



**PELATIHAN KOMPUTER GRATIS DI KAMPOENG PINTAR
SEBAGAI PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
(Studi Kasus di Desa Suwawal Timur, Pakis Aji Kabupaten Jepara)**

SKRIPSI

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

Oleh:

Amilya Candra Dewi
1201412040

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2016

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pelatihan Komputer Gratis di Kampoeng Pintar Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat (Studi Kasus di Desa Suwawal Timur, Pakis Aji Kabupaten Jepara)” telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian Skripsi pada:

Hari : Jum'at
Tanggal : 24 Juni 2016

Menyetujui,



Ketua Jurusan

Utsman
Drs. Utsman, M.Pd

NIP 195708041981031006

Dosen Pembimbing

Emmy Budiartati
Dra. Emmy Budiartati, M.Pd,

NIP 195601071986012001

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PENGESAHAN KELULUSAN

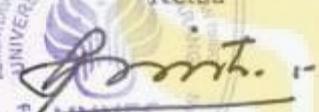
Skripsi berjudul "Pelatihan Komputer Gratis di Kampong Pintar Sebagai Upaya PEMBERDAYAAN Masyarakat (Studi Kasus di Desa Suwawal Timur, Pakis Aji Kabupaten Jepara)" telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Ujian Skripsi Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Rabu

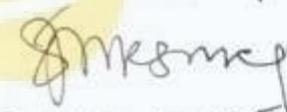
Tanggal : 29 Juni 2016.

Panitia Ujian,

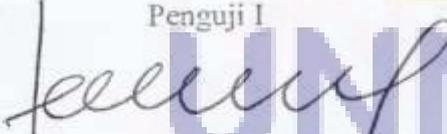
Ketua


Dra. Sinta Saraswati, M.Pd
NIP. 196006051994032001

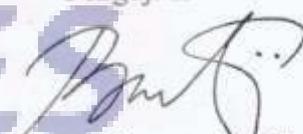
Sekretaris


Dr. Tri Suminar, M.Pd
NIP. 196705261995122001

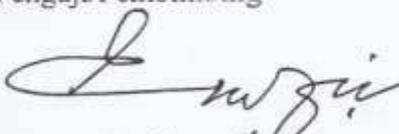
Penguji I


Prof. Dr. Tri Joko Raharjo, M.Pd
NIP. 195603011985111001

Penguji II


Bagus Kisworo, M.Pd
NIP. 197911302006041

Penguji/Pembimbing

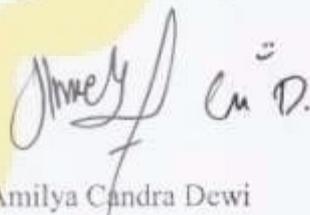

Dra. Emmy Budiartati, M.Pd
NIP. 195601071986012001

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri dengan sumbangan pemikiran dari Ibu Dra. Emmy Budiartati, M.Pd selaku dosen pembimbing, bukan jiplakan dari karya orang lain baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan dari orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

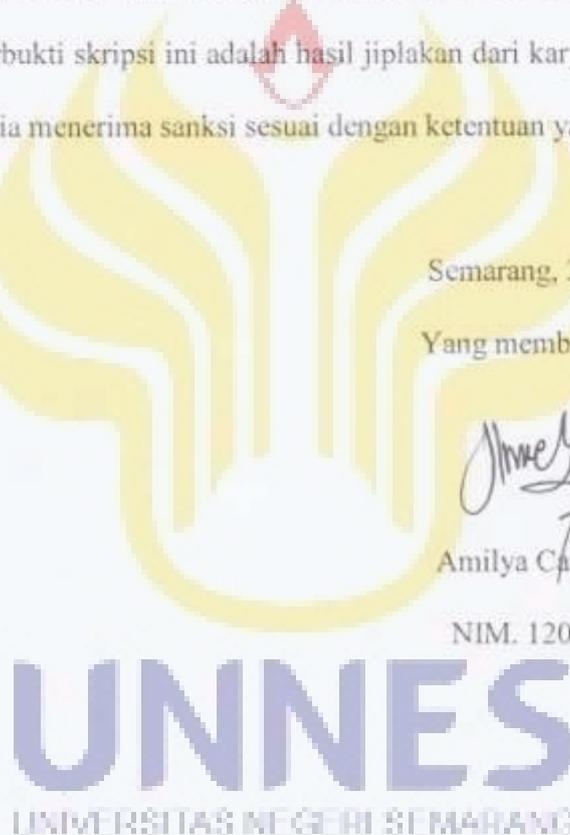
Semarang, 24 Juni 2016

Yang membuat pernyataan



Amilya Candra Dewi

NIM. 1201412040



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. Kehebatan adalah hasil dari pelatihan dan pembiasaan dan kehebatan bukanlah aksi tetapi kebiasaan (Aritoteles).
2. Jangan dulu mengatakan “tidak mampu” sebelum berusaha membuat diri kita “mampu”.
3. Jangan tunggu sampai besok apa yang bisa kamu lakukan hari ini.

PERSEMBAHAN

Aku Persembahkan Karya Tulis ini Kepada :

1. Almamaterku universitas Negeri Semarang
2. Jurusan Pendidikan Luar Sekolah yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang begitu besar.
3. Yayasan Kampoeng Pintar

ABSTRAK

Dewi, Amilya Candra. 2016. *“Pelatihan Komputer Gratis di Kampoeng Pintar Sebagai Pemberdayaan Masyarakat (Studi Kasus di Desa Suwawal Timur, Pakis Aji Kabupaten Jepara)”*. Skripsi Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, dibimbing oleh Dra. Emmy Budiartati, M.Pd.

Kata kunci: Pelatihan, Pemberdayaan Masyarakat, Kampoeng Pintar.

Penelitian ini dilatarbelakangi kurangnya potensi masyarakat terhadap penguasaan teknologi. Upaya Pemberdayaan masyarakat merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas hidup. Melalui pelaksanaan pelatihan komputer gratis berharap dapat meningkatkan potensi masyarakat terhadap penguasaan teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan komputer gratis sebagai pemberdayaan masyarakat dan mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pelatihan komputer gratis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Subyek penelitian terdiri dari empat peserta didik, satu tutor, dan sebagai informan yaitu ketua yayasan Kampoeng Pintar dan Tokoh masyarakat. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelaksanaan pelatihan komputer gratis di Kampoeng Pintar sebagai pemberdayaan masyarakat, semua masyarakat dapat mengikuti pelatihan komputer gratis dan Tutor merupakan peserta didik yang telah selesai mengikuti pelatihan komputer, sumber dana dalam pelatihan komputer gratis diperoleh dari swadaya pengurus dan sumbangan sukarela, interaksi antara pendidik dan peserta didik cukup baik, adanya komunikasi dalam pelatihan, Selain Tutor bertugas mengajar juga sebagai motivator, materi yang diberikan sesuai dengan kurikulum SKKNI (Standart Kompetensi Kerja Nasional Indonesia), metode pelatihan yang digunakan adalah ceramah dan praktek. Faktor pendukung pelaksanaan pelatihan komputer gratis adalah tumbuhnya kesadaran masyarakat mengenai pentingnya teknologi dan menciptakan motivasi masyarakat untuk melakukan perubahan. Sedangkan faktor penghambatnya adalah kurangnya fasilitas atau sarana dan prasarana dalam pelaksanaan pelatihan komputer gratis dan sikap masyarakat yang masih tradisional.

Simpulan dari penelitian ini adalah pelaksanaan pelatihan komputer gratis sebagai pemberdayaan masyarakat peserta didik lebih ahli dari sebelumnya. Dengan adanya hambatan mengenai sikap masyarakat yang masih tradisional memberikan dorongan untuk melakukan suatu perubahan dalam menumbuhkan kesadaran masyarakat untuk meningkatkan potensi diri di bidang teknologi. Saran dalam penelitian ini yaitu melengkapi sarana dan prasarana serta membuat semangat masyarakat untuk mengikuti pelatihan komputer gratis.

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati penulis panjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat, taufik serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata I bidang Pendidikan Luar Sekolah pada Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung, penulisan skripsi ini tidak akan terwujud. Kepada semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini, penulis sampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

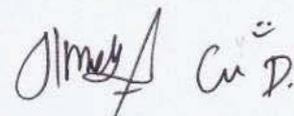
1. Prof. Dr. Fakhrudin, M.Pd. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan ijin penelitian.
2. Drs. Utsman, M.Pd., Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah FIP yang telah memberikan pengesahan dan persetujuan terhadap judul skripsi yang penulis ajukan.
3. Dra. Emmy Budiartati, M.Pd., Dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, perhatian dan pemikiran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik..
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya kepada penulis.
5. Eko Santoso selaku Ketua Yayasan Kampoeng Pintar yang telah memberikan ijin penelitian.

6. Para subjek penelitian yang telah bersedia untuk diwawancarai dan melengkapi data yang penulis butuhkan sehingga skripsi ini berjalan dengan lancar.
7. Ibunda tercinta yang telah mencurahkan segenap kasih sayangnya serta doa yang tak pernah lupa ia sisipkan sehingga penulis berhasil menyusun karya ini. Terimakasih atas pengorbanan yang telah diberikan.
8. PintarTeman-temanku PLS angkatan 2012 dengan segala kekompakan dan keragamannya.
9. Seseorang yang mendampingi saya disaat akhir-akhir penulisan ini, terimakasih atas perhatiannya.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan baik moril, materiil selama penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat segala keterbatasan, kemampuan, dan pengalaman penulis. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua yang memerlukan.

Semarang, 24 Juni 2016

Penulis



Amilya Candra Dewi

1201412040

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 BAGAN.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Penegasan Istilah dan Batasan Masalah.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Pelatihan	
2.1.1. Definisi Pelatihan.....	8
2.1.2. Tujuan Pelatihan.....	12
2.1.3. Tahap-tahap Penyelenggaraan Pelatihan.....	14
2.1.4. Prinsip-prinsip Pelatihan.....	19

2.1.5. Komponen Pelatihan.....	24
2.2. Pemberdayaan Masyarakat	
2.2.1. Definisi Pemberdayaan Masyarakat	30
2.2.2. Tujuan Pemberdayaan Masyarakat.....	32
2.2.3. Arti Penting Pemberdayaan Masyarakat	35
2.2.4. Tahap-tahap Pemberdayaan Masyarakat	38
2.2.5. Pendekatan Pemberdayaan Masyarakat.....	40
2.2.6. Strategi Pemberdayaan Masyarakat.....	44
2.3. Kerangka Berpikir	46
 BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian.....	48
3.2 Lokasi Penelitian	48
3.3 Fokus Penelitian	49
3.4 Subjek Penelitian	49
3.5 Sumber Data	50
3.6 Teknik Pengumpulan Data	51
3.7 Keabsahan Data	55
3.8 Teknik Analisis Data	57
 BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	61
4.2 Pembahasan	81
 BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	85
5.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1. Kerangka Berpikir.....	47
Bagan 3.1. Tahapan Analisis Penelitian Kualitatif	57
Bagan 4.1. Struktur Organisasi Kampoeng Pintar	65



DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Observasi	91
2. Pedoman Wawancara	92
3. Pedoman Dokumentasi	105
4. Catatan Lapangan	106
5. Hasil Observasi	121
6. Hasil Wawancara	122
7. Hasil Dokumentasi Foto	162
8. Struktur Kepengurusan	165
9. Data Tutor Pelatihan Komputer Gratis	166
10. Data Peserta Didik Pelatihan Komputer Gratis	167
11. Sertifikat Pelatihan Komputer Gratis	169
12. Legalitas Yayasan Kampoeng Pintar	171
13. Surat Izin Penelitian	172
14. Surat Hasil Penelitian	173



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mengemban fungsi tersebut pemerintah menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat cepat dan pesat saat ini, berpengaruh pada berbagai sistem kehidupan masyarakat. Dampak dari cepatnya perubahan tersebut, meningkatkan kepekaan dan kesadaran masyarakat terhadap permasalahan sosial khususnya terhadap pendidikan. Penguasaan teknologi di jaman yang serba cepat ini sudah menjadi tuntutan karena sebagai mana yang diketahui, informasi di daerah atau tempat tertentu sudah dapat diterima dalam hitungan detik. Perkembangan tersebut tentunya membutuhkan Sumber Daya Manusia yang mampu mengelola serta memberdayakan dengan

baik. Untuk bisa bertahan dan bersaing dalam kehidupan sekarang ini dibutuhkan suatu *skill* yang baik dan ditunjang dengan keterampilan yang baik pula, hal ini tidak mudah karena diperlukan biaya yang cukup banyak untuk mendapatkan suatu keterampilan yang baik. Memiliki keterampilan yang baik juga sulit untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, karena banyaknya persaingan yang ada dan juga diperlukan dukungan relasi yang baik.

Tinggi rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia sebagai tenaga pembangunan antara lain ditandai dengan adanya unsur kreativitas dan produktivitas yang direalisasikan dengan hasil kerja atau kinerja yang baik secara perorangan maupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensinya (Nawawi dalam Sulistiyani dan Rosidah, 2009:9).

Permasalahan yang timbul karena kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan yang cepat dan pesat saat ini, berpengaruh juga pada berbagai sistem kehidupan masyarakat. Dampak dari cepatnya perubahan tersebut, meningkatkan kepekaan dan kesadaran masyarakat terhadap permasalahan sosial. Penguasaan teknologi di jaman yang serba cepat ini sudah menjadi tuntutan karena sebagaimana yang diketahui, informasi di daerah atau tempat tertentu sudah dapat diterima dalam hitungan detik. Perkembangan tersebut tentunya membutuhkan Sumber Daya Manusia yang mampu mengelola serta memanfaatkannya dengan baik. Akan tetapi dalamuntutannya semua memerlukan biaya yang cukup banyak

untuk mengejar ketertinggalan dalam kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan saat ini.

Pemberdayaan merupakan serangkaian kegiatan untuk memperkuat kekuasaan dan keberadaan kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan (Suharto, 2005:59-60). Pemberdayaan masyarakat bertujuan untuk meningkatkan potensi masyarakat agar mampu meningkatkan kualitas hidup yang lebih baik bagi seluruh warga masyarakat melalui kegiatan-kegiatan swadaya. Untuk mencapai tujuannya, faktor peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan formal dan nonformal perlu mendapat prioritas. Tujuan yang akan dicapai melalui usaha pemberdayaan masyarakat, adalah masyarakat yang mandiri, berswadaya, serta mampu mengadopsi inovasi.

Permasalahan ini akan dapat diatasi apabila Sumber Daya Manusia mampu menampilkan hasil kerja produktif secara rasional dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang umumnya dapat diperoleh melalui pendidikan atau kualitas lembaga pendidikan. Dengan demikian pendidikan merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.

Penunjang dalam pelaksanaan pemberdayaan masyarakat dibutuhkan sebuah fasilitas. Maka fasilitas yang diperlukan untuk meningkatkan kapasitas individu, kelompok atau kelembagaan masyarakat tersebut dapat mendirikan Kampong Pintar sebagai sumber belajar bagi masyarakat melalui program pendidikan nonformal dan informal. Ditinjau dari fungsinya kedudukan

Kampoeng Pintar mengembangkan potensi masyarakat dengan beberapa kegiatan yang diselenggarakan di Kampoeng Pintar tersebut.

Kampoeng Pintar yang berada di Kota Jepara khususnya di Desa Suwawal Timur Dukuh Tok Songo Kecamatan Pakis Aji merupakan lembaga pendidikan dan sosial berbasis IT dan kewirausahaan. Sebagai salah satu pemecah masalah melalui pelaksanaan pelatihan komputer gratis berharap dapat meningkatkan potensi diri masyarakat dan perubahan yang dirasakan masyarakat sebelum dan sesudah mengikuti kegiatan di Kampoeng Pintar.

Keberadaan Kampoeng Pintar dibutuhkan oleh masyarakat di Desa Suwawal Timur Kecamatan Pakis Aji yang mempunyai jumlah penduduk 5.888 jiwa yang terdiri dari laki-laki 2.939 jiwa dan perempuan 2.939 jiwa (Data diting Desa Suwawal Timur). Kegiatan perekonomian yang utama di desa tersebut antara lain industri mebel, perkebunan, pertanian dan peternakan. Berdasarkan jumlah penduduk di Desa Suwawal Timur, mayoritas masyarakat bekerja sebagai buruh tani. Para pemuda sebagian besar bekerja sebagai tukang kayu, dimana mereka kurang aktif dalam meningkatkan sumber daya manusia desa tersebut.

Sebagai salah satu alternatif pemecahan masalah, Kampoeng Pintar didirikan dan dikembangkan dengan visi menyiapkan warga belajar cerdas, berkualitas, maju dan mandiri. Adapun misi yang diembannya adalah membelajarkan masyarakat dan memasyarakatkan belajar melalui pendekatan: Belajar untuk memperluas pengetahuan, Belajar untuk berkarya atau bekerja, Belajar untuk hidup dalam kebersamaan, Belajar untuk mandiri. Selain itu tujuan

dari Kampoeng Pintar adalah untuk mencerdaskan dan meningkatkan Sumber Daya Manusia masyarakat di Desa Suwawal Timur khususnya dan Jepara pada umumnya, terutama bagi masyarakat yang kurang mampu. Juga merupakan daerah yang kurang mendapatkan perhatian dari Pemerintah, oleh karena itu dengan penuh semangat masyarakat bertekad untuk dapat berkembang. Pengelola maupun pendiri ingin dapat mengembangkan bibit-bibit muda yang menguasai teknologi, cerdas dan berkarakter baik, berguna untuk kehidupan bermasyarakat. Agar sumber daya masyarakat Jepara tidak lemah dalam perkembangan Iptek.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan. Maka, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pelatihan Komputer Gratis di Kampoeng Pintar Sebagai Pemberdayaan Masyarakat (Studi Kasus di Desa Suwawal Timur, Pakis Aji Kabupaten Jepara)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1.2.1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan komputer gratis sebagai pemberdayaan masyarakat di Kampoeng Pintar?
- 1.2.2. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat dalam kegiatan pelatihan komputer gratis di Kampoeng Pintar?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1. Mengetahui pelaksanaan pelatihan komputer gratis sebagai pemberdayaan masyarakat di Kampoeng Pintar.

1.3.2. Mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam kegiatan pelatihan komputer gratis di Kampoeng Pintar.

1.4. Penegasan Istilah dan Batasan Masalah

1.4.1. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dan dapat dipahami secara tepat dan benar, maka peneliti menjelaskan istilah yang esensial pada judul skripsi ini yaitu:

1.4.1.1. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisir. Para peserta pelatihan akan mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu (Sumantri, 2000:2).

1.4.1.2. Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan adalah suatu proses menuju berdaya, atau proses untuk memperoleh daya/kekuatan/kemampuan dari pihak yang kurang atau belum berdaya (Sulistiyani, 2004:77).

1.4.1.3. Kampoeng Pintar

Kampoeng Pintar Jepara merupakan salah satu program pemberdayaan masyarakat yang berhasil dan memiliki dampak positif bagi masyarakat. Program-program yang ada di Kampoeng Pintar Jepara diantaranya yaitu Pelatihan Komputer Gratis dan pelatihan wirausaha yang ditujukan untuk semua kalangan tanpa memandang usia dan status.

1.4.2. Batasan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas dengan keterbatasan peneliti maka dari banyaknya permasalahan yang dihadapi pada masyarakat, maka yang menjadi fokus penelitian ini dibatasi pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan komputer gratis di Kampoeng Pintar yang terletak di Desa Suwawal Timur, Pakis Aji Kabupaten Jepara.

1.5. Manfaat Penelitian

Dalam mengadakan penelitian, penulis berharap adanya perolehan manfaat, baik secara teoritis (keilmuan) maupun secara praktis (terapan).

1.5.1. Secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan informasi bagi peneliti lain dan pengetahuan bagi Jurusan Pendidikan Nonformal tentang Pemberdayaan masyarakat di Kampoeng Pintar melalui pelatihan Komputer gratis.

1.5.2. Secara praktis, diharapkan Kampoeng Pintar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengurus Yayasan dan lembaga pemberdayaan masyarakat agar mengetahui program produktif dan dapat berguna sampai kapanpun sehingga bisa mengentaskan melalui Pemberdayaan masyarakat di Kampoeng Pintar.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pelatihan

2.1.1. Definisi Pelatihan

Istilah pelatihan merupakan terjemahan dari kata “*training*” dalam bahasa Inggris. Secara harfiah akar kata “*training*” adalah “*train*”, yang artinya: (1) memberi pelajaran dan praktek (*give teaching and practice*), (2) menjadikan berkembang dalam arah yang dikehendaki (*cause to grow in a required direction*), (3) persiapan (*preparation*), dan praktik (*practice*), (Kamil, 2010:3). Pelatihan dalam pendidikan non formal dirasa penting bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, ketrampilan, sikap, pengembangan diri, kecakapan hidup, pengembangan profesi, bekerja dan usaha mandiri (Siswanto, 2011:25).

Secara *epistemologis*, kajian tentang pelatihan dapat dilihat dalam pengembangan sistem, model dan pengelolaan pelatihan. Dari segi sistem dapat dipahami bahwa pada umumnya pelatihan memiliki masukan (*input*), proses dan keluaran (*output*). Oleh karena itu pelatihan merupakan satuan pendidikan nonformal maka sesuai dengan sistem pendidikannya, pelatihan memiliki unsur-unsur yang terdiri atas komponen, proses dan tujuan (Sudjana, 2007:5).

Pendidikan sebagai ilmu mencakup ilmu pendidikan umum yang mencakup ilmu pendidikan teoritis, praktis, dan terapan. Pelatihan termasuk kedalam ilmu pendidikan praktis, atau dalam penerapannya pada situasi atau layanan khusus tergolong kedalam ilmu pendidikan terapan. Manajemen pelatihan

menurut pendapat *Hersey dan Blanchard* (1983), dalam bukunya *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, yang mengemukakan bahwa “*Management as working together with or through other people, individuals or groups, to accomplish organizational goals*” (Sudjana, 2007:6). Menurut pendapat yang telah diungkapkan pelatihan merupakan kegiatan pihak penyelenggara pelatihan bersama atau melalui orang lain, baik perorangan maupun kelompok, dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga penyelenggara pelatihan. Pengelolaan pelatihan dilakukan melalui fungsi-fungsi manajemen pelatihan. Yaitu perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, pembinaan, penilaian, dan pengembangan.

Menurut *Joko Sutarto* (2012:4) pelatihan dalam pendidikan nonformal merupakan penciptaan suatu lingkaran dimana peserta pelatihan mempelajari atau memperoleh sikap, kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang dilakukan dan ditekuninya.

Menurut *Davis* (dalam *Sutarto*, 2012:3) berpendapat bahwa “pelatihan adalah proses untuk mengembangkan ketrampilan, menyebar luaskan informasi dan memperbaharui tingkah laku serta membantu individu atau kelompok pada suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien didalam menjalankan pekerjaan.” Dari teori dapat dikatakan bahwa pelatihan diperlukan untuk membantu karyawan atau individu meningkatkan kualitas dalam pekerjaan. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (*Simamora*, 2006:273). Menurut

Pasal 1 ayat (9) Undang-undang No.13 Tahun 2003. Tentang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.

Simamora dalam Mustofa Kamil (2012: 4) mengartikan pelatihan sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Sementara dalam Instruksi Presiden No.15 tahun 1974, pengertian pelatihan dirumuskan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat, dan dengan menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori.

Secara *axiologis*, pelatihan dikaji dari kegunaannya bagi individu, lembaga/organisasi, dan masyarakat.kegunaan bagi individu atau peserta pelatihan adalah terjadinya peningkatan berbagai kemampuan (*kompetencies*) melalui perolehan ketrampilan, pengetahuan, sikap dan nilai-nilai baru setelah mengikuti pelatihan, yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas atau organisasi adalah tercapainya tujuan-tujuan kelembagaan sebagaimana telah direncanakan oleh lembaga atau organisasi penyelenggara pelatihan. Kegunaan bagi masyarakat ialah timbulnya pengaruh positif dari kehadiran peserta pelatihan dan lulusan program pelatihan yang diharapkan dapat meningkatkan pertisipasinya bagi pembangunan masyarakat (Sudjana, 2007:7).

Secara ontologis, pengertian pelatihan telah dirumuskan oleh para ahli, diantaranya oleh *Friedman* dan *Yarbrough* (1985:4) dalam *Sudjana* (2007:4) yang menyatakan bahwa, *training is a process used by organization 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.* 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. Keberhasilan suatu pelatihan dapat dilihat dari 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 atau lembaga. Artinya suatu pelatihan itu mampu memberikan keterampilan atau pengetahuan yang dibutuhkan pada masa mendatang dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

Pelatihan merupakan proses yang disengaja atau direncanakan, bukan kegiatan yang bersifat kebetulan atau spontan. Pelatihan merupakan proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan yang sistematis dan terencana yang terarah pada suatu tujuan (Kamil, 2012:10). Selain itu konsep pelatihan juga diungkapkan oleh *Dearden* dalam *Mustofa Kamil* (2012:7), yang menyatakan bahwa pelatihan pada dasarnya meliputi proses belajar mengajar dan latihan bertujuan untuk mencapai tingkatan kompetensi tertentu atau efisiensi kerja. Sebagai hasil pelatihan, peserta diharapkan mampu merespon dengan tepat dan sesuai situasi tertentu. Seringkali

pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja yang langsung berhubungan dengan situasinya.

Pelatihan sebagai proses pemberdayaan dan pembelajaran, artinya individu/masyarakat harus mempelajari sesuatu (materi) guna meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan tingkah laku dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari dalam menopang ekonominya (Kamil, 2012:151-152).

Berdasarkan dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seseorang. Sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu dan merupakan bagian dari pendidikan.

2.1.2. Tujuan Pelatihan

Tujuan yang secara eksplisit diupayakan pencapaiannya melalui kegiatan pembelajaran adalah *instructional effect* biasanya itu berupa pengetahuan, dan keterampilan atau sikap yang dirumuskan secara eksplisit (Sugandi, 2004: 25). Penyusunan program pelatihan harus dengan tepat dapat membagi atau mengalokasikan waktu untuk setiap mata pelajaran dari total penyelenggaraan pelatihan dan tentunya berdasarkan tujuan (Hamzah, 2008: 62). Suatu rumusan yang menunjukkan dan menjelaskan hal yang ingin dicapai. Tujuan tersebut menunjukkan dan menjelaskan perubahan apa yang harus terjadi dan yang dialami oleh warga belajar (Raharjo, 2005: 11).

Dale S. Beach dalam Mustofa Kamil (2012:10) mengemukakan, “*The objective of training is to achieve a change in the behaviour of those trained*”, tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh perubahan dalam tingkah laku mereka

yang dilatih. Sementara itu dari pengertian pelatihan yang dikemukakan Edwin B. Flippo dalam Mustofa Kamil (2012:10), secara lebih rinci tampak bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang. Sedangkan menurut Moekijat sebagaimana dikutip oleh (Sutarto, 2012: 9) secara umum pelatihan bertujuan untuk: (a) menambah *keahlian*, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif, (b) mengembangkan *pengetahuan*, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional, dan (c) mengembangkan *sikap*, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama.

Berdasarkan jurnal internasional yang dipaparkan oleh World's Poultry Science Journal, Vol. 69 issue 1: "*The intensive training is provided at an advanced level with major emphasis on a case oriented and problem-solving approach*". Artinya pelatihan intensif yang diberikan pada tingkat lanjutan dengan penekanan utama pada orientasi kasus dan pendekatan pemecahan masalah. Pendekatan yang berpusat pada pemecahan masalah memuat suatu perencanaan yang berorientasi pada terpecahkannya masalah, mengarahkan pengalaman belajar dalam kehidupan warga belajar sehari-hari, dan memiliki manfaat praktis. (Sutarto, 2012:28).

Hal tersebut menjelaskan bahwa pelatihan bertujuan untuk mengarahkan pengalaman belajar dalam kehidupan peserta pelatihan yang mempunyai manfaat praktis bagi peserta pelatihan agar dapat memecahkan masalah dalam kehidupannya.

Secara khusus dalam kaitan dengan pekerjaan, Simamora (1995) dalam Musthofa Kamil (2012:11) mengelompokkan tujuan pelatihan kedalam lima

bidang, yaitu a) memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan perubahan teknologi, melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru, b) mengurangi waktu belajar bagi karyawan untuk menjadi kompeten dalam pekerjaan, c) membantu memecahkan permasalahan operasional, d) mempersiapkan karyawan untuk promosi, e) mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

Tujuan pelatihan dalam rangka pemberdayaan adalah ”untuk mempersiapkan anggota masyarakat agar mempunyai kemampuan professional, dan kompetensi yang bermutu dan relevan dengan kebutuhan hidupnya atau pekerjaan yang sedang digelutinya” (Kamil, 2012:152).

Berdasarkan paparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan seseorang serta meningkatkan pengetahuan dan adanya perubahan sikap dan perilaku setelah mengikuti pelatihan.

2.1.3. Tahap-Tahap Penyelenggaraan Pelatihan

Penyelenggaraan pelatihan minimal harus melakukan 4 (empat) tahapan yaitu analisis kebutuhan pelatihan, perencanaan program pelatihan, pelaksanaan pelatihan, penilaian atau evaluasi pelatihan (Permen No. 11 tahun 2013 dalam Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional di Daerah).

2.13.1. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Menurut Permen No. 11 tahun 2013 tentang Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja, analisa kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis/ TNA*) dilakukan untuk mengetahui kinerja yang dimiliki calon tenaga kerja

(kondisi aktual) dan kinerja yang diharapkan mengisi lowongan yang tersedia (kondisi optimal). Perbedaan atau kesenjangan antara kondisi aktual dan kondisi optimal itulah yang dimaksud dengan kebutuhan latihan. Identifikasi atau analisa kebutuhan pelatihan bertujuan untuk menemukan data atau informasi yang jelas tentang perlunya diselenggarakan pelatihan (Sudjana, 2007: 80). TNA menurut Permen No. 11 tahun 2013 dapat mencakup dua ruang lingkup yaitu : (1) Ruang Lingkup Makro dengan mengidentifikasi secara luas perkembangan industri dan permasalahannya serta perkiraan pertumbuhan pada masa mendatang. Sehingga dapat dijadikan dasar perencanaan tenaga kerja untuk jangka pendek, menengah ataupun jangka panjang. (2) Ruang Lingkup Mikro merupakan proses melakukan identifikasi perbedaan kinerja tenaga kerja yang dibutuhkan industri dengan kinerja yang dimiliki oleh calon dan atau tenaga kerja. Identifikasi untuk ruang lingkup mikro dapat dilakukan dengan pendekatan: (a) Level Industri untuk mendapatkan informasi kinerja dari setiap bagian yang dapat mempengaruhi kinerja, tujuan dan rencana bisnis secara keseluruhan sehingga dapat ditentukan kebutuhan yang menjadi prioritas. (b) Level Jabatan untuk mendapatkan informasi tugas dari suatu jabatan baik untuk waktu sekarang maupun kemungkinan dimasa mendatang, kemudian identifikasi hubungan tugas dan informasi dari jabatan relevan. (c) Level Individu untuk menganalisis tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap pekerja saat ini dibanding dengan tingkat yang dipersyaratkan, sehingga dapat ditentukan kebutuhan yang harus ditambahkan. Banyak metode dan teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data untuk identifikasi kebutuhan

pelatihan antara lain meliputi metode wawancara, kuesioner/ angket dan skala (Sutarto, 2012: 74).

2.1.3.2. Perencanaan Program Pelatihan

Perencanaan program pelatihan merupakan kegiatan merencanakan program pelatihan secara menyeluruh. Rencana program pelatihan dengan penentuan jumlah dan jenis sumber daya yang di perlukan dalam pelaksanaan pelatihan. Mengacu kepada hasil TNA, setiap penyelenggara pelatihan kerja harus menyusun rencana program pelatihan. Program pelatihan yang disusun menggunakan SKKNI sebagai acuan. Sehingga pelaksanaan pelatihan dapat dilakukan secara efektif. Menurut Permen No. 11 tahun 2013, rencana program pelatihan yang di susun meliputi informasi tentang : a) Penetapan tujuan dan sasaran pelatihan, b) Penetapan kriteria, dan persyaratan peserta pelatihan, c) Penetapan target group dan jumlah peserta pelatihan, d) Penyusunan Kurikulum dan Silabus pelatihan, e) Penyiapan materi pelatihan (yang relevan dengan tujuan pelatihan), f) Penetapan metode pelatihan, g) Penetapan instruktur pelatihan (sesuai kompetensi dan kualifikasi), h) Penyusunan jadwal pelatihan (waktu pelatihan di sesuaikan dengan tujuan, materi pelatihan dan capaian kompetensi setiap peserta), i) Penetapan rencana evaluasi program pelatihan, j) Penyiapan bahan, fasilitas dan peralatan pelatihan, k) Penyiapan sumber pendanaan pelatihan.

2.1.3.3. Pelaksanaan Pelatihan

Menurut Permen No. 11 tahun 2013, tahapan pelaksanaan selanjutnya yang dilakukan adalah :

- 2.1.3.3.1. Melakukan rekrutmen peserta Bertujuan untuk menseleksi calon peserta pelatihan yang memenuhi syarat. Proses seleksi meliputi: pendaftaran, seleksi calon peserta dan pengumuman hasil seleksi calon peserta. Seleksi dapat dilakukan dengan tes tertulis, demonstrasi, wawancara, verifikasi dokumen.
- 2.1.3.3.2. Melaksanakan pelatihan, sebelum melaksanakan pelatihan, sebaiknya instruktur membuat kondisi peserta agar siap mengikuti pelatihan, antara lain dengan membuat peserta nyaman, disampaikan posisi dan peran masing-masing, serta mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki peserta (*initial test*). Menyampaikan sesi pelatihan, yaitu memfasilitasi peserta pelatihan untuk memahami setiap materi pelatihan. Untuk itu setiap instruktur dalam menyampaikan sesi pelatihan seharusnya antara lain melakukan pengenalan, menyampaikan ringkasan pelatihan (memadatkan pelatihan dalam beberapa poin penting), dan melakukan demonstrasi.
- 2.1.3.3.3. Penilaian peserta. Untuk mengetahui kemampuan dari setiap peserta pelatihan, instruktur harus melakukan penilaian/ uji berdasarkan capaian standar kompetensi. Penilaian dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip dasar penilaian yaitu: *valid, reliable, flexible* dan *fair*. Penilaian peserta dapat dilakukan secara formatif, sumatif atau holistik dengan pendekatan penilaian sendiri, portofolio, atau observasi. Peserta pelatihan yang dinyatakan memenuhi seluruh capaian kompetensi kerja yang dipersyaratkan berhak mendapatkan sertifikat pelatihan.

Pelaksanaan suatu program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta tersebut terjadi transformasi, dengan peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.

Tepat tidaknya teknik mengajar yang digunakan sangat tergantung pada berbagai pertimbangan yang ingin ditonjolkan, seperti penghematan dalam biaya, materi program, tersedianya fasilitas tertentu, kemampuan peserta dan pelatih, serta prinsip-prinsip belajar yang hendak diterapkan.

Pelaksanaan pelatihan mengikuti rencana yang telah ditetapkan. Akan tetapi dalam pelaksanaannya selalu banyak masalah yang memerlukan pemecahan. Pemecahan masalah sering berakibat adanya keharusan mengubah beberapa hal dalam rencana tetapi perubahan apapun yang dilakukan harus selalu berorientasi pada upaya mempertahankan kualitas pelatihan, menjaga kelancaran proses pelatihan, dan tidak merugikan kepentingan partisipan.

2.1.3.4. Penilaian atau Evaluasi Pelatihan

Evaluasi program pelatihan merupakan kegiatan untuk menilai seluruh kegiatan pelatihan dari awal sampai akhir dan hasilnya menjadi masukan bagi pengembangan pelatihan selanjutnya. Dalam kegiatan ini yang dinilai bukan hanya hasil, melainkan juga proses yang telah dilakukan. Dengan demikian diperoleh gambaran yang menyeluruh dan objektif dari kegiatan yang telah dilakukan (Kamil, 2012: 19). Menurut permen No. 11 tahun 2013, evaluasi yang dilakukan meliputi:

- 2.1.3.4.1. Evaluasi materi pelatihan yang terkait dengan sistematika, tingkat kesulitan, kualitas dan kuantitas.
- 2.1.3.4.2. Evaluasi instruktur dan tenaga pelatihan yang terkait dengan kompetensi teknis dan metodologis, kuantitas serta pelayanan selama pelaksanaan program pelatihan berlangsung.
- 2.1.3.4.3. Evaluasi fasilitas dan sarana pelatihan yang terkait dengan kualitas, kuantitas serta spesifikasi.
- 2.1.3.4.4. Evaluasi Sistem dan Metode yang terkait dengan efektivitas implementasi sistem dan metode mulai dari rekrutmen hingga evaluasi peserta pelatihan.
- 2.1.3.4.5. Evaluasi keluaran pelatihan yang terkait dengan capaian kompetensi peserta pelatihan setelah selesai mengikuti pelatihan serta kesesuaian dengan kesempatan kerja dalam rangka penyerapan tenaga kerja.

2.1.4. Prinsip-prinsip Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan hendaknya diawali dengan mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya yang menjadi prinsip pelatihan itu sendiri. Karena pelatihan merupakan bagian dari proses pembelajaran, maka prinsip-prinsip pelatihanpun dikembangkan dari prinsip-prinsip pembelajaran. Menurut Mustofa Kamil (2012: 12-13) prinsip-prinsip umum agar pelatihan berhasil adalah sebagai berikut;

2.1.4.3. Prinsip perbedaan individu

Perbedaan-perbedaan individu dalam latar belakang sosial, pendidikan, pengalaman, minat, bakat, dan kepribadian harus diperhatikan dalam menyelenggarakan pelatihan.

2.1.4.4. Prinsip Motivasi

Perbedaan-perbedaan individu dalam latar belakang sosial, pendidikan, pengalaman, minat, bakat, dan kepribadian harus diperhatikan dalam menyelenggarakan pelatihan.

2.1.4.5. Prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih

Efektivitas program pelatihan antara lain bergantung pada para pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan melatih. Anggapan bahwa seseorang yang dapat mengerjakan sesuatu dengan baik akan dapat melatikhanya dengan baik pula tidak sepenuhnya benar. Karena itu perlu ada pelatihan bagi para pelatih. Selain itu pemilihan dan pelatihan para pelatih dapat menjadi motivasi tambahan bagi peserta pelatihan.

2.1.4.6. Prinsip belajar

Belajar harus dimulai dari yang mudah menuju yang sulit, atau dari yang susah diketahui menuju kepada yang belum diketahui.

2.1.4.7. Prinsip partisipasi aktif

Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran pelatihan dapat meningkatkan minat dan motivasi peserta pelatihan.

2.1.4.8. Prinsip fokus pada batasan materi

Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran pelatihan dapat meningkatkan minat dan motivasi peserta pelatihan.

2.1.4.9. Prinsip diagnosis dan koreksi

Pelatihan berfungsi sebagai diagnosis melalui usaha yang berulang-ulang dan mengadakan koreksi atas kesalahan-kesalahan yang timbul.

2.1.4.10. Prinsip pembagian waktu

Pelatihan dibagi menjadi sejumlah kurun waktu yang singkat.

2.1.4.11. Prinsip keseriusan

Pelatihan jangan dianggap sebagai usaha sambilan yang bisa dilakukan seenaknya.

2.1.4.12. Prinsip kerjasama

Pelatihan dapat berhasil dengan baik melalui kerjasama yang apik antar semua komponen yang terlibat dalam pelatihan.

2.1.4.13. Prinsip metode pelatihan

Terdapat berbagai metode pelatihan, dan tidak ada satupun metode pelatihan yang dapat digunakan untuk semua jenis pelatihan. Maka perlu dicarikan metode pelatihan yang cocok untuk suatu pelatihan.

2.1.4.14. Prinsip hubungan pelatihan dengan pekerjaan atau dengan kehidupan nyata

Pekerjaan, jabatan, atau kehidupan nyata dalam organisasi atau dalam masyarakat dapat memberikan informasi mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap apa yang dibutuhkan, sehingga perlu diselenggarakan pelatihan.

Menurut Permen No. 11 Tahun 2013, pelatihan kerja memiliki prinsip dasar sebagai berikut :

- 2.1.4.15. Berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM;
- 2.1.4.16. Berbasis pada kompetensi kerja;
- 2.1.4.17. Tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah, dan masyarakat;
- 2.1.4.18. Bagian dari pengembangan profesionalisme sepanjang hayat dan;
- 2.1.4.19. Diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Selain itu, menurut Manullang (2004:86) dalam pelaksanaan pelatihan harus mengetahui prinsip untuk menjadi penguatan dalam pelaksanaan pelatihan. Maka, prinsip-prinsip dari pelatihan, sebagai berikut:

- 2.1.4.20. Perencanaan dan pelaksanaan (*Individual Difference*) suatu pelatihan harus tetap mengingat adanya perbedaan perseorangan pengikut *training* baik dalam latar belakang pendidikan, pengalaman maupun keinginan. Sehingga pelatihan tersebut memberikan hasil yang memuaskan.
- 2.1.4.21. *Relation to Job analysis* untuk suatu jabatan tertentu biasanya menjelaskan pendidikan yang harus dimiliki calon pekerja untuk dapat melaksanakan tugas itu dengan berhasil. Oleh karena itu bahan yang diajarkan dalam pendidikan harus berhubungan dengan apa yang dinyatakan dalam *job specification*.
- 2.1.4.22. *Motivation*, orang akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas tertentu bila ada daya perangsangnya. Kenaikan upah atau kenaikan kedudukan adalah beberapa daya perangsang yang dapat digunakan untuk merangsang para pengikut pelatihan.

2.1.4.23. *Active Participation* dalam hal ini para pengikut pelatihan harus aktif ambil bagian dalam pembicaraan. Oleh karena itu pelatihan harus juga dapat memberikan kesempatan untuk bertukar pikiran dengan pelatih. Dengan demikian pengikut pelatihan turut aktif selama pelatihan berlangsung.

2.1.4.24. *Selection of Trains*, seleksi atau pemilihan calon pengikut pelatihan perlu dilakukan untuk menjaga agar perbedaan tidak terlalu besar. Pelatihan sebaiknya diberikan kepada mereka yang berminat dan menunjukkan bakat untuk dapat mengikuti pelatihan dengan berhasil. Adanya seleksi juga merupakan perangsang.

2.1.4.25. *Selection of Trainer*, tidak semua orang dapat menjadi pengajar yang baik. Jabatan pengajar perlu suatu kualifikasi tersendiri, oleh karenanya orang menganggap pula bahwa salah satu asas penting dari pelatihan adalah tersedianya tenaga pelatih yang berminat dan mempunyai kesanggupan untuk mengajar.

2.1.4.26. *Trainer Training*, para pelatih dalam suatu pelatihan harus sudah mendapat pendidikan secara khusus untuk menjadi tenaga pelatih. Karena itu tidak semua orang yang menguasai dalam suatu bidang tertentu dapat mengajarkan kepandaiannya kepada orang lain.

2.1.4.27. *Training method*, metode pelatihan harus cocok dengan pelatihan yang diberikan. Misalnya metode memberikan kuliah tidak tepat untuk para mandor. Karenanya dalam program pelatihan harus pula diperhatikan metode pendidikan yang bagaimana yang harus dianut dalam memberikan pelatihan.

2.1.4.28. *Principles of Learning*, orang akan lebih mudah menangkap pelajaran apabila didukung oleh pedoman tentang cara-cara belajar dengan cara efektif bagi

para karyawan. Prinsip-prinsip ini adalah bahwa program bersifat partisipatif, relevan serta memberikan umpan balik mengenai kemajuan para peserta pelatihan.

Pelatihan dalam hal ini adalah bagian dari proses pendidikan yang didalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu.

Prinsip pelatihan dalam rangka pemberdayaan masyarakat dalam hal penguatan lebih diarahkan kepada proses pembelajaran serta latar belakang peserta pelatihan sebagai dasar dalam penentuan materi pembelajaran dan metode serta teknik yang digunakan dalam proses pelatihan. Proses pembelajaran sangat menentukan hasil pelatihan sehingga hasil pelatihan tersebut dapat diimplementasikan dalam kehidupan masyarakat (Kamil, 2012:154-155).

2.1.5. Komponen Pelatihan

Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana kalangan tenaga kerja dapat memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan (Kisworo, 2012:38). Menurut Sudjana (dalam Kamil 2012: 20), pelatihan sebagai suatu sistem memiliki beberapa komponen yaitu :

2.1.5.3. Masukan Sarana (*Instrumen Input*)

Masukan sarana meliputi keseluruhan sumber dan fasilitas yang menunjang kegiatan belajar yang mencakup kurikulum, tujuan pelatihan, sumber belajar, fasilitas belajar, biaya yang dibutuhkan, dan pengelola pelatihan.

2.1.5.4. Masukan Mentah (*Raw Input*)

Masukan mentah meliputi peserta pelatihan dengan berbagai karakteristiknya seperti pengetahuan, keterampilan, dan keahlian, jenis kelamin, pendidikan, kebutuhan belajar, latar belakang ekonomi, dan kebiasaan belajarnya.

2.1.5.5. Masukan Lingkungan (*Environment Input*)

Masukan lingkungan meliputi faktor lingkungan yang menunjang pelaksanaan kegiatan pelatihan seperti lokasi pelatihan.

2.1.5.6. Proses (*Process*)

Proses merupakan kegiatan interaksi edukatif yang terjadi dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan antara sumber belajar dengan warga belajar.

2.1.5.7. Keluaran (*Output*)

Keluaran yaitu lulusan yang telah mengalami proses pembelajaran.

2.1.5.8. Masukan Lain (*Other Input*)

Masukan lain yaitu daya dukung pelaksanaan pelatihan, seperti pemasaran, informasi lapangan kerja, dan situasi sosial-budaya yang berkembang.

2.1.5.9. Pengaruh (*Impact*)

Pengaruh berhubungan dengan hasil belajar yang dicapai oleh peserta pelatihan, meliputi peningkatan taraf hidup, kegiatan membelajarkan orang lain lebih lanjut dan peningkatan partisipasi dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat.

Menurut As'ad (dalam Hidayat, 2013:3) keberhasilan suatu program pelatihan ditentukan oleh lima komponen yaitu:

2.1.5.10. Sasaran Pelatihan, setiap pelatihan harus mempunyai sasaran yang jelas yang dapat diamati dan diukur ke dalam perilaku-perilaku yang dapat diamati dan diukur supaya bisa diketahui efektivitas dari pelatihan itu.

2.1.5.11. Pelatih atau Tutor, pelatih atau tutor harus mengajarkan bahan-bahan atau materi pelatihan dengan metode tertentu sehingga peserta akan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan dengan sasaran yang ditetapkan.

2.1.5.12. Materi atau Bahan-bahan Pelatihan, materi atau bahan-bahan pelatihan harus disusun berdasarkan sasaran pelatihan yang ditetapkan sehingga para peserta pelatihan akan lebih mudah untuk menangkap dan memahami materi yang disampaikan.

2.1.5.13. Metode Pelatihan, setelah bahan atau materi pelatihan ditetapkan maka langkah berikutnya adalah menyusun metode latihan yang tepat. Metode yang digunakan haruslah metode yang mudah dipahami dan dimengerti oleh peserta pelatihan.

2.1.5.14. Peserta, peserta merupakan komponen yang cukup penting, sebab keberhasilan suatu program pelatihan tergantung juga pada pesertanya. Pelatihan tidak selamanya berjalan secara lancar pada setiap kesempatan.

2.1.5.15. Metode Pelatihan

Kegiatan belajar dan pembelajaran berperan penting dalam setiap pelatihan karena ia merupakan kegiatan inti dari proses pelatihan. Menurut

Mustofa Kamil (2012:40-52) ada beberapa metode pembelajaran pelatihan yang biasa digunakan dalam pendidikan luar sekolah. Metode-metode tersebut antara lain diskusi kelompok, studi kasus, kelompok buzz, bermain peran, simulasi pengambilan keputusan, kuliah, diskusi panel, dan demonstrasi.

2.1.5.16. Diskusi

Metode diskusi atau diskusi kelompok dapat dikatakan sebagai metode pembelajaran yang mendorong tumbuhnya partisipasi yang paling luas digunakan dan banyak variasinya. Metode ini diterapkan dengan maksud untuk meningkatkan ketrampilan peserta pelatihan dalam hal mengeluarkan pendapat, menerima pendapat orang lain, berkoordinasi dengan pihak lain, cara-cara menggunakan waktu seefisien mungkin, dan pengalaman memimpin sehingga dapat tercipta semangat kelompok di dalam kelompok diskusi tersebut.

2.1.5.17. Studi Kasus

Metode ini dilaksanakan dengan cara peserta pelatihan diminta untuk memberikan pemecahan atau mencari jalan keluar terhadap suatu masalah atau peristiwa. Para peserta diberi suatu kasus secara tertulis, suatu ringkasan permasalahan atau situasi yang ada untuk dipelajari latar belakangnya dan untuk diambil keputusan mengenai permasalahannya. Dengan metode ini peserta dilatih untuk mendiagnosis sebab-sebab suatu masalah dan juga dilatih untuk memecahkan atau mencari jalan keluar bagi suatu peristiwa khusus.

2.1.5.18. Kelompok Buzz

Metode Buzz adalah metode pembelajaran pelatihan dengan membagi peserta pelatihan dalam kelompok-kelompok yang masing-masing terdiri dari

lima sampai delapan anggota, membahas permasalahan-permasalahan yang sama atau berbeda, mengembangkan pendapat kelompok, atau menyiapkan pertanyaan-pertanyaan khusus tentang suatu topic. Kelompok buzz ini merupakan metode yang dapat merangsang partisipasi dalam kelompok-kelompok besar.

2.1.5.19. Bermain Peran

Bermain peran sebagai metode pembelajaran pelatihan berbeda sekali dengan peragaan sederhana. Metode ini baik untuk dasar-dasar belajar, sikap-sikap yang berubah, dan kebiasaan-kebiasaan orang lain. Dengan cara ini dapat diperoleh kesadaran yang lebih mendalam tentang apa yang membuat orang lain berlaku seperti apa yang mereka lakukan. Selain itu dapat diperoleh pula gambaran bagaimana kita bertindak dan saling berhubungan dengan orang lain.

2.1.5.20. Simulasi Pengambilan Keputusan

Metode ini didasarkan pada model matematik mengenai kondisi bisnis yang sesungguhnya. Dalam metode ini, tim-tim yang terdiri dari empat sampai enam manajer beroperasi sebagai perusahaan-perusahaan yang berdiri sendiri-sendiri, memproduksi dan bersaing di pasar.

2.1.5.21. Kuliah

Salah satu metode pembelajaran yang paling konvensional dan kurang partisipatif adalah metode kuliah dan ceramah. Metode ini bisa dipakai untuk menambah pengetahuan peserta pelatihan. Dalam metode ini aktivitas hanya berjalan sepihak, yaitu pada pihak pelatih yang aktif menyampaikan pengetahuan. Para pengkritik menyatakan bahwa dalam metode kuliah hanya sedikit proses belajar karena peran peserta yang pasif sama sekali. Namun metode

perkuliahan pun memberikan sumbangan yang khusus dan berharga. Ia merupakan metode yang paling mudah digunakan serta paling umum dimengerti.

2.1.5.22. Diskusi Panel

Metode pembelajaran dengan cara mendistribusikan tanggung jawab diantara para ahli dalam menyampaikan materi perkuliahan.

2.1.5.23. Demonstrasi

Demonstrasi merupakan metode penentuan prosedur atau praktik tertentu yang diperagakan dalam pembelajaran. Tentusaja cara-cara yang benar yang harus ditunjukkan, tetapi dalam beberapa hal ada baiknya ditunjukkan pula cara-cara yang tidak benar.

Siswanto (2011: 52) Metode demonstrasi sangat baik digunakan untuk menunjang pembelajaran mengenai dasar-dasar yang sederhana maupun yang rumit, kepekaan dan kecermatan memegang peranan penting karena hanya sedikit kemungkinan yang dapat dimengerti oleh peserta pelatihan. Oleh karena itu tutor atau instruktur harus dapat menguasai keadaan sepenuhnya. Tutor harus mampu memulai atau menghentikan demonstrasi setiap waktu tertentu untuk menanyakan kepada para peserta pelatihan tentang kegiatan yang sedang mereka lakukan atau yang sedang diperbincangkan. Ini tentu memerlukan persiapan dan perencanaan yang sangat matang. Para pelaku harus cukup berpengalaman pada bidangnya sehingga demonstrasi tanpa ditandai kecanggungan-kecanggungan dan gangguan-gangguan yang berarti.

Dalam rangka pelatihan menurut Mustofa Kamil (2012:157), ada tiga metode yang mencoba dikembangkan, metode-metode tersebut sesuai dengan kondisi masyarakat dan kebutuhan pelatihan, meliputi:

2.1.5.24. *Mass teaching method*, yakni metode yang ditujukan pada masa. Metode ini dipilih untuk menyampaikan sampai pada taraf *awareness* (kesadaran) dan *interest* (ketertarikan).

2.1.5.25. *Group teaching method*, yakni metode yang ditujukan pada kelompok. Metode ini dipilih untuk menyampaikan sampai pada taraf kesadaran dan ketertarikan ditambah dengan *evaluation* (pertimbangan) dan *trial* (mencoba).

2.1.5.26. *Individual teaching method*, yakni metode yang ditujukan pada individu, dan metode ini dipilih untuk menyampaikan sampai kesadaran, ketertarikan, pertimbangan dan mencoba, juga peserta pelatihan sampai pada taraf *adoption* (mengambil alih), *action* (berbuat), dan *satisfaction* (kepuasan).

Metode-metode pelatihan dipilih dalam pelatihan sesuai dengan sasaran pelatihan dan tergantung pula pada tujuan masyarakat (peserta pelatihan) dalam proses pembelajaran karena tujuan tersebut berkaitan dengan konsep diri masyarakat dan pengalaman belajarnya.

2.2. Pemberdayaan Masyarakat

2.2.3. Definisi

Secara konseptual pemberdayaan (*empowerment*) yang berasal dari kata “*power*” (kekuasaan atau keberdayaan). Ide utama pemberdayaan bersentuhan dengan konsep mengenai kekuasaan (Suharto, 2010:57). Pemberdayaan senantiasa mempunyai dua pengertian yang saling terkait. Masyarakat yang belum

berkembang sebagai pihak yang harus diberdayakan, dan pihak yang menaruh kepedulian sebagai pihak yang memberdayakan (Mursyid, 2015:6-7).

Secara etimologi pemberdayaan berasal pada kata dasar “daya” yang berarti kekuatan atau kemampuan. Bertolak dari pengertian tersebut, maka pemberdayaan dapat dimaknai sebagai suatu proses menuju berdaya, atau proses pemberian daya/kekuatan/kemampuan, dan atau proses pemberian daya/kekuatan/kemampuan dari pihak yang mempunyai daya kepada pihak yang kurang atau belum berdaya (Sulistiyani, 2004:77).

Konsep lain menyatakan bahwa pemberdayakan mempunyai dua makna, yakni mengembangkan, memandirikan, menswadayakan dan memperkuat posisi tawar menawar masyarakat lapisan bawah terhadap kekuatan-kekuatan penekan di segala bidang dan sektor kehidupan. Makna lainnya adalah melindungi, membela dan berpihak kepada yang lemah, untuk mencegah terjadinya persaingan yang tidak seimbang dan terjadinya eksploitasi terhadap yang lemah (Priyono dan Pranarka, 1996: 25).

Menurut Sulistiyani (2004:79) pemberdayaan merupakan pencapaian suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang (*enabling*), dengan tidak menjebak masyarakat dalam perangkap ketergantungan (*charity*), pemberdayaan sebaiknya mengantarkan pada proses kemandirian. Menurut Edi Suharto (2010: 58), Pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat kekuasaan atau keberadaan kelompok lemah dalam masyarakat, termasuk individu-individu yang mengalami masalah kemiskinan. Sebagai tujuan, maka pemberdayaan menunjuk pada keadaan atau hasil yang

ingin dicapai oleh sebuah perubahan sosial; yaitu masyarakat yang berdaya, memiliki kekuasaan atau mempunyai pengetahuan dan kemampuan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya baik yang bersifat fisik, ekonomi maupun sosial seperti kepercayaan diri, mampu menyampaikan inspirasi dan partisipasi.

Upaya pemberdayaan masyarakat telah mendapat perhatian besar dari berbagai pihak yang meliputi aspek pemberdayaan ekonomi, sosial, dan politik. Pemberdayaan masyarakat adalah dengan memberikan akses kepada masyarakat, lembaga dan organisasi masyarakat dengan memperoleh atau memanfaatkan hak masyarakat bagi peningkatan kualitas kehidupannya karena penyebab ketidakberdayaan masyarakat disebabkan oleh keterbatasan akses, kurangnya pengetahuan dan ketrampilan, serta adanya kondisi kemiskinan yang dialami sebagian masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian pemberdayaan yang dikemukakan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pemberdayaan adalah pemberdayaan masyarakat ialah upaya menjadikan masyarakat menjadi pribadi yang mandiri supaya dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Serta dapat menggali potensi yang ada dalam masyarakat dengan berbagai ketrampilan yang ada dalam diri manusia, menjadi masyarakat yang produktif.

2.2.4. Tujuan Pemberdayaan Masyarakat

Upaya pemberdayaan masyarakat bertujuan untuk membuat masyarakat menjadi mandiri, dalam arti memiliki potensi untuk mampu memecahkan masalah-masalah yang mereka hadapi, dan sanggup memenuhi kebutuhannya

dengan tidak menggantungkan hidup mereka pada bantuan pihak luar, baik pemerintah maupun organisasi-organisasi non-pemerintah.

Tujuan yang ingin dicapai dari pemberdayaan adalah untuk membentuk individu dan masyarakat menjadi mandiri. Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berpikir, bertindak, dan mengendalikan apa yang mereka lakukan tersebut. Lebih lanjut perlu ditelusuri apa yang sesungguhnya dimaknai sebagai suatu masyarakat yang mandiri. Kemandirian masyarakat adalah merupakan suatu kondisi yang dialami oleh masyarakat yang ditandai oleh kemampuan untuk memikirkan, memutuskan serta melakukan sesuatu yang dipandang tepat demi mencapai pemecahan masalah-masalah yang dihadapi dengan mempergunakan daya kemampuan yang terdiri atas kemampuan kognitif, konatif, psikomotorik, afektif dengan penerahan sumber daya yang dimiliki oleh lingkungan internal masyarakat tersebut. Dengan demikian untuk menjadi mandiri perlu dukungan kemampuan berupa sumberdaya manusia yang utuh dengan kondisi kognitif, konatif, psikomotorik dan afektif, dan sumberdaya lainnya yang bersifat fisik-material (Sulistiyani, 2004:80).

Untuk mencapai kemandirian masyarakat diperlukan sebuah proses. Melalui proses belajar maka masyarakat secara bertahap akan memperoleh kemampuan tersebut masyarakat harus menjalani proses belajar. Dengan proses belajar tersebut akan diperoleh kemampuan/daya dari waktu ke waktu. Dengan demikian akan terakumulasi kemampuan yang memadai, untuk menghantarkan kemandirian mereka. Apa yang diharapkan dari pemberdayaan yang merupakan

suatu visualisasi dari pembangunan sosial ini diharapkan dapat mewujudkan komunitas yang baik, masyarakat yang ideal.

Menurut Moeslim Abdurrahman (2000:13), tujuan pemberdayaan masyarakat adalah meningkatkan kualitas hidup manusia atau peningkatan harkat dan martabat manusia. Pemberdayaan berarti mengembangkan kekuatan atau kemampuan, potensi, sumber daya manusia agar mampu membela dirinya sendiri. Masalah yang paling utama dalam pemberdayaan adalah meningkatkan kesadaran masyarakat yang memahami hak-hak dan tanggungjawabnya sendiri sehingga sanggup membela dirinya dan menentang ketidakadilan yang terjadi padanya. Secara substansial, tujuan pemberdayaan adalah untuk menjadikan mereka yang kurang beruntung atau tidak berdaya dapat menjadi berdaya. Oleh karena itu, melalui pemberdayaan diharapkan terjadi perubahan kondisi kearah yang baik.

Menurut Edi Suharto (2010:60), tujuan utama pemberdayaan adalah memperkuat kekuasaan masyarakat khususnya kelompok lemah yang memiliki ketidakberdayaan, baik karena kondisi internal (misalnya persepsi mereka sendiri) maupun kondisi eksternal (misalnya ditindas oleh struktur sosial yang tidak adil). Menurut Hikmat (2006:135), tujuan pemberdayaan yaitu untuk menumbuhkan kembangkan nilai tambah ekonomis, tetapi juga nilai tambah sosial-budaya. Karena itu, kajian strategis pemberdayaan masyarakat baik masalah ekonomi, sosial, budaya maupun politik menjadi sangat penting sebagai masukan untuk reformulasi pembangunan yang berpusat pada rakyat. Melalui program pemberdayaan ini membuka peluang bagi masyarakat untuk membangun diri secara partisipatif.

Jadi kesimpulannya bahwa tujuan pemberdayaan adalah penyadaran akan bakat atau kemampuan, kemandirian dan komitmen. Kesadaran akan kemampuan yang terpendam, keterampilan, kemandirian, dan komitmen yang bias di kelola untuk dikembangkan semua itu merupakan *human assets* yang dapat dioptimalisasikan dalam proses pemberdayaan.

2.2.5. Arti Penting Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan masyarakat dapat diartikan sebagai suatu proses membangun manusia dengan upaya meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Pentingnya pemberdayaan masyarakat yaitu bekerja sama dengan kelompok penduduk setempat guna membangun masyarakat, agar masyarakat menjadi mandiri, dalam arti memiliki potensi untuk mampu memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dan sanggup memenuhi kebutuhannya dengan tidak bergantung (Soetomo, 2006:404).

Pada pengembangan masyarakat untuk membangun kembali masyarakat sebagai tempat pengalaman penting manusia, untuk memenuhi kebutuhan manusia, dan membangun kembali struktur-struktur negara dalam hal kesejahteraan, ekonomi global, birokrasi, elite profesional, dan sebagainya yang selama ini kurang berperikemanusiaan dan sulit diakses. Dalam pelaksanaannya, pemberdayaan masyarakat masih merupakan permasalahan yang rumit dan kompleks, karena berhubungan dengan perubahan perilaku masyarakat, di mana dalam perubahan perilaku tersebut berhubungan dengan adat istiadat, sosial, ekonomi, dan faktor lainnya yang ada di masyarakat. Faktor adat istiadat merupakan tantangan terberat dalam pelaksanaan pemberdayaan masyarakat,

karena mempengaruhi kepercayaan dan kebiasaan sehari-hari masyarakat. Pemberdayaan dapat menjadi solusi ketika masyarakat tidak peduli terhadap kondisi sosial masyarakat yang rendah. Pembangunan tidak akan berhasil hanya dengan modal dan teknik saja. Kita harus membangun manusianya pula, supaya manusia mampu menyesuaikan pikiran dan tindakannya dengan dunia yang berkembang (Jomo, 1986:13).

Sebagaimana yang dikemukakan Adi (2002: 25), pengembangan masyarakat sebagai upaya pemberdayaan masyarakat dilakukan untuk mencapai kondisi masyarakat yang lebih baik. Oleh sebab itu, tujuan pemberdayaan masyarakat merupakan manfaat pemberdayaan.

Ife (2008:140-144) melihat bahwa pemberdayaan bertujuan untuk memberikan keberdayaan/kekuasaan (*power*) pada mereka yang kurang diuntungkan (*disadvantage*). Dalam konsep keberdayaan (*power*), ia menyatakan bahwa sekurang-sekurangnya terdapat 8 keberdayaan yang perlu dipertimbangkan dalam upaya mengembangkan layanan yang berbasis pada komunitas, yaitu:

- 2.2.5.3. Keberdayaan untuk menentukan gaya hidup dan pilihan-pilihan pribadi mereka (*power of personal choices and life chances*).
- 2.2.5.4. Keberdayaan untuk mempertahankan HAM.
- 2.2.5.5. Keberdayaan untuk menentukan kebutuhan mereka (*power over the definition of need*).
- 2.2.5.6. Keberdayaan untuk mengkaji dan mengemukakan gagasan mereka (*power over ideas*).

2.2.5.7. Keberdayaan untuk mengkaji, mempertahankan ataupun merubah suatu institusi yang ada (*power of institution*).

2.2.5.8. Keberdayaan untuk mengakses atau menjangkau sumber daya (*power over resources*).

2.2.5.9. Keberdayaan untuk dapat terlibat dalam kegiatan ekonomi masyarakat (*power over economic activity*).

2.2.5.10. Keberdayaan untuk mengendalikan proses reproduksi (*power over reproduction*).

Ife (2008:410) juga mengemukakan bahwa pengembangan masyarakat yang terpadu mencakup enam dimensi yang antara lain dimensi pengembangan social, pengembangan politik, pengembangan budaya, pengembangan lingkungan dan serta pengembangan personal/spiritual. Keenam dimensi ini sesungguhnya mengacu pada pemberdayaan di bidangnya masing-masing. Namun penjelasan masing-masing dimensi tersebut dibatasi penggunaannya pada manfaat pemberdayaan masyarakat.

Kemampuan seseorang untuk memahami dan mengendalikan keadaan sosial, ekonomi dan kemampuan politiknya yang sangat diperlukan dalam upaya memperbaiki kedudukannya dimasyarakat, dengan kata lain proses Pemberdayaan mengarahkan manusia agar sadar dengan kemampuan yang dimilikinya dan memanfaatkan kekuatan yang telah ada menjadi berdaya dan dapat dimanfaatkan untuk aktifitas yang berarti. Pemberdayaan berkaitan dengan segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan manusia itu sendiri, dimana kebutuhan hidup harus dipenuhi oleh yang bersangkutan secara mandiri (Haryanto, 2008: 123).

2.2.6. Tahap-tahap Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan tidak bersifat selamanya, melainkan sampai target masyarakat mampu untuk mandiri, dan kemudian dilepas untuk mandiri, meski dari jauh dijaga agar tidak jauh lagi (Sulistiyani, 2004:83). Sebagaimana disampaikan bahwa proses belajar dalam rangka pemberdayaan masyarakat akan berlangsung secara bertahap. Tahap-tahap yang harus dilalui tersebut adalah meliputi:

2.2.6.3. Tahap penyadaran dan pembentukan perilaku menuju perilaku sadar dan peduli sehingga merasa membutuhkan peningkatan kapasitas diri. Tahap ini menggambarkan bahwa pihak pemberdaya berusaha menciptakan prakondisi, agar dapat memfasilitasi berlangsungnya proses pemberdayaan yang efektif. Apa yang diintervensi dalam masyarakat sesungguhnya lebih pada kemampuan efektifnya untuk mencapai kesadaran konatif yang diharapkan. Seungguhnya penyadaran akan lebih membuka keinginan dan kesadaran masyarakat tentang kondisinya saat itu, dan dengan demikian akan dapat merangsang kesadaran mereka tentang perlunya memperbaiki kondisi untuk menciptakan masa depan yang lebih baik.

2.2.6.4. Tahap transformasi kemampuan berupa wawasan pengetahuan, kecakapan keterampilan agar terbuka wawasan dan memberikan keterampilan dasar sehingga dapat mengambil peran dalam pembangunan. Masyarakat akan mengalami proses belajar tentang pengetahuan dan kecakapan keterampilan yang memiliki relevansi dengan apa yang terjadi tuntutan kebutuhan tersebut. Keadaan ini akan menstimulasi terjadinya keterbukaan wawasan dan menguasai kecakapan keterampilan dasar mereka butuhkan. Masyarakat akan hanya dapat memberikan

peran partisipasinya pada tingkat yang rendah, yaitu sekedar menjadi pengikut atau objek pembangunan saja. Belum mampu menjadi subjek dalam pembangunan.

2.2.6.5. Tahap peningkatan kemampuan intelektual, kecakapan keterampilan sehingga terbentuklah inisiatif dan kemampuan inovatif untuk mengantarkan pada kemandirian. Kemandirian tersebut akan ditandai oleh kemampuan masyarakat dalam membentuk inisiatif, melahirkan kreasi-kreasi dan melakukan inovasi-inovasi di lingkungannya. Apabila masyarakat telah mencapai tahap ini, maka masyarakat dapat secara mandiri melakukan pembangunan. Konsep pembangunan masyarakat menggambarkan bahwa pada kondisi seperti ini seringkali didudukkan pada subjek pembangunan atau pemeran utama. Pemerintah tinggal menjadi fasilitator saja. Sebagaimana disampaikan diatas bahwa proses belajar dalam rangka pemberdayaan masyarakat akan berlangsung secara bertahap.

Menurut Sumaryadi (2005:130), tahap pemberdayaan memerlukan komitmen yang lama (*lasting commitment*) bahwa mereka dalam posisi spiral perkembangan jaman. Tahap pertama adalah *awakening*, yang membantu masyarakat mengadakan penelitian terhadap situasi masyarakat saat ini, *awakening* menggerakkan masyarakat ke dalam *a state of readiness* untuk menerima tantangan pemberdayaan. Tahap kedua adalah *understanding*, masyarakat mendapat pemahaman dan persepsi baru yang sudah masyarakat dapatkan mengenai karakteristik mereka sendiri. Meliputi belajar untuk secara utuh menghargai pemberdayaan dan apa yang akan dituntut dari hasil pemberdayaan. Tahap ketiga adalah *harnessing*, yang diakibatkan oleh *awakening*

and understanding phases, masyarakat yang sudah memperlihatkan ketrampilan dan sifat, harus memutuskan bagaimana masyarakat dapat menggunakan bagi pemberdayaan. Tahap ke empat atau terakhir adalah menggunakan ketrampilan dan kemampuan pemberdayaan sebagai bagian dari kehidupan.

Dapat disimpulkan tahap-tahap pemberdayaan dimulai dari membantu mengelompokkan kebutuhan masyarakat, kesadaran akan kebutuhan kesejahteraan hidup, dan pemberian fasilitas serta motivasi atau dukungan kepada masyarakat agar menuju masyarakat yang mempunyai kesadaran akan posisi dalam struktur sosial politik, mampu membuat argumentasi terhadap berbagai macam eksploitasi, meningkatkan kapasitas dalam pembangunan sosial dan budaya sehingga terciptalah masyarakat yang berdaya.

2.2.7. Pendekatan Pemberdayaan Masyarakat

Pendekatan Pemberdayaan menurut Suharto (2005:67), penerapan pendekatan pemberdayaan disingkat menjadi 5P: Pemungkinan, Penguatan, Perlindungan, Penyokongan, dan Pemeliharaan:

2.2.7.3. Pemungkinan, menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang secara optimal. Pemberdayaan harus mampu membebaskan masyarakat dari sekat-sekat kultural dan struktural yang menghambat.

2.2.7.4. Penguatan, memperkuat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki masyarakat dalam memecahkan masalah dan memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2.2.7.5. Pemberdayaan harus mampu menumbuh- kembangkan segenap kemampuan dan kepercayaan diri masyarakat yang menunjang kemandirian

mereka. Perlindungan, melindungi masyarakat terutama kelompok-kelompok lemah agar tidak tertindas oleh kelompok kuat, menghindari terjadinya persaingan yang tidak seimbang (apalagi tidak sehat) antara yang kuat dan lemah, dan mencegah terjadinya eksploitasi kelompok kuat terhadap kelompok lemah. Pemberdayaan harus diarahkan pada penghapusan segala jenis diskriminasi dan dominasi yang tidak menguntungkan rakyat kecil.

2.2.7.6. Penyokongan, memberikan bimbingan dan dukungan agar masyarakat mampu menjalankan peranan dan tugas-tugas kehidupannya. Pemberdayaan harus mampu menyokong masyarakat agar tidak terjatuh.

2.2.7.7. Pemeliharaan, memelihara kondisi yang kondusif agar tetap terjadi keseimbangan distribusi kekuasaan antara berbagai kelompok dalam masyarakat. Pemberdayaan harus mampu menjamin keselarasan dan keseimbangan yang memungkinkan setiap orang memperoleh kesempatan berusaha.

Selain itu pendekatan yang perlu dipergunakan dalam pendidikan non formal yang menekankan pada proses pemberdayaan antara lain yang dikemukakan oleh Kindervatter (dalam Kusnadi 2007: 222) terdiri atas:

2.2.7.8. *Community organization*, yaitu karakteristik yang mengarah pada tujuan untuk mengaktifkan masyarakat dalam usaha meningkatkan dan mengubah keadaan sosioekonomi mereka. Hal yang perlu diperhatikan antara lain (1). Peranan partisipan ikut terlibat dalam kepengurusan atau tugas kelompok; (2) peranan tutor hanya sebagai perantara, pembimbing dan motivator serta fasilitator; (3) metode dan proses mengutamakan metode pemecahan masalah, mengorganisasi masyarakat sebagai kekuatan dasar.

2.2.7.9. *Participatory approaches*, yaitu pendekatan yang menekankan pada keterlibatan setiap anggota dalam seluruh kegiatan, perlunya melibatkan para pemimpin, tokoh masyarakat serta tenaga-tenaga ahli setempat.

2.2.7.10. *Education for justice*, yaitu pendekatan yang menekankan pada terciptanya situasi yang memungkinkan warga masyarakat tumbuh dan berkembang analisisnya serta memiliki motivasi untuk ikut berperan serta.

Menurut Sulistiyani (2004:90) pendekatan pemberdayaan memiliki pendekatan yang bersifat kontradiktif. Kedua sudut pandang tersebut memberikan implikasi atas pendekatan yang berbeda pula di dalam melakukan langkah pemberdayaan masyarakat. Pendekatan yang pertama memahami pemberdayaan sebagai suatu sudut pandang konfliktual. Munculnya cara pandang tersebut didasarkan pada perspektif konflik antara pihak yang memiliki daya/kekuatan di satu sisi, yang berhadapan dengan pihak yang lemah di sisi lainnya. Pendapat ini diwarnai oleh pemahaman bahwa kedua pihak yang berhadapan tersebut sebagai suatu fenomena kompetisi untuk mendapatkan daya, yaitu pihak yang kuat berhadapan dengan kelompok lemah. Penyampaian yang sederhana dapat disampaikan, bahwa proses pemberian daya kepada kelompok lemah berakibat pada berkurangnya daya pada kelompok lain. Pendekatan ini lebih sesuai untuk menganalisis pemberdayaan dalam pengertian pengalihan kekuasaan.

Pendekatan kedua bertentangan dengan pendekatan pertama. Jika pada pendekatan pertama proses pemberdayaan mengakibatkan berkurangnya daya pada pihak yang berkuasa, maka sudut pandang kedua berpegang pada prinsip sebaliknya. Maka terjadi proses pemberdayaan dari pihak yang berkuasa/berdaya

kepada pihak yang lemah justru akan memperkuat daya pihak pertama. Dengan demikian keawatiran yang terjadi pada sudut pandang pertama tidak berlaku pada sudut pandang kedua. Pemberi daya akan memperoleh manfaat positif berupa peningkatan daya apabila melakukan proses pemberdayaan terhadap pihak yang lemah.

Selanjutnya, menurut Batten (dalam Adi, 2002:228-231), pada dasarnya ada dua pendekatan dalam pengembangan masyarakat, yaitu:

2.2.7.11. Pendekatan direktif. Pendekatan ini berdasarkan asumsi bahwa *community worker* tahu apa yang dibutuhkan dan apa yang baik bagi masyarakat. Dalam pendekatan ini peranan *community worker* bersifat dominan, sehingga pendekatan ini sering disebut sebagai pendekatan yang instruktif. Pendekatan ini cocok diterapkan pada masyarakat yang relatif belum berkembang.

2.2.7.12. Pendekatan non-direktif. Pendekatan ini disebut juga dengan pendekatan partisipatif, di mana asumsinya adalah bahwa masyarakat tahu betul apa yang sebenarnya butuhkan dan apa yang baik untuk mereka. Peran *community worker* lebih berfokus pada peran sebagai *enabler*, *encourager*, dan *educator*. Tujuan dari pendekatan ini cocok diterapkan pada masyarakat yang sudah mampu mendayagunakan potensi yang mereka miliki.

Upaya pemberdayaan masyarakat merupakan jalan yang panjang dan penuh tantangan baik internal maupun eksternal. Hanya dengan komitmen yang kuat dan keberpihakan terhadap rakyat yang tulus serta upaya yang sungguh-sungguh pemberdayaan masyarakat dapat dikembangkan.

2.2.8. Strategi Pemberdayaan Masyarakat

Strategi adalah suatu proses sekaligus produk yang penting, berkaitan dengan pelaksanaan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk memenangkan persaingan agar tercapainya tujuan. Menurut Sumodiningrat (dalam Mardikanto, 2013:193-194), menyatakan bahwa strategi pemberdayaan pada dasarnya memiliki tiga arah yaitu: pertama, pemeliharaan dan pemberdayaan masyarakat. Kedua, pemantapan otonomi dan pendelegasian wewenang dalam pengelolaan pembangunan yang mengembangkan peran serta masyarakat. Ketiga, modernisasi melalui perubahan struktur sosial ekonomi, budaya dan struktur politik yang bersumber pada partisipasi masyarakat.

Strategi yang perlu dilakukan salah satunya melalui *community enterprises* yaitu meningkatkan dan memperluas kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha berbasis komunitas. Hal ini diharapkan dapat memicu peningkatan kesejahteraan berbasis pada swadaya serta kekuatan ekonomi serta membantu proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. *Community enterprises* ini berperan antara lain dalam:

2.2.8.3. Mengembangkan potensi dan kemampuan sesuai dengan pengetahuan yang telah berkembang dalam masyarakat sehingga dapat merangsang tumbuhnya kepercayaan, kemandirian, dan kerja sama.

2.2.8.4. Membantu mengembangkan teknologi lokal, sehingga dapat mengurangi ketergantungan teknologi.

2.2.8.5. Menciptakan wahana untuk latihan peningkatan ketrampilan sumber daya manusia dan menumbuhkembangkan jiwa kewirausahaan dan swadaya.

2.2.8.6. Menciptakan peluang kerja dipedesaan sehingga dapat menarik kelebihan angkatan kerja.

2.2.8.7. Memperkuat basis ekonomi.

Mengurangi kesenjangan ekonomi antar daerah, terutama desa dan kota sehingga dapat mengurangi arus migrasi ke kota (Effendi, 1999:121).

Menurut Suharto (2005:66), dalam konteks pekerjaan social, pemberdayaan dapat dilakukan melalui tiga aras atau arah pemberdayaan (*empowerment setting*) : mikro, mezzo, dan makro.

2.2.8.8. Aras Mikro. Pemberdayaan dilakukan terhadap klien secara individu melalui bimbingan, konseling, stress management, crisis intervention. Tujuan utamanya adalah membimbing atau melatih klien dalam menjalankan tugas-tugas kehidupannya. Model ini sering disebut sebagai pendekatan yang berpusat pada tugas (*task centered approach*).

2.2.8.9. Aras Mezzo. Pemberdayaan dilakukan terhadap sekelompok klien. Pemberdayaan dilakukan dengan menggunakan kelompok sebagai media intervensi. Pendidikan dan pelatihan, dinamika kelompok, biasanya digunakan sebagai strategi dalam meningkatkan kesadaran, pengetahuan, ketrampilan dan sikap-sikap klien agar memiliki kemampuan memecahkan permasalahan yang dihadapinya.

2.2.8.10. Aras Makro. Pendekatan ini disebut juga sebagai strategi system besar (*large0system strategy*), karena sasaran perubahan diarahkan pada sitem lingkungan yang lebih luas perumusan kebijakan perencanaan social. Kampanye, aksi social. *Lobbying*, pengorganisasian masyarakat, manajemen konflik, adalah

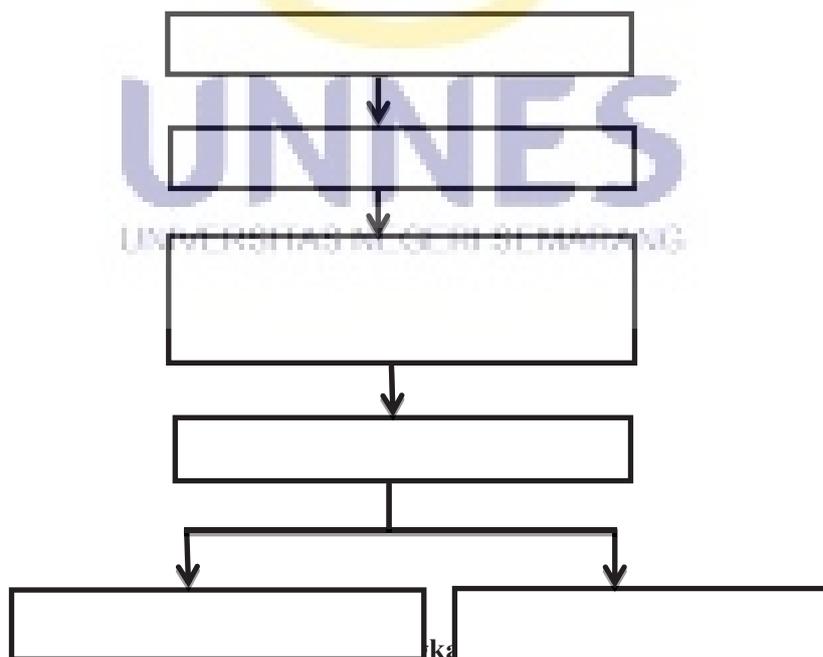
beberapa strategi dalam pendekatan ini. Strategi system besar memandang klien sebagai orang yang memiliki kompetensi untuk memahami situasi-situasi mereka sendiri, dan untuk memilih serta menentukan strategi yang tepat untuk bertindak. (Suharto, 2006:66).

Pengelolaan sumber daya berbasis komunitas merupakan strategi pembangunan masyarakat yang memberikan peran domain kepada masyarakat pada tingkat komunitas untuk mengelola sumber daya produktif (Soetomo, 2006:384). Dalam model pembangunan ini masyarakat terlibat dalam seluruh proses pembangunan sejak identifikasi hingga pelaksanaannya. Diperlukan kapasitas dan partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dan pengelolaan pembangunan secara lebih mandiri. Untuk maksud tersebut di samping diperlukan peluang, kesempatan, dan kewenangan juga kemampuan, yang kesemuanya memerlukan proses yang disebut sebagai pemberdayaan. Dalam usaha pemberdayaan masyarakat adalah sebagai pelaku utama. Pemberdayaan masyarakat merupakan proses untuk mengaktualisasikan potensi manusia.

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan sebuah bagan atau alur kerja dalam memecahkan permasalahan penelitian. Kerangka berpikir berfungsi untuk memahami alur pemikiran secara cepat, mudah dan jelas. Dukuh Tok Songo merupakan dukuh yang tidak dikenal seperti Dukuh lain di Jepara. Rendahnya latar belakang pendidikan masyarakat khususnya pemuda Dukuh Tok Songo, sehingga pengembangan Desa terhambat dalam peningkatan mutu Sumber Daya Manusia yang rendah. Salah satu upaya pembangunan untuk meningkatkan mutu

Sumber Daya Manusia adalah dengan mendirikan program Pemberdayaan masyarakat. Dengan adanya program ini di dalamnya terdapat kegiatan pelatihan komputer gratis. Dalam pelaksanaan pelatihan komputer gratis akan dirasakan manfaat secara langsung dan tidak langsung oleh masyarakat dalam meningkatkan kesadaran masyarakat akan arti penting dari pemberdayaan masyarakat. Hal ini juga dipengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, yang ingin diteliti di sini adalah bagaimana pemberdayaan masyarakat pada pelaksanaan pelatihan komputer gratis di Kampoeng pintar dukuh Tok Songo, sehingga dapat memperoleh hasil mengenai faktor pendukung dan penghambat dalam pelatihan komputer gratis. Dalam penelitian ini kerangka berpikir pelatihan komputer gratis sebagai upaya pemberdayaan masyarakat di Kampoeng Pintar dukuh Tok Songo Desa Suwawal Timur Kecamatan Pakis Aji Kabupaten Jepara sebagai berikut:



BAB 5

PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pelatihan komputer gratis di Kampoeng Pintar sebagai upaya pemberdayaan masyarakat, maka dapat disimpulkan bahwa:

5.1.1. Hasil pelaksanaan pelatihan komputer gratis di Kampoeng Pintar sebagai pemberdayaan masyarakat peserta didik lebih ahli dari sebelumnya dan dapat meningkatkan potensi dirinya khususnya dibidang teknologi.

5.1.2. Dalam pelatihan komputer gratis sebagai pemberdayaan masyarakat, tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung dan penghambat. Adapun faktor pendukungnya yaitu: sumber daya manusia mengenai tumbuhnya kesadaran masyarakat akan pentingnya teknologi untuk meningkatkan potensi diri dan kualitas untuk menciptakan perubahan. Selain itu juga ada faktor penghambat dalam pelatihan komputer gratis sebagai upaya pemberdayaan masyarakat yang meliputi dua aspek yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internalnya yaitu: percaya diri yang kurang yang membuat sulit untuk menggali dan memunculkan potensi diri serta fasilitas atau sarana prasarana yang belum dapat dikatakan lengkap merupakan hambatan dalam pelaksanaan pelatihan. Selain itu faktor eksternal adalah sikap masyarakat yang masih tradisional. Dengan adanya berbagai penghambat tersebut langkah yang dilakukan adalah sumber daya manusianya perlu diberikan

dorongan untuk melakukan suatu perubahan agar mampu menghadapi di era globalisasi dan masyarakat semakin sadar untuk menentukan masa depannya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti mengenai pelatihan komputer gratis di Kampoeng Pintar sebagai pemberdayaan masyarakat kedepannya bisa menjadi lebih baik dan semakin meningkat Peneliti mengajukan saran, diantaranya:

- 5.2.1. Dalam proses pelaksanaan pelatihan komputer gratis sebagai upaya pemberdayaan masyarakat diharapkan dapat menyediakan dan melengkapi fasilitas atau sarana prasarana yang layak dengan cara menambah komputer dan dengan cara mencari donatur. Untuk melengkapi fasilitas.
- 5.2.2. Dalam upaya pemberdayaan masyarakat Yayasan Kampoeng Pintar pada program pelatihan komputer gratis diharapkan dapat membuat semangat masyarakat untuk mengikuti pelatihan komputer gratis dengan cara memberikan motivasi dan dorongan untuk masyarakat agar memiliki kesadaran dalam menentukan masa depannya dalam bidang teknologi.

Daftar Pustaka

- Abdurrahman, Moeslim. 2000. *Islam transformative*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Adi, Isbandi Rukminto. 2002. *Pemberdayaan, Pengembangan Masyarakat dan Intervensi Komunitas (Pengantar pada Pemikiran dan Pendekatan Praktis)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendi, Tadjuddin Noer. *Strategi Pengembangan Masyarakat: Alternatif Pemikiran Reformatif*, dalam *Jurnal Sosial Politik*, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Gadjah Mada, Volume 3 No. 2. 1996
- Fakhrudin. 2011. *Evaluasi Program Pendidikan Non formal*. Semarang. UNNES Press.
- Hamzah, Uno. 2008. *Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, M. Taufiq. 2013. *Merumuskan Tujuan Pelatihan dalam PLS*. <https://nonformaleducationunimed.wordpress.com> (diakses pada tanggal 25 Maret 2016 pukul 19.45)
- Hikmat, Harry. 2006. *Strategi Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: Humaniora Utama Press.
- Hiryanto. 2008. *Pemberdayaan Masyarakat dalam Pendidikan Luar Sekolah*. Makalah pada Lokarya Bappeda, Bantul.
- Ife, Jim dan Frank Tesoriero. 2008. *Community Development: Alternatif Pengembangan Masyarakat di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 tentang Pengertian Pelatihan.
- Jomo, Frans Wiryanto. 1986. *Membangun Masyarakat*. Bandung: Alumni.
- Kamil, Mustafa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Kartasasmita, Ginanjar. 1996, *Pembangunan Untuk Rakyat : Memadukan Pertumbuhan dan Pemerataan*. Jakarta: PT. Pustaka Cidesindo.
- Kisworo, Bagus. 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Semarang.
- Kusnadi, dkk. 2005. *Pendidikan Keaksaraan. Filosofi, Strategi, Implementasi*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Masyarakat.

- Manullang, M. 2004. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mardikanto, Totok. 2013. *Pemberdayaan Masyarakat: dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, J.L. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mursyid, Muhammad. 2015. *Penyelenggaraan Pemerintah Desa dalam Pemberdayaan Masyarakat Desa (Studi di Desa Sungai Sepeti Kecamatan Seponti Kabupaten Koyong Utara)*. (Diakses pada [Http://Jurmafis.untan.ac.id](http://Jurmafis.untan.ac.id))
- Nazir. 2005. *Metode Penelitian*, Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Permen No. 11 tahun 2013 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.
- Prastowo, Andi. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Prijono, Onni S. Dan A, M.W. Pranarka (penyunting) 1996. *Pemberdayaan Konsep, Kebijakan dan Implementasi*, CSIS, Jakarta.
- Raharjo, Tri Joko. 2005. *Pengembangan Model Pembelajaran Kesetaraan SLTP Bagi Kaum Miskin/Gelandangan*. Semarang: Unnes Press.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soetomo. 2006. *Strategi- strategi Pembangunan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana. 2007. *Sistem & Manajemen Pelatihan*. Bandung: Falah Production.
- Sugandi, Ahmad. 2004. *Teori Pembelajaran*. Semarang: Unnes Press.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Suharto, Edi. 2010. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Masyarakat*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta: Gava Media.

- Sulistiyani & Rosidah . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sumantri, S. 2000. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Fakultas Psikologi Unpad.
- Sumaryadi, I Nyoman. 2005. *Perencanaan Pembangunan Daerah Otonom dan Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta: Citra Utama.
- Suryanto. 2010. *KUBE (Kelompok Usaha Bersama)*. (diakses pada Suryanto.blog.unwr.ac.id/files/2010/01/kubepdf.pdf.)
- Sutarto, Joko, 2012. *Manajemen Pelatihan*. Semarang: Unnes Press.
- Suyanto, Bagong. 2006. *Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Kencana.
- UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- UU NO. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- World's Poultry Science Journal. 2013. *Education and Training*. Vol.69 Issue 1. (diakses pada tanggal 25 Maret 2016 pukul 19.00 <http://journals.cambridge.org/>)



**YAYASAN
KAMPOENG PINTAR JEPARA**
Tentang Dan Menyangkut Untuk Hidup Menjadi Lebih Baik

YAYASAN

KAMPOENG PINTAR JEPARA

SK MENKUMHAM : AHU 0009808.AH.01.12. Tahun 2012

Sekretariat : Dukuh Tok Songo Rt 01 Rw 01 Desa Suwawal Timur Pakis Aji Jepara, Hp. 082350141717

**SURAT KETERANGAN
NOMOR :0051/YKPJ/VI/2016**

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Yayasan Kampoeng Pintar Jepara Kabupaten Jepara menerangkan bahwa :

Nama : Amilya Candra Dewi
NIM : 1201412040
Jurusan : Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Semarang (Unnes).

Bahwa pada bulan April s/d Mei 2016 telah melaksanakan penelitian di Yayasan Kampoeng Pintar Jepara, dalam rangka penyelesaian skripsi dengan judul "Pelatihan Komputer Gratis Di Kampoeng Pintar Sebagai Upaya Pemberdayaan Masyarakat (Study Kasus di Desa Suwawal Timur, Pakis Aji Kabupaten Jepara)" di Yayasan Kampoeng Pintar Jepara Desa Suwawal Timur Kecamatan Pakis Aji Kabupaten Jepara.

Demikian surat keterangan ini untuk dapat di gunakan sebagaimana mestinya.

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
Jepara, 05 Mei 2016

Mengetahui

Ketua Yayasan Kampoeng Pintar Jepara


EKO SANTOSO