



**MANAJEMEN PELATIHAN OTOMOTIF RODA DUA
BAGI REMAJA PUTUS SEKOLAH
(Studi Kasus pada Balai Rehabilitasi Sosial Wira Adhi Karya di Ungaran)**

skripsi

disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
Jurusan Pendidikan Nonformal

oleh
Anggit Setiawan
1201412030
UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**JURUSAN PENDIDIKAN NONFORMAL
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2016

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini dinyatakan telah siap diajukan di sidang panitia ujian skripsi Jurusan Pendidikan Nonformal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang

Semarang, 4 Agustus 2016

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Nonformal

Dr. Utsman, M.Pd

NIP. 19570804 198103 1 006

Dosen Pembimbing



Dra Liliek Desmawati, M.Pd

NIP. 19591201 198403 2 002



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

HALAMAN PENGESAHAN

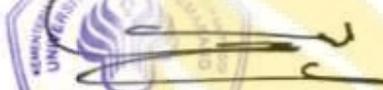
Skripsi ini dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu
Pendidikan Universitas Negeri Semarang, pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 9 Agustus 2016

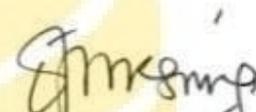
Panitia

Ketua



UNN Dr. Edy Purwanto, M.Pd
NIP. 19630121 198703 1 001

Sekretaris



Dr Tri Suminar, M.Pd

NIP 19670526 199512 2 001

Pembimbing



Dra Liliek Desmawati, M.Pd

NIP. 19591201 198403 2 002

Penguji I

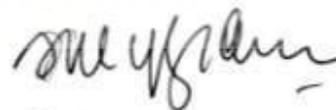


Dr. Sungkwo Edy Mulyono, S.Pd., M.Si

NIP 19680704 200501 1 001

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Penguji II

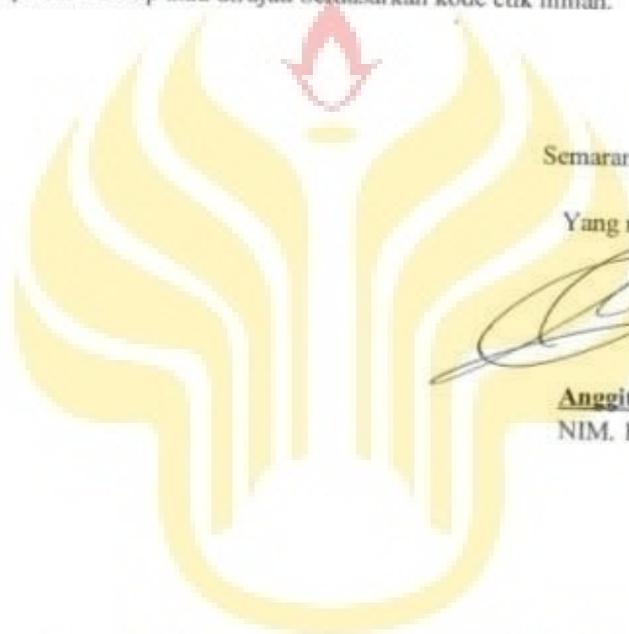


Dr. Amin Yusuf, M.Si

NIP 19640808 199103 1 003

PERNYATAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.



Semarang, 4 Agustus 2016

Yang menyatakan

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Anggit Setiawan', is written over the logo area.

Anggit Setiawan
NIM. 1201412030

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

Live is like riding a bicycle, to keep your balance, you must keep moving. (hidup layaknya mengendarai sepeda, untuk tetap menjaga keseimbangan, kamu harus terus bergerak) – Albert Einstein

Lakukan apa yang kita yakini, bukan apa yang orang lain inginkan. Upayakan apa yang kita lakukan itu baik untuk diri sendiri, maupun orang lain. (Penulis).

Persembahan:

Puji syukur alhamdulillah kepada Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah-Nya. Semoga setiap kata dalam karya tulis ini menjadi persembahan dan ungkapan rasa kasih sayang serta rasa trimakasih saya kepada:

1. Ibu Yuyu Winasih dan Bapak Warsono orang tua saya, yang selalu mendoakan, membimbing, memotivasi memberikan kasih sayang selama ini,
2. Adik-adikku yang selalu memberikanku semangat dalam semua aktivitas,
3. Seluruh keluarga besar Hadi Setio yang senantiasa memberikan kehangatan, kasih sayang, dan bimbingan yang selalu menyertai setiap langkah dalam hidup.
4. Seluruh guru-guruku sejak sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi serta dosen pembimbing skripsi yang turut mendampingi dalam belajar hingga mencapai gelar sarjana pendidikan,
5. Sahabatku Sari Rahayu yang memberikan warna tersendiri selama aku belajar,
6. Rekan-rekan seperjuangan Mahasiswa PLS angkatan 2012.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah swt, dengan ridho-Nya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul ***“Manajemen Pelatihan Otomotif Roda Dua bagi Remaja Putus Sekolah, (Studi Kasus Pada Balai Rehabilitasi Wira Adhi Karya di Ungaran.”***

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang mendukung dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu pembuatan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Prof. Dr. Fakhruddin, M.Pd. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin penelitian,
2. Dr. Utsman, M.Pd. Ketua Jurusan Pendidikan Nonformal Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang,
3. Dra Liliek Desmawati, M.Pd sebagai pembimbing, yang telah menuntun, membimbing, dan memberikan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini,
4. Rr. Heruwaty Wahyu S, SH, MM. Kepala Balai Rehabilitasi “Wira Adhi Karya” Ungaran yang telah memberikan izin penelitian,
5. Seluruh Penerima Manfaat angkatan I Tahun 2016, Balai Rehabilitasi “Wira Adhi Karya” Ungaran, sebagai Subyek yang telah memberikan waktu dan kerja samanya selama penelitian,
6. Semua pihak yang tidak bisa semua penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memberikan kontribusi di dunia pendidikan.

Penulis

ABSTRAK

Setiawan, Anggit. 2016. *“Manajemen Pelatihan Otomotif Roda Dua bagi Remaja Putus Sekolah, (Studi Kasus Pada Balai Rehabilitasi Wira Adhi Karya di Ungaran)”*. Skripsi Jurusan Pendidikan Nonformal, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Dra Liliek Desmawati, M.Pd

Kata Kunci : Manajemen Pelatihan, Otomotif Roda Dua, Remaja Putus Sekolah.

Pengangguran di Indonesia terus bertambah, salah satu faktor yang mempengaruhi adalah banyaknya anak-anak yang mengalami putus sekolah. Untuk itu perlu adanya pembekalan keterampilan bagi mereka. Salah satu upaya yang saat ini telah dilakukan adalah pelatihan otomotif bagi remaja putus sekolah di Balai Rehabilitasi Sosial “Wira Adhi Karya” Ungaran. Dalam pelatihan otomotif bagi remaja putus sekolah, perlu adanya manajemen yang baik, pelatihan secara tepat dan profesional dapat memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi remaja putus sekolah. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Mendeskripsikan manajemen pelatihan otomotif roda dua bagi remaja putus sekolah di Balai Rehabilitasi Sosial Anak “Wira Adhi Karya” Ungaran, (2) Mendeskripsikan faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan otomotif roda dua bagi remaja putus sekolah di Balai Rehabilitasi Sosial Anak “Wira Adhi Karya” Ungaran.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Lokasi penelitian di Balai Rehabilitasi Sosial Anak Wira Adhi Karya Ungaran. Teknis pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Subyek penelitian berjumlah 7 orang dan 1 informan. Pengujian validitas dalam penelitian ini adalah menggunakan triangulasi. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kualitatif dengan model analisis interaktif.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam manajemen pelatihan otomotif roda dua bagi remaja putus sekolah di Balai Rehabilitasi Sosial Anak “Wira Adhi Karya” Ungaran, Ada 5 (lima) tahapan. (1) perencanaan (asesmen, seleksi peserta, penyiapan sarana, perencanaan anggaran), (2) pengorganisasian (rekrutmen, persiapan instruktur, rapat koordinasi), (3) pelaksanaan (orientasi/pembiasaan, proses pelatihan), (4) monitoring (terhadap instruktur, proses pembelajaran, ketercapaian tujuan, kelengkapan sarana) dan (5) evaluasi (teknik evaluasi dan ketercapaian tujuan pelatihan). Tahapan dari manajemen pelatihan tersebut sudah terstruktur dan baik. Adapun kendala yang dihadapi diantaranya yaitu : kondisi alat-alat perbengkelan yang dalam segi kualitas kurang memadai.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dalam manajemen pelatihan otomotif bagi remaja putus sekolah, diharapkan ada peningkatan kualitas sarana belajar yang disediakan, seperti mesin praktek yang baru, serta pembaharuan pedoman (modul ajar) yang digunakan. Di samping itu dalam pelatihan otomotif bagi remaja putus sekolah, hendaknya ada penambahan pada kurikulum tentang dua kerja, seperti cara membuat surat lamaran kerja, maupun materi dalam dunia kerja.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Penegasan Istilah	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen	13
2.2 Pelatihan	23
2.3 Otomotif Roda Dua	30
2.4 Remaja	31
2.5 Putus Sekolah	34
2.6 Balai Rehabilitasi	36

2.7 Kerangka Berfikir	39
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	41
3.2 Lokasi Penelitian	41
3.3 Fokus Penelitian	42
3.4 Subyek Penelitian	42
3.5 Metode Pengumpulan Data	43
3.6 Pemeriksaan Keabsahan Data	46
3.7 Teknik Analisis Data	47
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	50
4.2 Pembahasan	95
BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	100
5.2 Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN-LAMPIRAN	106

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	40
Gambar 3.1 Teknis Analisis Kualitatif	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55
Gambar 4.2 Tahapan teknis pelayanan/proses pelayanan.....	63
Gambar 4.3 Kondisi motor yang digunakan untuk praktik pelatihan otomotif. 78	
Gambar 4.4 Diskusi Kelompok didampingi oleh Instruktur	85



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1 Keadaan Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan Ruang.....	64
Tabel 4.2 Keadaan Pegawai Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 4.3 Keadaan Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.4 Keadaan Penerima Manfaat Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.5 Keadaan Penerima Manfaat Berdasarkan Keterampilan	70
Tabel 4.6 Keadaan Penerima Manfaat Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.7 Keadaan Penerima Manfaat Berdasarkan Pendidikan Terakhir ...	71
Tabel 4.8 Tabel Subyek Penelitian.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian	107
Lampiran 2 Surat Pernyataan Penelitian	108
Lampiran 3 Surat Rekomendasi Penelitian dari BPMD ke Dinsos	109
Lampiran 4 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	110
Lampiran 5 Surat Ijin Penelitian dari Dinsos Prov Jateng	111
Lampiran 6 Struktur Organisasi	112
Lampiran 7 Data Penerima Manfaat Angkatan 1 Tahun 2016	113
Lampiran 8 Hasil Wawancara dengan Kepala Balai.....	117
Lampiran 9 Hasil Wawancara dengan Penyelenggara Pelatihan	130
Lampiran 10 Hasil Wawancara dengan Instruktur Pelatihan.....	142
Lampiran 11 Hasil Wawancara dengan Penerima Manfaat 1	149
Lampiran 12 Hasil Wawancara dengan Penerima Manfaat 2	156
Lampiran 13 Hasil Wawancara dengan Penerima Manfaat 3	163
Lampiran 14 Hasil Wawancara dengan Penerima Manfaat 4	170
Lampiran 15 Hasil Wawancara dengan Penerima Manfaat 5	177
Lampiran 16 Hasil Observasi Sarana Prasarana	184
Lampiran 17 Hasil Observasi Manajemen Pelatihan	186
Lampiran 18 Instrumen Penelitian	188
Lampiran 19 Pedoman Wawancara	200
Lampiran 20 Panduan Observasi	219



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan manusia, ini berarti bahwa setiap manusia di Indonesia berhak mendapatkannya dan diharapkan untuk selalu berperan aktif di dalamnya. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1).

Peraturan perundangan tentang sistem pendidikan di Indonesia menjelaskan bahwa “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi Manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”. (Undang-Undang nomor 20 Tahun 2003 pasal 3)

Di Indonesia sendiri pendidikan dibagi menjadi tiga jalur, yaitu pendidikan formal, pendidikan informal dan pendidikan nonformal yang saling melengkapi satu dengan yang lain. Pendidikan yang paling diminati di Indonesia adalah pendidikan

formal, pendidikan formal adalah pendidikan yang terstruktur, berjenjang dan terpaut dengan usia. Pendidikan informal merupakan pendidikan yang didapat dari dalam keluarga, sedangkan pendidikan nonformal adalah pendidikan yang dilakukan di luar jalur pendidikan formal.

Pendidikan bagi generasi muda sangatlah penting, karena generasi muda merupakan calon penerus generasi yang ada saat ini, mereka akan menjadi pemimpin dan menentukan masa depan bangsa dan negara, akan menjadi apa bangsa kita ke depannya semua tergantung pada generasi muda yang menjadi pengganti para pemimpin saat ini di kemudian hari. Sayangnya dari berbagai cita-cita yang kita impikan dari sistem pendidikan di Indonesia masih banyak sekali masalah-masalah yang menjadi penghambat. Salah satu penghambatnya adalah banyaknya remaja yang mengalami putus sekolah, ini merupakan faktor penghambat sekaligus masalah bagi dunia pendidikan di Indonesia.

Remaja merupakan masa di mana seseorang mencari jati diri dan merupakan masa transisi dari masa anak-anak menuju masa dewasa awal. Menurut Piaget dalam Hurlock (1980: 206), masa remaja adalah usia di mana individu berintegrasi dengan masyarakat dewasa, usia di mana anak tidak lagi merasa di bawah tingkat orang-orang yang lebih tua melainkan berada dalam tingkat yang sama. Remaja putus sekolah yang dimaksud di sini adalah terlantarnya remaja dari sebuah lembaga pendidikan formal atau remaja yang tidak dapat melanjutkan atau berhenti sekolah sebelum tamat pendidikan dasar dan pendidikan menengah yang disebabkan oleh berbagai faktor (Itariyani, 2013: 10)

Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya putus sekolah, faktor utama yang menjadi penyebab banyaknya remaja putus sekolah adalah tidak mampunya orang tua untuk membiayai dan menyekolahkan anaknya, karena biaya hidup yang tinggi dan pendapatan yang tidak mencukupi tidak sedikit orang tua yang memutuskan untuk tidak menyekolahkan anaknya dan menyuruhnya untuk bekerja agar dapat menambah penghasilan.

Tingginya jumlah remaja putus sekolah menjadi masalah tersendiri bagi bangsa Indonesia. Yulianisa menerangkan :

Berdasarkan data UNICEF tahun 2015 terdapat sebanyak 2,5 juta anak Indonesia tidak dapat menikmati pendidikan lanjutan yakni sebanyak 600 ribu anak usia sekolah dasar (SD) dan 1,9 juta anak usia Sekolah Menengah Pertama (SMP). Data statistik tingkat provinsi dan kabupaten menunjukkan bahwa terdapat kelompok anak-anak tertentu yang terkena dampak paling rentan yang sebagian besar berasal dari keluarga miskin sehingga tidak mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya.

Data di atas menunjukkan bahwa jumlah remaja putus sekolah di Indonesia masih sangat tinggi, angka statistik tersebut menunjukkan tingkat putus sekolah pada jenjang pendidikan menengah ke bawah masih sangat tinggi, sehingga pendidikan di Indonesia belum merata pada setiap jenjang.

Tingginya angka remaja putus sekolah membawa dampak yang sangat besar dalam kehidupan di masyarakat. Remaja yang putus sekolah membawa keresahan sosial, ekonomi, moral, dan masa depan. Menurut Nasir dalam Abdul Khalik (2011) menyatakan bahwa akibat anak putus sekolah membawa dampak terjadinya degradasi moral, budi pekerti, patriotisme, dan ketidakpuasan para anak, maka pada akhirnya

akan mengakibatkan kerugian besar bangsa, masyarakat, dan negara. Pada dasarnya, anak yang putus sekolah menjadi beban negara dalam berbagai aspek, seperti ekonomi, degradasi kultural, moral, intelektual, spiritual, sosial, dan sebagainya.

Permasalahan pendidikan yang ada di Indonesia seperti remaja putus sekolah ini berdampak besar bagi kehidupan berbangsa dan bernegara. Dari masalah remaja putus sekolah ini bisa menyebabkan masalah lain yang jauh lebih membebani bangsa ini, yaitu masalah pengangguran. Hal ini terjadi karena remaja putus sekolah sebagian besar tidak memiliki keterampilan dan tidak memiliki ijazah sekolah atau pengakuan akademi yang dapat mereka pergunakan untuk mencari pekerjaan.

Di jaman sekarang ini, mencari pekerjaan bukanlah hal yang mudah, ketersediaan lapangan pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah pengangguran, sehingga terjadi persaingan yang ketat untuk mendapatkan pekerjaan. Sedangkan lapangan pekerjaan yang tersedia saat ini menuntut karyawan yang memiliki keterampilan dalam bidang tertentu, dan menuntut memiliki ijazah atau sertifikat dalam bidang keahlian tertentu.

Hal ini menyebabkan remaja putus sekolah sulit untuk mencari pekerjaan, dan masih menggantungkan hidup dengan orang tuanya. Menurut [Badan Pusat Statistik \(BPS\)](#) jumlah pengangguran di Indonesia pada Agustus 2015 sebanyak 7,56 juta orang, bertambah 320 ribu orang dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu 7,24 juta jiwa.

Data statistik tersebut menunjukkan bahwa peningkatan jumlah pengangguran terus bertambah dari tahun ke tahun. Tentu hal ini akan mempersulit remaja putus

sekolah dalam mencari pekerjaan, mereka harus bersaing dengan remaja lulusan dari sekolah-sekolah yang memiliki bekal untuk terjun di dunia kerja. Untuk itu perlu adanya pelatihan khusus pada remaja putus sekolah, agar mereka mampu bersaing di dunia kerja.

Pelatihan dan bimbingan utama terjadi di lingkungan keluarga seperti yang dikemukakan oleh Sayekti Pujosuwarno (1994: 21) “pendidikan di dalam keluarga merupakan dasar bagi perkembangan dan pendidikannya pada saat berikutnya” akan tetapi karena berbagai sebab keluarga belum mampu melaksanakan secara optimal sehingga perlu adanya pihak lain yang harus membantu proses belajar pada remaja agar memiliki keterampilan. Tempat selanjutnya yang diharapkan dapat memberikan pelatihan keterampilan bagi remaja adalah sekolah, akan tetapi remaja yang putus sekolah tidak dapat mengenyam pendidikan dan pelatihan keterampilan karena suatu hal mereka sudah tidak melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah.

Untuk menangani hal itu pemerintah berupaya untuk memberikan pelayanan kepada remaja putus sekolah melalui Dinas Sosial. Pemerintah membentuk suatu lembaga sosial yang mampu menampung dan memberikan pelatihan keterampilan bagi remaja putus sekolah dalam bentuk pembinaan dan pelatihan di balai rehabilitasi sosial khusus untuk remaja putus sekolah yang diharapkan dapat memberikan bekal keterampilan bagi remaja putus sekolah untuk mencari pekerjaan.

Salah satu balai rehabilitasi sosial yang di bawah naungan Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah ialah Balai Rehabilitasi Sosial Anak “Wira Adhi Karya” Ungaran yang memberikan pelayanan, pembinaan, dan pelatihan keterampilan bagi remaja putus sekolah.

Balai Rehabilitasi Sosial Anak "Wira Adhi Karya" Ungaran yang merupakan Unit Pelaksana Teknis yang secara organisatoris berada di bawah kendali Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah. Balai Rehabilitasi Sosial Anak "Wira Adhi Karya" Ungaran bertujuan memberikan pelayanan dan pelatihan keterampilan bagi remaja putus sekolah dengan pemenuhan kebutuhan baik fisik, psikologi, mental, dan keterampilan.

Setiap tahun Balai Rehabilitasi Sosial Anak "Wira Adhi Karya" Ungaran melayani penerima manfaat dari berbagai wilayah di Provinsi Jawa Tengah. Remaja putus sekolah yang dalam skripsi ini selanjutnya disebut dengan penerima manfaat, rata-rata berusia antara 17 hingga 21 tahun yang putus sekolah (drop out) sejak SD, SMP, SMA dari latar belakang keluarga yang berbeda-beda. Di Balai Rehabilitasi Sosial Anak "Wira Adhi Karya" Ungaran para penerima manfaat diberikan bekal keterampilan selama kurun waktu sekitar 6 (enam) bulan. Adapun keterampilan yang diberikan di antaranya adalah pelatihan menjahit, tata rias (salon), las, otomotif roda dua dan otomotif roda 4.

Dipilihnya Balai Rehabilitasi Sosial Anak "Wira Adhi Karya" Ungaran sebagai objek penelitian, karena balai rehabilitasi sosial ini memang diperuntukkan untuk remaja putus sekolah, di samping memberikan pelatihan keterampilan bagi remaja putus sekolah di Balai Rehabilitasi Sosial Anak "Wira Adhi Karya" Ungaran juga melaksanakan kegiatan pembinaan terhadap remaja putus sekolah seperti pembinaan mental, agama dan kepribadian. Balai Rehabilitasi Sosial Anak Wira Adhi Karya Ungaran juga merupakan salah satu dari dua balai rehabilitasi sosial yang

berada di bawah naungan Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah yang khusus diperuntukkan bagi remaja putus sekolah di wilayah Provinsi Jawa Tengah.

Balai rehabilitasi Wira Adhi Karya Ungaran memberikan pelatihan keterampilan berupa keterampilan kerja tingkat dasar yang meliputi pelatihan : Otomotif roda 2, otomotif roda 4, Las, tata rias dan menjahit. Adapun tujuan dari pelatihan keterampilan bagi remaja putus sekolah adalah untuk mempersiapkan mereka masuk ke dalam dunia kerja, sehingga mereka dapat memiliki bekal untuk hidup di masyarakat dan juga sebagai bekal bagi mereka untuk mencari pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang mereka dapat dari pelatihan keterampilan bagi remaja putus sekolah di balai Rehabilitasi Sosial Anak Wira Adhi Karya Ungaran.

Berbicara mengenai pelatihan, maka kita tidak akan lepas dengan proses manajemen pelatihan. Keberhasilan suatu pelatihan sangat dipengaruhi oleh manajemen. Pelatihan jenis apapun perlu adanya pengelolaan manajemen yang baik. Pengelolaan pelatihan secara tepat dan profesional dapat memberikan makna fungsional pelatihan terhadap individu, organisasi maupun masyarakat, secara manajerial, fungsi-fungsi organizer pelatihan adalah merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelatihan (Kamil, 2012: 16).

Adapun pengertian manajemen adalah proses yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai target yang sudah ditetapkan. Selain itu proses manajemen yang baik akan memengaruhi keberhasilan dari pelatihan tersebut.

Namun, dari pengamatan sementara penulis terhadap pelatihan keterampilan bagi remaja putus sekolah di Balai Rehabilitasi Sosial Anak "Wira Adhi Karya"

Ungaran, masih mengalami banyak kendala dan belum berjalan dengan baik, khususnya dalam hal manajemen pelatihan otomotif roda dua. Hal ini yang membuat ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang manajemen pelatihan otomotif roda dua bagi remaja putus sekolah, yang dituangkan dalam bentuk tulisan skripsi yang berjudul **“Manajemen Pelatihan Otomotif Roda Dua bagi Remaja Putus Sekolah (Studi Kasus pada Balai Rehabilitasi Sosial Anak Wira Adhi Karya di Ungaran)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1** Bagaimanakah manajemen pelatihan otomotif roda dua bagi remaja putus sekolah di Balai Rehabilitasi Sosial Anak “Wira Adhi Karya” Ungaran?
- 1.2.2** Faktor apa saja yang menjadi penghambat pelaksanaan pelatihan otomotif roda dua bagi remaja putus sekolah di Balai Rehabilitasi Sosial Anak “Wira Adhi Karya” Ungaran?

1.3 Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1.3.1 Mendeskripsikan manajemen pelatihan otomotif roda dua bagi remaja putus sekolah di Balai Rehabilitasi Sosial Anak "Wira Adhi Karya" Ungaran.

1.3.2 Mendeskripsikan faktor penghambat dalam pelaksanaan pelatihan otomotif roda dua bagi remaja putus sekolah di Balai Rehabilitasi Sosial Anak "Wira Adhi Karya" Ungaran.

1.4 Manfaat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis.

1.4.1 Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Pendidikan Non Formal yang di dalamnya memuat tentang manajemen pelatihan. Di samping itu, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang terkait dengan manajemen pelatihan keterampilan terutama manajemen pelatihan otomotif roda dua bagi remaja putus sekolah.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi instansi terkait, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang digunakan dalam upaya peningkatan pelatihan keterampilan yang ada di Balai Rehabilitasi Sosial "Wira Adhi Karya" Ungaran.

Bagi penulis, penelitian ini dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian khususnya tentang manajemen pelatihan otomotif roda dua bagi remaja putus sekolah.

1.5 Penegasan Istilah

Untuk menghindari terjadinya kekeliruan dalam menafsirkan judul, peneliti menegaskan peristilahan yang terdapat dalam judul skripsi meliputi:

1.5.1 Manajemen

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan manajemen adalah sebagai kegiatan-kegiatan/aktivitas-aktivitas, proses, yakni rentetan urutan-urutan, institut/orang-orang yang melakukan kegiatan atau proses kegiatan (Abdurahman dalam Syaifurohman ((2013: 50)).

1.5.2 Pelatihan

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan pelatihan adalah upaya pembelajaran, yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu pelatihan dianggap berhasil apabila dapat membawa kenyataan atau performasi sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi pada saat ini kepada kenyataan atau performasi sumber daya manusia yang seharusnya atau yang diinginkan oleh organisasi dan atau lembaga. (Sudjana, 2007: 4)

1.5.3 Otomotif Roda Dua

Menurut Wulandari (2015: 39), Otomotif adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang mesin kendaraan bermotor seperti mobil dan motor. Otomotif memiliki berbagai cabang ilmu yang lebih spesifik mengenai bagian sistem yang terdapat pada kendaraan. Menurut penulis otomotif roda dua adalah salah satu cabang ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang kendaraan bermotor roda dua yang digerakkan oleh sebuah mesin.

1.5.4 Remaja Putus Sekolah

Remaja putus sekolah yang dimaksud di sini adalah terlantarnya remaja dari sebuah lembaga pendidikan formal atau remaja yang tidak dapat melanjutkan atau berhenti sekolah sebelum tamat pendidikan dasar dan pendidikan menengah yang disebabkan oleh berbagai faktor (Itariyani, 2013: 10). Anak putus sekolah (*drop out*) adalah anak yang karena suatu hal tidak mampu menamatkan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar maupun menengah secara formal (Depag RI, 2004: 4)

1.5.5 Balai Rehabilitasi Sosial Anak Wira Adhi Karya Ungaran

Balai Rehabilitasi Sosial merupakan tempat untuk memulihkan dan mengembangkan kemampuan seseorang yang mengalami disfungsi sosial agar dapat melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar. Panti sosial merupakan lembaga pelayanan kesejahteraan sosial yang memiliki tugas dan fungsi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memberdayakan penyandang masalah kesejahteraan sosial ke arah kehidupan normatif baik secara fisik, mental, dan sosial (Peraturan Gubernur Jawa Tengah No. 80 Tahun 2010).

Balai Rehabilitasi Sosial dalam penelitian ini, yaitu Balai Rehabilitasi Sosial Anak Wira Adhi Karya Ungaran.



BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen diartikan sebagai kegiatan-kegiatan/aktivitas-aktivitas, proses, yakni rentetan urutan-urutan, institut/orang-orang yang melakukan kegiatan atau proses kegiatan (Abdurahman dalam Syaifurohman ((2013: 50)). Sedangkan menurut Syaifurohman (2013: 50) manajemen adalah bagaimana suatu kegiatan yang telah direncanakan dan memiliki tujuan yang jelas dapat dilaksanakan oleh sekelompok orang (tim/panitia) dengan tertib, rapi tidak ada atau hanya sedikit keluhan, mudah dievaluasi kegiatannya dan yang paling penting adalah tujuan yang telah direncanakan semula dapat tercapai.

Proses manajemen menurut Wulandari (2015: 107) :

“The study concluded that the management of automotive training in preparing learners to enter the world of work includes planning, organizing, implementing, monitoring and evaluation”

manajemen penyelenggaraan pelatihan otomotif dalam mempersiapkan warga belajar memasuki dunia kerja meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi.

Menurut penulis manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengkoordinir seluruh bagian program dari perencanaan hingga evaluasi yang telah direncanakan, dan bertujuan untuk mempermudah proses penyelenggaraan suatu program dari awal hingga tercapainya maksud dan tujuan diadakannya program tersebut.

2.1.2 Proses Manajemen

2.1.2.1 Perencanaan

Menurut Sutarto (2013: 27) kegiatan perencanaan pelatihan merupakan aktivitas kerja sama antara sumber belajar, dimana program pembelajaran menjadi produknya. Siagian (2013: 41) dalam bukunya menjelaskan bahwa :

Perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan. Berarti bahwa apabila berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia, yang menjadi fokus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Sedangkan menurut Mujiman (2011: 64) perencanaan program pelatihan merupakan kegiatan merencanakan pelatihan secara menyeluruh. Kegiatan perencanaan pelatihan pada umumnya adalah sebagai berikut :

a) Menetapkan Pengelola dan staf pembantu program pelatihan. b) Menetapkan tujuan pelatihan. c) Menetapkan bahan ajar pelatihan. d) Menetapkan metode-metode yang akan digunakan. e) Menetapkan alat bantu pelatihan. f) Menetapkan cara evaluasi pelatihan. g) Menetapkan waktu dan tempat pelatihan. h) Menetapkan instruktur pelatihan. i) Menyusun rencana kegiatan dan jadwal pelatihan. j) Menghitung anggaran yang dibutuhkan.

Sedangkan menurut Davies dalam Sutarto (2007:117) kegiatan merencanakan meliputi kegiatan: analisis sistem menyeluruh, analisis tugas dan pekerjaan, menentukan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diharapkan, menentukan

kemampuan populasi target, mengidentifikasi kebutuhan, dan merumuskan suatu tujuan yang hendak dicapai.

Penulis sendiri mendefinisikan bahwa perencanaan pelatihan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk merencanakan seluruh kegiatan pelatihan dari awal hingga akhir dari rangkaian kegiatan pelatihan.

2.1.2.2 Pengorganisasian

Menurut Sutarto (2012: 8) Fungsi pengorganisasian dapat didefinisikan sebagai proses menciptakan hubungan-hubungan antara fungsi-fungsi, personalia dan faktor fisik agar kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan disatukan dan diarahkan pada pencapaian tujuan bersama. Sedangkan menurut Handoko dalam Sutomo (2009: 13) pengorganisasian merupakan suatu proses untuk merancang struktur formal, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan di antara para anggota organisasi, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien.

Sedangkan proses pengorganisasian menurut Sutarto (2012: 10) adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan alokasi tenaga dan kemampuan kerja serta faktor-faktor pendukung lainnya.
- b. Penentuan dan pengelompokan fungsi, beban kerja serta tanggung jawab bagi semua anggota organisasi.
- c. Pendelegasian wewenang berdasarkan hierarki tanggung jawab dari masing-masing kelompok.
- d. Menetapkan Standar kerja sebagai bagian dari bentuk pertanggung jawaban.

- e. Pengadaan dan pengembangan suatu mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan para anggota organisasi menjadi kesatuan yang terpadu dan harmonis.

2.1.2.3 Pelaksanaan Pelatihan

Menurut Mujiman (2011: 65-66) pelaksanaan pelatihan mengikuti rencana yang telah ditetapkan. Akan tetapi di dalam pelaksanaannya selalu banyak masalah yang memerlukan pemecahan. Pemecahan malah sering berakibat adanya keharusan mengubah beberapa hal dalam rencana tetapi perubahan dan penyesuaian apapun yang dilakukan harus selalu berorientasi pada upaya mempertahankan kualitas pelatihan, menjaga kelancaran proses pelatihan, dan tidak merugikan kepentingan partisipan. Pelaksanaan pelatihan merupakan proses pembelajaran dengan penyampaian materi yang dilakukan oleh fasilitator dengan peserta pelatihan (Kamil, 2007: 159)

Kegiatan pelaksanaan merupakan suatu proses yang dimulai dari implementasi awal, implementasi dan implementasi akhir. Implementasi awal mencakup persiapan-persiapan sebelum kegiatan, dilakukan implementasi merupakan aspek kegiatan teknis yang dilakukan. Sedangkan implementasi akhir mencakup akhir dalam pelaksanaan kegiatan yang meliputi hasil kegiatan dan pelaporan (Sudjana 2003: 63).

2.1.2.3.1 Indikator-indikator Pelaksanaan Pembelajaran Pelatihan

Menurut Sutarto (2013: 52-54), berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran, indikator-indikator dan deskriptor yang dijadikan ukuran untuk menetapkan kinerja pelaksanaan pembelajaran pelatihan, yaitu:

- a. Pengembangan materi pembelajaran:
1. Mampu menampilkan penyampaian materi pembelajaran di kelas dan diskusi kelompok.
 2. Mampu menciptakan situasi belajar interaktif dalam pembelajaran
 3. Mampu mengidentifikasi kesulitan belajar peserta pelatihan.
 4. Memberikan contoh penjelasan yang dapat mempermudah pemahaman peserta pelatihan.
 5. Memberikan tugas kepada peserta pelatihan sebagai tindak lanjut proses pembelajaran selanjutnya.
- b. Pengembangan metode pembelajaran:
1. Mampu menerapkan metode pembelajaran sesuai dengan tujuan, materi belajar dan metode.
 2. Mampu mendorong motivasi peserta pelatihan untuk lebih aktif dalam situasi belajar mandiri dan belajar kelompok.
- c. Pengembangan media pembelajaran:
1. Mampu menerapkan media pembelajaran sesuai dengan tujuan, materi belajar dan metode.
 2. Pemilihan media pembelajaran memperhatikan kemampuan peserta pelatihan.
- d. Penciptaan komunikasi dalam pembelajaran:
1. Berkomunikasi dengan peserta pelatihan
 2. Menampilkan kegairahan dalam pembelajaran.
 3. Mengelola interaksi perilaku dalam pembelajaran.
- e. Pemberian motivasi dan dorongan kepada peserta pelatihan:

1. Memberikan dorongan motivasi kepada peserta pelatihan.
 2. Memberikan dorongan untuk saling bekerja sama melalui diskusi kelompok.
- f. Pengembangan sikap positif:
1. Mengembangkan sikap positif.
 2. Bersikap adil terhadap peserta pelatihan.
 3. Memberikan bimbingan kepada peserta pelatihan.
- g. Membangun keterbukaan:
1. Bersikap terbuka kepada peserta pelatihan.
 2. Menerima masukan dari pimpinan satuan pendidikan.

2.1.2.3.2 Metode Pembelajaran Pelatihan

Menurut Sutarto (2013: 60) secara garis besar metode pembelajaran pelatihan tersebut kalau ditelusuri sebenarnya dapat dijabarkan menjadi dua bagian yaitu:

- a. Metode tatap muka yang pelaksanaannya terwujud dalam: (1) pembelajaran pendahuluan klasikal dengan metode pembelajaran kelompok besar, demonstrasi dan diskusi kelas; (2) pembelajaran inti klasikal dengan metode pembelajaran kelompok besar, demonstrasi dan diskusi kelas; dan (3) pembelajaran inti kelompok dan individual dengan metode sindikat, pembelajaran kelompok kecil, triad, praktikum, seminar dan penugasan.
- b. Metode non tatap muka yang dalam pelaksanaannya terwujud dalam: (1) tugas restruktur kelompok dan individual dengan metode penugasan, tutorial dan responsi; (2) tugas mandiri kelompok dan individual dengan metode modular, proyek, dan praktikum.

2.1.2.4 Pengawasan/Monitoring

Pengawasan adalah upaya memantau penampilan para pelaksana program dan upaya memperbaiki kegiatan (Sudjana, 2007: 212). Monitoring sendiri dapat diartikan sebagai kegiatan untuk mengikuti suatu program dan pelaksanaannya secara mantap, teratur dan terus menerus dengan cara mendengar, melihat dan mengamati, serta mencatat keadaan serta perkembangan program tersebut (Daman, 2012: 3)

Menurut Sutarto (2013: 84) tujuan monitoring adalah untuk mengamati perkembangan pelaksanaan rencana program pelatihan, mengidentifikasi serta mengantisipasi permasalahan yang timbul dan akan timbul untuk dapat diambil tindakan sedini mungkin. Tujuan utama monitoring adalah untuk menyajikan informasi tentang pelaksanaan program sebagai umpan balik bagi para pengelola dan pelaksana program (Daman, 2012: 5).

2.1.2.4.1 Komponen dan indikator Monitoring dan evaluasi

Menurut Daman (2012: 8) secara umum Monitoring dan evaluasi program Diklat mencakup lima komponen utama, yaitu:

- a. Konteks, komponen konteks pada dasarnya mempertanyakan apakah program Diklat sesuai dengan landasan hukum dan kebijakan pendidikan, tantangan masa datang, dan kondisi lingkungan.
- b. Input, komponen input pada dasarnya mempertanyakan apakah input-input pendidikan siap untuk digunakan, mencakup keberadaan, kuantitas maupun kualitasnya.

- c. Proses, komponen proses pada dasarnya mempertanyakan apakah proses pengolahan input telah sesuai dengan seharusnya. Artinya apakah proses tersebut telah sesuai dengan prinsip-prinsip yang diyakini atau terbukti baik.
- d. Output, komponen output pada dasarnya mempertanyakan apakah sasaran yang ingin dicapai pada suatu program Diklat tertentu telah tercapai. Dengan demikian untuk komponen output, evaluasi baru dapat dilakukan pada saat program sudah selesai.
- e. Outcome, komponen outcome pada dasarnya mempertanyakan dampak dari program Diklat. Dampak biasanya muncul setelah output terjadi beberapa lama dalam hal ini adalah evaluasi pasca Diklat.

2.1.2.4.2 Sumber data Monitoring

Menurut Daman (2012: 9) sumber data monitoring dan evaluasi adalah:

1. Dokumen, mencakup antara lain seluruh dokumen program Diklat, data anggaran, jumlah peserta, pengajar, kurikulum dan lainnya.
2. Responden, akan memberikan data tentang persepsi responden terhadap keterbukaan manajemen Diklat, kerja sama antara peserta dan penyelenggaraan, instansi Diklat dengan instansi lainnya, kemandirian organisasi Diklat dalam menyusun kebijakan, akuntabilitas program Diklat dicocokkan dengan kondisi peserta Diklat, serta sustainibilitas program-program Diklat.
3. Hasil pengamatan, akan memberikan data antara lain berupa keterlibatan peserta Diklat dalam proses belajar mengajar, kondisi sarana prasarana yang dimiliki, dan antusiasme peserta Diklat dalam Suta kegiatan tertentu.

2.1.2.5 Evaluasi

Menurut Mujiman (2011: 140-141) evaluasi merupakan bagian dari program pelatihan. Maka dari itu, kegiatan evaluasi harus sudah masuk dalam perencanaan program, termasuk pembiayaannya. Evaluasi pada intinya bertujuan mengukur keberhasilan program, dalam segi (i) hasil belajar partisipan yang berupa perubahan pengetahuan, sikap dan keterampilan, yang diperkirakan sebagai akibat pelatihan, dan (ii) kualitas penyelenggaraan program pelatihan dalam aspek-aspek yang bersifat teknis dan substantif. Evaluasi program merupakan suatu tuntutan agar produk baik yang berupa barang maupun jasa yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan dapat diterima oleh pelanggan (Sutarto, 2012: 13)

Tahapan proses evaluasi menurut Devi (2015: 87) ada 3 (tiga) tahapan:

The process of evaluating and monitoring there are 3 stages: through the planning, implementation, and stage reporting.

Proses evaluasi dan monitoring ada 3 tahap yaitu melalui tahap perencanaan, pelaksanaan, dan tahap pelaporan.

Menurut Sutarto (2012: 13) agar evaluasi program manajemen PNF dapat efektif, maka strategi yang harus dipergunakan harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Teliti (*accurate*), artinya informasi yang dihasilkan dari evaluasi harus benar.
- b. Berkala (*timely*), informasi harus diperoleh secara berkala sehingga usaha perbaikan dapat diberikan secara berkala.
- c. Objective dan komprehensif, sistem evaluasi harus dapat dipahami oleh semua orang yang terlibat.

- d. Terfokus pada titik evaluasi yang strategis, evaluasi harus difokuskan pada titik-titik sehingga penyimpangan dari standar dapat segera diketahui.
- e. Realistik (*economically and Organization realistik*), sistem evaluasi mudah dilakukan sehingga biaya rendah.
- f. Fleksibel, evaluasi program cukup lentur dalam menghadapi hal-hal yang tidak biasa atau menghadapi peristiwa yang tidak diharapkan/diduga.
- g. Prespektif dan operasional, apabila standar performansi tidak ditemukan, sistem evaluasi program akan menunjukkan tindakan apa yang harus dilakukan.
- h. Diterima oleh anggota organisasi (*acceptable do organizational Jember*), sistem evaluasi harus dapat diterima oleh seluruh staf dalam organisasi.

Rifa'i, (2009: 141) menjelaskan bahwa evaluasi merupakan proses sistematis dalam menetapkan seberapa jauh tujuan pembelajaran dicapai oleh partisipan. Selain itu evaluasi juga dilakukan untuk mengetahui hasil akhir. Evaluasi hasil pembelajaran pelatihan dilakukan setelah kegiatan pembelajaran dilaksanakan untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan yang telah ditentukan, evaluasi dilakukan terhadap peserta pelatihan dengan menggunakan instrumen tertentu (tes) untuk mengetahui apakah tujuan belajar tercapai atau tidak, dalam aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan, setelah mereka mengikuti kegiatan pembelajaran (Sutarto 2013: 87).

Menurut penulis evaluasi merupakan langkah akhir dari suatu rangkaian pelatihan yang bertujuan mengetahui bagaimana pelaksanaan pelatihan secara keseluruhan dari awal hingga akhir, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia dari sebelum dilatih hingga pelatihan selesai, sehingga penyelenggara

pelatihan kekurangan maupun kelebihan dari proses berjalanya pelatihan sehingga dapat diperbaiki untuk pelatihan-pelatihan selanjutnya.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan keterampilan, konsep, teori maupun sikap yang berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut Simamora dalam Mustofa Kamil (2010: 4) mengartikan bahwa pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Fendy Levy (2013: 143) menjelaskan bahwa:

Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha terencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Organisasi menerapkan pelatihan dan pengembangan dalam bentuk program-program terencana. Dengan memilih jenis yang tepat dari pelatihan dan juga pengembangan, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan telah memiliki keterampilan yang tepat. Hal ini akan menjadi kebutuhan yang selalu bagi organisasi untuk terus menerus diperbaharui dalam tindak lanjut dari praktek-praktek SDM.

Sedangkan menurut Nedler dalam Sutarto (2013: 2) pelatihan merupakan proses pembelajaran yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan seseorang atau peserta pelatihan dalam menyelesaikan tugas sesuai tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.

Pengertian lain dikemukakan oleh para ahli seperti *Friedman* dan *yarbrough* dalam Sudjana (2007: 4) yang mengemukakan bahwa :

training is a process used by organizations to meet their goals. it is called into operation when a discrepancy is perceived between the current situation and a preferred state of affairs. the trainer's role is to facilitate trainee's movement from the status quo toward the ideal.

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan adalah upaya pembelajaran, yang diselenggarakan oleh organisasi (instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, perusahaan dan lain sebagainya) untuk memenuhi kebutuhan atau untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu pelatihan dianggap berhasil apabila dapat membawa kenyataan atau performansi sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi pada saat ini kepada kenyataan atau performansi sumber daya manusia yang seharusnya atau yang diinginkan oleh organisasi dan atau lembaga. (Sudjana, 2007: 4)

Istilah pelatihan sering dihubungkan dengan pendidikan. Karena secara konseptual pelatihan tidak dapat dipisahkan dengan pendidikan. Namun meski pendidikan dan pelatihan tidak bisa dipisahkan, bukan berarti keduanya tidak memiliki perbedaan. Lebih rinci Mustofa kamil (2010: 9) menjelaskan tentang perbedaan pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

Perbedaan antara pendidikan dan pelatihan adalah *pertama*, pendidikan merupakan aktivitas pembelajaran yang lebih luas dan dalam dibandingkan pelatihan. *Kedua*, pelatihan lebih berkaitan dengan pengembangan keterampilan tertentu, sedangkan pendidikan lebih berkaitan dengan tingkatan-tingkatan pemahaman secara umum.

Dari pengertian di atas maka penulis menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar yang dilaksanakan di luar sistem sekolah, memerlukan waktu yang relatif singkat dan lebih menekankan pada praktisi. Pelatihan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk

meningkatkan keterampilan, pengetahuan serta mengembangkan sikap dan mental seseorang dalam suatu bidang ilmu yang dilatihkan.

2.2.2 Fungsi Pelatihan

Dalam pengembangan pembinaan sumber daya manusia jelas pelatihan mutlak diperlukan, kemuatlakan itu tergambar pada berbagai fungsi yang dapat diambil daripadanya, baik bagi organisasi atau kelompok masyarakat, bagi para pegawai atau peserta pelatihan maupun bagi penumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi baik dalam berbagai kelompok kerja maupun antara peserta di dalam kelompok, yang semuanya diharapkan bermuara pada peningkatan produktivitas. (Joko Sutarto, 2013: 7-8)

Menurut Sondang P Siagian dalam Joko Sutarto (2013: 8) terdapat 7 fungsi pelatihan yaitu : (a) peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan satuan kerja yang melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda bahkan yang spesifik, meningkatkan tekat mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh; (b) terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif; (c) terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak

sekedar diperintah oleh pimpinan; (d) meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi; (e) mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerpaan gaya manajerial yang partisipatif; (f) memperlancar jalanya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya; (g) menyelesaikan konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh subur nya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

2.2.3 Tujuan Pelatihan

Beberapa ahli merumuskan mengenai tujuan dari diadakannya pelatihan, seperti Simamora dalam Mustofa Kamil (2010: 11) mengelompokkan tujuan pelatihan ke dalam lima bidang, yaitu :

- a. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi.
Melalui pelatihan memastikan bahwa karyawan dengan secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.
- b. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan.
- c. Membantu memecahkan masalah operasional
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
- e. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi

Sedangkan menurut Moekijat (1993: 2-3) dalam Joko Sutarto (2013: 9) tujuan pelatihan secara umum adalah untuk (a) menambah keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif, (b) mengembangkan pengetahuan,

sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (c) mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerja sama. Dalam *journal* internasional yang ditulis oleh Kamin (2013: 95) mengungkapkan :

“Ultimately, the quality of these efforts will be measured by how well Malaysia’s training systems balance the consideration of student needs, industry requirements, and labour market demands while moving towards a developed and sustainable economy”.

“Pada akhirnya, kualitas upaya ini akan diukur dengan seberapa baik sistem pelatihan Malaysia menyeimbangkan pertimbangan kebutuhan siswa, kebutuhan industri, dan tuntutan pasar tenaga kerja sambil bergerak ke arah ekonomi maju dan berkelanjutan”. Yang dalam arti lain bahwa pelatihan bertujuan untuk mengembangkan pasar ekonomi menjadi lebih baik melalui sumberdaya yang berkualitas.

Menurut Undang-undang, Kursus dan pelatihan sebagai bentuk pendidikan berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik dengan penekanan pada penguasaan keterampilan, standar kompetensi, pengembangan sikap kewirausahaan serta pengembangan kepribadian profesional. Kursus dan pelatihan dikembangkan melalui sertifikasi dan akreditasi yang bertaraf nasional dan internasional. (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 20 ayat 5)

Dari beberapa tujuan pelatihan yang dikemukakan para ahli diatas maka penulis menyimpulkan bahwa tujuan dari pelatihan adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, yaitu berupa peningkatan kecerdasan kognitif, afektif dan psikomotorik.

2.2.4 Manfaat Pelatihan

Diadakannya suatu pelatihan tentu diharapkan dapat memberikan suatu manfaat. Menurut Marzuki dalam Joko Sutarto (2013: 10) manfaat pelatihan adalah sebagai berikut :

Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki *performance* organisasi. Perbaikan-perbaikan itu dapat dilaksanakan dengan berbagai cara; (b) keterampilan tertentu diajarkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai standar yang diinginkan. Contoh : *Skill* dalam menggunakan teknik yang berhubungan dengan fungsi : “*behavioral skill*” dengan mengelola hubungan dengan atasan (bos), dengan bawahan dan sejawat; (c) pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan, sering kali pula sikap-sikap yang tidak produktif timbul dari salah pengertian yang disebabkan oleh informasi yang tidak cukup, dan informasi yang membingungkan.

2.2.5 Jenis Pelatihan

Terdapat beberapa jenis pelatihan. Menurut Dale Yoder (1958) dalam Mustofa kamil (2011: 14) mengemukakan jenis pelatihan itu dengan memandang dari lima sudut, yaitu :

a. Siapa yang dilatih (*who gets trained*), artinya pelatihan itu diberikan kepada siapa.

Dari sudut pandang ini maka dapat diberikan kepada calon pegawai, pegawai baru,

pegawai lama, pengawas, manajer, staf ahli, remaja, pemuda, orang lanjut usia, dan anggota masyarakat umumnya.

- b. Bagaimana ia dilatih (*How he gets trained*), artinya dengan metode apa ia dilatih. Dari sudut ini pelatihan dapat dilaksanakan dengan metode pemagangan, permainan peran, permainan bisnis, pelatihan sensitivitas, instruksi kerja, dan sebagainya.
- c. Di mana ia dilatih (*where he gets trained*), artinya di mana pelatihan mengambil tempat. Dari sudut ini pelatihan dapat diselenggarakan di tempat kerja, di sekolah, di kampus, di tempat khusus, di tempat kursus, atau di lapangan.
- d. Bilamana ia dilatih (*when he gets trained*), artinya kapan pelatihan itu diberikan. Dari sudut ini pelatihan dapat dilaksanakan sebelum seseorang mendapatkan pekerjaan, setelah seseorang mendapatkan pekerjaan, setelah ditempatkan, menjelang pensiun dan sebagainya.
- e. Apa yang dibelajarkan kepadanya (*What he is taught*), artinya materi pelatihan apa yang diberikan. Dari sudut pandang ini dapat berupa pelatihan kerja atau keterampilan, pelatihan kepemimpinan, pelatihan keamanan, pelatihan penanggulangan bencana, pelatihan penumpasan teroris dan sebagainya.

2.2.6 Model Pelatihan

Menurut Usmara (2006: 83) ada delapan poin model pelatihan, atau yang biasa disebut dengan model pelatihan delapan poin. Adapun model pelatihan delapan poin adalah sebagai berikut :

- a. Pengembangan pola pikir bersama untuk membangun kapabilitas organisasional melalui SDM.

- b. Harus ada suatu komitmen fundamental dan keyakinan dalam pendidikan, pelatihan dan pengembangan SDM.
- c. Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan harus dihubungkan dengan strategi dan sasaran bisnis.
- d. Pelatihan dan pengembangan berfokus pada kebutuhan organisasional yang telah didefinisikan dengan jelas.
- e. Pelatihan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif jika karyawan mendapat pengetahuan dan keterampilan serta mampu menggunakan kompetensinya.
- f. Penetapan sasaran yang tepat untuk pelatihan berdasarkan perubahan dan hasil yang diinginkan.
- g. Pemerincian spesifikasi-spesifikasi pelatihan.
- h. Pengevaluasian menyeluruh dari pelatihan dan komitmen dari semua partisipan terhadap proses tersebut.

Sedangkan menurut Mustofa Kamil (2007: 35) model-model pelatihan pendidikan luar sekolah cukup beragam. Beberapa di antaranya yang penting adalah :

- a) Model magang atau pemagangan (*apprenticeship training / learning by doing*). b) Model internship (*internship training*). c) Model pelatihan kerja (*job training*). d) Model pelatihan keaksaraan (*literacy training*). f) Model pelatihan kewirausahaan (*interprenership training*). g) Model pelatihan manajemen peningkatan mutu (*quality management training*)

2.3 Otomotif roda dua (sepeda motor)

2.3.1 Pengertian Otomotif

Menurut Wulandari (2015: 39), Otomotif adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang mesin kendaraan bermotor seperti mobil dan motor. Otomotif memiliki berbagai cabang ilmu yang lebih spesifik mengenai bagian sistem yang terdapat pada kendaraan. Menurut penulis otomotif roda dua adalah salah satu cabang ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang kendaraan bermotor roda dua yang digerakkan oleh sebuah mesin.

2.3.2 Pelatihan Otomotif

Pelatihan otomotif merupakan bagian dari pendidikan yang di dalamnya terdapat proses pembelajaran dan dilaksanakan dalam jangka pendek dua sampai tiga bulan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan teknik perakitan serta perbaikan dalam bidang otomotif sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu.

2.4 Remaja

2.4.1 Pengertian remaja

Menurut Piaget dalam Hurlock (1980: 206), masa remaja adalah usia di mana individu berintegrasi dengan masyarakat dewasa, usia di mana anak tidak lagi merasa di bawah tingkat orang-orang yang lebih tua melainkan berada dalam tingkat yang sama..

Menurut Samsunuwiyati (2005: 189), masa remaja sebagai periode tertentu dari kehidupan manusia merupakan suatu konsep yang relatif baru dalam kajian psikologi. Di negara negara barat, istilah remaja dikenal dengan "*adolescence*" yang berasal dari kata bahasa latin "*adolescere*" (kata bendanya *adolescentia* = remaja), yang berarti tumbuh menjadi dewasa atau dalam perkembangan menjadi dewasa.

Dijelaskan pula oleh Mussen, Conger dan Kagan dalam Samsunuwiyati (2005: 198), masa remaja adalah suatu periode kehidupan di mana kapasitas untuk memperoleh dan menggunakan pengetahuan secara efisien mencapai puncaknya.

Menurut penulis remaja merupakan masa peralihan dari anak-anak menuju dewasa awal, yang mulai terjadi kira-kira usia 10 hingga 22 tahun.

2.4.2 Ciri-ciri remaja

Masa-masa remaja tentu memiliki karakteristik dan ciri-ciri tertentu, menurut Soeparwoto (2007: 62-63) ada 8 ciri-ciri masa remaja yaitu sebagai berikut :

- a. Periode yang penting. Ada beberapa periode yang dianggap penting dari pada beberapa periode lainnya karena berakibat langsung terhadap sikap dan perilaku, dan ada yang dianggap penting karena berakibat jangka panjang. Pada periode remaja keduanya dianggap penting. Demikian juga baik akibat fisik maupun akibat psikologis pada masa remaja karena kedua-duanya penting.
- b. Periode peralihan. Dalam setiap periode peralihan, status individu tidak jelas dan terdapat keraguan akan peran yang harus dilakukan. Pada masa ini remaja bukan lagi sebagai anak dan juga bukan orang dewasa. Di lain pihak status remaja yang tidak jelas ini juga menguntungkan karena memberi waktu kepadanya untuk mencoba gaya hidup yang berbeda dan menentukan pola perilaku, nilai, dan sifat yang paling sesuai bagi dirinya.
- c. Periode perubahan. Perubahan sikap dan perilaku sejajar dengan perubahan fisik. Ketika perubahan fisik terjadi dengan pesat, perubahan perilaku dan sikap juga berlangsung pesat. Ada lima perubahan pada masa remaja. *Pertama* meningginya emosi yang intensitasnya tergantung pas tingkat perubahan fisik dan psikologis

yang terjadi. *Kedua* perubahan yang menyertai perubahan-perubahan kematangan seksual membuat remaja tidak yakin dengan dirinya, kemampuan-kemampuannya serta minatnya. *Ketiga* perubahan tubuh, minat dan peran yang diharapkan oleh lingkungan menimbulkan masalah baru bagi remaja. *Keempat* perubahan dalam minat dan perilaku disertai pula dalam perubahan dalam nilai-nilai. *Kelima* sebagian remaja bersikap *ambivalen* terhadap setiap perubahan. Mereka ingin dan menuntut kebebasan tetapi sering takut bertanggung jawab akan akibatnya dan tidak yakin dengan kemampuannya untuk memikul tanggung jawab tersebut.

- d. Usia bermasalah. Masalah remaja sering sulit diatasi baik oleh anak laki-laki maupun perempuan. Hal itu disebabkan oleh : *pertama* selama masa kanak-kanak masalahnya sebagian besar diselesaikan oleh orang tua atau guru sehingga remaja tidak berpengalaman dalam mengatasi masalah. *Kedua* remaja merasa mandiri sehingga ingin mengatasi masalahnya sendiri dan menolak bantuan orang tua dan guru.
- e. Mencari identitas. Pada tahun-tahun awal masa remaja, penyesuaian diri dengan kelompok masih penting, kemudi lambat laun mereka mulai mendambakan identitas diri dan tidak puas lagi dengan menjadi sama dengan teman-temannya dalam segala hal.
- f. Usia yang menimbulkan ketakutan. Adanya anggapan bahwa remaja adalah anak-anak yang tidak rapi, tidak dapat dipercaya dan cenderung berperilaku merusak membuat orang dewasa yang harus membimbing dan mengawasi kehidupan remaja menjadi takut bertanggung jawab dan bersikap tidak simpatik terhadap

perilaku remaja yang normal. Ini menyebabkan peralihan ke masa dewasa menjadi sulit.

- g. Masa yang tidak realistik. Remaja melihat dirinya sendiri dan orang lain sebagaimana yang ia inginkan dan bukan sebagaimana adanya, terlebih dalam hal cita-cita.
- h. Ambang masa dewasa. Remaja mulai bertindak dan berperilaku seperti orang dewasa, yaitu merokok, minum-minuman keras, menggunakan obat-obatan dan terlibat dalam perbuatan seks.

2.4.3 Tugas perkembangan usia remaja

Menurut Syamyu Yusuf dan Juntika Nurikhsan (2005: 198-199) ada 13 tugas dari perkembangan usia remaja, yaitu :

- a. Menerima fisiknya sendiri berikut keragaman kualitasnya.
- b. Mencapai kemandirian emosional dari orang tua atau figur-figur yang mempunyai otoritas (mengembangkan sikap respek terhadap orang tua dan orang lain tanpa tergantung kepadanya).
- c. Mengembangkan keterampilan komunikasi interpersonal.
- d. Mampu bergaul dengan teman sebaya atau orang lain secara wajar.
- e. Menemukan manusia model yang dijadikan pusat identifikasinya.
- f. Menerima dirinya sendiri dan memiliki kepercayaan terhadap kemampuannya sendiri.
- g. Memperoleh *self-control* (kemampuan mengendalikan sendiri) atas dasar skala nilai, prinsip-prinsip atau falsafah hidup.

- h. Mampu meninggalkan reaksi dan penyesuaian diri (sikap dan perilaku) yang kekanak-kanakan.
- i. Bertingkah laku yang bertanggung jawab secara sosial.
- j. Mengembangkan keterampilan intelektual dan konsep-konsep yang diperlukan bagi warga negara.
- k. Memilih dan mempersiapkan karier (pekerjaan).
- l. Memiliki sikap positif terhadap pernikahan dan hidup berkeluarga.
- m. Mengamalkan ajaran agama yang dianutnya.

2.5 Putus Sekolah

Putus sekolah adalah proses berhentinya siswa secara terpaksa dari suatu lembaga pendidikan tempat dia belajar karena suatu hal. Remaja putus sekolah yang dimaksud di sini adalah terlantarnya remaja dari sebuah lembaga pendidikan formal atau remaja yang tidak dapat melanjutkan atau berhenti sekolah sebelum tamat pendidikan dasar dan pendidikan menengah yang disebabkan oleh berbagai faktor (Itariyani, 2013: 10)

2.5.1 Faktor Penyebab Putus Sekolah

Menurut Wahyuningtyas (2012: 18) penyebab utama tingginya angka putus sekolah, dengan adanya ekonomi yang kurang mendukung dapat menyebabkan orang tua kurang sadar akan pentingnya pendidikan yang berorientasi ke masa depan anaknya, pemahaman terdapat orientasi masa depan remaja putus sekolah akan dapat dipahami bagaimana seharusnya memperlakukan mereka. Sedangkan menurut Firman dan Handoko (2009) Penyebab putus sekolah itu ternyata bermacam-macam, baik internal maupun eksternal dari diri siswa sendiri. Aspek internalnya, yaitu tidak

ada keinginan atau motivasi untuk melanjutkan sekolah dalam diri anak. Lalu penyebab eksternalnya adalah selain faktor ekonomi orang tua yang tidak memungkinkan melanjutkan sekolah anak-anaknya.

Menurut Sulastri (2015: 25) Faktor penyebab anak putus sekolah berdasarkan pengamatan, disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu ekonomi, minat anak yang kurang, perhatian orang tua rendah, faktor budaya, fasilitas belajar kurang, ketiadaan sekolah/sarana, dan cacat atau kelainan jiwa. Setelah ditelusuri lebih jauh ternyata anak yang putus sekolah lebih banyak disebabkan faktor ekonomi, kemudian diikuti secara berturut-turut faktor minat anak yang rendah, perhatian orang tua yang rendah, fasilitas belajar yang minim, budaya, ketiadaan sekolah, dan kelainan jiwa/cacat.

2.6 Balai Rehabilitasi Sosial

2.6.1 Rehabilitasi Sosial

Pelayanan dan rehabilitasi sosial dalam panti adalah proses refungsionalisasi dan pengembangan dalam panti untuk memungkinkan seseorang mampu melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar dalam kehidupan bermasyarakat (Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 80 Tahun 2010).

Rehabilitasi Sosial adalah proses refungsionalisasi dan pengembangan untuk memungkinkan seseorang mampu melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar dalam kehidupan masyarakat (UU Nomor 11 Tahun 2009).

Rehabilitasi sosial adalah serangkaian kegiatan pemulihan dan pemberian bantuan untuk:

- a. Memperbaiki kemampuan orang untuk melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar dalam masyarakat.
- b. Memperbaiki kemampuan orang dan lingkungan sosial dalam memecahkan masalah-masalah sosial.
- c. Memperbaiki status dan peranan sosial orang sehingga dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Dalam UU Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial pasal 7 dijelaskan bahwa rehabilitasi sosial dimaksudkan untuk memulihkan dan mengembangkan kemampuan seseorang yang mengalami disfungsi sosial agar dapat melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar. Rehabilitasi sosial dapat dilaksanakan secara persuasif, motivatif, koersif, baik dalam keluarga, masyarakat maupun panti sosial.

Rehabilitasi sosial diberikan dalam bentuk: a) motivasi dan diagnosis psikososial. b) Perawatan dan pengasuhan. c) Pelatihan vokasional dan pembinaan kewirausahaan. d) Bimbingan mental spiritual. e) Bimbingan fisik. f) Bimbingan sosial dan konseling psikososial. g) Pelayanan aksesibilitas. h). Bantuan dan asistensi sosial. i) Bimbingan resosialisasi. j) Bimbingan lanjut. k) Rujukan.

2.6.2 Balai Rehabilitasi Sosial

Panti Sosial adalah lembaga pelayanan kesejahteraan sosial yang memiliki tugas dan fungsi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memberdayakan penyandang masalah kesejahteraan sosial ke arah kehidupan

normatif baik secara fisik, mental, dan sosial (Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 80 Tahun 2010).

Balai rehabilitasi sosial merupakan tempat untuk memulihkan dan mengembangkan kemampuan seseorang yang mengalami disfungsi sosial agar dapat melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar.

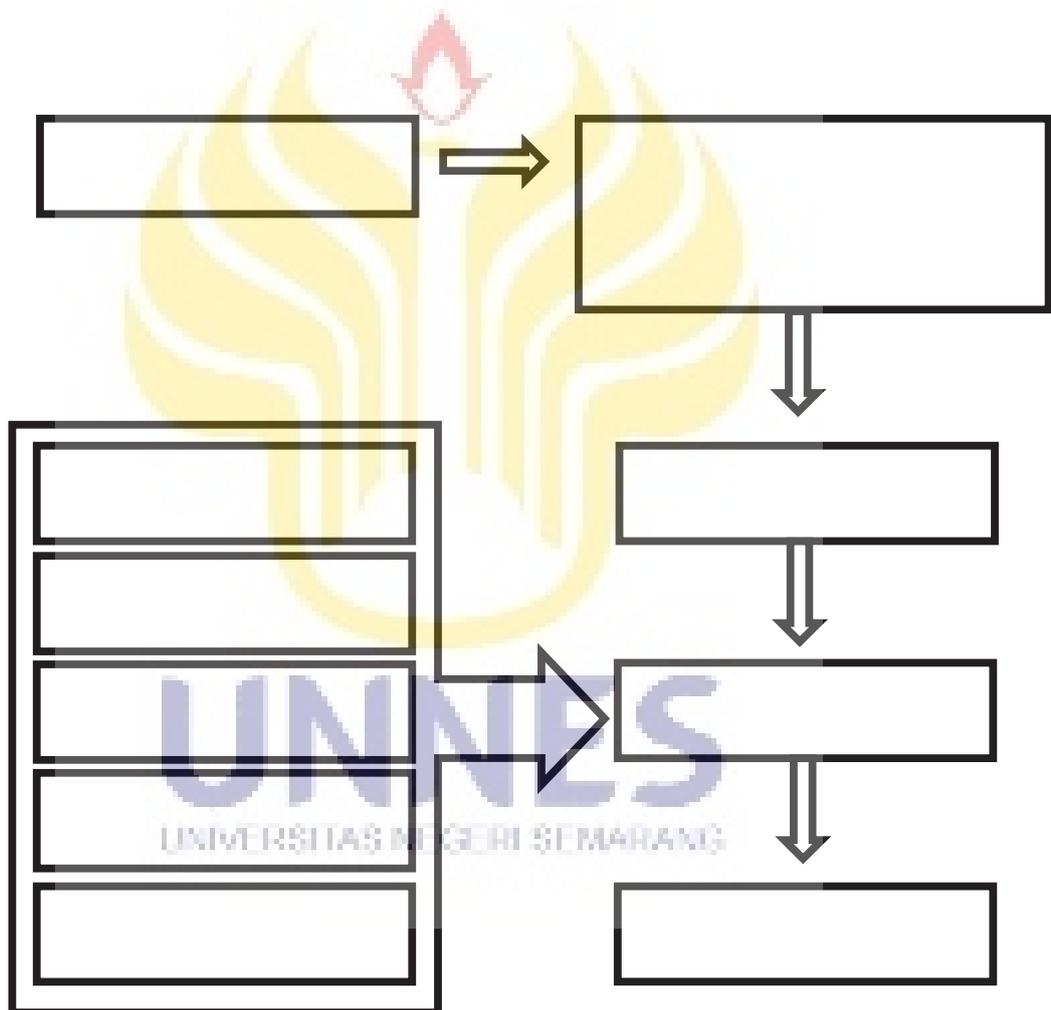
Balai Rehabilitasi Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Balai yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Balai Rehabilitasi Sosial mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan kegiatan teknis penunjang Dinas di bidang pelayanan dan rehabilitasi sosial dengan menggunakan pendekatan Multi layanan.

Untuk melaksanakan tugas, Balai Rehabilitasi Sosial menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan rencana teknis operasional penyantunan, pelayanan dan rehabilitasi sosial.
- b. Pelaksanaan kebijakan teknis operasional penyantunan, pelayanan dan rehabilitasi sosial.
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan bidang penyantunan, pelayanan dan rehabilitasi sosial.
- d. Pengelolaan ketatausahaan.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Balai rehabilitasi sosial bertujuan memberikan pelayanan dan rehabilitasi bagi sasaran penerima manfaat dengan pemenuhan kebutuhan baik fisik, psikologi, mental, dan keterampilan.

2.7 Kerangka Berpikir



BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

- 5.1.1 Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen penyelenggaraan pelatihan otomotif roda dua bagi remaja putus sekolah meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi.
- 5.1.1.1 Perencanaan pelatihan diawali dengan identifikasi kebutuhan pelatihan, kesesuaian program pelatihan, merumuskan tujuan pelatihan, penentuan sasaran dan kriteria calon peserta pelatihan, perencanaan sarana prasarana, perencanaan anggaran dana, administrasi.
- 5.1.1.2 Pengorganisasian dilakukan dengan rapat koordinasi yang dilaksanakan untuk menegaskan kembali tupoksi dari masing-masing seksi. Di samping itu pada proses pengorganisasian juga melakukan sosialisasi yang bertujuan untuk menyebarluaskan informasi mengenai program pelatihan yang akan diselenggarakan.
- 5.1.1.3 Pelaksanaan pelatihan diawali dengan masa orientasi dan pembiasaan yang bertujuan untuk membiasakan penerima manfaat terhadap lingkungan balai, selain itu masa orientasi juga bertujuan agar penerima manfaat mengenal satu dengan yang lain, baik dengan sesama penerima manfaat, maupun dengan pihak penyelenggara pelatihan.

- 5.1.1.4 Pengawasan dilakukan dengan monitoring setiap hari selama pelatihan yang dilakukan oleh kepala seksi rehabilitasi, di samping itu dilakukan juga rapat pengendalian selama 1 bulan sekali yang bertujuan untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan pelatihan. Pengawasan yang dilakukan terhadap penerima manfaat juga tidak hanya saat berlangsungnya pelatihan di dalam balai, namun juga dilakukan pemantauan terhadap lulusan yang dilakukan setelah 3 (tiga) bulan lulus dari balai rehabilitasi, meskipun tidak semua lulusan dipantau (sampling).
- 5.1.1.5 Evaluasi meliputi evaluasi pembelajaran dan program. Teknik evaluasi yang digunakan dalam evaluasi pembelajaran yaitu dengan teknik ujian tertulis yang dilaksanakan setelah penerima manfaat selesai melakukan proses pelatihan selama 6 (enam) bulan. Di samping melalui ujian tertulis, instruktur juga mengamati perubahan perilaku penerima manfaat, hal ini bertujuan untuk mengetahui perubahan sikap antara sebelum mengikuti pelatihan dan setelah mengikuti pelatihan, mengingat bahwa tujuan diselenggarakannya pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan keterampilan, namun juga mengubah sikap dan pengetahuan penerima manfaat.
- 5.1.2 Faktor penghambat yang dialami saat proses pelatihan adalah kondisi peralatan bengkel yang dirasa kurang dari segi kualitas meskipun jumlah yang tersedia cukup banyak. Di samping itu kondisi sepeda motor yang dianggap sudah terlalu tua juga menjadikan beberapa penerima manfaat menganggapnya sebagai penghambat. Padahal dalam pelatihan otomotif roda dua, sepeda motor merupakan alat peraga yang paling penting, di samping

sepeda motor sebagai media belajar, sepeda motor juga merupakan sumber belajar bagi peserta pelatihan, sehingga kondisi sepeda motor yang baik akan mempengaruhi pemahaman peserta pelatihan, terlebih lagi kondisi sepeda motor yang ketinggalan jaman, bisa saja mempengaruhi kualitas lulusan, karena di dunia kerja, kondisi motor yang berada dipasaran sudah lebih canggih dibandingkan dengan motor yang digunakan praktek.

5.2 Saran

- 5.2.1 Dalam pelaksanaan pelatihan, materi yang diberikan diharapkan untuk lebih bisa dikembangkan dan di setarakan dengan pelatihan-pelatihan yang akan di lembaga kursus lain, di samping itu hendaknya penyelenggara memasukan ke dalam kurikulum tentang materi dunia kerja, seperti cara melamar pekerjaan, tes kerja, dan wawancara kerja, atau diberikan materi magang. Sehingga mempermudah para lulusan untuk bisa segera mencari pekerjaan.
- 5.2.2 Upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat hendaknya perlu ditingkatkan, terutama untuk peningkatkan kondisi mesin sepeda motor yang digunakan dalam proses belajar, karena akan mempengaruhi kualitas dari lulusan. Di samping sepeda motor yang perlu ditingkatkan, sumber belajar dalam bentuk modul hendaknya untuk diganti dengan buku baru yang lebih lengkap dalam mengupas materi. Dengan media dan sumber belajar yang baik, diharapkan lulusan tidak hanya memiliki keterampilan dasar, namun juga memiliki kualitas yang dapat bersaing di dunia kerja.

Daftar Pustaka

- Abdul Halik. 2011. *Masalah Putus Sekolah dan Pengangguran*. <http://abdulhalik11.blogspot.co.id/2011/10/masalah-putus-sekolah-dan-pengangguran.html?m=1>, (diunduh tanggal 7 Maret 2016 pukul 10:14 WIB)
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik. *Berita resmi statistik. Keadaan Ketenagakerjaan Agustus 2015*.
- Daman. 2012. *Bahan Ajar Monitoring dan Supervisi Pendidikan Luar Sekolah*. Semarang: Unnes
- Devi, Karina Hestiana. 2015. *Monitoring Dan Evaluasi Pelaksanaan Kewirausahaan Produk Unggulan pada Program Desa Vokasi Candi Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang*. Vol. 4 No 2. Oktober 2015. Universitas Negeri Semarang.
- Firman, Muhammad dan Budi Handoko. 2009. *Problem Putus Sekolah yang Kompleks*. <http://ceritaanda.viva.co.id/news/read/70884-problem-putus-sekolah-yang-kompleks> (diunduh tanggal 16 Maret 2016 pukul 14:15 WIB)
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika
- Hurlock, Elizabeth. 1980. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga.
- Itariyani, Novia. 2013. *Pembinaan Moral Pada Remaja Putus Sekolah Di Balai Rehabilitasi Sosial "Wira Adhi Karya" Ungaran*. UNNES
- Kambey, Fendy Levy. 2013. *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang) Jurnal Studi Management dan Organisasi*. Vol. 10 No 2 Juli, Thn.2013. Universitas Diponegoro.
- Kamin, Yusri, dkk. 2013. *Students' Perceptions On The Relevance Of A Diploma In An Automotive Curriculum to The Workplace*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 93.
- Kamil, Mustafa. 2010. *Model Pendidikan dan Pelatihan (teori dan konsep)*. Bandung: Alfabeta.
- Mar'at, Samsunuwiyati. 2005. *Psikologi perkembangan*. Bandung : Remaja rosdakarya offset.

- Moleong, Lexy. J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mujiaman, Haris. 2011. *Manajemen Pelatihan Berbasis Mandiri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 80 Tahun 2010 tentang Penerapan dan Rencana Pencapaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesejahteraan Sosial Provinsi Jawa Tengah Tahun 2010.
- Pujosuwarno, Sayekti. 1994. *Bimbingan dan Konseling Keluarga*. Yogyakarta: Menara mas offset.
- Rachman, Maman. 1999. *Strategi dan Langkah-Langkah Penelitian*. Semarang: IKIP Semarang.
- Rifa'i, Achmad. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Semarang: UNNES Press
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeparwoto, dkk. 2007. *Psikologi Perkembangan*. Semarang : UNNES PRESS
- Sudjana, D. 2007. *Sistem Manajemen Pelatihan Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Falah Production.
- _____. 2008. *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sulastri, Sri. 2015. *Pemberdayaan Pemuda Putus Sekolah Melalui Keterampilan Bordir di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta Berkah Insani Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang*. UNNES.
- Sutarto, Joko. 2012. *Manajemen Program PNF*. Semarang: UNNES
- _____. 2013. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutomo. 2009. *Manajemen Sekolah*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Syaifurahman. 2013. *Management dalam Pembelajaran*. Jakarta: Permata Puri Media.
- Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial.
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wahyuningtyas, Eva. 2012. *Pengelolaan Program Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar Pada Anak Putus Sekolah Di Balai Latihan Kerja (Blk) Demak*. Vol. 1 No 2. Agustus 2012. Universitas Negeri Semarang.

Wulandari , Nur Aina Dwi. 2015. *Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan Otomotif Dalam Mempersiapkan Warga Belajar Memasuki Dunia Kerja Di BLKI Semarang*. Vol. 4 No 2. Oktober 2015. Universitas Negeri Semarang.

_____. 2015. *Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan Otomotif dalam Mempersiapkan Warga Belajar Memasuki Dunia Kerja di Balai Latihan Kerja Semarang*. UNNES.

Yandi Mohammad. 2015. *Data BPS: Pengangguran di Indonesia 7,56 juta orang*. <https://beritagar.id/artikel/berita/data-bps-pengangguran-di-indonesia-756-juta-orang>, (diunduh tanggal 4 Februari 2016 pukul 11:00 WIB)

Yulianisa Sulistyoningrum. 2015. *UNICEF: 2,5 Juta Anak Indonesia Putus Sekolah*. <http://kabar24.bisnis.com/read/20150623/255/446327/unicef-25-juta-anak-indonesia-putus-sekolah->, (diunduh tanggal 4 Februari 2016 pukul 10:12 WIB)

