



**PERENCANAAN PARTISIPATIF
LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN “DESSY”
DI KELURAHAN BERGAS LOR
KECAMATAN BERGAS KABUPATEN SEMARANG**

SKRIPSI

**Disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
Jurusan Pendidikan Luar Sekolah**

oleh

Reza Dianmarta Kurniawan

1201406046

**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2013**

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "PERENCANAAN PARTISIPATIF LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN "DESSY" DI KELURAHAN BERGAS LOR KECAMATAN BERGAS KABUPATEN SEMARANG" ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya hasil orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 27 Februari 2013

Yang membuat pernyataan

Reza Dianmarta Kurniawan
NIM. 1201406046

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul PERENCANAAN PARTISIPATIF LEMBAGA KURSUS
DI KELURAHAN BERGAS LOR KECAMATAN
BERGAS KABUPATEN SEMARANG telah disetujui oleh pembimbing untuk
diajukan pada sidang skripsi pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 26 Februari 2013

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Daman, M.Pd
NIP. 196505121998021001

Dra. Liliek Desmawati, M.Pd
NIP. 195912011984032002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah

Dr. Sungkowo Edy Mulyono, M.Si
NIP. 196807042005011001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada tanggal :

Panitia :

Ketua :

Sekretaris :

Drs. Hardjono, M.Pd
NIP. 19510801197903007

Dr. Daman, M.Pd
NIP. 196505121998021001

Penguji Utama

Drs. Ilyas, M.Ag
NIP. 196606011988031003

Penguji/ Pembimbing I

Penguji/ Pembimbing II

Dr. Daman, M.Pd
NIP. 196505121998021001

Dra. Liliek Desmawati, M.Pd
NIP. 195912011984032002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

1. Kunci kebaikan adalah kejujuran, dan kunci ilmu pengetahuan adalah bertanya dan menyimak dengan baik (Ali bin Abi Thalib)
2. Jangan melihat pahitnya kehidupan, tetapi lihatlah keindahannya (Aidh al Qarni)
3. Berdoa dan berusaha untuk mencapai suatu tujuan (Penulis)

PERSEMBAHAN :

1. Ayahanda Edwin serta ibunda tercinta Ari atas motivasi yang telah diberikan
2. Keluarga besar Dwijo Priyono atas motivasi yang telah diberikan
3. Almamater UNNES

ABSTRAK

Dianmarta, Kurniawan, Reza. 2011. *Perencanaan Partisipatif Lembaga Kursus*

. Skripsi, Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing I : Dr. Daman, M.Pd, dan Dosen Pembimbing II : Dra. Liliek Desmawati, M.Pd

Kata kunci : Perencanaan partisipatif, Pelatihan

Rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana potret perencanaan lembaga kursus dan pelatihan Dessy di Kelurahan Bergas Lor, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang, (2) Kendala-kendala apa yang dihadapi dalam menyusun perencanaan di lembaga kursus dan pelatihan Dessy di Kelurahan Bergas Lor, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Mendeskripsikan potret perencanaan lembaga kursus dan pelatihan garmen Dessy di Kelurahan Bergas Lor, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subyek penelitian terdiri dari 1 pengelola, 2 instruktur, 2 warga belajar, dan 2 mitra kerja. Analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif deskriptif.

Hasil study menunjukkan bahwa langkah-langkah yang digunakan dalam perencanaan partisipatif lembaga kursus dan pelatihan Dessy di Kelurahan Bergas Lor, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang adalah : identifikasi kebutuhan belajar, penyusunan tujuan belajar, penyusunan kurikulum belajar, penggunaan metode belajar, penggunaan media belajar, pelaksanaan belajar, hambatan belajar, evaluasi belajar, dan pemanfaatan hasil belajar. Kendala-kendala yang dihadapi lembaga kursus dan pelatihan Dessy di Kelurahan Bergas Lor, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang adalah : kurangnya alat pendedel yang tersedia, sedikitnya komunikasi antara instruktur dengan pengelola, dan kurangnya informasi mitra mengenai kendala yang dihadapi warga belajar saat pembelajaran.

Saran yang diajukan adalah: (1) bagi peserta pelatihan, sebaiknya peserta harus proaktif jika belum menguasai ketrampilan yang diajarkan, (2) bagi instruktur, agar lebih memahami karakteristik anak didik yang berlatar belakang berbeda, (3) bagi pengelola, alangkah baiknya jika kursus garmen Dessy melakukan ekspansi tidak hanya di wilayah Kabupaten Semarang agar lebih dikenal masyarakat luas, (4) bagi pihak mitra kerja kursus, lebih baik secara berkala mereka memberikan informasi kebutuhan tenaga kerja.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil 'alamin, segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi yang berjudul _____ di Kelurahan Bergas Lor, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang . dapat terselesaikan dengan lancar.

Selesainya penulisan skripsi ini karena bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

- 1.

6. Keluarga besar LKP Dessy atas kesediaannya menjadi informan sehingga data skripsi ini lebih lengkap, dan akurat.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu atas bantuannya demi terselesaikannya skripsi ini.

Saya menyadari ada kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun diharapkan untuk peningkatan kualitas karya di masa mendatang. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi peningkatan wawasan pengetahuan kita pada umumnya dan pengembangan ilmu Pendidikan Luar Sekolah khususnya. Amin.

Semarang, Februari 2013

Penulis

Reza Dianmarta Kurniawan
NIM 1201406046

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB 2 : KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Perencanaan Partisipatif	7
2.2 Garmen.....	40
2.3 Kerangka Berpikir.....	41
BAB 3 : METODE PENELITIAN	43
3.1. Pendekatan Penelitian	43
3.2. Lokasi Penelitian	43
3.3. Fokus Penelitian	44
3.4. Subjek Penelitian	44
3.5. Sumber Data Penelitian.....	44

3.6 Teknik Pengumpulan Data	44
3.7. Keabsahan Data	48
3.8. Teknik Analisis Data	50
3.9. Langkah-langkah Penelitian.....	53
BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1. Gambaran Umum LKP Dessy	55
4.2. Hasil Penelitian	75
4.3 ..	90
BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN.....	104
5.1. Simpulan	104
5.2 Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	106

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Jenis-jenis Media Pembelajaran	26
Tabel 4.1 Kriteria Penilaian.....	58
Tabel 4.2 Perusahaan Mitra Lembaga Pelatihan Garmen Dessy	59
Tabel 4.3 Usia Subjek Penelitian	61
Tabel 4.4 Pendidikan terakhir Subjek Penelitian	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	42
Gambar 3.1 Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....	49
Gambar 3.2 Triangulasi Sumber.....	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi LKP Dessy	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kisi-kisi Pedoman Wawancara (Peserta pelatihan)	107
Lampiran 2. Kisi-kisi Pedoman Wawancara (Instruktur).....	110
Lampiran 3. Kisi-kisi Pedoman Wawancara (Pengelola).....	113
Lampiran 4. Kisi-kisi Pedoman Wawancara (Mitra kerja).....	116
Lampiran 5. Daftar Informan	119
Lampiran 6. Hasil Wawancara	120
Lampiran 7. Dokumentasi.....	132
Lampiran 8. Peta Lokasi Desa Bergas Lor Kecamatan Bergas.....	145

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan aspek penting bagi perkembangan sumber daya manusia, sebab pendidikan merupakan wahana atau salah satu instrumen yang digunakan bukan saja untuk membebaskan manusia dari keterbelakangan, melainkan juga dari kebodohan dan kemiskinan. Pendidikan diyakini mampu menanamkan kapasitas baru bagi semua orang untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru sehingga dapat diperoleh manusia produktif. Di sisi lain, pendidikan dipercayai sebagai wahana perluasan akses dan mobilitas sosial dalam masyarakat baik secara horizontal maupun vertikal.

Di era globalisasi dewasa ini, kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia bergantung pada kualitas pendidikan. Peran pendidikan sangat penting untuk menciptakan masyarakat yang cerdas, damai, terbuka, dan demokratis. Oleh karena itu, pembaruan pendidikan harus selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan suatu bangsa. Kemajuan Bangsa Indonesia hanya dapat dicapai melalui penataan pendidikan yang baik. Upaya peningkatan mutu pendidikan diharapkan dapat menaikkan harkat dan martabat manusia Indonesia.

Berkaitan dengan hal tersebut, sekarang pemerintah telah mempercepat perencanaan *Millenium Development Goals* (MDGS), yang semula dicanangkan tahun 2020 dipercepat menjadi 2015. *Millenium Development Goals* (MDGS) adalah era pasar bebas atau era globalisasi, sebagai era persaingan mutu kualitas,

siapa yang berkualitas dialah yang akan maju dan mampu mempertahankan eksistensinya. Oleh karena itu, pembangunan sumber daya manusia (SDM) berkualitas merupakan suatu keniscayaan yang tidak dapat ditawar-tawar lagi (Mulyasa, 2006:2).

Percepatan arus informasi dalam era globalisasi dewasa ini menuntut semua bidang kehidupan untuk menyesuaikan visi, misi, tujuan dan strateginya agar sesuai dengan kebutuhan, dan tidak ketinggalan zaman. Penyesuaian tersebut secara langsung mengubah tatanan dalam sistem makro, meso, maupun mikro, demikian halnya dalam sistem pendidikan. Sistem pendidikan nasional senantiasa harus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan yang terjadi baik ditingkat lokal, nasional, maupun global (Mulyasa 2006:4).

Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa satuan pendidikan non formal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis. Ketenagaan dalam lembaga pelatihan terdiri atas pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik pada lembaga pelatihan sekurang-kurangnya instruktur, pelatih, pembimbing dan penguji. Tenaga kependidikan pada lembaga pelatihan sekurang-kurangnya terdiri atas pengelola, teknisi sumber belajar, pustakawan, dan laboran. Pengelola lembaga pelatihan berperan sangat penting dalam memelihara keberlangsungan kegiatan pembelajaran pada lembaga, sehingga pengelola dituntut memiliki kualifikasi dan kompetensi minimum yang dipersyaratkan. Kualifikasi dan kompetensi minimum tersebut diuraikan dalam standar pengelola pelatihan.

Berdasarkan data BPS Jawa Tengah dalam berita resmi statistik No.23/05/33Th IV 10 Mei 2011 jumlah angkatan kerja di Jawa Tengah sebesar

17.130.931 orang. Jumlah yang terserap bekerja sebanyak 15.956.034 orang (93,14 persen) dan yang tidak terserap sebanyak 1.174.897 orang (6,86 persen) (<http://jateng.bps.go.id/20/09/2010>).

Survei awal yang telah dilakukan di Kabupaten Semarang dijelaskan oleh Sekretaris Daerah Wanadi bahwa angka pengangguran di Kabupaten Semarang hingga akhir tahun 2009 lalu tercatat 155.015 orang dengan jumlah penduduk miskin kurang lebih 60 ribu Kepala Keluarga atau 199.491 jiwa. Angka tersebut menunjukkan masih besarnya kesenjangan antara lapangan kerja dan tenaga kerja di Kabupaten Semarang.

Fakta tersebut terjadi karena kurangnya lapangan kerja yang ada, atau adanya tenaga kerja yang belum memenuhi kompetensi, atau bisa juga karena belum adanya kesesuaian antara jenis keahlian yang dibutuhkan perusahaan/industri dengan keahlian yang dimiliki oleh calon tenaga kerja. Suroso mengungkapkan, rendahnya pertumbuhan lapangan kerja dan semakin tingginya angka pengangguran tersebut menuntut pemerintah untuk lebih serius dalam menangani masalah sosial dibidang ketenagakerjaan.

Guna mengatasi masalah ini, Pemkab Semarang telah menggelar program pendidikan ketrampilan kerja bagi penduduk usia kerja. Program tersebut diantaranya, program kewirausahaan, pelatihan ketrampilan, penyaluran dan penempatan pencari kerja. Hal ini sebenarnya merupakan peluang bagi lembaga pelatihan sebagai lembaga pendidikan non formal untuk dapat memberikan pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kerja agar mereka dapat bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki sehingga memiliki daya saing (kompetensi). Oleh karena itu lembaga pelatihan masih sangat dibutuhkan masyarakat untuk memenuhi dan melengkapi keahlian bagi calon tenaga kerja.

Salah satu lembaga pelatihan garmen yang berlokasi di wilayah Kabupaten Semarang adalah LKP Dessy yang berdiri sejak tahun 1999. LKP Dessy memiliki visi mewujudkan lembaga kursus sebagai wahana pendidikan yang memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan diri, bekerja atau berusaha mandiri, dan misi meningkatkan mutu pengelolaan lembaga kursus, meningkatkan mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, memberikan pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan melakukan penggunaan kurikulum berbasis kompetensi dan melakukan uji kompetensi.

Salah satu keberhasilan LKP Dessy ialah telah banyak meluluskan peserta didik dan semenjak tahun 2004 LKP Dessy menjalin kemitraan dengan PT. Sinabro Java Garment diikuti tahun 2005-2006 LKP Dessy menjalin kemitraan dengan PT. Inti Sukses Garmino, PT. Liebra Permana, dan PT. Star Fashion, dan hingga saat ini LKP Dessy memiliki 8 mitra kerja. Keberadaan kemitraan tersebut merupakan kerjasama yang saling menguntungkan bagi LKP Dessy, masyarakat, maupun industri garmen karena dengan adanya LKP Dessy berarti keterampilan masyarakat (penduduk usia kerja) meningkat sehingga masyarakat dapat bekerja di industri garmen, dengan terpenuhinya lapangan kerja maka akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mengurangi angka pengangguran, kelangsungan produksi industri garmen juga terpenuhi, sehingga sebagai lembaga pelatihan yang dipercaya masyarakat dapat mencetak tenaga terampil di bidang garmen yang siap bekerja atau berwirausaha.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan

Perencanaan Partisipatif Lembaga Kursus dan Pelatihan

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ?

- 1.2.1 Bagaimana langkah-langkah menyusun perencanaan partisipatif lembaga kursus dan pelatihan Dessy di Kelurahan Bergas Lor, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang?
- 1.2.2 Kendala-kendala apa yang dihadapi dalam menyusun perencanaan partisipatif lembaga kursus dan pelatihan Dessy di Kelurahan Bergas Lor, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- 1.3.1 Mendeskripsikan langkah-langkah penyusunan perencanaan partisipatif lembaga kursus dan pelatihan Dessy.
- 1.3.2 Mengetahui kendala-kendala yang dihadapi oleh lembaga kursus dan pelatihan Dessy dalam penyusunan perencanaan partisipatif.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai pelatihan garmen.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Memperoleh wawasan dan pemahaman baru mengenai perencanaan

partisipatif lembaga pelatihan.

1.4.2.1 Bagi Lembaga Pelatihan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan mutu manajemen pelatihan dalam menyusun perencanaan pembelajaran.

1.4.2.1 Bagi Warga Belajar

- a. Meningkatkan minat warga belajar dalam belajar atau latihan.
- b. Meningkatkan partisipasi aktif warga belajar dalam pembelajaran.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Perencanaan Partisipatif

2.1.1 Perencanaan

Berbicara tentang dimensi perencanaan pengajaran yakni berkaitan dengan cakupan dan sifat-sifat dari beberapa karakteristik yang ditemukan dalam perencanaan pelatihan. Pertimbangan terhadap dimensi-dimensi itu memungkinkan diadakannya perencanaan komprehensif yang menalar dan efisien, yaitu (Harjanto, 2008:4-6) :

- 2.1.1.1 Signifikansi. Tingkat signifikansi tergantung pada kegunaan sosial dari tujuan pendidikan yang diajukan. Dalam mencapai tujuan itu, pengambil keputusan perlu mempunyai garis pembimbing yang jelas dan mengajukan kriteria evaluasi.
- 2.1.1.2 Feasibilitas. Maksudnya perlu dipertimbangkan feasibilitas perencanaan pengajaran. Salah satu faktor penentu adalah otoritas politikal yang memadai sebab dengan itu feasibilitas teknik dan estimasi biaya serta aspek-aspek lainnya dapat dibuat dalam pertimbangan realistik.
- 2.1.1.3 Relevansi. Konsep ini berkaitan dengan jaminan bahwa perencanaan pengajaran memungkinkan penyelesaian persoalan secara lebih spesifik pada waktu yang tepat agar dapat dicapai tujuan spesifik secara optimal.
- 2.1.1.4 Kepastian atau definitiveness. Diakui bahwa tidak semua hal-hal yang sifatnya kebetulan dapat dimasukkan dalam perencanaan pengajaran, namun perlu diupayakan agar sebanyak mungkin hal-hal tersebut

dimasukkan dalam pertimbangan. Penggunaan teknik atau metode simulasi sangat menolong mengantisipasi hal-hal tersebut.

2.1.1.5 Ketelitian atau *Parsimoniusness*. Prinsip utama yang perlu diperhatikan ialah agar perencanaan pengajaran disusun dalam bentuk yang sederhana, serta perlu diperhatikan secara sensitif kaitan-kaitan yang pasti terjadi antara berbagai komponen. Dalam penerapan prinsip ini berarti diperlukan waktu yang lebih banyak dalam menggali beberapa alternatif sehingga perencanaan dan pengambil keputusan dapat mempertimbangkan alternatif yang paling efisien.

2.1.1.6 Adaptabilitas. Diakui bahwa perencanaan pengajaran bersifat dinamik, sehingga perlu senantiasa mencari informasi sebagai umpan balik.

2.1.1.7 Waktu. faktor-faktor yang berkaitan dengan waktu cukup banyak, selain keterlibatan perencanaan dalam memprediksi masa depan, juga divalidasi dan realibilitas analisis yang dipakai serta kapan untuk menilai kebutuhan kependidikan masa kini dalam kaitannya dengan masa mendatang.

2.1.1.8 Monitoring atau pemantauan. Termasuk didalamnya adalah mengembangkan kriteria untuk menjamin bahwa berbagai komponen bekerja secara efektif.

2.1.1.9 Isi Perencanaan. Dimensi terakhir adalah hal-hal yang akan direncanakan. Perencanaan pengajaran yang baik perlu memuat :

1. Tujuan atau apa yang diinginkan sebagai hasil dari program pendidikan.
2. Program dan layanan, atau bagaimana cara mengorganisasikan aktivitas belajar dan layanan-layanan pendukungnya.
3. Tenaga manusia, yakni mencakup cara-cara mengembangkan prestasi,

spesialisasi, perilaku, kompetensi, maupun kepuasan mereka.

4. Bangunan fisik mencakup cara-cara penggunaan pola distribusi dan kaitannya dengan bangunan fisik lainnya.
5. Keuangan meliputi rencana pengeluaran dan rencana penerimaan.
6. Struktur organisasi, maksudnya bagaimana cara mengorganisasi dan aktivitas kependidikan yang direncanakan.
7. Konteks sosial atau elemen-elemen lain yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan pengajaran.

Definisi perencanaan dikatakan bahwa organisasi pendidikan ada diantara lingkungan didalamnya. Ini berarti organisasi atau lembaga pendidikan tidak dapat dan tidak dibenarkan berdiri sendiri terlepas dari masyarakat lingkungannya (Pidarta, 2005:5).

Bersamaan dengan itu lembaga pendidikan juga tidak boleh mengabaikan keinginan masyarakat sekitarnya, sebab ia merupakan salah satu bagian dari masyarakat. Dia harus dapat menyesuaikan diri dengan masyarakat, ia harus toleran dengan masyarakat. Ini berarti ia harus mengikuti perubahan-perubahan masyarakat. Namun perubahan masyarakat yang sistematis dan terarah selalu terjadi di bawah kendali dirinya sendiri tanpa pembentukan kembali pendidikannya (Pidarta, 2005:6).

Evolusi perubahan masyarakat menuntut perubahan dalam perencanaan pendidikan, agar perencanaan mampu menunjang evolusi itu dan dapat mengatasinya. Soumelis (dalam Pidarta, 2005:8) menunjukkan faktor-faktor itu ialah (1) perubahan tujuan eksternal dan internal sistem pendidikan, (2) perubahan berpikir sosial politik secara menyeluruh, yang menginginkan partisipasi para

perencana dalam sosial politik, (3) semakin berkembangnya struktur administrasi pendidikan, tiap-tiap lembaga memiliki struktur sendiri-sendiri sehingga membutuhkan perencanaan sendiri-sendiri pula, (4) interes-teres khusus pada para penanggung jawab perencanaan, sesuai dengan bidang studi mereka masing-masing, (5) struktur pendek pada perencanaan yang bersifat mesin, suatu perencanaan yang terpusat dikerjakan oleh pemerintah pusat, dan (6) tekanan dari problem yang bersifat akut, yang dulu diselesaikan dengan perencanaan jangka pendek, nanti seharusnya dengan perencanaan jangka panjang.

Selanjutnya Soomelis (dalam Pidarta, 2005:9-11) memberikan informasi-informasi yang dapat digunakan sebagai dasar perencanaan. Informasi tersebut adalah:

Pertama, nilai-nilai masyarakat dapat dikembangkan lewat pendidikan yang berlangsung didalamnya.

Kedua, sikap siswa terhadap pendidikan dan pekerjaan. Setiap siswa memiliki sikap terhadap pendidikan dan pekerjaan. tetapi sebagai makhluk sosial ia terpengaruh oleh sikap teman-temannya yang telah mendapat pengaruh dari lingkungannya. Ini berarti akan terjadi kelompok-kelompok sikap baik menurut generasi maupun menurut wilayah, sehingga akan menguntungkan pihak perencana pendidikan untuk mengidentifikasi secara kelompok.

Ketiga, hasil penelitian untuk pengembangan kurikulum dan pengambilan keputusan. Setiap perencanaan yang bersumber dari hasil penelitian relatif lebih dapat dipercaya daripada informasi lain yang bersumber dari non penelitian.

Keempat, fungsi dan performan sistem pendidikan. Para perencana diwajibkan memilih fungsi dan kinerja pada tiap-tiap sistem pendidikan.

Perencanaan tidak boleh berbeda dengan fungsi dan kinerja pada sistem pendidikan yang direncanakan.

Kelima, fungsi dan pengembangan pasaran tenaga kerja pada masa mendatang. Tugas pendidikan bukan satu-satunya untuk menyiapkan manusia pekerja atau merupakan layanan terhadap dunia usaha. Pendidikan adalah layanan terhadap segala macam kebutuhan manusia, karena manusia berkembang karena pendidikan. Namun, pendidikan tidak boleh melupakan manusia sebagai calon pekerja, sebab manusia dapat hidup karena ia bekerja atau dihidupi oleh suatu hasil pekerjaan. Karena itu pengarahannya pendidikan kepada tenaga kerja perlu diperhatikan.

Keenam, kemungkinan efek proses mikro pada teknologi pendidikan. Proses mikro ialah proses yang terjadi pada suatu lembaga pendidikan yaitu proses mengembangkan dan menumbuhkan para siswa/mahasiswa melalui kegiatan belajar mengajar. Proses ini diharapkan dapat menghasilkan tujuan pendidikan yang diharapkan.

Ketujuh, kemungkinan perkembangan ekonomi, perkembangan ekonomi dengan perencanaan pendidikan dapat dikaitkan dengan lembaga pendidikan itu sendiri sebagai pemroses siswa/mahasiswa dapat pula dikaitkan dengan arah perkembangan si terdidik. Kemungkinan perkembangan ekonomi surplus dalam bidang pertanian misalnya dapat membuat lembaga pendidikan lebih giat memproduksi sebab dana meningkat.

Menurut Cunningham (1982 dalam Uno, 2009:1) perencanaan ialah menyeleksi dan menghubungkan pengetahuan, fakta, imajinasi, dan asumsi untuk masa yang akan datang dengan tujuan memvisualisasi dan memformulasi hasil

yang diinginkan, urutan kegiatan yang diperlukan, dan perilaku dalam batas-batas yang dapat diterima yang akan digunakan dalam penyelesaian.

Perencanaan adalah hubungan antara apa yang ada sekarang (*what is*) dengan bagaimana seharusnya (*what should be*) yang bertalian dengan kebutuhan, penentuan tujuan, prioritas, program dan alokasi sumber. (Uno, 2009:1)

Kaufman (dalam Harjanto, 2008:2) mengatakan perencanaan adalah suatu proyeksi tentang apa yang diperlukan dalam rangka mencapai tujuan yang bernilai. Didalamnya mencakup elemen-elemen :

- a. Mengidentifikasi dan mendokumentasikan kebutuhan.
- b. Menentukan kebutuhan-kebutuhan yang perlu diprioritaskan.
- c. Spesifikasi rinci hasil yang dicapai dari tiap kebutuhan yang diprioritaskan.
- d. Identifikasi persyaratan untuk mencapai tiap-tiap pilihan.
- e. Sekuensi hasil yang diperlukan untuk mencapai tiap-tiap pilihan.
- f. Identifikasi strategi alternatif yang mungkin dan alat atau tools untuk melengkapi tiap persyaratan dalam mencapai tiap kebutuhan, termasuk didalamnya merinci keuntungan dan kerugian tiap strategi dan alat yang dipakai.

Perencanaan adalah suatu cara untuk mengantisipasi dan menyeimbangkan perubahan (Robbins, 1982 dalam Uno, 2009:1). Dalam definisi ini ada asumsi bahwa perubahan selalu terjadi dan ini perlu diantisipasi.

Dengan demikian, perencanaan berkaitan dengan penentuan apa yang akan dilakukan. Perencanaan mendahului pelaksanaan, mengingat perencanaan merupakan suatu proses untuk menentukan kemana harus pergi dan mengidentifikasi persyaratan yang diperlukan dengan cara yang paling efektif dan efisien. Perencanaan mengandung 6 pokok pikiran, yakni :

- a. Perencanaan melibatkan proses penetapan keadaan masa depan yang diinginkan.
- b. Keadaan masa depan yang diinginkan itu kemudian dibandingkan dengan keadaan sekarang, sehingga dapat dilihat kesenjangannya.
- c. Untuk menutup kesenjangan perlu dilakukan usaha-usaha.
- d. Usaha yang dilakukan untuk menutup kesenjangan itu dapat beraneka ragam dan merupakan alternatif yang mungkin ditempuh.
- e. Pemilihan alternatif yang paling baik, dalam arti yang mempunyai efektifitas dan efisiensi yang paling tinggi perlu dilakukan.
- f. Alternatif yang dipilih harus diperinci sehingga dapat menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan apabila akan dilaksanakan.

2.1.2 Partisipasi

Partisipasi adalah turut berperan serta dalam suatu kegiatan (KBBI, 2002:831). Menurut Syahyuti (2005:1) partisipasi adalah proses tumbuhnya kesadaran terhadap kesalinghubungan diantara stake holder yang berbeda dalam masyarakat (kelompok-kelompok sosial dan komunitas dengan mengambil kebijakan dan lembaga-lembaga jasa lain). Partisipasi adalah proses dimana seluruh pihak dapat membentuk dan terlibat dalam seluruh inisiatif pembangunan. Partisipasi atau peran serta adalah serangkaian proses dimana masyarakat lokal dilibatkan dan berperan dalam isu yang berhubungan dengan mereka. Sampai dimana kekuasaan dibagi dalam pengambilan keputusan, tergantung jenis partisipasi tersebut (Kelly dalam Adiyoso, 2009:44).

2.1.3 Tujuan dan Manfaat Partisipasi

Tujuan partisipasi masyarakat dapat berubah setiap waktu berdasarkan

lingkungannya. Menurut Kelly (dalam Adiyoso,2009;46), awalnya partisipasi bertujuan untuk memberi kekuasaan kepada masyarakat untuk mengentaskan kemiskinan di negara berkembang. Sebelum kegiatan partisipasi dilaksanakan, maka perlu diajukan pertanyaan-pertanyaan sederhana mengenai alasan keikutsertaan terlibat, sasaran kinerja yang dituju, hasil partisipasi, jenis dan bentuk kerangka kerja secara menyeluruh. Sedangkan menurut sanof (dalam Adiyoso, 2009:46) berpendapat bahwa tujuan utama partisipasi adalah melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, memberikan hak suara masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, mendorong dan melibatkan masyarakat serta menyatukan tujuan. Manfaat partisipasi masyarakat dikaji oleh Pateman (dalam Adiyoso,2009 :48) menjelaskan bahwa dalam system yang demokratis, keputusan-keputusan itu akan sah jika semua yang berkepentingan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Melibatkan publik secara luas dalam pengambilan keputusan dapat mendorong masyarakat untuk merasa memiliki terhadap suatu proyek. Fainstein & Fainstein misalnya, melihat manfaat utama melibatkan masyarakat dalam proses pembangunan karena pengetahuan local dapat memberikan kontribusi besar dalam perumusan keputusan publik. Partisipasi adalah hak dasar manusia, dengannya keputusan apapun yang menyangkut nasib dan masa depan masyarakat dapat dibuat bersama. Dengan demikian tujuan dan manfaat partisipasi mencakup :

- a. Meningkatkan kualitas kebijakan pemerintah,
- b. Sebagai sarana penyebarluasan informasi tentang program pembangunan,
- c. Meningkatkan kesadaran dan tanggungjawab masyarakat,
- d. Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan,
- e. Meningkatkan hubungan antar masyarakat,
- f. Meminimalisasi konflik antar individu atau kelompok dalam masyarakat

- g. Menjamin keberlanjutan suatu program dan keberhasilan serta pemeliharaan keberhasilan program
- h. Meningkatkan posisi tawar baik dalam politik dan ekonomi terhadap lembaga atau institusi diluar desa termasuk pemerintah,
- i. Meningkatkan keberdayaan dan kemandirian masyarakat yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. (Adiyoso, 2009:49)

2.1.4 Perencanaan Partisipasi

Perencanaan partisipatori berarti perencanaan yang melibatkan beberapa orang dalam suatu kegiatan. Perencanaan partisipatori berarti perencanaan yang melibatkan beberapa yang berkepentingan dalam merencanakan sesuatu yang dipertentangkan dengan merencanakan yang hanya dibuat oleh seseorang atau beberapa orang atas dasar wewenang kedudukan, seperti perencana di tingkat pusat kepala-kepala kantor pendidikan di daerah, dan para kepala sekolah. Perencanaan partisipatori banyak melibatkan orang-orang daerah yang memiliki kepentingan atas obyek yang direncanakan. Banyak ahli mengungkapkan tentang pentingnya partisipasi masyarakat dalam proses perencanaan pembangunan (Fainstein, 1996; Lappin & Ross, 1967; Sitanggang, 1999 dalam Adiyoso, 2009:58). Keterlibatan masyarakat pada tahap awal pembangunan (perencanaan) dapat menghindarkan dari kegagalan dalam program pembangunan (Lappin & Ross, 1967 dalam Adiyoso, 2009:58). Sedangkan menurut Sudjana, perencanaan partisipasi terjadi apabila proses pengambilan keputusan mengenai rencana untuk memecahkan masalah nasional dan untuk melaksanakan tugas nasional, diserahkan oleh lembaga tingkat nasional kepada lembaga kemasyarakatan yang dibentuk oleh masyarakat dan tersebar di masyarakat. Perencanaan partisipasi

mempunyai tiga ciri umum. *Pertama*, wewenang untuk mengambil keputusan dalam perencanaan diserahkan kepada lembaga masyarakat. *Kedua*, pakar perencanaan berperan sebagai pengorganisasian kegiatan perencanaan dan sebagai penasihat bagi para perencana dari lembaga tersebut sehingga terjadi partisipasi aktif dari setiap peserta dalam proses pengambilan keputusan. *Ketiga*, pengawasan terhadap perencanaan dilakukan secara sukarela oleh lembaga kemasyarakatan dan masyarakat itu sendiri (Sudjana,2000:83).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas yang dimaksud dengan perencanaan partisipatif adalah perencanaan yang menciptakan mekanisme untuk memperbaiki kualitas dan kesempatan masyarakat lokal dalam keikutsertaan mereka dalam merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan (Cullingworth & Nadin, 2002 dalam Adiyoso, 2009:57).

2.1.5 Langkah-langkah Perencanaan Partisipatif

Langkah-langkah perencanaan partisipatif ditempuh melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

2.1.5.1 Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Kebutuhan pelatihan (*training needs*) diberi arti sebagai jarak antara tingkat kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dimiliki oleh peserta pelatihan atau lulusan pelatihan. Dengan kata lain, kebutuhan pelatihan adalah perbedaan antara kemampuan calon peserta pelatihan pada saat sebelum mengikuti pelatihan dengan kemampuan yang diharapkan setelah mengikuti pelatihan. Calon peserta atau lulusan pelatihan yang dimaksudkan disini antara lain adalah pegawai, staf, pimpinan, karyawan , pencari kerja, dalam suatu instansi, lembaga, organisasi, atau masyarakat.

2.1.5.2 Prosedur Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Identifikasi kebutuhan pelatihan dapat dilalui melalui tahapan penentuan

sebagai berikut :

1. Menentukan kebutuhan pelatihan jangka pendek (yang mendesak).

Kebutuhan ini dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu :

(1) Mengevaluasi program pelatihan dan pengembangannya yang sudah berjalan, untuk menentukan apakah pelatihan telah menghasilkan perubahan kemampuan sesuai dengan yang diinginkan.

(a) Mengevaluasi program pelatihan yang sedang berjalan. Kegiatan ini dilakukan dengan cara: (1) mereviu dokumen-dokumen pelatihan, (2) mengobservasi para pelatih/ pembimbing, dan pelatihan di panti pelatihan, laboratorium, tempat kerja, perusahaan, dan lain sebagainya, (3) menganalisis hasil tes awal-akhir pelatihan, dan (4) mewawancarai para pelatih dan peserta pelatihan.

(b) Mengevaluasi keluaran (*output*) dan dampak (*outcome*) pelatihan. Evaluasi ini dilakukan dengan cara : (1) mewawancarai para supervisor , (2) mewawancarai dan mengamati para peserta pelatihan di tempat kerjanya, (3) mereviu catatan-catatan personala (*personnel records*) dan rating pelaksana, (4) menghimpun dan mengadministrasikan kuesioner yang diperlukan dan membagikannya kepada peserta pelatihan untuk dianalisis, dan (5) menganalisis sampel kegiatan kerja.

1. Menyusun daftar kegagalan dan analisisnya yang terjadi dalam proses pekerjaan. Selanjutnya menentukan apakah kegagalan tersebut disebabkan oleh : (a) organisasi yang tidak mapan, (b) pengawasan/supervisi yang tidak memadai, (c) kebijakan yang tidak jelas, (d) komunikasi yang tidak lancar, (e) kebijakan atau prosedur pemilihan personil yang tidak wajar, (f) masalah fasilitas dan perlengkapan, (g) metode kerja yang tidak tepat, (h) standar kerja yang tidak sesuai, dan (i) pelatihan supervisor dan operator yang tidak memadai.

2. Melakukan survey pada seluruh aspek organisasi untuk menentukan pelatihan tambahan yang diperlukan. Kegiatan yang dilakukan antara lain adalah : (a) membandingkan deskripsi kerja dan pelamar (calon tenaga) dengan catatan-catatan (*records*) personil, (b) analisis rating para pelaksana pekerjaan, (c) analisis seluruh catatan organisasi untuk mengetahui defisiensi yang terjadi, (d) identifikasi dan analisis problema operasional, dan (e) menggunakan wawancara, kuesioner, sumber informasi kelompok, tes, dan sampel kerja untuk menentukan apakah permasalahan kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal organisasi.
2. Menentukan kebutuhan pelatihan jangka panjang
 1. Menganalisis rencana kebijakan dan memprediksi perubahan untuk menentukan pengaruh potensialnya terhadap kebutuhan staf dan atau karyawan.
 2. Mengidentifikasi dan menganalisis peraturan, perlengkapan, teknik dan prosedur yang mungkin terjadi di masa depan untuk menentukan pengaruhnya terhadap kebutuhan personil.
 3. Menentukan apakah sistem pelatihan yang sedang berjalan akan mempengaruhi kebutuhan personil di masa depan berkenaan dengan : (a) tenaga pelaksana, (b) tenaga pengawasan, dan (3c) tenaga pengelola.
 4. Mengidentifikasi kegagalan sistem pelatihan.
 5. Menentukan apakah pelatihan sebaiknya bersifat formal atau dilakukan dalam jabatan atau pekerjaan. Untuk itu perlu mempertimbangkan nilai-nilai kompetitif dan ketersediaan sumberdaya

manusia dan non manusia.

6. Membuat ringkasan (*summary*) tentang kebutuhan pelatihan.
7. Untuk program-program pelatihan yang berada di luar lokasi panti pelatihan, perlu dipertahankan objektivitasnya, siapkan spesifikasi kontrak, kumpulkan dan evaluasi proposal, dan pilihlah seorang kontraktor.
8. Untuk program pelatihan yang berada dalam lokasi panti pelatihan harus selalu diteliti dan dipertahankan objektivitasnya.

2.1.5.3 Pengertian Tujuan Pelatihan

Keberhasilan suatu pelatihan lebih banyak dinilai dari segi sejauhmana perubahan perilaku yang diharapkan terjadi pada peserta atau lulusan pelatihan sebagai hasil dari proses pelatihan. Keberhasilan pelatihan pada umumnya dapat diketahui dalam tujuan pelatihan itu sendiri. Tujuan pelatihan menurut Leonard Nadler (1993) pada dasarnya adalah suatu pernyataan tentang apa hasil yang ingin dicapai dalam pelaksanaan suatu pelatihan. Robert Mayer (1987) mendefinisikan tujuan sebagai pernyataan yang menguraikan suatu perubahan yang diusulkan akan terjadi pada diri peserta pelatihan, yaitu perubahan setelah peserta pelatihan menyelesaikan pengalaman belajarnya dalam pelatihan. Rumusan tujuan pelatihan dimaksudkan untuk menjadi pedoman utama dalam merancang seluruh kegiatan pelatihan, memilih dan menetapkan aktivitas pembelajaran dalam pelatihan, menyeleksi calon peserta pelatihan, dan menghindari hal-hal yang tidak realistis serta berdampak negatif dalam pelatihan.

2.1.5.4 Fungsi dan Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Sebagai tolok ukur penilaian, dalam arti bahwa pelatihan dinilai berhasil

apabila tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai sebagaimana diharapkan. Dengan kata lain ketercapaian tujuan pelatihan menjadi indikator keberhasilan pelatihan yang telah dirancang sebelumnya.

2. Sebagai pemberi arah bagi semua unsur/komponen pelatihan, khususnya pelatih dan peserta pelatihan. Dengan kata lain pelatih dapat merancang kegiatan yang akan dilakukan untuk membelajarkan peserta pelatihan dalam mencapai tujuan pelatihan.
3. Sebagai acuan tentang, standar/kriteria untuk merancang kurikulum pelatihan seperti materi, metode, dan teknik serta media pelatihan dan alat evaluasi keluaran pelatihan. Tujuan yang telah ditetapkan menjadi dasar untuk memilih dan menetapkan kurikulum pelatihan.
4. Sebagai media komunikasi bagi pelatih. Berdasarkan tujuan pelatihan yang telah ditetapkan maka pelatih dapat melakukan komunikasi dengan pihak terkait tentang apa yang hendak dicapai serta hal apa yang sebaiknya dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan pelatihan.

Dengan demikian dalam merumuskan tujuan pelatihan maka setiap penyelenggara atau pelaksana pelatihan harus memahami fungsi tujuan pelatihan tersebut sehingga pelatihan dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif.

2.1.5.5 Penyusunan Tujuan Pembelajaran

Tujuan pembelajaran pelatihan perlu dijabarkan dalam tujuan pembelajaran. Tujuan pembelajaran terbagi menjadi dua bagian yaitu tujuan pembelajaran umum dan tujuan pembelajaran khusus.

1) Tujuan Pembelajaran Umum (TPU)

Tujuan pembelajaran umum menurut Davis (1974) adalah tujuan yang secara umum diharapkan dapat dicapai oleh peserta pelatihan. Menurut

Sudjana (1977) bahwa tujuan umum dirumuskan dalam pernyataan yang bersifat umum dan luas, mengandung keinginan dan harapan, serta dapat dinyatakan tanpa menyebutkan pelakunya.

Tujuan pembelajaran umum terdiri dari tiga jenis yaitu tujuan pembelajaran pengetahuan, tujuan pembelajaran keterampilan, dan tujuan pembelajaran sikap, dan nilai.

a. Pembelajaran pengetahuan

Pembelajaran pengetahuan meliputi pengenalan, perbandingan hubungan, penggabungan, kreativitas, inovatif, dan pengumpulan atau penyebaran informasi. Pembelajaran pengetahuan dapat dikelompokkan ke dalam ranah kognitif seperti belajar konsep, prinsip, informasi, dan fakta.

b. Pembelajaran keterampilan

Pembelajaran keterampilan meliputi ide, praktek, atau kebiasaan. Kedalamnya termasuk semua ketentuan, pengerjaan, kegiatan, metode dan teknik yang berkaitan dengan pengulangan dan pengembangan suatu keterampilan. Kadang-kadang sering terjadi tumpang tindih pengertian antara pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan digunakan dalam pemecahan masalah. Keterampilan sering tidak digunakan dalam pemecahan masalah. Sedangkan keterampilan pemecahan masalah ditunjukkan oleh pengulangan keberhasilan dalam memecahkan masalah yang relatif sama dengan masalah sebelumnya.

c. Pembelajaran sikap, nilai, dan emosi

Pembelajaran sikap meliputi upaya pembentukan dan pengembangan motivasi, nilai, respon emosional, dan kecenderungan (minat, pilihan, selera, suka, dan tidak suka). Pembelajaran ini menyangkut ranah

afektif dan emosinilai berkaitan dengan norma, dan moral tentang baik dan buruk, berguna dan tidak berguna, bermanfaat dan mudhorat.

2) Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK)

Tujuan pembelajaran khusus (TPK) adalah tujuan pembelajaran yang menggambarkan bahwa peserta pelatihan memperoleh suatu pengetahuan keterampilan, sikap dan atau nilai tertentu yang sesuai dengan kebutuhan belajar yang ditetapkan sebelumnya. Sudjana (2003) menjelaskan bahwa tujuan khusus dirumuskan dalam pernyataan yang jelas, dan spesifik mengandung subjek, predikat, dan objek, tidak bertumpang tindih dengan tujuan khusus lainnya, dapat mengkomunikasikan sesuatu kekhususannya kepada orang lain, dan diangkat dari kebutuhan belajar dan kebutuhan pelatihan.

Perumusan tujuan pembelajaran khusus mencakup empat kriteria, yaitu (a) spesifik yang berarti bahwa satu tujuan pembelajaran khusus adalah untuk satu jenis pembelajaran, (b) uraian dalam tujuan khusus menggambarkan kegiatan pembelajaran seperti melihat, mendengar, meraba, mencium, dan mengerjakan sesuatu yang dipelajari, (c) menyatakan tingkat penampilan perilaku yang menggambarkan seberapa baik, seberapa cepat, dan sebagainya tentang dampak pembelajaran terhadap peserta/lulusan pelatihan dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya, dan (d) uraian tentang ukuran yang mendekati situasi kehidupan nyata, termasuk didalamnya adalah aturan yang boleh atau tidak boleh dilakukan peserta pelatihan.

2.1.5.6 Penyusunan Kurikulum Pelatihan

2.1.5.6.1 Pengertian dan Ruang Lingkup Kurikulum Pelatihan

Istilah kurikulum dalam pelatihan, *Webster Dictionary* (dalam Sudjana, 2007: 126) menyatakan bahwa kurikulum merupakan sejumlah mata

pelajaran yang harus ditempuh peserta pelatihan guna mencapai ijazah atau tingkat kemampuan tertentu. Kurikulum diartikan juga sebagai keseluruhan pelajaran yang disajikan oleh suatu lembaga penyelenggara pelatihan.

J. Galen Saylor dan William M Alexander mengatakan kurikulum adalah segala usaha penyelenggara atau pengelola pelatihan untuk mempengaruhi peserta pelatihan supaya belajar baik di panti pelatihan maupun di luar panti pelatihan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa kurikulum merupakan pedoman atau pegangan bagi pendidik (instruktur, pembimbing, pelatih, tutor, widyaiswara) untuk melaksanakan pembelajaran bagi peserta pelatihan.

2.1.5.6.2 Fungsi Kurikulum Pelatihan

Kurikulum pelatihan mempunyai berbagai fungsi. Sebagaimana dikemukakan Alexander Inglis dalam Wiryokusumo (1988), bahwa kurikulum memiliki fungsi penyesuaian (*adjusting function*), fungsi pepaduan (*integrating function*), fungsi pembeda (*differentiating function*), dan fungsi penyiapan (*preparatioon function*). Fungsi penyesuaian berkaitan dengan perubahan yang terus terjadi pada lingkungan sosial, ilmu pengetahuan dan teknologi, syarat-syarat tugas dan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh peserta pelatihan, kebutuhan yang terus meningkat, dan sebagainya. Perubahan lingkungan dalam dan lingkungan luar suatu lembaga menuntut kedinamisan pimpinan dan anggota suatu lembaga. Fungsi pepaduan atau pengintegrasian berhubungan dengan pembinaan perilaku peserta pelatihan sehingga dapat berkembang secara utuh. Peserta pelatihan memperoleh pengaruh dari individu dan kelompok dalam organisasi/lembaga dimana ia berada serta dipengaruhi pula oleh kelompok-kelompok sosial di masyarakat. Dengan pengintegrasian ini diharapkan terjadi

peningkatan produktivitas dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dan penampilan hubungan kemanusiaan yang tinggi. Fungsi pembedaan berkaitan dengan pelayanan program pelatihan yang memperhatikan perbedaan kebutuhan, minat, kemampuan, dan potensi lingkungan peserta pelatihan. Perbedaan peserta pelatihan memungkinkan adanya perbedaan metode, teknik, dan media pelatihan. Pembelajaran dengan memperhatikan perbedaan latar belakang dan penampilan peserta pelatihan itu pada dasarnya akan mendorong kemajuan lembaga dan masyarakat. Fungsi penyiapan adalah bahwa kurikulum harus menyiapkan sejumlah pengalaman belajar untuk diikuti dan dianalisis oleh peserta pelatihan, sebagai bekal melakukan tugas/pekerjaan di kemudian hari dan atau untuk belajar secara berkelanjutan dalam meningkatkan wawasan, kemampuan kerja, dan kemajuan hidup di masyarakat maka kurikulum perlu menanamkan kegemaran belajar dan membangkitkan minat untuk menacari dan menemukan hal-hal baru yang berkaitan baik dengan tugas/pekerjaan maupun dengan peningkatan taraf hidup dan kehidupan di masyarakat.

2.1.5.7 Penetapan Materi Pelatihan

Materi pembelajaran dalam pelatihan pada dasarnya adalah sekumpulan keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai-nilai tertentu untuk mencapai tujuan pelatihan. Karena tujuan pelatihan dirumuskan dan ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pelatihan yang dirasakan dan diajukan oleh calon peserta pelatihan, organisasi penyelenggara pelatihan, dan masyarakat/staf yang menjadi layanan peserta pelatihan, maka materi pembelajaran harus bersumber pada kompetensi yang dirumuskan berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan. Materi pembelajaran dapat disusun berdasar dua pendekatan, yaitu pendekatan

konvensional dan pendekatan partisipatif. Pada pendekatan konvensional, titik berat materi pembelajaran pada umumnya diarahkan untuk menambah atau meningkatkan pengetahuan (*cognitive domain*). Materi pembelajaran telah diekspansi untuk digunakan hampir pada segala kondisi. Evaluasi hasil belajar difokuskan terhadap sejauh mana peserta pelatihan menguasai materi yang telah disampaikan. Pada pendekatan partisipatif, materi pembelajaran dititikberatkan pada bahan-bahan belajar yang mengacu pada upaya pembentukan, perubahan serta pematangan sikap serta perilaku peserta pelatihan. Dengan kata lain materi pembelajarannya mencakup keterampilan, pengetahuan, sikap dan nilai-nilai (*cognitive affective and psychomotoric domains*) yang cocok dengan kebutuhan pelatihan. Dalam setiap materi pembelajaran, selain dibahas hal-hal yang berkaitan dengan pembahasan tentang bagaimana keterkaitan antara materi dengan tugas dan kehidupan sehari-hari peserta pelatihan.

Para ahli pembelajaran partisipatif pada umumnya sependapat bahwa materi pembelajaran yang disusun berdasarkan hasil analisis kebutuhan pelatihan amat diperlukan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari adanya kecenderungan untuk memberikan materi terlalu banyak karena adanya perasaan penyelenggara pelatihan dan atau pelatih bahwa semua materi pembelajaran dianggap penting. Selain itu perlu disadari tentang keterbatasan waktu pelatihan sehingga penentuan prioritas diperlukan dalam upaya menetapkan materi pembelajaran.

2.1.5.8 Media Pembelajaran dalam Pelatihan

Media memiliki lima fungsi dalam pembelajaran. Pertama, menyederhanakan (*to simplify*) bahan belajar yang beragam dan tidak mudah

dipahami oleh peserta pelatihan. Kedua, memfokuskan perhatian. Fungsi kedua media pembelajaran adalah untuk memfokuskan perhatian peserta pelatihan terhadap inti pokok bahasan. Apabila pembahasan atau diskusi tidak lancar maka gunakanlah media untuk menjelaskan hal-hal yang penting sehingga peserta pelatihan antusias mengikuti topik yang dibahas. Ketiga, membuat butir-butir yang dibahas menjadi lebih mudah diingat. Media perlu dipilih yang dapat menajamkan daya ingat peserta pelatihan. Penyajian materi dengan menggunakan slide, model, film, diagram, poster, atau suara akan lebih cepat ditangkap oleh peserta pelatihan dibandingkan dengan penyajian melalui kata-kata. Keempat, mengantarkan ke tempat yang seharusnya dikunjungi. Penggunaan film, video-tape, dan atau slides tentang objek-objek yang seharusnya dikunjungi akan lebih efisien dan efektif dibandingkan dengan kunjungan secara fisik, lebih-lebih apabila tempatnya jauh, biaya mahal, dan waktu pembelajaran amat singkat. Suara narasi tentang tempat yang dikunjungi amat penting sehingga dengan menggunakan media pandang dengar maka peserta pelatihan dapat mengunjungi objek tanpa harus meninggalkan ruangan pembelajaran. Kelima, melakukan keragaman penyajian. Terlalu lama menggunakan satu media pembelajaran dapat menimbulkan kebosanan dan membuyarkan konsentrasi peserta pelatihan terhadap materi yang dibahas. Oleh karena itu penggunaan sebuah film, tape recorder, slide, yang disertai ceritera, atau media lainnya akan membantu konsentrasi peserta pelatihan dengan membentuk perubahan yang dapat menyegarkan situasi pembelajaran dan menimbulkan perasaan baru.

2.1.5.9 Jenis-Jenis Media Pembelajaran dalam Pelatihan

Beberapa jenis media pembelajaran dapat digambarkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 2.1 Jenis-jenis Media Pembelajaran

Jenis	Keunggulan	Kelemahan	Tujuan Utama
Slide	Dapat berwarna, beragam, mudah dipindah-pindah, membantu penyajian materi yang sama.	Membutuhkan ruangan yang gelap/redup, peserta pelatihan bukan perorangan, kemungkinan ada gangguan teknis, digunakan berulang-ulang, pasif.	Menyajikan materi/pesan yang menggambarkan keadaan yang diangkat dari kenyataan sebenarnya, melalui close-up, pembesaran, atau lokasi
Bagan dan Poster	Luwes, sederhana, dapat dibuat dengan mudah, dapat berwarna, menggambarkan pengorganisasian bahan belajar, meningkatkan interaksi dalam kelompok, dapat digunakan beberapa kali.	Pesan kurang terlihat, tidak jelas, bila dilihat dari tempat yang jauh, membutuhkan biaya untuk perubahan, kehabisan alat pembuatan (seperti marker-pen), relatif beresiko bila dipindahkan.	Mengembangkan pembelajaran interaktif dengan kelompok, dan untuk merujuk pada materi pembelajaran sebelumnya.
Papan tulis (hitam, putih, flannel)	Dapat berwarna, luwes dalam penggunaan, telah lama dikenal, tersedia di berbagai tempat pembelajaran.	Pesan kurang terlihat jelas, kotor, berdebu, rasa penciuman tidak enak, harus dihapus, diasosiasikan dengan belajar di sekolah, <i>chalk and talk</i> (kapur dan bicara)	Menambah atau mengurangi pesan dalam diagram menggambarkan perkembangan mengemukakan pokok bahasan, membuat situasi seperti di sekolah.
Overhead Projector (OHP)	Universal, banyak tersedia, mudah digunakan, luwes, dapat berwarna, baik untuk penyajian dalam kelompok besar, dapat berkaitan dengan alat-	Keterbatasan jarak pandang, kurang baik untuk menggambarkan perasaan, tidak dapat digunakan bila alat-alat pendukungnya	Menyajikan pokok-pokok materi yang disederhanakan dari materi yang kompleks dalam bentuk transparan, mempresentasikan

	alat lain, meningkatkan interaksi.	terganggu	bahan secara sistematis, dan mengembangkan bahan sajian.
Film	Berwarna, menunjukkan materi yang bergerak, banyak tersedia, materi yang sama dapat disajikan dalam waktu yang berbeda, pembuatan dilakukan secara profesional.	Membutuhkan ruangan gelap, hanya menyajikan prinsip - prinsip umum, mudah dikenal, penggunaannya tidak hanya pada pelatihan.	membawa peserta pelatihan pada penggambaran peristiwa sebenarnya melalui pesna bergerak seperti lokasi, fantasi, tempat berbahaya, atau bising.
Tape-recorder	Efektif untuk pembelajaran yang berorientasi untuk mendengarkan, mudah dibawa dan digunakan, dapat menyentuh emosi pendengar.	Keterbatasan kapasitas mendengarkan, peserta pelatihan hanya terfokus pad apembicaraan, tidak ada interaksi, input sensori terbatas.	Mengkondisikan peserta pelatihan untuk mendengarkan pesan ornag lain sebagaimana ornag lain mendengarkan pesan peserta pelatihan, membiatkan peserta pelatihan untuk mendengarkan dan belajar sambil bepergian.
Model cuplikan, dan benda asli	Benda aslinya, lebih luas dari sama luasnya denga kehidupan nyata, membantu memvisualisasikan yang abstrak, membawa pada kneyataan yang sebenarnya sebagian mudah dibuat.	Keterbatasan jarak, pandang, membuthkan biaya pembuatan, jarang tersedia, mengandung masalah dala penyimpanan, mudah pecah, membutuhkan perawatan, tidak tepat digunakan untuk menggambarkan perasaan, cenderung menimbulkan kelebihan informasi.	Mendemosntrasikan tentang bagaimana sesuatu hal beregrak, terlihat atau dapat dilihat, menunjukkan hubungan bagian-bagian dalam konteks beragam, memperlihatkan gerakan di dalam, membiarkan pengawasan dan praktek langsung.
Computer	Pembelajaran sendiri, media interaktif, belajar melalui inetrnet, melihat kemungkinan masa depan, dapat	Proses mekanik, hubungan antar amnsuia, harganya mahal, membutuhkan waktu dalam memrogram,	Memberi kesempatan melaksanakan langsung, memungkinkan peserta pelatihan dapat mempratekkan alat-alat

	mengakses informasi mendunia melalui internet, dapat digunakan untuk e-learning.	tergantung pada software yang dipasarkan, penggunaan secara monoton, cenderung kelebihan informasi.	yang akan mereka gunakan, dan baik sekali untuk simulasi.
Handouts	Dapat digunakan kembali setelah pembelajaran selesai, tidak ada masalah keterbatasan penglihatan.	Mengganggu apabila didistribusikan pada saat pelatih sedang membicarakan materi yang termuat dalam handout	Berguna untuk memberikan praktek langsung, dan penugasan.
Pointer	Berguna untuk meningkatkan efektivitas media lainnya seperti slide, papan tulis, dan poster.	Mengganggu apabila digunakan untuk main-main	Amat baik untuk memfokuskan perhatian peserta pelatihan terhadap rincian-rincian suatu topik khusus dalam satu waktu.

Berdasarkan hasil seminar di Turki menurut Durmusoglu Gul, dkk dengan tema : *Distance English Language Teaching (delt) Programme: A New Model for Turkey* , menjelaskan bahwa :

Advances in computer and communication technologies provide vast amount of alternatives in the design of education system. Anadolu University is investigating the possibility of employing computer and communication technologies to increase educational effectiveness, improve access and provide flexibility to the system. Following three issues are identified as main fields for the improvement of the current educational model:

- 1 Establishment of "Remote Electronic Classrooms"*
- 2 Development of teaching Materials*
- 3 Employing Foreign Experts*

This project, when implemented, will not only alleviate the desperate need for professional teachers in Turkey education system, but will also be a successful teaching model which can be used world-wide since it employs traditional distance and open education system together.

Artinya : Kemajuan dalam komputer dan teknologi komunikasi memberikan jumlah besar alternatif dalam desain sistem pendidikan. Anadolu University adalah menyelidiki kemungkinan menggunakan teknologi komputer

dan komunikasi untuk meningkatkan efektivitas pendidikan, meningkatkan akses dan menyediakan fleksibilitas untuk sistem. Berikut tiga isu yang diidentifikasi sebagai bidang utama untuk perbaikan model pendidikan saat ini:

1. Pembentukan "Kelas Elektronik Remote"
2. Pengembangan Bahan mengajar
3. Mempekerjakan Ahli Asing

Proyek ini ketika diimplementasikan tidak hanya akan mengurangi kebutuhan putus asa untuk profesional guru dalam sistem pendidikan Turki, tetapi juga akan menjadi model pengajaran yang sukses yang dapat digunakan di seluruh dunia karena mempekerjakan jarak tradisional dan sistem pendidikan terbuka bersama-sama (<http://tojde.02/journal/vol3/beej-1.pdf> di posting 30/05/2011)

2.1.5.10 Pelaksanaan Pembelajaran dalam Pelatihan

Pelaksanaan pembelajaran dalam pelatihan dilakukan melalui langkah-langkah: pembinaan keakraban, identifikasi kebutuhan, aspirasi, dan potensi peserta pelatihan, penetapan kontrak belajar, tes awal peserta pelatihan, proses pembelajaran, dan tes akhir peserta pelatihan.

2.1.5.10.1 Pembinaan Keakraban

Pembinaan keakraban adalah kegiatan saling mengenal antara peserta pelatihan, antara peserta dengan pelatih, dan antar pelatih. Tujuannya adalah untuk mengkondisikan agar mereka siap melakukan kegiatan pelatihan secara akrab dan menyenangkan. Suasana akrab antar peserta pelatihan dan antara peserta pelatihan dengan pelatih menjadi prasyarat tumbuh kembangnya sikap terbuka saling menerima dan saling memberi, saling menghargai diantara peserta pelatihan dan pelatih.

2.1.5.10.2 Identifikasi Kebutuhan

Identifikasi kebutuhan belajar, aspirasi dan potensi peserta pelatihan. Pada tahap ini pelatih melibatkan peserta pelatihan dalam mengenali, menyatakan, dan menyusun kebutuhan belajar, harapan, dan potensi yang dimiliki

peserta pelatihan. Pelatih menanyakan secara lisan dan atau tertulis tentang kebutuhan belajar, mengenai apa yang ingin dicapai melalui pelatihan. Kebutuhan belajar itu dapat berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai yang ingin mereka miliki setelah mengikuti kegiatan pelatihan dalam mata latihan tertentu dan atau semua materi dalam program pelatihan. Harapan peserta pelatihan perlu pula diidentifikasi yaitu pernyataan yang mereka harapkan setelah mengikuti program pelatihan. Kegiatan identifikasi kebutuhan dan harapan yang telah disusun sebelumnya oleh penyelenggara pelatihan dengan pernyataan mereka sebelum mengikuti kegiatan pelatihan, dan untuk memotivasi peserta pelatihan sehingga program pelatihan disusun untuk memenuhi kebutuhan dan harapan mereka.

2.1.5.10.3 Penetapan Kontrak Pembelajaran

Kontrak pembelajaran (*learning contract*) merupakan perjanjian tertulis yang dibuat oleh peserta pelatihan untuk mengikuti pembelajaran dalam pelatihan. Format kontrak pembelajaran biasanya telah disiapkan dan disediakan untuk setiap peserta pelatihan oleh pengelola program pelatihan. Isi format kontrak pembelajaran mencakup komitmen peserta didik untuk mengikuti semua kegiatan pelatihan, kesanggupan mengikuti semua mata latihan, penggunaan materi pelatihan untuk perubahan sikap dan perilakunya, kesediaan untuk saling belajar, kegunaan hasil pelatihan dalam tugas/kegiatan dan kehidupannya, serta umpan balik terhadap pelatihan.

2.1.5.10.4 Tes Awal Peserta Pelatihan

Tes awal peserta pelatihan adalah untuk mengetahui kompetensi awal (pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai) yang dimiliki peserta pelatihan pada saat sebelum mengikuti pembelajaran. Hasil tes awal berguna untuk membandingkan dengan perubahan kompetensi akhir setelah peserta pelatihan mengikuti mata latihan dan atau program pelatihan. Teknik yang digunakan dalam

tes awal antara lain adalah tes (objektif, essei) wawancara, tes performansi, observasi, dan lembar pendapat (*oppinonaire*).

2.1.5.10.5 Proses Pembelajaran dalam Pelatihan

Proses pembelajaran dalam pelatihan menggunakan strategi yang mencakup pendekatan, metode, teknik, dan media pembelajaran. Pendekatan terdiri dari andragogi, pedagogi, atau kontinum. Andragogi adalah ilmu dan seni untuk membantu orang dewasa belajar (*the science and arts of helping adults learn*). Pedagogi adalah ilmu dan seni mengajar anak-anak (*the science and arts of teaching children*). Sedangkan kontinum adalah gabungan pendekatan andragogi dan pedagogi, dilakukan secara berdaur mulai dari pedagogi dilanjutkan dengan andragogi, dan sebaliknya.

Metode pembelajaran, menurut Knowles (1977:133) adalah cara pengorganisasian peserta didik untuk mencapai tujuan pelatihan. Metode mencakup pembelajaran individual (*individual learning method*), pembelajaran kelompok (*group learning method*), dan pembelajaran komunitas (*community learning method atau community development method*). Teknik pembelajaran adalah cara membelajarkan yang dipilih sesuai dengan metode pembelajaran yang digunakan. Sedangkan alat bantu (*devices*) adalah sarana pembelajaran terdiri atas video tape. over head projector, LCD, komputer, dsb.

Knowles mengatakan bahwa : *Methods : the organization of the prospective participants for purposes of education. Tehniques : the variety of ways in which the learning task is managed so as to facilitate learning. Devices : all those particular things or conditions which are utilized to augment the techniques and make learning more certain.*

Berdasarkan pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa metode berkaitan dengan pengorganisasian peserta pelatihan dalam rangka mencapai

tujuan pembelajaran. Teknik pembelajaran adalah cara-cara pelaksanaan yang dipilih dan digunakan oleh pelatih dalam metode pembelajaran tertentu untuk membantu peserta pelatihan melakukan kegiatan belajar. Media adalah sarana atau kondisi tertentu yang digunakan dalam metode dan teknik pembelajaran sehingga kegiatan belajar menjadi lebih menarik, mantap, dan bermanfaat. Dengan demikian metode, teknik dan media pembelajaran merupakan satu kesatuan dan saling menguatkan antara satu dengan yang lainnya dalam pelaksanaan proses pelatihan.

2.1.5.10.6 Tes Akhir Pelatihan

Tes akhir pelatihan dalam setiap mata latihan dan dalam gabungan semua mata latihan yang tercantum dalam kurikulum pelatihan. Hasil tes akhir dan tes awal setiap mata latihan dan atau semua mata latihan dapat dibandingkan dengan menganalisis perbedaan kedudukan dan hasil setiap mata latihan dan seluruh materi latihan.

2.1.5.11 Evaluasi Pembelajaran

Pelatihan adalah upaya sadar untuk menumbuhkembangkan perubahan yang ingin dicapai yang diformulasikan dalam tujuan pelatihan. Sejauhmana perubahan perilaku peserta pelatihan telah tercapai perlu dilakukan evaluasi hasil belajar.

2.1.5.11.1 Pengertian Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi yang pada awalnya dikaitkan dengan prestasi belajar, kini memiliki pengertian yang lebih luas. Tyler (1950) mengemukakan bahwa evaluasi adalah proses pengumpulan data untuk mengetahui sejauh mana, hal apa, dan bagaimana dari tujuan pelatihan itu telah tercapai. Dapat dikemukakan bahwa evaluasi adalah kegiatan mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data

sebagaimasukan bagi pengambilan keputusan (Sudjana, 2000:276). Dengan demikian, evaluasi pembelajaran adalah proses menentukan nilai tentang perilaku peserta pelatihan pada sebelum mengikuti, saat mengikuti, dan atau setelah mengikuti pelatihan.

2.1.5.11.2 Tahapan Evaluasi Pembelajaran

Dalam pelatihan terdapat tiga tahapan perubahan perilaku peserta pelatihan yang dievaluasi. Ketiga tahapan itu dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Tahap pertama adalah pengukuran tentang sejauhmana keluaran (output) pelatihan berupa perubahan perilaku peserta pelatihan dalam ranah (domain) keterampilan (skills atau psikomotorik), pengetahuan (kognitif), dan sikap serta nilai (afektif) tertentu sesuai dengan tujuan pelatihan.
2. Tahap kedua adalah pemantauan (observasi) terhadap penampilan para peserta atau lulusan pelatihan setelah mereka kembali ke masyarakat atau setelah memasuki kembali lembaga tempat mereka bekerja. Pemantauan ini digunakan untuk mengukur sejauhmana penggunaan perolehan belajar selama pelatihan pada kegiatan atau tugas pekerjaannya.
3. Tahap ketiga adalah pengukuran tentang pengaruh (*outcome*) pelatihan pada lembaga dan masyarakat. Pengaruh terhadap lembaga penyelenggara pelatihan berkaitan dengan nilai-nilai yang diperoleh lembaga tersebut setelah menyelenggarakan program pelatihan. Nilai-nilai tersebut mencakup kemajuan organisasi, efisiensi dan efektivitas pelatihan, biaya pelatihan, investasi dalam bentuk pelatihan, dan umpan balik tentang pelatihan bagi lembaga, dan sebagainya. Demikian pula staf atau masyarakat yang mungkin menjadi layanan para peserta atau lulusan

program pelatihan perlu dievaluasi untuk mengetahui sejauhmana mereka telah memperoleh dampak positif berupa nilai-nilai peningkatan kemampuan dan perubahan masyarakat serta sejauhmana adanya pengaruh timbal balik antara lembaga penyelenggara pelatihan dengan masyarakat.

2.1.5.19 Pendekatan Evaluasi Program Pelatihan

Evaluasi program dapat menggunakan pendekatan kuantitatif, kualitatif, atau gabungan keduanya. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam evaluasi program untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data yang berbentuk angka-angka dengan pengolahan data yang menggunakan analisis statistik. Data yang dihimpun dalam pendekatan kualitatif tidak berupa angka-angka melainkan dengan menggunakan kata-kata yang menggambarkan kenyataan atau informasi sebagaimana adanya di lapangan. Pendekatan gabungan kuantitatif dan kualitatif digunakan untuk mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data yang berbentuk angka-angka dan bukan angka-angka dengan analisis gabungan statistik dan non statistik.

2.1.5.20 Metode Evaluasi Program Pelatihan

Pada dasarnya semua metode penelitian dapat digunakan dalam evaluasi program pelatihan. Menurut Campbell (1963), Anderson and Ball (1978), Knox (1980), Babbie (1986), Fowles (1984), McTaggart (1993), Cresswell (1994), metode-metode evaluasi program adalah sebagai berikut:

- (1) Metode survey, digunakan dalam evaluasi untuk membuat pencanderaan secara sistematis, faktual, dan akurat terhadap fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu yang berkaitan dengan pelatihan.
- (2) Metode Kasus, digunakan untuk mempelajari secara intensif latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan, dapat digunakan baik untuk semua unit sosial seperti individu, kelompok, lembaga, komunitas maupun untuk peristiwa yang terkait dengan pelatihan.

- (3) Metode Korelasional, digunakan dalam evaluasi untuk mendeteksi tentang sejauhmana variasi-variasi pada suatu faktor pelatihan berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lainnya berdasarkan koefisien korelasi.
- (4) Metode eksperimen sungguhan, digunakan dalam evaluasi program pelatihan untuk mengkaji kemungkinan saling hubungan sebab-akibat dengan cara mengenakan satu atau lebih perlakuan kepada satu atau lebih kelompok eksperimen serta membandingkan hasilnya dengan satu atau lebih kelompok kontrol yang tidak dikenal perlakuan.
- (5) Metode eksperimen semu, digunakan dalam evaluasi program pelatihan untuk memperoleh informasi yang merupakan perkiraan yang dapat diperoleh data sebenarnya dalam kondisi yang tidak memungkinkan untuk mengontrol dan atau memanipulasikan variabel-variabel yang relevan.
- (6) Metode kaji tindak, digunakan dalam evaluasi program pelatihan untuk mengembangkan upaya pemecahan masalah situasional di lapangan yang dilakukan secara partisipatif, kolaboratif, berdaur melalui siklus-refleksi, perencanaan, aksi, dan evaluasi diri dengan penerapan hasil pelatihan langsung di lapangan dalam kehidupan nyata.
- (7) Metode Assesmen Ketenagaan, digunakan dalam evaluasi program pelatihan untuk memperoleh informasi mengenai jumlah dan mutu personalia sebagai penyelenggara, pengelola dan pelaksana program pelatihan. Mutu personalia mencakup latar belakang akademik, kompetensi, kondisi psikis yaitu pengetahuan sikap dan keterampilan, serta nilai-nilai, dan kondisi fisik yaitu kesehatan, jenis kelamin, dan usia.

- (8) Metode Keputusan ahli secara sistematis, digunakan dalam evaluasi program pelatihan untuk mengetahui proses pengambilan keputusan oleh para pakar dari berbagai disiplin ilmu tentang penentuan alternatif pemecahan masalah pelatihan.
- (9) Metode kesaksian (pengamatan) informal, digunakan dalam evaluasi program pelatihan dengan menyaksikan/mengikuti informasi secara informal melalui tayangan media massa baik media elektronik maupun media cetak. Seringkali hasil kesaksian ini menjadi masukan untuk pengambilan keputusan untuk melakukan upaya pemecahan masalah dan pelayanan kepada masyarakat.

2.1.5.21 Alat Evaluasi Awal dan Akhir

Alat (instrumen) evaluasi awal (pre-test) dan evaluasi akhir (post-test) digunakan untuk mengukur perbedaan tingkat kemampuan peserta pelatihan pada saat sebelum memasuki program pelatihan dan setelah mengikuti program pelatihan. Kemampuan peserta pelatihan mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang dimiliki berkaitan dengan materi pelatihan. Perbedaan kemampuan ini penting sehingga dapat diketahui sejauhmana pengaruh pelatihan terhadap perubahan perilaku peserta pelatihan.

Alat evaluasi awal dan akhir kemampuan peserta pelatihan dapat berbentuk tes (esai, objektif, performansi), lembaran pendapat (oppininaire), dan lain sebgainya. Evaluasi awal dilakukan pada saat sebelum mengikuti pelatihan dan evaluasi akhir diberikan pada saat setelah pelatihan berakhir. Pertanyaan atau pernyataan yang dimuat dalam instrumen awal dapat bersamaan atau hampir sama dengan yang dimuat dalam instrumen evaluasi akhir sehingga hasilnya dapat diukur dengan menggunakan pengukuran yang dapat dipercaya. Contoh instrumen

evaluasi awal dan akhir adalah sebagai berikut :

a. Tes esei

Jelaskan pengetahuan, keterampilan, dan sikap serta nilai-nilai yang anda miliki mengenai perencanaan pelatihan karyawan di perusahaan anda bekerja?

b. Tes objektif

Tes awal dan tes akhir dapat menggunakan pilihan berganda sebagai berikut :

Langkah pertama dalam perencanaan pelatihan adalah :

- 1) identifikasi kebutuhan pelatihan
- 2) identifikasi kemungkinan hambatan
- 3) identifikasi potensi-potensi
- 4) identifikasi kebutuhan belajar

c. Tes performansi (penampilan)

Tes awal dan tes akhir dapat menggunakan langkah-langkah, tahapan, atau cara-cara yang dilakukan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Mislanya langkah-langkah dalam mengidentifikasi kebutuhan belajar, tahapan-tahapan pembelajaran, dan cara-cara mengemudikan mobil.

2.1.5.22. Hambatan Pelatihan

Hambatan pelatihan dapat berasal dari lingkungan internal dan lingkungan eksternal program pelatihan. Lingkungan internal adalah kekurangcocokan sistem pelatihan, program pelatihan, sumber daya manusia, dan manajemen pelatihan. Lingkungan eksternal mencakup keterbatasan lingkungan sosial dan lingkungan alam yang berkaitan dengan pelatihan.

Oleh Cooney, Davis & Henderson (1975) telah mengidentifikasi beberapa faktor penghambat pembelajaran, di antaranya:

1. faktor fisiologis menjadi penyebab kesulitan belajar siswa ini karena berkait dengan kurang berfungsinya otak, susunan syaraf ataupun bagian-

bagian tubuh lain.

2. Faktor sosial merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat dibantah jika orang tua dan masyarakat sekeliling sedikit banyak akan berpengaruh terhadap kegiatan belajar dan kecerdasan siswa sebagaimana ada yang menyatakan bahwa sekolah adalah cerminan masyarakat dan anak adalah gambaran orang tuanya. Oleh karena itu ada beberapa faktor penyebab kesulitan belajar yang berkait dengan sikap dan keadaan keluarga serta masyarakat sekeliling yang kurang mendukung siswa tersebut untuk belajar sepenuh hati.
3. Faktor kejiwaan menjadi penyebab kesulitan belajar siswa ini berkait dengan kurang mendukungnya perasaan hati (emosi) siswa untuk belajar secara sungguh-sungguh. Sebagai contoh siswa yang rendah diri, siswa yang ditinggalkan orang yang paling disayangi dan menjadikannya sedih berkepanjangan akan mempengaruhi proses belajar dan dapat menjadi faktor penyebab kesulitan belajarnya.
4. Faktor intelektual menjadi penyebab kesulitan belajar siswa ini berkait dengan kurang sempurna atau kurang normalnya tingkat kecerdasan siswa. Para guru harus meyakini bahwa setiap siswa mempunyai tingkat kecerdasan berbeda. Ada siswa yang sangat sulit menghafal sesuatu, ada yang sangat lamban menguasai materi tertentu, ada yang tidak memiliki pengetahuan prasyarat dan juga ada yang sangat sulit membayangkan dan bernalar.

Program pelatihan akan menjadi hambatan bila disusun tanpa menjabarkan sistem pelatihan, tidak mempertimbangkan ketersediaan waktu calon peserta,

tidak memperhatikan cara dan gaya belajar masyarakat dari mana peserta pelatihan berasal, dan ketersediaan sarana, prasarana dan dana yang diperlukan dalam pelatihan. Sumber daya manusia yang mungkin menghambat pelatihan adalah kekurangan tenaga pelatih, calon peserta, dan kurangnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pelatihan. Manajemen pelatihan mungkin menjadi hambatan apabila pelatihan tidak disusun secara runtut atau dipersingkat. Sedangkan lingkungan eksternal yang mungkin menghambat bila pelatihan disusun dan dilakukan tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat, tidak relevan dengan perkembangan dan aspirasi masyarakat dan mengabaikan budaya masyarakat, serta tidak memberi dampak positif bagi kehidupan masyarakat.

2.2 Garmen

Industri garmen adalah usaha yang bergerak dalam bidang pembuatan pakaian misalnya dalam jumlah yang banyak. Beberapa bagian pekerjaan garmen adalah :

1. *Planning department* adalah merencanakan, menindaklanjuti, mengkoordinasi produksi dari penerimaan konfirmasi pesanan sampai dengan pelaksanaan proses produksi sesuai dengan pesanan yang telah ditentukan
2. *Marking department* bertugas membuat marker sesuai kebutuhan dari perusahaan garment, marker tersebut merupakan pola yang terbuat dari kertas tebal yang digunakan sebagai patokan pemotongan kain
3. *Cutting department* adalah proses pemotongan kain yang telah dispreading sesuai dengan garis pola. Spreading merupakan perentangan kain diatas meja secara manual ataupun menggunakan mesin perentang, lalu dilakukan

peletakan pola atau marker sehingga karyawan potong mengetahui bentuk dan bagaimana harus memotong.

4. *Sewing* department bertugas melakukan produksi dengan menggunakan sistem kerja ban berjalan, yaitu setiap orang mengerjakan setiap komponen busana, seseorang hanya menjahit bagian krah, bagian lengan saja. Kemudian ada bagian yang menyatukan bagian bagian tersebut sehingga terbentuk pakaian jadi
5. *Finishing* merupakan penyempurnaan terhadap hasil produksi agar hasil produksi menarik. Bagian finishing meliputi proses gosok. Pembuatan lubang kancing. Pemasangan kancing, potong benang dari sisa sisa pada proses sewing, pengemasan, dan pemasangan label. (Carr, 2000:11) .

2.3 Kerangka Berpikir

Tujuan pembangunan nasional adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya dan membangun seluruh masyarakat Indonesia. Pelaksanaan pembangunan manusia pada hakikatnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia Indonesia. Dengan sumberdaya manusia yang berkualitas maka martabat bangsa Indonesia akan sejajar dengan bangsa-bangsa lain yang telah maju.

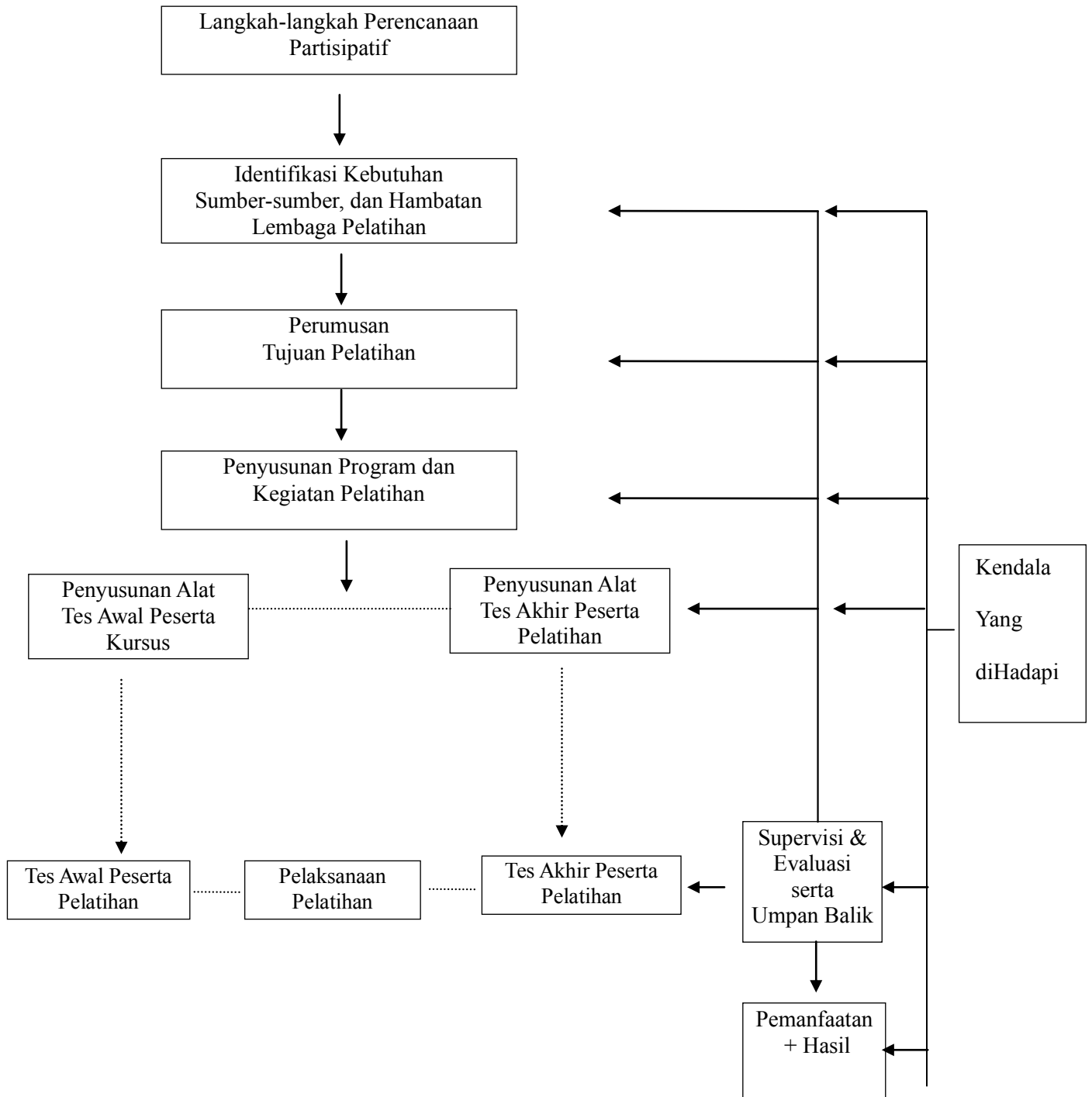
Peningkatan kualitas sumberdaya manusia pada hakikatnya adalah peningkatan wawasan dan ketrampilan. Manusia yang terampil dan mempunyai keahlian akan memiliki kompetensi di era global.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia adalah dengan memajukan pendidikan bagi seluruh masyarakat dan semua warga negara Indonesia. Upaya tersebut mustahil dapat terwujud jika hanya dilakukan oleh

pemerintah (negara) semata tanpa dukungan dan peran serta seluruh masyarakat. Oleh karena itu peran partisipatif masyarakat dalam pembangunan dan pendidikan khususnya sangat diperlukan.

Lembaga kursus dan pelatihan sebagai lembaga pendidikan non formal juga turut andil dalam memajukan pendidikan dengan memberi bekal ketrampilan yang memadai sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu peran partisipatif lembaga kursus dan pelatihan sangat penting untuk meningkatkan pendidikan dan keterampilan masyarakat.

Peran partisipatif lembaga kursus dan pelatihan meliputi identifikasi kebutuhan, sumber-sumber, dan hambatan pelatihan, perumusan tujuan pelatihan, penyusunan program dan kegiatan kursus pelatihan, pelaksanaan proses pembelajaran, penyusunan alat tes awal dan tes akhir, pelatihan bagi pelatih, serta evaluasi dan supervisi evaluasi serta umpan balik yang diringkaskan dengan skema sebagai berikut :



Gambar 2.2. Kerangka Berpikir

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengkaji mengenai peran partisipatif lembaga kursus pelatihan Dessy adalah metode deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2009:15) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*) Disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. Penelitian dilakukan pada obyek yang alamiah, obyek yang alamiah adalah obyek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak begitu mempengaruhi dinamika pada obyek tersebut (Sugiyono, 2009:14-15).

Metode penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini, karena pada umumnya permasalahannya belum jelas, holistik, dinamis, dan penuh makna sehingga tidak mungkin data pada situasi sosial tersebut diperoleh dengan metode

penelitian kuantitatif dengan instrumen seperti test, kuesioner, pedoman wawancara. Selain itu peneliti bermaksud memahami situasi sosial secara mendalam, menemukan pola, hipotesis dan teori (Sugiyono 2009:399).

Selain alasan tersebut, peneliti juga mempunyai beberapa pertimbangan-pertimbangan. Pertama, menyesuaikan metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan jamak. Kedua, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden. Ketiga, metode ini lebih peka dan dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi (Moleong, 2004:10).

Terkait dengan jenis penelitian tersebut, maka pendekatan penelitian bertumpu pada pendekatan fenomenologis, yakni usaha untuk memahami arti peristiwa dan kaitan-kaitannya terhadap orang-orang biasa dalam situasi tertentu (Moleong, 2004:9). Dalam hal ini, peneliti berusaha untuk masuk ke dalam dunia konseptual para subyek yang diteliti sedemikian rupa sehingga mereka mengerti apa dan bagaimana suatu pengertian yang dikembangkan oleh mereka disekitar peristiwa dalam kehidupannya sehari-hari. Dengan pendekatan inilah diharapkan bahwa perencanaan partisipatif lembaga pelatihan garmen Dessy dapat dideskripsikan secara lebih teliti dan mendalam.

3.2. Lokasi Penelitian

Salah satu lembaga pelatihan di Kabupaten Semarang adalah LKP Dessy yang beralamat di Jl. Lemah Abang-Bandung Km 0.2 RT 01/07 Kel. Bergas Lor Kec. Bergas. LKP Dessy berdiri pada tanggal 1 Januari 2003 dan bergerak di

bidang garment yang dipimpin oleh Sri Sulastri dengan penanggung jawab Suihwan. Dimana LKP Dessy merupakan lokasi penelitian yang diambil dan diangkat untuk kegiatan penelitian.

Secara geografis LKP Dessy terletak di lereng sebelah timur laut Gunung Ungaran dengan batasan wilayah 1) utara, berbatasan dengan SPBU Lemah Abang, 2) Barat, berbatasan dengan perumahan Jasmine Villa, 3) Selatan, merupakan jalur wisata Bandungan. LKP Dessy sendiri berada pada jalur wisata Bandungan hingga Sumowono yang mayoritas penduduknya bekerja pada sektor pertanian tidak lain hanya sebagai buruh tani dan hanya sedikit orang tua yang mampu menyekolahkan anaknya hingga SMA atau sederajat, setelah itu mengikuti jejak orang tuanya. Pandangan seperti itu tidak bertahan lama karena kaum muda sekarang pada khususnya wanita telah mengalami kejenuhan dan ingin bekerja di perusahaan garment, padahal bekerja di perusahaan garment diperlukan keahlian dan kecepatan untuk mencapai target dan itu bukanlah hal mudah. Kebutuhan itulah yang menjadikan LKP Dessy menjadi salah satu tujuan kaum wanita untuk mendapatkan ketrampilan dibidang garmen.

3.3 Fokus Penelitian

Dalam mempertajam penelitian ini, peneliti menetapkan batasan masalah yang disebut dengan fokus penelitian, yang berisi pokok masalah yang masih

a

focused refer to a single cultural domain or a few related domains

adalah bahwa fokus penelitian merupakan domain tunggal atau beberapa domain yang terkait dari situasi sosial. Dalam penelitian kualitatif, gejala itu bersifat

holistik (menyeluruh, tidak dapat dipisah-pisahkan), tetapi keseluruhan situasi sosial yang diteliti meliputi aspek tempat (*places*), pelaku (*actor*) dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis.

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah 1) langkah-langkah perencanaan partisipatif lembaga pelatihan garmen Dessy meliputi; identifikasi kebutuhan, penyusunan tujuan, penyusunan kurikulum, penggunaan metode belajar, penggunaan media belajar, pelaksanaan pembelajaran, mengatasi hambatan belajar, mengevaluasi pembelajaran, dan pemanfaatan hasil belajar 2) kendala yang dihadapi oleh lembaga pelatihan garmen Dessy dalam menjalankan program pembelajaran.

3.4 Subyek Penelitian

Subyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa informan atau partisipan sejumlah 7 orang yang terdiri dari 2 warga belajar, 2 pelatih/instruktur lembaga pelatihan Dessy, 1 orang pengelola, dan 2 orang mitra kerja.

3.5 Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto 2006:107). Sedangkan menurut Lofland dan Lofland menyatakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain (Moleong 2004:157). Dengan demikian, sumber data penelitian yang bersifat kualitatif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.5.1 Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung

dari informan di lapangan yaitu melalui wawancara mendalam (*indepth interview*) dan observasi partisipasi. Berkaitan dengan hal tersebut, wawancara mendalam dilakukan kepada instruktur atau pelatih, pendiri lembaga pelatihan serta warga belajar dan mitra kerja.

3.5.2 Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah yaitu tokoh masyarakat atau perangkat desa serta warga masyarakat setempat, data tambahan yang digunakan untuk melengkapi data seperti kepustakaan atau buku-buku yang relevan sesuai dengan fokus penelitian.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, maka metode yang digunakan untuk proses pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

3.6.1 Observasi

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan metode observasi karena dengan observasi, maka data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat makna dari setiap perilaku yang tampak.

in participant

observation the researcher observes what people do, listent to what they say, and participates in their activities nya dalam observasi partisipatif, peneliti

mengamati apa yang dikerjakan orang, mendengarkan apa yang mereka ucapkan, dan berpartisipasi dalam aktivitas mereka.

Berkaitan dengan observasi ini, peneliti menggunakan metode partisipasi pasif (*passive participation*), jadi dalam hal ini peneliti datang ditempat kegiatan orang yang diamati, akan tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan mereka karena peneliti tidak berkompeten dalam hal menjahit. Partisipasi pasif yang dilakukan oleh peneliti adalah menekankan fokus dari permasalahan yaitu mendengarkan informasi dari pendiri lembaga kursus dan instruktur atau pelatih, kemudian melakukan pengamatan terhadap perencanaan partisipatif lembaga pelatihan garmen Dessy serta mengamati keadaan sarana dan prasarana yang ada.

3.6.2 Wawancara

Wawancara menurut Sugiyono (2009:233) adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Sedangkan menurut Hadi (2004:217) mengemukakan bahwa wawancara adalah suatu proses tanya jawab lisan, dalam mana dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengarkan suaranya dengan telinga. Wawancara merupakan alat pengumpul informasi langsung untuk berbagai jenis data sosial, baik yang terpendam (*latent*) maupun yang memanifes.

Dalam penelitian ini, peneliti menggabungkan teknik observasi dengan wawancara mendalam, selama melakukan observasi peneliti juga melakukan interview kepada orang-orang yang ada didalamnya.

Metode wawancara yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur (*semi structure interview*), menurut Sugiyono

(2009:233) jenis wawancara ini termasuk dalam kategori *in depth interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapatnya serta ide-idenya.

Informan yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah instruktur atau pelatih lembaga pelatihan, peserta didik dan pendiri lembaga pelatihan dan mitra kerja (apabila informasi yang diperoleh dianggap masih kurang oleh peneliti). Untuk menjaga kredibilitas hasil wawancara tersebut, maka perlu adanya pencatatan data, dalam hal ini peneliti menggunakan tape recorder atau handphone yang memiliki fasilitas merekam suara untuk merekam hasil wawancara tersebut. Mengingat bahwa tidak setiap informan suka dengan adanya alat tersebut karena merasa tidak bebas ketika diwawancarai, maka peneliti meminta izin terlebih dahulu kepada informan dengan menggunakan tape recorder atau handphone tersebut.

Disamping menggunakan tape recorder atau handphone, peneliti juga mempersiapkan buku catatan yang berfungsi untuk mencatat semua percakapan dengan sumber data. Selain itu juga berguna untuk membantu peneliti dalam merencanakan pertanyaan-pertanyaan berikutnya. Supaya hasil wawancara dapat terekam dengan baik, dan peneliti memiliki bukti bahwa telah melakukan wawancara kepada informan atau sumber data, maka peneliti menggunakan kamera digital untuk memotret ketika peneliti sedang melakukan pembicaraan dengan informan atau sumber data. Dengan adanya foto ini, maka dapat meningkatkan keabsahan penelitian, karena peneliti benar-benar melakukan

pengumpulan data.

3.6.3 Studi Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:206) studi dokumentasi adalah mencari data mengenai perencanaan partisipatif lembaga pelatihan garmen Dessy yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kantor, majalah, prasasti, notulen rapat, legger, agenda dan sebagainya. Sedangkan menurut Sugiyono (2009:240) mengemukakan bahwa studi dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.

Studi dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan mengumpulkan data melalui sumber-sumber tertulis misalnya dokumen-dokumen resmi, makalah-makalah penelitian dan buku-buku yang relevan dengan penelitian ini. Studi dokumen resmi yang dilakukan peneliti adalah mengumpulkan data melalui pencatatan atau data-data tertulis mengenai keadaan lembaga kursus dan pelatihan Dessy.

3.7. Keabsahan Data

Pemeriksaan terhadap keabsahan data merupakan salah satu bagian yang sangat penting di dalam penelitian kualitatif yaitu untuk mengetahui derajat kepercayaan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Apabila peneliti melaksanakan pemeriksaan terhadap keabsahan data secara cermat dan menggunakan teknik yang tepat, maka akan diperoleh hasil penelitian yang benar-benar dapat dipertanggungjawabkan dari berbagai segi.

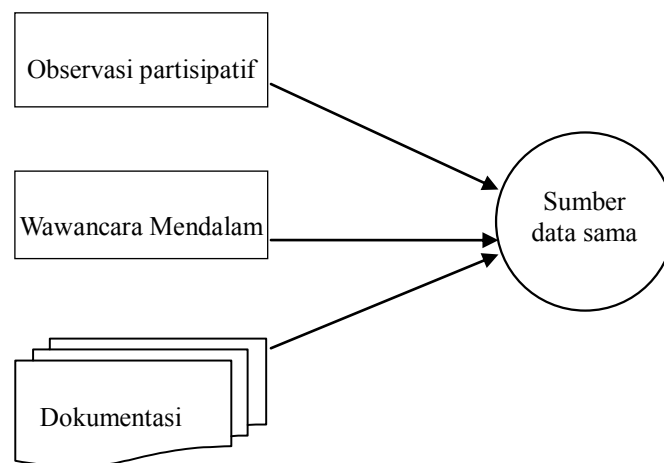
Untuk memeriksa keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Menurut Moleong (2004:330) triangulasi adalah

teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Sedangkan menurut Sugiyono (2009:241) triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan data dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.

Dalam bukunya Sugiyono (2009:241) triangulasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kedua macam triangulasi tersebut yaitu :

a. Triangulasi Teknik

Menurut Sugiyono (2009:241) triangulasi teknik berarti peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber data yang sama. Adapun triangulasi teknik ditempuh melalui langkah-langkah sebagai berikut :

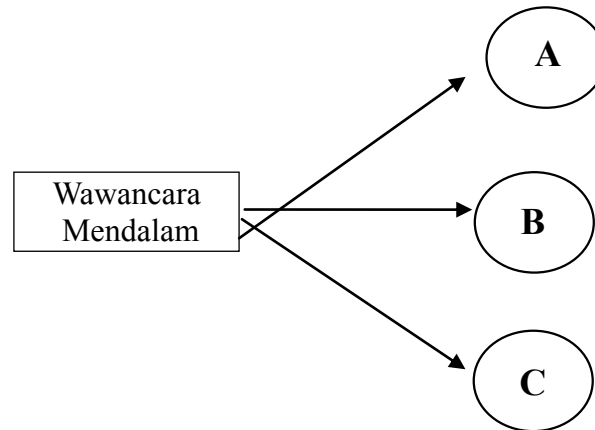


-macam
cara pada sumber yang sama). (Sumber:Sugiyono 2009:242)

b. Triangulasi Sumber

Menurut Sugiyono (2009:242) triangulasi sumber berarti untuk

mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut :



(Sumber : Sugiyono 2009:242).

the value of triangulation lies in providing evidence, whether convergent in consistent, or contradictory

adalah untuk mengetahui data yang diperoleh *convergent* (meluas), tidak konsisten atau kontradiksi. Oleh karena itu, dengan menggunakan teknik triangulasi dalam pengumpulan data, maka data yang diperoleh akan lebih konsisten, tuntas dan pasti. Selain itu, dengan triangulasi akan lebih meningkatkan kekuatan data, apabila dibandingkan dengan satu pendekatan.

3.8. Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan & Taylor, analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilih-milihnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain (Moleong 2004:248).

Sedangkan menurut Sugiyono (2009:244) menyatakan bahwa analisis data kualitatif ialah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan, dan setelah selesai penelitian di lapangan. Analisis data menjadi pegangan bagi penelitian selanjutnya sampai jika mungkin, teori yang grounded. Namun dalam kenyataannya analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data daripada setelah selesai pengumpulan data (Sugiyono 2006:245).

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban informan yang diwawancarai. Apabila jawaban informan, setelah dianalisis dianggap belum lengkap, maka peneliti akan melanjutkan memberikan pertanyaan-pertanyaan berikutnya sampai tahap tertentu diperoleh data yang lebih kredibel (Sugiyono, 2009:246).

Kaitannya dengan penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis yang kedua yaitu model analisis interaksi atau *interactive analysis models* dengan langkah-langkah yang ditempuh yaitu sebagai berikut :

a. Pengumpulan data (*Data Collection*)

Dilaksanakan dengan cara pencarian data yang diperlukan terhadap berbagai jenis data dan bentuk data yang ada di lapangan, kemudian melaksanakan pencatatan data di lapangan.

b. Reduksi data (*Data reduction*)

Apabila data sudah terkumpul langkah selanjutnya adalah mereduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya serta membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya apabila diperlukan (Sugiyono, 2009:247).

Proses reduksi data dalam penelitian ini dapat peneliti uraikan sebagai berikut: pertama, peneliti merangkum hasil catatan lapangan selama proses penelitian berlangsung yang masih bersifat kasar atau acak ke dalam bentuk yang lebih mudah dipahami. Peneliti juga mendeskripsikan terlebih dahulu hasil dokumentasi berupa foto-foto proses pembelajaran kursus dalam bentuk kata-kata sesuai apa adanya di lapangan. Setelah selesai, peneliti melakukan reflektif. Reflektif merupakan kerangka berpikir dan pendapat atau kesimpulan dari peneliti sendiri. Kedua, peneliti menyusun satuan dalam wujud kalimat faktual sederhana berkaitan dengan fokus dan masalah. Langkah ini dilakukan dengan terlebih dahulu peneliti membaca dan mempelajari semua jenis data yang sudah terkumpul. Penyusunan satuan tersebut tidak hanya dalam bentuk kalimat faktual saja tetapi berupa paragraf penuh. Ketiga, setelah satuan diperoleh, peneliti membuat koding. Koding berarti memberikan kode pada setiap satuan. Tujuan koding agar dapat ditelusuri data atau satuan dari sumbernya.

c. Penyajian data (*Data display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Selain itu, dengan adanya penyajian data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

Penyajian data dalam penelitian ini peneliti paparkan dengan teks yang bersifat naratif. Peneliti juga menyajikan data dalam gambar-gambar proses pembelajaran di lembaga pelatihan garmen Dessy dengan tujuan untuk memperjelas dan melengkapi sajian data.

d. Penarikan kesimpulan atau *Verification*

Setelah dilakukan penyajian data, maka langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan atau *verification* ini didasarkan pada reduksi data yang merupakan jawaban atas masalah yang diangkat dalam penelitian. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

3.8. Langkah-Langkah Penelitian

Untuk memberikan gambaran mengenai prosedur dari penelitian ini, berikut akan diuraikan setiap tahapan-tahapannya :

3.8.1 Tahap Orientasi (persiapan penelitian)

Tahap ini dilakukan sebelum merumuskan masalah secara umum. Masalah yang dimiliki oleh peneliti masih remang-remang, bahkan gelap, kompleks dan dinamis. Peneliti hanya berbekal dari pemikiran tentang kemungkinan adanya masalah yang layak diungkapkan dalam penelitian ini. Perkiraan muncul dari hasil membaca berbagai sumber tertulis dan juga hasil konsultasi dengan pihak-pihak yang berkompeten dalam hal ini yaitu dosen pembimbing skripsi 1 dan dosen pembimbing skripsi 2.

3.8.2 Tahap Eksplorasi

Pada tahap ini peneliti melakukan pengumpulan data, tahap ini merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada kondisi alamiah (*natural setting*), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*In dept interview*), dan dokumentasi (Sugiyono 2009:293).

Tahap eksplorasi awal telah dilakukan sejak bulan Januari 2011 Atas persetujuan pendiri lembaga kursus dan pelatihan Dessy, peneliti melakukan pengamatan, wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Peneliti juga telah

melakukan analisis data selama pelaksanaan tahap eksplorasi.

Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2009:337) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Pada saat pengamatan terhadap proses pembelajaran kursus, peneliti juga melakukan wawancara dengan instruktur atau pelatih, selain itu untuk mengecek keabsahan data peneliti juga mengadakan wawancara dengan siswa serta pendiri lembaga. Hasil pengamatan dan wawancara tersebut dikroscek kembali dengan studi dokumentasi.

3.8.3 Tahap penyusunan laporan hasil penelitian

Tahap penyusunan laporan hasil penelitian ini dilakukan setelah proses analisis data selesai. Hasil penelitian yang sudah tersusun maupun yang belum tersusun sebagai laporan dan bahkan penafsiran data, perlu dicek kebenarannya sehingga ketika didistribusikan tidak terdapat keragu-raguan. Untuk menguji kredibilitas data tersebut yaitu dengan menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum LKP Dessy

Lembaga pelatihan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah LKP Dessy. Lembaga pelatihan garmen Dessy ini didirikan pada tanggal 1 Januari 2003 oleh Bapak Suihwan dengan nomor akte pendirian 85/KET-NOT/K/3/2008 notaris Achmad Dimiyati, SH. Lembaga pelatihan Dessy juga telah memperoleh ijin dari Disnakertrans dengan nomor ijin No.563/446/2008 dan ijin dari Depdiknas dengan no. 025.PLS/2009.

Lembaga pelatihan yang beralamat di Jalan Lemah Abang Bandungan Km. 02 Rt 01 / RW 07 Kel. Bergaslor Kec. Bergas Kab. Semarang ini diselenggarakan dengan pimpinan Ibu Sulastri, dan dibantu oleh 4 instruktur yang telah berhasil meluluskan peserta didik dengan perolehan kelulusan dan sertifikasi 100%. Sedangkan jumlah peserta didik yang telah disalurkan bekerja di perusahaan sebanyak 94%. Berikut struktur organisasi LKP Dessy.

Penanggung Jawab : Suihwan

Pimpinan : Sri Sulastri

Sekretaris : Kusumaningsih

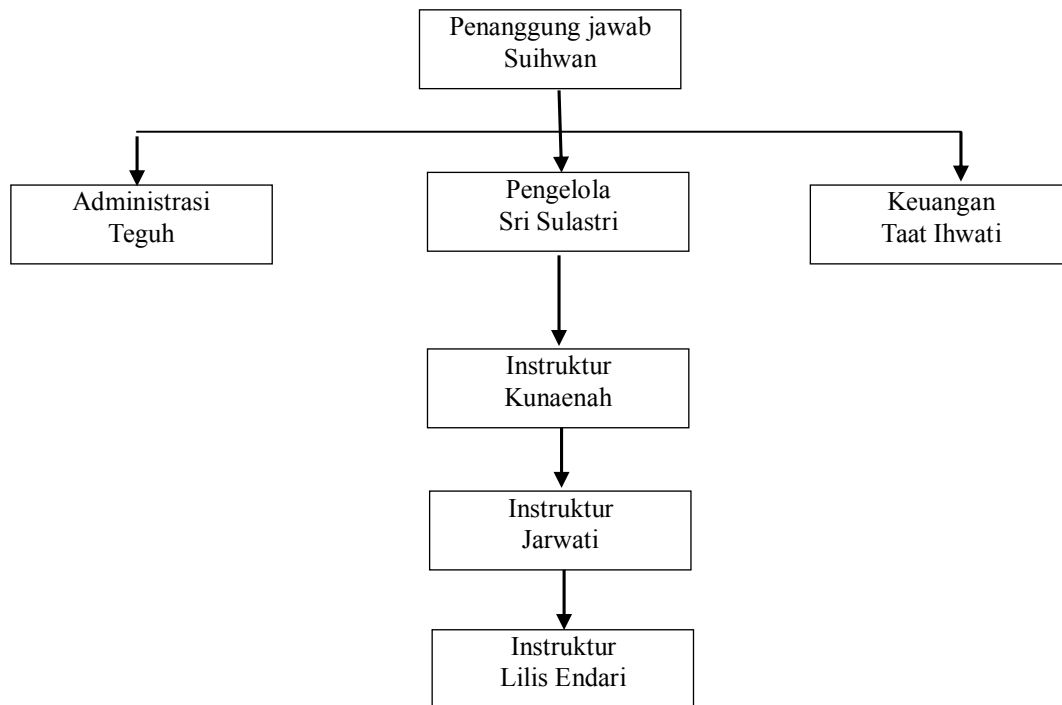
Bendahara : Wiji Astuti

Instruktur : Sri Sulastri, Lilis Endari, Jarwati, dan Kunaenah

Penyaluran : Tutwuri Slamet Ihwanto

Struktur Organisasi

LKP Garmen Dessy



Gambar 4.1 Struktur Organisasi LKP Garmen Dessy

Peserta didik yang menjadi sasaran utama program pelatihan adalah masyarakat kurang mampu dan pengangguran di wilayah kecamatan Bergas dan sekitarnya dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Masyarakat usia produktif (18-35 tahun), baik perempuan dan laki-laki yang tidak sekolah/kuliah dan belum memiliki pekerjaan tetap.
2. Berpendidikan minimal SMP/ sederajat
3. Memiliki kemauan untuk belajar sampai tuntas dan bekerja
4. Diprioritaskan bagi masyarakat kurang mampu yang berdomisili di Kecamatan Bergas dan sekitarnya.

Jumlah peserta didik yang mengikuti program kursus bidang menjahit garmen sebanyak 35 peserta didik. LKP garmen Dessy yaitu :

1. Gedung dan ruang belajar
 - a. Kepemilikan gedung : Milik sendiri
 - b. Ruang TU : 1 buah
 - c. Ruang Praktek : 1 buah
 - d. Ruang Teori : 1 buah
2. Sarana Pembelajaran
 - a. Mesin jahit hig speed : 18 buah
 - b. Mesin jahit manual : 2 buah
 - c. Mesin obras benang 3 : 1 buah
 - d. Mesin obras benang 4 : 1 buah
 - e. Mesin obras benang 5 : 1 buah
 - f. Mesin overdeck : 1 buah
 - g. Mesin lubang kancing : 1 buah
 - h. Setrika : 2 buah
 - i. Gunting : 20 buah
 - j. Meja potong : 1 buah
 - k. Meja instruktur : 2 buah
 - l. Papan tulis : 1 buah
 - m. Listrik : 3.500 watt

Tempat pelaksanaan atau lokasi pelatihan adalah di Jalan Lemah Abang Bandungan Km. 2 Rt 01 RW 07 Kel. Bergaslor Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang. Waktu pelaksanaan program pelatihan adalah 3 bulan dengan

kurikulum pelatihan menjahit garmen yang diselesaikan secara keseluruhan dalam waktu 278 jam.

Dalam melaksanakan proses pembelajaran LKP Dessy Kabupaten Semarang menggunakan panduan bahan ajar sebagai berikut :

2. Buku Penuntun Membuat Pola Tingkat Dasar Penarang Soekarno, Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
3. Buku Penuntun Membuat Pola Tingkat Terampil Pengarang Soekarno, Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
4. Buku 101 Tips Terpenting Dasar Menjahit Penerbit Dian Rakyat.

Dalam melaksanakan penilaian peserta didik LKP Dessy membuat evaluasi dua tahap. Evaluasi tahap pertama, evaluasi langsung dimana evaluasi ini dilaksanakan langsung pada setiap habis materi. Evaluasi tahap kedua, evaluasi secara menyeluruh, dalam evaluasi ini seluruh peserta didik akan melaksanakan secara bersama untuk seluruh materi yang mana pelaksanaannya selama 4 (empat) hari berturut-turut. Sedang untuk penilaian menggunakan skor huruf dimana dalam penentuan masing-masing harus mempunyai tingkat sendiri-sendiri. Dimana patokannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Kriteria Penilaian (Evaluasi)

No	Nilai	Skor
1	A	90 100
2	B	80 89
3	C	70 79
4	D	60 69

Untuk sertifikasi dilakukan dengan dua cara yaitu (1) menguji peserta didik di lembaga dengan mengundang seorang assessor dari perusahaan yang

kompeten di bidang menjahit atau garmen, (2) menerjunkan langsung di perusahaan dan pihak perusahaan akan menguji sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan sesuai dengan dunia kerja.

Pada akhir program peserta diarahkan untuk dapat bekerja bidang menjahit di lingkungan Kabupaten Semarang dan sekitarnya. Dalam hal ini penyaluran lulusan sudah dilakukan sejak lama yang mana program penyaluran tersebut merupakan program wajib lembaga untuk memberikan pelayanan yang prima terhadap peserta didik. Masalah penyaluran ke perusahaan-perusahaan dilakukan untuk semua peserta baik program yang dibiayai pemerintah maupun untuk program reguler/paket yang selama ini telah dijalankan. Untuk program pelatihan ini, lembaga telah menyalurkan peserta ke perusahaan sebanyak 90% dari jumlah peserta didik. Adapun jaringan usaha yang mendukung pelaksanaan program ini antara lain (1) tokoh masyarakat dan pihak Kelurahan yang membantu pelaksanaan rekrutmen calon warga belajar, (2) perusahaan yang memberikan kesempatan peserta didik untuk magang dan memberikan kesempatan untuk menjadi karyawan di perusahaan tersebut dalam mengikuti program pembelajaran dan sekaligus sebagai perusahaan mitra untuk menerima lulusan. Beberapa perusahaan yang menjadi mitra adalah :

Tabel 4. 2 Perusahaan Mitra lembaga pelatihan garmen Dessy

No	Nama Perusahaan	Bidang Usaha	Bentuk Kerjasama
1	PT Inti Sukses Garmino	Garmen	Penempatan tenaga kerja
2	PT Matris Indo Global	Garmen	Penempatan tenaga kerja
3	PT Sinabro Java Garment	Garmen	Penempatan tenaga kerja
4	PT Intan Jaya Garmen	Garmen	Penempatan tenaga kerja
5	PT Star Fashion	Garmen	Penempatan tenaga kerja
6	PT Hesed Indonesia	Garmen	Penempatan tenaga kerja

4.1.1 Karakteristik Subjek Penelitian

Subjek penelitian pada lembaga pelatihan garmen Dessy diambil dengan cara yaitu peneliti memilih subjek yang dipertimbangkan akan memberikan data yang diperlukan, selanjutnya berdasarkan data atau informasi yang diperoleh dari subjek sebelumnya itu, peneliti dapat menetapkan subjek lainnya yang dipertimbangkan akan memberikan data lebih lengkap. Oleh karena itu, jika peneliti mendapatkan subjek penelitian yang lain berdasarkan informasi dari subjek yang sebelumnya ditanya secara langsung ataupun pertanyaan secara tidak sengaja dari subjek dan apabila terjadi kejenuhan data dalam artian data yang diambil sudah memenuhi detail informasi yang dilakukan peneliti, maka penelitian bisa dicukupkan atau diakhiri. Dalam penelitian ini dengan peneliti mendapatkan subjek penelitian sebanyak 4 orang (wanita).

Sebanyak 7 orang yang diteliti adalah mereka yang terlibat dalam lembaga pelatihan garmen Dessy yaitu peserta pelatihan (2 orang), instruktur pelatihan (2 orang), pengelola kursus pelatihan (1 orang), dan pihak dari mitra kerja lembaga kursus garmen Dessy (2 orang). Setiap orang pasti mempunyai pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya, misalkan sebagai peserta, instruktur, pengelola pelatihan, maupun pihak mitra kerja lembaga kursus garmen Dessy. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh gambaran mengenai karakteristik subjek penelitian yang meliputi: nama, usia, pendidikan terakhir, dan pekerjaan,

4.1.2 Usia Subjek Penelitian

Dari data yang diperoleh di lapangan diketahui bahwa subjek/informan yang diteliti berusia antara 18-40 tahun. Hal tersebut diambil dengan alasan bahwa sebagian besar usia produktif terbanyak di lembaga pelatihan garmen

Dessy ada pada usia tersebut. Agar lebih jelas usia subjek penelitian dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Usia Subjek Penelitian

No	Nama	Usia
1	Nurmakin	18 tahun
2	Ina	17 tahun
3	Jarwati	24 tahun
4	Kunaenah	25 tahun
5	Sri Sulastri	41 tahun
6	Irma	39 tahun
7	Ateng	42 tahun

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2011

Usia produktif adalah usia dinamis karena pada usia tersebut sangat memungkinkan untuk mereka untuk mengekspresikan keinginan dengan mencoba hal-hal baru yang dapat memuaskan dan memenuhi tuntutan hidup yang harus dipenuhi. Dalam usia produktif, seseorang biasanya mencoba hal-hal baru yang berkaitan dengan modernisasi kehidupan pada segala bidang. Bagi para peserta pelatihan, terbatasnya akses pendidikan atau mahal nya biaya pendidikan bagi mereka membuat mereka tidak bisa meneruskan ke jenjang yang lebih tinggi atau mencari pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka. Maka dipilihlah lembaga pelatihan garmen untuk meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini disadari mengingat cepatnya perkembangan dan kemajuan ilmu teknologi apabila tidak diimbangi dengan peningkatan wawasan dan keterampilan maka akan banyak masyarakat yang tidak mendapatkan pendidikan atau pekerjaan.

4.1.3 Pendidikan Terakhir

Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan peserta pelatihan masih tergolong rendah. Hal ini dapat seperti dinyatakan oleh informan

yang merupakan peserta pelatihan garmen Dessy bahwa sebagian besar partisipan penelitian memiliki latar pendidikan yang rendah yaitu lulus SMP. Agar lebih jelas pendidikan terakhir subyek penelitian dapat disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.3 Pendidikan terakhir Subjek Penelitian

No	Nama	Pendidikan Terakhir
1	Nurmakin (warga belajar)	SD
2	Ina (warga belajar)	SMP
3	Jarwati (instruktur)	SMA
4	Kunainah (instruktur)	SMA
5	Sulastri (pengelola)	SMA
6	Irma (mitra kerja)	S1
7	Ateng (mitra kerja)	S2

Sumber : Data olahan hasil penelitian, 2011

Dari gambaran tersebut dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan formal peserta pelatihan yang diteliti masih rendah. Rendahnya tingkat pendidikan serta tidak adanya keterampilan yang dimiliki mengakibatkan mereka sulit untuk bersaing dalam memperoleh pekerjaan. Dengan demikian tidak ada pilihan bagi mereka selain bekerja sebagai petani atau buruh. Mereka terpaksa bekerja seadanya karena pekerjaan sebagai petani atau buruh tidak perlu memerlukan ijazah khusus dan tidak membutuhkan pendidikan yang cukup tinggi, serta tidak membutuhkan modal yang cukup besar. Pada umumnya petani dan buruh hanya membutuhkan tenaga yang kuat. Selain itu ditambah pula dengan adanya rasa tanggung jawab sebagai anak pertama mislanya yang bekerja membantu orangtua untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya.

4.1.4 Pekerjaan

Dari observasi di lapangan, pekerjaan atau mata pencaharian informan dalam hal ini warga belajar adalah masyarakat di sekitar lembaga pelatihan garmen Dessy pada umumnya adalah petani. Sebagian besar penduduk

menjadikan petani sebagai pekerjaan demikian pula bagi anak-anaknya. Bagi mereka yang bekerja sebagai petani lebih baik daripada menganggur. Pekerjaan umumnya mereka dilakukan pada pagi sampai siang hari. Usaha yang mereka lakukan pada umumnya yang tidak memerlukan modal yang besar dan pendidikan tinggi sehingga mereka hanya membutuhkan tenaga saja. Misalkan dengan menjadi petani atau buruh. Semua itu mereka lakukan untuk dapat menghidupi dan mencukupi kebutuhan keluarga mereka.

Subjek penelitian kali ini melibatkan tujuh informan yang terdiri dari seorang pengelola, 2 orang warga belajar, 2 orang instruktur dan 2 orang mitra kerja.

1. Informan pertama

Ibu SS adalah pengelola lembaga kursus pelatihan Dessy yang sekaligus merangkap sebagai ibu rumah tangga dan telah memiliki 3 orang anak. Usia beliau saat ini 41 tahun dan telah menekuni kegiatan kursus selama 8 tahun terakhir. Awal mula didirikan lembaga tersebut pada tahun 2003 dengan didasari oleh banyaknya permintaan kursus dari masyarakat sekitar yang menginginkan untuk menguasai cara menjahit.

Berdasarkan keterangan beliau, pada tahun 2004 beliau telah menjalin kerjasama dengan mitra kerja yaitu PT Sinabro Java Garmen dan dapat menyalurkan tenaga kerja di perusahaan tersebut. Hingga kini beliau telah memiliki 8 mitra kerja perusahaan garmen untuk penyaluran warga belajarnya yang telah lulus uji DUDI. Bagi peserta kursus yang lolos uji DUDI, nantinya akan dikirim ke salahsatu mitra kerja lembaga dengan di dampingi oleh beliau.

Ibu SS yang sehari-harinya bekerja dengan ramah dan murah senyum saat diwawancarai oleh peneliti ini sangat prihatin dengan keadaan kemiskinan penduduk dan masih banyaknya masyarakat yang memiliki pendidikan yang

rendah tidak mempunyai pekerjaan tetap karena kemiskinan. Oleh karena itu, berawal dari kemauan dan itikad untuk ikut berpartisipasi dalam pembangunan, maka ibu SS dengan kapabilitas dan kompetensi yang dimiliki membuka lembaga kursus dan pelatihan untuk ikut berpartisipasi dalam program pendidikan dan peningkatan keterampilan warga belajar dengan membuka pelatihan garmen di Kelurahan Bergas Lor Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang.

2. Informan kedua

KN adalah instruktur senior di lembaga pelatihan garmen tersebut, yang sebelumnya pernah mengikuti kursus di tempat ia bekerja sekarang ini. Dia bekerja selama 7 tahun dan telah memiliki seorang putra. Sebelumnya dia pernah bekerja di PT. Hesed selama setahun.

Alasan ia bekerja di tempat ibu SS didasarkan pada keinginannya untuk membantu dan membagi pengalamannya saat ia bekerja kepada peserta didik di lembaga kursus dan pelatihan Dessy. Tugasnya sebagai instruktur di tempat tersebut, apabila pengelola tidak di tempat dia yang menggantikannya.

Ibu dua anak ini juga sangat antusias saat menerima dan wawancara dengan peneliti. Wanita berusia 25 tahun ini memberikan penjelasan tentang peran serta dan partisipasinya dalam lembaga pelatihan Dessy dengan senang hati. Ia menjelaskan bahwa pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang saat ini sangat dipengaruhi oleh bekal pendidikan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh karena itu jika seseorang mau bekerja dan berkompetisi pada saat sekarang, ia mau tidak mau harus mempersiapkan diri untuk menggali dan menunjukkan kapasitasnya dalam pekerjaan. Dalam era kompetisi global seperti sekarang, maka keterampilan mutlak dibutuhkan tidak hanya kemampuan kognitif. Dengan bekal keterampilan inilah KN bekerja sejak lulus SMA di beberapa tailor, dan selama setahun bekerja di PT Hesed sebagai operator garmen. Dengan bekal pengalaman di industri

garmen inilah ia tertarik untuk menularkan keterampilannya untuk ditularkan kepada masyarakat yang membutuhkan. Setahun lalu, ia ditawari ibu SS untuk bekerja di lembaga yang didirikannya. Dengan pertimbangan setelah berkeluarga dan memiliki seorang anak, maka seorang wanita bertanggung jawab mengurus keluarganya di rumah, maka diputuskannya untuk berhenti dari PT Hesed dan beralih menjadi instruktur di LKP Dessy.

3. Informan ketiga

JW (24 tahun) adalah instruktur kedua dan juga rekan kerja Khunaenah sewaktu bekerja di PT. Hesed. JW sempat mengenyam pendidikan sampai dengan tingkat SMA dan pernah mengikuti kursus menjahit selama 6 bulan. Alasan JW menjadi instruktur tidak jauh beda dengan Khunaenah yaitu membantu dan membagi pengalamannya kepada adik-adik yang kursus. Hal itu dilakukannya agar adik-adik tidak canggung sewaktu dikirim ke perusahaan mitra lembaga.

Tugasnya sebagai instruktur sudah ia lakukan selama 6 tahun di lembaga pelatihan Dessy, hal itu dilakukannya karena ia lebih memilih menjadi instruktur dari pada bekerja di perusahaan garmen yang harus pulang larut malam karena memenuhi tanggung jawab terhadap perusahaan. Sebagai seorang wanita yang sebentar lagi akan menikah, ia menyadari bahwa dirinya tidak mungkin terus-menerus bekerja dengan sistem shift yang sering bekerja pada malam hari karena perusahaan tempatnya bekerja menetapkan 3 shift, yaitu shift pagi jam 08.00 jam 15.00, shift sore jam 15.00 hingga jam 23.00, dan shift malam dari jam 23.00 sampai jam 07.00. Karena seperti saat ini ia menjadi tulang punggung keluarga, dan harus menjaga ayahnya di rumah karena sudah tidak mempunyai ibu maka ia harus bekerja dengan waktu yang lebih longgar. Hingga akhirnya JW memilih untuk bekerja di lembaga pelatihan Dessy membantu Ibu SS. Tugasnya selain

sebagai instruktur juga mengawasi dan melaporkan jika terdapat media pembelajaran yang rusak atau hilang.

4. Informan keempat

Nurmakim, adalah salah satu warga belajar laki-laki yang mengikuti pelatihan di lembaga milik Bu Lastri. Nurmakim saat ini berusia 18 tahun dan bertempat tinggal di Jimbaran desa Pakopen. Minatnya mengikuti pelatihan barawal dari ajakan teman yang juga kursus ditempat yang sama, hal yang membuatnya tertarik karena dapat disalurkan kerja setelah selesai pelatihan.

Pendidikan terakhir yang ia tempuh hanya sampai tingkat SD, keadaan ekonomi keluarga yang membuatnya tidak mampu melanjutkan hingga tingkat selanjutnya. Walaupun tidak sempat mengenyam bangku SMP dan SMA, pemuda 18 tahun ini sebenarnya pantang berdiam diri dan suka bekerja keras. Terbukti selama 1 tahun ini, aktivitas terakhirnya sebagai kernet bus jurusan Semarang-Bandungan guna mencari tambahan biaya keluarga, itu saja masih dilanjutkan bekerja pada malam harinya dengan berjualan nasi bungkus di dekat pasar Bandungan. Menyadari akan kekurangannya, ia berminat untuk memiliki keterampilan yang harus dikuasainya agar dapat bekerja dengan penghasilan yang lebih memuaskan. Dipilihlah lembaga pelatihan Dessy untuk meningkatkan keterampilannya dalam bidang garmen dengan mengikuti pelatihan garmen. Alasannya ia memilih LKP Dessy karena biaya mengikuti LKP Dessy yang terjangkau atau relatif murah dan dapat dibayarkan setelah ia ditempatkan bekerja inilah yang menjadi pertimbangannya untuk bekerja di bidang garmen.

5. Informan kelima

IN adalah salah satu informan wanita dan termuda, karena ia masih berusia

15 tahun dan baru saja lulus SMP. Keinginannya mengikuti pelatihan diawali dari ajakan kakaknya yang juga kawan dari Nurmakim, dan yang lebih mengiris hati bahwa tujuannya mengikuti kursus karena keinginan pribadi bahwa tidak ingin merepotkan orang tua.

Gadis sebela itu sudah merasakan susahya orang tua bekerja dan mencari nafkah untuk kehidupan keluarganya. Karena tidak tersedianya biaya untuk meneruskan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi, maka IN memutuskan untuk berhenti sekolah dan lebih memilih untuk kursus di LKP Dessy karena dapat langsung disalurkan untuk bekerja. Walaupun asal tempat dia tinggal jauh karena berada di Sumowono, tetapi niatnya untuk mengikuti kursus tidak patah semangat di tengah jalan. IN rela harus naik turun angkutan umum untuk menuju tempat kursus di LKP Dessy Desa Bergas Lor Kecamatan Bergas.

6. Informan keenam

Pak ATG adalah personalia di PT Hesed yang merupakan salah satu perusahaan mitra LKP Dessy. Pria berusia 42 tahun ini telah menyelesaikan pendidikan S2-nya dari Universitas Stikubank (Unisbank) Semarang. Beliau telah bekerja selama 2 tahun di perusahaan, dan saat ini beliau dipercaya untuk menduduki sebagai kepala bagian Humas PT Hesed. Pak ATG telah menjalin kerjasama dengan Bu Lastri selama 2 tahun. Ia mengenal Bu Lastri saat bertemu di Dinas Tenaga Kerja saat mengurus sosialisasi program perusahaan. Saat itu Ibu SS mengajak bekerja sama sebagai pendiri lembaga kursus garmen untuk menempatkan warga belajarnya di perusahaan garmen. Hubungannya dengan Bu Lastri hanya sebatas mitra kerja dalam hal penyaluran tenaga kerja. Beliau menempatkan calon pekerja pada bagian operator mesin jahit bila lulus tes sesuai kriteria perusahaan.

7. Informan ketujuh

IRM adalah personalia di PT Global Garmen Indonesia Semarang. Ibu dua anak ini sangat senang saat diwawancarai peneliti. Terlebih saat peneliti menginformasikan bahwa wawancara ini untuk kepentingan penyusunan skripsi di perguruan tinggi. IRM menuturkan bahwa selama 1 tahun di perusahaan tersebut, ia telah banyak mendapatkan pengalaman kerja di bidang garmen. PT Global Garmen merupakan salah satu perusahaan mitra LKP garmen Dessy. Sudah 1 tahun di perusahaan IRM menjalin kerjasama dengan ibu SS untuk menerima tenaga kerja dari LKP Dessy. IRM menyatakan bahwa tenaga kerja yang berasal dari LKP Dessy sudah memenuhi standar perusahaan dan ini sangat menguntungkan karena dengan demikian pihak perusahaan tidak perlu memberikan training terlebih dahulu kepada karyawan baru karena sebelum masuk tenaga kerja sudah melalui tes masuk perusahaan. Hubungannya dengan Bu Lastri hanya sebatas mitra kerja dalam hal penyaluran tenaga kerja. Beliau menempatkan calon pekerja pada bagian operator mesin jahit bila lulus tes sesuai kriteria perusahaan, dan menjadi karyawan dengan tenaga kontrak selama 6 bulan dan dapat diperpanjang kembali apabila kinerja karyawan baru ini memuaskan pihak perusahaan.

4.2 Hasil Penelitian

Langkah-Langkah Perencanaan Partisipatif Lembaga Pelatihan Garmen Dessy

Sebagai sebuah lembaga pendidikan luar sekolah, lembaga pelatihan garmen Dessy melakukan beberapa langkah partisipatif mulai dari persiapan,

proses, dan evaluasi kegiatan.

Dalam tahap persiapan, ada beberapa langkah yang dilakukan, yaitu :

4.2.1. Identifikasi Kebutuhan Belajar

Identifikasi kebutuhan merupakan suatu konsep yang kompleks, penting dan memiliki implikasi jauh kedepan didalam merancang suatu perencanaan pembelajaran. Di dalam perencanaan identifikasi kebutuhan belajar yang pengelola lakukan diantaranya *pertama*, merencanakan kebutuhan fisik pembelajaran mulai dari perizinan hingga ruangan pembelajaran serta pemenuhan media, *kedua* merencanakan perekrutan warga belajar, *ketiga* merencanakan perekrutan instruktur dan tenaga administrasi, serta *keempat* merencanakan penempatan kerja.

Pengelola menambahkan dalam mengidentifikasi kebutuhan belajar juga diperlukan keputusan dari pimpinan lembaga :

keputusan bersama antara pengelola dengan pimpinan, sedangkan saya bagian pelaksanaan pembelajaran beserta penyaluran tenaga

Langkah identifikasi kebutuhan belajar lembaga pelatihan garmen Dessy melibatkan warga belajar, instruktur, dan mitra kerja. Pelibatan pengelola dengan warga belajar terjadi pada awal pendaftaran, pengelola menanyakan terlebih dahulu tujuan mereka mengikuti kursus. Apakah hanya ingin menguasai menjahit atau disertai penyaluran kerja, jika disertai penyaluran kerja pengelola juga memerlukan sedikit informasi mengenai latar belakang ekonomi keluarga guna mengurus administrasi pada saat pendaftaran. Apabila memiliki kesulitan dalam melunasi biaya administrasi, pengelola dapat memberikan kelonggaran waktu

pelunasan.

Berikut penjelasan dari Nurmakim sebagai warga belajar :

tujuannya kemari untuk apa? jika ingin mengikuti kursus hanya sekedar menguasai atau ingin disalurkan kerja? Lalu menanyakan sedikit latar belakang kehidupan ekonomi keluarga saya untuk

Pelibatan pengelola dengan instruktur dalam mengidentifikasi kebutuhan belajar dilakukan sebelum calon warga belajar memulai kegiatan pelatihan. Pengelola mendiskusikan tentang bagaimana cara pemberian materi menjahit dan penugasan yang diberikan. Terlebih bila terdapat warga belajar yang memiliki kebutuhan khusus, sebagai contoh memerlukan perhatian lebih karena terlalu pendiam sehingga instruktur harus memulai terlebih dahulu untuk menanyakan kesulitan yang dialami.

Berikut paparan dari Kunaenah sebagai instruktur:

karena yang berhubungan langsung dengan peserta kursus kebanyakan dialami saya dibanding dengan pengelola. Yang didiskusikan mengenai bagaimana cara menyesuaikan untuk target

Kemudian pelibatan yang dilakukan pengelola dengan mitra kerja dalam mengidentifikasi kebutuhan belajar berupa menginformasikan mengenai kinerja warga belajar. Dari hasil informasi tersebut, mitra kerja menginginkan peningkatan kinerja adapula yang meminta mempertahankan kinerja tersebut.

Berikut penjelasan dari pak Ateng :

maka kami membuka line baru. Dan untuk memenuhi tenaga kerja kami bekerjasama dengan LKP salah satunya milik mbak Lastri

untuk menawarkan lowongan bagi peserta didik agar kebutuhan

4.2.2 Penyusunan Tujuan Belajar

Tujuan pelatihan dimaksudkan untuk menjadi pedoman utama dalam merancang seluruh kegiatan pelatihan, memilih dan menetapkan aktivitas pembelajaran dalam pelatihan, menyeleksi calon peserta pelatihan, dan menghindari hal-hal yang tidak realistis serta berdampak negatif dalam pelatihan. Karena keberhasilan suatu pelatihan lebih banyak dinilai dari segi sejauhmana perubahan perilaku yang diharapkan terjadi pada peserta atau lulusan pelatihan sebagai hasil dari proses pelatihan, dan keberhasilan pelatihan pada umumnya dapat diketahui dalam tujuan pelatihan itu sendiri.

Pengelola sendiri mengungkapkan :

aan

masyarakat yang menginginkan menguasai cara menjahit dan saya menyanggupinya. Karena saya memiliki kemampuan untuk

Perencanaan tujuan ini berawal dari sebelum mendirikan lembaga pelatihan, sebab banyak keinginan masyarakat yang ingin menguasai cara menjahit dan ingin bekerja sebagai operator jahit di perusahaan. Hal itu juga dilakukan pengelola supaya tujuan warga belajar kemari tidak sia-sia, yaitu dengan menjalin kerjasama dengan berbagai perusahaan garmen yang ada di sekitar.

Untuk menempati perusahaan tersebut juga diperlukan tes berupa membuat 1 hem dengan waktu 30 menit. Jika lolos diberikan motivasi tambahan guna menghindari ketidakpercayaan diri sewaktu dikirim ke pabrik. Dalam

penyusunan tujuan pelatihan (belajar) ini pengelola melibatkan warga belajar, instruktur, dan mitra kerja.

Pelibatan dengan warga belajar berupa melakukan kesepakatan dalam mengikuti pelatihan. Kesepakatan itu berupa disetujuinya mengikuti pelatihan sesuai jadwal yang telah dibuat oleh lembaga, dalam hal ini warga belajar mengikuti pelatihan selama 5 jam dalam 6 hari.

Berikut pengakuan dari Nurmakim sebagai warga belajar :

ikut pelatihan dan awal mula mengetahui LKP ini dari siapa?
Setelah sepakat kursus, harus mengikuti aturan yang ada karena

Adapun pelibatan pengelola yang dilakukan dengan instruktur dalam penyusunan tujuan belajar. Pelibatan yang dilakukan berupa menetapkan dan memilih materi pembelajaran dan menyiasati akan hal-hal yang tidak realitis serta dampak negatif dalam pelatihan.

Adapun pengakuan dari Jarwati sebagai instruktur :

pembelajaran sudah selesai mas, itu juga jarang karena mbak Lastri sering ada kuliah. Paling Cuma lewat SMS trus saya dengan mbak

Sedangkan pelibatan pengelola dengan mitra kerja berupa menetapkan kebutuhan pembelajaran seperti penyediaan jarum dan benang jahit, serta metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berikut ulasan dari pak Ateng sebagai mitra :

memberi sebagian dari kebutuhan jahit disana contohnya pemberisan benang. Selain itu juga penyampaian saran untuk mbak

lastri untuk metode belajar perlu di perbaiki terutama kecepatan

4.2.3 Penyusunan Kurikulum

Lembaga sudah menyiapkan langkah-langkah yang harus dilakukan, diantaranya menganalisis beberapa materi yang ada, menentukan materi pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, dan memilih materi yang sesuai dengan jangka waktu pelaksanaan. Dalam tahap ini lembaga melakukan serangkaian kegiatan yaitu penyusunan jadwal pembelajaran sesuai dengan jumlah jam, waktu, materi yang akan diajarkan dalam melaksanakan kegiatan program kursus.

Berikut ulasan dari pengelola :

saya mengaju pada buku panduan pelatihan dalam pembuatan kurikulum, tetapi pelaksanaan materi kegiatan dan suasana pembelajaran saya mendiskusikannya dengan instruktur. Karena

Pengelola dalam hal ini melibatkan warga belajar, instruktur dan mitra kerja. Pelibatan menyusun kurikulum dengan warga belajar meliputi disepakati dan dilaksanakannya pembelajaran sesuai dengan waktu dan jadwal yang ditentukan.

Berikut penjelasan dari Nurmakim :

nya bu Lastri tentang kegiatan sebelum kursus, supaya saat mengikuti kursus nantinya tidak mengganggu kegiatan

Sedangkan pelibatan dengan instruktur meliputi merencanakan dan menentukan materi belajar untuk pembelajaran, baik pembelajaran jangka panjang maupun jangka pendek. Pembelajaran jangka panjang merupakan pembelajaran

yang telah ditentukan dalam waktu satu paket program pelatihan, sedangkan pembelajaran jangka pendek berupa materi yang disepakati untuk kegiatan berikutnya pada keesokan harinya.

Demikian keterangan dari Kunaenah sebagai instruktur :

konsultasi tentang cara mengajar buat adik-adik yang kursus pada besok harinya. Sekaligus cerita tentang masalah yang ada dalam

Adapun pelibatan penyusunan kurikulum yang dilakukan pengelola dengan mitra kerja yaitu pengelola mengkonsultasikan materi pembelajaran yang akan diberikan pada warga belajar.

Adapun penjelasan dari pak Ateng :

sahaan saya dari pihak lembaga kursus yaitu lulusan lembaga dapat menjahit sesuai standar produksi yang kami tentukan. Kami minta diusahakannya hal tersebut agar tidak merugikan pihak manapun, karena ini nisa menyangkut nama baik perusahaan, lembaga, dan i

Penetapan materi yang dibutuhkan mitra kerja untuk pengelola yaitu kesiapan calon pekerja dari lembaga untuk dapat menyelesaikan hasil produksi dengan waktu yang telah ditentukan.

4.2.4 Penggunaan Metode Belajar

Proses pembelajaran yang berlangsung dalam suatu pelatihan terdiri dari beberapa tahap mulai dari kegiatan awal (pembukaan), kegiatan inti, dan kegiatan akhir yang dilaksanakan sesuai jadwal pembelajaran/pelatihan.

Pelatihan menjahit dimulai dari pengenalan mesin jahit sampai dengan menjahit pakaian. Metode pelatihan yang digunakan menerapkan metode perorangan dimana pelatih mendekati diri pada tiap-tiap warga belajar guna

memfokuskan sampaimana dia menguasai tahapan menjahit dan mengetahui permasalahan yang dihadapi peserta.

Berikut pengakuan dari Bu Lastri sebagai pengelola :

pada tiap peserta kursus agar peserta dapat memahami dan mengikuti dari apa yang telah dilakukan instruktur dan ditirunya proses menjahit tersebut. Tetapi semua itu tidak mesti sesuai harapan karena sesuai dengan kemampuan peserta yang berbeda-

Pendidikan materi penunjang disesuaikan dengan kebutuhan yang menunjang program utama antara lain kewirausahaan dan etika kerja. Satu minggu peserta didik masuk 6 hari dan setiap masuk 4 jam maka total waktu yang dibutuhkan untuk menuntaskan program pelatihan adalah tiga bulan, dengan perhitungan waktu 4 jam x 6 hari x 72 minggu, sehingga jumlah jam pembelajaran sebanyak 288 jam ditambah dengan jam latihan bebas untuk pendalaman materi dan magang. Program pelatihan ditutup dengan uji kompetensi di lembaga dengan melibatkan perusahaan.

Berikut penungkapan dari Kunaenah :

-adik di sini diberikan teori tentang pengenalan mesin dan media yang akan digunakan untuk menjahit, setelah itu melakukan menjahit tanpa benang, dengan diajari posisi duduk dan jeda menjahit yang benar. Jika sudah lancar kami memberikan penugasan seperti, menjahit garis lurus dengan benang, menjahit bentuk kotak,

Nurmakim juga menyatakan :

menjahit mas, kalau salah biasanya dideketin terus diperbaiki

Pelibatan penggunaan metode belajar dilakukan oleh instruktur dan warga belajar. Metode pembelajaran yang digunakan yaitu ceramah (20%) dari para

instruktur yang menyampaikan materi secara klasikal dengan dukungan media pembelajaran yang memadai, tanya jawab (10%) sebagai pendukung metode ceramah terhadap peserta didik yang mengalami kesulitan belajar, diberikan kesempatan untuk menanyakan kesulitan kepada sumber belajar. Metode lainnya adalah praktek langsung (70%) yang merupakan metode paling praktis dan mengena pada suatu keterampilan karena langsung diterapkan pada materi.

Pelibatan penggunaan metode pembelajaran yang dilakukan pengelola dengan mitra kerja yaitu mitra kerja meminta kepada pengelola untuk menekankan pembelajaran pada praktik dan situasi pembelajaran disesuaikan dengan perusahaan, misalnya dengan pemberian music serta tersedianya media kebutuhan jahit.

Berikut penjelasannya Pak Ateng sebagai mitra kerja:

dengan kondisi perusahaan dan dengan terget yang telah ditentukan. Selain itu lebih difokuskan pada praktek dari pada ceramah biar peserta terfokus pada pekerjaan tidak pada cerita

4.2.5 Penggunaan Media Belajar

Media perlu dipilih yang dapat menajamkan daya ingat peserta pelatihan. Penyajian materi dengan menggunakan slide, model, atau suara akan lebih cepat ditangkap oleh peserta pelatihan dibandingkan dengan penyajian melalui kata-kata.

Berikut penjelasan dari Bu Lastri sebagai pengelola:

akan ya mesin jahit beserta alat penunjang lainnya, agar peserta tidak jenuh kami menambahkan music diruangan kursus. Pesrta kursus juga kami bolehkan membawa kaset atau cd kesukaannya dan digunakan secara bergantian agar peserta bersemangat dalam menjahit

Terlalu lama menggunakan satu media pembelajaran dapat menimbulkan kebosanan dan membuyarkan konsentrasi peserta pelatihan terhadap materi yang dibahas. Oleh karena itu penggunaan sebuah tape recorder, slide, yang disertai cerita, atau media lainnya akan membantu konsentrasi peserta pelatihan dengan membentuk perubahan yang dapat menyegarkan situasi pembelajaran dan menimbulkan perasaan baru.

Berikut penuturan dari Jarwati :

pendedel, selebihnya media pendukung seperti tape recorder. Tape recorder berfungsi sebagai penghibur adik-adik agar tidak jenuh saat pembelajaran, hal ini dilakukan untuk menyesuaikan keadaan

Nurmakim sebagai peserta pelatihan juga menambahkan :

da musik jadi semangat mas, apalagi mbak pelatihnya cantik-cantik dan sabar kalau disuruh ngajari. Alat yang digunakan umumnya jarum sama benang jahit, dan disediakan toples untuk hasil jahitan kita selama sehari terus besoknya lanjut ke tahapan yang lebih

Media yang digunakan dalam pelatihan adalah mesin jahit *high speed*, mesin obras, alat perlengkapan menjahit, dan perlengkapan alat tulis seperti blackboard/whiteboard dengan kapur tulis atau spidol. Ada beberapa mitra kerja yang turut membantu dalam penyediaan media jahit berupa jarum dan benang.

Berikut penuturan dari Pak Ateng :

bantuan benang dan jarum untuk keperluan kursus, pernah saya mencoba memberikan bantuan mesin jahit tapi mbak Lastri menolaknya. Pemberian itu hanya ungkapan terimakasih perusahaan atas bantuannya mencetak tenaga jahit yang sesuai

Jadi penggunaan media pembelajaran pelatihan Dessy ini melibatkan pengelola, instruktur, warga belajar, dan mitra kerja.

4.2.6 Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran dalam pelatihan dilakukan melalui, pembinaan keakraban, identifikasi kebutuhan, aspirasi, dan potensi peserta kursus. Kaitannya dalam hal ini pengelola merencanakan dalam memfasilitasi sarana prasarana, media pembelajaran, serta tenaga instruktur dan administrasi. Semua itu diberikan semata-mata hanya untuk kelancaran kegiatan belajar di lembaga, adapun penuturan dari ibu Lastri :

untuk peserta kursus, baik dari segi media pembelajaran, tenaga ahli, serta waktu. Contohnya, kami memberikan keluwesan waktu kursus baik hanya setengah hari maupun sehari penuh lalu

Setelah pengelola menyediakan semuanya disini tugas instruktur mulai dijalankan. Instruktur terlibat dalam pelaksanaan pembelajaran karena dalam hal ini ia bertugas memberikan penjelasan tentang cara-cara menjahit, posisi duduk yang benar, memasukkan benang pada jarumnya, serta memberikan penugasan.

Berikut penjelasan dari Kunaenah :

diberikan tugas mbak Lastri untuk mengajari adik-adik kursus menjahit, membagi pengalaman saya sewaktu bekerja dan memberikan motivasi kepada adik-adik agar tidak canggung

Agar keterkaitan dan kesepadanan antara materi yang dipelajari dengan tuntutan dunia usaha dapat terjaga, maka peserta didik diwajibkan mengikuti program pelatihan dan kemudian barulah peserta didik dinyatakan selesai setelah mengikuti uji kompetensi .

Berikut penuturan Nurmakim sebagai peserta :

suruh mengikuti pelatihan sampai selesai jika ingin disalurkan kerja, karena saya cuma bisa diterima pabrik bila punya

Sementara itu keterkaitan mitra kerja dengan pengelola berupa berkonsultasi tentang materi yang dikerjakan pada saat pembelajaran.

Berikut pengakuan dari Pak Ateng sebagai mitra:

proses pembelajaran yang dilakukan dan meminta saran pada saat pembelajaran terjadi

Jadi penggunaan media pembelajaran melibatkan pengelola, instruktur, warga belajar, dan mitra kerja.

4.2.7. Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi pembelajaran adalah proses menentukan nilai tentang perilaku peserta pelatihan pada sebelum mengikuti, saat mengikuti, dan setelah mengikuti pelatihan. Untuk mengetahui perkembangan kegiatan ini, maka lembaga merencanakan membuat evaluasi secara langsung setiap akhir materi dengan sistem mengadakan ujian praktik membuat kemeja dengan waktu 30 menit.

Berikut penuturan dari Jarwati sebagai instruktur:

dengan waktu 30 menit, itu disesuaikan dengan kondisi di pabrik. Jika peserta kursus sudah lulus, maka kami hanya memberikan

Sedangkan penuturan dari Nurmakim sebagai warga belajar :

sampai bagus dengan waktu setengah jam, lha ini saya baru bisa jadi dengan waktu 1 jam belum bikin kantongnya. Ya kudu diulang terus mas biar saya bisa mencapai target.

Dari beberapa metode yang diterapkan sebenarnya sudah memadai karena antara teori dan praktek adalah lebih banyak prakteknya (70%) karena bagi suatu

pelatihan yang terpenting adalah penguasaan ketrampilan bukan hanya sekedar pengetahuan yang bersifat teoritis saja. Pengakuan dari Sri Sulastri sebagai pengelola lembaga sebagai berikut :

sebenarnya di pabrik mas. Jadi setidaknya peserta tidak kaget tentang kinerja seniornya di perusahaan. Jikalau ada itupun masalah penyesuaian diri terhadap rekannya yang terpenting kerja mereka mampu menempuh waktu yang diharapkan perusahaan. Pernah kami mengundang tenaga dari perusahaan untuk melihat

Dalam evaluasi (ujian) dilaksanakan uji kompetensi dengan dengan 2 cara:

(1) uji kompetensi dilaksanakan dengan mengundang assesor dari perusahaan, dan teknik pelaksanaannya dilakukan setelah selesai materi dan ujian bersamaan menyeluruh semua materi, (2) uji kompetensi dilaksanakan di perusahaan mitra. Dalam ujian ini pihak mitra langsung melakukan penilaian peserta didik yang melakukan kegiatan magang dan memberikan nilai sesuai dengan kinerja peserta didik. Berikut penuturan dari Pak Ateng sebagai mitra kerja lembaga :

evaluasi dalam membuat hem, hasilnya ada yang baik, ada pula yang kurang baik. Dengan kedatangan saya di lembaga ada hal positif yang diambil, yaitu kami dapat meminta kepada lembaga untuk diperbaiki dalam kerajinan menjahit sebelum dikirimkan ke

Blangko penilaian dibuat oleh lembaga, mencakup beberapa hal diantaranya kedisiplinan, penguasaan ketrampilan, etos kerja, kerapian, dan lain-lain. Jadi pelaksanaan evaluasi pembelajaran melibatkan pengelola, instruktur, warga belajar, dan mitra kerja.

4.2.8 Hambatan Pembelajaran

Program pelatihan akan menjadi hambatan bila disusun tidak

mempertimbangkan ketersediaan waktu calon peserta, tidak memperhatikan cara dan gaya belajar masyarakat darimana peserta pelatihan berasal, dan ketersediaan sarana, prasarana dan dana yang diperlukan.

Kendala yang dihadapi oleh instruktur pelatihan terutama adalah adanya warga belajar yang malas, perangkat atau mesin yang telah tersedia di ruang pelatihan belum dapat digunakan secara optimal disebabkan mesin yang rusak, hilangnya alat atau listrik mati sehingga dapat menghambat pelatihan.

Hal ini seperti diungkapkan oleh Sdri. Jarwati (24 tahun) saat wawancara dengan peneliti.

dengan pengelola yang sedikit berkurang karena keberadaanya yang sering meninggalkan lembaga untuk kepentingan studinya di bang

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka kendala yang ada diantara warga belajar dan instruktur adalah kendala psikologis seperti adanya warga belajar yang malas, sering datang terlambat, dan sulit diatur. Adanya kendala ini dapat disebabkan kurangnya kesadaran warga belajar terhadap peraturan atau tujuan yang telah ditetapkan di awal kursus. Sebab lainnya adalah tidak semua instruktur dapat memahami karakter masing-masing peserta pelatihan sehingga hal ini perlu diatasi untuk langkah-langkah partisipatif pelatihan atau kursus selanjutnya.

Adapun penjelasan dari Ina sebagai warga belajar :

saya grogi malah gak lancar jahitnya. Selain itu alat pendedel makainya bergantian dengan yang lain, jadi sungkan untuk pinjam

Kendala yang terjadi lainnya adalah mesin atau peralatan yang hilang atau

rusak tentu akan menghambat pelaksanaan pembelajaran. Ketersediaan peserta yang kurang memenuhi permintaan tenaga kerja pada mitra juga menjadi salah satu permasalahan. Contoh yang terjadi adalah hilangnya alat pendedel seperti diungkapkan oleh Sulastri (35 tahun) saat wawancara dengan peneliti :

Kendala yang sering terjadi dalam pelaksanaan kursus adalah rusak atau hilangnya alat. Kadang ada juga yang jahil dengan mengambil alat alat kursus di sini secara diam-diam. Pendedel sering hilang, mesin eror, mekaniknya kurang cocok sehingga dalam pembetulan mesin terhambat. Peserta yang ada di lembaga kami juga kurang untuk memenuhi permintaan tenaga kerja dari

Kendala lainnya yang dapat menghambat pelaksanaan pelatihan adalah listrik mati. Karena mesin jahit *high speed* dan mesin obras memerlukan energi listrik untuk mengoperasikannya sehingga jika arus listrik padam otomatis kegiatan kursus dapat terhambat. Kendala lain juga dihadapi mitra kerja dalam kebutuhan tenaga kerja, kendala itu terjadi pada saat tenaga kerja mengikuti magang timbul ketidakpercayaan diri dalam menjahit sehingga tidak dapat memenuhi target yang ditentukan.

Berikut penjelasannya Pak Ateng sebagai mitra kerja:

kemampuan yang sama, bila ada kekurangan maka pihak lembaga harus segera memperbaikinya melalui kegiatan evaluasi. Kendala yang dialami biasanya terdapat peserta kurang percaya diri dalam menjahit ketika

Dalam membahas hambatan pembelajaran, yang terlibat ialah instruktur, pengelola, warga belajar, dan mitra kerja.

4.2.9 Pemanfaatan Hasil

Belajar pada dasarnya adalah suatu proses perubahan manusia. Perubahan

ini terjadi karena adanya interaksi antar sesama atau dengan lingkungan. Seseorang dikatakan telah belajar apabila dalam interaksi tersebut seseorang mengalami perubahan tingkah laku baik dari segi pengetahuan, sikap maupun keterampilannya.

Setelah menyelesaikan pelatihan, peserta didik mendapatkan proses penempatan di berbagai perusahaan mitra diantaranya perusahaan garmen di lingkungan Kabupaten Semarang dan sekitarnya.

Berikut penuturan Nurmakim :

sampai saat ini saya selalu dimotivasi dan diarahkan tentang keadaan di perusahaan terus sikap-sikap yang harus dilakukan waktu di pabrik. Tapi

Proses penempatan kerja dilakukan setelah melewati uji DUDI dengan menempuh waktu 30 menit untuk membuat 1 kemeja.

Berikut paparan dari Kunaenah sebagai instruktur:

u semua cara jahit adik-adik sudah dilakukan dan lancar mengoperasikannya maka langsung dilakukan uji DUDI (dunia usaha dunia industri). Setelah lolos maka adik-adik yang kursus bisa disalurkan

Hal-hal yang dilakukan dalam penempatan adalah (1) pihak lembaga membimbing peserta didik dalam pembuatan surat lamaran, (2) pihak lembaga menyeleksi peserta didik yang akan dikirim ke perusahaan dengan ketentuan yang telah disyaratkan perusahaan, misalnya pendidikan, tinggi badan, pria atau wanita, (3) pihak lembaga memberikan rekomendasi dan sekaligus mengantar peserta didik ke perusahaan yang akan menerima lulusan.

Berikut penuturan dari pengelola :

kan sertifikat dan disalurkan dengan perusahaan mitra kami. Pengiriman disesuaikan dengan kondisi fisik dan kemampuan waga belajar, bila usia masih muda dan kemampuan menjahitnya masih tergolong rendah maka kami menempatkan pada perusahaan yang mau menerima

Selain memperhatikan kemampuannya dalam uji DUDI, kami juga memberikan motivasi kepada calon pekerja agar mereka tidak mengalami ketidakpercayaan diri dalam mengoperasikan mesin jahit di pabrik. Dalam hal pemanfaatan hasil kali ini melibatkan pengelola, warga belajar dan mitra kerja.

Sementara mitra kerja menempatkan calon pekerja pada bagian operator dengan status karyawan kontrak, dengan melewati magang terlebih dahulu. Jika tidak dapat memenuhi target, maka orang tersebut diposisikan dibagian potong atau setrika. Berikut penjelasan dari Pak Ateng :

Lastru saya memberikan posisi kerja pada bagian operator jahit yang sesuai dengan bidangnya sewaktu kursus. Itupun jika mereka lulus

Pemanfaatan hasil kali ini melibatkan pengelola, instruktur, warga belajar, dan mitrakerja.

4.3 Pembahasan

Perencanaan Partisipatif Lembaga Pelatihan Garmen Dessy

4.3.1 Perencanaan Partisipatif Identifikasi Kebutuhan Belajar

Kebutuhan pelatihan pada dasarnya merupakan bagian dari kebutuhan hidup manusia yang perlu dipenuhi melalui tugas atau pekerjaan yang dimiliki, termasuk kebutuhan belajar. Kebutuhan belajar adalah jarak antara tingkat pengetahuan, ketrampilan, nilai atau sikap yang dimiliki seseorang pada saat ini

dengan tingkat pengetahuan, ketrampilan, nilai atau sikap yang seharusnya dimiliki orang itu pada saat yang akan datang dan yang dapat dicapai melalui pelatihan dengan cara belajar yang diarahkan oleh diri sendiri, atau kegiatan bimbingan pembelajaran (Sudjana, 2007: 81-82). Sedangkan BPKB Jayagiri dalam Anwar (2004: 84), mengidentifikasi informasi yang dibutuhkan dalam proses kursus yaitu, *pertama*, sifat dan jenis mata pencaharian. *Kedua*, bakat dan minat serta kemampuan calon peserta didik dihubungkan dengan ketrampilan yang tersedia. *Ketiga*, kebutuhan belajar yang berhubungan dengan ketrampilan yang diinginkan calon peserta didik. *Keempat*, pertimbangan kebutuhan pasar kerja, karena umumnya peserta mengikuti kursus untuk dapat bekerja setelah mendapatkan ketrampilan. *Kelima*, sumber belajar memiliki ketrampilan serta komunikatif sehingga dapat diterima orang lain. *Keenam*, kesediaan calon peserta mengikuti aturan yang berlaku.

Hasil dari penelitian mengenai perencanaan dalam mengidentifikasi kebutuhan belajar dilakukan oleh semua pihak terkait jalannya lembaga pelatihan garmen Dessy. Identifikasi kebutuhan berdasarkan kebutuhan masyarakat untuk memiliki kemampuan menjahit dan keinginan untuk bekerja di perusahaan garmen.

4.3.2 Perencanaan Partisipatif Penyusunan Tujuan Belajar

Keberhasilan suatu pelatihan lebih banyak dinilai dari segi sejauhmana perubahan perilaku yang diharapkan terjadi pada peserta atau lulusan pelatihan sebagai hasil dari proses pelatihan. Keberhasilan pelatihan pada umumnya dapat diketahui dalam tujuan pelatihan itu sendiri.

macam, yaitu tujuan pendidikan, tujuan khusus program, dan tujuan khusus

belajar. Tujuan pendidikan mengacu pada tujuan kelembagaan dan sosial yang ingin diperoleh melalui kegiatan pendidikan orang dewasa. Tujuan khusus program pembelajaran mengacu pada hasil pendidikan secara menyeluruh yang akan dijadikan sebagai dasar pada kegiatan berikutnya. Tujuan belajar mengacu pada hasil perilaku spesifik untuk membantu partisipan melakukan kegiatan belajar tertentu.

Sedangkan menurut Sudjana dalam Anwar (2004: 91) tujuan belajar dirumuskan oleh tutor berdasarkan kondisi sarana dan kebutuhan warga belajar, sehingga kaitan tersebut sangat ditentukan oleh kegiatan pembelajaran. Tujuan belajar peserta mengikuti pelatihan secara garis besar didasarkan atas keterdesakan kebutuhan ekonomi, sehingga mereka membutuhkan ketampilan sebagai salah satu syarat diterima dalam suatu perusahaan garmen. Mengikuti arah dari tujuan belajar para peserta pelatihan tersebut, pengelola berusaha mewujudkan apa yang mereka inginkan dengan disediakannya media dan sarana sesuai dengan keadaan dilapangan. Penyediaan tenaga instruktur juga diambil dari lulusan lembaga yang berpengalaman bekerja di perusahaan garmen guna menyalurkan pengalamannya pada peserta pelatihan. Perencanaan dalam penyusunan tujuan belajar ini melibatkan pengelola, instruktur, warga balajar, serta mitra kerja.

4.3.3 Perencanaan Partisipatif Penyusunan Kurikulum

Istilah kurikulum mulai dikenal dalam dunia pendidikan sekitar satu abad yang lalu. Khusus dalam pelatihan, *Webster Dictionary* (dalam Sudjana,2007: 126) menyatakan bahwa kurikulum merupakan sejumlah mata pelajaran yang harus ditempuh peserta pelatihan guna mencapai ijazah atau tingkat kemampuan tertentu. Kurikulum diartikan juga sebagai keseluruhan pelajaran yang disajikan oleh suatu lembaga penyelenggara pelatihan.

Secara garis besar kurikulum pada umumnya berisi program yang akan menuntun para peserta pelatihan agar senang dan tekun belajar untuk mencaai tujuan latihan. Agar kurikulum demikian dapat dihasilkan maka perlu dipahami, antara lain alasan atau motivasi seseorang untuk mengikuti latihan.

Dewasa ini perkembangan perilaku partisipan telah menjadi focus di dalam dunia pendidikan. Hal ini memberikan implikasi bahwa pengorganisasian pembelajaran harus memenuhi beberapa prinsip yaitu: meningkatkan penerapan, meningkatkan partisipasi, dari bagian-bagian menuju pada keseluruhan, dan pengalaman langsung yang diikuti oleh pengembang prinsip-prinsip lainnya

Penyusunan materi dirancang pengelola berdasarkan pengalamannya sewaktu mengikuti kursus dan menerapkan kepada instruktur dan diterapkan pada saat pembelajaran. Pengalaman pada saat bekerja diperusahaan juga disalurkan instruktur kepada peserta kursus, guna mendapat pelajaran lebih dari material yang didapat dalam lembaga.

Penambahan material biasanya terletak pada posisi duduk yang benar, cara memegang kain dan mengatur kecepatan serta jeda saat manjahit. Lama pembelajaran juga disesuaikan ada perusahaan yaitu dimulai pukul 7 pagi dan diakhiri pukul 5 dengan jeda istirahat 1 jam. Pelibatan dalam penyusunan kurikulum ini meliputi pengelola, instruktur, warga belajar dan mitra kerja.

4.3.4 Perencanaan Partisipatif Penggunaan Metode Belajar

Metode pembelajaran merupakan cara yang digunakan untuk mengelola tugas-tugas belajar supaya memperlanjar aktifitas belajar. Pemilihan metode pembelajara tergantung pada tujan pembelajaran, ketersediaan sarana belajar, dan

gaya belajar partisipan. Sedapat mungkin instruktur menggunakan metode pembelajaran untuk mendorong dan memotivasi peserta kursus dalam proses pembelajaran.

Metode yang dapat digunakan dalam pembelajaran partisipatif ternyata bermacam ragam, yang dapat digolongkan ke dalam tiga kategori yaitu metode pembelajaran perorangan (*individual methods*), metode pembelajaran kelompok (*group methods*), dan metode pembelajaran missal atau pembangunan masyarakat (*community methods*) (Verne dan Knowles, 1977:13). Teknik-teknik pembelajaran partisipatif, berdasarkan pengelompokan metode, beraneka ragam pula. Dalam metode pembelajaran perorangan dikenal teknik pembelajaran yaitu tutorial, bimbingan perorangan, pembelajaran individual, magang, sorogan. Dalam metode pembelajaran kelompok terdapat teknik diskusi, demonstrasi, simulasi, kerja kelompok, situasi hiptetis, pemecahan masalah kritis, bermain peran dan sebagainya. Ke dalam metode pembelajaran masal atau pembangunan masyarakat,

social pressure), demonstrasi proses dan/atau demonstrasi hasil, aksi partisipasi. Teknik-teknik pembelajaran dalam setiap metode itu tidak dapat dipisahkan secara mutlak, karena suatu teknik dapat pula digunakan dalam metode yang berbeda, seperti metode demonstrasi yang digunakan dalam metode pembelajaran kelompok dapat digunakan pula dalam metode pembelajaran missal/pembangunan masyarakat atau dalam metode pembelajaran perorangan. (dahli-ahmad.blogspot.com/09/01)

Metode pembelajaran yang digunakan pada lembaga pelatihan garmen Dessy termasuk pada metode demonstrasi yaitu, seorang atau lebih memberikan suatu kegiatan tertentu yang kemudian peserta latihan diberi kesempatan untuk

mempraktikannya. Tujuannya ialah untuk melihat atau mendengarkan suatu kegiatan dan memberikannya kesempatan untuk praktik. Alasan pentingnya penggunaan metode belajar menurut Nurhalim (2007: 101) ialah, a) dengan metode belajar warga belajar akan tertantang proses belajarnya, b) akan membangkitkan perhatian dan minat belajarnya, c) akan menciptakan interaksi belajarnya, d) akan terjadi perubahan perilaku dalam belajar.

Pengelola dan instruktur lembaga pelatihan Dessy berperan dalam memberikan praktik menjahit kepada peserta pelatihan dan berkewajiban menanyakan kesulitan yang dialami peserta dan kemudian membantu menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Pelibatan pemilihan penggunaan metode belajar dilakukan oleh pengelola dan instruktur serta mitra kerja, sedangkan pada warga belajar hanya melaksanakan metode tersebut dan menuai hasil darinya.

4.3.5 Perencanaan Partisipatif Penggunaan Media Belajar

Media pembelajaran memegang peranan penting dalam perancangan dan penggunaan pembelajaran yang sistematis. Media pembelajaran adalah alat bantu yang digunakan dalam pelaksanaan metode dan teknik pembelajaran dalam pelatihan. Media merupakan alat bantu yang efektif dalam pembelajaran, tetapi bukan untuk menggantikan pembelajaran, melainkan penggunaan media dapat menghemat biaya pelatihan, perkataan, dan tenaga pelatih dalam pembelajaran (Sudjana, 2007; 162)

Media pembelajaran yang digunakan dalam proses pembelajaran di lembaga kursus dan pelatihan Dessy berupa mesin jahit dan media pendukung lainnya. Adapun media pendukung yang digunakan berupa jarum, benang, alat

pendedel, gunting dan minyak pelumas mesin.

Ketersediaan media pembelajaran menjadi kewajiban pengelola lembaga guna mendukung kelancaran proses pembelajaran, akan tetapi tanggung jawab dan perawatan media menjadi tanggung jawab instruktur dan peserta latihan guna memperpanjang usia penggunaan media. Banyaknya peserta juga memperlihatkan keragaman karakteristik sikap bertanggung jawab dalam memakai media. Setiap peserta pada awal pembelajaran diberikan sebuah media berupa toples, jarum, alat pendedel dan gunting guna proses pembelajarannya. Dan pada akhir pembelajaran media tersebut harus terkumpul dan diletakkan pada tempat yang tersedia.

Schramm dalam Sudrajat A (1977) mengemukakan bahwa media pembelajaran adalah teknologi pembawa pesan yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembelajaran. Sejalan dengan perkembangan IPTEK penggunaan media, baik yang bersifat visual, audial, *projected still media* maupun *projected motion media* bisa dilakukan secara bersama dan serempak melalui satu alat saja yang disebut multi media (<http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2008/01/12>). Pemberian material powerpoint juga mampu memancing rangsangan peserta diskusi guna memperbaiki kualitas belajar. Menurut Alan M Jones dalam artikel pribadinya. *PowerPoint is an excellent aid to presentations providing each presentation is considered first from a pedagogical viewpoint, bearing in mind the different ways in which students learn and largely trying to avoid the pitfalls of passive knowledge transmission. These problems, of course, are not specifically associated with PowerPoint use but it does have a tendency to make some practitioners feel that the improvements offered by PowerPoint are sufficient to make their presentations more effective.*

Artiya Powerpoint adalah bantuan yang sangat baik untuk presentasi memberikan presentasi masing-masing dianggap pertama dari sudut pandang pedagogis, mengingat cara yang berbeda di mana siswa belajar dan terutama mencoba untuk menghindari perangkat transmisi pengetahuan pasif. Masalah-masalah ini, tentu saja, tidak secara khusus terkait dengan menggunakan PowerPoint tetapi memiliki kecenderungan untuk membuat beberapa praktisi merasa bahwa perbaikan yang ditawarkan oleh PowerPoint adalah cukup untuk membuat presentasi mereka lebih efektif (<http://bio.ltsn.ac.uk/journal/vol2/beej-2-3.pdf> di posting 30/05/2011)

Pemberian musik menjadi hal penting dalam pembelajaran untuk menghindari kejenuhan pada saat di perusahaan juga memberlakukan demikian. Pelibatan dalam penggunaan media ini sudah diatur dan disediakan oleh pengelola, dan penggunaannya oleh instruktur dan peserta pelatihan hingga lulus uji DUDI.

4.3.6 Perencanaan Partisipatif Pelaksanaan Pembelajaran

Pembelajaran merupakan serangkaian peristiwa eksternal yang dirancang untuk mendukung proses internal belajar. Tujuan perancangan kegiatan pembelajaran adalah untuk memberikan dukungan terhadap proses belajar. Setiap komponen pembelajaran hendaknya disusun saling berhubungan dan berkaitan dengan proses internal belajar partisipan agar terjadi peristiwa belajar. Oleh karena itu pendidik hendaknya benar-benar mengasi cara-cara merancang proses belajar agar partisipan mampu belajar optimal.

Proses pembelajaran merupakan proses komunikasi antara fasilitator dengan partisipan, atau antar partisipan. Dalam proses komunikasi itu dapat

dilakukan secara lisan, dan non lisan seperti penggunaan media computer. Namun demikian media apapun yang digunakan dalam pembelajaran, esensinya ditandai oleh serangkaian kegiatan komunikasi (Rif

pelatihan garmen Dessy dalam merencanakan pelaksanaan pembelajaran selalu melibatkan para instruktur untuk menyiapkan materi yang akan diberikan kepada peserta kursus dan juga penggunaan metode serta menyiapkan media yang akan digunakan. Pengelola lembaga telah menyiapkan waktu pelatihan menjadi dua sift dan peserta diperbolehkan mengisi penuh sift tersebut jika ingin cepat menguasai cara menjahit.

Persediaan media juga tidak luput dari pengawasan pengelola untuk selalu disediakan bila sewaktu-waktu media tersebut dibutuhkan. Media tersebut biasanya yang rawan hilang atau cepat habis dipakai, seperti alat pendedel, gunting, atau benang. Sepertihalnya yang dijelaskan oleh Gredler dalam Anwar (2004: 127) pemberian rangsangan terhadap warga belajar telah berdampak positif terhadap motivasi warga belajar, termasuk kemandirian yang ditunjukkan dalam pengadaan bahan baku ketrampilan. Peran instruktur juga tidak kalah penting dalam merencanakan pembelajaran karena tolok ukur keberhasilan lembaga tidak hanya dari media dan sarana yang ada, melainkan kemampuan instruktur dalam menguasai karakteristik peserta dan juga kemampuan penggunaan metode pembelajaran yang tepat. Instruktur memberikan penjelasan dengan baik atas segala permasalahan yang dialami oleh peserta kursus. Pemberian tugas disesuaikan dengan kemampuan peserta sampai sejauhmana mereka dapat menyesuaikan diri dengan kondisi mesin dan keluwesan saat menjahit.

Pelaksanaan pembelajaran melibatkan pihak pengelola, instruktur sebagai

fasilitator, dan peserta pelatihan sebagai pengguna fasilitas serta mitra kerja yang hanya sebagian menyediakan media pembelajaran.

4.3.7 Perencanaan Partisipatif Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi merupakan kegiatan yang bersifat sistematis dan kompleks. Sistematis karena evaluasi menggunakan teknkatau prosedur inkuiri yang urut. Kompleks karena evaluasi bukan sekedar kegiatan yang berkaitan ruusan tujuan, tes, atau analisis data, melainkan mencakup kegiatan pembuatan keputusan tentang nilai. Istilah evaluasi digunakan untuk menggambarkan berbagai proses dan tujuan pembelajaran, dan salah satu factor penting yang harus diperhatikan ialah keterlibatan partisipan dalam kegiatan evaluasi. Ini dimaksudkan supaya partisipan tidak merasa tertekan dalam mengikuti pembelajaran, dan pendidik

Dasar penyelenggaraan evaluasi pada latihan yang bersifat partisipatif menurut Nurhalim (2007: 137) ialah : a) bahwa evaluasi merupakan bagian integral dari proses belajar mengajar, b) bahwa evaluasi dimaksudkan untuk member masukan bagi proses perbaikan yang terus menerus terhadap semua komonen latihan, c) bahwa latihan dapat dilakukan dengan jalan saling mengadakan evaluasi atau melakukan evaluasi diri.

Bentuk evaluasi pembelajaran yang dilakukan lembaga pelatihan untuk warga belajar berupa pemberian waktu selama 30 menit untuk membuat 1 kemeja. Jika warga belajar dapat menenpuh waktu tersebut pengelola beserta instruktur memberikan motivasi untuk selanjutnya dikirim pada perusahaan mitra lembaga. Pemberian motivasi ditujukan supaya warga belajar percaya diri dalam mengoperasikan mesin jahit milik perusahaan selama masa magang. Karena

dalam masa magang situasinya tidak seperti pada saat mengikuti kursus, mereka harus menjahit tanpa banyak bicara dengan teman kerjanya.

Pelaksanaan evaluasi pembelajaran ini melibatkan pengelola sebagai fasilitator, instruktur sebagai pemberi latihan, warga belajar sebagai sasaran pelaksanaan kegiatan evaluasi dan mitra kerja sebagai bahan pertimbangan penerimaan tenaga kerja.

4.3.8 Perencanaan Partisipatif Mengatasi Hambatan Pembelajaran

Hambatan pelatihan dapat berasal dari lingkungan internal dan lingkungan eksternal program pelatihan. Lingkungan internal adalah kekurangcocokan sistem pelatihan, program pelatihan, sumber daya manusia, dan manajemen pelatihan. Lingkungan eksternal mencakup keterbatasan lingkungan sosial dan lingkungan alam yang berkaitan dengan pelatihan.

Oleh Hidayat dijelaskan, bahwa kesulitan belajar atau hambatan yang muncul dalam kegiatan belajar dapat bermacam-macam. Ada yang bersifat fisiologis misalnya waktu belajar sering merasa pusing, cepat mengantuk, mata sakit bila membaca . Hambatan yang bersifat psikologis misalnya tidak minat belajar, kemampuan tidak menunjang dalam kondisi stress, ada juga hambatan yang bersifat sosial kehadiran teman waktu belajar, situasi keluarga yang ramai, keluarga tidak harmonis, dan sebagainya. Sedangkan Cooney, Davis & Henderson (1975) telah mengidentifikasi beberapa faktor penghambat pembelajaran, di antaranya:

1. Faktor fisiologis menjadi penyebab kesulitan belajar siswa ini karena berkait dengan kurang berfungsinya otak, susunan syaraf ataupun bagian-bagian tubuh lain.

2. Faktor sosial merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat dibantah jika orang tua dan masyarakat sekeliling sedikit banyak akan berpengaruh terhadap kegiatan belajar dan kecerdasan siswa sebagaimana ada yang menyatakan bahwa sekolah adalah cerminan masyarakat dan anak adalah gambaran orang tuanya. Oleh karena itu ada beberapa faktor penyebab kesulitan belajar yang berkait dengan sikap dan keadaan keluarga serta masyarakat sekeliling yang kurang mendukung siswa tersebut untuk belajar sepenuh hati.
3. Faktor kejiwaan menjadi penyebab kesulitan belajar siswa ini berkait dengan kurang mendukungnya perasaan hati (emosi) siswa untuk belajar secara sungguh-sungguh. Sebagai contoh siswa yang rendah diri, siswa yang ditinggalkan orang yang paling disayangi dan menjadikannya sedih berkepanjangan akan mempengaruhi proses belajar dan dapat menjadi faktor penyebab kesulitan belajarnya.
4. Faktor intelektual menjadi penyebab kesulitan belajar siswa ini berkait dengan kurang sempurna atau kurang normalnya tingkat kecerdasan siswa. Para guru harus meyakini bahwa setiap siswa mempunyai tingkat kecerdasan berbeda. Ada siswa yang sangat sulit menghafal sesuatu, ada yang sangat lamban menguasai materi tertentu, ada yang tidak memiliki pengetahuan prasyarat dan juga ada yang sangat sulit membayangkan dan bernalar.

Hal-hal yang disebutkan tadi dapat menjadi faktor penyebab kesulitan belajar pada diri siswa tersebut. Hambatan tersebut baik disadari atau tidak disadari sangat mengganggu proses belajar sehingga anak tidak dapat mencapai

hasil prestasi belajar dengan baik ([http://ceriwis.us/showthread di posting 1/ 09/ 2011](http://ceriwis.us/showthread.php?p=1)). Program pelatihan akan menjadi hambatan bila disusun tanpa menjabarkan sistem pelatihan, tidak mempertimbangkan ketersediaan waktu calon peserta, tidak memperhatikan cara dan gaya belajar masyarakat darimana peserta pelatihan berasal, dan ketersediaan sarana, prasarana dan dana yang diperlukan dalam pelatihan. Sumber daya manusia yang mungkin menghambat pelatihan adalah kekurangan tenaga pelatih, calon peserta, dan kurangnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pelatihan.

Penghambat dalam proses pembelajaran di lembaga pelatihan garmen Dessy terdapat pada media pembelajaran dan kondisi warga belajar. Hambatan dalam media pembelajaran meliputi, *pertama* adanya alat pendedel hilang atau berkuang jumlahnya yang disebabkan kurangnya rasa bertanggung jawab dari warga belajar pada saat memakai, *kedua* kemacetan yang dialami mesin jahit yang disebabkan salah pemakaian atau kurang hati-hati dalam menggunakan mesin. Sebagai contoh warga belajar kurang mengontrol kondisi minyak yang terdapat pada mesin. Sedangkan hambatan yang terdapat pada warga belajar meliputi, *pertama* timbulnya kejenuhan warga belajar pada saat pembelajaran, *kedua* putus belajar saat ditengah program kursus belum selesai pada waktunya, *ketiga* warga belajar sebelum melewati uji DUDI sudah bekerja tanpa sepengetahuan lembaga.

Alternatif pemecahan dari permasalahan diatas dari segi media pembelajaran, pengelola memberikan tugas pada instruktur untuk mengingatkan warga belajar saat usai pembelajaran supaya memeriksa kondisi minyak dan mengembalikan alat bant jahit lainnya seperti gunting, alat pendedel, dan sepatu jahit pada tempat yang disediakan. Sedangkan pemecahan masalah pada kondisi psikologis warga belajar tentang rasa jenuh pada saat pembelajaran, pengelola

menyediakan fasilitas musik guna menjadi nyaman saat pembelajaran. Bagi warga belajar yang keluar baik tanpa sepengetahuan lembaga maupun telah bekerja pada perusahaan, maka pihak pengelola akan menghubungi dan menanyakan tentang kejelasan pembelajaran yang belum selesai.

Dalam mengatasi masalah pembelajaran yang terlibat di dalamnya yaitu pengelola, instruktur, warga belajar, serta mitra kerja.

4.3.9 Perencanaan Partisipatif Pemanfaatan Hasil Belajar

Belajar merupakan kegiatan fisik dan mental, sehingga perubahan yang ada harus tergambar pada perkembangan fisik dan mental siswa, keberhasilan belajar siswa dapat diukur berdasarkan pada besarnya rentang perubahan sebelum dan sesudah siswa mengikuti kegiatan belajar. Dari proses belajar mengajar itu diharapkan terjadi perubahan-perubahan yang terjadi dan itulah yang dinamakan hasil belajar. Oemar Hamalik (2002 : 30) menjelaskan bahwa hasil belajar merupakan perubahan tingkah laku siswa setelah mengikuti rangkaian pembelajaran atau pelatihan, perubahan yang terjadi dapat diamati melalui beberapa aspek berikut : pengetahuan, kebiasaan, keterampilan, apresiasi, emosional, hubungan sosial, jasmani, budi pekerti, dan sikap. Sedangkan yang dengan penambahan ilmu pengetahuan, tetapi juga berbentuk kecakapan,

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hasil belajar itu sebagai rangkaian dari kegiatan jiwa raga, psiko-fisik untuk menuju perkembangan pribadi seutuhnya, yang berarti menyangkut unsur cipta, rasa, karsa, ranah kognitif, afektif dan psikomotorik (<http://fuddinbatavia.com/?p=336> di posting 1/09/2011

Hasil belajar dapat dikatakan sebagai perubahan yang terjadi dalam individu akibat dari usaha yang dilakukan atau interaksi individu dengan

lingkungannya setelah melalui kegiatan evaluasi. Evaluasi yang digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai hasil belajar biasanya menggunakan suatu test. Penggunaan test pada lembaga pelatihan Dessy dengan membuat 1 buah kemeja dengan batasan waktu 30 menit, jika warga belajar dapat menyelesaikan itu maka dia akan diberikan motivasi pada saat akan pengiriman ke perusahaan mitra lembaga. Perusahaan mitra lembaga akan melakukan proses magang terlebih dahulu, jika lolos maka sang lulusan lembaga pelatihan Dessy diposisikan sebagai operator mesin jahit. Jika tidak lolos, dia akan diposisikan pada bagian potong benang atau finishing. Pemanfaatan hasil belajar ini melibatkan semua pihak, baik dari pengelola sebagai fasilitator, instruktur sebagai pemberi material test, mitra kerja sebagai penyedia lapangan kerja, dan warga belajar.

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Langkah-langkah yang digunakan dalam perencanaan lembaga pelatihan Dessy adalah : identifikasi kebutuhan, penyusunan tujuan, penyusunan kurikulum, penggunaan metode belajar, penggunaan media belajar, pelaksanaan pembelajaran, mengatasi hambatan belajar, mengevaluasi pembelajaran, dan pemanfaatan hasil belajar disusun secara partisipatif oleh pengelola, mitra kerja, instruktur, dan warga belajar.
2. Kendala-kendala yang dihadapi lembaga pelatihan Dessy adalah :
 - a. Kendala yang dihadapi warga belajar berupa kurangnya alat pendedel yang digunakan untuk mencabut benang bila terdapat kesalahan dalam menjahit
 - b. Hambatan yang dialami oleh instruktur yaitu sedikitnya waktu untuk berkomunikasi secara langsung dengan pengelola yang keberadaanya sering diluar lembaga. Dengan hal seperti itu instruktur memanfaatkan media handphone untuk menghubungi pengelola untuk mengkonsultasikan tentang kegiatan belajar.
 - c. Mitra kerja kurang informasi tentang hambatan yang dialami warga belajar ketika mengikuti kursus di lembaga sehingga akan berdampak pula pada perusahaan ketika sudah melakukan magang, langkah yang

diambil mitra agar tidak terulang kembali yaitu dengan mengunjungi lembaga dan menanyakan langsung kendala yang dihadapi dalam pembelajaran.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi peserta pelatihan, sebaiknya peserta harus proaktif jika belum menguasai ketrampilan yang diajarkan sehingga nanti siap kerja dan berkompoten sesuai keterampilan dan kebutuhan kerja.
2. Bagi instruktur, agar lebih memahami karakteristik anak didik yang berlatar belakang berbeda agar proses pembelajaran menjadi aktif, dan menyenangkan.
3. Bagi pengelola, alangkah baiknya jika kursus garmen Dessy melakukan ekspansi tidak hanya di wilayah Kabupaten Semarang agar lebih dikenal masyarakat luas.
4. Bagi pihak perusahaan atau mitra kerja kursus garmen Dessy, lebih baik secara berkala mereka memberikan informasi kebutuhan tenaga kerja perusahaan sehingga akan memperlancar proses produksi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyoso, Wignyo. 2009. *Menggugat Perencanaan Partisipatif dalam Pemberdayaan Masyarakat*. Surabaya : ITS Press.
- Anwar. 2004. *Pendidikan Kecakapan Hidup*. Bandung : Alfabeta.
- Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan. 2010. *Pedoman Block Grant PKH Bagi UPT PNFI*. Jakarta : Dirjen Pendidikan Nonformal dan Informal.
- Evarinayanti. (2002). *Pelatihan Berbasis Kompetensi (Competency Based Training)*. Jakarta : Departemen Pendidikan Nasional.
- Finch, C. dan Crunkilton, J.R. (1984). *Curriculum Development in Vocational and Technical Education : Planning, Content and Implementation*. Boston : Allyn and Bacon, Inc.
- Harjanto. 2008. *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Khomsun N. 2007. *Strategi Pembelajaran Orang Dewasa*. Semarang : Unnes
- Miles dan Huberman. (1999). *Metode Kualitatif* terjemahan Rachman. Semarang : Unnes.
- Moleong, Lexy J. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mujiman, Haris. 2009. *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Mulyasa, E. (2006). *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 22. Terdapat di [Online]<http://www.puskur.net/index.php?menu=profile&pr0=148&iduser=5>)
- Pidarta, Made. 2005. *Perencanaan Pendidikan Partisipatori*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rifai, A. (2002). *Desain Pembelajaran Orang Dewasa*. Semarang : Unnes.
- Sa'ud, Udin Syaefudin, dan Abin Syamsuddin Makmun. 2009. *Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif*. Bandung : Pascasarjana UPI

dan Remaja Rosdakarya.

Sudjana, 2007. *Sistem dan Manajemen Pelatihan Teori dan Aplikasi*. Bandung : Al-Falah Production.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sukmadinata, N.S. (2001). *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Uno, Hamzah B. 2009. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif*. Jakarta : Bumi Aksara.

Wartanto. (2010). *Mengembangkan Daya Saing*. Jakarta : Direktorat Jenderal Pembinaan Kursus dan Kelembagaan Direktorat Jenderal Pendidikan non formal dan Informal Kementerian Pendidikan Nasional.

Lampiran 1

Kisi-kisi Pedoman Wawancara
Perencanaan Partisipatif Lembaga Pelatihan Garmen Dessy

Responden : Warga belajar

No	Kajian	Fokus	Sub Fokus	Indikator	Item
A	Perencanaan Partisipatif	1. langkah - langkah Perencanaan partisipatif	1.1 Identifikasi kebutuhan belajar	1. Pelibatan warga belajar dalam menentukan kebutuhan belajar	1
				2. pelibatan warga belajar dalam kebutuhan menentukan ketrampilan tertentu	2
				3. pelibatan warga belajar dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu	3
			1.2 Penyusunan tujuan belajar	1.2.1 pelibatan warga belajar dalam menentukan tujuan kursus	4
				1.2.2 pelibatan warga belajar dalam menentukan evaluasi belajar	5
			1.3 Penyusunan kurikulum	1.3.1 pelibatan warga belajar dalam menentukan materi belajar	6
				1.3.2 pelibatan warga belajar dalam menentukan waktu kursus	7
				1.3.3 pelibatan warga belajar dalam menentukan jadwal kursus	8
				1.3.4 pelibatan warga belajar dalam menentukan hasil belajar	9
			1.4 Penggunaan metode belajar	1.4.1 pelibatan warga belajar dalam penggunaan metode pembelajaran	10
				1.4.3 pelibatan warga belajar dalam penggunaan kelebihan dan kelemahan pembelajaran	11
			1.5 Penggunaan media belajar	1.5.1 pelibatan warga belajar dalam penggunaan media pembelajaran	12
				1.5.2 pelibatan warga belajar dalam ketepatan memilih media pembelajaran	13

			1.6 Pelaksanaan pembelajaran	aktifitas warga belajar meliputi: 1.6.1 partisipasi aktif dalam mendengarkan 1.6.2 partisipasi aktif dalam mencatat 1.6.3 partisipasi aktif dalam bertanya 1.6.4 partisipasi aktif dalam melaksanakan tugas	14 15 16 17
			1.7 Evaluasi pembelajaran	1.7.1 pelibatan warga belajar dalam mengikuti evaluasi formatif 1.7.2 pelibatan warga belajar dalam mengikuti evaluasi sumatif	18 19
			1.8 Hambatan pembelajaran	1.8.1 kendala yang dihadapi warga belajar dengan sesama 1.8.2 kendala yang dihadapi warga belajar dengan instruktur 1.8.3 kendala yang dihadapi warga belajar dengan pengelola 1.8.4 kendala yang dihadapi warga belajar dengan fasilitas lembaga 1.8.5 kendala yang dihadapi warga belajar dengan mitra kerja	20 21 22 23 24
			1.9 Pemanfaatan hasil belajar	1.9.1 warga belajar bekerja sendiri atau wirausaha 1.9.2 warga belajar bekerja pada orang lain 1.9.3 warga belajar bekerja bersama orang lain	25 26 27

Pedoman Wawancara
Peran Partisipatif Lembaga Pelatihan Garmen Dessy

Responden : Peserta Pelatihan

Nama :

Usia :

Alamat :

3. Bagaimana cara anda menentukan kebutuhan belajar ?
4. Bagaimana cara anda untuk menguasai ketrampilan tertentu ?
5. Bagaimana teknik dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu ?
6. Apakah tujuan anda mengikuti kursus garmen ?
7. Bagaimana anda menilai keberhasilan suatu lembaga pelatihan ?
8. Apakah anda dilibatkan dalam menentukan materi belajar ?
9. Apakah anda dilibatkan dalam menentukan waktu pelatihan ?
10. Bagaimana pelibatan warga belajar dalam menentukan jadwal pelatihan?
11. Bagaimana cara yang digunakan dalam menentukan hasil belajar ?
12. Bagaimana penggunaan metode pembelajaran dalam pelatihan ?
13. Bagaimana penggunaan kelebihan dan kelemahan pembelajaran?
14. Bagaimana penggunaan media pembelajaran dalam kursus ?
15. Bagaimana pelibatan warga belajar dalam ketepatan memilih media pembelajaran?
16. Bagaimana cara anda dalam mendengarkan penyampaian materi kursus ?
17. Bagaimana cara anda bertanya pada saat kursus ?
18. Bagaimana cara anda dalam mencatat dalam bertanya pada saat kursus ?
19. Bagaimana partisipasi aktif dalam melaksanakan tugas kursus ?
20. Bagaimana saat anda mengikuti evaluasi formatif ?
21. Bagaimana saat anda mengikuti evaluasi sumatif ?
22. Apa saja kendala yang dihadapi dengan sesama peserta kursus ?
23. Apa saja kendala yang dihadapi dengan instruktur ?
24. Apa saja kendala yang dihadapi dengan pengelola ?
25. kendala yang dihadapi warga belajar dengan fasilitas lembaga
26. kendala yang dihadapi warga belajar dengan mitra kerja
27. warga belajar bekerja sendiri atau wirausaha

28. warga belajar bekerja pada orang lain
29. warga belajar bekerja bersama orang lain

Lampiran 2

Kisi-kisi Pedoman Wawancara Perencanaan Partisipatif Lembaga Kursus Garmen Dessy

Responden : instruktur

No	Kajian	Fokus	Sub Fokus	Indikator	Item
A	Perencanaan Partisipatif	1. langkah - langkah Perencanaan partisipatif	1.1 Identifikasi kebutuhan belajar	1. Pelibatan instruktur dalam menentukan kebutuhan belajar	1
				2. pelibatan instruktur dalam kebutuhan ketrampilan tertentu	2
				3. pelibatan instruktur dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu	3
			1.2 Penyusunan tujuan belajar	1.2.1 pelibatan instruktur dalam menentukan tujuan kursus	4
				1.2.2 pelibatan instruktur dalam menentukan evaluasi belajar	5
			1.3 Penyusunan kurikulum	1.3.1 pelibatan instruktur dalam menentukan materi belajar	6
				1.3.2 pelibatan instruktur dalam menentukan waktu kursus	7
				1.3.3 pelibatan instruktur dalam menentukan jadwal kursus	8
				1.3.4 pelibatan instruktur dalam menentukan hasil belajar	9
			1.4 Penggunaan metode belajar	1.4.1 pelibatan instruktur dalam penggunaan metode pembelajaran	10
				1.4.3 pelibatan instruktur dalam penggunaan kelamahan dan kelebihan pembelajaran	11
			1.5 Penggunaan media belajar	1.5.1 pelibatan instruktur dalam penggunaan media pembelajaran	12
				1.5.2 pelibatan intruktur dalam ketepatan memilih media pembelajaran	13

		1.6 Pelaksanaan pembelajaran	aktifitas instruktur meliputi: 1.6.1 partisipasi aktif dalam menjelaskan 1.6.2 partisipasi aktif dalam melatih 1.6.3 partisipasi aktif dalam memberikan umpan balik 1.6.4 partisipasi aktif dalam memberikan tugas	14 15 16 17
		1.7 Evaluasi pembelajaran	1.7.1 pelibatan instruktur dalam memberikan evaluasi formatif 1.7.2 pelibatan instruktur dalam memberikan evaluasi sumatif	18 19
		1.8 Hambatan pembelajaran	1.8.1 kendala yang dihadapi instruktur dengan sesama 1.8.2 kendala yang dihadapi instruktur dengan warga belajar 1.8.3 kendala yang dihadapi instruktur dengan pengelola 1.8.4 kendala yang dihadapi instruktur dengan fasilitas lembaga 1.8.5 kendala yang dihadapi instruktur dengan mitra kerja	20 21 22 23 24
		1.9 Pemanfaatan hasil belajar	1.9.1 instruktur mengarahkan bekerja sendiri atau wirausaha 1.9.2 instruktur mengarahkan bekerja pada orang lain 1.9.3 instruktur mengarahkan bekerja bersama orang lain	25 26 27

Pedoman Wawancara
Peran Partisipatif Lembaga Kursus dan Pelatihan Garmen Dessy

Responden : Instruktur

Nama :

Usia :

Alamat :

3. Bagaimana peran anda dalam menentukan kebutuhan belajar ?
4. Bagaimana peran instruktur dalam kebutuhan ketrampilan tertentu ?
5. Bagaimana peran instruktur dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu?
6. Bagaimana cara anda dalam m
7. enentukan tujuan kursus ?
8. Bagaimana cara instruktur dalam menentukan evaluasi belajar ?
9. Bagaimana cara instruktur dalam menentukan materi belajar ?
10. Bagaimana peran instruktur dalam menentukan waktu kursus ?
11. Bagaimana cara instruktur dalam menentukan jadual kursus ?
12. Bagaimana cara instruktur dalam menentukan hasil belajar ?
13. Bagaimana penggunaan metode pembelajaran dalam kursus ?
14. Bagaimanaantisipasi penggunaan kelemahan dan kelebihan pembelajaran ?
15. Bagaimana penggunaan media pembelajaran dalam kursus ?
16. Bagaimana cara intruktur dalam ketepatan memilih media pembelajaran?
17. Bagaimana cara instruktur dalam menjelaskan ?
18. Bagaimana cara instruktur dalam melatih ?
19. Bagaumana cara dalam memberikan umpan balik ?
20. Bagaimana cara dalam memberikan tugas ?
21. Bagaimana cara instruktur dalam memberikan evaluasi formatif ?
22. Bagaimana cara instruktur dalam memberikan evaluasi sumatif ?
23. Apa saja kendala yang dihadapi instruktur dengan teman sejawat/sesame?
24. Apa saja kendala yang dihadapi intruktur dengan warga belajar ?
25. Apa kendala yang dihadapi instruktur dengan pengelola ?
26. Apa kendala yang dihadapi instruktur dengan fasilitas lembaga ?
27. Apa kendala yang dihadapi instruktur dengan mitra kerja ?
28. Bagaimana instruktur mengarahkan wirausaha ?
29. Bagaimana instruktur mengarahkan bekerja pada orang lain ?
30. Bagaimana instruktur mengarahkan bekerja bersama orang lain ?

Lampiran 3

Kisi-kisi Pedoman Wawancara
Perencanaan Partisipatif Lembaga Kursus Garmen Dessy

Responden : pengelola

No	Kajian	Fokus	Sub Fokus	Indikator	Item
A	Perencanaan Partisipatif	1. langkah-langkah Perencanaan partisipatif	1.1 Identifikasi kebutuhan belajar	a. Pelibatan pengelola dalam menentukan kebutuhan belajar	1
				b. pelibatan pengelola dalam kebutuhan ketrampilan tertentu	2
				c. pelibatan pengelola dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu	3
			1.2 Penyusunan tujuan belajar	1.2.1 pelibatan pengelola dalam menentukan tujuan kursus	4
				1.2.2 pelibatan pengelola dalam menentukan evaluasi belajar	5
			1.3 Penyusunan kurikulum	1.3.1 pelibatan pengelola dalam menentukan materi belajar	6
				1.3.2 pelibatan pengelola dalam menentukan waktu kursus	7
				1.3.3 pelibatan pengelola dalam menentukan jadwal kursus	8
				1.3.4 pelibatan pengelola dalam menentukan hasil belajar	9
			1.4 Penggunaan metode belajar	1.4.1 pelibatan pengelola dalam penggunaan metode pembelajaran	10
				1.4.2 pelibatan pengelola dalam penggunaan kelebihan dan kelemahan pembelajaran	11
			1.5 Penggunaan media belajar	1.5.1 pelibatan pengelola dalam penggunaan media pembelajaran	12
				1.5.2 pelibatan pengelola dalam ketepatan memilih media pembelajaran	13

	1.6 Pelaksanaan pembelajaran	aktifitas pengelola meliputi:	
		1.6.1 memfasilitasi waktu dan jadwal kursus	14
		1.6.2 memfasilitasi sarana dan prasarana	15
		1.6.3 memfasilitasi media pembelajaran	16
		1.6.4 memfasilitasi instruktur dan tenaga administrasi	17
		1.6.5 memfasilitasi evaluasi hasil belajar	18
	1.7 Evaluasi pembelajaran	1.7.1 pelibatan pengelola dalam memfasilitasi pelaksanaan evaluasi formatif	19
		1.7.2 pelibatan pengelola dalam memfasilitasi pelaksanaan evaluasi sumatif	20
	1.8 Hambatan pembelajaran	1.8.1 kendala dalam memfasilitasi kegiatan warga belajar	21
		1.8.2 kendala dalam memfasilitasi kegiatan instruktur	22
		1.8.3 kendala dalam memfasilitasi kegiatan mitra kerja	23
		1.8.4 kendala dalam memfasilitasi tenaga administrasi	24
	1.9 Pemanfaatan hasil belajar	1.9.1 pengelola memfasilitasi dalam berwirausaha	25
1.9.2 pengelola memfasilitasi dalam bekerja pada orang lain		26	
1.9.3 pengelola memfasilitasi dalam bekerja bersama orang lain		27	

Pedoman Wawancara
Peran Partisipatif Lembaga Kursus dan Pelatihan Garmen Dessy

Responden : Pengelola

Nama :

Usia :

Alamat :

9. Bagaimana peran anda dalam menentukan kebutuhan belajar ?
10. Bagaimana peran pengelola dalam kebutuhan ketrampilan tertentu ?
11. Bagaimana peran pengelola dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu?
12. Bagaimana cara anda dalam menentukan tujuan kursus ?
13. Bagaimana cara pengelola dalam menentukan evaluasi belajar ?
14. Bagaimana cara pengelola dalam menentukan materi belajar ?
15. Bagaimana peran pengelola dalam menentukan waktu kursus ?
16. Bagaimana cara pengelola dalam menentukan jadwal kursus ?
17. Bagaimana cara pengelola dalam menentukan hasil belajar ?
18. Bagaimana penggunaan metode pembelajaran dalam kursus ?
19. Bagaimana antisipasi penggunaan kelemahan dan kelebihan pembelajaran ?
20. Bagaimana penggunaan media pembelajaran dalam kursus ?
21. Bagaimana cara instruktur dalam ketepatan memilih media pembelajaran?
22. Bagaimana cara memfasilitasi waktu dan jadwal kursus ?
23. Bagaimana peran anda dalam memfasilitasi sarana dan prasarana ?
24. Bagaimana cara memfasilitasi media pembelajaran ?
25. Bagaimana cara memfasilitasi instruktur dan tenaga administrasi ?
26. Bagaimana cara memfasilitasi evaluasi hasil belajar ?
27. Bagaimana cara instruktur dalam memberikan evaluasi formatif ?
28. Bagaimana cara instruktur dalam memberikan evaluasi sumatif ?
29. Apa kendala dalam memfasilitasi kegiatan warga belajar ?
30. Apa kendala dalam memfasilitasi kegiatan instruktur ?
31. Apa kendala dalam memfasilitasi kegiatan mitra kerja ?
32. Apakah kendala dalam memfasilitasi tenaga administrasi ?
33. Bagaimana pengelola mengarahkan wirausaha ?
34. Bagaimana pengelola mengarahkan bekerja pada orang lain ?
35. Bagaimana pengelola mengarahkan bekerja bersama orang lain ?

Lampiran 4

**Kisi-kisi Pedoman Wawancara
Perencanaan Partisipatif Lembaga Kursus Garmen Dessy**

Responden : mitra kerja

No	Kajian	Fokus	Sub Fokus	Indikator	Item
A	Perencanaan Partisipatif	1. langkah-langkah Perencanaan partisipatif	1.1 Identifikasi kebutuhan belajar	1. Pelibatan mitra kerja dalam menentukan kebutuhan belajar	1
				2. pelibatan mitra kerja dalam kebutuhan ketrampilan tertentu	2
				3. pelibatan mitra kerja dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu	3
			1.2 Penyusunan tujuan belajar	1.2.1 pelibatan mitra kerja dalam menentukan tujuan kursus	4
				1.2.2 pelibatan mitra kerja dalam menentukan evaluasi belajar	5
			1.3 Penyusunan kurikulum	1.3.1 pelibatan mitra kerja dalam menentukan materi belajar	6
				1.3.2 pelibatan mitra kerja dalam menentukan waktu kursus	7
				1.3.3 pelibatan mitra kerja dalam menentukan jadwal kursus	8
				1.3.4 pelibatan mitr kerja dalam menentukan hasil belajar	9
			1.4 Penggunaan metode belajar	1.4.1 pelibatan mitra kerja dalaam penggunaan metode pembelajaran	10
				1.4.3 pelibatan mitra kerja dalam penggunaan kelebihan dan kelemahan dalam pembelajaran	11
			1.5 Penggunaan media belajar	1.5.1 pelibatan mitra kerja dalam penggunaan media pembelajaran	12
				1.5.2 pelibatan mitra kerja dalam ketepatan memilih media pembelajaran	13

		1.6 Pelaksanaan pembelajaran	aktifitas mitra kerja meliputi: 1.6.1 memberikan fasilitas pembelajaran 1.6.2 melakukan kerjasama dalam penempatan tenaga kerja	14 15
		1.7 Evaluasi Pembelajaran	1.7.1 mitra kerja melaksanakan evaluasi secara bersama dengan lembaga	16
		1.8 Hambatan Pembelajaran	1.8.1 kendala yang dihadapi mitra kerja dengan sesama 1.8.2 kendala yang dihadapi mitra kerja dengan warga belajar 1.8.3 kendala yang dihadapi mitra kerja dengan pengelola 1.8.4 kendala yang dihadapi mitra kerja dengan fasilitas lembaga 1.8.5 kendala yang dihadapi mitra kerja dengan instruktur	17 18 19 20 21
		1.9 Pemanfaatan hasil belajar	1.9.1 mitra kerja memfasilitasi lapangan pekerjaan 1.9.2 mitra kerja memfasilitasi kedudukan / posisi dalam bekerja	22 23

Pedoman Wawancara
Peran Partisipatif Lembaga Kursus dan Pelatihan Garmen Dessy

Responden : Mitra

kerja

Nama :

Usia :

Alamat :

5. Bagaimana peran anda dalam menentukan kebutuhan belajar ?
6. Bagaimana peran mitra kerja dalam kebutuhan ketrampilan tertentu ?
7. Bagaimana peran mitra kerja dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu?
8. Apakah mitra kerja dilibatkan dalam menentukan tujuan kursus ?
9. Apakah anda dilibatkan dalam menentukan evaluasi belajar ?
10. Apakah anda dilibatkan pengelola dalam menentukan materi belajar ?
11. Apakah anda dilibatkan pengelola dalam menentukan waktu kursus ?
12. Apakah anda dilibatkan pengelola dalam menentukan jadwal kursus ?
13. Apakah anda dilibatkan dalam menentukan hasil belajar ?
14. Apakah anda dilibatkan dalam penggunaan metode pembelajaran kursus ?
15. Apakah anda dilibatkan dalam antisipasi kelemahan dan kelebihan pembelajaran ?
16. Apakah anda dilibatkan dalam penggunaan media pembelajaran kursus ?
17. Apakah anda dilibatkan dalam ketepatan memilih media pembelajaran?
18. Apakah mitra kerja dilibatkan dalam memberikan fasilitas pembelajaran ?
19. Bagaimana kerjasama anda dengan pengelola kursus dalam penempatan tenaga kerja ?
20. Apakah anda melaksanakan evaluasi secara bersama dengan lembaga kursus ?
21. Bagaimana kendala yang dihadapi mitra kerja dengan sesama ?
22. Bagaimana kendala yang dihadapi mitra kerja warga belajar ?
23. Bagaimana kendala yang dihadapi mitra kerja dengan pengelola ?
24. Bagaimana kendala yang dihadapi mitra kerja dengan fasilitas lembaga ?
25. Bagaimana kendala yang dihadapi mitra kerja dengan instruktur ?
26. Bagaimana mitra kerja memfasilitasi lapangan pekerjaan ?
27. Bagaimana anda memfasilitasi kedudukan / posisi dalam bekerja ?

Lampiran 5**DAFTAR INFORMAN**

1. Nama : Sulastri
Usia : 41 tahun
Agama : Islam
Pendidikan Terakhir : SMA
Alamat : Desa Bergas Lor Kecamatan Bergas
2. Nama : Kunaenah
Usia : 25 tahun
Agama : Islam
Pendidikan Terakhir : SMA
Alamat : Desa Bergas Lor Kecamatan Bergas
3. Nama : Jarwati
Usia : 24 tahun
Agama : Islam
Pendidikan Terakhir : SMA
Alamat : Desa Bergaslor Kecamatan Bergas
4. Nama : Nurmakin
Usia : 18 tahun
Agama : Islam
Pendidikan Terakhir : SD
Alamat : Desa Pakopen Jimbaran Bandungan
5. Nama : Ina
Usia : 17 tahun
Agama : Islam
Pendidikan Terakhir : SMP
Alamat : Desa Sumowono Bandungan
6. Nama : Ateng
Usia : 42 tahun
Agama : Islam
Pendidikan Terakhir : S1
Alamat : Bergas Lor Kecamatan Bergas
7. Nama : Irma
Usia : 39 tahun
Agama : Islam
Pendidikan Terakhir : S1
Alamat : RT 03 RW 15 Bergas Lor

Lampiran 6

HASIL WAWANCARA

1. Nama : Sulastri
Usia : 41 tahun
Pendidikan : SMA
Informan : Pengelola

1. Penanya : Bagaimana peran anda dalam menentukan kebutuhan belajar ?
Jawaban : Peran pengelola dalam menentukan kebutuhan belajar adalah sebagai motivator dan fasilitator bagi warga belajar
2. Penanya : Bagaimana peran pengelola dalam kebutuhan ketrampilan tertentu ?
Jawaban : Peran pengelola dalam kebutuhan ketrampilan tertentu sangat berpengaruh bagi pengembangan diri dan warga belajar .
3. Penanya : Bagaimana peran pengelola dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu?
Jawaban : Cara dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu sama dengan cara menguasai keterampilan.
4. Penanya : Bagaimana cara anda dalam menentukan tujuan kursus ?
Jawaban : Cara pengelola dalam menentukan tujuan kursus yaitu dengan mengenali, mengorganisasikan materi dan alokasi waktu.
5. Penanya : Bagaimana cara anda dalam menentukan evaluasi belajar ?
Jawaban : Cara pengelola dalam menentukan evaluasi belajar yaitu dengan menyesuaikan macam pekerjaan dengan jumlah jam misalnya untuk pembuatan 1 hem anak diperlukan waktu paling cepat 30 menit
6. Penanya : Bagaimana cara anda dalam menentukan materi belajar ?
Jawaban : Cara pengelola dalam menentukan materi belajar menyesuaikan dengan alokasi waktu secara keseluruhan.
7. Penanya : Bagaimana cara anda dalam menentukan waktu kursus ?
Jawaban : Peran pengelola dalam menentukan waktu kursus adalah dalam 2 hari, 4 jam, mesin 2.
8. Penanya : Bagaimana cara pengelola dalam menentukan jadwal kursus ?
Jawaban : Jadwal kursus diatur di awal pertemuan atau saat pendaftaran
9. Penanya : Bagaimana cara pengelola dalam menentukan hasil belajar ?
Jawaban : Cara menentukan hasil belajar yaitu dengan ujian praktik
10. Penanya : Bagaimana cara pengelola dalam menentukan hasil belajar ?
Jawaban : Metode pembelajaran yang digunakan adalah ceramah, tanya jawab dan praktek langsung
11. Penanya : Bagaimana antisipasi penggunaan kelemahan dan kelebihan pembelajaran ?
Jawaban : Menurut instruktur saja
12. Penanya : Bagaimana penggunaan media pembelajaran dalam kursus ?
Jawaban : Media yang digunakan yaitu mesin jahit garment, mesin obras, alat perlengkapan menjahit, dll
13. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam ketepatan memilih media pembelajaran?

Jawaban : Dalam memilih media pembelajaran disesuaikan dengan materi pelatihannya

14. Penanya : Bagaimana cara memfasilitasi waktu dan jadwal kursus ?
Jawaban : Cara memfasilitasi waktu dan jadwal kursus yaitu saat pendaftaran peserta kursus.
15. Penanya : Bagaimana peran anda dalam memfasilitasi sarana dan prasarana ?
Jawaban : Cara saya dalam memfasilitasi sarana dan prasarana dengan mengadakan atau melengkapi sarana yang kurang dengan mengajukan proposal.
16. Penanya : Bagaimana peran anda dalam memfasilitasi media pembelajaran ?
Jawaban : Cara memfasilitasi media pembelajaran dengan pertanyaan, atau tes lisan
17. Penanya : Bagaimana cara memfasilitasi instruktur dan tenaga administrasi ?
Jawaban : Cara memfasilitasi instruktur dan tenaga administrasi dengan membagi tugas atau job description dengan instruktur
18. Penanya : Bagaimana cara memfasilitasi evaluasi hasil belajar ?
Jawaban : Cara memfasilitasi evaluasi hasil belajar dengan mengadakan kerjasama melalui mitra kerja dari perusahaan
19. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam memberikan evaluasi formatif ?
Jawaban : Cara instruktur dalam Evaluasi formatif dengan ujian praktik
20. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam memberikan evaluasi sumatif ?
Jawaban : Cara instruktur dalam Evaluasi sumatif dengan ujian praktik
21. Penanya : Apa kendala dalam memfasilitasi kegiatan warga belajar ?
Jawaban : Kendala dalam memfasilitasi kegiatan warga belajar adalah ada beberapa peralatan yang rusak atau hilang.
22. Penanya : Apa kendala dalam memfasilitasi kegiatan instruktur ?
Jawaban : Kendala dalam memfasilitasi kegiatan instruktur yaitu keterbatasan anggaran untuk mengikuti pelatihan atau workshop bagi pengembangan diri instruktur.
23. Penanya : Apa kendala dalam memfasilitasi kegiatan mitra kerja ?
Jawaban : Kendala dalam memfasilitasi kegiatan mitra kerja adalah kurang komunikasi sehingga kadang informasi dari mitra kerja datang terlambat.
24. Penanya : Apakah kendala dalam memfasilitasi tenaga administrasi ?
Jawaban : Kendala dalam memfasilitasi tenaga administrasi adalah kurang adanya tenaga administrasi secara khusus.
25. Penanya : Bagaimana pengelola mengarahkan wirausaha ?
Jawaban : Cara pengelola dalam mengarahkan berwirausaha adalah dengan memberikan kisah sukses para pengusaha, cara sukses berwirausaha.
26. Penanya : Bagaimana pengelola mengarahkan bekerja pada orang lain ?
Jawaban : Cara pengelola dalam mengarahkan bekerja pada orang lain yaitu dengan menerapkan disiplin, dan komitmen terhadap tugas atau tanggung jawab.
27. Penanya : Bagaimana pengelola mengarahkan bekerja bersama orang lain ?
Jawaban : Cara pengelola dalam mengarahkan bekerja bersama dengan orang lain adalah menerapkan pekerjaan dengan jujur, tepat waktu, dan adanya toleransi.

2. Nama : Kunainah
 Usia : 25 tahun
 Pendidikan : SMP
 Informan : Instruktur

1. Penanya : Bagaimana peran anda dalam menentukan kebutuhan belajar ?
 Jawaban: Peran instruktur dalam menentukan kebutuhan belajar adalah sebagai pendorong dan fasilitator bagi warga belajar
2. Penanya : Bagaimana peran instruktur dalam kebutuhan ketrampilan tertentu ?
 Jawaban : Peran instruktur dalam kebutuhan ketrampilan tertentu sangat berpengaruh bagi pengembangan diri dan warga belajar .
3. Penanya : Bagaimana peran instruktur dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu?
 Jawaban: Cara dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu sama dengan cara menguasai keterampilan.
4. Penanya : Bagaimana cara anda dalam menentukan tujuan kursus ?
 Jawaban: Cara instruktur dalam menentukan tujuan kursus yaitu dengan mengenali, mengorganisasikan materi di lapangan
5. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam menentukan evaluasi belajar ?
 Jawaban: Cara instruktur dalam menentukan evaluasi belajar yaitu dengan menentukan jam sesuai pekerjaan misalnya untuk pembuatan 1 hem anak diperlukan waktu paling cepat 30 menit
6. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam menentukan materi belajar ?
 Jawaban:Cara instruktur dalam menentukan materi belajar menyesuaikan dengan alokasi waktu secara keseluruhan.
7. Penanya : Bagaimana peran instruktur dalam menentukan waktu kursus ?
 Jawaban:Peran instruktur dalam menentukan waktu kursus sudah ditetapkan oleh pengelola.
8. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam menentukan jadwal kursus ?
 Jawaban:Tidak ada
9. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam menentukan hasil belajar ?
 Jawaban: Cara menentukan hasil belajar yaitu dengan ujian praktik
10. Penanya : Bagaimana penggunaan metode pembelajaran dalam kursus ?
 Jawaban : Metode pembelajaran yang digunakan adalah ceramah, tanya jawab dan praktek langsung
11. Penanya : Bagaimana antisipasi penggunaan kelemahan dan kelebihan pembelajaran ?
 Jawaban : Menurut instruktur saja
12. Penanya : Bagaimana penggunaan media pembelajaran dalam kursus ?
 Jawaban : Media yang digunakan yaitu mesin jahit garment, mesin obras, alat perlengkapan menjahit, dll
13. Penanya : Bagaimana cara intruktur dalam ketepatan memilih media pembelajaran?
 Jawaban: Dalam memilih media pembelajaran disesuaikan dengan materi pelatihannya
14. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam menjelaskan ?
 Jawaban: Cara instruktur dalam menjelaskan disertai dengan demonstrasi

yang diikuti peserta kursus.

15. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam melatih ?
Jawaban : Cara saya dalam melatih adalah dengan memberikan contoh untuk bisa diterapkan langsung.
16. Penanya : Bagaimana cara dalam memberikan umpan balik ?
Jawaban: Dengan mengajukan pertanyaan, atau tes lisan
17. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam melatih ?
Jawaban: Saya memberikan tugas pekerjaan rumah 1 / dua kali dalam satu materi
18. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam memberikan evaluasi formatif ?
Jawaban: Evaluasi formatif dengan ujian praktik
19. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam memberikan evaluasi sumatif ?
Jawaban: Evaluasi sumatif dengan ujian praktik
20. Penanya : Apa saja kendala yang dihadapi instruktur dengan teman sejawat/sesama ?
Jawaban : Kendala yang dihadapi sesama instruktur kursus adalah kurangnya alat atau sarana karena rusak atau hilang
21. Penanya : Apa saja kendala yang dihadapi instruktur dengan warga belajar ?
Jawaban: Kendala yang dihadapi instruktur dengan warga belajar adalah ketidaksiplinan waktu, kurang konsentrasi/perhatian.
22. Penanya : Apa kendala yang dihadapi instruktur dengan pengelola ?
Jawaban: Kendala yang saya hadapi dengan pengelola adalah pendapatan yang terbatas bagi pengembangan diri.
23. Penanya : Apa kendala yang dihadapi instruktur dengan fasilitas lembaga?
Jawaban: Kendala bagi instruktur dengan fasilitas lembaga kursus adalah fasilitas lembaga yang kurang.
24. Penanya : Apa kendala yang dihadapi instruktur dengan mitra kerja ?
Jawaban: Kendala bagi instruktur dengan mitra kerja adalah kurang komunikasi sehingga kadang informasi dari mitra kerja datang terlambat.
25. Penanya : Bagaimana instruktur mengarahkan wirausaha ?
Jawaban: Cara instruktur dalam mengarahkan wirausaha yaitu dengan menjelaskan keuntungan-keuntungan berwirausaha.
26. Penanya : Bagaimana instruktur mengarahkan bekerja pada orang lain ?
Jawaban: Cara instruktur dalam mengarahkan bekerja dengan orang lain adalah dengan menerapkan disiplin, dan komitmen terhadap tugas atau tanggung jawab.
27. Penanya : Bagaimana instruktur mengarahkan bekerja bersama orang lain ?
Jawaban: Cara instruktur mengarahkan bekerja bersama dengan orang lain adalah menerapkan pekerjaan dengan jujur, tepat waktu, dan adanya toleransi.

3. Nama : Jarwati
Usia : 24 tahun
Pendidikan : SMA
Informan : Instruktur

1. Penanya : Bagaimana peran anda dalam menentukan kebutuhan belajar ?
Jawaban : Peran instruktur dalam menentukan kebutuhan belajar adalah

sebagai pendorong dan fasilitator bagi warga belajar

2. Penanya : Bagaimana peran instruktur dalam kebutuhan ketrampilan tertentu ?
Jawaban : Peran instruktur dalam kebutuhan ketrampilan tertentu sangat berpengaruh bagi pengembangan diri dan warga belajar .
3. Penanya : Bagaimana peran instruktur dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu?
Jawaban : Cara dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu sama dengan cara menguasai keterampilan.
4. Penanya : Bagaimana cara anda dalam menentukan tujuan kursus ?
Jawaban : Cara instruktur dalam menentukan tujuan kursus yaitu dengan mengenali, mengorganisasikan materi di lapangan
5. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam menentukan evaluasi belajar ?
Jawaban : Cara instruktur dalam menentukan evaluasi belajar yaitu dengan menentukan jam sesuai pekerjaan misalnya untuk pembuatan 1 hem anak diperlukan waktu paling cepat 30 menit
6. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam menentukan materi belajar ?
Jawaban : Cara instruktur dalam menentukan materi belajar menyesuaikan dengan alokasi waktu secara keseluruhan.
7. Penanya : Bagaimana peran instruktur dalam menentukan waktu kursus ?
Jawaban : Peran instruktur dalam menentukan waktu kursus sudah ditetapkan oleh pengelola.
8. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam menentukan jadwal kursus ?
Jawaban : Tidak ada
9. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam menentukan hasil belajar ?
Jawaban : Cara menentukan hasil belajar yaitu dengan ujian praktik
10. Penanya : Bagaimana penggunaan metode pembelajaran dalam kursus ?
Jawaban : Metode pembelajaran yang digunakan adalah ceramah, tanya jawab dan praktek langsung
11. Penanya : Bagaimana antisipasi penggunaan kelemahan dan kelebihan pembelajaran ?
Jawaban : Menurut instruktur saja
12. Penanya : Bagaimana penggunaan media pembelajaran dalam kursus ?
Jawaban : Media yang digunakan yaitu mesin jahit garment, mesin obras, alat perlengkapan menjahit, dll
13. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam ketepatan memilih media pembelajaran?
Jawaban : Dalam memilih media pembelajaran disesuaikan dengan materi pelatihannya
14. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam menjelaskan ?
Jawaban : Cara instruktur dalam menjelaskan disertai dengan demonstrasi yang diikuti peserta kursus.
15. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam melatih ?
Jawaban : Cara saya dalam melatih adalah dengan memberikan contoh untuk bisa diterapkan langsung.
16. Penanya : Bagaimana cara dalam memberikan umpan balik ?
Jawaban : Dengan mengajukan pertanyaan, atau tes lisan
17. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam melatih ?

Jawaban : Saya memberikan tugas pekerjaan rumah 1 / dua kali dalam satu materi

18. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam memberikan evaluasi formatif ?
Jawaban : Evaluasi formatif dengan ujian praktik
19. Penanya : Bagaimana cara instruktur dalam memberikan evaluasi sumatif ?
Jawaban : Evaluasi sumatif dengan ujian praktik
20. Penanya : Apa saja kendala yang dihadapi instruktur dengan teman sejawat/sesama ?
Jawaban : Kendala yang dihadapi sesama instruktur kursus adalah kurangnya alat atau sarana karena rusak atau hilang
21. Penanya : Apa saja kendala yang dihadapi instruktur dengan warga belajar ?
Jawaban : Kendala yang dihadapi instruktur dengan warga belajar adalah ketidaksiplinan waktu, kurang konsentrasi/perhatian.
22. Penanya : Apa kendala yang dihadapi instruktur dengan pengelola ?
Jawaban : Kendala yang saya hadapi dengan pengelola adalah pendapatan yang terbatas bagi pengembangan diri.
23. Penanya : Apa kendala yang dihadapi instruktur dengan fasilitas lembaga ?
Jawaban : Kendala bagi instruktur dengan fasilitas lembaga kursus adalah fasilitas lembaga yang kurang.
24. Penanya : Apa kendala yang dihadapi instruktur dengan mitra kerja ?
Jawaban : Kendala bagi instruktur dengan mitra kerja adalah kurang komunikasi sehingga kadang informasi dari mitra kerja datang terlambat.
25. Penanya : Bagaimana instruktur mengarahkan wirausaha ?
Jawaban : Cara instruktur dalam mengarahkan wirausaha yaitu dengan menjelaskan keuntungan-keuntungan berwirausaha.
26. Penanya : Bagaimana instruktur mengarahkan bekerja pada orang lain ?
Jawaban : Cara instruktur dalam mengarahkan bekerja dengan orang lain adalah dengan menerapkan disiplin, dan komitmen terhadap tugas atau tanggung jawab.
27. Penanya : Bagaimana instruktur mengarahkan bekerja bersama orang lain ?
Jawaban : Cara instruktur mengarahkan bekerja bersama dengan orang lain adalah menerapkan pekerjaan dengan jujur, tepat waktu, dan adanya toleransi.

4. Nama : Nurmakin

Usia : 18 tahun

Pendidikan : SD

Informan : Warga Belajar

1. Penanya : Bagaimana cara anda menentukan kebutuhan belajar ?
Jawaban : Cara menentukan kebutuhan belajar itu sesuai dengan jenjang pendidikan. Kalau SD mungkin belajar membaca dan menulis, dan sebagainya.
2. Penanya : Bagaimana cara anda untuk menguasai ketrampilan tertentu ?
Jawaban : Cara saya menguasai keterampilan tertentu yaitu dengan melihat dan bertanya.
3. Penanya : Bagaimana teknik dalam menentukan kompetensi ketrampilan

tertentu

Jawaban : Teknik dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu sama dengan nomor 2 di atas

4. Penanya : Apakah tujuan anda mengikuti kursus garmen ?
Jawaban : Tujuan saya mengikuti kursus garmen adalah untuk mencari dan menguasai ketrampilan serta mencari pekerjaan.
5. Penanya : Bagaimana anda menilai keberhasilan suatu lembaga pelatihan ?
Jawaban : Menurut saya, keberhasilan lembaga kursus adalah jika pesertanya banyak yang dapat bekerja pada perusahaan yang terkenal atau dapat berwiraswasta.
6. Penanya : Apakah anda dilibatkan dalam menentukan materi belajar ?
Jawaban : Tidak, materi pelatihan ditentukan sepenuhnya oleh instruktur.
7. Penanya : Apakah anda dilibatkan dalam menentukan waktu pelatihan ?
Jawaban : Tidak, waktu kursus sesuai jadwal dari instruktur/pengelola
8. Penanya : Bagaimana pelibatan warga belajar dalam menentukan jadwal pelatihan?
Jawaban : Seminggu dua kali atau tiga kali
9. Penanya : Bagaimana cara yang digunakan dalam menentukan hasil belajar ?
Jawaban : Cara menentukan hasil belajar yaitu dengan ujian
10. Penanya : Bagaimana penggunaan metode pembelajaran dalam pelatihan ?
Jawaban : Metode pembelajaran yang digunakan adalah ceramah, tanya jawab dan praktek langsung
11. Penanya : Bagaimana penggunaan kelebihan dan kelemahan pembelajaran?
Jawaban : Menurut instruktur saja
12. Penanya : Bagaimana penggunaan media pembelajaran dalam kursus ?
Jawaban : Media yang digunakan yaitu mesin jahit garment, mesin obras, alat perlengkapan menjahit dll
13. Penanya : Bagaimana pelibatan warga belajar dalam ketepatan memilih media pembelajaran?
Jawaban : Tidak dilibatkan
14. Penanya : Bagaimana cara anda dalam mendengarkan penyampaian materi kursus ?
Jawaban : Mendengarka dengan baik dan dilanjutkan praktek
15. Penanya : Bagaimana cara anda bertanya pada saat kursus ?
Jawaban : Saat kurang jelas
16. Penanya : Bagaimana cara anda dalam mencatat dalam bertanya pada saat kursus ?
Jawaban : Tidak ada catatan
17. Penanya : Bagaimana partisipasi aktif dalam melaksanakan tugas kursus ?
Jawaban : Saya selalu menjalankan tugas-tugas yang diberikan instruktur
18. Penanya : Bagaimana saat anda mengikuti evaluasi formatif ?
Jawaban : Evaluasi formatif dilakukan saat selesai satu sub materi
19. Penanya : Bagaimana saat anda mengikuti evaluasi sumatif ?
Jawaban : Ada evaluasi sumatif setiap satu pokok bahasan
20. Penanya : Apa saja kendala yang dihadapi dengan sesama peserta kursus ?
Jawaban :Kendala yang dihadapi sesama peserta kursus adalah kurangnya alat atau sarana

21. Penanya : Apa saja kendala yang dihadapi dengan instruktur ?
Jawaban : Kendala yang dihadapi instruktur adalah tidak sesuai antara jumlah alat dan jumlah warga belajar
22. Penanya : Apa saja kendala yang dihadapi dengan pengelola ?
Jawaban : Kendala yang dihadapi pengelola adalah keterbatasan dalam pembiayaan mesin atau peralatan yang baru
23. Penanya : Kendala yang dihadapi warga belajar dengan fasilitas lembaga
Jawaban : Kendala bagi warga belajar adalah fasilitas lembaga yang kurang
24. Penanya : Kendala yang dihadapi warga belajar dengan mitra kerja ?
Jawaban : Kendala bagi warga belajar dalam hubungan dengan mitra kerja adalah daya tampung pekerja yang terbatas, sekitar 3 – 5 orang dari satu angkatan.
25. Penanya : Warga belajar bekerja sendiri atau wirausaha ?
Jawaban : Sebagian besar warga belajar bekerja sendiri (wiraswasta)
26. Penanya : Warga belajar bekerja pada orang lain ?
Jawaban : Ada juga yang bekerja dengan orang lain sebagai tenaga kerja
27. Penanya : Warga belajar bekerja bersama orang lain ?
Jawaban : Ada juga yang bekerja bersama orang lain (kerjasama)

5. Nama : Ina
Usia : 17 tahun
Pendidikan : SMP
Informan : Warga Belajar

1. Penanya : Bagaimana cara anda menentukan kebutuhan belajar ?
Jawaban : Cara menentukan kebutuhan belajar itu sesuai dengan tingkat pengetahuan dan ketrampilan aja kalau SD mungkin belajar membaca dan menulis, SMP bisa mengetik atau menjahit.
2. Penanya : Bagaimana cara anda untuk menguasai ketrampilan tertentu ?
Jawaban : Cara saya menguasai keterampilan tertentu yaitu dengan melihat, bertanya, dan mencoba sendiri.
3. Penanya : Bagaimana teknik dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu
Jawaban : Teknik dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu sama dengan cara menguasai keterampilan.
4. Penanya : Apakah tujuan anda mengikuti kursus garmen ?
Jawaban : Tujuan mengikuti kursus garmen bagi saya adalah agar bisa menjahit dan mendapat pekerjaan sendiri serta membantu orangtua.
5. Penanya : Bagaimana anda menilai keberhasilan suatu lembaga pelatihan ?
Jawaban : Keberhasilan lembaga kursus menurut saya adalah apabila pesertanya dapat bekerja mandiri atau bekerja pada perusahaan yang bonafid
6. Penanya : Apakah anda dilibatkan dalam menentukan materi belajar ?
Jawaban : Tidak, warga belajar tidak dilibatkan. Materi pelatihan sepenuhnya ditentukan oleh instruktur.
7. Penanya : Apakah anda dilibatkan dalam menentukan waktu pelatihan ?

- Jawaban :Tidak, waktu kursus sesuai jadwal dari instruktur/pengelola
8. Penanya : Bagaimana pelibatan warga belajar dalam menentukan jadwal pelatihan?
Jawaban :Seminggu dua kali atau tiga kali
 9. Penanya : Bagaimana cara yang digunakan dalam menentukan hasil belajar ?
Jawaban : Cara menentukan hasil belajar yaitu dengan ujian praktik
 10. Penanya : Bagaimana penggunaan metode pembelajaran dalam pelatihan ?
Jawaban : Metode pembelajaran yang digunakan adalah ceramah, tanya jawab dan praktek langsung
 11. Penanya : Bagaimana penggunaan kelebihan dan kelemahan pembelajaran?
Jawaban : Sesuai instruktur saja
 12. Penanya : Bagaimana penggunaan media pembelajaran dalam kursus ?
Jawaban : Media yang digunakan yaitu mesin jahit garment, mesin obras, alat perlengkapan menjahit, dll
 13. Penanya : Bagaimana pelibatan warga belajar dalam ketepatan memilih media pembelajaran?
Jawaban : Tidak dilibatkan
 14. Penanya : Bagaimana cara anda dalam mendengarkan penyampaian materi kursus ?
Jawaban : Mendengarkan dengan baik dan dilanjutkan praktek
 15. Penanya : Bagaimana cara anda bertanya pada saat kursus ?
Jawaban : Saya bertanyaan pada waktu kurang memahami materi
 16. Penanya : Bagaimana cara anda dalam mencatat dalam bertanya pada saat kursus ?
Jawaban : Mencatat yang penting-penting saja
 17. Penanya : Bagaimana partisipasi aktif dalam melaksanakan tugas kursus ?
Jawaban : Saya selalu menjalankan tugas-tugas yang diberikan instruktur
 18. Penanya : Bagaimana saat anda mengikuti evaluasi formatif ?
Jawaban : Saya mengikuti evaluasi formatif dengan lancar
 19. Penanya : Bagaimana saat anda mengikuti evaluasi sumatif ?
Jawaban : Evaluasi sumatif dapat berjalan dengan lancar
 20. Penanya : Apa saja kendala yang dihadapi dengan sesama peserta kursus ?
Jawaban : Kendala yang dihadapi sesama peserta kursus adalah kurangnya alat atau sarana karena rusak atau hilang
 21. Penanya : Apa saja kendala yang dihadapi dengan instruktur ?
Jawaban :Kendala yang dihadapi instruktur adalah tidak sesuai antara jumlah alat dan jumlah warga belajar
 22. Penanya : Apa saja kendala yang dihadapi dengan pengelola ?
Jawaban :Kendala yang dihadapi pengelola adalah keterbatasan dalam pembiayaan mesin atau peralatan yang baru.
 23. Penanya : kendala yang dihadapi warga belajar dengan fasilitas lembaga
Jawaban : Kendala bagi warga belajar adalah fasilitas lembaga yang kurang
 24. Penanya : kendala yang dihadapi warga belajar dengan mitra kerja
Jawaban : Kendala bagi warga belajar dalam hubungan dengan mitra kerja adalah daya tampung pekerja yang terbatas, sekitar 2 – 3 orang dari satu angkatan.

25. Penanya : Warga belajar bekerja sendiri atau wirausaha
Jawaban : Sebagian besar warga belajar bekerja sendiri (wiraswasta)
26. Penanya : Warga belajar bekerja pada orang lain ?
Jawaban : Ada juga yang bekerja dengan orang lain sebagai karyawan
27. Penanya : Warga belajar bekerja bersama orang lain ?
Jawaban : Ada juga yang bekerja bersama orang lain (kerjasama) mendirikan usaha menjahit
6. Nama : Ateng
Usia : 42 tahun
Pendidikan : SMA
Informan : Mitra kerja
1. Penanya : Bagaimana peran anda dalam menentukan kebutuhan belajar ?
Jawaban : Tidak ada
 2. Penanya : Bagaimana peran anda dalam menentukan kebutuhan ketrampilan tertentu ?
Jawaban : menyesuaikan kebutuhan perusahaan
 3. Penanya : Bagaimana peran mitra kerja dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu?
Jawaban : Sesuai standar perusahaan/pabrik
 4. Penanya : Apakah mitra kerja dilibatkan dalam menentukan tujuan kursus ?
Jawaban : Tidak
 5. Penanya : Apakah anda dilibatkan dalam menentukan evaluasi belajar ?
Jawaban : Ya
 6. Penanya : Apakah anda dilibatkan pengelola dalam menentukan materi belajar ?
Jawaban : Tidak
 7. Penanya : Apakah anda dilibatkan pengelola dalam menentukan waktu kursus ?
Jawaban : Tidak
 8. Penanya : Apakah anda dilibatkan pengelola dalam menentukan jadwal kursus ?
Jawaban : Tidak ada pelibatan jadwal kursus
 9. Penanya : Apakah anda dilibatkan pengelola dalam menentukan hasil belajar ?
Jawaban : Ya, sebagian ada
 10. Penanya : Apakah anda dilibatkan dalam penggunaan metode pembelajaran kursus ?
Jawaban : Tidak
 11. Penanya : Apakah anda dilibatkan dalam antisipasi kelemahan dan kelebihan pembelajaran ?
Jawaban : Tidak
 12. Penanya : Apakah anda dilibatkan dalam penggunaan media pembelajaran kursus ?
Jawaban : Tidak
 13. Penanya : Apakah anda dilibatkan dalam ketepatan memilih media pembelajaran?
Jawaban : Tidak
 14. Penanya : Apakah mitra kerja dilibatkan dalam memberikan fasilitas pembelajaran ?
Jawaban : Tidak

15. Penanya : Bagaimana kerjasama anda dengan pengelola kursus dalam penempatan tenaga kerja ?
Jawaban : Pihak LPK menghubungi kami untuk bekerja sama dalam penyaluran tenaga kerja, kami akan memberikan informasi kepada LPK jika ada lowongan.
16. Penanya : Apakah anda melaksanakan evaluasi secara bersama dengan lembaga kursus ?
Jawaban : Ya, sebagian
17. Penanya : Bagaimana kendala yang dihadapi mitra kerja dengan sesama ?
Jawaban : Tidak ada
18. Penanya : Bagaimana kendala yang dihadapi mitra kerja warga belajar ?
Jawaban : Calon tenaga kerja masih minder
19. Penanya : Bagaimana kendala yang dihadapi mitra kerja dengan pengelola ?
Jawaban : Tidak ada, sebatas hubungan kerja
20. Penanya : Bagaimana kendala yang dihadapi mitra kerja dengan fasilitas lembaga ?
Jawaban : Tidak ada
21. Penanya : Bagaimana kendala yang dihadapi mitra kerja dengan instruktur ?
Jawaban : Tidak ada
22. Penanya : Bagaimana mitra kerja memfasilitasi lapangan pekerjaan ?
Jawaban : Memberikan informasi sesuai kebutuhan perusahaan
23. Penanya : Bagaimana anda memfasilitasi kedudukan / posisi dalam bekerja ?
Jawaban : Kami memberikan praktek magang dulu selama tiga bulan kalau lolos diangkat menjadi karyawan dengan kontrak 1 tahun.

7. Nama : Irma
Usia : 39 tahun
Pendidikan : SMA
Informan : Mitra kerja

1. Penanya : Bagaimana peran anda dalam menentukan kebutuhan belajar ?
Jawaban : Tidak ada
2. Penanya : Bagaimana peran anda dalam menentukan kebutuhan ketrampilan tertentu ?
Jawaban : menyesuaikan kebutuhan perusahaan
3. Penanya : Bagaimana peran mitra kerja dalam menentukan kompetensi ketrampilan tertentu?
Jawaban : Sesuai standar perusahaan/pabrik
4. Penanya : Apakah mitra kerja dilibatkan dalam menentukan tujuan kursus ?
Jawaban : Tidak
5. Penanya : Apakah anda dilibatkan dalam menentukan evaluasi belajar ?
Jawaban : Ya
6. Penanya : Apakah anda dilibatkan pengelola dalam menentukan materi belajar ?
Jawaban : Tidak
7. Penanya : Apakah anda dilibatkan pengelola dalam menentukan waktu kursus ?
Jawaban : Tidak

8. Penanya : Apakah anda dilibatkan pengelola dalam menentukan jadwal kursus ?
Jawaban : Tidak ada pelibatan jadwal kursus
9. Penanya : Apakah anda dilibatkan pengelola dalam menentukan hasil belajar ?
Jawaban : Ya, sebagian ada
10. Penanya : Apakah anda dilibatkan dalam penggunaan metode pembelajaran kursus ?
Jawaban : Tidak
11. Penanya : Apakah anda dilibatkan dalam antisipasi kelemahan dan kelebihan pembelajaran ?
Jawaban : Tidak
12. Penanya : Apakah anda dilibatkan dalam penggunaan media pembelajaran kursus ?
Jawaban : Tidak
13. Penanya : Apakah anda dilibatkan dalam ketepatan memilih media pembelajaran?
Jawaban : Tidak
14. Penanya : Apakah mitra kerja dilibatkan dalam memberikan fasilitas pembelajaran ?
Jawaban : Tidak
15. Penanya : Bagaimana kerjasama anda dengan pengelola kursus dalam penempatan tenaga kerja ?
Jawaban : Pihak LPK menghubungi kami untuk bekerja sama dalam penyaluran tenaga kerja, kami akan memberikan informasi kepada LPK jika ada lowongan.
16. Penanya : Apakah anda melaksanakan evaluasi secara bersama dengan lembaga kursus ?
Jawaban : Ya, sebagian
17. Penanya : Bagaimana kendala yang dihadapi mitra kerja dengan sesama ?
Jawaban : Tidak ada
18. Penanya : Bagaimana kendala yang dihadapi mitra kerja warga belajar ?
Jawaban : Calon tenaga kerja masih minder
19. Penanya : Bagaimana kendala yang dihadapi mitra kerja dengan pengelola ?
Jawaban : Tidak ada, sebatas hubungan kerja
20. Penanya : Bagaimana kendala yang dihadapi mitra kerja dengan fasilitas lembaga ?
Jawaban : Tidak ada
21. Penanya : Bagaimana kendala yang dihadapi mitra kerja dengan instruktur ?
Jawaban : Tidak ada
22. Penanya : Bagaimana mitra kerja memfasilitasi lapangan pekerjaan ?
Jawaban : Memberikan informasi sesuai kebutuhan perusahaan
23. Penanya : Bagaimana anda memfasilitasi kedudukan / posisi dalam bekerja ?
Jawaban : Kami memberikan praktek magang dulu selama tiga bulan kalau lolos diangkat menjadi karyawan dengan kontrak 1 tahun.

Lampiran 7

DOKUMENTASI



Gambar 1. Pengelola memberikan pengarahan sebelum pelatihan



Gambar 2. Instruktur memberi contoh saat pelatihan



Gambar 3. Peserta saat pelatihan garmen



Gambar 4. Pengelola mengamati pekerjaan peserta pelatihan



Gambar 5. Mitra kerja memberikan motivasi kepada peserta pelatihan



Gambar 6. Saat evaluasi (ujian praktik) pelatihan



Gambar 7. Alur Kerja LKP Dessy

Lampiran 8

PETA LOKASI DESA BERGAS LOR