

BAB II

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Masa remaja merupakan masa peralihan dari kanak-kanak menuju dewasa. Perkembangan yang dialami remaja tidak hanya dari fisiknya tetapi juga hubungan sosial, kognitif, harga diri, dan kemandirian. Menurut Erikson (dalam Junike, 2015) menyatakan bahwa tujuan utama dalam masa transisi remaja yaitu membentuk identitas diri, kesadaran dengan adanya perubahan melalui pengalaman yang dimiliki, dan mampu menjembatani diri mereka menuju proses pendewasaan. Eksistensi remaja yang menjadi generasi milenial penerus bangsa Indonesia harus dibekali dengan pendidikan. Dasar hukum pemerintah telah menjamin pendidikan bagi setiap warganya termuat dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 pasal 31. Pendidikan yang ditempuh remaja mampu mendukung pengembangan kreativitas dan keterampilan dalam rangka membentuk sumber daya manusia yang unggul yang kompeten. Namun, masih banyak ditemukan remaja Indonesia yang memilih tidak melanjutkan pendidikan atau putus sekolah.¹

Permasalahan kesejahteraan sosial di Indonesia menjadi problem yang harus segera diberikan penanganan salah satunya terkait dengan banyaknya remaja putus sekolah. Remaja putus sekolah merupakan permasalahan sosial terkait dengan kesejahteraan baik secara sosial, mental maupun fisik. Perlindungan bagi remaja tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak dalam pasal 3 menjelaskan bahwa perlindungan anak bertujuan untuk memenuhi hak anak untuk dapat bertahan hidup, berkembang,

¹ Junike, A. V. (2015). Konsep Diri Remaja Putus Sekolah di Panti Sosial Bina Remaja Rumbi (PSBR). *JOM*, 935-943.

tumbuh, dan berpartisipasi sesuai dengan harkat dan martabatnya serta mendapatkan perlindungan dari tindak kekerasan dan diskriminasi dalam rangka membentuk anak Indonesia yang berakhlak mulia, berkualitas, dan sejahtera. Sedangkan dalam pasal 8 dijelaskan bahwa anak memiliki hak dalam mengakses layanan kesehatan dan jaminan sosial yang sesuai dengan kebutuhan psikis, fisik, dan sosial. Hal ini menunjukkan keseriusan pemerintah dalam memberikan perlindungan dan perhatian terhadap anak-anak khususnya bagi remaja putus sekolah.²

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi remaja untuk tidak melanjutkan bangku pendidikannya antara lain faktor lingkungan, faktor keluarga, faktor pendidikan, faktor internal anak, dan sebagainya. Remaja putus sekolah cenderung memiliki sifat karena sifat pesimis dan mendapat tekanan mental seperti tidak percaya diri, kurang perhatian orang tua, merasa tidak terpenuhi haknya sebagai anak dan banyak yang memutuskan untuk meninggalkan rumah untuk hidup mandiri. Bagi masyarakat remaja terlantar yang turun kejalan dan putus sekolah dianggap sebagai anak-anak nakal yang melanggar norma sosial dan meresahkan masyarakat. Menurut Suyanto (Dalam Etik Suraiyah, 2014) menjelaskan ciri-ciri anak yang ditelantarkan antara lain anak dengan rentang usia 5-18 tahun yaitu anak yang kelahirannya tidak diinginkan orang tua, yatim piatu, anak dari hubungan diluar nikah, anak keluarga *broken home*, dan berasal dari keluarga kurang mampu. Oleh karena itu, remaja yang terlantar akan mengalami kesulitan bergaul di masyarakat, perubahan perilaku, dan sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan³.

² Suraiyah, E. (2014). Peran Pendidikan Luar Sekolah Dalam Rangka Rehabilitasi Sosial Remaja Terlantar di Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Remaja Terlantar (UPT. PSBR) Jombang. *unesa*, 1-8.

³ Priastika, D. A. (2017). Pelaksanaan Bimbingan Sosial Untuk Meningkatkan Keterampilan Sosial Remaja Terlantar di Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) Jombang. *Unesa*, 1-8.

Tabel 1.1 Angka Partisipasi Murni (APM) dan Angka Partisipasi Kasar (APK)
Menurut Jenjang Pendidikan Tahun 2019 dan 2020 di Kabupaten Jombang

Jenjang Pendidikan	Angka Partisipasi Murni (APM)		Angka Partisipasi Kasar (APK)	
	2019	2020	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
SD/ MI	97,15	97,33	102,56	101,33
SMP/ MTs	88,64	89,39	103,62	105,39
SMA/ SMK/ MA	73,75	73,44	92,97	91,50

Sumber: BPS Kabupaten Jombang, 2020

Berdasarkan tabel 1.1 memaparkan data Angka Partisipasi Murni (APM) dan Angka Partisipasi Kasar (APK). Pengertian APM adalah perbandingan jumlah siswa pada tingkat pendidikan tertentu sesuai standart usia dengan total keseluruhan penduduk pada usia tersebut. Disisi lain, APK merupakan perbandingan antara jumlah siswa dalam tingkat pendidikan tanpa dibatasi usia dengan jumlah penduduk pada usia sesuai tingkat pendidikan tersebut.

Tabel 1.2 Jumlah Siswa Putus Sekolah di Provinsi Jawa Timur Tahun 2019 – 2021

No.	Jenjang Pendidikan	2018/2019		2019/2020		2020/2021	
1.	SMA	6.285 siswa	27%	2.197 siswa	35%	3.850	83%
2.	SMK	17.084 siswa	73%	4.135 siswa	65%	763	17%
Total		23.369 siswa	100%	6.332 siswa	100%	4.613	100%

Sumber: Pusat Data dan Informasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan,
2021

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah siswa putus sekolah untuk jenjang SMA dan SMK tahun 2018/2019, 2019/2020, dan 2020/2021 mengalami penurunan yang drastis pada setiap tahunnya. Jumlah siswa putus sekolah pada jenjang SMA dari tahun 2018/2019 ke tahun 2019/2020 mengalami penurunan yang drastis, dan mengalami peningkatan siswa putus sekolah di tahun 2020/2021. Sedangkan, pada jenjang pendidikan SMK juga mengalami penurunan yang drastis pada setiap tahunnya⁴. Oleh karena itu, Provinsi Jawa Timur telah menunjukkan keberhasilannya dalam mengatasi permasalahan sosial terkait jumlah siswa putus sekolah dan memerlukan pengawasan agar dapat meningkatkan keberhasilan tersebut.

Tabel 1.3 Jumlah siswa putus sekolah jenjang SMA dan SMK di Kabupaten Jombang Tahun 2019 - 2020

No.	Jenjang Pendidikan	2019		2020	
1.	SMA	170 siswa	16%	128 siswa	17%
2.	SMK	893 siswa	84%	636 siswa	83%
Total		1.063 siswa	100%	769 siswa	100%

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang, 2020

Dari Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa remaja putus sekolah di Kabupaten Jombang tingkat pendidikan SMA dan SMK mengalami penurunan dari tahun 2019 ke 2020. Jumlah siswa putus sekolah tingkat pendidikan SMK pada tahun 2019 dan 2020 lebih besar daripada jumlah siswa yang putus sekolah di jenjang pendidikan SMA. Namun, dari jumlah siswa yang putus sekolah di Kabupaten Jombang pada tahun 2019 dan tahun 2020 mengalami penurunan yang drastis. Penurunan ini merupakan bentuk keberhasilan Pemerintah Daerah dalam

⁴ Kemendikbud. 2021. <http://statistik.data.kemdikbud.go.id/> (Diakses 17 Maret 2021 Pukul 18.35)

mengatasi permasalahan kesejahteraan anak khususnya bagi anak yang tidak melanjutkan pendidikannya hingga akhir jenjang pendidikan yang ditempuh. Upaya yang dilakukan pemerintah salah satunya dengan mendirikan Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) sebagai lembaga yang memberikan pelatihan keterampilan pada terhadap remaja putus sekolah.

Bagi siswa yang berhenti sekolah menyebabkan individu tidak memiliki kompetensi dan pendidikan yang cukup sehingga berdampak terhadap aspek kesejahteraan sosial dan ekonomi. Hal ini dikarenakan lapangan pekerjaan saat ini memiliki kualifikasi kepada calon tenaga kerja salah satunya dengan syarat pendidikan terakhir. Pendidikan merupakan langkah pengembangan bakat, minat, dan potensi yang dimiliki individu. Oleh sebab itu, perlu adanya dukungan internal maupun eksternal dan pendidikan terhadap remaja agar dapat menciptakan pembangunan nasional dengan cara mengembangkan kemampuan individu melalui pendidikan. Sebagian besar individu menginginkan pendidikan yang layak guna meraih cita-citanya yang memerlukan adanya pemenuhan sarana dan sarana pendukung. Namun, masih terdapat hambatan dan keterbatasan dalam mengakses pendidikan baik berasal dari individu, keluarga, maupun masyarakat. Apabila hambatan tersebut tidak dapat dipenuhi dapat menyebabkan remaja putus sekolah dan terlantar yang seringkali mendapat stigma negatif dari masyarakat⁵.

Pemerintah perlu melakukan tindakan serius dalam menangani permasalahan remaja terlantar. Hal tersebut perlu adanya sosialisasi terkait dengan pentingnya pemenuhan hak anak guna mencegah adanya penelantaran anak yang didukung langsung oleh masyarakat. Upaya yang dilakukan pemerintah yaitu dengan mendirikan panti sosial. Panti sosial merupakan salah satu lembaga sosial sebagai bentuk tanggapan pemerintah terhadap permasalahan remaja putus sekolah dan terlantar dalam memberikan arahan dan pendampingan di UPT

⁵ Tamba, E. M. (2014). Pelayanan Sosial Bagi Remaja Putus Sekolah . *Prosding KS: Riset & PKM*, 218-222.

PSBR. Berdasarkan Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 106/HUK/2009 pasal 20 tentang Organisasi dan Tata Kerja Panti Sosial di Lingkungan Departemen Sosial menyatakan bahwa peran Panti Sosial Bina Remaja yaitu untuk memberikan pelayanan, bimbingan, dan rehabilitasi sosial yang mampu meningkatkan kemampuan remaja melalui bimbingan pengetahuan pendidikan dasar, sosial, fisik, mental, pemasyarakatan kembali, dan pelatihan keterampilan bagi anak putus sekolah dan terlantar guna menciptakan pribadi yang mandiri dan berpartisipasi dalam masyarakat serta menyiapkan dan mengkaji standar pelayanan sosial dan atau rujukan. UPT PSBR Jombang sebagai sarana penyediaan pelatihan guna meningkatkan keterampilan sosial sebagai kebutuhan dasar dalam menentukan dan membentuk kembali karakter remaja yang bertujuan untuk menciptakan generasi milenial yang produktif dan inovatif. Keterampilan dapat menjadi bekal remaja dalam meningkatkan perekonomiannya apabila dimanfaatkan dengan baik dan benar.

Tabel 1.4 Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun Anggaran 2017

Uraian	Lokasi Kegiatan	Sumber Dana	Jumlah (Rp.)		Bertambah/Berkurang	
			Sebelum	Setelah	Rp	%
Penanganan dan perlindungan sosial bagi orang terlantar	Jawa Timur	APBD	650.000.000	650.000.000	0	0
Pendidikan Kemasyarakatan Produktif melalui Pemenuhan Pelayanan UPT Pelayanan Sosial Bina Remaja Jombang	Kab. Jombang	APBD	1.132.499.280	1.148.400.000	15.900.720	1,40
Pembinaan dan pelatihan keterampilan kerja bagi PMKS melalui UPT Pelayanan Sosial Remaja Terlantar Jombang	Kab. Jombang	CUKAI	920.000.000	1.020.000.000	100.000.000	10,87

Sumber : Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur, 2017

Berdasarkan Tabel 1.4 menjelaskan bahwa anggaran dana yang ditetapkan Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur untuk pendidikan kemasyarakatan produktif UPT PSBR Jombang tahun 2017 mengalami kenaikan hingga 1,4%. Selain itu, anggaran pelatihan dan keterampilan bagi klien di UPT PSBR Jombang yang berasal dari cukai mengalami kenaikan hingga 10,48%.⁶

Tabel 1.5 Jumlah siswa pelatihan di Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) di Jombang Tahun 2021

No.	Jurusan	Perempuan		Laki – Laki		Jumlah	
1.	Tata Rias	12	54,5%	-	-	12	24%
2.	Jahit	10	45,5%	2	7,2 %	12	24%
3.	Las	-	-	11	39,3%	11	22%
4.	Otomotif	-	-	15	53,5%	15	30%
Total		22	100%	28	100%	50	100%

Sumber : Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) Jombang, 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan UPT PSBR Jombang memiliki jumlah siswa secara keseluruhan sebanyak 50 siswa. Seluruh siswa memilih jurusan pelatihan keterampilan sesuai dengan bakat dan minat siswa. Prosentase siswa pada jurusan tata rias adalah 24% yang seluruh siswa berjenis kelamin perempuan. Sedangkan pada jurusan jahit sebanyak 12 siswa yang terdiri dari 10 siswa perempuan atau 20% dan 2 siswa berjenis kelamin laki-laki atau 4%. Pada pelatihan jurusan Las dengan prosentase 22% atau 11 siswa laki-laki. Sedangkan, jumlah siswa pelatihan jurusan otomotif sebesar 30% atau 15 siswa.

Dari banyaknya pelatihan keterampilan yang disediakan oleh Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) Jombang

⁶ Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. 2017. *Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Timur Tahun Anggaran 2017*. Surabaya: Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur

diharapkan mampu membekali remaja putus sekolah menjadi tenaga kerja yang profesional sesuai keahlian yang dimiliki dan dapat menciptakan lapangan pekerjaan. Salah satu keterampilan pelatihan yang disediakan di Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) Jombang yaitu pelatihan tata rias. Keterampilan pelatihan pada remaja putus sekolah tersebut diharapkan mampu meningkatkan kompetensi diri menciptakan kemandirian dan meningkatkan kualitas hidup remaja putus sekolah. Namun masih banyak remaja yang memiliki motivasi belajar yang rendah dalam mengikuti pelatihan keterampilan yang berasal dari latar belakang kehidupan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, hal ini yang mampu menyebabkan pelaksanaan pelatihan kurang optimal.

No	Jurnal	Tahun	Hasil
1.	Pemberdayaan Remaja Putus Sekolah Melalui Keterampilan Tata Rias dalam Upaya Mendorong Kemandirian Remaja Binaan di Balai Perlindungan dan Rehabilitasi Sosial Remaja Yogyakarta	2017	Dalam penelitian ini Andriyani berfokus pada pelatihan keterampilan tata rias yang memiliki tiga tahapan yaitu persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Terdapat beberapa faktor penghambat dalam pelatihan keterampilan tata rias yakni dari keterlambatan bahan, model yang akan digunakan praktik, dan motivasi siswa pelatihan. Hasil evaluasi penelitian yaitu mampu memberikan keterampilan tata rias kepada peserta, membuka peluang usaha yang luas, dan menciptakan kemandirian peserta yang bertujuan untuk memberdayakan remaja putus sekolah. Teori yang digunakan peneliti yaitu teori pemberdayaan. penelitian ini berfokus pada upaya menciptakan kemandirian remaja putus sekolah melalui keterampilan pelatihan tata rias. ⁷
2.	Pembinaan Moral Remaja Putus Sekolah Pada PSBR Budi Satria	2017	Penelitian Rusmaniah menunjukkan bahwa pembinaan yang diberikan pada remaja terlanter menunjukkan keberhasilan. Teori

⁷ Adriyani, W. D. (2017). Pemberdayaan Remaja Putus Sekolah Melalui Pelatihan Keterampilan Tata Rias Dalam Upaya Mendorong Kemandirian Remaja Binaan di Balai Perlindungan dan Rehabilitasi Sosial Remaja Yogyakarta. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 1-86.

	Provinsi Kalimantan Selatan		yang digunakan adalah teori perkembangan moral dalam perspektif Kolberg yang memiliki tiga tingkat perkembangan. Terdapat faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksanaan pembinaan remaja pada PSBR Budi Satria. Penelitian Rusmaniah berfokus pada pembinaan moral bagi remaja putus sekolah agar dapat melakukan keberfungsian kembali di masyarakat. ⁸
3.	Konsep Diri Remaja Putus Sekolah di Panti Sosial Bina Remaja Rumbai (PSBR)	2017	Penelitian Junike et al bertujuan untuk mengetahui konsep diri pada remaja putus sekolah dan dapat memberikan peningkatan pada pembentukan konsep diri remaja. Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa remaja yang memiliki konsep diri yang rendah menunjukkan adanya ketidakmatangan kepribadian remaja yang dapat menyebabkan krisis identitas sehingga remaja tidak memiliki motivasi diri terhadap pendidikan dan turun kejalan. Teori yang digunakan dalam penelitian Junike et al adalah teori konsep diri. penelitian Junike et al menunjukkan dengan adanya keterampilan dan pelatihan yang sesuai dengan keinginan pada remaja putus sekolah akan membentuk konsep diri yang ideal dan memiliki harapan atas dirinya. penelitian Junike et al menunjukkan dengan adanya keterampilan dan pelatihan yang sesuai dengan keinginan pada remaja putus sekolah akan membentuk konsep diri yang ideal dan memiliki harapan atas dirinya. ⁹
4.	Pelatihan Tata Rias Pengantin bagi Wanita Tuna Susila dalam Meningkatkan Kemandirian Usaha	2017	Penelitian Laksana et al melakukan penelitian terhadap wanita tuna susila. Tujuan dari penelitian ini adalah melihat pengembangan kapasitas wanita tuna susila agar memiliki keahlian yang dapat membantu pemenuhan kebutuhan ekonominya. Hal ini dilakukan melalui

⁸ Rusmaniah. (2017). Pembinaan Moral Remaja Putus Sekolah Pada PSBR Budi Satria Provinsi Kalimantan Selatan. *Socius*, 227-241.

⁹ Junike, A. V. (2015). Konsep Diri Remaja Putus Sekolah di Panti Sosial Bina Remaja Rumbai (PSBR). *JOM*, 935-943.

			pembinaan di Balai Pemulihan dan Pengembangan Sosial sebagai wadah pembinaan sosial melalui pelatihan keterampilan dan pengembangan kapasitas wanita tuna susila. Temuan di lapangan menunjukkan bahwa kendala di lapangan yakni dari belum tersedianya peralatan praktek tata rias dan tenaga pengajar yang belum tercukupi. Hasil dari kegiatan pelatihan ini juga tidak sepenuhnya wanita tuna susila memiliki kemandirian setelah mengikuti pelatihan dari 40 eks penerima manfaat terdapat 20 eks penerima manfaat yang mandiri, 10 eks penerima manfaat bekerja di salon, 5 eks penerima manfaat kembali sebagai wanita penghibur, dan 5 lainnya belum terdata. ¹⁰
5.	Analisis Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Semarang	2017	Tujuan penelitian Dwiastari ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan <i>capacity building</i> dalam pemerintahan yang bertujuan untuk memperbarui dan memperbaiki sistem agar lebih baik dari sebelumnya. Hal ini diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2012 tentang Kerangka Nasional Pengembangan Kapasitas Pemerintahan Daerah. Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa sistem kelembagaan yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dalam menyusun struktur organisasi masih belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, dan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Semarang. ¹¹
6.	Pengembangan Kapasitas Wisata Budaya Masyarakat Melalui Program	2017	Penelitian Arachim ini berfokus pada pengembangan kapasitas wisata budaya masyarakat melalui program kesenian sasakala karindang kinanti (SAKTI) di

¹⁰ Laksana et al. (2017). *Pelatihan Tata Rias Pengantin bagi Wanita Tuna Susila dalam Meningkatkan Kemandirian Usaha*. Journal of Nonformal Education and Community Empowerment, 43-54.

¹¹ Dwihastari, Syifa. (2017). *Analisis Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Semarang*. Universitas Diponegoro.

	Kesenian Sasakala Karinding Kinanti di PKMB Kinanti Kecamatan Lembang		Kecamatan Lembang. Wisata budaya masyarakat dinilai dapat memberikan keterampilan kepada masyarakat yang tidak memiliki pekerjaan. Dalam pelaksanaan pengembangan kapasitas telah dilakukan secara terstruktur dan didukung dengan kemampuan masyarakat terkait dengan seni dan budaya lokal. ¹²
7.	Pengembangan Kapasitas Organisasi Lokal Bina Keluarga Remaja (BKR) Nusa Indah Dalam Penanganan Kenakalan Remaja di Desa Cibiru Wetan Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung	2018	Penelitian Rany Aurina ini berfokus pada pengembangan kapasitas terhadap remaja di Desa Cibiru yang dikategorikan sebagai penyandang permasalahan kenakalan remaja. Hal ini dapat dicirikan dengan adanya perilaku tidak sesuai dengan usia dan melanggar harapan keluarga, norma sosial, dan hak pribadi. Teori yang digunakan peneliti yaitu teori pengembangan kapasitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi Bina Keluarga Remaja (BKR) sebagai lembaga sosial yang berkembang dalam sebuah lembaga swadaya masyarakat yang berfokus pada upaya penanganan remaja telah berjalan dengan cukup baik, namun masih terdapat beberapa permasalahan antara lain belum tersedianya anggaran dana, struktur organisasi yang belum tersusun, dan belum ditemukan remaja yang andil dalam pengurusan organisasi BKR. ¹³
8.	Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pemberdayaan Masyarakat Petani Garam di Kabupaten Jeneponto	2018	Tujuan penelitian Annisa ini adalah untuk mengetahui pengembangan kapasitas masyarakat melalui pemberdayaan petani garam di Kabupaten Jeneponto. Kegiatan ini dilakukan oleh lembaga pemberdayaan masyarakat atau yang disebut dengan Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD) yang bertujuan untuk meningkatkan swadaya masyarakat dalam menciptakan program pembangunan secara

¹² Arachim, Fahmi. (2017). *Pengembangan Kapasitas Wisata Budaya Masyarakat Melalui Program Kesenian Sasakala Karinding Kinanti di PKMB Kinanti Kecamatan Lembang*. Jurnal Empowerment, 25-37.

¹³ Aurina, Rany. (2018). *Pengembangan Kapasitas Organisasi Lokal Bina Keluarga Remaja (BKR) Nusa Indah Dalam Penanganan Kenakalan Remaja di Desa Cibiru Wetan Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung*. PEKSOS, 258-279.

			partisipatif. Program pelatihan ini disebut dengan PUGAR atau Pemberdayaan Usaha Garam Rakyat. Hasil temuan dilapangan menunjukkan bahwa belum adanya insentif bagi pengelola PUGAR diluar gaji pokoknya dan pelatihan masyarakat petanbi garam belum dilakukan secara keseluruhan karena hanya diberikan kepada masyarakat yang tergabung dalam program PUGAR. ¹⁴
9.	Pengembangan Kapasitas Organisasi Perempuan Fatayat Dalam Pencegahan Stunting Melalui Pendekatan Sosial	2019	Penelitian Khitam ini bertujuan untuk mengetahui perkembangan <i>focus group discussion</i> (FGD) meliputi para stakeholder dan kader fatayat dalam upaya pencegahan stunting di Kabupaten Lamongan. Bentuk pengembangan kapasitas yang dilakukan yakni melalui memberikan pelatihan kader berupa sosialisasi pencegahan stunting dengan mendatangkan pemateri yang berkompeten. Selanjutnya, pada kader dapat menyalurkan kepada masyarakat dalam kegiatan pengajian rutin. Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa kasus penderita stunting disebabkan karena asupan gizi dan pola makan yang tidak seimbang ketika ibu sedang mengandung. Diharapkan dengan adanya pengembangan kapasitas kader fatayat dapat membantu mengurangi angka penderita stunting di Kabupaten Lamongan. ¹⁵
10.	Efektivitas Pelatihan Keterampilan Dalam Menumbuhkan Kewirausahaan	2020	Dalam penelitian Hamzah ini berfokus pada efektivitas program pelatihan yang dapat mengembangkan kualitas kewirausahaan masyarakat pada usia produktif melalui UPT PSBR. Upaya untuk mewujudkan kewirausahaan dengan menciptakan lapangan pekerjaan sendiri setelah mengikuti program pelatihan guna membentuk kegiatan usaha secara mandiri.

¹⁴ Annisa, Rezki Nurul. (2018). *Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Dalam Pemberdayaan Masyarakat Petani Garam di Kabupaten Janeponto*. Universitas Muhammadiyah Makasar, 1- 113.

¹⁵ Khitam, Muhammad Chusnul. (2019). *Pengembangan Kapasitas Organisasi Perempuan Fatayat Dalam Pencegahan Stunting Melalui Pendekatan Sosial*. Jurnal Pengabdian Masyarakat, 53-57

			Teori yang digunakan dalam penelitian ini yakni teori efektivitas. ¹⁶
11.	Pengembangan Kapaitas Masyarakat Pelaku Uaha di Daerah Penyangga Taman Nasional Laut Bunaken Provinsi Sulawesi Utara	2020	Penelitian Londa berkaitan dengan upaya untuk memberdayakan masyarakat agar dapat memberi peningkatan perekonomiannya tanpa merusak lingkungan. Taman Nasional Laut Bunaken merupakan daerah yang memiliki potensi pariwisata yang sebagian masyarakatnya bekerja sebagai petani dan pelaku UMKM. Namun, dalam pengelolaan usaha masyarakat masih ditemukan beberapa hambatan seperti kurangnya pengetahuan terkait dengan permodalan, pengembangan usaha, pemasaran produk, serta ekonomi kreatif. Perbaikan masalah tersebut dilakukan dengan memberikan pengembangan kapasitas kepada pelaku usaha khususnya dalam aspek sumber daya manusia. Salah satunya melalui pelatihan keterampilan yang dapat mengembangkan pengetahuan masyarakat terkait kegiatan produksi dan pemasaran yang diharapkan dapat memberikan motivasi masyarakat untuk mengembangkan usahanya. ¹⁷
12.	Pengembangan Kapasitas Pengurus E-Warong Cahaya Baru Melalui Pelatihan Produk UMKM	2021	Penelitian Imami et al ini bertujuan untuk mengembangkan kapasitas pengurus E-Warong melalui pelatihan terkait dengan tata cara memasarkan produk agar lebih meluas dan menjangkau semua konsumen. Pengurus E-Warong yang terdiri dari ibu ibu lansia ini menjadi kendala dalam pelaksanaannya karena kurang mengetahui strategi pemasaran modern menggunakan media elektronik. Hasil dari penelitian ini yakni pengurus E Warong berinovasi dengan merubah kemasan produk UMKM yang lebih menarik dan target penjualan

¹⁶ Hamzah, M. (2020). *Efektivitas Pelatihan Keterampilan Dalam Menumbuhkan Kewirausahaan*. *Jurnal IKRA-ITH*, 110-120.

¹⁷ Londa, Very Y. (2020). *Pengembangan Kapasitas Masyarakat Pelaku Usaha di Daerah Penyangga Taman Nasional Laut Bunaken Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal Administrasi Publik*, 63-70.

			lebih luas dengan menggunakan media sosial seperti facebook dan whatsapp. ¹⁸
13.	Pengembangan Kapasitas Mahasiswa Menuju Generasi Unggul di Era 4.0	2022	Tujuan dari penelitian Suherman et al ini adalah mengetahui pengembangan kompetensi mahasiswa dalam revolusi industri 4.0. Era industri 4.0 yang ditandai adanya pemanfaatan teknologi dalam kegiatan manusia yang berdampak pada lebih menyempitnya kebutuhan tenaga manusia karena telah digantikan dengan teknologi. Langkah yang dapat dilakukan mahasiswa dalam menghadapi era 4.0 ini dengan meningkatkan kemampuan pemecahan masalah dan soft skills yang dimiliki agar tetap dapat memnuhi perkembangan di masa yang akan datang. ¹⁹

Berdasarkan pemaparan dari penelitian terdahulu terkait permasalahan empiris dan teoritis yang dijelaskan, maka penelitian ini merujuk pada pengembangan kapasitas remaja putus sekolah melalui pelatihan tata rias di UPT PSBR Jombang. Oleh karena itu, peneliti akan berupaya untuk mengisi *research gap* penelitian terdahulu yang berfokus pada pembentukan kompetensi remaja putus sekolah dan terlantar melalui pelatihan tata rias di UPT PSBR Jombang.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan, maka rumusan penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan program peningkatan keterampilan remaja putus sekolah melalui pelatihan tata rias di Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) Jombang ?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan mendeskripsikan pelaksanaan program

¹⁸ Imami, et al. (2021). *Pengembangan Kapasitas Pengurus E Warong Cahaya Baru Melalui Pelatihan Produk UMKM*. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat. 174-183.

¹⁹ Suherman, et al. (2022). *Pengembangan Kapasitas Mahasiswa Menuju Generasi Unggul di Era 4.0*. Jurnal Pengabdian Masyarakat, 74-78.

peningkatan keterampilan remaja putus sekolah melalui pelatihan tata rias di Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) Jombang.

I.4 MANFAAT PENELITIAN

I.4.1 Manfaat Akademis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu dapat dijadikan bahan dalam mengembangkan ilmu administrasi publik khususnya aspek pengembangan kapasitas (*capacity building*) dan dapat dijadikan sebagai rujukan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan program peningkatan keterampilan remaja putus melalui pelatihan tata rias di Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) berdasarkan perspektif *Capacity Building* pada tingkat individu.

I.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi dalam aspek peningkatan keterampilan melalui pelatihan tata rias kepada pemerintah, peserta pelatihan serta pengelola Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) Jombang agar dijadikan sebagai perbaikan kinerja dalam mengoptimalkan peningkatan keterampilan bagi remaja putus sekolah melalui berbagai pelatihan, khususnya pelatihan tata rias. Selain itu, melalui peningkatan keterampilan remaja putus sekolah melalui pembinaan di UPT PSBR Jombang dapat menjadi langkah perbaikan kualitas pendidikan di Kabupaten Jombang.

I.5 Kerangka Teori

John W. Creswell dalam bukunya yang berjudul “*Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*” bahwa kedudukan teori dalam penelitian mampu digunakan dalam menjelaskan perilaku dan sikap tertentu yang diteliti. Teori juga dapat membantu dalam proses menentukan rumusan masalah, menganalisis dan mengumpulkan data, serta menentukan tindakan dan perubahan dalam menghadapi fenomena sosial. Selain itu, teori yang

digunakan dalam penelitian mampu memberikan pemahaman yang terperinci sehingga akan mudah diterima oleh orang lain.

1.5.1 Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*)

1.5.1.1 Pengertian Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*)

Pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan konsep yang berkembang pada awal tahun 1990-an. Konsep pengembangan kapasitas seringkali digambarkan akan upaya pengentasan kemiskinan, adapun yang berpendapat bahwa pengembangan kapasitas sebagai salah satu tujuan pembangunan seperti berfokus pada pengembangan individu maupun organisasi. Hal tersebut beriringan dengan adanya kemerosotan daya dukung individu maupun organisasi berupa inefektivitas pembangunan, inefisiensi pembangunan dan penurunan kualitas lingkungan. Pengembangan kapasitas didefinisikan sebagai peningkatan kompetensi baik individu, kelompok, maupun organisasi yang memiliki beberapa konsep sehingga pengembangan kapasitas memiliki dimensi dan fokus tertentu. Dimensi dan fokus dalam pengembangan kapasitas dapat memberikan dampak yang berkelanjutan.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan capacity atau kapasitas yakni 1) daya tampung/ruang yang tersedia, 2) data serap, 3) keluaran maksimum/ kemampuan memproduksi.²⁰ Millen juga mengartikan bahwa kapasitas merupakan kemampuan yang dimiliki individu, organisasi, atau sistem dalam melaksanakan fungsinya secara efektif, efisien, dan berkelanjutan.²¹ Selain itu, Nasution juga berpendapat bahwa kapasitas merupakan kemampuan individu atau kesanggupan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan melalui tindakan guna meningkatkan produktivitas. Sehingga pengembangan kapasitas merupakan upaya

²⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). 2022. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>. Diakses pada 26 April 2022

²¹ Anelli Milen. 2004. Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas. Yogyakarta: Pondok Pustaka Jogja. Hlm.12

untuk meningkatkan kemampuan individu dengan memiliki kemampuan yang lebih produktif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.²²

Pendapat terkait pengembangan kapasitas yang dikemukakan oleh *Canadian International Development Agency* (CIDA) diartikan sebagai pemahaman, keterampilan, kemampuan, nilai-nilai, sikap, perilaku, hubungan, motivasi, sumber daya dan keadaan yang mendorong individu, kelompok, maupun organisasi menjalankan fungsi dan kewenangannya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dari waktu ke waktu. Selain itu, pengembangan kapasitas juga merujuk pada strategi, pendekatan, dan metodologi sebagai langkah melakukan pengembangan negara atau pemangku kepentingan eksternal yang bertujuan pada peningkatan kinerja baik individu, kelompok, maupun jaringan yang lebih luas²³.

Menurut Brown mengatakan bahwa pengembangan kapasitas sebagai suatu langkah dalam upaya peningkatan kompetensi individu, kelompok, maupun sistem untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Keban (1995) mengartikan pengembangan kapasitas merupakan suatu susunan strategi perencanaan dalam upaya membentuk efektivitas, efisiensi, dan responsivitas kinerja²⁴. Adapun pengertian pengembangan kapasitas menurut Morrison yang mengatakan bahwa pengembangan kapasitas merupakan serangkaian kegiatan menuju perubahan yang multilevel dengan melakukan tindakan secara individu, organisasi, dan sistem untuk memperkuat kompetensi individu dan kelompok dalam rangka membentuk ketanggapan terhadap perubahan lingkungan yang semakin dinamis²⁵. Sedangkan menurut Grindle (1997) menyebutkan bahwa:

²² Erla Nasution. 2011. Analisis Kapasitas Individu, Partisipasi Pengangguran, Komitmen Organisasi, dan Kesenjangan Anggaran Pada Satuan Perangkat Kerja Daerah Kabupaten Langkat Tesis. Universitas Sumatera Utara.

²³ *Canadian International Development Agency*. 2000. *Capacity Development: Why, What, and How*. Vol: 1. Hal 3

²⁴ Grindle, Merilee S. 1997. *Getting Good Government Capacity Building in The Public Sectors of Developing Countries*. Harvard University Press. Hal. 6-22

²⁵ Revara, Z. R. (2019). Pahlawan Ekonomi dan Pejuang Muda di Kota Surabaya (Peran Pemerintah Dalam Pengembangan Kapasitas Pengusaha Perempuan Sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan). *Universitas Airlangga*, 1-43.

“capacity building is intended to encompass a variety of strategies that have to do with increasing the efficiency, effectiveness, and responsiveness of government performance”.

Selanjutnya, *United National Development Program* (UNDP) mengemukakan bahwa pengembangan kapasitas merupakan kemampuan baik dalam diri individu, kelompok, maupun masyarakat dalam melaksanakan fungsi, mengatur, menyelesaikan permasalahan, dan mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam pengembangan kapasitas menurut Suryono adalah sebagai berikut.

1. Secara umum, pengembangan kapasitas ditandai dengan pengimplementasian keberlanjutan (*sustainability*) terhadap suatu sistem.
2. Secara khusus, pengembangan kapasitas mewujudkan perubahan kinerja kearah yang lebih baik ditinjau dari aspek:
 - a. Efisiensi yang digunakan terkait dengan waktu dan sumber daya dalam mencapai outcome secara optimal.
 - b. Efektivitas yaitu berupa tujuan yang ingin dicapai dengan usaha semaksimal mungkin.
 - c. Responsivitas merupakan upaya peningkatan antara kemampuan dan kebutuhan dalam pengembangan kapasitas.

Berdasarkan pemaparan diatas, pengembangan kapasitas dapat dipahami sebagai upaya peningkatan kompetensi individu, kelompok atau organisasi, dan sistem yang lebih luas melalui strategi-strategi yang membentuk kinerja lebih efektif, efisien, dan responsif.

1.5.1.2 Tingkatan Pengembangan Kapasitas

Pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan keahlian bagi individu, kelompok, maupun sistem atau jaringan. Menurut UNDP, *capacity building* memiliki beberapa tingkatan yang dapat dilihat dari lingkup pengembangan kapasitas sebagai berikut.

1. System Level

Level system merupakan level tertinggi dalam kapasitas. Dalam pengembangan sistem bersifat nasional dan mencakup negara secara keseluruhan, masyarakat, dan unit komponen terkait. Pada level sektoral, sistem hanya akan mengkaitkan komponen-komponen yang sesuai seperti program desentralisasi atau pembangunan desa. Level sistem meliputi kelompok atau organisasi formal dan informal. Penilaian kapasitas pada level ini pada tingkat sistem menggunakan analisis Kekuatan (*Strengths*), Kelemahan (*Weaknesses*), Kekuatan (*Opportunities*), dan Ancaman (*Threats*) atau yang dikenal dengan istilah analisis SWOT.

2. *The Entity or Organizational Level*

Level organisasi menitikberatkan pada upaya penguatan organisasi terkait perbaikan sumber daya keseluruhan seperti sumber daya manusia, proses serta penataan masalah organisasi. Dalam level ini entitas yang digunakan berasal dari organisasi formal atau pemerintah, sektor swasta, dan organisasi informal atau komunitas yang membutuhkan pengembangan sumber daya. Pada tingkatan entitas terdapat dimensi kapasitas yang memerlukan interaksi antara pemangku kepentingan, klien, dan sistem. Hal ini juga berlaku pada sub organisasi seperti bagian, unit, divisi, tim, dan kelompok kerja.

3. *Individual Level*

Level individu berfokus pada pengembangan kapasitas individu baik pada entitas terkait dalam pengelolaan, penerimaan, maupun penerima manfaat atau dampak kegiatan. Penilaian kapasitas individu dalam fungsi yang lebih efektif, efisien, dan sistem yang lebih luas. Level kapasitas individu menitikberatkan pada deskripsi pekerjaan yang menunjukkan kinerja berdasarkan keterampilan pada posisi yang telah ditetapkan dan jabatan yang diisi oleh individu tersebut. Dimensi yang terdapat dalam level individu meliputi dimensi akuntabilitas, etika, nilai-nilai, dan kinerja, insentif, dan keamanan dalam diri individu.²⁶

²⁶ UNDP. (1998). *Capacity Assessment and Development: In a System and Strategic Management Context*. Technical Advisory Paper No.3 Management Development and Governance Division Baureau for Development Policy.

Gambar 1. 1 Tingkatan Pengembangan Kapasitas



Sumber: Amalia, 2018

Dari Gambar 1.1 menunjukkan keseluruhan tingkatan memiliki hubungan yang erat saling mendukung dan saling tergantung satu dengan yang lainnya. Jumlah penduduk Indonesia yang tinggi memiliki kondisi yang berbeda-beda. Oleh karena itu diperlukan pengembangan kapasitas baik individu, kelompok, maupun sistem. Pengembangan kapasitas memerlukan analisis yang mendalam bagi seluruh dimensi dalam tingkatan kapasitas. Disisi lain, pengembangan kapasitas diharapkan mampu memberikan dampak atau hasil yang berkelanjutan dalam mengatasi berbagai permasalahan di masyarakat²⁷.

Pengembangan Kapasitas pada Tingkat Individu (*Capacity Building Individual Level*)

Menurut Moscardo dan Mubarak menyatakan bahwa *Capacity building* terhadap daya manusia dalam lingkup lokal meliputi level kompetensi, kemampuan, serta keahlian individu, organisasi maupun komunitas dalam pelaksanaan fungsi-fungsi, pengelolaan, dan pemecahan masalah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, Grindle menyatakan bahwa pengembangan kapasitas bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan

²⁷ Amalia, N. R. (2018). Pengembangan Kapasitas Masyarakat Terdampak Penutupan Lokalisasi Jarak-Dolly Oleh Pemerintah Kota Surabaya. *Universitas Airlangga*, 1-99.

kapasitas individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Palumbo dan Maynard-Moody telah membagi *capacity building individual* kedalam dua bagian yaitu *personal capacity* dan *non personal capacity*. Pengertian *personal capacity* yaitu kemampuan seseorang dengan melakukan sesuatu dalam jangka waktu tertentu yang dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan keahlian individu.

Adapun tujuan dan manfaat *capacity building* individu guna menciptakan tenaga kerja dan tenaga teknis profesional. Menurut Siagian, manfaat pengembangan kapasitas bagi individu antara lain

1. Membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik
2. Meningkatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan permasalahan,
3. Menimbulkan motivasi diri untuk berusaha meningkatkan kemampuan kinerja
4. Terdapat operasionalisasi dan internalisasi faktor-faktor yang menimbulkan motivasi individu

Aspek *Capacity Building* Individu

Riyadi menitikberatkan *capacity building* individu terkait dengan aspek pengetahuan, tingkah laku, keterampilan, motivasi, dan pengelompokkan kerja. Hal itu sama seperti aspek yang dikemukakan dengan Leavitt yaitu kompetensi, pengetahuan dan etika. Selain itu, Karmanian (2012) menjelaskan lebih rinci *capacity building individual level* meliputi *knowledge* (pengetahuan dan kesadaran diri), *ability* (perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, kerja sama, komunikasi, mengatasi konflik, dan mengambil keputusan), dan *interest* (tanggung jawab, orientasi kerja, norma, etika, dan percaya diri). Berikut aspek-aspek yang terdapat dalam *capacity building* individu adalah sebagai berikut.

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah bagian dari kemampuan untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Individu dapat bertindak sesuai dengan kapasitas yang dimiliki melalui pengalaman pribadi. Selain itu, Bergeon mengartikan pengetahuan sebagai informasi yang telah diringkas, diorganisasikan,

disintesis yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman, pengertian, dan kesadaran individu. Adapun dimensi-dimensi dari pengetahuan antara lain.

a. Dimensi Epistologis

1. *Tacit knowledge* adalah pengetahuan yang berasal dari dalam diri individu seperti pengalaman, praktis, dan bersifat simultan.
2. *Explicit knowledge* adalah pengetahuan terkait dengan keberlanjutan dan rasionalisasi. Pengetahuan ini seperti didapatkan melalui sekolah, perpustakaan, tempat pelatihan, dan sebagainya.

b. Dimensi Ontologis

Merupakan dimensi yang memiliki tingkatan dalam menciptakan pengetahuan dari individu yang dimulai dari tingkat individu, organisasi, serta antar organisasi.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam mengerjakan tugas fisik atau mental yang dapat dilakukan observasi. Keterampilan juga diartikan sebagai perilaku yang berkaitan dengan penyelesaian tugas yang dikuasai pembelajaran, pelatihan dan bantuan orang lain. Keterampilan dibedakan menjadi *soft skill* dan *hard skill*. Pengertian *soft skill* adalah kemampuan individu dalam mengembangkan atau memberdayakan atau diluar kemampuan teknis dan akademis, seperti kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain secara konstruktif. Sedangkan *hard skill* merupakan kemampuan individu baik secara teknis maupun akademis.

3. Motivasi

Menurut Terry, motivasi merupakan keinginan dalam diri individu yang timbul atau muncul untuk melakukan suatu tindakan. Beliau juga mengemukakan bahwa motivasi dalam pengimplemenetasiannya harus dilandasi dengan prinsip motivasi artinya prinsip yang berkaitan dengan prinsip komunikasi, mengikutsertakan bawahan, mendelegasikan wewenang, serta prinsip timbal balik. Dari sisi psikologi, motivasi diartikan sebagai salah satu proses psikologi yang mampu mengarahkan, mendorong mencapai tujuan

dan keinginan yang belum tercapai. Pada dasarnya, motivasi dilatarbelakangi karena adanya suatu kebutuhan individu (*needs*). Kemudian, kebutuhan ini muncul karena terdapat ketimpangan baik secara psikologis maupun fisiologis. Maslow mengklasifikasikan kebutuhan kedalam lima tingkatan dalam hirarki antara lain.

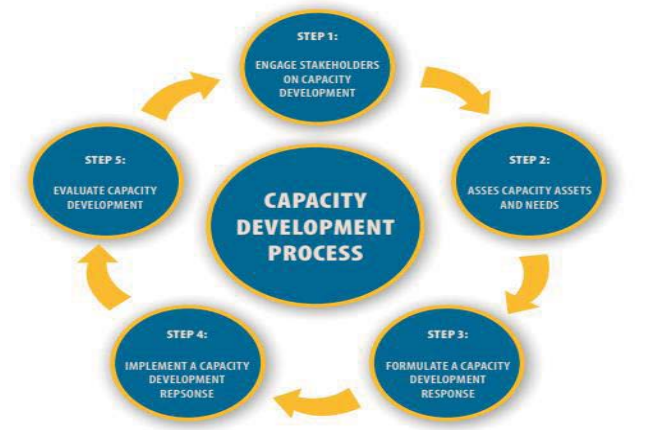
- a. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan mendasar yang harus dipenuhi untuk dapat bertahan hidup seperti makanan, minuman, oksigen, tidur, tempat tinggal, dan lain-lain.
- b. Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan untuk keamanan dan perlindungan dari bahaya seperti jaminan keselamatan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan akan kelangsungan pekerjaan.
- c. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan yang bersifat sosial seperti afiliasi, persahabatan, dan interaksi dengan orang lain.
- d. Kebutuhan penghargaan seperti kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan status sosial.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri seperti kebutuhan untuk dihargai, dihormati, dan mendapatkan pengakuan dari orang lain, dan efektivitas kinerja.²⁸

I.5.1.3 Proses Pengembangan Kapasitas

Pengembangan kapasitas dilakukan melalui serangkaian proses yang berurutan dan berlangsung dalam jangka waktu yang cukup lama dan berkesinambungan. Proses pengembangan kapasitas didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang saling berhubungan terhadap perbaikan kinerja individu, organisasi atau kelompok, dan sistem. Hal ini memerlukan kapasitas yang bersifat adaptif guna meningkatkan kemampuan dan kapasitas terhadap stakeholder yang terlibat.

²⁸ Bilpatria, L. O. (2016). Dimensi Capacity Building Perempuan Dalam Program Penanggulangan Feminisme Kemiskinan di Kecamatan Dongko Kabupaten Trenggalek. *Universitas Airlangga*, 1-10.

Gambar 1.2 Proses Pengembangan Kapasitas



Sumber : *United Nations Development Programme (UNDP)*

Dalam gambar 1.2 *United Nations Development Programme (UNDP)* menjabarkan 5 proses dalam pengembangan kapasitas yakni *Engage stakeholders on capacity development, Asses capacity assets and needs, Formulate a capacity development response, Implement a capacity response, dan Evaluate capacity development* yang akan diuraikan sebagai berikut:²⁹

1. Engage stakeholder on capacity development (Melibatkan Para Stakeholder dalam Pengembangan Kapasitas)³⁰

Proses pembangunan melibatkan peran pemangku kepentingan dalam agenda pengembangan kapasitas dengan menunjukkan komitmen bahwa agenda menjadi sebuah prioritas terhadap rencana pembangunan nasional yang lebih kompleks. Dalam hal ini menunjukkan adanya interaksi dan saling mempengaruhi dalam pengembangan kapasitas yang membentuk komitmen dan kontribusi keberhasilan terhadap agenda program. Oleh karena itu, setiap pihak yang terlibat akan memiliki rasa memiliki satu sama lain dalam proses sehingga agenda program pengembangan dapat menunjukkan prioritas untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini mampu membentuk kekuatan kepemilikan terkait dengan proses, tanggungjawab, hingga hasil yang dilakukan baik dalam politik, komitmen

²⁹ UNDP.2008. Supporting Capacity Development The UNDP Approach. Hlm 5

³⁰ Ibid

pemimpin, maupun kepercayaan. Individu yang memiliki kemampuan komitmen yang tinggi akan memiliki partisipasi yang inklusif, akuntabilitas, rasa pemberdayaan, dan jaringan yang lebih kuat. Dengan ini mampu menciptakan solusi dan kepercayaan peserta dalam pengembangan kapasitas.

Metode yang digunakan dalam tahap ini yaitu metode konsultasi dan pengambilan keputusan lokal. Pengambilan keputusan lokal dilaksanakan di awal program dengan melibatkan semua pihak untuk berkontribusi dalam menciptakan inisiatif dan perencanaan pembangunan nasional. Akuntabilitas menentukan siapa saja yang terlibat dan melakukan apa, siapa yang memastikan terlaksananya kegiatan, dan apa akibatnya yang ditimbulkan. Akuntabilitas mengandung tanggung jawab dan tujuan yang jelas.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka terdapat aspek-aspek yang terdapat dalam konteks penelitian ini antara lain:

a. Stakeholder

Pengertian stakeholder adalah pemangku kepentingan atau seluruh pihak yang ikut serta dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang terjadi. Menurut Edward Freeman, stakeholder merupakan gabungan dari individu dan kelompok yang memiliki tujuan organisasi dan berfokus pada pencapaian tujuan tersebut.³¹

b. Partisipatif

Menurut UNDP, partisipatif merupakan individu atau kelompok baik laki-laki atau perempuan yang mempunyai hak yang sama dalam kegiatan pengambilan keputusan dengan kepentingan masing-masing secara langsung maupun tidak langsung. Partisipatif juga diartikan sebagai substansi dan serangkaian kegiatan yang melibatkan peran pemangku kepentingan secara proporsional dan berkesinambungan. Hal ini dapat menghasilkan kesepakatan pola tindakan yang dapat memberikan kebermanfaatan bagi masyarakat. Oleh

³¹ R. Edward Freeman. 2019. *The Cambridge Handbook of Stakeholder Theory*. Cambridge: University Press

karena itu, partisipatif mencerminkan adanya integritas dan komitmen yang terbangun yang secara bersama-sama memiliki kemauan dan kemampuan untuk mencapai keberhasilan sistem.³²

c. Komunikasi

Komunikasi adalah hal yang sangat krusial dalam kehidupan manusia. Menurut Brent D. Ruben mengartikan komunikasi sebagai proses hubungan antara individu, kelompok, dan organisasi di masyarakat dalam menciptakan dan menggunakan informasi untuk koordinasi dengan pihak lain dalam suatu kegiatan. Komunikasi pada dasarnya akan memberikan informasi yang akan berpengaruh pada peningkatan pengetahuan, sikap, dan perilaku seseorang. Keberhasilan komunikasi dapat terwujud apabila memiliki kesamaan makna dan tujuan yang ingin dicapai.³³

2. *Asses capacity assets and needs* (Penilaian terhadap Asset dan Kebutuhan)³⁴

Penilaian kapasitas adalah proses pengembangan kapasitas yang lebih ketat dan praktis sesuai perintah pemangku kepentingan selaku pembuat kebijakan guna memberikan perubahan terhadap kelembagaan. Penilaian ini mampu menunjukkan kapasitas dan prioritas yang dimasukkan ke dalam prioritas pembangunan nasional maupun lokal, program, sektor, dan anggaran yang digunakan. UNDP menggunakan metode penilaian kapasitas dengan pendekatan objektif dan sistematis dalam penilaian. Selanjutnya pemangku kepentingan lokal akan mengutamakan pemenuhan kebutuhan kapasitas, investasi, dan tanggapan rekomendasi. Tanggapan dalam pengembangan kapasitas dan investasi tidak melakukan penilaian yang detail dan ketat sehingga menciptakan keterbatasan dalam pelatihan. Selain itu, proses penilaian kapasitas asset meliputi tiga tahapan

³² Hamdi, Muchlis. 2014. *Kebijakan Publik: Proses, Analisis, dan Partisipasi*. Bogor: Ghalia Indonesia

³³ Riinawati. 2019. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Banjarmasin: Pustaka Baru Press

³⁴ UNDP.2008.Supporting Capacity Development The UNDP Approach. Hlm. 6

yaitu melakukan mobilisasi dan desain, melaksanakan penilaian, serta menginterpretasi hasil.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat diketahui aspek yang terdapat dalam penilaian asset dan kapasitas adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan

Menurut KBBI kebutuhan merupakan sesuatu yang dibutuhkan atau diperlukan. Menurut Maslow, setiap individu memiliki kemampuan, kebutuhan dan kecenderungan yang menjadi sifat dasar genetis. Selain itu, Maslow juga menyatakan bahwa kebutuhan manusia memiliki tingkatan atau hirarki yang bersifat mengikat.³⁵

3. *Formulate a capacity development response* (Perumusan Tanggapan Pengembangan Kapasitas)³⁶

Penilaian kapasitas merupakan titik awal dalam merumuskan tanggapan terkait pengembangan kapasitas. Tanggapan yang dirumuskan dalam pengelompokan tindakan yang digunakan untuk mengatasi suatu permasalahan dalam pengembangan kapasitas. Hal ini juga dibentuk berdasarkan aset kapasitas yang tersedia guna menghilangkan kesenjangan dalam penilaian kapasitas. Pemangku kepentingan cenderung menentukan kebijakan dengan kekuatan dan kewenangan yang dimiliki dengan kepemilikan aset kapasitas dan menggunakannya untuk kegiatan yang lebih baik serta situasi sebagai penentu tingkat kapasitas. Dalam hal ini, petugas pelatihan perlu pelatihan dalam melaksanakan pedoman dan memberlakukan sistem insentif untuk mendorong kinerja petugas pengadaan. Dengan demikian, desain tanggapan dalam pengembangan kapasitas harus memiliki inisiatif dampak yang relatif cepat atau kurun waktu kurang dari satu tahun dan jangka panjang hingga menengah atau dalam kurun waktu satu tahun atau lebih.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat dilihat aspek yang terdapat dalam perumusan tanggapan pengembangan kapasitas adalah sebagai berikut :

³⁵ Rosyidi, Hamim. 2015. *Psikologi Kepribadian (Paradigma Traits, Kognitif, Behavioristik dan Humanistik)*. Surabaya: Jaudar Press

³⁶ UNDP. 2008. *Supporting Capacity Development The UNDP Approach*. Hlm. 7

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil yang diperoleh dari kegiatan mengetahui terkait dengan suatu objek tertentu. Hal ini juga berkaitan dengan kegiatan mental dan akal pikir. Pengetahuan yang dimiliki seseorang dapat dikomunikasikan dan diungkapkan dengan orang lain melalui kegiatan, bahasa, maupun tindakan untuk meningkatkan pengetahuan.³⁷

b. Penilaian

Penilaian merupakan kegiatan yang terdapat seorang penilai guna memberikan opini penilaian terhadap objek dalam bentuk barang maupun jasa. Penilaian juga diartikan sebagai kegiatan memberikan tanggapan atau opini yang memiliki dasar pada suatu kombinasi pengetahuan yang dipadukan dengan seni untuk menentukan besaran nilai sesuai dengan waktu, tujuan, dan karakteristik asset.³⁸

4. *Implement a capacity response*(Implementasi Tanggapan Pengembangan Kapasitas)³⁹

Pengimplementasian tanggapan dari pengembangan kapasitas bukanlah proses yang paralel atau tidak dapat dipisahkan. Pengimplementasian merupakan bagian dari integral dari pelaksanaan program yang memiliki respon secara berkelanjutan. Oleh karena itu, implementasi harus dilakukan pengelolaan yang didasarkan pada proses dan sistem nasional. Implementasi respon yang dilakukan memberikan perubahan yang menghasilkan pihak yang menang dan kalah sehingga permasalahan dalam dinamika politik harus cepat diselesaikan. Selain itu, terdapat indikator kemajuan dalam mengembangkan kapasitas meliputi perbaikan dan peningkatan kapasitas, serta mengimplementasikan secara berkelanjutan.

Tahap implementasi merupakan bentuk pelaksanaan atau tindakan nyata. Tahap ini mencakup pemikiran ide, penilaian, perencanaan, penganalisisan, dan

³⁷ Wahana, Paulus. 2016. *Filsafat Ilmu Pengetahuan*. Yogyakarta: Pustaka Diamond

³⁸ Sudibyanung. 2020. *Dasar-Dasar Penilaian Aset dan Properti*. Yogyakarta: STPN Press.

³⁹ UNDP.2008. Supporting Capacity Development The UNDP Approach

perancangan sesuatu yang akan diimplementasikan secara nyata. Perolehan hasil jangka panjang yang berkelanjutan, pelaksanaan kegiatan harus berdasarkan pada proses dan sistem nasional. Dengan menggunakan sistem nasional dapat memperkuat pengembangan kapasitas yang meliputi pengadaan dan manajemen proyek. Selain itu, dalam UNDP, sistem nasional masih bagian dari sistem pengembangan dan perencanaan strategi hingga tahapan pengiriman dan pengevaluasian.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan aspek yang terdapat dalam implementasi pengembangan kapasitas adalah sebagai berikut.

a. Pelaksanaan

Menurut Syukur Abdullah . pelaksanaan merupakan suatu kegiatan yang terdapat tiga unsur sasaran 1) terdapat program yang menjadi ukuran pelaksanaannya, 2) target grup atau sasaran program, 3) unsur pelaksana yaitu pemangku kepentingan yang terlibat. Dalam hal ini unsur pelaksana menjadi faktor utama dalam menciptakan keberhasilan program yang diharapkan.⁴⁰

b. Perubahan

Perubahan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindarkan dalam kehidupan manusia dan organisasi. Tuntutan perubahan dapat berasal dari berbagai bidang kehidupan baik individu, kelompok, organisasi maupun sistem. Penyebab perubahan yaitu karena adanya kebutuhan, perubahan pandangan, perubahan struktur, inovasi dan pengetahuan baru yang menyebabkan makna baru.⁴¹

c. Perkembangan

⁴⁰ Fikri, Miftahul, Neni Mastuti, Sri Wahyuningsih. *Pelaksanaan Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Nulis Buku.

⁴¹ Kusumaputri, Erika Setyanti. 2018. *Komitmen pada Perubahan Organisasi(Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.

Perkembangan merupakan rangkaian perubahan kualitatif yang didasarkan pada kualitas fungsi organ tubuh atau lebih mengacu pada kemampuan psikologis dan psikis yang terwujud dalam organ fisiologis.⁴²

5. *Evaluate capacity development (Evaluasi Pengembangan Kapasitas)*⁴³

Evaluasi dalam pengembangan kapasitas mencakup pembelajaran, akuntabilitas, dan manajemen kinerja. Dalam pengukuran harus memperhatikan perubahan-perubahan yang terjadi setelah dilaksanakan pengembangan untuk melihat stabilitas dan kemampuan beradaptasi dalam rangka pencapaian tujuan. Perubahan yang dilakukan proses pengukuran antara lain perubahan dalam pengaturan kelembagaan, pengetahuan, kepemimpinan, dan akuntabilitas.

Penyusunan kerangka evaluasi yang digunakan dalam pengembangan kapasitas membutuhkan ukuran pragmatis yang besar. hal ini dikarenakan kerangka evaluasi akan sulit jika sumber daya dan kapasitas tidak memadai, data yang digunakan berkualitas rendah dan tidak relevan. Oleh karena itu, kerangka evaluasi hanya dapat dilakukan ketika sejauh temuannya diterapkan dan diserap.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat diketahui aspek yang terdapat dalam evaluasi pengembangan kapasitas adalah sebagai berikut :

a. Akuntabilitas

Akuntabilitas diartikan juga dengan tanggung jawab dan amanah. Menurut Mark Bovens menjelaskan akuntabilitas dibagi kedalam dua konsep yaitu akuntabilitas sebagai kebijakan dan akuntabilitas sebagai mekanisme institusional. Akuntabilitas sebagai kebijakan merupakan konsep normatif yang terdapat standar dan nilai sebagai bahan evaluasi dalam organisasi seperti transparansi, responsivitas, responsibilitas, dan efisiensi. Sedangkan akuntabilitas sebagai mekanisme yakni mengacu pada unsur empirik-deskriptif terkait dengan siapa

⁴² Octavia, Shilphy A. 2020. *Motivasi Belajar dalam Perkembangan Remaja*. Yogyakarta: Deepublish.

⁴³ UNDP. (2008). *Supporting Capacity Development: The UNDP Approach*.

yang bertanggungjawab, bertanggung jawab kepada siapa, apa yang akan dipertanggungjawabkan, dan bagaimana mempertanggungjawabkan.⁴⁴

b. Pengawasan

Pengawasan atau controlling merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melihat dan memastikan alur rangkaian program yang telah direncanakan, disusun, dan dilaksanakan telah berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Hal ini juga berkaitan dengan melihat perubahan lingkungan organisasi untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan pelaksanaan program.⁴⁵

I.5.2 Remaja Putus Sekolah

I.5.2.1 Definisi Remaja

Remaja merupakan fase atau masa peralihan dari masa kanak-kanak menuju pendewasaan. Istilah remaja berasal dari bahasa Inggris *puberty* dan dalam bahasa latin *pubes* yang artinya perkembangan seksual sekunder yang dialami remaja yang ditandai dengan tumbuhnya rambut kelamin. *World Health Organization* (WHO) mendefinisikan remaja merupakan penduduk yang memiliki rentang usia 10 sampai 19 tahun. Fase remaja dibagi menjadi dua fase yaitu fase awal remaja yang dimulai usia 10 tahun hingga 14 tahun, sedangkan fase remaja akhir dimulai dari usia 15 tahun hingga 20 tahun. Selain itu, WHO juga mendefinisikan remaja sebagai masa dimana,

- 1) Individu mampu berkembang dengan menunjukkan tanda seksual sekundernya hingga mencapai kematangan seksual.
- 2) Individu mengalami perubahan pola pikir dari kanak-kanak ke masa dewasa dan perkembangan psikologis
- 3) Peralihan dari ketergantungan sosial-ekonomi penuh kepada kondisi yang lebih relatif⁴⁶

Menurut Muangman (dalam Adriyani, 2017) menyatakan bahwa remaja merupakan masa perkembangan individu dengan menunjukkan tanda seksual

⁴⁴ Eko, Sutoro. 2014. *Menantang Akuntabilitas Publik dari Medan Warga*. Jakarta: Yaprika

⁴⁵ Nashar. 2013. *Dasar-Dasar Manajemen*. Pamekasan: Pena Salsabila

⁴⁶ Muangman, D. *Addollescent Fertility study in Thailand*, (ICARP Search, 1980), h.9

sekunder hingga mencapai kematangan seksual. Selain itu, masa remaja juga menunjukkan perkembangan pola identifikasi dan psikologis pada masa transisi dari masa kanak-kanak menuju masa dewasa serta peralihan ketergantungan sosial ekonomi menjadi lebih mandiri. Jadi, remaja merupakan fase perkembangan individu melalui tanda seksual sekunder pada masa transisi dari masa kanak-kanak menuju dewasa menuju kehidupan yang lebih mandiri.⁴⁷

Menurut Y. Singgih D. Gunarso dan Singgih D. Gunarso (dalam Itariyani, 2013) menyatakan bahwa istilah remaja di Indonesia memiliki arti pubertas atau *adolescencia*. Dalam tinjauan psikologis, masa remaja terdapat pada masyarakat dengan rentang usia 12 tahun hingga 22 tahun. Menurut Sarlito W. Sarwono terdapat rentang usia perkembangan pada masa remaja adalah sebagai berikut⁴⁸:

a. Masa pra remaja

Masa remaja yang berjenis kelamin perempuan yang dimulai dari usia 11 tahun sampai 13 tahun, sedangkan pada remaja pria dimulai dari usia 12 sampai 14 tahun. Pada tahap ini remaja akan mengalami perubahan dari kondisi fisiknya dan memiliki dorongan untuk mengikuti perubahan tersebut. Remaja memiliki pikiran yang berkembang serta mudah tertarik dan terangsang dengan lawan jenis. Selain itu remaja mulai sulit dalam mengendalikan ego diri sehingga menyebabkan remaja awal sulit untuk mengerti dan dimengerti oleh orang lain.

b. Masa remaja awal

Masa remaja dalam rentang usia 13 hingga 17 tahun bagi perempuan dan rentang usia dari 14 hingga 17 tahun 6 bulan bagi laki-laki. Pada tahap remaja ini sangat membutuhkan orang lain dalam kehidupan sehari-hari. Remaja memiliki kecenderungan “*narcissistic*” atau mencintai diri sendiri. Selanjutnya, remaja dalam tahap ini memiliki kebingungan dalam menentukan sesuatu atau tidak tahu memilih antara pilihan yang ada seperti ramai-ramai atau sendiri, materialis atau idealis, pesimistis atau optimistis, peka atau peduli, dan sebagainya. Remaja pria

⁴⁷ Adriyani, W. D. (2017). Pemberdayaan Remaja Putus Sekolah Melalui Pelatihan Keterampilan Tata Rias Dalam Upaya Mendorong Kemandirian Remaja Binaan di Balai Perlindungan dan Rehabilitasi Sosial Remaja Yogyakarta. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 1-86

⁴⁸ Sarwono, Sarlito W. 2012. *Psikologi Remaja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

mulai menunjukkan dirinya yang tidak bergantung pada ibu dan lebih mempererat hubungan dengan teman sebaya.

c. Masa remaja akhir

Masa remaja dalam rentang usia mulai dari 17 hingga 21 tahun bagi perempuan dan 17 tahun 6 bulan hingga 22 tahun bagi laki-laki. Pada tahap ini remaja menuju masa dewasa yang ditandai dalam pencapaian dalam lima hal yaitu 1) kemandirian dalam memilih minat terhadap fungsi intelek, 2) mulai terbentuk identitas seksual, 3) aktif dalam mencari kesempatan dan pengalaman baru, 4) *egocentrisme* mulai menurun dan berusaha mendapatkan keseimbangan antara kepentingan individu dengan kepentingan orang lain atau kelompok, 5) terdapat pembatas yang memisahkan diri dengan masyarakat umum (Adriyani, 2017).

Menurut Singgih D. dan Y. Singgih (1983) mendefinisikan remaja atau *adolescence* merupakan masa perkembangan dalam rentang usia 17 tahun hingga 22 tahun. sedangkan Itariyani (2013) mendefinisikan remaja sebagai masa perkembangan dari masa kanak-kanak menuju masa dewasa dalam rentang usia 12 tahun hingga 21 tahun yang mengalami perubahan baik secara psikologis, biologis, maupun perubahan sosial.

Berdasarkan beberapa pengertian remaja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa remaja merupakan masa perkembangan atau transisi remaja dari kanak-kanak hingga dewasa dalam rentang waktu 17 hingga 21 tahun yang membawa perubahan fisik, psikis, dan sosial.

I.5.2.2 Putus Sekolah

Putus sekolah merupakan proses berhentinya siswa dalam menempuh pendidikan atau sudah tidak lagi berpartisipasi sebagai pelajar melalui pendidikan formal (SD, SMP, SMA & SMK) dikarenakan suatu hal yang dapat disebabkan dari faktor internal maupun eksternal dari remaja. Faktor internal yang mempengaruhi remaja putus sekolah antara lain faktor motivasi diri yang masih rendah, faktor ekonomi, dan rendahnya dukungan dari keluarga terhadap pendidikan. Sedangkan faktor eksternal yang menyebabkan remaja putus sekolah yaitu pengaruh lingkungan dan faktor pergaulan yang kurang mendukung

pendidikan sehingga remaja memutuskan untuk meninggalkan pendidikan formal

49

Menurut Gunawan (dalam Itariyani, 2013) mendefinisikan putus sekolah sebagai labelisasi yang diberikan kepada peserta didik yang tidak menyelesaikan studinya dalam suatu jenjang pendidikan ke jenjang pendidikan memiliki tingkatan lebih tinggi. Masalah remaja putus sekolah yang masih dalam jenjang pendidikan yang rendah dan tidak memiliki keahlian atau pekerjaan akan menjadi beban masyarakat yang seringkali diasumsikan sebagai pembuat permasalahan yang mengganggu ketentraman di masyarakat. Oleh karena itu, pendidikan memiliki kedudukan yang penting dalam pembentukan karakter remaja, apabila tidak terpenuhi dapat menyebabkan kurangnya pengalaman intelektual dan remaja tidak memiliki keterampilan untuk meningkatkan kualitas hidupnya.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1979 tentang Kesejahteraan Anak menjelaskan bahwa individu yang memiliki usia kurang dari 21 tahun dan belum pernah kawin termasuk dalam kategori anak. Sedangkan anak atau remaja putus sekolah dikategorikan sebagai anak terlantar. Anak terlantar merupakan anak yang tidak terpenuhi hak-haknya dan orang tua yang melalaikan kewajiban dalam memberikan kebutuhan yang utuh baik secara jasmani, rohani, maupun sosial. Selain itu, menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak yang menyatakan bahwa anak terlantar merupakan anak yang tidak terpenuhinya kebutuhan dirinya baik kebutuhan fisik, psikis, sosial, maupun spiritual⁵⁰.

Berdasarkan pengertian putus sekolah dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa putus sekolah merupakan fenomena berhentinya siswa dalam menempuh pendidikan formal yang didasari pada suatu hal yang dapat disebabkan dari faktor internal maupun eksternal dari remaja itu sendiri.

⁴⁹ Adriyani, W. D. (2017). Pemberdayaan Remaja Putus Sekolah Melalui Pelatihan Keterampilan Tata Rias Dalam Upaya Mendorong Kemandirian Remaja Binaan di Balai Perlindungan dan Rehabilitasi Sosial Remaja Yogyakarta. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 1-86

⁵⁰ Itariyani, N. (2013). Pembinaan Moral pada Remaja Putus Sekolah di Balai Rehabilitasi Sosial "Wira Adhi Karya" Ungaran. *Unnes*, 42-44.

I.5.2.3 Faktor- Faktor Penyebab Remaja Putus Sekolah

Putus sekolah yang menunjukkan kondisi seseorang tidak mampu melanjutkan studinya sebelum menamatkan jenjang pendidikan pada lembaga pendidikan yang diikuti. Oleh karena itu, putus sekolah dapat diartikan sebagai keadaan tidak tamat atau gagal dalam melanjutkan jenjang pendidikannya. Adapun beberapa faktor-faktor yang menyebabkan anak putus sekolah adalah sebagai berikut.

a. Faktor Lingkungan

Menurut Burhanudin Salam menyatakan bahwa lingkungan keluarga merupakan tempat belajar pertama, informal, dan berlangsung secara wajar. Ada kondisi yang keluarga yang memiliki perekonomian menengah kebawah, keluarga dengan banyak anggota, dan keluarga kecil. Selain itu, ada keluarga yang harmonis dan sering berkonflik atau gaduh. Oleh karena itu, keadaan keluarga tersebut yang akan membawa dampak terhadap minat anak dalam menempuh pendidikan.

b. Lingkungan Sekolah

Lingkungan sekolah merupakan lingkungan masyarakat dalam menjalankan pendidikan. Menurut Jamaludin menyatakan bahwa anak yang bersekolah kecenderungan membawa beban emosional yang dapat mempengaruhi kegiatan belajarnya di sekolah. Jika anak tidak mendapatkan pengarahan dan pendampingan yang baik, maka anak tersebut dapat menyimpang dari peraturan-peraturan yang berlaku.

c. Lingkungan Masyarakat

Lingkungan masyarakat adalah tempat dimana seseorang hidup bersama, bergerak bersama, saling mempengaruhi, dan terdapat interaksi antar individu. Lingkungan yang baik akan memberikan pengaruh yang baik pada tingkat emosional anak. Sebaliknya, lingkungan yang tidak baik akan berdampak pada emosional anak apalagi pada anak yang masih mengikuti jenjang pendidikan.

d. Faktor Ekonomi

Kondisi ekonomi keluarga yang memiliki pendapatan masih kurang menyebabkan orang tua bekerja lebih keras untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Kemiskinan yang disebabkan karena ketidakmampuan orang tua dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan anaknya⁵¹.

Hal tersebut yang menyebabkan anak kurang mendapatkan perhatian dan kasih sayang dari orang tuanya. Bahkan anak diajak untuk melakukan pekerjaan oleh orang tuanya sehingga anak memutuskan untuk putus sekolah.

e. Rendahnya minat bersekolah

Pada anak yang memasuki usia wajib belajar memiliki semangat bersekolah yang tinggi dalam menuntut ilmu pengetahuan. Namun, seiring berjalannya waktu anak akan berpengaruh pada faktor lingkungan yang dapat menurunkan semangat belajar anak tersebut. Selain itu, kurangnya perhatian dari orang tua juga menjadi faktor pendukung rendahnya minat bersekolah anak dan faktor pergaulan yang tidak mendukung anak untuk menyelesaikan pendidikannya⁵².

Dari beberapa faktor pengaruh anak putus sekolah diatas maka diperlukan upaya pencegahan baik dari lingkungan sekolah, keluarga, teman sebaya, dan masyarakat dengan memberikan motivasi dan arahan pada anak. Motivasi diharapkan mampu mendorong, menggerakkan, dan mengarahkan perilaku anak dalam mencapai apa yang dicita-citakan, khususnya dalam pendidikan. selain itu, motivasi bertujuan untuk mendorong adanya keinginan dan kemauan anak dalam melakukan atau menempuh suatu kegiatan dalam rangka mencapai tujuan atau hasil tertentu

I.5.3 Pelatihan

I.5.3.1 Definisi Pelatihan

⁵¹ Jauhari, T. (2016). *Pembinaan Mental Spiritual Remaja Berbasis Masjid*. Lampung: repository raden intan

⁵² Nurjannah, T. (2018). Peran Panti Sosial Dalam Pelaksanaan Bimbingan Karir Pada Remaja Putus Sekolah (Studi di Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja Jombang). *uinsby*, 22-24.

Pelatihan merupakan serangkaian proses untuk mengubah perilaku pegawai agar dapat bertindak satu arah dalam rangka meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu cara yang dilakukan organisasi untuk dapat menjaga, mempertahankan, dan memelihara anggota dalam organisasi serta sebagai upaya yang dapat meningkatkan keahlian dan produktivitas pegawai⁵³. Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pelatihan Kerja yang dilaksanakan dengan memberikan arahan guna meningkatkan, membekali dan mengembangkan kinerja pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, kemampuan, dan kesejahteraan hidup pegawai.

Sondang P. Siagian dalam bukunya menjelaskan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki makna yang berkaitan namun berbeda. Pelatihan diartikan sebagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas-tugasnya di masa sekarang, sedangkan pengembangan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pegawai yang berorientasi di masa depan. Artinya pelatihan yang dijalankan saat untuk meningkatkan kemampuan dan pengembangan sebagai keberlanjutan karir seseorang setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan juga dimaksudkan untuk mengembangkan kapasitas dan mempersiapkan pegawai agar dapat lebih bertanggung jawab yang semakin besar terhadap pekerjaan di masa mendatang. Dengan kata lain, pelatihan merupakan salah satu jenis investasi jangka pendek, sedangkan pengembangan merupakan jenis investasi sumber daya manusia dalam jangka panjang.

Menurut Siagian (2015) juga menjelaskan beberapa manfaat dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan adalah sebagai berikut.

- 1) Meningkatkan produktivitas pegawai dengan meningkatkan kecermatan dalam melaksanakan tugas, semakin eratnya hubungan kerja sama antar unit, meningkatkan kemauan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan,

⁵³ Rachmastika, D. T. (2018). Implementasi Kebijakan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Oleh UPT Pelatihan Kerja Surabaya Sebagai Upaya Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). *Universitas Airlangga*, 44-51

serta dapat memperlancar arus komunikasi sehingga mampu menjadi kesatuan yang utuh.

- 2) Menciptakan hubungan yang selaras antara atasan dan bawahan yang meliputi pelimpahan wewenang kekuasaan, interaksi yang terjalin secara intelektual maupun teknikal, saling menghargai satu sama lain, serta bawahan dapat bertindak dan berfikir lebih inovatif.
- 3) Proses dalam mengambil keputusan yang lebih tepat dan cepat karena melibatkan pembuat keputusan dan pegawai yang memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan operasional.
- 4) Meningkatkan semangat pegawai dalam menjalankan tugas yang secara langsung akan meningkatkan komitmen organisasional.
- 5) Penerapan gaya manajerial yang partisipatif mampu mendorong pegawai akan rasa keterbukaan dalam organisasi.
- 6) Memperlancar arus komunikasi dalam organisasi sehingga mampu membentuk rasa kekeluargaan dan rasa saling memiliki antar anggota.
- 7) Menyelesaikan konflik dari segi fungsi yang dapat menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan dalam organisasi⁵⁴.

Menurut Ivancevich mengemukakan pelatihan merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam jabatan yang sekarang maupun jabatan yang mendatang. Pelatihan yang berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Menurut Sikula (dalam Sutrisno, 2009) mendefinisikan pelatihan sebagai proses belajar dalam jangka waktu yang singkat dengan melakukan prosedur yang terorganisasi dan sistematis yang dilaksanakan oleh pegawai dalam menelaah kegiatan pelatihan keterampilan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan⁵⁵.

⁵⁴ Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, Cetakan 23*. Jakarta : Bumi Aksara.

⁵⁵ Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana .

Dari beberapa pemaparan diatas dapat dipahami bahwa pelatihan merupakan upaya-upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas di masa sekarang dan karir kerja di masa mendatang.

I.5.3.2 Tujuan Pelatihan

Sasaran dan tujuan pelatihan dapat diukur. Selain itu, menurut Sutrisno (2009) terdapat sasaran-sasaran yang dicapai dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas kinerja pegawai

Pelatihan dan pengembangan dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja terhadap kedudukan jabatan saat ini. Jika level kinerja mengalami kenaikan, maka pegawai tersebut dapat meningkatkan produktivitas dan keuntungan bagi organisasi.

2. Meningkatkan kualitas kerja

Hal ini bertujuan untuk meningkatkan mutu kinerja pegawai baik dalam kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang memiliki wawasan dan pengetahuan yang lebih luas cenderung sedikit melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas.

3. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia

Pelatihan dan pengembangan yang optimal dapat mempersiapkan pegawai untuk jenjang karir yang lebih baik kedepannya. Apabila terdapat penawaran jabatan dalam organisasi dapat diisi oleh pegawai yang berkompeten dalam organisasi itu sendiri.

4. Meningkatkan moral pegawai

Pada organisasi yang melakukan pelatihan yang cenderung menciptakan suasana organisasi yang lebih baik. Dengan suasana yang kondusif ini maka dapat membentuk dan meningkatkan moral yang baik bagi para tenaga kerja.

5. Menunjang keselamatan dan kesehatan pegawai

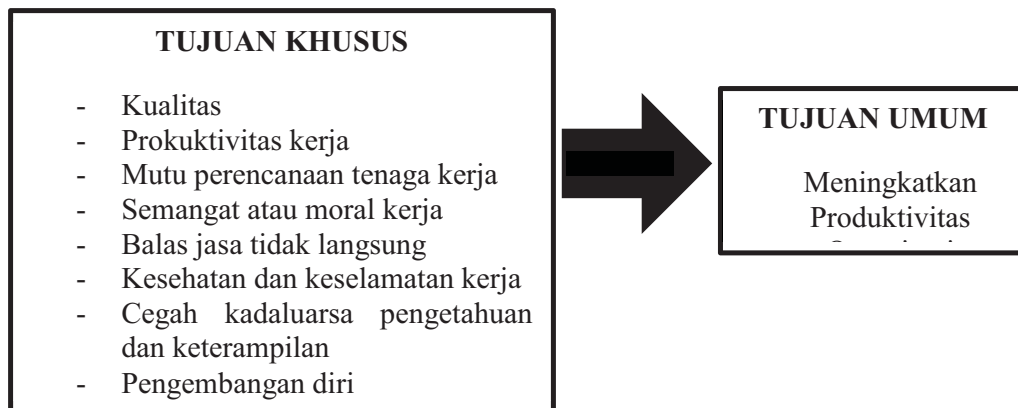
Pelatihan yang pelaksanaan dilakukan secara maksimal mampu membekali tenaga kerja untuk menghindari adanya kecelakaan dalam bekerja. Hal ini

dikarenakan tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan memiliki langkah-langkah strategis dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dapat menjadi lebih tentram, aman, dan nyaman.

6. Menunjang pertumbuhan setiap pegawai

Keberhasilan program pelatihan dapat memberikan manfaat untuk organisasi dan tenaga kerja yang bersangkutan. Bagi perusahaan, tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi maka akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Sedangkan, bagi tenaga kerja program pelatihan dan pengembangan dapat membentuk kepribadian, keterampilan dan intelektual individu⁵⁶

Program pelatihan juga memiliki tujuan umum dan tujuan khusus dalam pengimplementasiannya. Sebelum mencapai tujuan umum harus melaksanakan tujuan khusus lebih dulu. Adapun bagan terkait pencapaian tujuan khusus dan tujuan umum dari program pelatihan yaitu



Sumber : Rachmastika, 2018

Tujuan umum dari program pelatihan dan pengembangan dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi dengan beberapa kegiatan antara lain:

- a. Meningkatkan pengetahuan pegawai sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara rasional
- b. Meningkatkan keterampilan atau keahlian sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih efektif.

⁵⁶ Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana .

- c. Mengembangkan atau mengubah sikap pegawai, sehingga mampu membentuk kerjasama antara pegawai dengan pemimpin atau pembuat keputusan⁵⁷.

Dari beberapa pemaparan diatas dapat dipahami bahwa tujuan program pelatihan yaitu untuk meningkatkan produktivitas kinerja dan kualitas pegawai melalui keterampilan, pengetahuan, dan keahlian. Pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah bertujuan untuk membantu pegawai dalam menentukan karir dimasa depan sehingga sesuai dengan kebutuhan posisi jabatan di pasar kerja. Oleh karena itu, tenaga kerja yang belum memiliki produktivitas kerja maka akan dilakukan pembimbingan dan pengarahan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pegawai.

I.5.3.3 Tahap-Tahap Pelatihan

Pelatihan dapat dilakukan dengan melalui beberapa tahapan agar dapat memberikan manfaat bagi pegawai sebagaimana yang dikemukakan oleh Siagian (2015) antara lain:

1. Menentukan kebutuhan

Kebutuhan ini bersifat mutlak dan harus dilandasi pada analisis yang tepat. Analisis kebutuhan yang dilakukan harus melihat dua aspek dalam program pelatihan meliputi hambatan atau permasalahan yang dihadapi saat ini dan tantangan yang akan dihadapi di masa mendatang. Dalam analisis kebutuhan dalam pelatihan dan pengembangan dengan melibatkan tiga pihak terkait yaitu antara lain:

- a. Pihak pengelola sumber daya organisasi

Pihak pengelola SDM bertugas untuk melakukan identifikasi terhadap kebutuhan organisasi secara keseluruhan baik untuk kepentingan sekarang maupun persiapan menghadapi tantangan mendatang.

- b. Manajer dalam satuan organisasi

⁵⁷ Rachmastika, D. t. (2018). Impelemntasi Kebijakan Pelatihan Kerja Berbasis Kompetensi Oleh UPT Pelatihan Kerja Surabaya Sebagai Upaya Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). *Universitas Airlangga*, 44-51.

Manajer bertugas memimpin organisasi yang memiliki tanggung jawab besar atas keberhasilan atau kegagalan pelatihan dan pihak yang mengetahui kebutuhan-kebutuhan dalam organisasi.

c. Pegawai yang terlibat dalam pelatihan

Pegawai yang terlibat dapat memanfaatkan program pelatihan secara optimal untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2. Menentukan sasaran

Sasaran yang ingin dicapai dalam pelatihan dapat bersifat teknis, jelas dan konkret yang menyangkut perilaku pegawai. Tujuan dari kegiatan penentuan sasaran yang dilakukan penyelenggara pelatihan yaitu:

- a. Sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengetahui keberhasilan kegiatan pelatihan dan pengembangan.
- b. Sebagai pedoman untuk menetapkan langkah-langkah yang harus dilakukan meliputi isi dan metode pelatihan yang akan diberikan kepada peserta.
- c. Dalam mengadakan program pelatihan dan pengembangan selanjutnya, penyelenggara dapat menghindari dilakukannya kesalahan yang sama.

3. Menetapkan isi program

Penentuan program pelatihan dan pengembangan harus memperhatikan dua faktor penting yaitu sasaran yang ingin dicapai dan penentuan kebutuhan organisasi. Program pelatihan berusaha untuk memberikan pengajaran kepada pegawai melalui keterampilan yang belum dimiliki yang bersangkutan. Selain itu, pelatihan juga mendasari perubahan perilaku dan sikap individu dalam melaksanakan tugas.

4. Identifikasi prinsip belajar

Proses pengejaran yang dilakukan dengan cepat dan tepat mampu mendorong peserta untuk menggali potensi yang dimiliki. Dalam prinsip belajar dapat dilakukan dengan menerapkan lima hal antara lain

- a. Partisipasi

Prinsip belajar dalam partisipasi dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan mampu membuat peserta lebih mudah mengingat dan dapat mengimplementasikan melalui praktik yang diajarkan.

b. Repetisi

Dalam proses belajar yang diikuti peserta akan disimpan sebagai memori di otaknya yang kemudian akan digunakan dan diimplementasikan dengan cara mengulang.

c. Relevansi

Kegiatan belajar mengajar dalam program pelatihan dan pengembangan memiliki maksud yang konkret dan relevan dengan kebutuhan peserta.

d. Pengalihan pengetahuan dan keterampilan

Prinsip belajar dengan pengalihan melalui mempraktekkan teori yang telah diajarkan dalam program pelatihan dan pengembangan

e. Umpan balik

Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah kegiatan pelatihan dan pengembangan telah mencapai tujuan dari pelatihan dan pengembangan berupa pengetahuan maupun keterampilan.

5. Melaksanakan program

Pelaksanaan program pelatihan dan keterampilan dengan memperhatikan kebutuhan organisasi melalui prinsip belajar yang telah dibahas dengan teknik-teknik tertentu. Teknik yang dilakukan dapat berupa pelatihan dan pengembangan bagi sekelompok peserta dalam mengikuti program yang sama.

6. Penilaian pelaksanaan program

Pelaksanaan program pelatihan dan keterampilan yang dikatakan berhasil apabila peserta pelatihan telah menunjukkan proses transformasi dari dirinya. Proses transformasi ini ditandai dengan adanya kemampuan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya dan menciptakan perubahan perilaku baik dalam sikap, perilaku, maupun etos kerja. Artinya

penilaian program pelatihan dan pengembangan tidak hanya melihat pada aspek teknik saja, namun juga aspek perubahan perilaku pegawai⁵⁸.

Dari beberapa pemaparan diatas menunjukkan bahwa tahapan program pelatihan dan pengembangan dimulai dari penentuan kebutuhan hingga proses penilaian program pelatihan bertujuan untuk mengelola sumber daya organisasi agar dapat mencapai sasaran tujuan yang telah ditetapkan.

I.5.4 Keterampilan Tata Rias

I.5.4.1 Pengertian Keterampilan

Keterampilan merupakan keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu dengan cepat dan tepat. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian keterampilan adalah kemahiran dalam melaksanakan tugas, dalam bahasa berarti kepandaian seseorang dalam menggunakan bahasa, menulis, menyimak, membaca, berbicara secara teratur untuk penggunaan bahasa baik secara lisan maupun tulisan dengan pola gramatikal dan menggunakan kosakata bahasa satu dengan lainnya, dan sebagainya⁵⁹ (Adriyani, 2017).

Menurut Gordon (1994) mendefinisikan keterampilan sebagai kemampuan yang dimiliki individu dalam mengoperasikan pekerjaannya dengan mudah dan teliti. Selain itu Dunnate(1976) juga mendefinisikan keterampilan yaitu kapasitas yang dibutuhkan seseorang dalam menyelesaikan tugas sebagai hasil dari program pelatihan dan pengembangan yang diikuti. Sejalan dengan pandangan tersebut, Nedler (1986) mengemukakan keterampilan merupakan kegiatan yang membutuhkan praktek yang menjadi bagian dari aktivitas.

Menurut Robbins (2000) mengelompokkan keterampilan kedalam empat bagian yang terdiri dari:

⁵⁸ Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1, Cetakan 23*. Jakarta : Bumi Aksara.

⁵⁹ Adriyani, W. D. (2017). *Pemberdayaan Remaja Putus Sekolah Melalui Pelatihan Keterampilan Tata Rias Dalam Upaya Mendorong Kemandirian Remaja Binaan di Balai Perlindungan dan Rehabilitasi Sosial Remaja Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta*, 1-86.

a. *Basic literacy skill*

Keahlian dasar merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dan harus dimiliki oleh sebagian besar orang. Misalnya, membaca, mendengarkan, dan menulis.

b. *Technical skill*

Keahlian teknik merupakan kemampuan yang dimiliki individu terkait dengan pengembangan secara teknik seperti mengoperasikan computer dan menghitung cepat.

c. *Interpersonal skill*

Keahlian interpersonal merupakan keahlian seseorang dalam berkomunikasi dengan rekan kerja maupun pihak lain seperti dalam forum untuk menyampaikan pendapat, pendengar yang baik, dan mampu bekerja dalam tim.

d. *Problem skill*

Keahlian menyelesaikan masalah merupakan kegiatan untuk mempertajamkan pengetahuan, logika, dan argument dalam menyelesaikan permasalahan. Selain itu, keahlian ini mampu mengidentifikasi penyebab permasalahan, mencari solusi, dan menentukan langkah penyelesaian dengan baik⁶⁰ (Narulloh, 2013).

Dari beberapa pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, mudah, dan teliti.

I.5.4.2 Pengertian Tata Rias

Tata rias merupakan usaha yang dilakukan dengan tujuan untuk mempercantik diri terutama pada bagian wajah atau muka. Menurut Martha Tilaar (1999) mendefinisikan tata rias wajah sebagai salah satu bentuk seni untuk mempercantik diri khususnya wajah dengan memperlihatkan bagian wajah yang

⁶⁰ Narulloh, A. (2013). Upaya Peningkatan Keterampilan Siswa Dalam Bermain Ritmis melalui Metode Latihan dan Media Audio di SDIT Luqman Al-Hakim Internasional Kota Gede, Yogyakarta. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 8-9.

sudah indah atau menyamarkan kekurangan dari wajah. Tata rias ini mampu mendorong rasa percaya diri di hadapan banyak orang. Selain itu, menurut Gusnaldi (2007), tata rias wajah merupakan kegiatan mempercantik wajah dengan menutupi bagian wajah yang kurang baik menggunakan make up dan menunjukkan bagian wajah yang indah. Rias wajah bertujuan untuk menutupi kekurangan dari wajah dan membentuk ilusi pada wajah yang menyenangkan dari kulit wajah.

Adapun prinsip-prinsip yang digunakan dalam merias wajah seperti kombinasi warna dan bagian wajah. Kombinasi warna yaitu hal yang dilakukan untuk menyerasikan makeup di wajah yang meliputi warna merah dipipi, lipstick, dan warna bayangan mata yang disesuaikan dengan warna rambut, kulit, dan warna mata, serta busana yang hendak dipakai. Selain itu, pada bagian wajah artinya pada bentuk wajah yang lebar makan dapat dipersempit dengan memberikan warna tua atau redup, dan sebaliknya pada wajah yang sempit maka dapat diperbesar dengan make up warna muda atau cerah⁶¹.

Dari penjelasan diatas maka dapat dipahami bahwa tata rias merupakan ilmu tentang seni yang bertujuan untuk mempercantik diri dengan menggunakan make up untuk membantu menyamarkan bagian wajah yang kurang sempurna dan memperlihatkan wajah yang sempurna.

I.5.5 Program

Program merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan pemerintah untuk mengimplementasikan atau melaksanakan kebijakan yang telah direncanakan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mendefinisikan program yaitu sebagian rancangan terkait dengan usaha atau asas yang akan dilakukan⁶². Selain itu, program diartikan sebagai suatu upaya yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah-masalah di masyarakat dengan melibatkan peran

⁶¹ Adriyani, W. D. (2017). Pemberdayaan Remaja Putus Sekolah Melalui Pelatihan Keterampilan Tata Rias Dalam Upaya Mendorong Kemandirian Remaja Binaan di Balai Perlindungan dan Rehabilitasi Sosial Remaja Yogyakarta. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 1-86.

⁶² Nisa, K. (2018). Evaluasi Dampak Program Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Universitas Airlangga*, 28-30.

pemerintah. Kebijakan yang telah direncanakan dan disusun akan dimasukkan ke dalam suatu program⁶³.

Menurut Pasolong mendefinisikan program merupakan rangkaian kegiatan kegiatan yang teratur, nyata dan disatukan dalam proses implementasi dari pemerintah untuk menciptakan kerjasama dengan masyarakat atau langkah untuk menarik partisipasi masyarakat dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan kebijakan. Sedangkan menurut Hogwood dan Gun mengemukakan bahwa program merupakan aktivitas pemerintah secara khusus dan memiliki batas-batas yang meliputi perencanaan kegiatan terkait legitimasi, pengarahan, pengorganisasian, atau penggunaan sumber-sumber organisasi⁶⁴. Adapun aspek-aspek yang terdapat dalam suatu program yang membahas mengenai.

- a. Tujuan yang ditetapkan
- b. Langkah atau cara yang dilakukan untuk mencapai tujuan program
- c. Prosedur dan aturan yang dijadikan pedoman pelaksanaan
- d. Rancangan anggaran yang digunakan
- e. Strategi yang ditentukan dalam melaksanakan program

Menurut Bintoro Tjokroaminoto mendefinisikan program sebagai kegiatan sosial yang dilakukan secara sistematis untuk mencapai tujuan tertentu yang memiliki keterbatasan dalam ruang dan waktu seperti proyek yang saling berkaitan dan terbatas pada satu atau lebih organisasi saja. Tjokroaminoto juga mengemukakan beberapa ciri-ciri dari program antara lain:

- a. Tujuan yang ingin dicapai dan jelas
- b. Menentukan kebutuhan yang digunakan untuk mencapai tujuan
- c. Memiliki kerangka kebijakan yang tetap dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan seefektif mungkin

⁶³ Amalia, N. R. (2018). Pengembangan Kapasitas Masyarakat Terdampak Penutupan Lokalisasi Jarak-Dolly Oleh Pemerintah Kota Surabaya. *Universitas Airlangga*, 1-99.

⁶⁴ Nisa, K. (2018). Evaluasi Dampak Program Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Universitas Airlangga*, 28-30.

- d. Memperkirakan anggaran yang digunakan dan keuntungan yang diinginkan dari hasil pelaksanaan program
- e. Berkaitan dengan aktivitas lain yang berhubungan dengan usaha dan program pembangunan
- f. Upaya yang dilakukan terkait dengan aspek manajemen seperti menyediakan tenaga kerja yang kompeten, biaya yang digunakan, dan lain-lain terkait dengan pelaksanaan program⁶⁵.

Selain itu, pengertian program yang dikemukakan oleh Charles O. Jones merupakan upaya-upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan kegiatan dengan memiliki karakteristik yang dapat digunakan untuk melakukan identifikasi terhadap suatu kegiatan adalah sebagai berikut.

- 1) Program memerlukan staf atau anggota dalam proses implementasi kebijakan
- 2) Program memerlukan adanya perkiraan anggaran yang digunakan
- 3) Program dapat menunjukkan identitas organisasi atau kelompok yang apabila dalam pelaksanaannya mengalami keberhasilan maka akan mendapatkan pengakuan dari publik⁶⁶.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat dipahami bahwa program merupakan serangkaian kegiatan dari pemerintah yang mana pelaksanaannya memerlukan peran masyarakat dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

1.6 Definisi Konsep

Berdasarkan pemaparan diatas dalam perumusan masalah dan kerangka konseptual yang bertujuan mempermudah pemahaman dan memberi batasan-batasan pada fokus penelitian yang dikenal dengan istilah definisi konsep. Adapun beberapa definisi konsep yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut.

⁶⁵ Amalia, N. R. (2018). Pengembangan Kapasitas Masyarakat Terdampak Penutupan Lokalisasi Jarak-Dolly Oleh Pemerintah Kota Surabaya. *Universitas Airlangga*, 1-99.

⁶⁶ Nisa, K. (2018). Evaluasi Dampak Program Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Universitas Airlangga*, 28-30.

1. Pengembangan Kapasitas (*Capacity Building*)
Merupakan upaya meningkatkan kompetensi individu, organisasi dan sistem yang lebih luas dengan menggunakan strategi-strategi yang membentuk kinerja lebih efektif, efisien, dan responsif.
2. Remaja
Merupakan masa perkembangan atau transisi remaja dari masa kanak-kanak menuju masa dewasa dalam rentang waktu 17 hingga 21 tahun yang membawa perubahan fisik, psikis, dan sosial.
3. Putus sekolah
Merupakan fenomena berhentinya siswa dalam menempuh pendidikan formal yang didasari pada suatu hal yang dapat disebabkan dari faktor internal maupun eksternal dari remaja itu sendiri.
4. Pelatihan
Merupakan upaya-upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas di masa sekarang dan karir kerja di masa mendatang.
5. Keterampilan
Merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, mudah, dan teliti.
6. Tata rias
Merupakan ilmu tentang seni yang bertujuan untuk mempercantik diri dengan menggunakan make up untuk membantu menyamarkan bagian wajah yang kurang sempurna dan memperlihatkan wajah yang sempurna.
7. Program
Merupakan suatu rangkaian kegiatan yang memiliki tujuan yang ingin dicapai yang pengimplementasiannya memerlukan peran masyarakat ataupun pihak lain.

1.7 Kerangka Berpikir

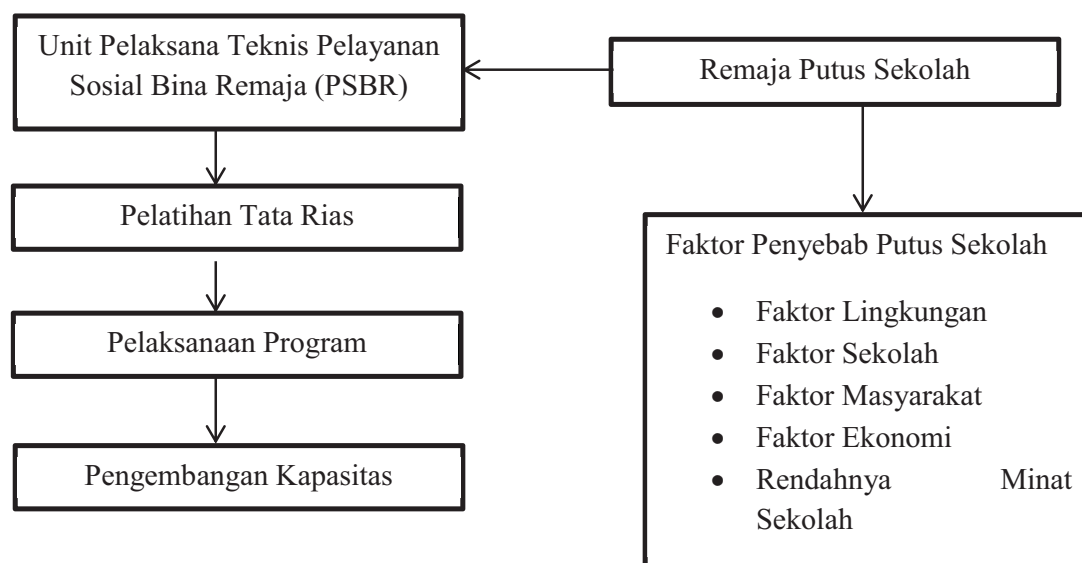
Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam pembangunan nasional. Rendahnya sumber daya manusia mampu menghambat proses pembangunan yang berdampak penurunan kualitas seseorang. Sumber daya yang rendah memiliki kecenderungan sulit mendapatkan pekerjaan karena tidak mempunyai keterampilan yang ada dalam individu tersebut. Faktor pendidikan menjadi salah satu upaya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Permasalahan anak putus sekolah sudah sering dijumpai di Indonesia, salah satunya adalah Kabupaten Jombang. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan anak atau remaja memilih untuk meninggalkan pendidikannya sebelum tamat antara lain dipengaruhi oleh faktor lingkungan, faktor sekolah, faktor masyarakat, faktor ekonomi, dan rendahnya minat sekolah dari diri individu. Hal tersebut, menjadi penghambat remaja dalam menggali potensi-potensi yang ada dalam dirinya melalui pendidikan. Remaja yang tidak memiliki potensi atau keterampilan akan cenderung sulit beradaptasi di masyarakat dan memiliki rasa kurang percaya diri yang tinggi. Selain itu, remaja putus sekolah akan kesulitan dalam mencapai kemandirian karena tidak adanya pengembangan kapasitas secara individu. Permasalahan lain yang dapat ditimbulkan dari remaja putus sekolah yaitu kurang pengetahuan, sulit mendapatkan pekerjaan, hingga berani melakukan tindak kriminalitas.

Dalam merespon permasalahan tersebut, pemerintah dibawah naungan Kementrian Sosial melakukan berbagai upaya yang bertujuan untuk memberi kesejahteraan sosial masyarakat, salah satunya dengan dibentuknya Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) di Kabupaten Jombang. Lembaga sosial tersebut bertujuan untuk memberikan pelayanan sosial melalui pengarahan dan pembimbingan kepada remaja putus sekolah dan remaja terlantar untuk dapat mengembangkan potensi yang dimiliki. Dengan mengembangkan potensi yang dimiliki remaja diharapkan mampu mengembangkan kapasitas remaja dalam mencapai kemandirian.

Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) Jombang akan mengembangkan keterampilan melalui berbagai program kegiatan

pelatihan yang bertujuan untuk membentuk remaja binaan yang produktif, kreatif, dan inovatif. Salah satu jenis pelatihan yang disediakan dalam Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) yaitu pelatihan tata rias. Dalam mengembangkan keterampilan melalui pelatihan tata rias, remaja putus sekolah akan diberikan proses pembelajaran awal hingga mencapai kemandirian. Dengan adanya pelatihan ini, remaja putus sekolah diharapkan mampu memiliki keterampilan dalam pengembangan kapasitas individu sehingga remaja mampu bersaing dan hidup mandiri.

Berdasarkan pemaparan diatas, berikut kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.3 Skema kerangka berpikir

I.8 Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian merupakan langkah-langkah sistematis yang digunakan untuk menjawab fenomena yang akan diteliti. Arti dari kata sistematis yaitu metode ilmiah yang digunakan sesuai dengan prosedur yang memiliki keteraturan dan keruntutan. Adapun langkah-langkah yang digunakan peneliti dalam melakukan metodologi penelitian meliputi pendekatan, jenis, penemuan

lokasi, teknik penentuan informan, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan teknik keabsahan data.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif atau postpositivistik yang didasarkan pada filsafat post positivisme dan data yang ada di lapangan. Menurut McMillan dan Schumacher (1997) mengartikan metode penelitian kualitatif sebagai budaya dalam ilmu pengetahuan sosial metode artistic karena memiliki proses penelitian yang lebih bersifat seni atau dikenal juga dengan metode *interpretative* yang mana *output* dari penelitian berkaitan dengan secara mendasar yang berkaitan dengan pengamatan dan berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Sedangkan menurut Mantra (2004) mendefinisikan metode penelitian kualitatif sebagai prosedur dalam penelitian yang mampu menghasilkan data-data deskriptif baik berupa kata maupun lisan dari hasil pengamatan⁶⁷.

Menurut John W. Creswell, metode penelitian kualitatif merupakan metode yang digunakan untuk memahami makna lebih mendalam dari individu maupun kelompok yang dianggap memiliki permasalahan sosial yang akan diteliti. Proses dalam metode penelitian kualitatif dilakukan dengan berbagai upaya seperti menyusun pertanyaan dan prosedur, mengumpulkan data partisipan, melakukan analisis data secara induktif, hingga menafsirkan makna data. Creswell menjelaskan bahwa laporan akhir dari penelitian juga memiliki kerangka dan struktur yang lebih fleksibel. Kemudian, Creswell mengatakan bahwa siapa saja yang terlibat dalam penelitian kualitatif harus melaksanakan cara pandang induktif dan berfokus pada individu dan mampu menjelaskan kompleksitas permasalahan⁶⁸.

Adapun alasan yang mendasari peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti berupaya mendeskripsikan, memahami dan mendokumentasikan fenomena pengembangan kapasitas remaja putus

⁶⁷ Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman: Literasi Media Publishing.

⁶⁸ Creswell, J. W. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

sekolah melalui pelatihan tata rias di Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) Jombang. Diharapkan melalui metode penelitian kualitatif ini mampu menghasilkan pengembangan kapasitas remaja putus sekolah yang digambarkan secara detail dan rinci melalui pelatihan tata rias di UPT PSBR Jombang.

I.8.1 Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif memiliki tujuan dalam menggambarkan dengan menggunakan angka atau kata dalam mengemukakan klasifikasi jenis dan profil guna menjawab pertanyaan penelitian yang meliputi apa, siapa, bagaimana, dimana, dan kapan. Menurut Wibowo (2015) mendefinisikan tipe penelitian deskriptif sebagai metode yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menjelaskan realitas terkait dengan fenomena sosial secara lebih mendalam seluas-luasnya yang mendukung pada teknik penyajian data⁶⁹.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan secara jelas dan rinci terkait pengembangan kapasitas remaja putus sekolah melalui pelatihan tata rias di Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) Jombang.

I.8.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan dimana wilayah atau tempat dalam pelaksanaan penelitian. Penentuan lokasi penelitian ditentukan dengan melihat dimana sesuai dengan permasalahan penelitian yang akan membantu peneliti dalam proses pengumpulan data dan menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Pada penentuan lokasi dalam penelitian merupakan langkah pertama dalam penelitian. Penentuan lokasi penelitian dilakukan dengan menggunakan

⁶⁹ Nugrahani, F. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Surakarta: Cakra Books.

metode *purposive area* didefinisikan sebagai penentuan lokasi yang sengaja dipilih sebelum melakukan penelitian melalui berbagai pertimbangan yang memiliki kriteria yang selaras dengan permasalahan dan tujuan penelitian. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) Jombang yang beralamat di Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 3, Sengon, Kecamatan Jombang, Kabupaten Jombang, Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang yang beralamat di Jl. Pattimura No. 5, Sengon, Jombang, serta Cabang Dinas Pendidikan Kabupaten Jombang yang beralamat di Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 6, Sengon, Jombang.

Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) Jombang memiliki objek permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini. Adapun beberapa pertimbangan yang digunakan dalam menentukan lokasi penelitian ini. *Pertama*, UPT PSBR Jombang sebagai lembaga pelayanan yang memiliki 107 penerima manfaat yang berasal dari berbagai wilayah di Jawa Timur yang berfokus pada pemberian arahan dan bimbingan terhadap remaja putus sekolah. *Kedua*, lembaga sosial yang dikelola oleh Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur memiliki tujuan dalam pengembangan kapasitas remaja putus sekolah melalui pelatihan keterampilan dan pelayanan sosial tanpa dipungut biaya. *Ketiga*, Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) Jombang berhasil memberikan bimbingan dan pelatihan sehingga remaja putus sekolah dapat mandiri, terampil, dan berfungsi sosial kembali. Keberhasilan penerima manfaat dalam mengikuti serangkaian pelatihan mampu mengembangkan kapasitas remaja putus sekolah.

I.8.3 Teknik Penentuan Informan

Teknik penentuan informan memiliki peranan yang penting dalam membantu proses pengumpulan data atau informasi terkait dengan permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Informan merupakan orang yang mampu memberikan informasi terkait dengan keadaan atau situasi terkait tekan fenomena yang akan diteliti. Dalam penelitian kualitatif, teknik penentuan informan yang digunakan yaitu teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling*

merupakan teknik pengambilan sumber data melalui pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini dilakukan dengan melibatkan orang-orang yang paham akan fenomena yang akan diteliti (Sugiyono, 2013). Teknik *purposive* mampu membentuk realitas sejarah dengan menggambarkan fenomena dan mengembangkan hal-hal yang belum diketahui peneliti. Pemilihan informan penelitian dalam teknik *purposive* yaitu dengan memilih dan menentukan informan yang memiliki kriteria yang sesuai dengan studi penelitian. Dalam penelitian ini terdapat beberapa informan yang ditentukan oleh peneliti antara lain:

1. Ibu Vivin Dwi Susanti , S.Sos.,M.Si. selaku Kepala Sub Bagian Tata Usaha di Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) Jombang.
2. Bapak Tanamoru Anshori, S.Sos.,M.SI selaku Kepala Seksi Bimbingan dan Pembinaan Lanjut di Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) Jombang.
3. Ibu Wiwin Prasetyo selaku Instruktur Pelatihan Tata Rias di UPT PSBR Jombang.
4. Saudara Devi Safitri selaku Eks Penerima Manfaat tahun 2011 di UPT PSBR Jombang.
5. Saudara Vivi Maula Sari selaku Eks Penerima Manfaat Tahun 2013 di UPT PSBR Jombang.
6. Saudara Denada Faricha selaku Eks Penerima Manfaat Tahun 2021 di UPT PSBR Jombang.
7. Saudara Annisa Nuril Husna (19 thn) selaku Penerima Manfaat Tahun 2022 di UPT PSBR Jombang
8. Saudara Luthfiana Nurakhidah (19 thn) selaku Penerima Manfaat Tahun 2022 di UPT PSBR Jombang
9. Saudara Citra Rosalina (21 thn) selaku Penerima Manfaat Tahun 2022 di UPT PSBR Jombang
10. Saudara Deviana Putri (19 thn) selaku Penerima Manfaat Tahun 2022 di UPT PSBR Jombang

11. Saudara Alfinda Tri Yulianita (20 thn) selaku Penerima Manfaat Tahun 2022 di UPT PSBR Jombang
12. Saudara Hani Anggrahini (19 thn) selaku Penerima Manfaat Tahun 2022 di UPT PSBR Jombang
13. Saudara Vani Tri Astutik (18 thn) selaku Penerima Manfaat Tahun 2022 di UPT PSBR Jombang
14. Saudara Audrey Regina Christy (22 thn) selaku Penerima Manfaat Tahun 2022 di UPT PSBR Jombang

I.8.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah bagian utama dalam penelitian dengan menggunakan pengamatan secara langsung, yang didasari pada segala sesuatu yang belum memiliki bentuk mulai dari permasalahan, prosedur data yang akan digunakan, hingga hasil penelitian tidak secara pasti akan sama dengan harapan penelitian. Data merupakan serangkaian informasi yang menjadi dasar empiris dalam penelitian karena dasar sebuah penelitian yaitu mencari data yang kemudian diinterpretasikan dan dianalisis secara mendalam. Adapun prosedur dalam pengumpulan data penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:

I.8.4.1 Observasi Kualitatif (*qualitative observation*)

Dalam observasi kualitatif, peneliti akan turun langsung ke lapangan untuk melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan perilaku individu di lokasi penelitian. Aktivitas pengamatan ini dilakukan dengan cara mencatat atau merekam secara terstruktur maupun semistruktur(menggunakan susunan pertanyaan yang ingin diketahui oleh peneliti). Peneliti kualitatif bisa menjadi non-partisipatif dan partisipan penuh. Observasi memiliki sifat *open-ended* artinya peneliti menggunakan beberapa pertanyaan yang ditujukan pada partisipan dengan memberikan pandangan-pandangan yang bebas atau tanpa batasan tertentu.

I.8.4.2 Wawancara Kualitatif (*qualitative interview*)

Dalam wawancara kualitatif, peneliti dapat melakukan dengan bertemu secara langsung dengan partisipan (*face to face interview*), wawancara melalui telepon, serta peneliti dapat terlibat dalam kelompok tertentu(*focus group*

interview) dan) yang terdiri dari enam hingga delapan orang dalam kelompok wawancara. Wawancara kualitatif menggunakan pertanyaan umum yang tidak terstruktur dan umumnya bersifat terbuka yang bertujuan untuk memperoleh opini dan pandangan dari partisipan.

I.8.4.3 Dokumentasi Kualitatif (*qualitative document*)

Dalam dokumentasi kualitatif, peneliti dapat melaksanakan penelitian dengan mengumpulkan dokumen-dokumen kualitatif. Dokumen yang dimaksud antara lain makalah, surat kabar, dokumen pribadi atau laporan resmi, surat, email, buku harian⁷⁰.

I.8.5 Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian kualitatif adalah proses analisis data penelitian kualitatif diawali dengan tahapan menelaah seluruh data dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Oleh karena itu, apabila pengolahan data dilakukan dengan tindakan yang kurang tepat, maka penyajian data yang dilakukan tidak memiliki manfaat dalam penelitian⁷¹. Analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif yaitu dengan analisis data strategis induktif. Strategi ini merupakan proses pengolahan data dari bawah ke atas atau dari cara pikir khusus ke umum. Penggunaan teknik analisis data perumusan hasil penelitian akan memberikan kemudahan dalam pemahaman dan penginformasian terhadap pihak lain. Menurut Nasution (1988) menyatakan bahwa Analisis yang dilakukan diawali dengan menjelaskan dan merumuskan permasalahan sebelum melakukan observasi lapangan, berlangsung penelitian, hingga penyusunan hasil penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldana yang terdapat tiga langkah sebagai berikut:⁷²

⁷⁰ Creswell, J. W. (2017). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

⁷¹ Siyoto, S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman: Literasi Media Publishing.

⁷² Miles, MB., Huberman, AM., dan Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis: a Methods Sourcebook*. Third Edition Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc.

1. Reduksi data

Reduksi data dilakukan dengan cara menyederhanakan, mengorganisir, dan memfokuskan data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan. Hasil penelitian tersebut akan dibentuk dalam sebuah transkrip wawancara, catatan tertulis, dan materi lainnya agar dapat lebih mudah dipahami oleh peneliti.

Reduksi data yang berkaitan dengan penelitian yaitu setelah melakukan wawancara kepada informan, peneliti akan memilah dan mengelompokkan hasil wawancara dengan memfokuskan pada pelaksanaan pengembangan kapasitas remaja putus sekolah di UPT PSBR Jombang.

2. Penyajian data

Tahapan ini dilakukan setelah melakukan reduksi data. Penyajian data dilakukan dengan mengumpulkan informasi yang diperoleh dari hasil wawancara yang telah tersusun dalam bentuk narasi, uraian, bagan, dan sebagainya. Hal ini bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam menarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian.

3. Verifikasi atau penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan dan verifikasi sebagai tahap akhir dalam tahap proses analisis data kualitatif. Tahap ini memerlukan kemampuan peneliti dalam menyimpulkan berbagai temuan data yang diperoleh selama proses penelitian.

I.8.6 Teknik Pengabsahan Data

Teknik keabsahan data dalam penelitian kualitatif hasil pembaruan dari konsep kesahihan atau validitas dan keandalan data atau reliabilitas dalam model positivisme. Dalam memeriksa keabsahan data dalam penelitian menggunakan triangulasi. Menurut Moelang (1990), triangulasi merupakan langkah yang digunakan untuk memeriksa keabsahan data menggunakan berbagai perspektif dengan mengecek atau membandingkan dengan data terkait⁷³. Triangulasi juga

⁷³ Nugrahani, F. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Surakarta: Cakra Books.

diartikan sebagai langkah terbaik yang digunakan untuk menghilangkan perbedaan hasil studi terdahulu dalam pengumpulan data terkait dengan berbagai fenomena dan hubungan dari berbagai perspektif. Triangulasi terbagi kedalam empat empat macam teknik pengabsahan data antara lain triangulasi sumber, triangulasi metode, triangulasi penyidik, dan triangulasi teori.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber yaitu triangulasi yang dilakukan dengan cara memeriksa bukti data dengan membandingkan informasi yang didapatkan dari waktu dan alat yang berlainan. Adapun langkah yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan data yaitu melalui.

- a. Membandingkan hasil wawancara dengan hasil pengamatan.

Penelitian melakukan perbandingan dengan hasil wawancara pada pemerintah, masyarakat, dan remaja putus sekolah tentang implementasi program peningkatan keterampilan pada remaja putus sekolah melalui pelatihan tata rias di Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Sosial Bina Remaja (UPT PSBR) Jombang dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan oleh peneliti.

- b. Membandingkan keadaan terkait pendapat seseorang dengan perspektif orang lain.

Peneliti melakukan perbandingan antara hasil wawancara dari informan satu dengan informan lainnya yang kemudian akan dipahami dari sudut pandang yang berbeda-beda.

- c. Membandingkan hasil wawancara dengan dokumen.

Peneliti melakukan perbandingan antara hasil wawancara dengan ketersediaan dokumen yang relevan.