



Manajemen Program *Mobile Training Unit* di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan

Salsabila¹, Shalih², Herlina Siregar³

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Email: 2221210044@untirta.ac.id

Received: 27 Januari 2025

Revised: 31 Mei 2025

Accepted: 27 Desember 2025

ABSTRACT

The South Jakarta Regional Job Training Center (PPKD) is a training institution that houses many vocations. During its implementation, it is divided into two types of programs, namely the Regular program and the mobile training unit (MTU) program. The mobile training unit program is a training program that is carried out at the location of the community's proposal. The presence of the mobile training unit program is one of the efforts to expand the reach of participants to get to know the South Jakarta PPKD institution. The purpose of this study was to determine the management of the mobile training unit program at the South Jakarta PPKD. The research method used is qualitative with a descriptive approach taken based on the results of observations in the field, and interviews with respondents managing the mobile training unit program at the South Jakarta PPKD. For the results of this writing, namely providing an overview of program management according to Sudjana 2004, namely Planning (goals and targets, strategies, determining human resources, and indicators of success), Organizing (human and non-human resources), Motivating (motivating) (general and specific goals), Coaching (supervision and supervision), Assessment (environmental input, facility input, raw process input, output, other input, and influence), and Development (program improvement and expansion of program coverage) carried out at the South Jakarta PPKD.

Keywords: Mobile training unit, program management, planning.

ABSTRAK

Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Selatan adalah lembaga pelatihan yang menaungi banyak kejuruan. Selama pelaksanaannya terbagi menjadi dua jenis program yaitu program Reguler dan program *mobile training unit* (MTU). Program *mobile training unit* adalah program pelatihan yang dilaksanakan di lokasi usulan masyarakat. Hadirnya program *mobile training unit* adalah sebagai salah satu usaha untuk memperluas jangkauan peserta mengenal lembaga PPKD Jakarta Selatan. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui manajemen program *mobile training unit* di PPKD Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang diambil berdasarkan hasil observasi di lapangan, dan wawancara kepada para responden pengelola program *mobile training unit* di PPKD Jakarta Selatan. Untuk hasil dari penulisan kali ini yaitu memberikan gambaran mengenai manajemen program menurut Sudjana 2004 yaitu Perencanaan (tujuan dan target, strategi, penentuan SDM, dan indikator keberhasilan), Pengorganisasian (tenaga manusia dan tenaga non manusia), Penggerakkan (*motivating*) (tujuan umum dan khusus), Pembinaan (pengawasan dan supervise), Penilaian (masukan lingkungan, masukan sarana, masukan mentah proses, keluaran, masukan lain, dan pengaruh), dan Pengembangan (peningkatan program dan perluasan jangkauan program) yang dijalankan di PPKD Jakarta Selatan.

Kata kunci: *Mobile training unit*, manajemen program, perencanaan.

©2025 by Salsabila, Shalih, Herlina Siregar
Under the license CC BY-SA 4.0

PENDAHULUAN

Dalam data (BPS) Badan Pusat Statistik tahun 2023 untuk wilayah DKI Jakarta jumlah Tingkat Pengangguran Terbuka (TPA) berjumlah 5,32% turun dari data tahun 2022 yang mencapai 5,86%, sehingga dari data tersebut menyatakan adanya peningkatan ekonomi masyarakat yang sudah memiliki pekerjaan. Sebagai bentuk usaha menurunkan angka pengangguran di DKI Jakarta maka perlu adanya tenaga kerja yang profesional dan ahli pada bidang tertentu, ditujukan sebagai kebutuhan hidup seseorang. Namun pada kenyatannya ketersediaan lapangan kerja kurang yang mengakibatkan masyarakat mempunyai penghasilan yang kurang mencukupi. Hal ini bisa disebabkan melalui ketersediaan lapangan kerja di Jakarta Selatan yang terbatas, kebijakan dari persyaratan mendaftar lowongan pekerjaan yang sulit, dan keterbatasan calon pekerja dalam memiliki keterampilan yang dapat dipertanggung jawabkan oleh calon pekerja kepada pihak perusahaan.

Wilayah Kota Jakarta Selatan termasuk dalam wilayah kota pariwisata, perkantoran dan industri kreatif yang mencakup sub sektor *style fashion*, santapan kuliner, *endors*, music, potret foto, film animasi video dan lainnya tentunya akan membutuhkan tenaga pekerja yang menguasai bidang sub sektor tersebut. Menurut (Kamil, 2015:166) sebuah kegiatan yang menghasilkan lapangan pekerjaan menjadi kuat dan bervariasi dalam berkreasi dan kemampuan dalam menciptakan yang memanfaatkan kreativitas, keterampilan, dan bakat manusia disebut sebagai industri kreatif. Industri kreatif dengan ekonomi kreatif adalah suatu kesatuan yang saling berkaitan karena keduanya menghasilkan dampak untuk pertumbuhan ekonomi pada sebuah negara, dengan adanya industri kreatif mengutamakan kreativitas manusia yang didorong oleh ekonomi kreatif dalam memasarkan dan menguatkan sebuah produk dari kreativitas manusia yang mampu berdaya saing dengan wilayah negara lain. Di berbagai wilayah negara, penyediaan lapangan pekerjaan meningkat sejak munculnya industri kreatif untuk perekonomian sebuah negara.

Membahas terkait industri kreatif perlu diketahui secara bersama mengenai wilayah industri kreatif meliputi 16 sub sektor yaitu, kuliner, fashion, kriya atau kerajinan alam, TV dan radio, penerbitan, arsitektur, aplikasi dan games developer,

periklanan, music, fotografi, film animasi video, seni pertunjukan, desain produk, seni rupa, desain interior, dan desain komunikasi visual. Hal ini tercantum pada ciri utama konsep industri kreatif yang mengutamakan produk barang dan jasa yang dibuat memiliki kreativitas untuk menghasilkan atau menciptakan aneka desain yang kreatif

Cara untuk meningkatkan keterampilan seseorang bisa melalui pengembangan bakat secara mandiri, dan ada juga yang bisa memanfaatkan lembaga, instruktur, dan fasilitator yang menyediakan pelatihan tertentu untuk meningkatkan *skill* seseorang. Adapun lembaga yang menaungi seseorang untuk meningkatkan keterampilannya melalui lembaga pendidikan non formal karena berperan sebagai penambah, pelengkap, dan pengganti sesuai dengan Pendidikan Non Formal di masyarakat. Sesuai dengan peraturan UU No.20 Tahun 2003 ayat 10 mengenai Satuan Pendidikan yang terdiri dari Pendidikan formal atau jenjang sekolah umum, non formal, dan informal atau Pendidikan keluarga di tiap jenis jenjang pendidikan.

Pelatihan di bentuk sebagai pelengkap dari pendidikan formal karena hasil akhir mengikuti pelatihan warga belajar akan menguasai, memahami, dan menerapkan ilmu kecakapan hidup di kehidupan sehari-hari nya sesuai dengan kebutuhan yang ada. Peran dari pelatihan termasuk menjadi penolong untuk mengatasi masalah pengangguran diatas yaitu bisa mengikuti kelas pelatihan tertentu agar mendapatkan pekerjaan dapat lebih mudah dan berprofesional.

Fakta menurut Kompas menyatakan penyebab dilema atau permasalahan yang menyebabkan banyak masyarakat yang pengangguran di Jakarta Selatan karena persyaratan rekrutmen karyawan yang sulit seperti tidak menerima lulusan pendidikan menengah, keterampilan pelamar, yang harus sesuai dengan posisi yang tersedia, adanya batasan usia bagi pelamar sehingga masyarakat banyak berkerja yang tidak sesuai dengan bidangnya.

Untuk mengatasi berbagai dilema mendapatkan pekerjaan hal ini adanya bentuk kepedulian kepada masyarakat pemerintah mendirikan sebuah lembaga pelatihan masyarakat di Jakarta Selatan yang bernama Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan (PPKD Jakarta Selatan) dalam naungan Pemerintah Provinsi DKI

Jakarta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang disebutkan melalui Peraturan Nomor 57 Tahun 2022 tentang organisasi dan tata kerja perangkat daerah. Lembaga ini didirikan untuk menyelenggarakan pelatihan keahlian dan keterampilan kerja yang dapat dipertanggung jawabkan di bidang kerja selanjutnya.

Kedua program di PPKD Jakarta Selatan ini terdiri dari program *mobile training unit* dan program reguler. Perbedaan dari kedua program tersebut yaitu dari lokasi dan waktu pelaksanaan pelatihan. Program reguler dilaksanakan langsung di Kantor PPKD Jakarta Selatan selama 2 bulan, sedangkan program *mobile training unit* dilaksanakan di wilayah masyarakat yang membutuhkan diselenggarakannya program selama 20 hari.

Menurut data pendidikan SMK DKI bahwasanya jumlah sekolah menengah kejuruan (SMK) di Jakarta Selatan mencapai 128 SMK terdiri 18 SMK Negeri dan 110 SMK Swasta. Akan tetapi, Program *mobile training unit* dilaksanakan selama setahun di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan ini berjumlah 4 angkatan yang dimana pada setiap angkatan pelaksanaan pelatihan selama 20 hari di berbagai lokasi yang telah di usul oleh sekolah ataupun masyarakat.

Penulisan kali ini memfokuskan kepada manajemen program *mobile training unit* di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan. Pemilihan program disesuaikan dengan keinginan para peserta ingin mengikuti programnya. Jika memilih program *mobile training unit* maka program ini agar pelatihan berjalan dengan efektif dan efisien karena peserta pelatihan tidak perlu datang ke kantor untuk mengikuti pelatihan akan tetapi instruktur dan sarana prasarana yang disediakan akan mendatangi lokasi berdasarkan usulan sekolah dan antrian keikutsertaan pelatihan tiap kejuruan. Iktunya di program *mobile training unit* untuk menciptakan lulusan yang keterampilannya dapat dimanfaatkan di dunia kerja dengan sertifikat Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) jika melanjutkan ke program pelatihan reguler. Adapun penelitian kali ini dengan menggunakan metode kualitatif untuk menggambarkan fenomena di lapangan yang berjudul Manajemen Program *Mobile Training Unit* di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan. Adapun tujuan penulisan penelitian kali ini yaitu untuk mengetahui manajemen program *mobile training unit* di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta

Selatan dengan memakai fungsi manajemen Sudjana 2004 yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pembinaan, penilaian, dan pengembangan.

METODE

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif untuk mengidentifikasi, mengukur, dan menganalisis hasil penelitian yang disajikan. Menurut Kirk dan Miller dalam (Bado, 2022:26) Metodologi penelitian kualitatif bercirikan metode penelitian deskriptif dan non metodologis. perhitungan dalam penelitiannya. Selanjutnya Meleong berpendapat bahwasanya penelitian yang ditujukan untuk memahami pandangan, motivasi sikap, dan seluruh yang dialami di lapangan adalah disebut penelitian kualitatif. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk memahami dan mengilustrasikan peristiwa terkini, kenyataan sosial, dan pandangan pendapat manusia melalui pengalamannya sendiri, yang mungkin tidak dapat dipahami sepenuhnya dengan penyelidikan formal atau pertanyaan lanjutan tentang penelitian yang telah diteliti secara menyeluruh. Maka dari itu, penelitian ini penulis akan menggunakan metodologi deskriptif disertai pendekatan kualitatif dengan tujuan memperoleh gambaran konseptual yang jelas mengenai Manajemen Program *Mobile Training Unit* di Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Deskripsi Objek Penelitian

Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Selatan berdiri di Jalan Buncit Raya No.440, RT.03/RW05 Kalibata, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12740. Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Selata termasuk dalam Unit Pelayanan Teknis (UPT) bidang pelatihan kerja yang dibawah naungan pembinaan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Transmigrasi Provinsi DKJ (Daerah Khusus Jakarta) yang bertugas untuk melaksanakan pelatihan kepada warga Jakarta untuk menyediakan tenaga kerja yang tangguh, mandiri, adaptif, dan kompeten serta memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap kerja sehingga dapat bekerja dan berkarir di perusahaan yang berstandar nasional dan internasional.



Gambar 1 Gedung PPKD Jakarta Selatan

2. Program *Mobile Training Unit* (MTU)

Program *Mobile Training Unit* (MTU) adalah program yang diselenggarakan berdasarkan lokasi usulan masyarakat yang ingin diadakan pelatihan di lokasi tersebut. Kegiatan program MTU ini berlangsung selama 20 hari kerja dengan 160 JPL. Untuk tahun 2024 PPKD Jakarta Selatan melakukan program MTU sebanyak 4-5 angkatan dengan jumlah peserta 10 orang di setiap kejuruan dan angkatannya. Adapun jurusan kejuruan dari program MTU ini terdiri dari:

- 1) Pelatihan MTU Tata Boga
- 2) Pelatihan Tata Busana
- 3) Teknik Komputer
- 4) Pelatihan MTU Desain Grafis
- 5) Teknik sepeda listrik
- 6) Las listrik
- 7) Operator computer
- 8) Teknik pendingin

3. Manajemen Program *Mobile Training Unit* (MTU) Desain Grafis

Dalam manajemen program MTU ini fokus pada beberapa hal diantaranya: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan (*motivating*), penilaian, pembinaan, dan pengembangan. Berikut penjelasan detailnya:

Bedasarkan hasil wawancara perencanaan yang dilakukan oleh PPKD Jakarta Selatan adalah menetapkan tujuan untuk mendekatkan pelatihan ke masyarakat, da ingin meningkatkan *skill* peserta melalui *output* pelatihan dengan hasil produk dan jasa yang dibuat oleh peserta pelatihan. Kemudian melakukan perencanaan dengan *Forum Group Discussion* (FGD) dengan para industry perusahaan, kemudian membuat *Training Need Analysis* (TNA) yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dan industry. Kemudian dibuat silabus dan Rancangan Pembelajaran dan Sesi (*Lesson and Session Plan*), serta dibuatkannya jadwal harian. Selama pelatihan teori diakumulasikan sekitar 30% sedangkan praktek 70% dengan jumlah proses belajar 160 JPL selama 20 hari dengan harapan dengan metode tersebut peserta mampu mengoperasikan aplikasi desain ataupun kejuruan lain dengan tepat dan lancar. Sumber daya manusia ditentukan berdasarkan dari peserta dilihat dari hasil pendaftaran, seleksi psikotes, seleksi buta warna, dan seleksi wawancara di sistem informasi pelatihan dan pemasaran (SILATIPE). Dari instruktur dilihat berdasarkan Kemenaker Nomor 8 Tahun 2014 Sertifikat BNSP, pengalaman linearm pendidikan minimal D3, mengikuti proses praktek mengajar di dalam kelas.

Pengorganisasian yaitu terbagi menjadi 2 tenaga manusia terdiri dari Kepala Satuan Pelaksana Pelatihan dan Uji Kompetensi, Kepala SubBag Tata Usaha, Kepala Satuan Pelaksana Pengendalian dan Pemasaran, Penanggung Jawab tiap kejuruan, Instruktur, Peserta Pelatihan. sedangkan tenaga non manusia yaitu kursi, meja, ac, bus, dan alat masing-masing kejuruan karena berbeda kebutuhan disetiap kejuruannya. Sarana prasarana ditunjang oleh Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Tahun 2024 yang senilai Rp. 23.141.514.244 (Dua Puluh Tiga Milyar Seratur Empat Puluh Juta Lima Ratus Empat Belas Ribu Dua Ratus Empat Puluh Empat Rupiah) nominal biaya tersebut adalah biaya untuk keseluruhan program pelatihan. Setelah diperinci maka nominal biaya program *mobile training unit* desain grafis untuk 4 angkatan senilai Rp. 178.475.858 (Seratus Tujuh Puluh Delapan Juta Empat Ratus Tujuh Puluh Lima Ribu Delapan Ratus Lima Puluh Delapan Rupiah)

Penggerakkan atau motivasi diadakannya program *mobile training unit* dikarenakan lembaga PPKD Jakarta Selatan termotivasi untuk mewadahi masyarakat dari lingkungan yang ingin berdaya saing, dan memiliki *skill* dalam

keterampilan dan keahliannya. Kemudian upaya PPKD Jakarta Selatan memberikan motivasi kepada peserta pelatihan program MTU yaitu dengan mengadakan kegiatan awal di kantor pusat pelatihan kerja daerah Jakarta Selatan melalui pemberian pengarahan gambaran pelaksanaan pelatihan MTU, penjelasan, K3 (Kesehatan, Keamanan, Keselamatan Kerja), penjelasan aturan komitmen peserta sehingga dengan adanya kegiatan awal tersebut peserta didik akan tergerak untuk berkomitmen dan melakukan pelatihan dari awal hingga akhir.

Pembinaan yang dilakukan yaitu pengawasan dari PPKD Jakarta Selatan adalah terdiri 2 jenis yaitu pengawasan melalui sistem *Learning Management System* (LMS) SILATIFE untuk pengawasan jenis kehadiran, kedisiplinan, penugasan dan lainnya. Kemudian jenis pengawasan secara sidak atau datang langsung ke lokasi pelatihan untuk membuktikan pelaksanaan kegiatan dilakukan sesuai dengan tujuan dan aturan yang telah ditetapkan, sidak langsung ke lapangan dilakukan diskusi dengan instruktur yang sedang bertugas dan observasi keadaan di lapangan. Pelaksanaan pengawasan sidak langsung yang dilakukan ke lokasi didasarkan apabila adanya permasalahan dan kendala di lokasi saat pelaksanaan berlangsung, seperti terdapat peserta yang bermasalah dengan kedisiplinan dan kehadirannya maka proses sidak langsung akan dilakukan.



Gambar 2 Sistem Informasi Pelaksanaan dan Pemasaran

Penilaian dari masukan lingkungan adalah waktu yang terbatas dan singkat membuat sulitnya mengeksplere hal lain diluar materi dan praktek, masukan sarana sudah lengkap dari alat praktek dan materi akan tetapi kriteria pemilihan lokasi harus memenuhi listrik yang diperlukan agar tidak terjadi seringnya mati listrik. Masukan mentah dari peserta pelatihan mampu melakukan project kompetensi penguatan di

luar kelas dengan bertemu klien ataupun perusahaan yang sesuai dengan kejurumannya. proses interaksi edukasi yang diberikan oleh instruktur adalah dengan edukasi beretika, persiapan menuju kerja, dan disiplin tiap ada tugas. Adapun proses pemilihan metode untuk saat ini sudah cukup sesuai namun untuk kedepannya harus disesuaikan dengan keadaan dan *trend* agar peserta pelatihan lebih aktif dan bersemangat ikut pelatihan. Masukan lain untuk alumni peserta pelatihan desain grafis tidak seluruhnya memperdalam kembali ilmu desain grafis karena memiliki kesibukan lain selain mendesain seperti bersekolah, berwirausaha dan kesibukan lainnya. Namun bagi peserta yang memperdalam kembali ilmu desain grafis maka hasil desain yang dibuat akan semakin sempurna dan kreatif serta akan berani untuk mengeksplere perangkat lunak desain lain. Dan pengaruh alumni yang telah lulus masih dimonitoring dan diberikan pendampingan dari PPKD Jakarta Selatan agar terus semangat mendaftarkan diri di setiap lowongan kerja yang diberikan melalui bursa mini ataupun informasi masif yang diberikan.



Gambar 3 Kegiatan Bursa Mini Alumni

Pengembangan Usaha dari PPKD Jakarta Selatan untuk meningkatkan program di kegiatan selanjutnya yaitu dengan melakukan Rapat Koordinasi dan evaluasi kegiatan di akhir tahun, kegiatan tersebut membahas terkait umpan balik dari masyarakat yang telah di kunjungi, mengenai kinerja selama satu tahun, dan membahas mengenai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk saat ini, cara memperluas jangkauan peserta yang dilakukan oleh tim PPKD Jakarta Selatan adalah dengan memasifkan informasi di seluruh media sosial seperti Instagram, Youtube, WhatsApp, dan Linked.

Pembahasan

1. Perencanaan

Perencanaan menurut Derajat M. Sasako (2022:84), prinsip perencanaan menurut Sudjana 2004 adalah terdiri dari pengambilan keputusan, penggunaan pengetahuan, dan teknik secara ilmiah. Selain itu perencanaan merupakan proses yang akan menjabarkan tujuan dari organisasi. Perencanaan adalah hal terpenting dalam menjalankan organisasi ataupun kegiatan, karena tanpa adanya perencanaan maka tidak akan adanya pelaksanaan dan hasil yang akan bisa dijalankan. Berdasarkan hasil lapangan dari peneliti langkah yang dilakukan oleh PPKD Jakarta Selatan dalam merumuskan tujuan adalah melakukan evaluasi pada kegiatan dan program sebelumnya melalui rapat koordinasi dan rapat evaluasi kinerja akhir tahun, melakukan audiensi dan *Forum Group Discussion* (FGD) yang membahas mengenai kebutuhan dari perusahaan dan kebutuhan masyarakat, menyusun *Training Need Analysis* (TNA) yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan masyarakat, penentuan indikator pembelajaran melalui Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), menyusun Rencana pembelajaran dan sesi (*Lesson and session plan*), mengatur jadwal harian. Tujuan yang dilakukan sebagai upaya memudahkan pengelola dan pelaksanaan dalam menjalankan sebuah kegiatan ataupun program, hal ini sesuai dengan pernyataan Arifudin,dkk (2021:148) bahwa perencanaan dibentuk untuk memperkirakan waktu dengan akurat. Dalam penyusunan strategi harus dilakukan secara cermat dan teliti karena strategi tersebut akan dilakukan secara menyeluruh. Menurut Handoko dalam jurnal Intekna (2014:107) perencanaan strategi dapat memberikan pedoman yang konsisten bagi kegiatan organisasi. Hal tersebut serupa dengan usaha yang dilakukan oleh PPKD Jakarta Selatan dalam membuat dan merancang aturan kriteria lokasi pelaksanaan pelatihan, materi dan metode yang dipilih. Proses penentuan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PPKD Jakarta selatan dilakukan sebagai upaya memilih seseorang yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya agar dapat menyesuaikan tujuan yang ingin dicapai. Upaya penentuan sumber daya manusia di PPKD Jakarta Selatan tersebut sependapat dengan penelitian yang ditulis oleh (Utamy, dkk 2020:227) bahwasanya dalam

menjalankan sebuah organisasi yang diisi oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka akan mengoptimalkan potensi untuk mendukung terbentuknya pendidikan, pelatihan, dan program berkualitas.

2. Pengorganisasian

Dalam artikel yang ditulis oleh Alvi Dyah (2018:54) pengorganisasian adalah gambaran yang memiliki garis-garis dan menunjukkan perintah atau kedudukan anggota serta hubungan antar individu yang telah ditetapkan. Dari hasil lapangan peserta didik memiliki komponen penting karena tanpa adanya peserta didik maka program tidak dapat berjalan, hal ini sesuai dengan pernyataan dari penulisan Miftahul Jannah (2021:8)

Tenaga manusia dalam suatu lembaga tentunya akan terlibat dan tergolong pada kestukturan salah satu lembaga seperti lembaga PPKD Jakarta Selatan. Sesuai dengan penyataan E. Kast dan James E. Rosenzweight (Saefrudin, 207:59) bahwasanya kestukturan merupakan komponen atau bagian dari suatu organisasi atau lembaga. Sarana prasarana yang digunakan selama kegiatan akan memiliki untuk hasil pembelajaran, sehingga sarana prasarana yang digunakan disarankan sarana prasarana yang berkualitas, lengkap tersedia, dan sesuai kebutuhan. Karena sarana prasarana menurut Wangi Dema, dkk (2023:158) dalam penelitiannya menyatakan proses pengadaan dan pendayagunaan komponen-komponen yang secara langsung dan tidak langsung jalannya proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

3. Penggerakkan

Motivasi yang diberikan oleh lembaga PPKD Jakarta Selatan diharapkan mampu memberikan dampak saat proses pelaksanaan dan hasil dari proses mengikuti pelatihan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Yohanes Joko Saptop (2016:190) dalam penelitiannya bahwasanya faktor keberhasilan belajar siswa di sekolah adalah motivasi, karena dengan adanya motivasi akan memberi dampak hasil belajar secara langsung ataupun tidak langsung. Dari pemberian motivasi yang dilakukan instruktur kepada peserta didik adalah semata untuk memberikan rasa semangat dan memberikan pengaruh dan pengarahannya baik untuk masa yang akan datang sesuai dengan dampak yang dirasakan dan ditingkatkan oleh peserta didik

yang bersangkutan. Karena motivasi juga termasuk faktor psikologis penting dalam pembelajaran, karena motivasi akan bangkit saat adanya situasi stimulis bersama ingatan yang akan mempengaruhi peserta didik yang sesuai dengan aturan. Sehingga motivasi berfungsi dalam mengarahkan, mengaktifkan, dan aktivitas siswa dalam proses belajar (Shihusa dan Keraro 2021:199).

4. Pembinaan

Menurut Prilyningrum dalam penelitian Ni Putu Novia (2024:277) berpendapat mengenai tujuan pengawasan untuk mengetahui proses pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan / peserta, memeriksa karyawan memahami sistem yang telah diterapkan di perusahaan / lembaga. Berdasarkan hasil lapangan didapatkan data pengawasan dilakukan untuk mengetahui kesesuaian proses selama pembelajaran berlangsung dan kedisiplinan kehadiran para peserta.

Penilaian

Menurut Buis dalam Etty Sofyatiningrum (2019:57) umpan balik berfungsi untuk memberikan peringatan, perbaikan strategi, informasional, komunikasi dan motivasi. Hal ini seperti data di lapangan bahwasanya adanya masukan dari para responden wawancara untuk memperketat kriteria lokasi agar tidak terlalu sering mengalami kendala mati listrik, kemudian memotivasi lembaga PPKD Jakarta Selatan atas respon masyarakat yang antusias dan senang akan kehadirannya program *mobile training unit* di wilayahnya. Menurut Ike Malaya Sinta (2019:29) salah satu usaha berhasilnya program ditandai dengan adanya sarana prasarana pendidikan yang memadai disertai manfaat dan pengelolaan secara optimal. Berdasarkan hasil di lapangan pemanfaatan dan pengelolaan sarana secara optimal dilakukan oleh lembaga PPKD Jakarta selatan dipersiapkan saat sebelum memulai program berjalan. Setelah selesainya pelaksanaan pelatihan di suatu lembaga, tentunya akan memiliki hasil yang dirasakan oleh peserta dan lembaga dengan istilah mendapatkan dampak yang dirasakan langsung maupun tidak langsung. Dampak yang dirasakan dapat berupa peningkatan *skill* keterampilan, peningkatan pengetahuan, perubahan sikap, dan hasil produk. Seirama dengan jurnal Rahmi, dkk (2016:53) bahwasanya di tahap masukan mentah peserta didik akan memiliki ciri tambahan yang sifat internalnya dari pribadinya seperti kognitif, pengalaman,

sikap, minat, keterampilan, dan kebutuhan belajar, serta aspirasi. Proses data di lapangan juga menyatakan adanya hubungan komunikasi yang *intens* antara instruktur dan peserta didik serta saling memberikan umpan balik terhadap seluruh kegiatan ataupun praktek yang sedang berjalan. Hal ini sependapat dengan pernyataan Iskandar dalam Ifan Junaedi (2019:20) bahwasanya proses pembelajaran adalah proses yang berisi serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan. Seseorang yang mengikuti pelatihan pastinya akan merasakan adanya manfaat dan perubahan tingkah laku, keterampilan, pengetahuan, karena kegiatan pelatihan yang dijalankan adalah adanya media untuk memberi dan menerima pembelajaran. Sesuai dengan penulisan artikel Muhammad Arif, dkk (2022:367) yang menyatakan bahwasanya media pembelajaran akan menjadi bahan dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada siswa. Berdasarkan hasil lapangan peneliti terdapat kegiatan tambahan untuk para lulusan dan dukungan bagi para lulusan agar lebih siap untuk menghadapi dunia kerja. Dalam penelitian Tiara Nur Fitria (2022:10) dalam persiapan kerja yang lebih maksimal perlu adanya bimbingan karir untuk para lulusan dengan tujuan untuk mandiri dan berkembang secara maksimal. Menurut Sudjana 2004, seseorang yang ikut pelatihan memiliki perubahan taraf hidup yang ditandai dengan berwirausaha atau bekerja. Peningkatan pendapatan. Dan peningkatan partisipasi dalam kegiatan sosial. Berdasarkan hasil lapangan peneliti para lulusan yang telah ikut pelatihan adanya peningkatan pendapatan penghasilan bagi mereka yang mendapatkan job dari klien

5. Pengembangan

Peningkatan program dilakukan oleh pengelola yang terlibat dalam pelaksanaan program dalam penelitian Bilqisti Dewi Tahun 2018 menyatakan program dapat ditingkatkan melalui kebijakan kepala madrasah. Adapun hasil data di lapangan menyatakan pengelola program *mobile training unit* membuat kebijakan kriteria dan syarat dalam pelaksanaan program tersebut agar pelaksanaan pelatihan minimalisir dari kendala. Dalam penelitian skripsi Angga Febridianto (2014:6) menyatakan perusahaan perlu menganalisis posisi perusahaan dibanding perusahaan yang lain agar ikut pada pertumbuhan laju lingkungan. Pada hasil

lapangan mengungkapkan bahwasanya perluas jangkauan program diperlukan untuk menjangkau seluruh peserta di lingkungan sekitar. Hal ini bisa dilakukan dengan meningkatkan perluasan jangkauan pemasaran melalui media social

SIMPULAN

Bedasarkan latar belakang yang mengungkapkan bahwasanya jumlah pengangguran mencapai 5,32% yang disebabkan karena kurangnya keterampilan masyarakat di bidang kreatif, terbatasnya kualifikasi rekrutmen perusahaan, dan kecilnya pengetahuan masyarakat tentang lembaga pelatihan yang menaungi masyarakat untuk menjadi mandiri dan terampil. Maka dari itu, hadirilah lembaga PPKD Jakarta selatan dengan program *mobile training unit* yang berjalan dengan manajemen yang telah dijalankan seperti perencanaan yang dilakukan secara matang dan disesuaikan kebutuhan antara perusahaan dan masyarakat. Pengorganisasian sebagai penentuan tenaga manusia dan non manusia yang terlibat menyukkseskan pelatihan mencapai tujuan, penggerakan sebagai motivasi yang diberikan agar adanya perubahan dan pergerakan dari seseorang untuk mencapai tujuan, pembinaan sebagai pengawasan yang dilakukan menggunakan SILATIPE dan sidak secara langsung yang dilakukan berdasarkan urgensinya, penilaian dilakukan untuk melihat timbal balik dari masyarakat yang turut antusias dari program yang hadir di lokasinya, kebutuhan sarana prasarana yang terpenuhi, peserta didik yang mengalami peningkatan keterampilan di kejuruan yang diambil, dan adanya pekerjaan setelah lulus. Pengembangan yang dilakukan dengan meningkatkan kualitas program dengan penguatan kriteria lokasi listrik yang memadai dan mengembangkan seluruh media social PPKD Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah dkk, (2023). Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian Ilmiah. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 1(2). 4
- Harahap, N. F., Anjani, D., & Sabrina, N. (2021). Analisis artikel metode motivasi dan fungsi motivasi belajar siswa. *Indonesian Journal of Intellectual Publication*, 1(3), 199-200
- Hasanah, H. dkk (2017) Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-Ilmu Sosial). *Jurnal Rajawali: Rumah Jurnal UIN Walisongo* 8(1). 26

- Junaedi, I. (2019). Proses pembelajaran yang efektif. *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)*, 3(2), 19-25
- Kamil, A. (2015). Industri kreatif Indonesia: Pendekatan analisis kinerja industri. *Jurnal Media Trend*, 10(2), 207–225.
- Maisaro, A., & Wiyono, B. B. (2018). Manajemen Program Penguatan Pendidikan Karakter Di Sekolah Dasar. *JAMP: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 1. 304
- Nina Adlini, M., Hanifa Dinda, A., Yulinda, S., Chotimah, O., & Julia Merliyana, S. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Jurnal Edumaspul* 6(1). 977
- Sofyatiningrum, E., Ulumudin, I., & Perwitasari, F. (2019). Kajian umpan balik guru terhadap hasil belajar siswa. *Indonesian Journal of Educational Assesment*, 2(2), 57.
- Suari, N. P. N. D. P., Apriada, K., & Putra, I. G. C. (2024). Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Pelatihan, Pengawasan, Dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kota Denpasar. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 6(1), 277
- Thalha, Budur (2019) Resume: Instrumen Pengumpulan Data. 10
- Ivanovich Agusta (2003). Teknik Pengumpulan dan Analisis Data Kualitatif. Pusat Penelitian Sosial Ekonomi Litbang Pertanian
- Nanda Akbar Gumilang. (2004). Pengertian Wawancara: Jenis, Teknik, dan Fungsinya. from <https://www.gramedia.com/literasi/wawancara/>
- Bado, B. (2022). *Model Pendekatan Kualitatif: Telaah Dalam Metode Penelitian Ilmiah*. Tahta Media Grup.
- Lidia Susanti, S. P. (2020). *Strategi pembelajaran berbasis motivasi*. Elex Media Komputindo.
- Sudjana, D. (2004). Manajemen program pendidikan: Untuk pendidikan nonformal dan pengembangan sumber daya manusia (57-333).
- BPS. (2023) Statistik Indonesia 2023, Jakarta. Retrieved from <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTQzIzl=/tingkat-pengangguran-terbuka--februari-2024.html>