tentang pengembangan kualitas. Perbedaannya, adalah bahwa penelitian Dina Nurwira dkk., Tidak mengkaji tentang peningkatan kapasitas Pemuda dalam mengurangi pengangguran di Balai Latihan Kerja Banyumas.<sup>22</sup>

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan yang akan dibahas ada 5 yaitu, sebagai berikut:

Pada **Bab I**, berisi Pendahuluan, Latar Belakang, Penegasan Istilah, Rumusan Masalah, Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka, Kerangka Teori, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

Pada **Bab II** yang ditulis peneliti berisi penjelasan yang akan di bahas dalam landasan teori yang ada di dalam Peningkatan Kapasitas Pemuda Melalui Pelatihan Keterampilan Menjahit Di Balai Latihan Kerja Banyumas

Pada **Bab III** yang mencakup metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian seperti Jenis dan Pendekatan Penelitian, Variabel, Sumber Data, Objek, Subjek, Metode Pengumpulan Data, dan Teknis Analisis Data.

---

<sup>21</sup> Endarsari, Dwimawanti, and Rostyaningsih, “Analisis Pengembangan Kapasitas ( *Capacity Building* ) Pegawai Pada.”

<sup>22</sup> Endarsari, Dwimawanti, and Rostyaningsih, “Analisis Pengembangan Kapasitas ( *Capacity Building* ) Pegawai Pada.”

Pada **Bab IV** membahas adanya hasil dari penelitian meliputi :  
Gambaran Umum/Penyajian Data, Hasil Temuan Peneliti dan Hasil  
Analisis Data.

Pada **Bab V** berisi penutup meliputi : Kesimpulan, Saran-saran,  
dan Penutup.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Peningkatan Kapasitas

##### 1. Pengertian Peningkatan Kapasitas

Haryono menjelaskan bahwa kapasitas merupakan kelompok maupun individu atau suatu sistem yang bertujuan melakukan suatu fungsinya dengan tepat. Morgan juga menjelaskan kapasitas adalah keterampilan, kemampuan, pemahaman, nilai, sikap dan kondisi dalam individu maupun kelompok yang akan menjalankan fungsinya demi mencapai suatu tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu. Haryono juga berpendapat bahwa konsep pengembangan kapasitas dilaksanakan untuk tugas khusus yang berkaitan dengan faktor-faktor dalam organisasi maupun sistem tertentu pada waktu tertentu pula.<sup>23</sup>

Pengembangan kapasitas atau yang lebih dikenal dengan *capacity development* atau *capacity building* memiliki defenisi yang beragam. *Grindle dan Hilderbrand mendefenisikan capacity building sebagai "improvements in ability of public organizations, either single or cooperation with other organizations, to perform appropriate tasks."* Menurut pengertian lain bahwa, *Capacity building* tersebut merupakan peningkatan kemampuan organisasi publik dalam mencapai tujuan tertentu baik secara mandiri maupun berkerja sama dengan organisasi lainnya.<sup>24</sup> Menurut Anni peningkatan kapasitas atau yang bisa dikenal *capacity building* adalah segala proses yang dilaksanakan seseorang maupun kelompok dengan tujuan menjamin pencapaian tujuan yang

---

<sup>23</sup> Haryono, Bambang Santoso, Soesilo Zauhar, and Bambang Supriyono. *Capacity Building*. Universitas Brawijaya Press, 2012.

<sup>24</sup> Yunus and Rasmala Sani, "A Model of Communication to Empower Fisherman Community in Bengkalis Regency The Capacity Building of Local Government in Sanjai Village, Sinjai Regency."



berkesinambungan dan dengan dilakukan secara berkala maupun terus-menerus dalam kurun waktu yang telah ditentukan.<sup>25</sup>

Secara umum, dijelaskan mengenai Peningkatan Kapasitas adalah misalnya di dalam sebuah organisasi selain mencakup yang dilihat dari aspek manusia juga ada beberapa aspek lainnya seperti kebijakan, strategi, sistem manajemen, peraturan, dan lain-lain. Definisi kapasitas menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, yaitu adanya ruang yang tersedia, daya, tampung, daya serap, kemampuan berproduksi, kemampuan untuk menghimpun muatan listrik. Menurut Milen, kapasitas merupakan kemampuan dari organisasi, individu, maupun sistem yang digunakan untuk menjalankan fungsi yang dilakukan secara efektif, efisien, dan terus-menerus.<sup>26</sup>

Warsito dan Teguh Yuwono menjelaskan bahwa konsep dari *capacity building* atau disebut dengan peningkatan kapasitas mengemukakan dari beberapa ahli. Konsep menurut L.Finn dan Barry Checksow secara eksplisit adalah *“the extent to which they (staff) demonstrate concrete contributions to personal, organizational and community development,* yang artinya bahwa dengan berapa jauh staff akan menunjukkan kontribusi yang nyata untuk pengembangan personal, masyarakat, dan organisasi.<sup>27</sup>

Capacity building atau pengembangan kapasitas secara umum memiliki makna metode pengembangan kapasitas seseorang, organisasi atau kelompok. Bisa juga dikatakan refleksi dari penguatan kapasitas dengan mengembangkan keahlian, sikap, dan bakat serta kompetensi yang dimiliki.

---

<sup>25</sup> Osira Y, Evanila S, and Septri W, “Peningkatan Kapasitas Masyarakat Desa Rindu Hati Dalam Pengemasan Produk Unggulan.”

<sup>26</sup> Ratnasari, Makmur, and Ribawanto, “Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang.”

<sup>27</sup> Endarsari, Dwimawanti, and Rostyaningsih, “Analisis Pengembangan Kapasitas ( Capacity Building ) Pegawai Pada.”

Jadi, bisa ditarik kesimpulan bahwa peningkatan kapasitas adalah beberapa rangkaian usaha maupun strategi dalam meningkatkan segala efektivitas, dan responsivitas dengan bentuk pembelajaran yang awalnya dari sesuai aliran kebutuhan demi suatu hal yang ada, mengurangi suatu ketidaktahuan serta ketidakpastian dalam hidup, dan untuk mengembangkan kualitas kemampuan yang dibutuhkan agar bisa beradaptasi dalam menghadapi perubahan yang ada. Kapasitas sering kali dianggap sebagai pengembangan individu atau penguatan individu di dalam suatu asosiasi untuk melakukan kemampuan dan tujuan hierarkis dengan sukses dan efektif

## 2. Tujuan Peningkatan Kapasitas

Yulianti dan Humsona menjelaskan bahwa peningkatan kapasitas berfokus pada institusi serta sistem sebagai struktur yang memiliki sifat makro.<sup>28</sup> Adapun konsep yang dijelaskan Fajarwati yang tidak berbeda juga dijelaskan oleh Harton dengan konsep institusi nasional yang berpengaruh pada level mikro (individu maupun kelompok) maupun yang level meso (orgaisasi). Di level mikro berfokus dengan individu dan kelompok sebagai kumpulan individu, pengembangan kapasitas dan fokusnya pada penyediaan sumber daya yang professional dan teknikal.<sup>29</sup> Pendapat ini dikuatkan oleh Jufrizen yang menjelaskan bahwa profesionalisasi dapat memperkuat kapasitas organisasi publik dengan ketersediaan keterampilan yang jelas, jalur pendidikan dan pelatihan yang mendukung, dan standar etika. Di level meso yakni organisasi, fokus pengembangan kapasitas pada sistem manajemen yang berusaha meningkatkan kinerja pada tugas dan fungsi yang spesifik.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Yuliani, S., & Humsona, *Strategi Pengembangan Kapasitas Stakeholder*. Surakarta.

<sup>29</sup> N, *Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa Dalam Rangka Mewujudkan Good Governance Capacity Building Village Government Apparatus to Realize Good Governance*.

<sup>30</sup> Dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating*.

Adapun tujuan dari peningkatan kapasitas dibagi menjadi 2, yaitu:<sup>31</sup>

- a. Secara umum tujuan dari *capacity building* adalah sebagai wujud dalam keberlanjutan (*sustainable*) suatu sistem.
- b. Secara khusus tujuan dari *capacity building* adalah agar bisa tercapai tujuan untuk kinerja yang baik kedepannya, potensi yang telah ada dibangun dan dikembangkan lagi, untuk menyelesaikan permasalahan perubahan dilihat dari aspek efisiensi, yaitu Dapat dilihat dari waktunya dan sumber daya yang dibutuhkan sehingga bisa mencapai outcome yang sesuai, adanya kepatutan dalam suatu usaha yang sudah dilakukan agar sesuai dengan apa yang diharapkan. Responsivitas dengan dilihat dari bagaimana kebutuhan dan kemampuan menjadi sinkron. Adanya petunjuk pembelajaran pada kinerja seseorang, kelompok atau individu, maupun organisasi atau sistem.

Adapun manfaat dari peningkatan kapasitas, menurut Haryono dkk yang bertujuan meningkatkan kemampuan individu dengan secara profesional dan meningkatkan kemampuan teknisnya. Terdapat 7 manfaat dalam *capacity building* organisasi :<sup>32</sup>

1. Memiliki kinerja yang lebih efisien sehingga tidak ada pemborosan. Itulah sebabnya keseriusan dan teliti dalam menjalankan tugas dan kerjasama yang baik sehingga bisa profesional dalam bekerja.
2. Bisa membentuk hubungan yang harmonis dalam bekerja antara atasan serta bawahan.
3. Melakukan proses musyawarah dengan mengambil keputusan secara efisien cepat dan tepat. Adapun musyawarah melibatkan seseorang yang bisa bertanggung jawab terhadap kegiatan tidak hanya bisa mengandalkan atasan saja.

<sup>31</sup> Keban, "Sebagai Indikator Utama Dan Fokus Penilaian Kinerja Pemerintahan."

<sup>32</sup> Haryono, Bambang Santoso, Soesilo Zauhar, and Bambang Supriyono. *Capacity Building*. Universitas Brawijaya Press, 2012.

4. Memiliki semangat dalam bekerja dan konsisten terus meningkat setiap harinya.
5. Adanya penerapan sistem manajemen partisipatif yang secara terbuka.
6. Memiliki komunikasi yang baik dan lancar yang bisa memudahkan dalam proses menyusun suatu kebijakan.

### 3. Syarat-Syarat Peningkatan Kapasitas

Yuwono menjelaskan beberapa persyaratan dalam memenuhi capacity building atau pengembangan kapasitas, antara lain :<sup>33</sup>

#### 1. Partisipasi

Partisipasi merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah pengembangan kapasitas karena menjadi dasar terbentuknya seluruh kegiatan pengembangan kapasitas. Di dalam partisipasi tidak hanya level staf saja melainkan dari pimpinan atas, menengah dan bawah. Dalam rangka menjamin keberlanjutan program pembangunan kapasitas maka perlu diperhatikan inisiatif partisipasi sejak awal.

#### 2. Inovasi

Inovasi dalam pengembangan kapasitas memberikan berbagai macam alternatif serta metode pengembangan kapasitas yang menyenangkan dan bervariasi di dalamnya. Inovasi menjadi hal penting dalam sesuatu yang sifatnya statis. Untuk menciptakan konteks yang berbeda serta menyenangkan maka inovasi bagian penting dari berbagai alternatif untuk pengembangan kapasitas.

#### 3. Akses Terhadap Informasi

Dengan mudahnya pimpinan memberikan akses dan informasi yang baik yang akan memberikan dukungan guna mencapai keberhasilan

---

<sup>33</sup> Haryono, Bambang Santoso, Soesilo Zauhar, and Bambang Supriyono. *Capacity Building*. Universitas Brawijaya Press, 2012.

program. Informasi yang didapat biasanya dengan mudah untuk diakses dalam suatu program pengembangan kapasitas.

#### 4. Akuntabilitas

Akuntabilitas penting demi menjaga bahwa program pengembangan kapasitas yang harus dikendalikan sedemikian rupa akan menuju pada hasil yang diharapkan.

#### 5. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang menjadi syarat yaitu adanya keterbukaan, menerima terhadap ide-ide, kejujuran, serta menghormati harkat dan martabat orang lain.

### 4. Jenis-Jenis Peningkatan Kapasitas

Silalahi menjelaskan, Kapasitas memiliki fokus pada “*capacity building*” dengan adanya beberapa aspek, yaitu:<sup>34</sup>

1. Pengembangan SDM, dengan pengembangan SDM terutama pada persiapan, pendaftaran, penggunaan dan potensi tenaga ahli, administrasi dan tenaga kerja khusus.

Di dalam suatu aspek yang akan dikembangkan agar sesuai tuntutan kehidupan maka perlu dilakukan perbaikan kapasitas terlebih dahulu serta networking dan yang utama yaitu SDMnya. Kekuatan manusia secara komprehensif sebenarnya menjadi mesin penggerak untuk menstimulasi aspek yang lain. Dengan itu kapasitas SDM diharapkan mapu menjadi kunci dalam proses pengendalian sumber daya manusia, proses jejaring kemitraan, dan kelembagaan. Ginanjar menjelaskan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia sebaiknya dikhususkan agar pengembangan kemampuan yang secara berkelanjutan, dengan perubahan lingkungan dari dalam dan luar yang menuntut kemampuan untuk menghasilkan sebuah pengetahuan.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> Silalahi, *Studi Tentang Ilmu Administrasi (Konsep, Teori Dan Dimensi)*.

<sup>35</sup> Ginanjar, *Pemberdayaan Masyarakat. Kumpulan Materi Community Development*.



Bangun menjelaskan bahwa pengembangan SDM berkaitan dengan tersedianya pengembangan serta kesempatan yang ada yang mencakup program training di dalamnya ada perencanaan, penyelenggaraan, serta evaluasi dengan program yang ada.<sup>36</sup> Pengembangan SDM ini sendiri adalah misi yang diperuntukkan demi membantu individu/kelompok dalam mencapai potensi yang maksimal. Sedangkan dalam pengembangan sumber daya manusia juga terdapat pelatihan untuk melengkapi perkembangan SDM agar potensi dapat tercipta dengan baik, serta agar program yang ada bisa berjalan dengan lancar kedepannya dan juga untuk mendukung adanya pengembangan SDM tersebut.

2. Pengembangan dalam suatu organisasi, pengaturan struktur, proses, sumber daya, dan gaya manajemen.

Konsep kapasitas organisasi dapat ditelusuri dari perspektif teori organisasi. Pada defenisi pertama, terkait dengan perspektif sistem rasional, organisasi adalah kolektivitas yang berorientasi untuk mengejar tujuan yang relatif spesifik dan menunjukkan struktur sosial yang relatif sangat diformalkan. Pada definisi ini, organisasi tidak hanya berfokus pada karakteristik khas dari organisasi tetapi juga pada struktur normatifnya. Rasionalitas pada keunikan dan struktur normtif tersebut tersebut menuntut organisasi untuk bertahan selama mungkin. Inilah yang dijelaskan oleh Miles,<sup>37</sup> dengan kemampuan bertahan. Organisasi yang dirancang sedemikian upa demi bertahan dari waktu ke waktu secara berkelanjutan dan terus menerus didukung dengan usaha agar melakukan beragam kegiatan yang akan dilaksanakan. Organisasi yang lebih dari struktur sosial saja berharap dapat sampai stabilitas dari waktu ke waktu untuk perubahan anggotanya sebagai fungsi utama formalisasi.

3. Pengembangan sikap dan mental dalam organisasi, yaitu fungsi jaringan kerja, kegiatan organisasi, pengembangan organisasi, dan informasi formal.

---

<sup>36</sup> Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

<sup>37</sup> Miles, M. B., Huberman, A. M., *Qualitative Data Anlysis: A Method Sourcebook*. In SAGE Publication, Inc.

Memang masih ada hubungannya dengan pengembangan organisasi yang berkaitan juga dengan cara mengembangkan organisasi melalui sikap dan mental, karena dengan adanya pengembangan sikap dan mental maka suatu kelompok yang ada dalam organisasi dapat mengembangkan potensinya agar bisa lebih baik dalam menyikapi dan berbuat sesuatu yang ingin dicapainya. Di sektor publik, kapasitas organisasi telah luas didefinisikan sebagai kemampuan pemerintah untuk menyusun, mengembangkan, memimpin dan mengendalikan, manusia, sumber daya keuangan, fisik dan informasi. Di sektor sosial atau nirlaba, kapasitas organisasi merupakan seperangkat praktek manajemen, proses atau atribut yang membantu organisasi untuk memenuhi misinya.

Di dalam sebuah jurnal menjelaskan bahwa pada dasarnya Kapasitas sendiri mempunyai 3 tingkatan yang saling berkaitan, secara spesifik dijelaskan sebagai berikut, yaitu :<sup>38</sup>

- 1) Kapasitas pada tingkat tunggal, yang bergantung pada cara bekerja pada kemampuan dan karakteristik individu yang terdiri dari kumpulan harapan, inspirasi, dan mentalitas kemampuan.
- 2) Kapasitas pada tingkat kelembagaan/otoritas, yang paling utama yaitu bagaimana mengerjakan kapasitas lembaga dengan desain hirarkis, siklus kerja dan budaya kerja.
- 3) Kapasitas pada tingkat kerangka kerja, terfokus pada bagaimana memberi keputusan keadaan yang memungkinkan dan membatasi otoritas publik, untuk bekerja sama dan penyesuaian diri dalam iklim di dalam dan di luar komunitas yang terkadang terus berubah

---

<sup>38</sup> Erawaty T, "Capacity Building Organisasi (Studi Pada Kelurahan Teluk Betung Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung)."

World bank mengembangkan konsep capacity building sebagai berikut:<sup>39</sup>

1. Pengembangan sumber daya manusia, seperti training, recruitment, dan pemutusan pegawai professional, serta managerial teknis.
2. Keorganisasian yaitu melalui pengaturan struktur, sumber daya, proses, dan gaya manajemen.
3. Jaringan atau jejaring kerja (network) yang berupa koordinasi, fungsi network, serta interaksi secara formal dan informal.

### **5. Proses Peningkatan Kapasitas**

Ada beberapa tahapan dan proses dalam pengembangan kapasitas yang memungkinkan terjadinya pengembangan kapasitas untuk suatu organisasi atau sistem dalam meningkatkan kapasitas, yaitu<sup>40</sup>:

#### **1. Persiapan**

Pada tahap persiapan ada 5 langkah kerja, yaitu :<sup>41</sup>

- a. Mengidentifikasi apa saja yang dibutuhkan untuk mengenali kebutuhan serta alasan nyata agar bisa meningkatkan kapasitas.
- b. Penentuan tujuan sehingga dalam melakukan konsultasi dengan stakeholder utama dengan tujuan untuk mengidentifikasi isu utama dalam peningkatan kapasitas yang ada
- c. Memberikan tanggung jawab dengan membentuk satuan kerja maupun tim teknis.
- d. Merancang proses peningkatan kapasitas dengan melakukan kegiatan utama yaitu dengan menentukan metodologi pemetaan sesuai dengan permasalahan utama yang ada dan membuat jadwal untuk kegiatan tentang bagaimana proses pemetaan serta tahapan rumusan berikutnya dengan rencana tindak peningkatan kapasitas selanjutnya.
- e. Adanya alokasi sumber daya dengan mengidentifikasi pendanaan kegiatan proses peningkatan kapasitas dan alokasi sumber daya

<sup>39</sup> Nurharjadmo and Susioloadi, "Strategi Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Dalam Rangka Optimalisasi Pembelajaran Masyarakat Berbasis IT Melalui Gerakan Klaten Go On Line."

<sup>40</sup> Keban, "Sebagai Indikator Utama Dan Fokus Penilaian Kinerja Pemerintahan."

<sup>41</sup> Keban, "Sebagai Indikator Utama Dan Fokus Penilaian Kinerja Pemerintahan."

dengan membuat formulasi kebutuhan sumber daya yang dibutuhkan dan dapat disetujui dengan pihak berwenang.

## 2. Analisis

Pada tahapan ini terdapat 5 langkah kerja yaitu :<sup>42</sup>

- a. Identifikasi masalah dalam hal ini kegiatan utama yang dilakukan dengan pemeriksaan masalah sebagai penyelidikan lebih lanjut.
- b. Melakukan analisis terhadap proses kegiatan utama yang berupa penghubungan masalah untuk pemetaan kapasitas dengan organisasi, sistem kerja, dan individu.
- c. Analisis organisasi dalam hal kegiatan utama berupa memilih organisasi yang akan diselidiki dalam pemetaan organisasionalnya.
- d. Memetakan *gap* (kesenjangan) dalam kapasitas yang akan dilakukan hal ini kegiatan utamanya adalah dengan memetakan adanya pemisah antara kenyataan dan kapasitas idealnya.
- e. Membuat kesimpulan kebutuhan apa saja yang akan menjadi pengembangan dalam kapasitas yang mendesak sehingga dalam hal ini kegiatan utamanya adalah berupa kesimpulan temuan dan pengumpulan usulan terkait rencana yang tindak peningkatan kapasitas.

## 3. Perencanaan

Pada tahapan perencanaan ada 3 langkah kerja, yaitu :

- a. Rencana tahunan, yang kegiatan utamanya adalah perumusan konsep dalam rencana tindakan sebagai peningkatan kapasitas.
- b. Membuat rencana untuk jangka menengah dengan kegiatan utamanya adalah mengadakan pertemuan-pertemuan konsultatif.
- c. Penyusunan skala prioritas sebagai tahapan-tahapan implementasinya dengan kegiatan utamanya adalah dengan menetapkan skala prioritas peningkatan kapasitas.

---

<sup>42</sup> Keban, "Sebagai Indikator Utama Dan Fokus Penilaian Kinerja Pemerintahan."

#### 4. Implementasi

Pada tahapan ini ada 5 langkah kerja,:

- a. Pemrograman dengan kegiatan utamanya adalah pengalokasian sumber daya yang dimiliki saat ini.
- b. Perencanaan dengan kegiatan utamanya adalah merencanakan proyek yang akan digunakan untuk peningkatan kapasitas berupa perumusan kebijakan implementasi peningkatan kapasitas.
- c. Melakukan seleksi dalam penyedia jasa layanan yang kegiatan utamanya adalah identifikasi layanan dan produk luar terkait dengan kebutuhan implementasi peningkatan kapasitas yang akan dikerjakan.
- d. Implementasi proyek dengan kegiatan utama yaitu melakukan implementasi program tahunan peningkatan kapasitas sesuai dengan sumber daya yang ada dan sesuai dengan jadwal yang sudah tersedia.
- e. Adanya monitoring proses yang dilakukan dengan kegiatan utamanya adalah melakukan monitoring terhadap aktivitas untuk peningkatan kapasitas.

#### 5. Evaluasi

Ada 2 tahapan langkah kerja, : pertama dengan melakukan evaluasi dampak, yaitu dengan kegiatan utama dengan berupa evaluasi pencapaian dari peningkatan kapasitas, misalnya dengan peningkatan kinerjanya. Kemudian yang kedua , dengan perencanaan ulang rencana tindak peningkatan kapasitas, kegiatan utama yang akan dilakukan adalah melakukan suatu analisa terhadap penemuan monitoring proses serta evaluasi dampak dalam konteks kebutuhan perencanaan ulang peningkatan kapasitas.



## B. Balai Latihan Kerja

### 1. Pengertian Pelatihan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, pelatihan merupakan pendidikan non formal dalam bentuk pendidikan berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan peserta dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan, standar kompetensi, pengembangan sikap kerwirausahaan, serta pengembangan kepribadian profesional.<sup>43</sup> Menurut Sahoo dan Mishra menjelaskan pelatihan adalah suatu sarana yang baik dengan tujuan menambah kompetensi menambah pengetahuan.<sup>44</sup>

Kaswan menjelaskan pelatihan adalah sesuatu proses dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan seseorang. Pelatihan juga meliputi perilaku maupun sikap seseorang yang dapat menyelesaikan tugas dengan efektif. Melalui BLK Banyumas dimana salah satu lembaga yang diselenggarakan oleh pemerintah dan di danai dengan APBN dengan membutuhkan keterampilan, pengetahuan, serta sikap mengembangkan kinerja, usaha mandiri, dan pengembangan profesi individu.<sup>45</sup>

Pelatihan tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dan peningkatan volume produksi, sebab dalam pelatihan tenaga kerja tidak hanya menambah ilmu pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keahlian serta keterampilan bekerja. Produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari di perusahaan.

---

<sup>43</sup> Pambudi, "EQUILIBRIA PENDIDIKAN Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi."

<sup>44</sup> Sitorus, "Peningkatan Kapasitas Pemuda Di Dusun Kampung Toba, Sumatera Utara: Sebuah Pendekatan Motivasi Dan Strategi Mencapai Cita-Cita."

<sup>45</sup> Aisyiyah and Mulyono, "Program Pelatihan Keterampilan Menjahit Dalam Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Di Masa Pandemi Covid-19."

Menurut Edwin B. Flippo berpendapat bahwa : “*Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job*” (Pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu). Selanjutnya Michael J. Jucius mengemukakan : “*The term training is used here to indicate any process by which the aptitudes, skill, and abilities of employed to perform specific jobs are increased*” (Istilah latihan yang digunakan di sini adalah untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu).<sup>46</sup>

Pelatihan ditujukan pada persiapan individu untuk melaksanakan suatu peran maupun tugas, yang biasanya lebih tertuju dalam memasuki dunia kerja. Konsep pelatihan yang dijelaskan menurut Peter bisa diterapkan ketika (1) terdapat sejumlah keterampilan yang akan dikuasai atau dipelajari, (2) adanya pelatihan adalah untuk menguasai keterampilan tersebut, (3) pada teori tidak terlalu ditekankan. Adanya soft skill diperlukan dalam menghadapi dunia kerja yang berperan penting dalam membentuk manajemen waktu, sikap, kepemimpinan, agar lebih mandiri, dan hal yang lainnya demi meraih keberhasilan dan kesuksesan.<sup>47</sup>

Secara umum, pelatihan (*training*) mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran pada karyawannya tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pekerjaan. Sasaran pelatihan bagi para karyawan adalah menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang

<sup>46</sup> Kamil, *Model Pendidikan Dan Pelatihan (Konsep Dan Aplikasi)*.

<sup>47</sup> Zakiyah, Hakim, and Suryorini, “Management of Entrepreneurship Soft Skill Training for Santri Pondok Pesantren Fadhlul Fadhlun Mijen Semarang.”

ditekankan pada program-program pelatihan serta menerapkannya dalam aktivitas-aktivitas sehari-hari.

Pelatihan menjahit sangat di minati dalam program pelatihan di BLK Banyumas karena dapat menjadikan pemuda menjadi lebih kreatif dalam pengembangan potensi yang akan dimiliki. Program pelatihan menjahit juga memiliki pengelolaan yang prosesnya cukup mudah dipahami, di mengerti, serta pembelajarannya dan pelaksanaan yang akan dijalani bisa dilakukan secara baik dan sesuai standar yang sudah ditentukan oleh BLK Banyumas.

## 2. Tujuan Pelatihan

Dale S. Beach mengemukakan, *“The objective of training is to achieve a change in the behavior of those trained”* (Tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka yang dilatih). Sementara itu dari pengertian Edwin B. Flippo, secara lebih rinci tampak bahwa tujuan pelatihan adalah agar meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Tujuan pelatihan itu tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saja, melainkan juga untuk pengembangan bakat dan minat seseorang. Hal ini sebagaimana yang tampak pada definisi pelatihan yang dikemukakan oleh Michael J. Jucius di atas bahwa pelatihan bertujuan untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan. Atas dasar itu Moekijat mengemukakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah sebagai berikut:<sup>48</sup>

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan rasional.

---

<sup>48</sup> Kamil, *Model Pendidikan Dan Pelatihan (Konsep Dan Aplikasi)*. hal 35

3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerjasama.

### 3. Pengertian Balai Latihan Kerja

Balai Latihan Kerja yang biasa disingkat dengan BLK adalah suatu tempat yang digunakan untuk terselenggarakannya proses atau kegiatan pelatihan kerja bagi peserta yang mengikuti pelatihan sehingga peserta dapat menguasai suatu jenis kompetensi kerja tertentu yang berguna untuk bekal dalam memasuki dunia kerja bisa dikatakan juga sebagai tempat pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja sehingga mampu meningkatkan keterampilan dan kesejahteraan.

Di dalam Balai Latihan Kerja yang menjadi lembaga strategis untuk memecahkan permasalahan di bidang kependudukan terutama ketenagakerjaan. Tujuan adanya BLK adalah untuk dijadikan bekal dalam mempersiapkan pemuda yang belum memiliki kemampuan atau kapasitas untuk bekerja. BLK memiliki fungsi dalam mencapai suksesnya misi dari Dinas Tenaga Kerja dan Industri yang akan menyiapkan tenaga kerja secara kompeten dan berkualitas dan SDMnya sehingga mampu memberikan permintaan kebutuhan pasar baik yang akan berwirausaha maupun yang bekerja di perusahaan atau industri.

### 4. Karakteristik Balai Latihan Kerja

Beberapa karakteristik Balai latihan Kerja dan beberapa keunggulan yang meningkatkan program pelatihan beberapa peserta, antara lain:

1. BLK merupakan suatu wadah atau tempat berkumpulnya beberapa orang untuk merencanakan suatu kegiatan yang akan dicapai yang sesuai dengan gagasan ide, cit-cita, yang mereka harapkan sesuai dengan kesempatan kerja.
2. BLK adalah suatu pelaksanaan teknis yang ada di bawah kantor pusat Kementerian Tenaga kerja dan secara teknis mendapatkan bimbingan dari pusat.

3. BLK adalah salah satu pendidikan Non Formal yang tidak memungut biaya sedikitpun dari peserta yang mengikuti pelatihan. Peserta yang mengikuti pelatihan juga mendapatkan fasilitas gratis serta menepatkan uji kompetensi nantinya.
4. Kegiatan di BLK dilaksanakan secara terus-menerus sehingga pendidikan pada peserta tidak mudah berhenti ditengah jalan dengan sesuai perkembangan ilmu dan teknologi.

### C. Keterampilan

#### 1. Pengertian Keterampilan

Gordon menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Menurut Dunnet keterampilan adalah kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan beberapa tugas yang merupakan pengembangan dari hasil training dan pengalaman yang didapat. Robbins mengemukakan "*Ability refers to an individual's capacity to perform the various tasks in the job. It's a current assessment of what one can do. An individual's overall abilities are essentially made up of two sets of skill: intellectual and physical.*" (keterampilan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik).<sup>49</sup>

Keterampilan Menjahit adalah suatu keterampilan dengan pekerjaan menyambung kain, bulu, kulit dan bahan lain yang bisa menggunakan jarum jahit menggunakan tangan atau mesin jahit melalui tahapan dasar pembuatan pola, terampil pemotongan bahan, dan sampai tahapan mahir dalam menjahit.<sup>50</sup> Selain untuk mengembangkan

<sup>49</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*.

<sup>50</sup> Amrulloh, "Pelatihan Keterampilan Menjahit Dalam Meningkatkan Kesiapan Berwirausaha Para Santri Di Pondok Pesantren Mamba'Ul Hikam Desa Jatirejo Barat Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang."



keterampilan juga untuk menyesuaikan standar kompetensi yang diberikan mengacu dengan SKKNI No. 91 Tahun 2008. Adanya pelatihan keterampilan peserta diharapkan mampu memiliki keterampilan dan kemampuan sehingga bisa diterapkan dalam berwirausaha ataupun dalam bekerja nantinya.

## 2. Dasar-dasar keterampilan

1. Keterampilan Dasar (*Basic Literacy Skill*), merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang seperti, membaca, menulis, mendengar, mengukur, memotong dan lain-lain.
2. Keahlian Teknik (*Technical Skill*), merupakan keahlian seseorang dalam mengembangkan teknik yang dimiliki seperti mengoperasikan mesin jahit, menghitung secara cepat, mengoperasikan komputer dan lain-lain.
3. Keahlian Interpersonal (*Interpersonal Skill*), merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun rekan kerja seperti menjadi pendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja sama dalam satu tim.
4. Menyelesaikan Masalah (*Problem Solving*), proses aktivitas untuk menjalankan logika, berargumentasi dalam penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian terbaik.<sup>51</sup>

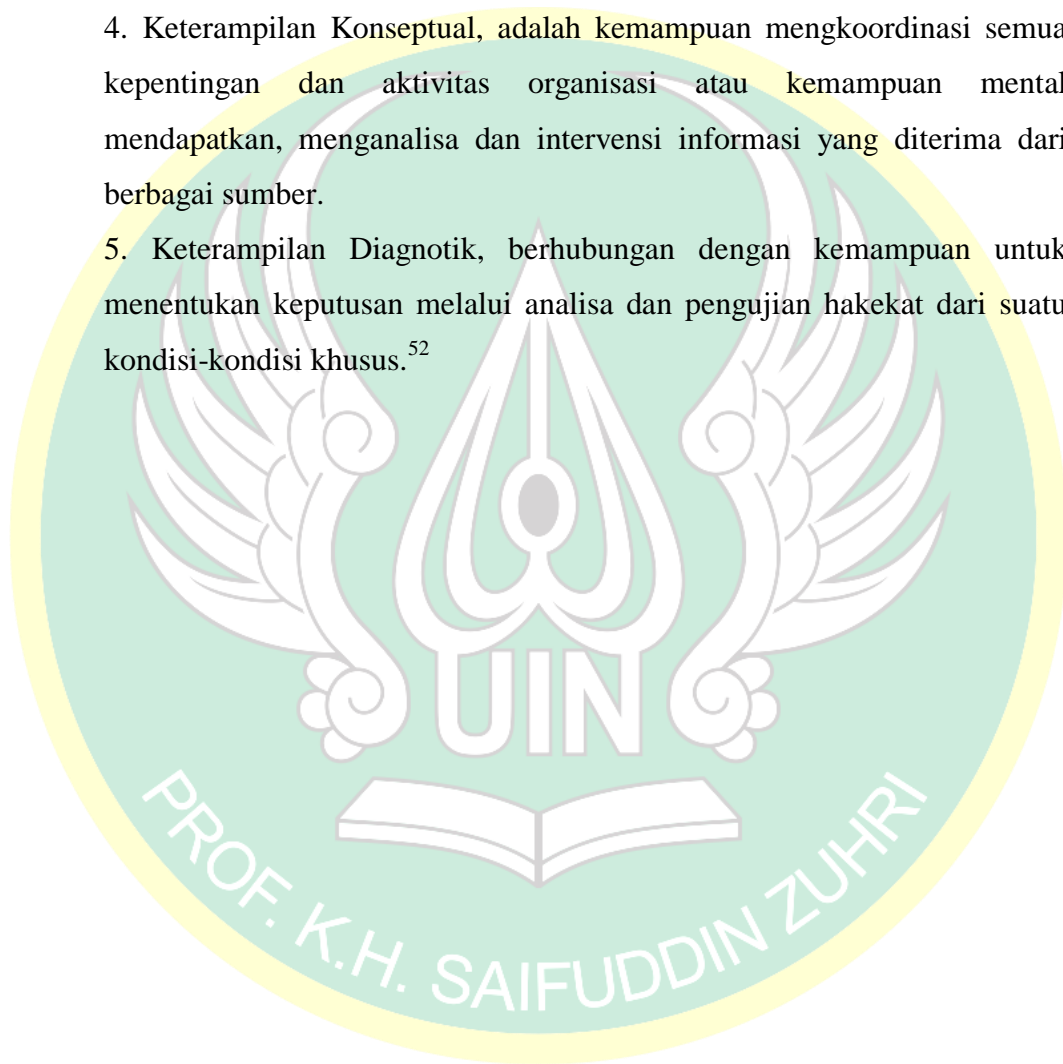
## 3. Jenis – Jenis Keterampilan

1. Keterampilan Teknik (*Technical Skill*), merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang spesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

---

<sup>51</sup> Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Hal 27

2. Keterampilan Administratif, merupakan kemampuan untuk mengurus, mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.
3. Keterampilan Hubungan Manusia, adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu maupun kelompok.
4. Keterampilan Konseptual, adalah kemampuan mengkoordinasi semua kepentingan dan aktivitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan, menganalisa dan intervensi informasi yang diterima dari berbagai sumber.
5. Keterampilan Diagnostik, berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan keputusan melalui analisa dan pengujian hakekat dari suatu kondisi-kondisi khusus.<sup>52</sup>



---

<sup>52</sup> Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi*. Hal 45

### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif sendiri merupakan usaha yang bertujuan untuk memberikan gambaran serta menemukan dari penelitian secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampaknya bagi kehidupan.<sup>53</sup> Jenis penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif deskriptif sehingga meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi partisipan yang akan menjadi metode pengumpulan data. Dengan penggunaan deskriptif kualitatif, memiliki tujuan meringkas, memberikan deskripsi, serta adanya upaya agar muncul realitas ke permukaan sebagai karakter, situasi, tanda-tanda, model, maupun fenomena tertentu. Taylor dan Bogdan juga menjelaskan bahwa penelitian kualitatif yaitu sebuah metode penelitian yang berbentuk perilaku yang bisa diamati dengan lisan maupun dengan tulisan dari suatu individu.<sup>54</sup>

Menurut Denzin dan Lincoln menjelaskan penelitian kualitatif adalah lebih menunjukkan untuk mencapai pemahaman mendalam terkait peristiwa ataupun organisasi yang mendeskripsikan bagian permukaan dari sampel besar dari suatu populasi. Tujuan dari penelitian ini memberikan penjelasan tersirat terkait struktur, pola dan tatanan yang lebih luas dalam suatu kelompok partisipan. Creswell menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu proses dalam penelitian ilmiah yang lebih memahami tentang masalah sosial dan terkait dengan konteks sosial yang menggambarkan sesuatu gambaran secara kompleks dan lebih menyeluruh, dilakukan secara alamiah tidak dengan adanya intervensi apapun dari peneliti. Menurut Mileong penelitian kualitatif adalah penelitian yang memiliki maksud pemahaman fenomena apa saja yang dialami peneliti oleh subjek penelitian, misal saja perilaku, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya.<sup>55</sup>

Pendekatan pada penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif. Adapun pendekatan deskriptif dengan melalui Peningkatan Kapasitas

---

<sup>53</sup> Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

<sup>54</sup> Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

<sup>55</sup> Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

Pemuda Melalui Pelatihan Menjahit Dalam Meningkatkan Keterampilan di Balai Latihan Kerja Banyumas.

## **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat yang akan dilaksanakannya observasi sehingga penulis bisa mendapat informasi maupun data yang sesuai serta benar adanya dengan datang langsung ke lokasi. Penelitian ini akan dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Banyumas di Jl. Raya Baturraden Km.5,3 Kel Pabuwaran, Kec. Purwokerto Utara 53124 dan beberapa rumah alumni pelatihan menjahit. Alasannya adalah :

- a. Balai Latihan Kerja adalah salah satu lembaga di bawah DINAKERKOP yang terdapat di Banyumas.
- b. Lokasi yang mudah dijangkau peneliti, sehingga memudahkan dalam proses penelitian atau dalam hal wawancara atau observasi.

## **C. Sumber Data**

### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang memiliki pengukuran yang dilakukan peneliti yang berasal langsung dari sumber asalnya (subjek peneliti). Istilah dari “data primer” akan mengacu dengan jenis pengumpulan informasi yang dikumpulkan secara survey, wawancara, maupun observasi. Data primer dalam penelitian ini akan dikumpulkan melalui observasi dan wawancara dengan instruktur pelatihan menjahit di BLK Banyumas serta pemuda dan alumni yang mengikuti pelatihan menjahit di BLK Banyumas.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah suatu informasi yang di dapat melalui cara yang sudah digabungkan dan telah di dokumentasi dengan orang lain, sehingga peneliti dapat memodifikasi dengan mudah untuk penelitiannya.<sup>56</sup> Bungin juga mendefinisikan bahwa data sekunder adalah sebagai data yang asalnya

---

<sup>56</sup> Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*.

dari sumber kedua yang diperoleh dari website, arsip, maupun artikel atau buku.

#### **D. Subyek dan Obyek Penelitian**

##### **1. Subyek Penelitian**

Menurut Meleong menjelaskan bahwa di dalam subyek penelitian adalah seseorang yang memberi informasi tentang latar penelitian dan situasi yang ada. Maka dari itu, subyek penelitian adalah orang yang sudah cukup lama aktif mengikuti kegiatan yang sedang di teliti serta memiliki waktu yang cukup untuk memberikan informasi sesuai dengan apa yang kita cari.

Adapun subjek yang ada di dalam penelitian ini adalah :

1. Instruktur pelatihan menjahit Balai Latihan Kerja Banyumas untuk mengetahui secara mendalam tentang pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja Banyumas. Peneliti memilih 1 instruktur pelatihan menjahit yang sudah berpengalaman menjahit dan dianggap mampu membantu peneliti dalam memberikan informasi terkait pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja.
2. Peserta pelatihan menjahit yang berjumlah tiga orang yang bernama Ratih, Sunarti, dan Dian
3. Dua alumni pelatihan keterampilan menjahit di Balai Latihan Kerja Banyumas yaitu Yeni dan Fivin.

##### **2. Obyek Penelitian**

Hal yang menjadi minat dalam penelitian itu disebut dengan objek penelitian. Tujuan dari penelitian juga sebagai tujuan alamiah untuk pengumpulan informasi yang memiliki variabel objektif, valid, serta dapat dipercaya dan diterima. Untuk Obyek penelitian ini adalah Peningkatan Kapasitas Pemuda Melalui Keterampilan Menjahit.



## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Observasi

Observasi merupakan beberapa hasil yang diperoleh informasi terkait pelaku, objek, ruang, waktu, peristiwa, ruang dan perasaan. Adapun alasan peneliti melakukan adanya observasi yaitu untuk menghasilkan gambaran nyata dari suatu perilaku atau kejadian, tujuannya untuk membantu mengerti perilaku manusia, untuk menjawab pertanyaan, serta untuk evaluasi yang dilakukan di akhir dengan melaksanakan ukuran pada aspek tertentu yang menjadi umpan balik terhadap pengukuran itu.<sup>57</sup> Observasi awal dilakukan pada tanggal 28 November 2023. Observasi ini dengan tujuan untuk pengumpulan data dalam suatu penelitian yang merupakan pengamatan langsung oleh peneliti menggunakan indera penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan, atau melakukan pengamatan secara langsung tentang keadaan di Balai Latihan Kerja Banyumas.

### 2. Wawancara

Menurut Meleong Wawancara adalah suatu percakapan untuk konteks tertentu di dalamnya. Wawancara dilakukan oleh dua orang yaitu pewawancara(interviewer) dan terwawancara (interviewe).<sup>58</sup> Wawancara merupakan suatu pembuktian yang dilakukan peneliti untuk tujuan mendapatkan informasi yang akan diteliti atau suatu keterangan yang akan dicari sebelumnya. Adapun teknik wawancara yang akan dilakukan dengan menggunakan wawancara secara mendalam. Wawancara mendalam adalah suatu proses untuk mendapatkan keterangan yang memiliki tujuan penelitian dengan cara tanya jawab antara pewawancara atau penanya dengan informan secara tatap muka atau langsung dengan tanpa menggunakan pedoman wawancara, dimana keterlibatan informan yang relatif lama.<sup>59</sup> Peneliti melakukan wawancara dengan instruktur pelatihan menjahit, peserta menjahit, dan 2 alumni pelatihan menjahit. Adapun yang diwawancarai yaitu:

---

<sup>57</sup> Rahmat, "Penelitian Kualitatif."

<sup>58</sup> Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*.

<sup>59</sup> Rahmat, "Penelitian Kualitatif."

1. Instruktur pelatihan menjahit Balai Latihan Kerja Banyumas untuk mengetahui secara mendalam tentang pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja Banyumas. Peneliti memilih 1 instruktur pelatihan menjahit yang sudah berpengalaman menjahit dan dianggap mampu membantu peneliti dalam memberikan informasi terkait pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja.
  2. Peserta pelatihan menjahit yang berjumlah tiga orang yang bernama Ratih, Sunarti, dan Dian
  3. Dua alumni pelatihan keterampilan menjahit di Balai Latihan Kerja Banyumas yaitu Yeni dan Fivin.
3. Dokumentasi

Selain menggunakan metode penelitian dengan wawancara dan observasi peneliti juga menggunakan cara dokumentasi. adalah sebagian besar dari sejumlah fakta atau kenyataan data yang tersimpan yang disimpan dalam bentuk bahan dokumentasi. Adapun dokumentasi sendiri yang termasuk di dalam surat-surat, cenderamata, laporan, foto, catatan dan lain sebagainya.<sup>60</sup> Pengambilan dokumentasi diambil secara langsung di lapangan oleh peneliti di Balai Latihan Kerja Banyumas dan di tempat peneliti melakukan observasi dan wawancara. Adapun dokumentasi yang dilakukan peneliti yaitu mengambil dokumentasi pada saat observasi dan pada saat proses pelatihan menjahit berlangsung.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Menurut Noeng Muhajir analisis data adalah suatu proses dalam mencari, menyusun, dan mendeskripsikan data secara sistematis dengan catatan hasil observasi, wawancara dan lain sebagainya agar meningkatkan pemahaman dari peneliti sehingga kasus yang akan diteliti akan lebih paham dari sebelumnya dan disajikan sebagai temuan untuk orang lain. Tetapi

---

<sup>60</sup> Rahmat.

didalam peningkatan pemahaman suatu analisis membutuhkan tindak lanjut dalam upaya mencari makna.<sup>61</sup>

#### 1. Reduksi data

Reduksi data adalah suatu proses adanya pemilihan, pengabstrakan, serta transformasi data kasar yang muncul dari catatan yang tertulis dan di dapatkan dari lapangan. Reduksi data berlangsung secara terus menerus yang dilakukan selama penelitian, sehingga sebelum adanya data yang dikumpulkan benar-benar terkumpul sebagaimana bisa terlihat oleh kerangka konseptual penelitian, pendekatan pengumpulan data, dan permasalahan dari studi.<sup>62</sup> Reduksi adalah bagian dari analisis yang fungsinya untuk menggolongkan, mengarahkan, dan menajamkan. Sehingga dalam proses reduksi membutuhkan data yang benar-benar valid. Maka untuk memvalidkannya dengan cara menyaksikan data yang diperoleh yang kemudian akan dicek kembali dengan informan lain.

Penelitian yang akan dilakukan, penulis mereduksi data dengan menggunakan cara mengkaji beberapa tahapan-tahapan bagaimana meningkatkan kapasitas melalui pelatihan menjahit dalam meningkatkan keterampilan pemuda di Balai Latihan Kerja.

#### 2. Penyajian Data

Penyajian data dalam bentuk penelitian kualitatif adalah suatu kegiatan mengumpulkan informasi yang disusun, kemudian akan memberikan kemungkinan dengan adanya penarikan kesimpulan serta pengambilan tindakan yang ada. Bentuk dari penyajian data kualitatif yang akan ditulis peneliti bisa berbentuk teks naratif, dan catatan lapangan.<sup>63</sup> Tujuannya adalah agar memudahkan dalam penarikan kesimpulan yang dilakukan oleh peneliti. Oleh karena itu, dalam penyajiannya harus tertata secara bagus dan rapi, serta tersusun dengan sistematis. Penyajian data merupakan bagian dari analisis yang sudah mencakup reduksi data.

---

<sup>61</sup> Rijali, "Analisis Data Kualitatif."

<sup>62</sup> Rijali.

<sup>63</sup> Rijali.

### 3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah suatu upaya dalam menarik kesimpulan yang dilakukan peneliti yang diperoleh dari data yang berada di lapangan. Dari awal mula mengumpulkan data, peneliti kualitatif mencari dan mencatat pola-pola, alur sebab akibat, arti benda-benda, dan penjelasan-penjelasan yang ada.<sup>64</sup>

Kesimpulan akan dibuat berdasarkan pada pemahaman terhadap data yang sudah disajikan oleh peneliti dan dibuat secara singkat yang mudah dipahami dari pokok permasalahan yang ada. Maka dari itu, di dalam penelitian ini pengolahan data, pengumpulan data, penyajian data hingga penarikan kesimpulan sebagai satu kesatuan yang saling berkaitan satu sama lain dari yang sebelum maupun sesudah pengumpulan data.



---

<sup>64</sup> Rijali.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan pemaparan pada hasil temuan lapangan yang terdiri dari data dan informasi yang dikumpulkan oleh peneliti melalui berbagai metode, seperti wawancara, observasi, serta dokumentasi. Penelitian dilakukan di Balai Latihan Kerja dengan observasi langsung ke lapangan. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa informan, diantaranya, insruktur pelatihan menjahit, peserta pelatihan menjahit, dan alumni pelatihan menjahit. Dengan melakukan wawancara langsung ke lapangan. Penelitian dilakukan di Balai Latihan Kerja Banyumas di Jl. Raya Baturraden Km.5,3 Kel Pabuwaran, Kec. Purwokerto Utara 53124.

#### **A. HASIL**

##### **1. Gambaran Umum Balai Latihan Kerja Banyumas**

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) adalah Pelaksana sebagian Kegiatan Teknis Operasional dan/atau Kegiatan Teknis Penunjang yang mempunyai wilayah kerja satu atau beberapa Kecamatan yang berkedudukan di bawah Dinas yang dipimpin oleh seorang Kepala UPTD yang bertanggungjawab kepada Kepala Dinas melalui Kepala Bidang Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Pada UPTD BLK Banyumas merupakan lembaga untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Salah satunya peningkatan keterampilan dalam bekerja. BLK Banyumas merupakan salah satu program Pemerintah yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas serta produktivitas tenaga kerja sehingga diharapkan mampu mencetak tenaga kerja yang handal.

Adapun untuk Visi dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah adalah Menjadikan Banyumas Yang Maju, Adil-Makmur, dan Mandiri. Sedangkan untuk misinya adalah :



- a. Mewujudkan Banyumas sebagai barometer pelayanan public dengan membangun sistem integritas birokrasi yang professional, bersih, partisipatif, inovatif, dan bermatabat.
- b. Meningkatkan kualitas hidup warga melalui pemenuhan kebutuhan dan layanan dasar pendidikan dan kesehatan.
- c. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan daya saing daerah berkualitas, berkeadilan, dan berkelanjutan.
- d. Mewujudkan Banyumas sebagai kabupaten Pelopor Kedaulatan pangan
- e. Menciptakan iklim investasi yang berorientasi perluasan kesempatan kerja yang berbasis potensi lokal dan ramah lingkungan.
- f. Meningkatkan kualitas dan kuantitas infrastruktur dasar yang merata dan memadai sebagai daya ungkit pembangunan.
- g. Mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan industry kerakyatan, pariwisata dan industri kreatif berbasis budaya lokal
- h. Mewujudkan tatanan masyarakat yang berbudidaya serta berkepribadian dengan menjunjung tinggi nilai nasionalisme dan religious.

## **2. Tugas dan Fungsi Balai Latihan Kerja**

Berdasarkan Peraturan Bupati Banyumas Nomor 7 Tahun 2018 Tentang Pembentukan Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Banyumas.

- a. Tugas : UPTD Balai Latihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas dalam kewenangan pelatihan kerja dan produktivitas. Mengendalikan pelaksanaan kegiatan meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan kegiatan, evaluasi serta monitoring penyelenggaraan dan fasilitasi pelatihan kerja berbais kompetensi.
- b. Fungsi : Penyelenggara urusan pemerintahan dan pelayanan umum lingkup tenaga kerja terkait dengan pelatihan.

### 3. Kejuruan Di BLK Banyumas

Pada UPTD BLK DINAS TENAGA KERJA KOPERASI DAN UKM Kabupaten Banyumas terdapat beberapa kejuruan Pokok yang artinya mempunyai Instruktur, fasilitas, mesin, peralatan dan perlengkapan yang menunjang terselenggaranya kegiatan pelatihan berbasis kompetensi yaitu :<sup>65</sup>

1. Kejuruan Garmen, Program pelatihan yang pernah dilaksanakan yaitu Menjahit Pakaian Wanita dewasa, Assisten Pembuat Pakaian, Operator Garmen.
2. Kejuruan Las, Program pelatihan yang pernah dilaksanakan Pelatihan Juru Las SMAW
3. Kejuruan Otomotif, Program pelatihan yang pernah dilaksanakan teknisi sepeda motor
4. Kejuruan Elektronika, Program pelatihan yang pernah dilaksanakan Teknisi Telepon Seluler.
5. Pelatihan Menjahit, Pada pelatihan menjahit ini akan mempelajari dan praktek tentang proses awal menjahit sampai menjadi busana/pakaian. Adapun kegiatan dalam pelatihan menjahit yaitu :
  - a. mengukur badan untuk pembuatan pola busana
  - b. praktek pembuatan pola busana
  - c. praktek memotong bahan setelah pembuatan pola busana
  - d. praktek menjahit dengan mesin/sewing

---

<sup>65</sup> Dokumen Balai Latihan Kerja

Contoh hasil pelatihan menjahit :



*Sumber : Dokumen BLK Banyumas*

Setelah selesai mengikuti pelatihan yang ada di BLK Banyumas, maka peserta diharapkan mampu membuat pakaian/ busana untuk kebutuhan usaha mandiri atau kebutuhan industri.

6. Pelatihan pengelasan, Pada pelatihan pengelasan ini akan mempelajari dan praktek mengenai pengelasan Fillet dengan proses SMAW/LAS LISTRIK. Kegiatan yang dilakukan yaitu :
  - a. praktek pemotongan pelat menggunakan brander oksigen asetilin,
  - b. praktek pengenalan penyalaan elektoda sebelum melakukan proses pengelasan yang sesungguhnya,
  - c. praktek pengelasan dengan proses Las SMAW/Listrik
7. Pelatihan Otomotif Sepeda Motor, Pada Pelatihan otomotif ini akan mempelajari dan praktek tentang servis/pemeliharaan berkala dan perbaikan ringan pada sepeda motor.

Kegiatan pelatihan :

- a. Pemeriksaan komponen sistem bahan bakar
- b. Bongkar pasang karburator
- c. Penyetelan karburator

Untuk output Setelah selesai mengikuti pelatihan, diharapkan peserta mampu melakukan servis/pemeliharaan berkala dan perbaikan ringan pada sepeda motor konvensional baik manual maupun CVT.

8. Pelatihan Service Handphone, Pada pelatihan ini akan mempelajari tentang alat service HP, memahami komponen HP, dan praktek cara memperbaiki kerusakan HP. Output Yang Diharapkan Dari Service Handphone : mampu melakukan pekerjaan pemeliharaan, reparasi/perbaikan pada Telepon Seluler dengan cermat serta pemanfaatan dan penerapan aplikasi pada Telepon Seluler, untuk kebutuhan usaha mandiri / wirausaha
9. Pelatihan Pembuatan Roti dan Kue, Pada Pelatihan Pembuatan Roti dan Kue ini akan mempelajari dan praktek tentang proses produksi Roti.

Pada UPTD BLK Dinas Tenaga Kerja dan Koperasi UKM Kabupaten Banyumas terdapat beberapa kejuruan tambahan yaitu program pelatihan yang dilaksanakan dengan tenaga pelatih bersifat pinjam pakai dari pihak luar dan peralatan/perlengkapan yang bersifat pinjam pakai dengan memanfaatkan sarana gedung yang ada sebagai tempat penyelenggaraan yaitu Kejuruan Processing Hasil Pertanian dan kejuruan tata kecantikan.

Dari berbagai macam program pelatihan yang sudah dijelaskan diatas yang ada di Balai Latihan Kerja Banyumas, terdapat berbagai jenis pelatihan. Tetapi, dalam skripsi ini hanya akan difokuskan ke dalam pelatihan menjahit saja.

#### 4. Informasi Pelatihan

Balai Latihan Kerja mengadakan sosialisasi yang bertujuan untuk memberikan informasi kepada masyarakat agar bisa mengikuti pelatihan dengan dua cara :<sup>66</sup>

##### 1. Sosialisasi Bersurat

Sosialisasi Bersurat yaitu sosialisasi yang dilakukan melalui desa/kelurahan dan kecamatan yang ada di kabupaten Banyumas. Dengan adanya sosialisasi ini supaya masyarakat ada keinginan untuk mengikuti pelatihan yang akan dilakukan di Balai Latihan Kerja.

##### 2. Sosialisasi Media Sosial

Sosialisasi Media Sosial yaitu sosialisasi dengan menyebarkannya melalui Facebook, Whatsapp, Instagram Website dan Media Sosial lainnya. Dengan media sosial semua orang mampu dengan mudah mengakses untuk mendapatkan informasi tentang pelatihan yang akan dilakukan di Balai Latihan Kerja.

#### 5. Profil Informan

##### a. Rafiq Anwar

Rafiq Anwar merupakan instruktur pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja. Informan sudah cukup lama mengabdikan diri menjadi instruktur di Balai Latihan Kerja sebagai instruktur pelatihan di kejuruan menjahit. Informan menjadi instruktur pelatihan menjahit yang sudah mumpuni sehingga sudah ahli dalam bidang menjahit. Semoga dalam pelatihan menjahit yang saya berikan bisa bermanfaat bagi para peserta yang mengikuti pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja Banyumas.

##### b. Sunarti

---

<sup>66</sup> Dokumen Balai Latihan Kerja



Sunarti, usia 45 tahun. Informan tinggal di Karangduren RT07/RW03 , Sokaraja, Kabupaten Banyumas. Informan adalah seorang ibu rumah tangga yang sudah menyukai dalam hal menjahit saat informan lulus dari SMK. Awalnya informan sama sekali belum bisa menjahit dan bekerja di garmen. Kemudian informan memang sudah menyukai dibidang menjahit saat lulus SMK mencoba mengikuti pelathan di BLKK Al Falah yang kemudian dilanjutkan mengikuti pelatihan di BLK Banyumas. Keseharian ibu Sunarti menjadi Ibu Rumah Tangga sebelum bisa menjahit. Tetapi, saat sudah mengikuti beberapa pelatihan menjahit ibu Sunarti sudah bisa mendapatkan orderan untuk menjahit pakaian.

c. Ratih

Ratih, usia 40 tahun, Informan tinggal bersama dengan keluarganya di Kedungwuluh, RT 02/ RW 01 Purwokerto Barat. Sebelumnya informan belum memiliki keahlian kemudian mendapatkan informasi dari keluarga dekatnya melalui instagram. Informan memulai belajar menjahit awalnya kurang lebih satu tahun. Setelah beberapa mempelajari teknik menjahit dan sudah bisa akhirnya informan memulai ingin mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja.

d. Dian

Dian, umur 29 tahun, Informan tinggal bersama dengan suaminya dan anaknya di Kedungringin, Patik Raja, awalnya informan bekerja sebagai WFH yang pada akhirnya informan mengikuti pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja karena tertarik dan menyukai menjahit. Awalnya menyukai melihat di Youtube saja kemudian belajar sendiri. Pada saat masuk di Balai Latihan Kerja juga informan masih belum terlalu bisa, kemudian selalu bertanya dan belajar dengan peserta lainnya yang sudah bisa.

e. Yeni

Yeni, umur 23 tahun, Informan tinggal bersama anak dan suaminya. Informan adalah alumni dari Balai Latihan Kerja Banyumas. Informan juga sudah memiliki wirausaha sendiri dirumah dan sudah banyak memiliki orderan membuat baju dan menjahit untuk wisuda. Informan dulu belum memiliki mesin jahit tetapi dengan modal sendiri kemudian informan membeli alat-alat jahit sendiri. Informan pada saat setelah selesai melakukan pelatihan menjahit juga sempat meneruskan pelatihan lagi di Semarang yang disarankan dari instruktur menjahit dari BLK Banyumas untuk melanjutkan mengikuti pelatihan di Semarang.

f. Fivin

Fivin, usia 32 tahun, informan adalah seorang ibu rumah tangga yang tinggal bersama dengan dua anaknya dan ibunya. Informan memiliki usaha ecoprint yang sudah informan bangun semenjak tahun 2018. Informan merupakan alumni dari Balai Latihan Kerja yang sudah sukses menjalanis bisnis ecoprint. Informan menjelaskan bahwa sudah lama informan tertarik di dalam bidang menjahit. Setelah mengikuti pelatihan informan tidak hanya puas dengan hasil dari mengikuti Balai latihan Kerja tetapi informan menggali ilmu tentang menjahit lebih dalam lagi melalui platform media internet dan belajar lagi mengenai ecoprint secara langsung. Informan juga sempat mengikuti pelatihan lebih lanjut yang dibawa dari Balai Latihan Kerja ke Semarang yangmana pelatihan disitu lebih lengkap serta bisa lebih mendalami lagi dengan pelatihan menjahit.

## B. PEMBAHASAN

### 1. Proses Peningkatan Kapasitas Pemuda Melalui Pelatihan Menjahit Dalam Meningkatkan Keterampilan di BLK Banyumas

#### a. Tahap persiapan

Di dalam tahap ini Balai Latihan Kerja melakukan persiapan melalui beberapa yaitu:

##### 1.) Menentukan identifikasi kebutuhan pelatihan

Dalam tahap perencanaan ini merupakan langkah yang penting dalam memastikan program yang akan dijalani efektif. BLK Banyumas sudah memiliki persiapan dari Dinnakerkop yaitu dari dana APBD.

*“...untuk menentukan jenis pelatihan yang akan diadakan kami mengikuti dari dinnaker mba, karena memang kami ini dari unit pelaksanaannya yaitu UPTD yang semuanya sudah tinggal melaksanakan dari dinnaker, karena kami menerima usulan dari kementrian dengan pelatihan apa saja nanti yang akan dulakukan rata-rata kami hanya melaksanakan ”<sup>67</sup>*

Dapat disimpulkan bahwa, dari Balai Latihan Kerja menerima usulan dari Kementrian untuk usulan pelatihan yang akan dilaksanakan. Untuk pelatihan yang akan dilaksanakan pihak Balai Latihan Kerja tidak bisa melaksanakan pelatihan yang tidak disetujui dari dinnaker.

##### 2.) Menyusun program pelatihan

Berdasarkan identifikasi kebutuhan pelatihan, kemudian BLK merancang program pelatihan yang sebelumnya sudah direncanakan dari pemerintah dan hanya menyesuaikan sesuai dengan apa yang sudah ditentukan dari Dinnaker. BLK Banyumas sudah merancang beberapa program pelatihan seperti pelatihan menjahit, servis sepeda motor, tata boga dan lain-lain. Tetapi, kembali lagi nantinya BLK akan menyesuaikan dari Dinnaker. Seperti yang disampaikan oleh pak Rafiq bahwa

---

<sup>67</sup> Wawancara dengan Pak Rafiq instruktur Pelatihan Menjahit di BLK tanggal 5 Februari 2024

“...untuk pelatihan kami selalu mengikuti dari Dinnaker yang tersedia untuk anggaran APBD apa saja nanti kami hanya melaksanakan yang sudah dipersiapkan oleh dinnaker saja kalau dari sana misalnya tidak membuka pelatihan tata kecantikan ya kami juga tidak membuka pelatihannya karena kana da anggarannya tersendiri...”<sup>68</sup>

## BLK Banyumas Tahun 2023

**Tabel 1. Rencana Pelatihan Tahun 2023**

No	NAMA KEGIATAN PELATIHAN	WAKTU PELAKSANAAN		TEMPAT PELATIHAN	LAMA PELATIHAN		JUMLAH PESERTA
		PEMBUKAAN	PENUTUPAN		JAM PELATIHAN	HARI	
<b>I. DANA APBN</b>							
1	SERVICE SEPEDA MOTOR KONVENSIONAL	8 AGUSTUS 2023	26 SEPTEMBER 2023	UPTD BLK DINNAKERKOP UKM KAB. BANYUMAS	280 JP	35 HARI	16 Orang
2	SERVICE SEPEDA MOTOR INJEKSI 1	12 OKTOBER 2023	29 NOVEMBER 2023	UPTD BLK DINNAKERKOP UKM KAB. BANYUMAS	280 JP	35 HARI	16 Orang
3	SERVICE SEPEDA MOTOR INJEKSI 2	6 JUNI 2023	26 JULI 2023	UPTD BLK DINNAKERKOP UKM KAB. BANYUMAS	280 JP	35 HARI	16 Orang
4	TEKNISI TELEPON SELULER 1	6 JUNI 2023	24 JULI 2023	UPTD BLK DINNAKERKOP UKM KAB. BANYUMAS	260 JP	33 HARI	16 Orang
5	TEKNISI TELEPON SELULER 2	8 AGUSTUS 2023	22 SEPTEMBER 2023	UPTD BLK DINNAKERKOP UKM KAB. BANYUMAS	260 JP	33 HARI	16 Orang
6	PLATE WELDER SMAW 2G PC	6 JUNI 2023	24 JULI 2023	UPTD BLK DINNAKERKOP UKM KAB. BANYUMAS	260 JP	33 HARI	16 Orang
7	FILLET WELDER SMAW 3F/PF	22 FEBRUARI 2023	28 MARET 2023	UPTD BLK DINNAKERKOP UKM KAB. BANYUMAS	180 JP	23 HARI	16 Orang
8	MENJAHIT PAKAIAN WANITA DEWASA 1	6 JUNI 2023	24 JULI 2023	UPTD BLK DINNAKERKOP UKM KAB. BANYUMAS	260 JP	33 HARI	16 Orang
9	MENJAHIT PAKAIAN WANITA DEWASA 2	8 AGUSTUS 2023	22 SEPTEMBER 2023	UPTD BLK DINNAKERKOP UKM KAB. BANYUMAS	260 JP	33 HARI	16 Orang
10	PEMBUATAN ROTI DAN KUE 1	22 FEBRUARI 2023	11 MARET 2023	UPTD BLK DINNAKERKOP UKM KAB. BANYUMAS	140 JP	18 HARI	16 Orang
11	PEMBUATAN ROTI DAN KUE 2	3 MEI 2023	29 MEI 2023	UPTD BLK DINNAKERKOP UKM KAB. BANYUMAS	140 JP	18 HARI	16 Orang
12	TATA BOGA 1	6 JUNI 2023	14 JULI 2023	UPTD BLK DINNAKERKOP UKM KAB. BANYUMAS	220 JP	28 HARI	16 Orang
13	TATA BOGA 2	8 AGUSTUS 2023	15 SEPTEMBER 2023	UPTD BLK DINNAKERKOP UKM KAB. BANYUMAS	220 JP	28 HARI	16 Orang
14	TATA RIAS KECANTIKAN	3 MEI 2023	21 JUNI 2023	UPTD BLK DINNAKERKOP UKM KAB. BANYUMAS	260 JP	33 HARI	16 Orang
<b>TOTAL (I)</b>							<b>224 Orang</b>

Sumber : Dokumen BLK Banyumas

Menurut data yang telah di dapat, bahwa dapat disimpulkan pelatihan menjahit pakaian adalah pelatihan yang sering diikuti setiap tahunnya yang banyak peminatnya. Dengan banyaknya peminat pelatihan menjahit bisa menjadikan peserta mempelajari keterampilan menjahit untuk memperbaiki pakaian mereka sendiri dan keluarga terlebih dahulu.

<sup>68</sup> Wawancara dengan Pak Rafiq instruktur Pelatihan Menjahit di BLK tanggal 5 Februari 2024

### 3.) Menyiapkan Tenaga Ahli

Tenaga ahli yang ada di BLK Banyumas yang biasa disebut dengan instruktur untuk mengajari dalam proses pelatihan menjahit. Di Balai Latihan Kerja Banyumas terdapat instruktur tetap dan tidak tetap. BLK juga memberikan kualifikasi yang ketat dalam menentukan instruktur pelatihan agar lebih kompeten dalam bidangnya. Persyaratan sebagai instruktur juga ada yang mengharuskan sudah menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN).

*“... saya sudah lama menjadi instruktur pelatihan menjahit di BLK Banyumas untuk instruktur juga ada lagi yang membantu saya jadi ada dua instruktur dalam pelatihan menjahit dalam menyampaikan materi menjahit jadi tidak cuman saya saja....”<sup>69</sup>*

Dari pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa, dalam memilih instruktur dalam pelatihan menjahit pastinya juga ada persyaratan yang harus dipenuhi dan instruktur memang sudah ahli dalam bidangnya. Di Balai Latihan Kerja terdapat instruktur tetap yang sudah ASN dan ada instruktur yang lain yang membantu. Jadi, terdapat dua instruktur dalam pelatihan menjahit itu sendiri.

### 4.) Menyiapkan fasilitas pelatihan

Dalam tahap persiapan ini persiapan dalam alat dan prasarana sudah ditentukan dan semua sudah difasilitasi oleh Balai Latihan Kerja Banyumas. Fasilitas yang ada di Balai Latihan Kerja sudah sangat lengkap seperti yang dijelaskan oleh instruktur pelatihan menjahit.

*“...untuk alat kita tidak pernah kekurangan karena memang sudah lengkap semua, tinggal menggunakan saja jadi semuanya kalau di BLK sudah gaada kendala alat perlengkapan semua sudah ada...”<sup>70</sup>*

Menurut hasil observasi yang telah dilakukan fasilitas dan perlengkapan yang ada di Balai Latihan Kerja memang sudah lengkap dan sesuai dari peralatan hingga mesin yang akan dipakai untuk melaksanakan pelatihan juga sudah mencukupi. Adanya uang

<sup>69</sup> Wawancara dengan Pak Rafiq instruktur Pelatihan Menjahit di BLK tanggal 5 Februari 2024

<sup>70</sup> Wawancara dengan Pak Rafiq instruktur Pelatihan Menjahit di BLK tanggal 5 Februari 2024



transportasi, tempat pelatihan, semuanya sudah disediakan. Dengan semua dukungan fasilitas yang ada diharapkan peserta bisa maksimal dalam mengikuti pelatihan yang ada di BLK Banyumas.

#### 5.) Melakukan sosialisasi

Pihak Balai Latihan Kerja juga melakukan adanya sosialisasi yang dilaksanakan agar masyarakat mengetahui adanya program pelatihan yang ada di BLK Banyumas sehingga bisa membantu meningkatkan keterampilan dan kemampuan masyarakat. Untuk sosialisasi dilakukan dengan dua cara yaitu, dengan sosialisasi bersurat dan dengan melalui media sosial yang secara luas memberikan informasi yang mudah untuk diakses.

#### **b. Analisis**

Di dalam tahap ini peneliti mengidentifikasi adanya permasalahan dalam hal kegiatan yang dilakukan dalam Balai Latihan Kerja yaitu adanya kendala pada saat berlangsungnya pelatihan menjahit sehingga perlu melakukan tindakan lebih lanjut. Adapun kendala yang dialami dalam proses pelatihan sendiri utamanya adalah latar belakang yang berbeda dari setiap peserta pelatihan. Seperti yang dijelaskan instruktur pelatihan menjahit Pak Rafiq.

*“...ya paling kalau untuk kendalanya itu adalah karena kita menerima dari latar belakang yang berbeda-beda jadi peserta pelatihan itu ada beberapa yang sudah bisa menangkap materi dengan mudah ada juga yang belum bisa menangkap materi...”<sup>71</sup>*

Jadi bisa ditarik kesimpulan bahwa, di BLK terdapat permasalahan yang paling utama dalam pelatihan menjahit yaitu adanya kendala dalam perbedaan latar belakang peserta yang mengikuti pelatihan menjahit di BLK Banyumas. Kendala tersebut membuat instruktur menjahit lebih susah untuk memberikan bahan ajaran kepada peserta pelatihan menjahit. Tetapi terkadang ada peserta yang masih mau

---

<sup>71</sup> Wawancara dengan Pak Rafiq instruktur Pelatihan Menjahit di BLK tanggal 5 Februari 2024

membantu peserta lain dalam proses kegiatan saat pelatihan berlangsung.

### c. Perencanaan

Di dalam tahapan ini menyiapkan beberapa rencana dan jadwal yang ada di Balai Latihan Kerja. Menurut hasil observasi, peneliti melihat beberapa fasilitas dan perencanaan yang ada di Balai Latihan Kerja sudah baik. Dengan adanya perencanaan yang sudah baik, maka peserta diharapkan mampu mengikuti pelatihan dengan baik.

#### 1.) Menyusun rencana dan jadwal pelatihan

Rencana serta jadwal pelatihan yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja sesuai dengan yang sudah ditentukan dan mengikuti Dinnaker dan sudah dikoordinasi sebelumnya. Pada tahun 2023, yang dilakukan Balai Latihan Kerja dalam menetapkan programnya memiliki target 224 orang selama setahun dengan 14 jenis pelatihan yang diadakan di Balai Latihan Kerja.

*“...di dalam penetapan rencana jalannya pelatihan itu saya beserta yang lainnya melakukan penyusunan terlebih dahulu serta mengikuti dinnaker karena kami dari unit yang jadwal dan rencana kegiatan itu sudah ada sebelumnya. ...”<sup>72</sup>*

Dari pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa di dalam jadwal pelatihan dan perencanaan di BLK Banyumas sudah mengikuti Dinnaker. BLK Banyumas hanya akan melaksanakan dan mengadakan untuk pelatihan saja.

#### 2.) Melaksanakan rekrutmen dan seleksi di Balai Latihan Kerja

Proses rekrutment dan seleksi yang dilakukan pada tahap awal yang sebelumnya peserta mendaftar terlebih dahulu hingga akhirnya

---

<sup>72</sup> Wawancara dengan Pak Rafiq instruktur Pelatihan Menjahit di BLK tanggal 5 Februari 2024

menjadi calon peserta pelatihan yang akan dilaksanakan di Balai Latihan Kerja. Dengan hasil temuan yang diperoleh, bahwa informasi yang bisa diakses untuk melakukan pendaftaran yaitu bisa dengan melalui platform *instagram*. Melalui *instagram* semua orang bebas untuk mendapat informasi pelatihan yang bisa digunakan dengan mudah untuk pendaftarannya. Untuk yang berkeinginan mendaftar tidak dibatasi dari wilayah mana saja tetapi dari luar wilayah Banyumas juga masih bisa ikut mendaftar.

Bagi seseorang yang akan mengikuti pendaftaran pelatihan di Balai Latihan Kerja bisa dengan mengakses aplikasi “Siap Kerja”. Pada aplikasi ini digunakan untuk memudahkan seseorang mengakses menu untuk mengajukan pendaftaran pelatihan sesuai dengan minat seseorang.

*“...untuk pendaftarannya kami melalui aplikasi “Siap Kerja” mba, aplikasi itu sudah kami sediakan untuk memudahkan peserta dalam melakukan pendaftaran setelah itu kami lanjutkan untuk proses seleksi. ...”*<sup>73</sup>

Adapun setelah pendaftaran selesai, nantinya calon peserta akan melakukan seleksi yang akan dilakukan di Balai Latihan Kerja. Seleksinya antara lain seleksi tertulis dan wawancara. Seperti yang dijelaskan oleh bu Sunarti :

*“...kemarin saya mendaftar di BLK ini mendapatkan informasi dari saudara saya kalau ada pelatihan menjahit di BLK makanya saya jadi tertarik dan akhirnya lihat di instagram BLK kemudian saya ikut daftar. Kemarin sih saya seleksinya hanya tes tulis seperti soal psikotes aja mba dilanjutkan dengan wawancara. Di wawancara juga ditanya beberapa terkait dengan pengetahuan menjahit. Di seleksi tahap awal juga banyak yang gak lolos mba...”*<sup>74</sup>

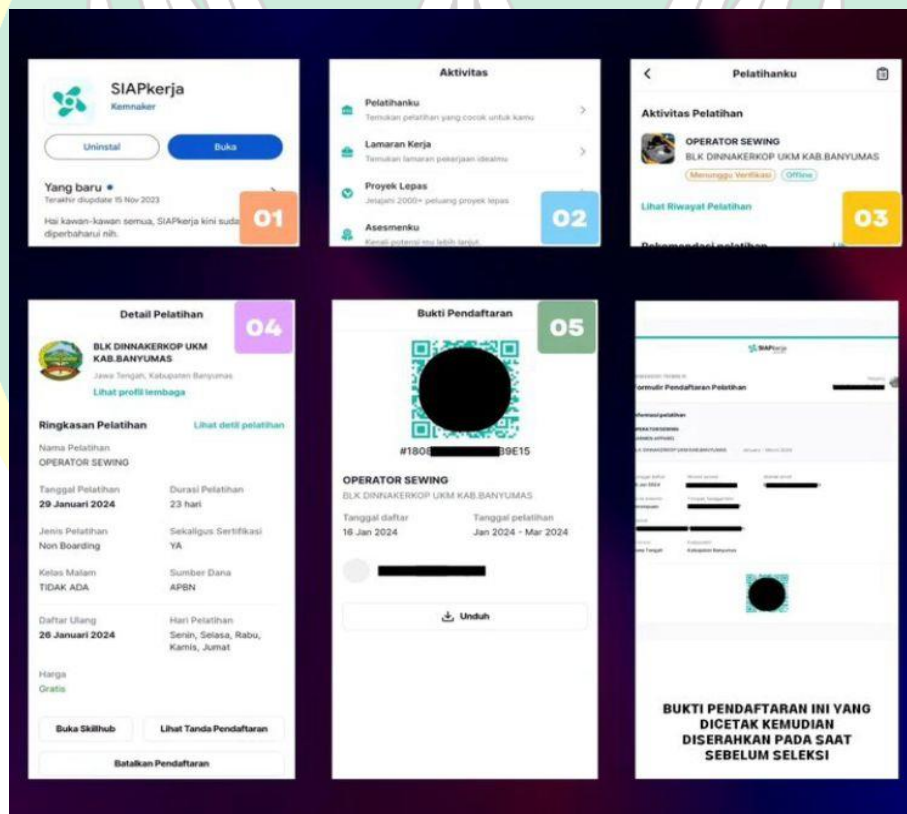
---

<sup>73</sup> Wawancara dengan Pak Rafiq instruktur Pelatihan Menjahit di BLK tanggal 5 Februari 2024

<sup>74</sup> Wawancara dengan Ibu Sunarti peserta pelatihan menjahit di BLK Banyumas tanggal 6 Februari 2024

Setelah adanya notifikasi dari aplikasi “Siap Kerja” maka dapat dikatakan sudah lolos dan akan diberitahu jadwal pembukaan pelatihan serta diharapkan bisa hadir sesuai dengan jadwal yang sudah diberikan. Peserta juga dimintai untuk mengunggah beberapa berkas dalam aplikasi. Adapun cara untuk melakukan cetak formulir pendaftaran melalui aplikasi Siap Kerja, sebagai berikut :

1. Buka aplikasi “Siap Kerja”.
2. Login menggunakan email dan password yang terdaftar.
3. Klik aktivitas – pilih pelatihanku
4. Klik pelatihan yang terdaftar pada “Pelatihanku”.
5. Klik lihat pendaftaran
6. Setelah muncul barcode klik unduh.



## CARA MENCETAK FORMULIR PENDAFTARAN SIAPKERJA MELALUI APLIKASI SIAPKERJA

- 01 BUKA APLIKASI SIAPKERJA, LOGIN MENGGUNAKAN E-MAIL DAN PASSWORD YANG TERDAFTAR
- 02 KLIK AKTIVITAS - PILIH PELATIHANKU
- 03 KLIK PELATIHAN YANG TERDAFTAR PADA "PELATIHANKU"
- 04 KLIK "LIHAT TANDA PENDAFTARAN"
- 05 SETELAH MUNCUL BARCODE, KLIK "UNDUH"

## BEBERAPA HAL YANG HARUS DIPERHATIKAN

- 01 **WAKTU PELAKSANAAN**  
HARI SENIN, 22 JANUARI 2024  
OPERATOR SEWING PUKUL 07:30 WIB - SELESAI  
SERVICE SPD MOTOR KONVENSIONAL PUKUL 08:30 WIB - SELESAI  
CALON PESERTA WAJIB HADIR TEPAT WAKTU
- 02 **TEMPAT PELAKSANAAN**  
SELEKSI AKAN DILAKSANAKAN DI UPTD BLK DINNAKERKOP  
UKM KAB. BANYUMAS
- 03 **KETENTUAN PAKAIAN**  
CALON PESERTA MEMAKAI PAKAIAN BEBAS, RAPI, SOPAN DAN  
BERSEPATU
- 04 **PERLENGKAPAN YANG DIBAWA**  
CALON PESERTA WAJIB MEMBAWA ALAT TULIS SENDIRI  
BERUPA BALLPOINT
- 05 **BERKAS YANG HARUS DIBAWA**  
SEBELUM MENGIKUTI SELEKSI, CALON PESERTA WAJIB  
MENYERAHKAN BUKTI PENDAFTARAN PELATIHAN DARI SIAPKERJA

Sumber : instagram BLK Banyumas



#### d. Implementasi

Dalam pelaksanaan implementasi dari pelatihan disini menurut hasil temuan dari peneliti, kegiatan pelatihan menjahit dilakukan selama 35 hari. Adapun jadwal pelatihan untuk menjahit dilakukan dari bulan Januari hingga Maret setiap hari Senin sampai dengan Jumat. Pelatihan dilakukan pada jam 10.00 WIB sampai jam 14.00 WIB dan ada istirahat pada jam 12.00 WIB untuk melakukan ishoma. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Bapak Rafiq dan Ratih.

*“...sekarang sudah berjalan pelatihannya, untuk pelatihannya dari hari Senin sampai Jumat saja. Dimulai dari jam 10 nanti ada ishoma ja 12. Untuk awal kita belajar membuat pola dan ada beberapa teori...”<sup>75</sup>*



*Gambar 1.1 Proses Pelatihan Menjahit*

Di dalam pelatihan menjahit, instruktur memberikan 25% untuk materi yang terpenting dalam menjahit kemudian 75% untuk praktik menjahut. Peserta yang mengikuti pelatihan mendapatkan beberapa

---

<sup>75</sup> Wawancara dengan Pak Rafiq instruktur Pelatihan Menjahit di BLK tanggal 5 Februari 2024

konsep dasar seperti membuat pola, desain dan pemilihan bahan. Seperti yang dijelaskan Pak Rafiq selaku instruktur menjahit di BLK Banyumas

*“...awal kami ajar materi kemudian lanjut yang paling utama yaitu membuat pola terlebih dahulu...”<sup>76</sup>*

Dengan mengulang materi setiap harinya dengan harapan semakin bisa menguasai materi yang diberikan dan secara langsung mempraktikkannya. Sehingga peserta mampu menguasai berbagai jenis teknik menjahit yang diajarkan di Balai Latihan Kerja dan menjadi lebih mahir serta terampil dalam menciptakan karya menjahit yang lebih berkualitas.

Peserta pelatihan menjahit terdapat dari beragam latar belakang pendidikan yang berbeda, ada yang dari SMA, SMK, maupun S1 tetapi kebanyakan dari mereka adalah yang latar belakangnya SMK. Ada beberapa lapisan sosial yaitu dari kelas atas, menengah, hingga kelas bawah. Oleh karena itu instruktur diharapkan dapat memberikan materi yang bisa membuat peserta lebih paham. Yang terpenting itu dengan bagaimana materi bisa diserap secara baik oleh peserta yang mengikuti pelatihan.

#### **e. Evaluasi**

Adapun teori yang mencakup pada bab II yang membahas tentang tahap evaluasi yang merupakan tahapan penting bagi peningkatan kapasitas. Di dalam evaluasi ini apakah program yang dijalankan sudah sesuai dengan sasaran maupun prosedur yang diberikan sehingga bisa menghasilkan output yang diinginkan dari awal. Pada tahap ini ada 2 langkah kerja yang pertama yaitu evaluasi dampak dari kegiatan pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja. Dalam evaluasi ini dari pihak Balai Latihan Kerja dengan melakukan evaluasi

---

<sup>76</sup> Wawancara dengan Pak Rafiq instruktur Pelatihan Menjahit di BLK tanggal 5 Februari 2024

pastinya setelah melakukan pelatihan. Dipaparkan instruktur pelatihan menjahit Pak Rafiq.

*“...pasti ada ya untuk evaluasi setelah adanya pelatihan ini yang kemudian nanti kita melakukan proses pemantauan kepada alumni pelatihan menjahit apakah sudah bisa mendapatkan pekerjaan atau berwirausaha sendiri setelah pelatihan selesai juga monitoring pasti ada ya karena kan setelah melakukan pelatihan dan akhirnya selesai kita mengadakan uji kompetensi yang nantinya peserta diberikan semacam ujian dari luar yang nantinya peserta akan mendapatkan sertifikat langsung dari BSNP yang nantinya bisa digunakan untuk melamar pekerjaan juga. Di ujian kompetensi sendiri juga hasilnya itu hanyalah kompeten atau tidak kompeten...”<sup>77</sup>*

Bisa disimpulkan dalam tahap evaluasi pihak Balai Latihan Kerja setelah peserta menjalani proses latihan kerja maka akan dilakukan tahap monitoring atau evaluasi dengan adanya uji kompetensi yang dilakukan untuk memberikan ujian kepada peserta pelatihan menjahit. Uji kompetensi itu nantinya ada sertifikat yang dihasilkan dengan menyatakan para peserta yang mengikuti pelatihan itu kompeten atau tidak kompeten setelah mengikuti pelatihan. Dari Balai Latihan Kerja belum bisa bekerja sama dengan lembaga lain dalam menyalurkan langsung para alumni di Balai Latihan Kerja, tetapi BLK hanya memfasilitasi dengan adanya program pelatihan-pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja. Seperti yang dijelaskan oleh instruktur pelatihan menjahit Pak Rafiq.

---

<sup>77</sup> Wawancara dengan Pak Rafiq instruktur Pelatihan Menjahit di BLK tanggal 5 Februari 2024

## 2. Hasil Peningkatan Kapasitas Pemuda Melalui Pelatihan Menjahit dalam Meningkatkan Keterampilan Di BLK Banyumas

Hasil merupakan suatu pendapatan atau perolehan dari adanya upaya yang dilakukan seseorang. Hal tersebut menjelaskan bahwa hasil itu adalah buah dari segala proses usaha yang dilalui seseorang untuk menciptakan sesuatu. Yang dijadikan indikator keberhasilan peningkatan kapasitas adalah tidak lepas dari pengembangan fasilitator yang mampu meningkatkan kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dasarnya.

Dengan adanya pengembangan kapasitas bisa memberikan pengalaman dan pengetahuan seseorang serta meningkatkan keterampilannya, termasuk peningkatan kapasitas pemuda melalui pelatihan menjahit yang akan menambah pengetahuan dalam meningkatkan keterampilan menjahit. Hasil dari keberhasilan dalam pengembangan kapasitas melalui pelatihan menjahit di BLK Banyumas, yaitu dengan meningkatnya keterampilan pemuda dan menambah pengetahuan. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia mampu untuk mengembangkan potensi yang dimiliki seperti halnya meningkatnya keterampilan pemuda dalam mengikuti pelatihan menjahit di BLK Banyumas. Dengan adanya pelatihan tersebut sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan menjahit seperti yang dijelaskan oleh Fivin

*“...saya dulu lulusan akuntansi SMKnya mba, tetapi saya memang sudah suka menjahit sejak dulu. Saya ingin mendalami lebih lagi ya lewat BLK ini kemudian malah alhamdulillah saya bisa mengikuti dengan baik jadi ya waktu lulus saja saya dapat rekomendasi dari pak Rafiq untuk lanjut mengikuti pelatihan di Semarang untuk lebih mendalami tentang pelatihan menjahit kemudian disana saya lebih banyak mendapatkan ilmu juga tentang menjahit tentang membuat desain yang lebih bagus gimana, setelah itu saya udah bisa jahit ya saya buka yang sekarang saya jalani ini mba by Yeni Nuha alhamdulillah sudah*

*...dapat banyak orderan juga buat jahit kebaya wisuda, baju lebaran, terus udah bisa buat desain baju sendiri juga...”<sup>78</sup>*

Dari informasi yang dijelaskan oleh Alumni Balai Latihan Kerja dapat disimpulkan bahwa memang Balai Latihan Kerja bisa membantu dalam meningkatkan keterampilan pemuda yang mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja. Peserta yang sudah mengikuti pelatihan selama 33 hari sudah mampu mengetahui macam-macam peralatan menjahit, teknik menjahit dengan benar, teknik pembuatan pola, mampu mengukur badan anak-anak, pria, dan wanita, mampu membuat sambungan, mampu merancang harga, mampu mengetahui etika berbusana, dan mampu mengetahui pengetahuan tentang garmen.

*“...karena saya dulu sekolah bukan dibidang menjahit jadi bener ngga ngerti gimana cara membuat pola, terus bener-bener di BLK itu diajarin dari awal banget sampe kita bisa...”<sup>79</sup>*

Hal ini diperkuat dan dikatakan oleh Ratih peserta pelatihan menjahit di BLK Banyumas. Dengan begitu bisa disimpulkan bahwa peserta yang awalnya mengikuti pelatihan belum bisa menguasai pelatihan menjahit menjadi lebih memiliki keterampilan dalam menjahit dan mampu menerapkannya dalam menjahit dengan benar. Dengan adanya hasil dari pelatihan menjahit kemudian para peserta juga mendapatkan banyak manfaat dari pelatihan tersebut. Dengan meluasnya lapangan pekerjaan seperti membuka usaha sendiri. Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti mendapatkan informasi terkait alumni yang sudah berwirausaha sendiri.

Menurut data yang telah di dapat, bahwa dapat disimpulkan pelatihan menjahit pakaian adalah pelatihan yang sering diikuti setiap tahunnya yang banyak peminatnya. Beberapa alasan pelatihan menjahit banyak yang berminat karena dengan mengikuti pelatihan menjahit akan menambah keterampilan dalam menjahit sehingga bisa

---

<sup>78</sup> Wawancara dengan Fivin Alumni BLK Banyumas pada tanggal 6 Februari 2024

<sup>79</sup> Wawancara dengan Ratih Peserta Pelatihan Menjahit pada tanggal 6 Februari 2024



memperbaiki baju untuk keluarganya sendiri atau bisa membuat baju sendiri. Yang kedua, dengan mengikuti pelatihan, peserta mampu membuka usaha sendiri yang akan dijadikan bekal untuk berwirausaha nantinya. Kemudian dalam mengikuti pelatihan menjahit akan bisa meningkatkan penghasilan tambahan karena bisa menjual pakaian yang sudah jadi atau bisa menjadi penjahit lepas

Balai Latihan Kerja setelah peserta menjalani proses pelatihan kerja maka akan dilakukan kerja sama dengan mengujikan peserta melalui BNSP pada tahap monitoring atau evaluasi dengan adanya uji kompetensi yang dilakukan untuk memberikan ujian kepada peserta pelatihan menjahit. Uji kompetensi itu nantinya ada sertifikat yang dihasilkan dengan menyatakan para peserta yang mengikuti pelatihan itu kompeten atau tidak kompeten setelah mengikuti pelatihan. Dari Balai Latihan Kerja belum bisa bekerja sama dengan lembaga lain dalam menyalurkan langsung para alumni di Balai Latihan Kerja, tetapi BLK hanya memfasilitasi dengan adanya program pelatihan-pelatihan yang ada di Balai Latihan Kerja. Para peserta nantinya akan mendapatkan sertifikat setelah mengikuti pelatihan. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Rafiq.

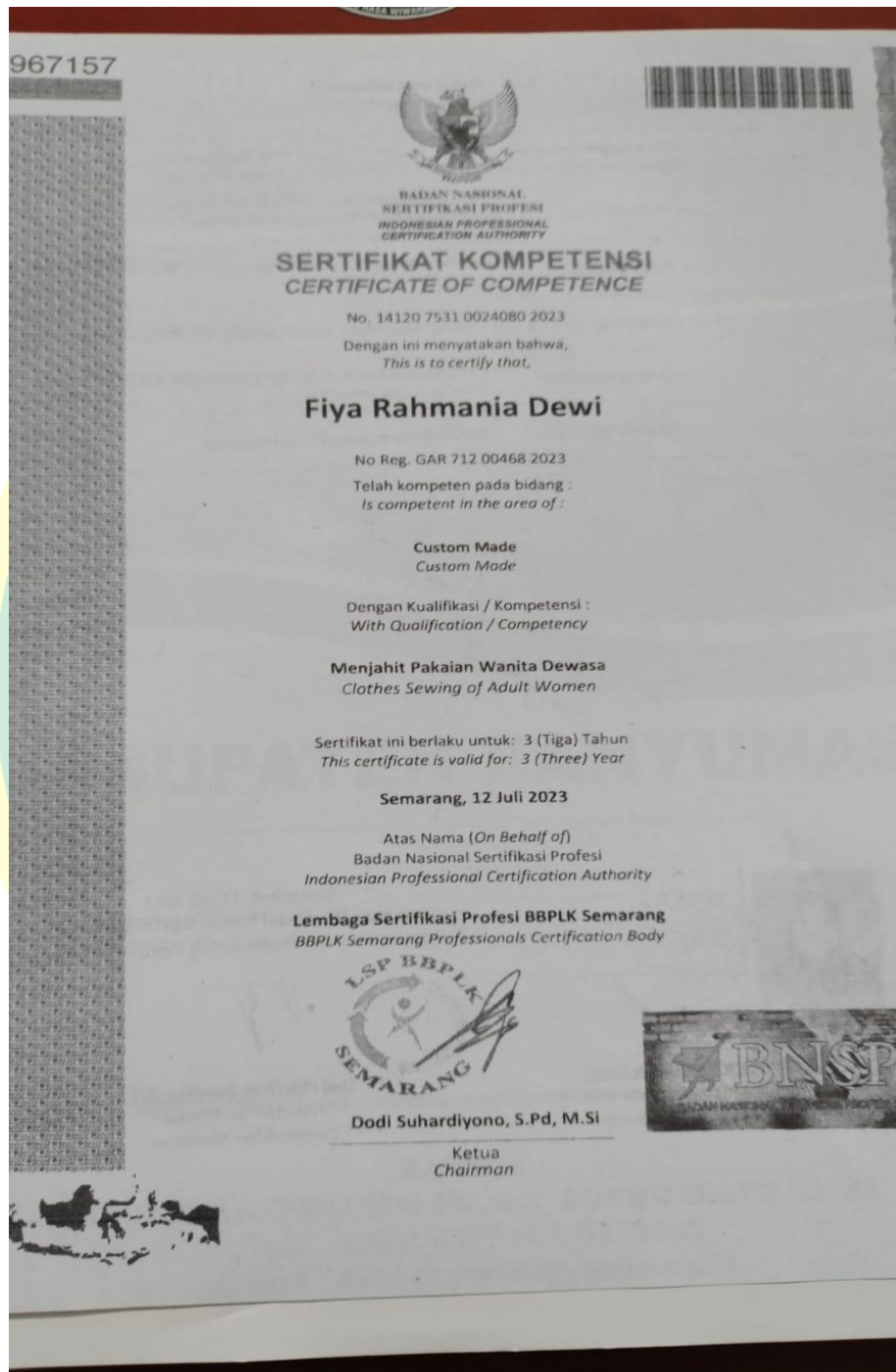
*“...setelah nanti peserta selesai mengikuti pelatihan nantinya di akhir kita ada ujian kompetensi, jadi BLK Banyumas itu ada kerjasama dengan BNSP untuk melakukan uji kompetensi yang akan dilakukan di setiap akhir pelatihan jika sudah selesai. Selama ini untuk peserta yang mengikuti pelatihan alhamdulillah kebanyakan lulus si mba...”<sup>80</sup>*

Dalam wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa peserta yang telah mengikuti pelatihan akan mendapatkan sertifikat dari hasil mengikuti ujian kompetensi dari BLK yang bekerja sama dengan BNSP nantinya sertifikat ini akan menunjukkan bahwa peserta telah

---

<sup>80</sup> Wawancara dengan Pak Rafiq instruktur Pelatihan Menjahit di BLK tanggal 5 Februari 2024

kompeten dalam bidang yang diujikan. Adapun contoh sertifikatnya adalah sebagai berikut:



Sumber : Dokumen BLK Banyumas

Setelah mengikuti program pelatihan beberapa alumni merasakan hasil dari adanya pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja, yaitu :

1. By Yeni Nuha

Informan menjelaskan bahwa setelah mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja bisa mendapatkan hasilnya yaitu bisa berwirausaha sendiri. Yang awalnya memang belum bisa menjahit kemudian setelah mengikuti pelatihan. Yeni sebagai alumni BLK merasakan banyak manfaat dan hasil dari mengikuti pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Yeni

*“...aku belajar teori dulu dari SMP. Karena memang sesenang itu sih dulu dari dulu. Aku resign dari pekerjaanku karena aku pengen belajar lagi di BLK ini. Setelah di BLK ada info aku langsung lanjut di Semarang itu induknya yang lebih besar itu di semarangnya mba. Nah, disitu aku banyak banget dapet ilmu juga...”<sup>81</sup>*

By Yeni Nuha di dirikan sejak tahun 2020 awal masa pandemik kemudian menjadi berkembang semenjak menerima beberapa orderan custom dress dan kebaya untuk wisuda. Awal merintis usaha memang benar-benar dari nol sebelum berkelarga. Akhirnya dengan tambahan modal sekarang bisa lebih berkembang dan bisa membuat baju serta desain sendiri. Desain yang dibuat sendiri akan dijual nantinya. Dengan pembuatan baju yang banyak diminati bisa meningkatkan pendapatannya.

---

<sup>81</sup> Wawancara dengan Yeni Alumni BLK Banyumas pada tanggal 6 Februari 2024



Gambar 1.2

*“...Terkadang saya membuat kebaya wisuda juga sesuai request maunya gimana, ada yang request syar’i tergantung mintanya gimana. Jadi saya tinggal buatin apa yang sesuai request aja tinggal beli kain dari saya nanti total berapa baru saya kasih tau kalau sudah jadi...”<sup>82</sup>*

Dari pernyataan diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa Yeni selaku alumni merasakan banyak manfaat setelah mengikuti pelatihan di Balai Latihan Kerja Banyumas. Yang awalnya Yeni hanya ingin memperdalam pengetahuannya tentang menjahit karena hobby dan minatnya di bidang tersebut. Tetapi, Yeni menjelaskan bahwa setelah bisa menjahit banyak memiliki orderan menjahit serta bisa menciptakan desain sendiri. Baju hasil desain tersebut kemudian dijual sendiri yang bisa membantu perekonomian Yeni. Sekarang juga informan memiliki butik sendiri yang sudah berkembang sejak 2020.

<sup>82</sup> Wawancara dengan Yeni Alumni BLK Banyumas pada tanggal 6 Februari 2024

## 2. Ecoprint (FJA Collection)

Awalnya pemilik usaha Ecoprint ini sama seperti alumni pelatihan menjahit lainnya yaitu hanya menerima orderan saja. Tetapi Ibu Fivin pemilik FJA Collection lebih tertarik mendalami pembuatan ecoprint semenjak informan tahu tentang ecoprint karena lebih menguntungkan. Ecoprint sendiri merupakan teknik mewarnai yang bisa menghasilkan suatu karya dengan hasil yang unik dan menarik. Biasanya ecoprint hanya memiliki model dengan 1 saja makanya jarang orang memiliki dengan motif yang sama seperti yang dijelaskan oleh Fivin alumni Balai Latihan Kerja.

*“...awalnya saya memang senang menjahit, kemudian saya menerima orderan biasa setelah mengikuti dari Balai Latihan Kerja, makanya saya hanya menerima orderan seperti menjahit baju sekolah, baju biasa dan itu menurut saya kurang penghasilannya dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari, sekarang juga saya harus membiayai anak saya sekolah dan kuliah makanya saya mencari ide yang lebih menarik akhirnya saya mempelajari ecoprint ini, awalnya saya belajar sendiri tapi akhirnya ada mentor yang sudah ahlinya mengajari saya...”<sup>83</sup>*

Bahwa informan menjelaskan setelah belajar di Balai Latihan Kerja bisa membantu dalam latihan menjahitnya saja, dan ilmu itu harus kita sendiri yang aktif mencarinya. Jadi, informan merasa bahwa kalau hanya bisa menjahit itu menurutnya masih kurang oleh sebab itu informan lebih mendalami ilmu lainnya yaitu dengan belajar membuat baju dari ecoprint ini. Seperti yang dijelaskan lagi oleh informan.

*“...ecoprint ini jarang sekali ditemui dan langka mba, jadi nilai jualnya itu bisa mahal. Apalagi saya juga menjual produknya itu di Rita dengan harga yang lumayan satu baju motifnya itu berbeda-beda yang beli juga orang-orang yang tau seni karna pasti setiap motif itu hanya 1 saja. Untuk harga bisa sampai 500 ribuan kenapa mahal yak arena itu motifnya ecoprint itu unik yang membuat nilai jualnya tinggi. Dengan usaha sekarang ecoprint dan hasil dari menjahit yang dulu saya sempat latihan menjahit*

---

<sup>83</sup> Wawancara dengan Fivin Alumni BLK Banyumas pada tanggal 7 Februari 2024



*juga membantu saya dalam pendapatan saya ya lumayan ya mba bisnis seperti ini....*<sup>84</sup>



*Gambar 1.3*

UIN  
PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

---

<sup>84</sup> Wawancara dengan Fivin Alumni BLK Banyumas pada tanggal 7 Februari 2024

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitiann dan pemaparan yang telah dilaksanakan mengenai Peningkatan Kapasitas Pemuda Melalui Pelatihan Menjahit Dalam Meningkatkan Keterampilan Di BLK Banyumas penulis dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Proses peningkatan kapasitas pemuda melalui pelatihan menjahit dalam meningkatkan keterampilan sudah berjalan dengan baik meliputi : yang pertama yaitu tahap persiapan terdiri dari menentukan identifikasi kebutuhan pelatihan, menyusun program, menyiapkan tenaga ahli, menyaioakan fasilitas, dan melakukan sosialisasi. Yang kedua, Tahap analisis yaitu mengidentifikasi adanya permasalahan. Yang ketiga, perencanaan yaitu dengan menyusun rencana dan jadwal, melaksanakan rekrutmen, kemudian yang keempat adalah implementasi dari proses pelatihan menjahit. Yang terakhir adalah evaluasi atau tahap monitoring yaitu dengan uji kompetensi peserta yang nantinya akan ada hasil setelah peserta mengikuti pelatihan itu kompeten atau tidak kompeten.
2. Hasil peningkatan kapasitas pemuda melalui pelatihan menjahit adalah meningkatnya keterampilan pemuda dan menambah pengetahuan. Para peserta pelatihan menjahit sudah bisa membuat baju, desain sendiri sehingga bisa menguasai yang telah diajarkan saat mengikuti pelatihan. Para peserta pelatihan menjahit setelah selesai akan mengikuti ujian kompetensi dan diterbitkan sertfikat kompeten yang dikeluarkan dari BNSP.

## 2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran dengan sebagai berikut :

1. BLK Banyumas bisa lebih memperhatikan dalam pelaksanaan program pelatihan. Di dalam pelaksanaan pelatihan agar bisa berjalan dengan baik maka harus mempersiapkan semuanya dengan matang agar pelaksanaan minim kendala.
2. Memberikan dukungan dan semangat dalam pelatihan menjahit agar kedepannya menjadi lebih baik.
3. Dengan sarana dan prasarana perlengkapan peralatan yang ada di BLK Banyumas sudah lengkap dan cukup baik. Tetapi yang perlu diperhatikan adalah perawatan dalam peralatan yang ada di BLK agar dalam proses pelatihan bisa lebih efektif.
4. Pada BLK Banyumas bisa lebih memiliki target dalam menargetkan program sehingga dalam pelaksanaannya tidak ada peserta yang hanya ikut saja dalam pelatihan, tetapi memang sudah memiliki tujuan untuk mengembangkan skill dan keterampilannya.
5. Untuk peserta yang mengikuti pelatihan diharapkan bisa mengikuti proses pelatihan dengan maksimal sehingga bisa mengembangkan keterampilannya dan bisa menghasilkan hasil dari pelatihannya dengan baik dan bermanfaat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aisyiyah, Syifa Ulya Nur, and Dinno Mulyono. "Program Pelatihan Keterampilan Menjahit Dalam Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Di Masa Pandemi Covid-19." *Comm-Edu (Community Education Journal)* 4, no. 3 (2021): 113. <https://doi.org/10.22460/comm-edu.v4i3.7463>.
- Albi Anggito dan Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Amrulloh, Nidlom. "Pelatihan Keterampilan Menjahit Dalam Meningkatkan Kesiapan Berwirausaha Para Santri Di Pondok Pesantren Mamba'Ul Hikam Desa Jatirejo Barat Kecamatan Diwek Kabupaten Jombang." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2013): 1689–99.
- Bambang Santoso Haryono, Sumartono, Soesilo Zauhar, Bambang Supriyono. *Capacity Building*. Edited by Tim UB Press. Malang, n.d.
- Bangun. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2018.
- Choiri, Umar Sidiq dan Moh. Miftachul. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*, n.d.
- Dkk, Jufrizen. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating*., 2020.
- Endarsari, Dina Nurwita, Ida Hayu Dwimawanti, and Dewi Rostyaningsih. "Analisis Pengembangan Kapasitas ( Capacity Building ) Pegawai Pada." *Journal Of Public Policy And Management Review* 3, no. 1 (2014): 1–10.
- Erawaty T. "Capacity Building Organisasi (Studi Pada Kelurahan Teluk Betung Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung)." Universitas Lampung, 2018.
- Ginanjari. *Pemberdayaan Masyarakat. Kumpulan Materi Community Development*. Edited by Pustaka Pelajar. Yogyakarta, 2015.

- Herdiansyah, Haris. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edited by Ria Oktafiani. Salemba Humanika, n.d.
- Kamil, Mustofa. *Model Pendidikan Dan Pelatihan (Konsep Dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Keban, Yeremias T. “Sebagai Indikator Utama Dan Fokus Penilaian Kinerja Pemerintahan,” no. 20 (2000): 1–12.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana. *Qualitative Data Analysis: A Method Sourcebook*. In SAGE Publication, Inc, 2014.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2015.
- N, Fajarwati. *Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa Dalam Rangka Mewujudkan Good Governance Capacity Building Village Government Apparatus to Realize Good Governance.*, 2019.
- Nurharjadmo, Wahyu, and Priyanto Susioloadi. “Strategi Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Dalam Rangka Optimalisasi Pembelajaran Masyarakat Berbasis IT Melalui Gerakan Klaten Go On Line.” *Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik* 13, no. 1 (2018): 86. <https://doi.org/10.20961/sp.v13i1.22936>.
- Osira Y, Evanila S, and Septri W. “Peningkatan Kapasitas Masyarakat Desa Rindu Hati Dalam Pengemasan Produk Unggulan.” *Dharma Raflesia: Jurnal Ilmiah Pengembangan Dan Penerapan IPTEKS* 17, no. 2 (2019): 7–13.
- Pambudi, Rakhmat Dwi. “EQUILIBRIA PENDIDIKAN Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi.” *Equilibria Pendidikan* 6, no. 2 (2021): 57–64.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2012 Bab 1 Pasal 1*, n.d.
- Rahmat, Pupu Saeful. “Penelitian Kualitatif.” *Journal Equilibrium*, 2009.



yusuf.staff.ub.ac.id/files/2012/11/Jurnal-Penelitian-Kualitatif.pdf.

Ratnasari, Jenivia Dei, Mochamad Makmur, and Heru Ribawanto. "Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang." *Jurnal Administrasi Publik* 1, no. 3 (2013): 103–10. file:///C:/Users/user/Documents/Mendeley Desktop/Badan, Daerah, Jombang/Unknown/Badan, Daerah, Jombang - 1999 - Pengembangan kapasitas (.pdf).

Rijali, Ahmad. "Analisis Data Kualitatif." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2019): 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>.

Saputra, Aco Nata, and Muhammad Syihabuddin Taufiq. "Peningkatan Kapasitas Pemuda Desa Alu Kecamatan Alu Kabupaten Polewali Mandar" 2, no. 2 (2023): 114–25.

Silalahi. *Studi Tentang Ilmu Administrasi (Konsep, Teori Dan Dimensi)*. Sinar Baru Algensindo., 2018.

Sitorus, Riris Rotua. "Peningkatan Kapasitas Pemuda Di Dusun Kampung Toba, Sumatera Utara: Sebuah Pendekatan Motivasi Dan Strategi Mencapai Cita-Cita." *Berdikari* 4, no. 2 (2021): 1–8. <https://doi.org/10.52447/berdikari.v4i2.5000>.

Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, 2006.

Yuliani, S., & Humsona, R. (. *Strategi Pengembangan Kapasitas Stakeholder*. Surakarta. UNS press, 2018.

Yunus, Muhammad, and Kiki Rasmala Sani. "A Model of Communication to Empower Fisherman Community in Bengkalis Regency The Capacity Building of Local Government in Sanjai Village, Sinjai Regency," no. 040 (2019): 245–52. <http://dx.doi.org/10.29313/mimbar.v33i2.2190.245-252>.

Zakiah, Amalia, Lukmanul Hakim, and Ariana Suryorini. "Management of Entrepreneurship Soft Skill Training for Santri Pondok Pesantren Fadhlul

Fadhlan Mijen Semarang.” *Munazzama: Journal of Islamic Management and Pilgrimage* 2, no. 1 (2022): 29–40.



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### PEDOMAN WAWANCARA

##### A. Instruktur pelatihan menjahit

1. Sudah berapa lama menjadi instruktur pelatihan menjahit?
2. Apa visi dan misi program pelatihan menjahit?
3. Apakah ada kendala selama menjadi instruktur?
4. Apa saja fasilitas yang didapatkan oleh peserta pelatihan?
5. Berapa lama pelatihan menjahit?
6. Apa saja yang dipelajari selama pelatihan menjahit pakaian berlangsung?
7. Diakhir masa pelatihan apakah ada uji kompetensi pada peserta?
8. Setelah pelatihan berakhir apakah ada evaluasi?
9. Menurut bapak, apakah BLK sudah meningkatkan kapasitas pemuda melalui pelatihan menjahit?
10. Bagaimana melihat keberhasilan peningkatan kapasitas pemuda melalui pelatihan menjahit?
11. Berapa banyak peserta pelatihan?
12. Apakah ada peningkatan keterampilan sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan?
13. Apakah setelah mengikuti program pelatihan dapat menggunakan alat-alat pelatihan dengan baik?
14. Apakah setiap peserta pelatihan mengetahui dan mampu mengoperasikan mesin-mesin pada pelatihan penjahitan?
15. Apakah peserta pelatihan dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas, apabila anda melakukan kesalahan dalam mengikuti program pelatihan?
16. Bagaimana proses pelatihan pada BLK dalam program kejuruan penjahitan?
17. Bagaimana strategi anda sebagai tenaga pengajar dalam meningkatkan kemampuan peserta pelatihan?

**B. Peserta dan Alumni**

1. Apakah ada peningkatan keterampilan sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan?
2. Apakah setelah mengikuti program pelatihan dapat menggunakan alat-alat pelatihan dengan baik?
3. Apakah setiap peserta pelatihan mengetahui dan mampu mengoperasikan mesin-mesin pada pelatihan penjahitan?
4. Apakah setiap peserta pelatihan mampu bekerjasama, baik dengan peserta pelatihan yang lain maupun dengan instruktur dalam proses pelatihan?
5. Apakah peserta pelatihan dapat bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas, apabila anda melakukan kesalahan dalam mengikuti program pelatihan?
6. Apa yang peserta pelatihan lakukan apabila terjadi kendala dalam proses pelatihan?
7. Apakah ada peningkatan dalam menghasilkan produk antara sebelum dan sesudah mengikuti program pelatihan menjahit?
8. Bagaimana cara untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh instruktur?
9. Apakah melalui program pelatihan penjahitan ini dapat meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam hal menjahit?
10. Apa yang menjadi alasan anda untuk memilih program pelatihan penjahitan
11. Apakah peserta pelatihan mengalami kesulitan saat pembekalan teori dan praktek yang dilakukan saat proses pelatihan?
12. Apakah alat-alat yang digunakan saat pelatihan berlangsung sudah mencukupi kebutuhan?
13. Apakah peserta pelatihan disiplin dalam mengikuti program pelatihan?
14. Apakah setelah lulus dari pelatihan BLK Kabupaten Banyumas anda sudah mengetahui ingin bekerja dimana nantinya?

## Lampiran 2 : Dokumentasi



**Gambar 2.1 Kondisi Proses Pelatihan Menjahit di BLK Banyumas**



**Gambar 2.2 Wawancara dengan Instruktur Pelatihan Menjahit**





**Gambar 2.3 Wawancara dengan Peserta BLK**



**Gambar 2.4 Wawancara dengan Peserta BLK**



**Gambar 2.5 Wawancara dengan Peserta BLK**



**Gambar 2.6 Wawancara dengan Alumni BLK**



**Gambar 2.7 Wawancara dengan alumni BLK**





## BIODATA PENULIS

### 2. IDENTITAS DIRI

1. Nama : Wijyaning Putri
2. NIM : 2017104056
3. Tempat/Tanggal Lahir : Purworejo, 4 Desember 2001
4. Alamat : Jenar Lor RT 01/04 Purwodadi, Purworejo
5. Nama Ayah : Edi Susiyanto
6. Nama Ibu : Yuni Anggraeni
7. Email : [wijyaningputri0412@gmail.com](mailto:wijyaningputri0412@gmail.com)
8. Agama : Islam

### 3. Riwayat Pendidikan

1. SD : SDN Jenar Lor
2. SMP : SMP N 8 Purworejo
3. SMA : SMA N 3 Purworejo

### 4. Pengalaman Organisasi

1. Sekretaris Fixlens UIN Saizu (2021-2022)

