

Pengelolaan Program Unit Pelatihan Keliling (*Mobile Training Unit*) Dalam Meningkatkan Keberdayaan Masyarakat di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Barat

Atikah Dwi Lestari¹, Hidayatullah Haila², Ahmad Fauzi³

^{1,2,3}Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Indonesia

Email corresponding author: atikahdwilestari29@gmail.com¹

Abstract. *Mobile Training Units are training facilities that use mobile vehicles to visit places located in remote areas with the hope of being able to improve the competence of the workforce in various specific fields. This study aims to determine (1) the Management of the Mobile Training Unit (2) the results of community empowerment (3) the supporting and inhibiting factors of the MTU program. The method used by the authors in this research is descriptive with a qualitative approach, where data is obtained from observations, interviews and documentation. The data source for this research consisted of 12 people, namely 1 training coordinator, 2 training instructors and 9 training participants. The results of this study indicate that (1) the management of the mobile training unit (MTU) program at PPKD West Jakarta has been going well from the planning, organizing, implementing, monitoring stages. (2) Empowerment results, namely participants can produce food products and can apply their cooking knowledge to open a business. (3) the supporting factors in the MTU program are the motivation of the training participants and fairly complete infrastructure. The inhibiting factors are the characteristics of the training participants and the training venues.*

Keywords: *Mobile Training Unit (MTU), Empowerment Results*

Abstrak. Unit Pelatihan Keliling (*Mobile Training Unit*) adalah sebagai sarana pelatihan yang menggunakan kendaraan keliling dengan mengunjungi tempat yang berada di pelosok daerah dengan harapan mampu meningkatkan kompetensi tenaga kerja diberbagai bidang tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengelolaan Unit Pelatihan Keliling (*Mobile Training Unit*) (2) Hasil keberdayaan masyarakat (3) Faktor pendukung dan penghambat program MTU. Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dimana data diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data penelitian ini terdiri dari 12 orang, yaitu 1 koordinator pelatihan, 2 instruktur pelatihan dan 9 peserta pelatihan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengelolaan program unit pelatihan keliling (MTU) di PPKD Jakarta Barat sudah berjalan dengan baik dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan. (2) Hasil keberdayaan yaitu peserta dapat menghasilkan produk makanan dan dapat menuangkan ilmu memasaknya untuk membuka usaha. (3) faktor pendukung dalam program MTU yaitu motivasi peserta pelatihan dan sarana prasarana yang cukup lengkap. Adapun faktor penghambat nya yaitu karakteristik peserta pelatihan dan tempat pelatihan.

Kata Kunci: *Unit Pelatihan Keliling (MTU), Hasil Keberdayaan*

PENDAHULUAN

Bangsa Indonesia berupaya menjadi bangsa yang mandiri dan berdaya saing tinggi. Hal ini berkaitan dengan pelaksanaan pembangunan nasional yang harus mengedepankan kualitas dari sumber daya manusia bangsa itu sendiri. Dengan demikian pembangunan sumber daya manusia haruslah terarah pada peningkatan kualitas dan partisipasinya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Mengingat pertumbuhan ekonomi dan teknologi yang semakin berkembang pesat saat ini keberdayaan yang dimiliki masyarakat akan sangat mempengaruhi kemampuan tingkat individu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu masyarakat luas diharapkan mampu meningkatkan keberdayaan dan selalu mengikuti perkembangan zaman dengan adanya pemberdayaan masyarakat. Pemberdayaan masyarakat adalah proses

pembangunan sumberdaya manusia atau masyarakat itu sendiri dalam bentuk penggalian kemampuan pribadi, kreatifitas, kompetensi, dan daya pikir serta tindakan yang lebih baik dari waktu sebelumnya (Purbantara & Mujianto, 2019:5).

Menurut pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ini berarti bahwa semua warga negara Indonesia mempunyai pekerjaan sesuai dengan kemampuannya sehingga diharapkan dapat memperoleh penghasilan yang cukup untuk hidup layak. Kondisi saat ini yang ditimbulkan oleh pandemi Covid-19 ternyata banyak sekali terutama pada sektor perekonomian masyarakat Indonesia. Salah satu contohnya ialah pengangguran masalah yang ditimbulkan akibat wabah yang terjadi dua tahun lalu sampai saat ini semakin meningkat, dilihat dari banyaknya para pekerja yang di PHK dan dirumahkan atau dihimbau untuk dirumah saja atau *social distancing*. “Jumlah pengangguran di Jakarta Barat naik sebanyak 40 ribu orang sejak awal pandemi pada 2020. Kenaikan itu lantaran banyak karyawan yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK)” (Nurmansyah, R 2021:1). Sehingga hal ini sangat membatasi masyarakat untuk bekerja. Kegiatan pembatasan ini tentunya akan memicu lebih banyak orang yang akan menjadi pengangguran. Pengangguran adalah orang yang belum melakukan sesuatu kegiatan yang menghasilkan uang. Pengangguran tidak terbatas hanya pada orang yang belum bekerja tetapi orang yang sedang mencari pekerjaan dan orang yang sedang bekerja namun pekerjaannya tidak produktif pun dapat dikategorikan sebagai pengangguran (jalil et al., 2020:47).

“Peningkatan pengangguran di negara-negara yang sedang berkembang disebabkan oleh lambatnya pertumbuhan kesempatan kerja daripada pertumbuhan yang cepat dari angkatan kerja” (Swaramarinda, 2014:64). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), terdapat 1,18 juta penduduk Jakarta yang bekerja di sektor perdagangan besar dan eceran pada Februari 2022. Jumlah tersebut persinya mencapai 24,88% dari total penduduk Ibu Kota yang bekerja sebanyak 4,72 juta jiwa. Kemudian sektor penyediaan akomodasi dan makan minum di Ibu Kota menyerap 566,63 ribu pekerja (12%); sektor transportasi dan pergudangan 520,86 ribu pekerja (11,03%); dan industri pengolahan 480,05 ribu pekerja (10,16%). Sektor jasa keuangan di Jakarta menyerap 207,03 ribu pekerja (4,38%); sektor jasa pendidikan 176,47 ribu pekerja (3,74%); lalu sektor informasi dan komunikasi 126,99 ribu pekerja (2,69%). Sementara sektor pengadaan air, pengelolaan sampah, limbah dan daur ulang paling sedikit menyerap tenaga kerja di Jakarta, yakni hanya 10,88 ribu pekerja (0,23%). Setelahnya ada pertambangan dan penggalian 18,18 ribu pekerja (0,38%); serta sektor pengadaan listrik dan gas 19,53 ribu pekerja (0,41%). Secara keseluruhan, angkatan kerja di DKI Jakarta berjumlah 5,13 juta jiwa pada Februari 2022. Dari jumlah tersebut, sebanyak 4,72 juta jiwa bekerja (92%) dan 410,59 ribu jiwa yang menganggur (8%).

Hal ini menyebabkan masyarakat yang sudah siap bekerja memiliki keterbatasan baik sarana, prasarana serta modal. Tingginya angka pengangguran dapat menjadi masalah utama untuk masalah-masalah sosial lainnya. Jika masalah pengangguran ini tidak ditangani dengan efektif maka akan memberikan efek buruk, seperti menurunkan sistem perekonomian negara, menurunkan produktivitas tenaga kerja, menurunkan tingkat keterampilan, melebarnya kawasan kumuh, menimbulkan kegiatan urbanisasi, memicu tindakan kriminalitas, dan meningkatkan angka kemiskinan. Semakin banyak penduduk pengangguran, maka semakin banyak penduduk yang miskin. Menurut Badan Statistik, selama pandemi Covid-19, persentase penduduk miskin kembali meningkat. Pada semester II-2020 penduduk miskin tercatat di angka 10,19 persen. Persentase yang sama (di atas 10 persen) terakhir dicapai tahun 2017. Sehubungan dengan itu, rasio gini juga diperkirakan meningkat seiring dengan ketimpangan yang terjadi selama masa pandemi Covid-19. Pandemi menyebabkan kelompok rentan lebih banyak kehilangan pekerjaan dan masuk ke dalam kategori kemiskinan ekstrem. Pengangguran

dan kemiskinan merupakan fenomena yang berkaitan satu sama lain, mengingat orang yang menganggur adalah orang yang tidak memiliki pendapatan sehingga menjadi miskin.

Salah satu faktor penyebab adanya pengangguran adalah kemampuan para pencari kerja yang belum memenuhi standar kompetensi suatu perusahaan. Kompetensi biasanya diukur melalui tes ketika seseorang melamar kerja, namun tidak sedikit perusahaan juga mengukur kompetensi mereka dengan melihat latar belakang pendidikannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa Pendidikan merupakan hal yang cukup relevan untuk mengukur kompetensi seseorang. Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) ada 4,72 juta penduduk bekerja di DKI Jakarta pada Februari 2022. Berdasarkan tingkat pendidikannya, penduduk bekerja DKI Jakarta didominasi oleh lulusan SMA. Jumlahnya yakni mencapai 1,3 juta orang atau menyumbang 27,51% dari total penduduk bekerja di Ibu Kota. Berikutnya penduduk bekerja lulusan SMK di DKI Jakarta berjumlah 1,03 juta orang. Persentasenya mencapai 21,88% dari total penduduk bekerja di Ibu Kota. Kemudian penduduk bekerja lulusan universitas tercatat berjumlah 968 ribu orang atau 20,50% dari total penduduk bekerja di DKI Jakarta. Selanjutnya sebanyak 630 ribu penduduk bekerja di DKI Jakarta merupakan lulusan SMP. Persentasenya yakni sebanyak 13,34%. Lalu ada sebanyak 507 ribu penduduk bekerja di DKI Jakarta yang berlatar belakang pendidikan SD ke bawah dengan persentase 10,74%. Ada pula sebanyak 285 ribu penduduk bekerja Ibu Kota yang merupakan lulusan diploma I/II/III dengan persentase 6,03%. Berdasarkan cakupan pekerjaannya, mayoritas penduduk bekerja di DKI Jakarta bekerja di sektor formal yakni sebanyak 63,20%. Sedangkan 38,60% lainnya bekerja di sektor informal. Jadi berdasarkan data di atas, tingkat Pendidikan pencari kerja masih banyak yang belum memenuhi kualifikasi yang ada, karena pada saat ini perusahaan banyak mencari calon pekerja yang minimal memiliki Pendidikan setara dengan sarjana atau lulusan universitas.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada bulan Agustus 2021, tingkat pengangguran di Indonesia 9,1 Juta orang. Dengan persoalan ini dapat diatasi dengan pendidikan nonformal yang memang menjadi alternatif pendidikan Formal. Dan menurut Sudjana (2004: 22) mengartikan pendidikan Nonformal adalah: Setiap kegiatan terorganisasi dan sistematis, diluar sistem persekolahan yang mapan, dilakukan secara mandiri atau merupakan bagian penting dari kegiatan yang lebih luas, yang sengaja dilakukan untuk melayani peserta didik tertentu di dalam mencapai tujuan belajarnya. Dengan teori ini karena ada tujuan tertentu yang ingin dicapai maka BPPNFI (Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal) melakukan pengembangan model dalam pelatihan.

Pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang di tuju untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Sikula dalam Sumantri (2000:2) mengartikan pelatihan sebagai: “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu” (Darmawan, 2017:153). Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Barat mengambil peran dalam pembangunan daerah melalui program yang dilakukan yaitu membina masyarakat sekitar melalui program *Mobile Training Unit* diharapkan masyarakat dapat meningkatkan keberdayaan yang dimilikinya supaya memperoleh kehidupan yang lebih layak. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perusahaan Rakyat No.24 tentang pedoman pelatihan berbasis kompetensi bidang jasa konstruksi, mengartikan Unit Pelatihan Keliling (*Mobile Training Unit*) adalah sebagai sarana pelatihan yang menggunakan kendaraan keliling dengan mengunjungi tempat yang berada di pelosok daerah dengan harapan mampu meningkatkan kompetensi tenaga kerja diberbagai bidang konstruksi tertentu. Sedangkan menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Mobile Training Unit* merupakan pelatihan yang mencakup pada kompetensi kerja yang dikenal sebagai pelatihan berbasis kompetensi untuk memberikan bekal keterampilan kepada tenaga kerja untuk bekerja secara formal atau berwirausaha.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pemberdayaan masyarakat atau *empowerment* dalam masyarakat kota juga diperlukan dalam meningkatkan kualitas diri dengan harapan masyarakat tersebut dapat bersaing dalam dunia kerja dan mengelola keterampilan yang dimilikinya sebagai nilai tambah yang dapat membantu dalam mendapatkan pekerjaan. Merriam Webster dalam *Oxford English Dictionary* mengartikan *empowerment* dalam 2 (dua) arti yaitu;

“1) *To give ability or enable to*, yang diterjemahkan sebagai memberi kemampuan atau cakap untuk melakukan sesuatu; 2) *To give power of authority to*, yang berarti memberi kewenangan/kekuasaan”

Dalam hal ini pemerintah sebagai pendamping atau fasilitator masyarakat seharusnya mampu untuk menumbuhkan motivasi untuk berkembang serta menciptakan masyarakat yang siap kerja dan dapat bersaing di dunia kerja. Dalam menjalankan perannya pemerintah memberikan pelatihan gratis di Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Barat untuk memberdayakan masyarakat usia kerja melalui program Unit Pelatihan Keliling (*Mobile Training Unit*). Pelatihan yang ditawarkan akan mengefisiensi waktu masyarakat karena, pelatihan dilakukan tanpa harus mendatangi langsung Kantor PPKD tersebut. Melalui *Mobile Training Unit* ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas sumberdaya manusia khususnya untuk masyarakat sekitar Jakarta Barat serta dapat memperluas kesempatan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi baik secara langsung maupun tidak langsung. PPKD Jakarta Barat hadir sebagai jembatan masyarakat dalam mendapatkan kompetensi kerja sesuai dengan kemampuannya. Berdasarkan paparan rumusan masalah diatas maka peneliti ingin mengangkat judul **“Pengelolaan Program Unit Pelatihan Keliling (*Mobile Training Unit*) Dalam Meningkatkan Keberdayaan Masyarakat Di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Barat”**

METODE PENELITIAN

Metode penelitian didasarkan pada jenis data yang digunakan, penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif, pendekatan penelitian kualitatif menghasilkan dan menampilkan data yang bersifat sementara, akan berkembang dan berubah setelah peneliti mendatangi lapangan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menghasilkan data yang akurat mengenai fakta dan sifat-sifat objek tertentu. Penelitian kualitatif ini digunakan untuk meneliti populasi dan sampel yang telah ditentukan.

Menurut Zuriyah (2005:47) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memberikan gejala, fakta atau peristiwa secara sistematis dan akurat mengenai ciri-ciri populasi di daerah tertentu. Menurut (Sugiyono, 2005:21) ia menyatakan bahwa metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil pencarian, tetapi tidak digunakan untuk menarik kesimpulan yang lebih luas.

Metode penelitian ini digunakan untuk mendapatkan data secara ilmiah dan dapat mengungkap apa saja permasalahan yang terjadi di lapangan, dalam hal ini digunakan untuk mencari dan memperoleh data tentang *Mobile Training Unit* dalam meningkatkan keberdayaan masyarakat di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Barat. Dalam penelitian ini, peneliti dapat berpartisipasi langsung dalam pengumpulan data ke lapangan, peneliti dapat turun langsung ke lapangan guna menelaah dan mengelola data-data yang didapatkan secara objektif dan dapat membuat laporan penelitian secara mendetail.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. **Pengelolaan Unit Pelatihan Keliling (Mobile Training Unit)**

Pengelolaan atau manajemen dalam MTU sangat dibutuhkan sebagai upaya sistematis dan terencana dalam mengoptimalkan seluruh komponen pelatihan, guna mencapai tujuan pelatihan secara efektif dan efisien. Dalam pengelolaan Mobile Training Unit (MTU) di PPKD Jakarta Barat ada empat aspek yang harus diperhatikan. Adapun rinciannya menurut George R. Terry dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna, 2011:10). Berikut ini akan dipaparkan secara lebih terperinci mengenai pengelolaan *Mobile Training Unit* di PPKD Jakarta Barat.

a. **Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Sukarna, 2011:10). Tahap perencanaan merupakan tahap awal yang menjadi awal penentuan alur kegiatan MTU di PPKD Jakarta Barat. Perencanaan merupakan gambaran tentang apa-apa yang akan dilakukan mulai dari penetapan tujuan, strategi untuk mencapai tujuan sehingga sistem perencanaan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan seluruh pekerjaan organisasi sehingga tujuan bisa tercapai serta metode pelatihan yang digunakan. Tahap perencanaan pada pelatihan ini meliputi kegiatan penetapan tujuan pelatihan. Penetapan tujuan dilakukan oleh PPKD Jakarta Barat guna memberikan gambaran yang jelas mengenai tujuan pelatihan kepada peserta pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penyelenggaraan kegiatan ini tidak terlepas dari tuntutan kebutuhan masyarakat seiring perkembangan zaman yang semakin maju. Penguasaan keterampilan merupakan keharusan bagi siapapun. Sehingga harus adanya suatu wadah yang memfasilitasi peserta untuk mengembangkan keterampilan yang di milikinya.

Kemudian penyusunan strategi dan metode pelatihan juga merupakan bagian dari rangkaian pada tahap perencanaan. Penyusunan strategi menurut Dick and Carey (2005: 7) Strategi dalam pelatihan merupakan rencana yang akan dilakukan agar peserta mampu mencapai tujuan-tujuan pelatihan yang telah dibentuk. Strategi berisi rangkaian kegiatan yang telah didesain dan disesuaikan dengan para peserta pelatihan itu sendiri. Strategi dapat bermanfaat untuk melayani kebutuhan mengenai belajar cara berpikir yang lebih baik. Hal ini dilakukan untuk menangani perbedaan setiap individu dalam belajar. Apabila hal ini diabaikan akan berpengaruh pada hasil yang akan diperoleh dalam program pelatihan yang akan dicapai, bisa-bisa tujuan yang telah dibentuk tidak akan tercapai. Berdasarkan hasil penelitian strategi penyusunan yang dilakukan pihak PPKD Jakarta Barat dalam penyusunan pelatihan ini ialah Rangkaian strategi yang dilakukan yaitu, yang pertama, melaksanakan sosialisasi kepada masyarakat di daerah tujuan MTU mengenai pelatihan yang akan dilakukan. Yang kedua, menerima usulan dari Musrenbang (Musyawarah Perencanaan Pembangunan). Yang ketiga, mendengarkan aspirasi dari masyarakat dan dari para anggota dewan di PPKD Jakarta Barat. Yang keempat, melakukan kerjasama lintas sektoral untuk membantu kelancaran dalam kegiatan MTU. Strategi yang dilakukan dalam program MTU ini yaitu upaya jemput bola, dimana pihak pelatihan yang mendatangi peserta pelatihan langsung.

Dalam pelaksanaan *Mobile Training Unit* (MTU) PPKD Jakarta Barat menggunakan metode praktik secara langsung untuk memudahkan peserta pelatihan memahami sekitar 75% praktik dan 25% nya akan disampaikan melalui penyampaian materi secara langsung. Metode ini dianggap lebih efektif mengingat objeknya adalah memasak sehingga diperlukan pembelajaran secara demonstrasi guna memudahkan peserta dalam mengingat setiap tahapan dalam memasak. seperti halnya yang di sebutkan oleh Wuryanto. A. (2010) Metode Demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu harus dikerjakan. Metode ini lebih banyak melibatkan penguraian dan cara

memperagakan sesuatu melalui contoh-contoh. Sedangkan metode yang digunakan dalam penyusunan atau pengembangan MTU ialah Metode yang digunakan dalam penyusunan atau pengembangan program MTU ialah disesuaikan dengan arahan dari kementerian mulai dari berkunjung ke DUDI (Dunia Usaha Dunia Industri) dan masyarakat. Kemudian, merakupitulasi catatan-catatan hasil kunjungan tersebut untuk diidentifikasi kebutuhan dari program MTU ini. Setelah itu menganalisis kebutuhan pelatihan atau *Training Need Analysis* (TNA) dari hasil TNA tersebut apakah memiliki gap yang besar dengan program pelatihan yang sudah ada saat ini. Kemudian dapat disimpulkan untuk memakai program pelatihan yang sudah ada atau mengembangkan program pelatihan baru.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan. (Sukarna, 2011:10)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengorganisasian MTU ini tidak terlepas dari susunan struktur pegawai. Dari yang di dapatkan peneliti struktur kepegawaian yaitu SUBBAGIAN Tata Usaha, SATPEL Pelatihan dan Uji Kompetensi, SATPEL Pengendalian dan Pemasaran, dan SUBKELOMPOK (Jabatan Fungsional) langsung berada pada arahan Kepala PPKD Jakarta Barat. Untuk penyediaan faktor-faktor fisik dalam pelatihann yaitu berbagai peralatan-peralatan yang harus disediakan oleh PPKD Jakarta Barat.

Dalam hal ini PPKD Jakarta Barat menyesuaikan peralatan tersebut sesuai dengan kejuruan yang diselenggarakan. Contohnya pada mobil MTU yang digunakan memiliki design khusus masing-masing kejuruannya seperti kejuruan tata boga mobil MTU di rancang agar mirip dengan dapur yang ada di pelatihan regular di dalam mobil tersebut di sediakan juga alat-alat masak yang lengkap. Kemudian terkait penunjukkan tugas dan wewenang di PPKD Jakarta Barat dalam kegiatan MTU ini Tim pegawai dan tenaga honorer PJLP mengikuti ketentuan dari PPKD terkait tugas dan wewenang untuk instruktur bertugas dalam pengecekan peserta pelatihan dan menyampaikan pembelajaran kepada peserta pelatihan. Koordinator pelatihan/MTU bertugas memonitoring jalannya kegiatan MTU yang tersebar di daerah-daerah.

c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan pada tahap pelaksanaan terdiri 3 komponen penting yakni pertama, komunikasi. Komunikasi merupakan hal utama dalam setiap aktivitas manusia yang berguna untuk terjadinya pertukaran informasi secara langsung maupun tidak langsung agar orang yang dimaksud dapat memahami maksud yang ingin disampaikan. Sejalan dengan hal ini menyebutkan bahwa komunikasi merupakan hal terpenting yang diperlukan oleh instruktur untuk menyampaikan pesan dan tujuan kepada peserta berkaitan dengan kegiatan dan materi memasak. berdasarkan hasil penelitian komunikasi yang dibangun sudah sangat baik. Karena instruktur selalu melibatkan peserta pelatihan dalam setiap sesi kegiatan.

Lebih dari itu komunikasi yang di bangun baik pelatih maupun peserta pelatihan tidak hanya pada saat sesi berlangsung melainkan pasca pelatihan dilakukan. Hal ini bertujuan untuk memudahkan peserta manakala ingin menanyakan sesuatu yang belum difahami.

Kemudian, selain komunikasi bagian penting pada saat pelaksanaan kegiatan pelatihan yang perlu diperhatikan adalah sikap dan komitmen terhadap pelaksanaan kegiatan *Mobile Training Unit*. Hal ini berkaitan dengan adanya kepercayaan dan dukungan antara lembaga dengan peserta. Sikap dan komitmen peserta di tujukan melalui kepatuhan dan kesediaan untuk mengikuti setiap rangkaian kegiatan *Mobile Training Unit* agar tujuan dari pelatihan ini dapat

tercapai. Sedangkan bagi instruktur sikap dan komitmen ditunjukkan dengan memberikan setiap materi secara jelas dan lengkap kepada peserta. Serta menghargai semua peserta tanpa membedakan satu dengan yang lainnya.

Berkaitan dengan hal di atas, dalam pelaksanaan kegiatan *Mobile Training Unit* bagian yang menjadi unsur penting adalah materi dan media pelatihan, Materi yang digunakan mengacu pada modul yang mengambil referensi dari Kemnaker dan referensi dari SKKNI/KKNI, selain itu PPKD juga mempertimbangkan kondisi dan kebutuhan peserta pelatihan. Untuk media pelatihan yaitu peralatan-peralatan yang sudah disediakan sesuai dengan kejuruan. Salah satu contohnya yaitu unit mobil yang sudah di design khusus sesuai dengan kejuruan.

d. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran). (Sukarna, 2011:10)

Tahap ini merupakan tahap akhir dalam sebuah kegiatan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tahap ini terdiri dari 3 komponen penting yakni, mengkomunikasikan program dalam hal ini pihak PPKD menyampaikan capaian hasil dari pelatihan yang dijalankan kepada masyarakat sekitar tempat pelatihan dilaksanakan.

Selain hal tersebut komponen yang kedua yaitu, menyampaikan program, cara-cara yang dilakukan PPKD Jakarta Barat yakni melalui sosial media, menyampaikan ke masyarakat secara langsung, melalui kegiatan musrenbang. Kemudian komponen ketiga terkait cara PPKD Jakarta Barat dalam meningkatkan partisipasi peserta dan kualitas dalam pelatihan. Dalam meningkatkan kualitas pelatihan pihak PPKD Harus sering berkoordinasi dengan DUDI (Dunia Usaha Dunia Industri) untuk menganalisis kebutuhan terkait TNA agar *output* yang dihasilkan dapat sesuai dengan yang dibutuhkan dunia industri sehingga masyarakat dapat memiliki keberdayaan untuk bersaing. Selain itu sarana prasarana yang ada dapat juga membantu meningkatkan kualitas pelatihan apabila selalu di *upgrade* mengikuti kebutuhan peserta. Kemudian, cara PPKD Jakarta Barat dalam meningkatkan partisipasi peserta didik.

Dengan melakukan pendekatan secara perlahan dan memberikan pemahaman mengenai tujuan yang ingin dicapai mengenai keberdayaan. Sehingga jika pelatihan ini di selesaikan dengan baik dapat sangat membantu peserta untuk bekerja di perusahaan ataupun menjadi wirausaha.

2. Hasil Keberdayaan Unit Pelatihan Keliling (*Mobile Training Unit*)

Berbagai upaya pemberdayaan masyarakat yang dilakukan, salah satunya melalui Pendidikan dan pelatihan. Hasil keberdayaan yang ingin dicapai dalam program *Mobile Training Unit* ini ialah berkaitan dengan dunia Pendidikan, Benjamin S. Bloom dalam (Win et al., 2012:4) yang mengidentifikasi skills mulai dari tingkat yang rendah hingga yang tinggi. Tentunya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, level yang rendah harus dipenuhi lebih dulu. Dalam kerangka konsep ini, tujuan pendidikan ini oleh Bloom dibagi menjadi tiga domain/ ranah kemampuan intelektual (*intellectual behaviors*) yaitu kognitif, afektif dan psikomotorik. Berikut ini pembahasan secara lengkap:

a. Pengetahuan (Kognitif)

Secara pengetahuan (Kognitif) kemampuan peserta dapat diukur dari beberapa indikator yaitu, mengingat, memahami, mengaplikasikan, menganalisis, mengevaluasi dan mencipta. Dalam mengingat peserta dapat mengingat materi yang disampaikan oleh instruktur dengan baik. Mengenai pemahaman peserta terhadap konsep materi yang disampaikan juga sudah lebih baik. Peserta yang sebelumnya belum mengetahui mengenai hal tersebut juga dapat dengan cepat mengejar dan memiliki pengetahuan yang sama dengan yang lainnya.

Pengetahuan tersebut berkaitan dengan jenis bahan masakan, jenis-jenis alat masak dan kegunaan, jenis-jenis makanan dan berbagai teknik dalam memasak.

Menurut Bloom dalam bukunya Notoatmodjo (2010, hal. 50) menjelaskan bahwa pengetahuan adalah hasil dari tahu dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, telinga, dan sebagainya). Proses-proses pembentukan-pembentukan pengetahuan kepada peserta dilakukan dengan transfer informasi melalui materi yang sudah di susun sebelumnya. Sejauh pelatihan peserta dapat mengaplikasikan materi yang diberikan kemudian materi tersebut dianalisis dengan baik. Untuk evaluasi sebagai salah satu cara penilaian pengetahuan peserta instruktur melakukan review perhari dan di akhir pelatihan melakukan ujian praktek yang dilakukan perorangan. Dalam tahap mencipta sudah sangat banyak sekali yang dihasilkan dari MTU ini mulai dari jasa/ kemampuan peserta dan produk jadi yang dihasilkan.

b. Sikap (Afektif)

Yang dimaksud dengan ranah afektif adalah ranah yang berkaitan dengan sikap dan nilai. Tipe hasil belajar afektif tampak pada peserta pelatihan dalam berbagai tingkah laku seperti saat peserta menerima masalah kemudian cara menanggapi masalah tersebut, dan pola pikir peserta setelah melakukan pelatihan. Ranah afektif menentukan keberhasilan belajar seseorang. Karena orang yang tidak memiliki minat pada pelajaran tertentu akan sulit untuk mencapai keberhasilan belajar secara optimal. Seseorang yang memiliki minat dalam suatu mata pelajaran diharapkan akan mencapai hasil pembelajaran yang optimal (Haryati, M. 2007).

Secara sikap (afektif) sudah menunjukkan hasil yang positif. Dapat terlihat bahwa peserta pelatihan mau mengikuti setiap rangkaian pelatihan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan melaksanakan apa yang diinstruksikan oleh instruktur. Bahkan lebih dari itu sikap peserta ketika menerima masalah pelatihan juga menunjukkan hasil yang baik. Peserta tidak segan untuk memberikan pendapat dan berdiskusi mengenai permasalahan tersebut. Hal ini tentunya menjadi bagian dari indikator ketercapaian pembelajaran dalam *Mobile Training Unit* yakni adanya inisiatif dan partisipasi aktif peserta pelatihan. Pengukuran penilaian terhadap sikap dilakukan dengan cara tes tindakan yang ditunjukkan langsung oleh setiap peserta didik yang diamati langsung oleh instruktur. Penilaian ini digunakan karena dianggap lebih mudah dalam menilai adanya perubahan sikap atau tidak pada peserta pelatihan. Kemudian dalam mengelola MTU koordinator bekerjasama dengan instruktur-instruktur yang ada di lapangan dan juga berkoordinasi dengan pihak luar. Hasil dari *Mobile Training Unit* sangat membantu dalam pembentukan pola pikir peserta pelatihan. Peserta menjadi lebih berani untuk mencoba dan belajar hal baru setelah melaksanakan pelatihan.

c. Keterampilan (Psikomotorik)

Menurut Simpson (1987) Psikomotorik adalah hasil belajar yang akan tampak dalam bentuk keterampilan dan kemampuan individu dalam melakukan sesuatu yang bersifat nyata. Proses pembelajaran dikatakan berhasil apabila telah berhasil melewati empat tahap psikomotorik yakni menirukan, memanipulasi, pengalamian dan artikulasi. Keterampilan (psikomotorik) peserta dalam menggunakan alat memasak dan mempraktekannya dalam demo masak juga sudah baik. Berdasarkan hasil temuan lapangan, kecakapan yang dimiliki oleh peserta pelatihan yakni berkaitan dengan keterampilan dalam mengolah berbagai bahan makanan menjadi berbagai jenis produk. Peserta yang semula hanya mampu membuat satu jenis olahan melalui satu resep setelah mengikuti pelatihan menjadi bertambah dengan melakukan variasi pada jenis olahan dan racikan bumbunya. Meskipun masih terdapat beberapa peserta yang harus melihat kembali resep untuk memastikan takarannya sesuai.

Hasil yang ingin dicapai dari pelatihan menurut Sastroputro dalam (Dytto, 2016, hal 8) bahwa pelatihan bisa dianggap sebagai suatu proses penyampaian pengetahuan, pembinaan sikap dan kepribadian, serta keterampilan peserta pelatihan. Lebih dari itu keterampilan khusus pengolahan makanan yang dimiliki peserta pelatihan, tak sedikit yang memiliki nilai jual dan

bisa diperjual belikan. Keterampilan tersebut tidak lepas dari peran serta instruktur dan lembaga yang mengemas pelatihan sedemikian menarik sehingga memudahkan peserta pelatihan dalam memahaminya. Hasil ini juga merupakan bagian dari tujuan adanya *Mobile Training Unit* terkhusus kejuruan tata boga di PPKD Jakarta Barat yakni memberikan keterampilan khusus memasak yang tidak didapatkan peserta pelatihan di tempat lainnya.

Selain itu tingkat akhir dari keterampilan ini berkaitan dengan keterampilan peserta dalam menghasilkan barang/jasa melalui keterampilan memasak. Tak sedikit peserta yang bisa menjual berbagai olahan kue basah atau kering, tradisional dan modern untuk dijual kepada khalayak. Sehingga menjadi peluang usaha dan dapat mendapatkan pendapatan yang lebih. Terdapat juga peserta yang menggunakan keterampilan masaknya dengan menjadi juru masak di beberapa acara seperti pernikahan, khitan dan sejenisnya.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan peserta pelatihan secara kognitif, afektif, dan psikomotorik menunjukkan hasil yang baik. Dengan melihat perubahan pengetahuan dan keterampilan peserta pelatihan yang lebih baik dalam memasak dan menciptakan peluang usaha melalui keterampilan yang lebih baik.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Unit Pelatihan Keliling (Mobile Training Unit)

a. Faktor Pendukung

1) Motivasi Peserta

Motivasi peserta pelatihan merupakan hal yang penting dalam sebuah kegiatan pelatihan. Motivasi belajar dapat membantu peserta lebih antusias dan memiliki semangat yang lebih tinggi dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Sama halnya seperti yang terjadi di kegiatan MTU PPKD Jakarta Barat, dimana, semangat peserta pelatihan dalam mengikuti kegiatan tergolong sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran dan kebutuhan peserta dalam mengikuti setiap sesi dan rangkaian dalam pelatihan tata boga. Meskipun usia peserta pelatihan yang berbeda-beda dan karakteristik yang berbeda namun secara keseluruhan memiliki motivasi yang kuat dalam mengikuti pelatihan tata boga.

Hal tersebut dilakukan bukan lain yakni untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Teori lain yang mendukung hal diatas juga disebutkan oleh Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman, 2001:71-73) bahwa motivasi itu sebagai suatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut dengan persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan kebutuhan atau keinginan.

Keingintahuan peserta yang tinggi akan pengetahuan dan keterampilan dalam memasak menjadi salah satu tingginya motivasi belajar yang nantinya ilmu yang mereka dapatkan dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari, bahkan lebih dari pada itu ilmu tersebut dapat digunakan untuk membuka peluang berwirausaha. Motivasi lain peserta didik dalam pelatihan ini juga ditunjukkan melalui partisipasi aktif dalam mengikuti kegiatan. Peserta pelatihan menjadi antusias bahkan tak segan untuk ikut turut andil dalam setiap kegiatan pelatihan tata boga terutama dalam membuat makanan yang bervariasi. Hal ini dilakukan guna memperoleh informasi dan pengetahuan yang lebih luas. Serta keterampilan memasak yang lebih baik.

2) Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana pendidikan sebagai salah satu unsur yang dimana memiliki peranan yang sangat penting demi berlangsungnya *Mobile Training Unit*. sarana dan prasarana merupakan hal yang tidak boleh diabaikan karena sarana dan prasarana dapat mempermudah pemahaman peserta didik tentang materi yang akan disampaikan dengan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang tepat, sehingga proses belajar mengajar menjadi lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian, sarana dan prasarana pelatihan tata boga MTU PPKD Jakarta Barat sudah cukup lengkap seperti unit mobil keliling yang sudah di design seperti dapur lengkap dengan alat-alat masaknya, modul kegiatan, bahan makanan dan berbagai

keperluan masak lainnya tersedia secara lengkap. Dengan adanya sarana dan prasarana tersebut maka kegiatan pelatihan akan menjadi lebih bermakna dan berkualitas serta menjadi menyenangkan. Selain itu juga dengan tersedianya alat-alat atau fasilitas pelatihan yang memadai dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan proses pelatihan baik oleh peserta maupun instruktur. sarana dan prasarana pelatihan yang baik diharapkan dapat menciptakan lembaga yang bersih, rapi, dan mumpuni sehingga menciptakan kondisi yang menyenangkan baik bagi peserta pelatihan untuk berada di lembaga. Selain itu juga dengan tersedianya alat-alat atau fasilitas memasak yang memadai dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan proses pendidikan dan pelatihan baik oleh lembaga maupun peserta pelatihan (fahmi, F. 2016).

b. Faktor Penghambat

1) Karakteristik Peserta Pelatihan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor penghambat pelatihan tata boga berkaitan dengan keunikan karakteristik peserta pelatihan. Seperti sikap peserta didik yang terkadang malas dalam mengikuti pelatihan, atau perbedaan usia yang terkadang membuat daya tangkap individu berbeda- beda dalam memahami materi. Karakteristik peserta pelatihan merupakan unsur yang ada pada diri peserta, seperti kemampuan yang ditunjang oleh tingkat pendidikan, usia, dan pengalaman kerja peserta, kepribadian menurut Zuhairini (1993) antara lain kesulitan dalam menghadapi perbedaan karakteristik peserta didik, perbedaan individu yang meliputi intelegensi, watak dan latar belakang, kesulitan menentukan materi yang cocok dengan kejiwaan dan jenjang pendidikan peserta didik, kesulitan dalam menyesuaikan materi pelajaran dengan berbagai metode supaya peserta didik tidak segera bosan, kesulitan dalam memperoleh sumber dan alat pembelajaran, kesulitan dalam mengadakan evaluasi dan pengaturan waktu.

2) Tempat Pelatihan

Faktor penghambat pelatihan yang lainnya ialah tidak menentunya cuaca di daerah tersebut. Kendala yang sering kali dialami ketika proses pelatihan tata boga MTU yaitu seperti angin kencang dan hujan. Kemudian kekurangan supply air bersih dan membutuhkan aliran listrik yang memadai karena peserta membutuhkan kulkas untuk menyimpan bahan-bahan makanan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan hasil mengenai pengelolaan unit pelatihan keliling (MTU) dalam meningkatkan keberdayaan masyarakat di PPKD Jakarta Barat, maka simpulan yang dapat peneliti uraikan adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan Unit Pelatihan Keliling (*Mobile Training Unit*) PPKD Jakarta Barat.

Disimpulkan bahwa secara keseluruhan pengelolaan *Mobile Training Unit* di PPKD Jakarta Barat sudah cukup baik dilihat dari perencanaan tujuan, strategi dan metode pelatihan sudah tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan. Selanjutnya ada pengorganisasian yaitu struktur pegawai PPKD Jakarta Barat, penyediaan faktor-faktor fisik dan penunjukkan tugas dan wewenang dalam pengelolaan unit pelatihan keliling yang sudah terorganisir dengan baik satu dengan lainnya. Kemudian ada pelaksanaan, proses pelaksanaan unit pelatihan keliling (MTU) ini juga sudah baik. Hal ini dilihat dari terpenuhinya beberapa aspek dalam pelaksanaan seperti komunikasi, sikap dan komitmen terhadap pelaksanaan program, materi pelatihan dan media pelatihan sehingga pelaksanaan pelatihan berjalan dengan baik sesuai tujuan yang ingin dicapai. Terakhir pengawasan, pengawasan yang dilakukan PPKD Jakarta Barat dilihat dari tiga aspek yaitu mengkomunikasikan program, menyampaikan program, meningkatkan partisipasi dan kualitas dari unit pelatihan keliling (MTU). Dari ketiga aspek pengawasan tersebut PPKD sudah menjalankannya dengan cukup baik.

2. Hasil Keberdayaan Masyarakat Melalui *Mobile Training Unit*

Hasil yang didapat oleh peserta pelatihan terbagi menjadi tiga aspek yaitu ranah kognitif, afektif dan psikomotorik. Pada ranah kognitif yang dimiliki peserta mengalami peningkatan dari sebelum dilakukannya pelatihan. Pada ranah afektif peserta menunjukkan bahwa mereka komitmen dalam pelaksanaan pelatihan ini, mereka dapat menyelesaikan masalah yang terjadi ketika proses pelaksanaan dan meningkatnya rasa ingin tahu dalam mencoba hal baru terutama dalam bidang memasak. Terakhir psikomotorik peserta dapat membuat makanan yang memiliki nilai jual. Dari peningkatan keberdayaan ini peserta memiliki peluang untuk membuka usaha makanan dari skill yang mereka miliki.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam *Mobile Training Unit*

Dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung dalam MTU tata boga ini yaitu motivasi dari peserta pelatihannya, mereka sangat antusias untuk mengikuti pelatihan ini, yang kedua, yaitu sarana prasarana MTU PPKD Jakarta Barat sangat lengkap sehingga mendukung terlaksananya pelatihan ini. Sedangkan faktor yang menjadi penghambat dalam pelatihan ini yaitu karakteristik dari peserta pelatihannya, karena perbedaan usia yang membuat daya tangkap berbeda. Yang kedua, tempat pelatihan karena dilaksanakan di tempat terbuka cuaca terkadang mempengaruhi proses pelatihan seperti angin kencang dan hujan, kemudian di tempat tersebut sumber air bersihnya tidak banyak dan aliran listrik yang terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M., Sardiman. 2001. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Darmawan, D. (2017). Penerapan Model Pelatihan on the Job Training (Magang) Dalam Pelatihan Otomotif Yang Di Selenggarakan Oleh Balai Pelayanan Pendidikan Nonformal Provinsi Banten. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, 2(2), 151–155. <https://doi.org/10.30870/e-plus.v2i2.2957>
- Dick, W and L. Carey, J. O. Carey. 2005. *The systematic Design of Instruction*. New York: Logman
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja (Pertama)*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Haryati, Mimin. (2007). *Model dan Teknik Penilaian Pada Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: Gaung Persada Press
- jalil, abdul, M, fahri, & kasnelly, sri. (2020). *Meningkatnya Angka Pengangguran Di Tengah Pandemi (Covid-19)*. 2(pengangguran akibat covid 19), 45–60.
- Purbantara, A., & Mujianto. (2019). *Integrated Orientation Training Community Empowerment Module*. 2–7.
- Sudjana. (2007). *Sistem dan Manajemen Pelatihan Teori dan Aplikasi*. Falah Production.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. CV.Afabeta.
- Sukarna. (2011). *Dasar-dasar Manajemen*. Mandar Maju.
- Swaramarinda, D. R. (2014). Analisis Dampak Pengangguran Terhadap Kemiskinan Di Dki Jakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 2(2), 63. <https://doi.org/10.21009/jpeb.002.2.5>
- Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 tentang pekerjaan dan penghidupan yang layak.
- Win, A., Hasil, T., Menurut, B., & Merril, D. A. N. (2012). *Domain Kognitif*.