



**MANAJEMEN PROGRAM PELATIHAN RELAWAN (STUDI
KASUS PADA LEMBAGA AKSI CEPAT TANGGAP-
MASYARAKAT RELAWAN INDONESIA JAWA TENGAH)**

SKRIPSI

**Disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Pendidikan Program Studi Pendidikan Luar Sekolah**

Oleh

NOFIANI

1201415004

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

2020

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Telah disetujui oleh dosen pembimbing untuk diajukan pada sidang ujian skripsi Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang dengan judul Manajemen Program Pelatihan Relawan (Studi Kasus pada Lembaga ACT-MRI Jawa Tengah).

Semarang, 02 Maret 2020

Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. Murtasih Arbarini, M.Pd.
NIP. 196801211993032002

Menyetujui,
Dosen Pembimbing



Bagus Koworo, S.Pd., M.Pd.
NIP. 197911302006041005


PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi yang berjudul “Manajemen Program Pelatihan Relawan (Studi Kasus pada Lembaga Aksi Cepat Tanggap-Masyarakat Relawan Indonesia Jawa Tengah)” telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada:


Hari :

Tanggal :

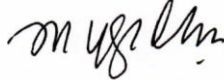

Ketua
Dr. Ahmad Rifa'i RC., M.Pd
NIP. 195908211984031001


Sekretaris
Abdul Malik, S.Pd., M.Pd
NIP. 198103102015041004

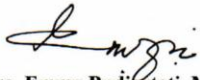
Pembimbing


Bagus Kisworo, S.Pd., M.Pd
NIP. 197911302006041005

Penguji I


Dr. Amin Yusuf, M.Si
NIP. 196408081991031003

Penguji II

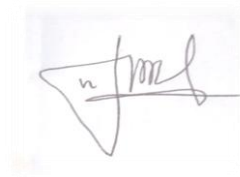

Dra. Emmy Budiartati, M.Pd
NIP. 195601071986012001

PERNYATAAN

Skripsi yang berjudul “**MANAJEMEN PROGRAM PELATIHAN RELAWAN DI ACT-MRI JAWA TENGAH**” dan seluruh isinya adalah karya saya sendiri yang dihasilkan melalui beberapa proses yaitu wawancara, observasi/penelitian, dokumentasi dan bimbingan. Pendapat para ahli yang terdapat di dalam skripsi ini dikutip berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini, saya siap bertanggung jawab dan menanggung segala resiko terhadap keaslian karya saya ini.

Semarang, 02 Maret 2020

Yang membuat pernyataan

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'n / m f', enclosed in a light blue rectangular border.

Nofiani

NIM. 1201415004

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

Orang-orang punya berbagai alasan untuk saling membunuh satu sama lain, tapi untuk saling menolong tidak ada alasan logis bukan?

PERSEMBAHAN:

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Orang tua saya, Bapak Ibu Banyumas dan Bapak Ibu Demak yang senantiasa mendoakan, membimbing, memotivasi serta memberikan kasih sayang selama ini.
2. Kakak saya, Tati Sulaemi yang telah mencurahkan semangat dan dukungan baik dari segi materil dan nonmaterial.
3. Sahabat karib saya, Siti Rofi'ah yang telah menemani saya di bangku kuliah hingga saat ini. Terimakasih telah memberikan waktu, tenaga, serta kasih sayang untuk saya.
4. Sahabat Sleeping Beauty, Dea, Rahma, Indah yang selalu kebersamai dalam berbagai kondisi baik suka maupun duka.
5. Teman seperjuangan, Asri, Anisa, Iin, Ratih yang membantu banyak hal selama ini.
6. Teman-teman Pendidikan Luar Sekolah Angkatan 2015.
7. ACT-MRI Jawa Tengah sebagai Tempat Penelitian.
8. Almamater Universitas Negeri Semarang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT penulis panjatkan, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“MANAJEMEN PROGRAM PELATIHAN RELAWAN (STUDI KASUS PADA LEMBAGA AKSI CEPAT TANGGAP-MASYARAKAT RELAWAN INDONESIA JAWA TENGAH)”** dengan baik dan lancar. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan Luar Sekolah di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Ungkapan rasa hormat dan terimakasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi, yaitu:

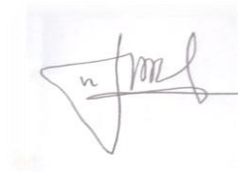
1. Dr. Achmad Rifai RC, M.Pd. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin penelitian.
2. Dr. Mintarsih Arbarini, M.Pd. Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu yang telah memberikan ijin penelitian dan memotivasi penulis sehingga dapat menyelesaikan perkuliahan tepat waktu.
3. Bagus Kisworo, S.Pd., M.Pd. Dosen Pembimbing yang dengan sabar telah memberikan bimbingan, pengarahan, masukan, kemudahan dan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
4. Bapak Suroto, Direktur ACT Jawa Tengah yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk melakukan penelitian.

5. Bapak Giyanto, Ketua MRI Jawa Tengah yang telah bersedia memberikan informasi yang sebenarnya sehingga pembuatan skripsi ini berjalan lancar.
6. Para subjek dan informan penelitian yang telah bersedia memberikan informasi yang sebenarnya sehingga pembuatan skripsi ini berjalan lancar.
7. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Harapan penulis yaitu skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca sebagai bahan referensi dan dapat mengadakan penelitian lebih lanjut.

Semarang, 02 Maret 2020

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Nofiani', written over a light blue rectangular background.

Nofiani

NIM. 1201415004

ABSTRAK

Nofiani. 2020. *Manajemen Program Pelatihan Relawan Di ACT-MRI Jawa Tengah*. Skripsi, Jurusan Pendidikan Luar Sekolah. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Bagus Kisworo, S.Pd., M.Pd.

Kata kunci: Manajemen, Program Pelatihan, Relawan

Pelatihan relawan ACT-MRI Jawa Tengah dikelompokkan menjadi tiga kluster yaitu relawan nonprogram seperti pelatihan jurnalis dan media sosial, relawan program derm seperti pelatihan mitigasi bencana dan pelatihan medis, serta relawan program SDP seperti pelatihan pendampingan masyarakat dan sebagainya. Dalam pelaksanaan program pelatihan relawan, lembaga membutuhkan manajemen untuk menggerakkan kegiatan pelatihan dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan dan kerjasama dengan anggota lain dalam lembaga. Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan: (1) Manajemen program pelatihan relawan (2) hal-hal yang mendukung dan menghambat dalam Manajemen program pelatihan relawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian terdiri dari Ketua MRI, bidang pengembangan organisasi dan diklat, 3 warga belajar (relawan), sedangkan informan terdiri dari direktur ACT dan instruktur. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik yang digunakan untuk analisis data adalah reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber dan metode.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Manajemen program pelatihan relawan berawal dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. (2) hal-hal yang mendukung diantaranya terdapat unsur intrinsik meliputi lokasi kantor yang terpusat menjadi satu dan mitra semakin banyak, sedangkan unsur ekstrinsik salah satunya yaitu ACT-MRI berada di tengah kota sehingga mudah dijangkau, serta Kendala yang ditemukan yaitu secara instrinsik penyediaan perlengkapan masih minim sehingga mengalami kekurangan perlengkapan, sedangkan unsur ekstrinsik berasal dari personal relawan berkaitan dengan komitmen dan latar belakang relawan yang berbeda-beda seperti masih pelajar, bekerja dan lain sebagainya.

Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa manajemen program pelatihan relawan di ACT-MRI Jawa Tengah dilaksanakan mulai dari perencanaan yang mengatur regulasi awal dan persiapan yang dibutuhkan dalam pelatihan, lalu pelaksanaan berkaitan dengan implementasi perencanaan serta proses pelatihan relawan, sampai tahap evaluasi yang mengarah kepada usaha monitoring lembaga ACT-MRI Jawa Tengah terhadap pelaksanaan pelatihan menuju perbaikan pelatihan selanjutnya. Namun terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaannya. Saran bagi ketua MRI dan penyelenggara program pelatihan relawan yaitu pengadaan alat dan perlengkapan dalam jumlah banyak sehingga lembaga tidak perlu meminjam atau menyewa lagi, follow up relawan yang semakin diperkuat baik dari berbagai kluster relawan atau kluster pelatihan yang dipilih relawan, serta pelibatan relawan-relawan baru semakin digencarkan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Penegasan Istilah	6
1.5.1. Manajemen	6
1.5.2. Program	7
1.5.3. Pelatihan	7
1.5.4. Relawan	8

1.5.5. Aksi Cepat Tanggap-Masyarakat Relawan Indonesia	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Manajemen	10
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen	11
2.1.3 Prinsip Manajemen.....	16
2.1.4 Manajemen dalam Pendidikan Nonformal.....	17
2.2 Program Pelatihan	20
2.2.1 Pengertian Program.....	20
2.2.2 Pengertian Pelatihan.....	21
2.2.3 Tujuan Pelatihan.	23
2.2.4 Manfaat Pelatihan	24
2.2.5 Jenis-jenis Pelatihan.....	24
2.2.6 Indikator Program Pelatihan Efektif dan Efisien	25
2.3 Relawan	28
2.3.1 Pengertian Relawan.....	28
2.3.2 Ciri-ciri Relawan	29
2.3.3 Fungsi Relawan	30
2.4 Aksi Cepat TAnggap-Masyarakat Relawan Indonesia Indonesia.....	31
2.4.1 Sejarah Aksi Cepat Tanggap-Masyarakat Relawan Indonesia	31
2.4.2 Pelatihan Kerelawanan	33
2.4.3 Pemberdayaan Relawan	34
2.4.4 Pengembangan Jejaring Nasional dan Global	35
2.5 Pelatihan Terdahulu	35
2.6 Kerangka Berfikir.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Pendekatan Pelenlitian.....	40
3.2 Fokus Penelitian	41
3.3 Lokasi Penelitian.....	42

3.4	Subjek Penelitian.....	43
3.5	Sumber Data Penelitian.....	44
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	45
3.7	Pemeriksaan Keabsahan Data.....	50
3.8	Teknik Analisis Data.....	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		58
4.1	Hasil Penelitian	58
4.1.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	58
4.1.2	Visi Misi dan Tujuan	60
4.1.3	Struktur Organisasi	63
4.1.4	Sarana dan Prasarana	64
4.1.5	Program Pelatihan MRI Jawa Tengah	65
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	66
4.2.1	Perencanaan Program Pelatihan ACT-MRI Jawa Tengah	67
4.2.2	Pelaksanaan Program Pelatihan ACT-MRI Jawa Tengah	82
4.2.3	Evaluasi Program Pelatihan ACT-MRI Jawa Tengah	90
4.2.4	Faktor Pendukung dan Penghambat	92
4.3	Pembahasan.....	93
4.3.1	Perencanaan Pelatihan	94
4.3.2	Pelaksanaan Pelatihan	100
4.3.3	Evaluasi Pelatihan	102
4.3.4	Faktor Pendukung dan penghambat	103
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		105
5.1.	Simpulan	105

5.2. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN.....	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	39
3.1 Bagan Triangulasi Sumber	54
3.2 Bagan Triangulasi Metode	55
3.3 Analisis Data	56
4.1 Struktur Organisasi	63
4.2 Skema Tahapan Pelatihan	65
4.3 Jenis-jenis Pelatihan	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	116
Lampiran 2 Balasan Lembaga	118
Lampiran 3 Struktur Organisasi	119
Lampiran 4 Data Relawan Kegiatan Humanity Camp 2019	120
Lampiran 5 Pedoman Observasi dan Wawancara	125
Lampiran 6 Catatan Lapangan	143
Lampiran 7 Hasil Observasi dan Transkrip Wawancara	157
Lampiran 8 Dokumentasi Foto	198

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Relawan yaitu seseorang yang rela memberikan tenaga, kemampuan dan waktunya kepada yang lebih membutuhkan tanpa mengharapkan upah atau keuntungan. Peran seorang relawan sangat penting yaitu tidak hanya menghadapi permasalahan saat terjadi bencana, tetapi juga proses pemulihan bagi para korban yang terkena dampak bencana tersebut. Namun, di balik peran penting seorang relawan masih banyak permasalahan yang belum bisa ditangani. Adanya relawan spontanitas dari masyarakat membuat seorang relawan kurang memahami tentang tata cara mengevakuasi korban dengan benar. Permasalahan lain yang sering dihadapi para relawan yaitu relawan yang diikutsertakan dalam kegiatan lapangan tidak dibekali peralatan yang mencukupi serta beberapa peran yang belum dilengkapi SOP yang cukup sehingga relawan dalam melakukan tugas penyelamatan korban bencana seperti tahap evakuasi, pendistribusian makanan dan masalah kesehatan yang tidak lancar akan membuat peran relawan belum maksimal dalam menangani para korban (Sujanto, 2017: 12).

Faktor lain mengenai pengurus secara umum dari lembaga pelayanan sosial yaitu mayoritas orang hanya membantu atas dasar sukarela dan berusaha berkontribusi dalam aktifitas kegiatan pelayanan sosial tersebut yang belum ditunjang kemampuan manajerial.

Sementara itu lembaga pelayanan sosial dihadapkan pada berbagai perubahan sosial disekitarnya yang makin kompleks dengan beragam masalah sosial yang ditangani (Raharjo, 2002: 17). Oleh karena itu dibutuhkan kemampuan dan keahlian manajemen organisasi agar dapat menunjang efektifitas pelayanan sosial yang diberikan sehingga pengelolaan sebuah organisasi dalam lembaga berjalan dengan sistematis.

Pada kondisi relawan yang masih sangat minim pengetahuan ini membuat lembaga-lembaga yang bergerak di bidang sosial membuat wadah untuk para relawan untuk lebih mengembangkan potensinya, salah satunya dengan pelatihan dan pengembangan relawan. Pelatihan menjadi salah satu bidang garapan pendidikan nonformal yang fokus pada pembentukan sikap, kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan perilaku yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi yang dilakukan dan ditekuninya (Sutarto, 2013: 5). Melalui kegiatan pelatihan diharapkan relawan dapat memahami tugas dan fungsinya serta mampu menjadi solusi kesenjangan antara pengetahuan dan keterampilan yang seharusnya dikuasai.

Pelatihan menjadi dasar lembaga-lembaga sosial dalam membentuk keterampilan para relawan. Salah satunya terdapat pada lembaga Aksi Cepat Tanggap (ACT) yang membuat wadah untuk para relawan bernama Masyarakat Relawan Indonesia (MRI). Aksi Cepat Tanggap disahkan secara resmi pada tanggal 21 April tahun 2005 yang pada saat itu lembaga bergerak di bidang sosial dan kemanusiaan. Aksi Cepat Tanggap atau mulai kita singkat menjadi ACT mengembangkan beberapa kegiatan mulai dari pengembangan masyarakat,

pemberdayaan, kegiatan tanggap darurat, program pemulihan pascabencana, serta program keagamaan seperti Qurban, pengelolaan Zakat dan Wakaf. Di Indonesia jangkauan program sudah sampai ke 30 Provinsi dan 100 Kabupaten/Kota di seluruh Indonesia. Pada skala global, ACT mengembangkan kerjasama atau jejaring dalam bentuk *representative person* sampai menyiapkan kantor ACT di luar negeri. Pada pelaksanaan program, ACT membentuk jaringan relawan dengan nama Masyarakat Relawan Indonesia (MRI).

Masyarakat Relawan Indonesia atau MRI menitik beratkan poin utamanya pada nilai kemanusiaan dalam memperkuat kebersamaan serta membangun kehidupan masyarakat. Pendirian MRI diharapkan mampu menampung bentuk rasa peduli dari para relawan dengan berbagai latar belakang dan bermacam keahlian mereka. Sehingga potensi-potensi relawan dapat terkumpul menjadi satu sinergi kemanusiaan. MRI terdiri dari individu-individu relawan yang memiliki komitmen dan kontribusi dalam menciptakan perubahan positif pada lingkungannya, baik skala kecil maupun skala besar atas dasar prinsip kesukarelaan sebagai wujud tanggungjawab sosial sebagai individu, sebagai warga masyarakat, maupun sebagai warga negara.

Fokus ACT-MRI pada relawan adalah mengupayakan kesejahteraan rakyat dengan berbagai ilmu ketrampilan yang telah diperoleh selama ini. Namun, di balik ketrampilan yang telah diperoleh, banyak permasalahan yang muncul ketika pelatihan dilakukan. Dari permasalahan relawan yang berpindah-pindah, fokus terhadap pendidikan maupun pekerjaan yang tidak bisa ditinggalkan, bahkan hingga rasa kurang semangat dalam mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan

menjadikan hasil dari pelatihan tersebut kurang maksimal. Di sisi lain, faktor dari lembaga juga mempengaruhi jalannya pelatihan. Seperti pendanaan yang terhambat, selain itu kurangnya koordinasi antara pihak lembaga dengan relawan juga menjadi penghalang terciptanya program pelatihan yang diadakan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk Mendalami pengelolaan atau tata kelola dalam mengorganisir pelaku kegiatan sosial atau subyek dari lembaga relawan suatu lembaga sosial dengan mengadakan penelitian ini yang berjudul “*Manajemen Program Pelatihan Relawan (Studi Kasus pada Aksi Cepat Tanggap-Masyarakat Relawan Indonesia Jawa Tengah)*”.

1.2 Rumusan Masalah

Uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana Manajemen Program Pelatihan Relawan Di Aksi Cepat Tanggap-Masyarakat Relawan Indonesia Jawa Tengah?
- 1.2.2 Apa saja faktor penghambat dan pendukung manajemen program pelatihan relawan di Relawan Di Aksi Cepat Tanggap-Masyarakat Relawan Indonesia Jawa Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian “Manajemen Program Pelatihan Relawan di Relawan di Aksi Cepat Tanggap-Masyarakat Relawan Indonesia Jawa Tengah” ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Mendeskripsikan dan menganalisis Manajemen Program Pelatihan Relawan di Relawan di Aksi Cepat Tanggap-Masyarakat Relawan Indonesia Jawa Tengah.
- 1.3.2 Mendeskripsikan dan menganalisis apa saja yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat Manajemen Program Pelatihan Relawan di Relawan di Aksi Cepat Tanggap-Masyarakat Relawan Indonesia Jawa Tengah.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Pendidikan Nonformal yang di dalamnya memuat tentang manajemen lembaga nonformal khususnya manajemen pelatihan..

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang digunakan dalam upaya pelaksanaan pengelolaan atau manajemen lembaga terkait dengan kegiatan dan program kerja yang ada.

Bagi penulis, penelitian ini dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian khususnya tentang manajemen program pelatihan pada ACT-MRI Jawa Tengah.

1.5 Penegasan Istilah

1.5.1 Manajemen

Manajemen berasal dari kata kerja bahasa asing yaitu bahasa Inggris *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, menangani, mengelola, menyelenggarakan, menjalankan, melaksanakan, dan memimpin. Manajemen menjadi serangkaian kegiatan dengan system kerja merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber daya manusia maupun sarana prasarana yang ada secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen pada penelitian ini diarahkan pada kegiatan mengelola suatu program pelatihan yang mestinya dikelola dan disusun secara sistematis sehingga hasilnya sesuai tujuan. Pada manajemen yang diharapkan dalam penelitian ini terdiri dari tahapan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program pelatihan relawan.

1.5.2 Program

Sutarto (2014: 11) mengatakan bahwa program adalah kombinasi antara kebijakan prosedur, aturan-aturan serta pembagian tugas yang disertai dengan rancangan anggaran yang jelas. Sedangkan menurut Fakhruddin (2011: 3) program merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang secara menyeluruh dan pelaksanaan kegiatan berkaitan dengan pemecahan suatu masalah, memenuhi kebutuhan serta meminimalisir keadaan yang tidak menguntungkan. Pada program yang dimaksud di penelitian ini adalah program pelatihan yang diperuntukkan untuk relawan sebagai dasar atau bekal relawan dalam mengikuti kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan kemanusiaan.

1.5.3 Pelatihan

Menurut Simamora (dalam Mustofa Kamil, 2010: 4) mengartikan bahwa pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang disiapkan untuk meningkatkan kemampuan atau keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan merupakan dasar dari proses untuk meningkatkan kompetensi seseorang yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang akan dikerjakannya (Rahayu dan Cahyono, 2018: 41).

Pada penelitian ini yang dimaksud dengan pelatihan adalah upaya yang dilakukan untuk memberikan atau meningkatkan kemampuan seseorang dalam suatu bidang tertentu sehingga dirinya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dapat ia gunakan untuk melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu pelatihan kepada relawan Aksi Cepat Tanggap-Masyarakat Relawan Indonesia Jawa Tengah.

1.5.4 Relawan

Relawan menurut Schroeder (dalam Rini Rizkiawan dkk, 2017: 56-57) adalah seseorang yang rela memberikan tenaga, waktu, kemampuan tanpa mengharapkan keuntungan atau mendapatkan balasan secara finansial. Selain itu kegiatan yang dilakukan relawan bersifat sukarela untuk menolong orang lain tanpa adanya harapan akan imbalan eksternal. Secara bidang sosial, relawan merupakan orang-orang yang bergerak di bidang kesejahteraan sosial, namun bukan berasal (lulusan) atau tidak mendapat pendidikan khusus dari sekolah pekerjaan sosial ataupun Ilmu Kesejahteraan Sosial (L. Irene, dkk 2008: 36).

Relawan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu relawan yang berada di Aksi Cepat Tanggap-Masyarakat Relawan Indonesia Jawa Tengah.

1.5.5 Aksi Cepat Tanggap-Masyarakat Relawan Indonesia (ACT-MRI)

Aksi Cepat Tanggap (ACT) merupakan lembaga yang bergerak di bidang sosial dan kemanusiaan. ACT mengembangkan akivitasnya mulai dari kegiatan tanggap darurat, program pemulihan pascabencana, pemberdayaan, dan pengembangan masyarakat, serta program berbasis spiritual seperti Qurban, Zakat, dan Wakaf. Pada penelitian ini, lembaga ACT yang dimaksud adalah ACT kota Semarang.

MRI adalah organisasi mandiri yang bersifat universal dan bebas untuk melakukan kerjasama dengan berbagai pihak yang berorientasi pada pembangunan masyarakat. MRI berusaha selalu mengedepankan nilai kemanusiaan untuk mengokohkan kebersamaan dan membangun harmoni kehidupan masyarakat.

MRI terdiri dari individu yang disebut relawan. Relawan memiliki komitmen dan kontribusi utamanya dalam menciptakan perubahan positif baik secara langsung atau tidak langsung yaitu berupa perubahan lingkungan atau perubahan masyarakat secara umum.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen

2.1.1 Pengertian Manajemen

Syaifurahman (2013: 50) menyatakan manajemen adalah perencanaan dalam suatu kegiatan serta memiliki tujuan yang hendak dicapai sehingga dapat dilaksanakan secara tertib dan mudah dievaluasi. Menurut James A.F Stoner (dalam Umam, 2012: 27) manajemen adalah suatu proses menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan beberapa langkah diantaranya merencanakan, mengorganisasi, dan mengendalikan. Menurut Apriani dan Suminar (2015: 3) manajemen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pimpinan lembaga pendidikan nonformal, dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan satuan penyelenggara pendidikan nonformal dapat dijabarkan melalui proses yang harus dilakukan berdasarkan tahapan-tahapan tertentu. Siswanto (2005: 7) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan dalam rangka mencapai tujuan. Sedangkan Manajemen dalam Pendidikan Nonformal adalah suatu kegiatan yang berkaitan dengan hal-hal yang bersifat mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia maupun sumber daya bukan manusia untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Sutarto, 2013: 2). Sudjana (2000: 17) yang mengemukakan bahwa

manajemen adalah sebuah kegiatan yang berisi pergerakan, pengendalian, dan pengembangan terhadap upaya dalam mendayagunakan sumber daya manusia, sarana prasarana yang ada dan segala sesuatu yang mendukung untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspek agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien (Fattah, 2013: 1). Berdasarkan pendapat para ahli, dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang dilakukan dalam rangka mengatur atau mengarahkan orang untuk melaksanakan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan, dalam artian membuat orang-orang tersebut mengatur sarana, bahan, dan biaya serta metode tertentu untuk melakukan aktivitas mereka masing-masing demi terwujudnya tujuan yang telah ditentukan, meliputi kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dengan memberdayakan semua sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen dalam penelitian ini adalah pengurusan atau tata kelola terhadap tahapan-tahapan program pelatihan yang diterima relawan dalam suatu lembaga sosial kemanusiaan. Dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu pola yang dilakukan melalui proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen menjadi serangkaian kegiatan yang ditetapkan dan memiliki keterkaitan sehingga saling ketergantungan antara yang satu dengan

yang lainnya, dan dilaksanakan oleh orang atau lembaga yang diberi tugas untuk melaksanakan suatu kegiatan (Morris dalam Sudjana, 2000: 51). Seperti halnya yang dikemukakan Terry dan Siagian dalam Sudjana (2007: 10) menyebutkan bahwa fungsi manajemen di antaranya perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pembinaan, evaluasi, dan pengembangan, namun tidak berhenti di situ, bahwa Keenam fungsi manajemen tersebut kemudian dimodifikasi menjadi tiga fungsi pengelolaan/manajemen, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Perencanaan sudah mencakup tahap pengorganisasian. Pelaksanaan mencakup kegiatan penggerakan dan pembinaan. Penilaian sudah mencakup tahap pengembangan apabila dalam hasil penilaian menunjukkan perlunya upaya untuk melanjutkan kegiatan (Sudjana, 2007: 12).

2.1.2.1 Perencanaan

Kegiatan perencanaan pelatihan merupakan aktivitas kerja sama antara warga belajar dengan sumber belajar. Perencanaan berarti mengambil keputusan tentang apa yang akan dilakukan selanjutnya atau hal yang berkaitan dengan langkah-langkah dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sudjana (Sutarto, 2013: 29) mengartikan perencanaan adalah suatu proses yang runtut dan sistematis dalam mengambil sebuah kebijakan atau sebuah keputusan berkaitan dengan tindakan yang akan dilakukan. Menurut Novitasari dan Sugito (2018: 99) dalam penelitian *journal of Nonformal Education* mengungkapkan bahwa tahap perencanaan menjadi dasar untuk penerapan sebuah tindakan. Pelibatan peserta pelatihan dilakukan dalam rangka mengidentifikasi kebutuhan belajar bersama pada tahap awal perencanaan pelatihan untuk menampung dan memfasilitasi para

warga belajar. Menurut Sutomo (2012: 12) menyatakan suatu perencanaan menentukan kegiatan yang akan dilakukan nantinya. Pada proses perencanaan ditujukan untuk mengatur berbagai jenis sumber daya agar hasil yang dicapai sesuai dengan harapan. Sedangkan Fattah (Sutomo, 2012: 12) mengungkapkan bahwa dalam tahap perencanaan seharusnya terdapat tiga kegiatan yang berkaitan, yaitu perencanaan tujuan yang hendak dicapai, pemilihan program kegiatan, dan identifikasi serta pengarahan sumber.

Pengertian dari para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa perencanaan program pelatihan merupakan kegiatan merencanakan pelatihan secara menyeluruh dengan melibatkan peserta pelatihan yakni warga belajar untuk mengidentifikasi kebutuhan belajar bersama, di antaranya adalah mengidentifikasi penentuan jadwal pelatihan, tempat pelatihan, media dan metode kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan yang akan dilakukan.

Pada tahap perencanaan mencakup langkah pengorganisasian yaitu menurut Siagian (Wulandari 2016: 18) mengatakan bahwa pengorganisasian merupakan semua proses mengelompokkan alat, orang beserta wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sehingga dapat mewujudkan suatu kesatuan untuk mencapai tujuan. Sedangkan proses pengorganisasian menurut Sutarto (2012: 10) adalah menetapkan jumlah tenaga beserta pengelompokan fungsi tanggung jawab dan wewenang, menetapkan standar kerja, dan mengadakan koordinasi anggota lembaga atau organisasi.

Disimpulkan bahwa pengorganisasian merupakan suatu proses menciptakan hubungan-hubungan antara fungsi-fungsi, personalia dan faktor fisik,

menetapkan alokasi tenaga dan kemampuan kerja, pendelegasian wewenang, menetapkan standar kerja serta bertanggungjawab atas tugasnya yang harus dilaksanakan, disatukan dan diarahkan dalam rangka untuk pencapaian tujuan bersama dalam suatu organisasi.

2.1.2.2 Pelaksanaan

Pelaksanaan menjadi bagian penting dalam manajemen. Siagian (Sutomo, 2012: 14) mengemukakan bahwa semua upaya atau usaha, cara, teknik, dan metode untuk mendorong para anggota bekerja dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif, dan ekonomis. Herlinda, dkk (2017: 6) menjelaskan bahwa pelaksanaan (*actuating*) merupakan penerapan dari perencanaan yang telah disusun sebelumnya dan pelaksanaan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dari suatu program atau kegiatan. Menurut Walundari dan Ilyas (2015:109) pelaksanaan suatu program berisi kegiatan dan pengalaman belajar yang memenuhi sasaran yang telah ditetapkan pada tahap sebelumnya. Menurut Nugraheni dan Desmawati (2019: 42) pelaksanaan merupakan proses penerapan dari apa yang telah disusun dalam proses perencanaan sebuah program. Pelaksanaan pelatihan merupakan proses pembelajaran dengan penyampaian materi yang dilakukan oleh fasilitator atau instruktur dengan peserta pelatihan (Kamil, 2007: 159). Dari pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan adalah langkah usaha yang dilakukan melalui suatu usaha, cara, teknik, dan metode yang berisi aktivitas telah ditetapkan sebelumnya demi tercapainya tujuan.

2.1.2.3. Evaluasi

Evaluasi diartikan sebagai proses mengumpulkan dan menganalisis data atau informasi untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan atau nilai tambah dari kegiatan pendidikan (Rifa'i, 2007: 2). Sudjana (2008: 7) mengemukakan bahwa evaluasi yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pencapaian dari penetapan tujuan atau tingkat kesesuaian dengan rencana, serta dampak yang ditimbulkan setelah program dilaksanakan. Menurut Stufflebeam dan et al (dalam Utsman, 2016: 152) pada tahap evaluasi akan diperoleh pengetahuan tentang kebutuhan apa yang diperlukan dalam suatu program.

Tujuan utama evaluasi dilakukan adalah untuk mengukur keberhasilan program, dalam segi hasil belajar partisipan sebagai akibat pelatihan, dan kualitas penyelenggaraan program pelatihan. Menurut Sutarto (2012: 13) agar produk yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan berupa barang atau jasa dapat diterima oleh pelanggan maka perlu diadakan sebuah evaluasi program. Menurut Richard (1985: 2) mengartikan bahwa evaluasi dapat diartikan sebagai berikut:

"Evaluation has as important a role to play in nonformal education as in formal education. Indeed, evaluation fulfills many of the same purposes in nonformal education that it does in formal education: it may be used for educational improvement or for educational accountability."

Artinya: Evaluasi memiliki peran penting untuk dimainkan di pendidikan nonformal seperti dalam pendidikan formal. Memang, evaluasi memenuhi banyak dari tujuan yang sama dalam pendidikan nonformal yang dilakukannya dalam pendidikan formal: dapat digunakan untuk peningkatan pendidikan atau untuk akuntabilitas pendidikan.

Menurut Sutarto (2012: 13) agar evaluasi program manajemen PNF dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, maka langkah yang dilakukan adalah:

teliti (accurate), berkala (timely), objective dan komprehensif, terfokus pada titik evaluasi yang strategis, realistik (economically and organization realistik), sistem evaluasi mudah dilakukan sehingga biaya rendah, fleksibel, prespektif dan operasional, serta diterima oleh anggota organisasi (acceptable do organizational jember), sistem evaluasi harus dapat diterima oleh seluruh staf dalam organisasi. Sedangkan Fakhrudin (2011:15) berpendapat langkah-langkah yang harus dilakukan dalam melakukan evaluasi sebagai berikut: 1) menyusun tujuan, 2) mendeskripsikan progrma pendidikan yang dievaluasi, 3) mengidentifikasi pihak-pihak pengguna hasil evaluasi, 4) mengidentifikasi masalah atau isu yang dipandang, 5) menyusun rancangan evaluasi, 6) mengumpulkan data, 7) mengolah (menganalisa dan menginterpretasi data) dan, 8) mempersiapkan dan menyampaikan laporah hasil evaluasi yang dilkukan selama penelitian.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi merupakan kegiatan untuk mengumpulkan informasi mendeskripsikan, mengintepretasikan untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai, apakah pelaksanaan program sesuai dengan rencana, dan/atau dampak apa yang terjadi setelah program dilaksanakan sehingga dapat diambil sebuah keputusan untuk dijadikan bahan perbaikan dalam program selanjutnya.

2.1.3 Prinsip Manajemen

Prinsip manajemen menurut Sutarto (2012: 3) terdiri atas: (1) Pembagian tugas kerja yang berimbang, (2) Mandat wewenang dan rasa tanggung jawab, (3)

Sikap disiplin, (4) Kesatuan perintah, (5) Kesatuan arah. Dalam sebuah manajemen setidaknya memiliki berbagai ciri-ciri, di antaranya ada 4 ciri utama manajemen yaitu tujuan, pemimpin, anggota, dan kerjasama. Prinsip manajemen adalah pedoman kerja yang bersifat fundamental yang tidak boleh diabaikan oleh seorang pimpinan.

2.1.4 Manajemen dalam Pendidikan Nonformal

Manajemen dalam pendidikan nonformal merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan sebagai satu kesatuan penyelenggaraan pendidikan nonformal.

2.1.4.1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan menjadi langkah pertama dari proses awal dari manajemen yang disusun atas dasar kebutuhan dalam waktu tertentu yang dilaksanakan tepat sasaran. Sudjana (2000: 62) menyatakan bahwa perencanaan adalah proses yang sistematis untuk mengambil keputusan berkaitan dengan apa yang akan dilakukan pada masa mendatang. Menurut Nawawi dalam Majid (2011: 16) menyatakan bahwa perencanaan yaitu menyusun strategi penyelesaian dari pelaksanaan suatu kegiatan yang terarah pada pencapaian tujuan. Sedangkan Sutomo (2016:17) menyatakan bahwa perencanaan menjadi dasar kegiatan yang hendak dilakukan pada masa yang akan datang. Sehingga dapat diartikan bahwa perencanaan adalah suatu rangkaian awal yang disusun secara sistematis dari manajemen program pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga, dalam penelitian ini adalah perencanaan program pelatihan pada manajemen lembaga agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam semua kegiatan untuk mendukung usaha

pencapaian tujuan, fungsi perencanaan haruslah dilakukan terlebih dahulu. Pada prinsipnya perencanaan ditetapkan sekarang dan dilaksanakan serta digunakan untuk waktu yang akan datang, sehingga perencanaan merupakan fungsi dasar bagi seluruh fungsi manajemen. Perencanaan meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan, tujuan/ sasaran, sosialisasi pelatihan, strategi yang memperhatikan ketepatan waktu serta tindakan, prosedur, aturan, dan program, sumber belajar, sumber dana.

Tahap perencanaan dalam sebuah pengelolaan atau manajemen termasuk dalam pengurusan pengorganisasian yaitu proses menciptakan kerja sama antara berbagai fungsi pemangku kedudukan, personalia, dan faktor-faktor fisik agar semua pekerjaan dapat bermanfaat dan terarah pada suatu tujuan. Hubungan dasar atau kerjasama yang terjalin meliputi tanggungjawab, wewenang dan pertanggungjawaban. Menurut Hasibuan (2009: 40) pengorganisasian adalah proses yang menentukan, mengelompokkan, dan mengatur berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan, di antaranya adalah penempatan pelaku kegiatan, menyediakan alat kebutuhan yang diperlukan, menetapkan tanggung jawab dan wewenang kepada individu yang ditunjuk. Adapun proses pengorganisasian yaitu menetapkan alokasi tenaga dan kemampuan kerja, penentuan dan pengelompokan fungsi tanggung jawab, pendelegasian wewenang berdasarkan hierarki, menetapkan standar kerja dan pengadaan serta pengembangan suatu mekanisme kerja.

2.1.4.2. Pelaksanaan (*actuating*)

Pelaksanaan dapat disebut Penggerakan yang merupakan fungsi penting dalam manajemen.

Pelaksanaan menjadi inti dari perencanaan dan merupakan bentuk realisasi kegiatan. Menurut Sudjana (2007: 13) menjelaskan bahwa fungsi pelaksanaan dilakukan dengan penilaian awal peserta, pelaksanaan program, memantau kegiatan, dan melakukan penilaian terhadap hasil pada proses. Menurut Sutomo (2016: 20) pelaksanaan merupakan fungsi fundamental dalam manajemen. Menurut Terry dalam Sutomo (2016: 34) menjelaskan *actuating* sebagai usaha penggerak keinginan untuk mencapai target atau sasaran yang hendak dicapai. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan merupakan bentuk kegiatan nyata atau pengaplikasian dari tahap perencanaan dengan memberdayakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan.

2.1.4.3. Evaluasi (*evaluating*)

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui dampak program yang telah dilaksanakan dengan kegiatan meliputi penyusunan desain, instrumen, laporan hasil evaluasi, dan presentasi hasil evaluasi dampak program pendidikan nonformal.

Evaluasi dilakukan dalam setiap kegiatan dalam rangka mengawal kegiatan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Sudjana (2000: 256) menjelaskan bahwa evaluasi adalah kegiatan yang berisi pengumpulan, pengolahan, penyajian dan pengambilan keputusan. Pendapat serupa dikemukakan oleh Dimiyati dan Mudjiono (2013: 206), evaluasi adalah kegiatan identifikasi

untuk melihat ketercapaian suatu program dengan yang direncanakan dan tingkat efisiensi pelaksanaannya, berhubungan dengan keputusan nilai serta memberi informasi bagi kepentingan pengambilan keputusan. Menurut Ernawati dan Mulyono (2017: 66) mengemukakan evaluasi merupakan kegiatan yang bersifat sistematis dan kompleks. Sistematis karena evaluasi menggunakan teknik-teknik atau prosedur inkuri yang runtut. Kompleks karena evaluasi bukan sekedar kegiatan yang berkaitan dengan perumusan tujuan, perumusan tes, atau analisis data, melainkan lebih dari itu, yakni mencakup kegiatan pembuatan keputusan tentang nilai. Kamil (dalam Utsman, 2015: 59) mengemukakan bahwa evaluasi adalah proses penetapan secara sistematis tentang nilai, tujuannya, efektifitas atau kecocokan sesuatu sesuai dengan kriteria dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Suminar & Lestari (2016: 124) menjelaskan jika evaluasi dilakukan dengan pengamatan terhadap apa yang telah dilakukan warga belajar pada saat berperilaku di kelas, baik praktik atau hubungan dengan temannya. Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa evaluasi merupakan cara untuk mengetahui hasil kegiatan, efektivitas kegiatan, dan sebagai pertimbangan dalam penentuan keberlanjutan atau kemungkinan perbaikan terhadap suatu kegiatan.

2.2 Program Pelatihan

2.2.1 Pengertian Program

Menurut Sutarto (2014:11) program adalah kombinasi antara kebijakan prosedur, aturan dan pemberian tugas yang disertai dengan suatu pembiayaan atau

anggaran (budget). Pendapat lain menurut Fakhruddin (2011: 3) program yaitu suatu kegiatan yang dirancang secara menyeluruh yang pelaksanaannya berkaitan satu dengan yang lain untuk mengatasi masalah, kebutuhan atau memperbaiki suatu situasi. Menurut Munthe (2015: 17) program diartikan sebagai suatu aktivitas yang direncanakan untuk dapat diterapkan dalam kegiatan nyata secara berkelanjutan. Dari berbagai pendapat para ahli dapat disimpulkan program merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang secara berkelanjutan yang dilakukan dengan melibatkan banyak orang.

2.2.2 Pengertian pelatihan

Kata pelatihan berasal dari bahasa asing yaitu bahasa Inggris “*training*”, secara bahasa dari kata “*train*” yang berarti pembelajaran dan praktik, mengasah atau mengembangkan kemampuan dan segala sesuatu berkaitan dengan persiapan dan latihan praktik warga belajar (Kamil, 2012:3). Menurut Turere (2013: 14) pelatihan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para tenaga kerja. Menurut Nedler (dalam Sutarto: 2013) pelatihan adalah proses pembelajaran demi meningkatkan kemampuan peserta pelatihan dalam menjalankan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Edwin B. Flipppo (dalam Kamil, 2012: 3) menyatakan bahwa: “*Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job*” mengartikan bahwa pelatihan merupakan usaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Menurut

Oemar Hamalik dalam Janah (2016: 62) menyatakan bahwa pelatihan adalah salah satu pelaksanaan dari fungsi manajemen untuk membina tenaga kerja.

Pelatihan menjadi proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang akan mengubah perilaku mereka sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan secara efektif. Lebih jauh lagi, Hamalik (2007: 10) menyampaikan bahwa “Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi”. Pada pendidikan nonformal yaitu pelatihan menjadi ajang untuk menciptakan kesinambungan antara peserta pelatihan dalam mempelajari atau mendapatkan sikap, kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan perilaku khusus yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaan tertentu (Sutarto, 2013: 5). Menurut Eduardo, dkk (2012: 77) menjelaskan bahwa:

“Training can be thought of as the planned and systematic activities designed to promote the acquisition of knowledge (i.e., need to know), skills (i.e., need to do), and attitudes (i.e., need to feel)”.

Menjelaskan bahwa pelatihan dapat dianggap sebagai kegiatan yang terencana dan sistematis yang dirancang untuk mempromosikan perolehan pengetahuan (perlu tahu), keterampilan (perlu dilakukan), dan sikap (perlu untuk merasa). Program pelatihan seharusnya dilakukan dengan perencanaan yang baik dan perlu dilakukan analisis kebutuhan pelatihan sebagai alat untuk mengidentifikasi kesenjangan apakah dapat dikurangi atau dihilangkan melalui suatu program pelatihan (Falaly & Ilyas, 2016: 145).

Pengertian pelatihan menurut para ahli yang telah dipaparkan dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan yaitu proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang agar lebih efektif dan efisien dalam menjalankan

tugasnya. Program pelatihan dalam penelitian ini diarahkan pada serangkaian kegiatan yang diikuti oleh banyak orang dan dilakukan dengan sengaja serta sistematis dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat menjalankan tugasnya secara efektif.

2.2.3 Tujuan Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2005: 49) dasar utama dari dilaksanakan pelatihan memiliki tujuan pokok dalam berbagai hal peningkatan di antaranya yaitu: penghayatan jiwa dan ideology, produktivitas kerja, kualitas kerja, ketetapan perencanaan sumber daya manusia, sikap moral dan semangat kerja, rangsangan berprestasi, kesehatan dan keselamatan kerja, keusangan (*obsolescence*), serta perkembangan *skill* pegawai.

Tujuan pelatihan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan melainkan juga mengembangkan bakat. Dari hal tersebut, Moekijat (dalam Sutarto, 2013: 16) berpendapat bahwa tujuan umum pelatihan adalah: (a) Menambah keahlian, (b) Mengembangkan pengetahuan, (c) Mengembangkan sikap. Sedangkan menurut Marzuki (dalam Kamil, 2012: 8), setidaknya ada tiga tujuan utama yang harus dicapai pada kegiatan pelatihan, yaitu: (a) Memenuhi kebutuhan penyelenggara (b) Mendapatkan pemahaman tentang pekerjaan dengan standar dan kecepatan yang telah ditetapkan, (c) Membantu para pemimpin organisasi/ lembaga dalam melaksanakan tugasnya.

2.2.4 Manfaat Pelatihan

Harapan dari terlaksananya sebuah program pelatihan adalah kebermanfaatannya baik bagi lembaga penyelenggara maupun peserta pelatihan dengan tujuan tertentu. Beberapa manfaat seperti yang diungkapkan oleh Robinson (dalam Sutarto, 2013: 18) sebagai berikut: (a) pelatihan sebagai alat perbaikan kemampuan, (b) keterampilan dari pelatihan yang dilaksanakan menjadi bekal karyawan agar menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan standard dan ketetapan dari lembaga, (c) pelatihan sebagai alat perbaikan sikap mental yang produktif dan tanggap bagi karyawan.

2.2.5 Jenis-Jenis Pelatihan

Dale Yoder (dalam Kamil, 2012: 27) memiliki pandangan jenis pelatihan dari lima sudut, yaitu: (a) subyek yang dilatih (*who gets trained*), dari sudut pandang ini maka pelatihan dapat diberikan kepada siapa saja yang dilatih nantinya, diantaranya kepada calon pegawai, pegawai baru, pegawai lama, atau kepada anggota masyarakat pada umumnya. (b) proses pelatihan (*how he gets trained*) dari sudut ini pelatihan dapat dilaksanakan dengan berbagai metode diantaranya pemagangan, permainan peran, permainan bisnis, pelatihan sensitivitas, instruksi kerja, dan sebagainya. (c) lokasi pelatihan (*where he gets trained*) dari sudut ini pelatihan dapat diselenggarakan di tempat kerja, di sekolah, di kampus, di tempat khusus, di tempat kursus, atau di lapangan. (d) waktu pelatihan (*when he gets trained*) dari sudut ini pelatihan dapat dilaksanakan sebelum atau sesudah mendapat pekerjaan, pada penempatan posisi pekerjaan, atau menjelang masa habis kerja, dan lainnya. (e) isi pelatihan atau materi apa yang disampaikan (*what he is taught*) dari sudut ini pelatihan dapat berupa

pelatihan kerja atau ketrampilan, kepemimpinan, keamanan, hubungan manusia, pelatihan kesehatan kerja, pelatihan penanggulangan bencana, pelatihan penumpasan teroris, dan sebagainya.

2.2.6 Indikator Program Pelatihan Efektif dan Efisien

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (Riandani, 2015: 34), di antaranya:

2.2.6.1 Instruktur

Orientasi Instruktur pelatihan biasanya terfokus pada peningkatan kemampuan dan keterampilan, sehingga instruktur yang terpilih berkewajiban menyampaikan dan menyalurkan materi pelatihan sesuai bidangnya karena instruktur dipilih berdasarkan profesionalisme bidang dan kompeten serta berasal dari latar belakang pendidikan yang dapat diperhitungkan.

2.2.6.2 Peserta

Penyaringan peserta pelatihan berdasarkan seleksi atas kualifikasi tertentu dari pihak penyelenggara.

2.2.6.3 Materi

Pemilihan dan penyampaian materi didasarkan atas kebaruan substansi yang diharapkan lembaga atau pihak penyelenggara baik secara materi atau kurikulum dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia memahami dan dapat menyelesaikan masalah apabila menghadapi suatu kondisi yang menyulitkan. Materi yang disampaikan pada pelaksanaan pelatihan dapat pula berupa hal-hal yang bersifat membekali para peserta pelatihan berupa kemampuan dan mengasah keterampilan baik yang sudah memiliki atau baru pertama kali menerima materi.

2.2.6.4 Metode

Metode digunakan sebagai strategi untuk menyampaikan materi atau cara jitu yang digunakan selama kegiatan pelatihan berlangsung agar para peserta dapat mengikuti kegiatan pelatihan secara efektif dan efisien serta akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan.

2.2.6.5 Tujuan

Tujuan menjadi dasar utama dalam penentuan pelatihan, yaitu pencapaian yang akan diperoleh atau hasil akhir yang diharapkan oleh lembaga penyelenggara. Tujuan menjadi aspek penting dari penyusunan rencana aksi (action plan) dan penetapan sasaran.

2.2.6.6 Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang detail dan terperinci agar sesuai dengan yang ditentukan diawal pelatihan sebelum berlangsung.

Inti dari program pelatihan umumnya berisi aktivitas pembelajaran yang dilakukan agar peserta mampu menguasai pengetahuan dan keterampilan yang disampaikan. Widiastih dan Suminar (2015: 90) mengemukakan bahwa letak keberhasilan suatu program dapat dilihat dari keselarasan proses kegiatan dengan apa yang telah direncanakan, bagaimana pencapaian tujuan dilakukan, pemanfaatan sumber daya sebaik mungkin, serta kemampuan dalam memberikan jaminan terhadap kesesuaian proses dan tujuan berdasarkan suatu kendali atau wewenang.

Beberapa syarat ketentuan yang diajukan oleh Donald dan James Kirkpatrick (dalam Pribadi, 2014: 11) untuk memperoleh hasil pelatihan yang efektif yaitu dengan menciptakan pelatihan yang didasarkan dari ketentuan sebagai berikut: (1) pada kebutuhan atau masalah yang dihadapi oleh organisasi atau perusahaan, (2) pada tujuan atau kompetensi yang perlu dimiliki oleh peserta program pelatihan, (3) Jadwal penyelenggaraan program pelatihan tersusun dengan baik, (4) Latar belakang peserta program sesuai dengan kompetensi program yang akan dilatihkan, (5) Instruktur memiliki kualifikasi baik dan kompeten dalam bidang yang dilatihkan, (6) Pelatihan dilaksanakan ditempat yang nyaman dengan dilengkapi fasilitas pendukung yang memadai, (7) Program pelatihan menggunakan metode dan media yang relevan dengan kompetensi yang dilatihkan, (8) Program pelatihan mampu memfasilitasi agar peserta memiliki kompetensi yang diperlukan, (9) Program pelatihan harus dapat memberi rasa puas kepada peserta program, (10) Program pelatihan perlu dievaluasi secara berkesinambungan.

Menurut Irianto (dalam Boe, 2007: 566-567) menyatakan bahwa secara konseptual program pelatihan melingkupi tiga tahapan, yaitu (1) analisa kebutuhan pelatih, (2) implementasi program pelatihan, serta (3) evaluasi program pelatihan.

2.3 Relawan

2.3.1 Pengertian Relawan

Tokoh Debbie Haski-Leventhal and David Bargal (2008: 68) mengemukakan bahwa “*volunteers are the backbone of civil society and voluntary organizations*” yang berarti relawan adalah tulang punggung masyarakat sipil dan organisasi sukarela. Dengan pengertian luas bahwa relawan lebih mementingkan melayani orang lain yang sangat membutuhkan bantuannya dengan sukarela. Dalam bahasa Inggris kata relawan disebut *volunteer* yang berarti pekerja sukarela. Relawan mengakui bahwa pekerjaan atau apa yang dilakukan sebagai panggilan nurani untuk melayani masyarakat sebagai perwujudan tanggung jawab sosialnya tanpa mengharapkan imbalan atau upah, kedudukan kekuasaan atau suatu kepentingan tertentu (Tobing dan Tehuteru, 2008: 35). Menurut Utomo (2016: 50) relawan adalah seorang atau sekelompok orang yang memiliki kemampuan dan kepedulian untuk bekerja secara sukarela dan ikhlas dalam upaya penanggulangan bencana. Menurut Monga (2006: 47) menyatakan bahwa:

“Volunteer are the people who offer their labor, knowledge, skills, and experience at no wage cost to the utilizing organization”.

Relawan merupakan orang-orang yang memberikan tenaga mereka berupa pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman mereka tanpa mengharap imbalan dari organisasi.

Soetijono dkk (2020: 14) juga menjelaskan bahwa relawan merupakan seseorang yang bersedia mengabdikan secara tanpa pamrih, ikhlas, tanpa berharap imbalan. Sedangkan menurut Musick (dalam Pangestu, 2016: 35) relawan adalah seseorang yang menyumbangkan waktu, tenaga dan talentanya untuk memenuhi suatu kebutuhan masyarakat tanpa mengambil keuntungan atas sumbangannya tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi, dapat ditarik pengertian bahwa Relawan adalah seorang atau sekelompok orang yang memiliki hasrat atau dorongan melakukan sesuatu dalam suatu kegiatan dengan ikhlas tanpa pamrih serta rela mengorbankan atau memebrikan baik secara moril maupun materiil yaitu waktu, tenaga, pikiran, atau harta benda yang dimiliki tanpa mengahrapkan balasan apapun.

2.3.2 Ciri-Ciri Relawan

Ciri-ciri Relawan menurut Omoto & Snyder Rini Rizkiawan, dkk (2017: 56-57) antara lain: (1) selalu berusaha untuk membantu, (2) komitmen dan konsisten diberikan dalam waktu yang relatif lama, (3) membutuhkan personal cost yang tinggi (waktu, tenaga, dan sebagainya), (4) tidak pilah-pilah dalam membantu sehingga orang yang mereka bantu diatur oleh organisasi dimana mereka aktif didalamnya, (5) tidak ada paksaan. Dari ciri-ciri tersebut dapat disimpulkan pengertian bahwa relawan adalah orang-orang yang menolong dan berusaha selalu mencari kesempatan untuk bisa membantu orang lain melalui suatu organsasi tertentu dengan komitmen dan konsistensi waktu yang relatif lama, perannya yang cukup tinggi serta mengorbankan berbagai personal cost (misalnya uang, waktu, pikiran) yang dimilikinya serta tidak ada paksaan yang mengharuskan seseorang melakukan hal tersebut.

2.3.3 Fungsi Relawan

Fungsi relawan menurut Clary (dalam Bruyere dan Reppe, 2007: 506) menjelaskan bahwa:

“The six functions for volunteering identified by Clary are: Understanding: involving a sense of learning and/or the ability to use and develop new skills or abilities; Social: having the opportunity to participate with friends and do work that is looked at as important by the people who matter to the volunteers; Values: having the opportunity to put values into action; Protective: using the volunteer opportunity to cope with inner conflicts and stresses or guilt; Career: using the volunteer experience to build career experience; Enhancement: working on psychological development and building personal esteem”.

Terdapat enam fungsi relawan, diantaranya yaitu, Memahami: melibatkan rasa belajar atau kemampuan untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan atau kemampuan baru; Sosial: berkesempatan untuk berpartisipasi dengan teman-teman dan melakukan pekerjaan yang dipandang penting oleh oranglain; Nilai: memiliki kesempatan untuk menerapkan nilai; Perlindungan: menggunakan kesempatan relawan untuk mengatasi konflik dan tekanan atau rasa bersalah; Karir: menggunakan pengalaman untuk membangun karir; Peningkatan: bekerja pada pengembangan psikologis dan membangun harga diri.

Menurut Melina dkk (2012: 18) hal-hal yang dapat dilakukan relawan pada saat bencana antara lain rescue (penyelamatan), evakuasi mayat, pelayanan kebutuhan pangan dan sandang, pelayanan kesehatan, mengajak anak-anak korban bencana untuk bermain atau pemulihan sosial psikologis, logistic, serta pendataan.

2.4 Aksi Cepat Tanggap-Masyarakat Relawan Indonesia

2.4.1 Sejarah Aksi Cepat Tanggap-Masyarakat Relawan Indonesia

Aksi Cepat Tanggap atau ACT merupakan sebuah lembaga berbasis sosial dan kemanusiaan. ACT merupakan salah satu program dari Dompot Duafa, dan pada tahun 2004 saat bencana alam tsunami di Aceh terjadi ACT mulai lepas dari

Dompot Duafa dan mulai berdiri sendiri. Secara resmi ACT diluncurkan secara hukum pada tanggal 21 April 2005, dan masuk ke wilayah Semarang pada tahun 2015. Aksi Cepat Tanggap (ACT) secara hukum disahkan sebagai yayasan sosial dan kemanusiaan. Beberapa kegiatan ACT dalam mengembangkan aktivitasnya, mulai dari kegiatan tanggap darurat, program pemulihan pascabencana, pemberdayaan dan pengembangan masyarakat, serta program keagamaan seperti Qurban, Zakat dan Wakaf. Jadi, fokus utama didirikannya ACT adalah agar dapat berkontribusi untuk masyarakat, ACT ingin menjadi solusi terhadap permasalahan yang ada untuk Indonesia maupun dunia.

ACT mendapatkan dukungan dari berbagai pihak yaitu donator dan masyarakat luas yang memiliki tingkat kepedulian yang tinggi dan juga partisipasi perusahaan melalui program kemitraan dan *Corporate Social Responsibility* (CSR). Sebagai bagian dari akuntabilitas keuangannya ACT secara berkelanjutan memberikan laporan keuangan tahunan yang telah diaudit oleh Kantor Akuntan Publik kepada donatur dan pemangku kepentingan lainnya, serta mempublikasikannya melalui media massa sebagai bentuk pertanggungjawaban lembaga.

Tahun 2012 ACT mendedikasikan diri menjadi sebuah lembaga kemanusiaan global, dengan jangkauan aktivitas yang lebih luas. Pada jangkauan terdekat, ACT mengembangkan jaringan relawan yang difasilitasi dalam wadah MRI (Masyarakat Relawan Indonesia) maupun dalam bentuk jaringan kantor cabang ACT di beberapa provinsi di Indonesia. Pada skala global atau jangkauan yang lebih luas, ACT mengembangkan jejaring dalam bentuk *representative*

person sampai menyiapkan kantor ACT di luar negeri diantaranya Negara di kawasan Asia Tenggara, Asia Selatan, Indocina, Timur Tengah, Afrika, Indocina dan Eropa Timur. Pada skala global ACT diawali dari tragedi kemanusiaan di seperti bencana alam, kelaparan dan kekeringan, konflik dan peperangan, termasuk penindasan terhadap kelompok minoritas di berbagai negara. Dengan semangat kerjasama dan kolaborasi kemanusiaan, ACT mengajak semua lapisan masyarakat dan lembaga kemanusiaan untuk terlibat bersama. ACT berupaya melakukan edukasi bersama, membuka jaringan kemitraan global yang menjadi sarana kebersamaan. Semua program global ACT menjadi sarana merajut kemitraan berbagai lembaga amil zakat, komunitas peduli, artis dan publik figur yang memiliki visi yang sama untuk kemanusiaan.

MRI atau Masyarakat Relawan Indonesia merupakan Organisasi dibawah naungan ACT yang terfokus pada kerja dan aksi kemanusiaan pada penanggulangan bencana sampai tuntas yaitu mulai fase darurat sampai dengan fase pemulihan paska bencana. MRI terdiri dari relawan yang memiliki komitmen dan kontribusi dalam menciptakan perubahan positif pada lingkungannya berdasarkan prinsip kesukarelaan sebagai wujud tanggungjawab sosial dan moral.

2.4.2 Pelatihan Kerelawanan

Tujuan kegiatan adalah menjadikan relawan yang memahami jati diri dan prinsip kerelawanan, memberikan sumbangsih pengetahuan atau wawasan tentang bagaimana ketika diterjunkan dilapangan berkaitan dnegan sikap dan tindakan dan mengasah keterampilan relawan agar dapat mengambil peran dalam aksi-aksi kemanusiaan dalam berbagai bentuk aktivitas. Dalam rangkaian pelatihan

kerelawanan setiap relawan diasah untuk mampu menjadi kontributor perubahan untuk perbaikan kondisi masyarakat dan bangsa serta dibekali menjadi seorang relawan yang tanggap dan kompeten.

Di antara pelatihan yang dilakukan, adalah:

2.4.2.1 Orientasi Kerelawanan

2.4.2.2 Managerial & Leadership Training

2.4.2.3 Pelatihan Total Disaster Management (Penanganan bencana terpadu mulai dari mitigasi, emergency hingga recovery) terpadu dimulai level basic hingga advance dilakukan secara bertahap

2.4.2.4 Pelatihan Pengelolaan Program Kemanusiaan

2.4.2.5 Pelatihan Jurnalistik Kemanusiaan

2.4.2.6 Pembekalan berjenjang dalam “Universitas Kerelawanan”.

2.4.3 Pemberdayaan Relawan

Tahap lanjutan paska pelatihan adalah relawan secara aktif dilibatkan dalam aksi-aksi kemanusiaan. Relawan diberikan kesempatan untuk terlibat terjun langsung dalam respons atas bencana alam dan bencana kemanusiaan di dalam negeri maupun dunia internasional dengan ketentuan pemilihan relawan yang memiliki kualifikasi atas kemampuan tertentu sesuai dengan apa yang dibutuhkan di lapangan pada saat itu.

Selain terlibat dalam aksi-aksi bersama ACT, relawan juga diberikan kesempatan untuk terlibat total dalam program-program pendampingan maupun pemberdayaan masyarakat, dengan model kegiatan:

2.4.3.1 Kuliah Kerja Relawan Atau Bakti Kerja Relawan

Relawan mendedikasikan waktu dan segala potensinya dalam mendorong serta kebersamai masyarakat di komunitas pilihannya untuk meningkatkan kualitas kehidupannya di berbagai bidang baik pendidikan, kesehatan, ekonomi, dll. Relawan secara berkelompok menyiapkan konsep program, merencanakan dan implementasi langsung bersama dengan masyarakat. Jangka waktu kegiatan ini disepakati bersama antara relawan dan komunitas/masyarakat.

2.4.3.2 Relawan Pendamping Masyarakat

Relawan berperan sebagai pembina sekaligus fasilitator yang mendampingi masyarakat dalam menjalani program peningkatan kualitas hidup terutama di bidang ekonomi dan pembinaan mental spiritual.

2.4.3.3 Mobile Volunteer

Aksi regular yang dilaksanakan relawan untuk membantu masyarakat dari satu tempat ke tempat lainnya. Baik dalam bentuk layanan kesehatan, pemberian paket pangan, aksi bersama bersih lingkungan, dll. Semua kegiatan diinisiasi dan dilaksanakan relawan dalam bentuk tim yang solid dan beraksi dengan dikoridori konsep dan perencanaan yang matang sehingga program aksi yang dijalankan dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

2.4.4 Pengembangan Jejaring Nasional dan Global

MRI berusaha membina dan menguatkan jaringan kelembagaan pusat sampai ke daerah-daerah sehingga tetap terjalin koordinasi yang baik dan tidak keluar dari koridor visi & misi utama dari ACT-MRI. Hal ini sebagai salah satu

upaya agar MRI dapat berperan lebih reguler, akseleratif, dan mampu menjadi lokomotif perubahan yang lebih cepat dan besar. Pengelolaan jaringan MRI berlandaskan prinsip dan spirit kemandirian. Wilayah Aksi Cepat Tanggap-Masyarakat Relawan Indonesia ini adalah terfokus pada satu titik wilayah yaitu Jawa Tengah.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan Manajemen Program Pelatihan, di antaranya adalah:

2.5.1 Penelitian yang disusun oleh **Santoso T. Raharjo** dalam Jurnal *Sosiohumaniora* sebagai Staf Pengajar Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran Jatinangor, Bandung, yang berjudul “*Manajemen Relawan Pada Organisasi Pelayanan Sosial*”. Manajemen relawan berkaitan dengan serangkaian kegiatan atau tindakan dalam hal perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan relawan untuk mencapai tujuan baik perorangan maupun organisasi, dalam rangka memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi pelayanan manusia secara keseluruhan. Penelitian studi kasus di ACT-MRI Jawa Tengah adalah manajemen program pelatihan kepada relawan yang terfokus pada perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pelatihan yang diselenggarakan ACT-MRI Jawa Tengah beserta

mendiskripsikan tentang bagaimana dana apa saja faktor pendukung dan penghambat pelatihan pada lembaga.

2.5.2 Skripsi yang disusun oleh Dwi Endah Nur Jannah, mahasiswa Jurusan Pendidikan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, yang berjudul “Manajemen Pelatihan Di Lembaga “Cristal Indonesia Manajemen”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen pelatihan di lembaga Cristal Indonesia Manajemen meliputi: 1) Perencanaan pelatihan diantaranya merencanakan tempat dan pengelola pelatihan yang disesuaikan dengan program dan jumlah peserta, penyusunan jadwal disesuaikan dengan program pelatihan, media dan metode saling bersinergi dengan menyesuaikan materi, perencanaan materi disesuaikan dengan tema, serta penentuan pemateri melihat kualitas dan track record mengajar; 2) Pelaksanaan pelatihan diawali breafing pengelola, presensi, dan pembukaan pelatihan. Pembukaan pelatihan diawali dengan doa pembuka bersama, menyanyikan lagu Indonesia Raya, dan sambutan oleh pimpinan dari pihak panitia sekaligus membuka pelatihan. Peserta diberikan ice breaking selama 10menit, kemudian masuk materi dimana materi saling bersinergi dengan tema, metode, pemateri, penggunaan tempat, dan dikelola oleh pengelola pelatihan. Pelaksanaan pelatihan diakhiri dengan proses evaluasi yang dilakukan oleh peserta dengan mengisi kuesioner. Terakhir, ditutup dengan penyerahan award serta adanya surprize moment. Namun demikian, dalam penggunaan tempat belum sesuai dengan ketentuan ideal setiap peserta yaitu 4m², jadwal pelatihan yang tidak sesuai dengan rencana diawal, dan jumlah

pengelola tidak sebanding dengan jumlah peserta yang lebih banyak; dan 3) Evaluasi pelatihan untuk mengetahui kriteria, alat dan bentuk hasil evaluasi pelatihan. Pada sisi lain, dalam penelitian manajemen program pelatihan relawan di ACT-MRI Jawa Tengah memiliki kesamaan tentang Manajemen pelatihan meliputi perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan.

2.5.3. Penelitian yang dilakukan oleh Kinanjar Nurwantara (2010) berjudul “Manajemen Diklat yang Efektif (Studi Kasus di Balai Diklat Keluarga Berencana Nasional Malang)”. Simpulan dari penelitian adalah penyusunan program di Balai Diklat KB Nasional Malang disusun oleh bidang operasional pelayanan KB dan Balatbang BKKBN Propinsi. Program Perencanaan diklat KB diteruskan pada beberapa komponen pada Balai Diklat KB Nasional Malang. Penyusunan program sangat diperlukan agar kegiatan yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan dapat terarah dan tidak keluar jalur. Selain hal di atas, dalam penyusunan program juga ada beberapa hal seperti, perumusan tujuan, penentuan kebijakan, penjadwalan, programming dan anggaran. Di lingkungan program Keluarga Berencana (KB) yang menjadi dasar adalah peningkatan pengetahuan dan keterampilan didasarkan pada peninjauan kebutuhan (need asesment) yang setiap tahun anggaran berjalan itu selalu diadakan untuk mengetahui dan memantau serta mencari masukan-masukan bagi perencanaan tahun berikutnya. Pihak yang terlibat dalam perencanaan diklat ada di Jawa Timur terdapat 1 (satu) Balai Pelatihan dan Pengembangan dan 2 (dua) Balai Diklat KB Nasional di

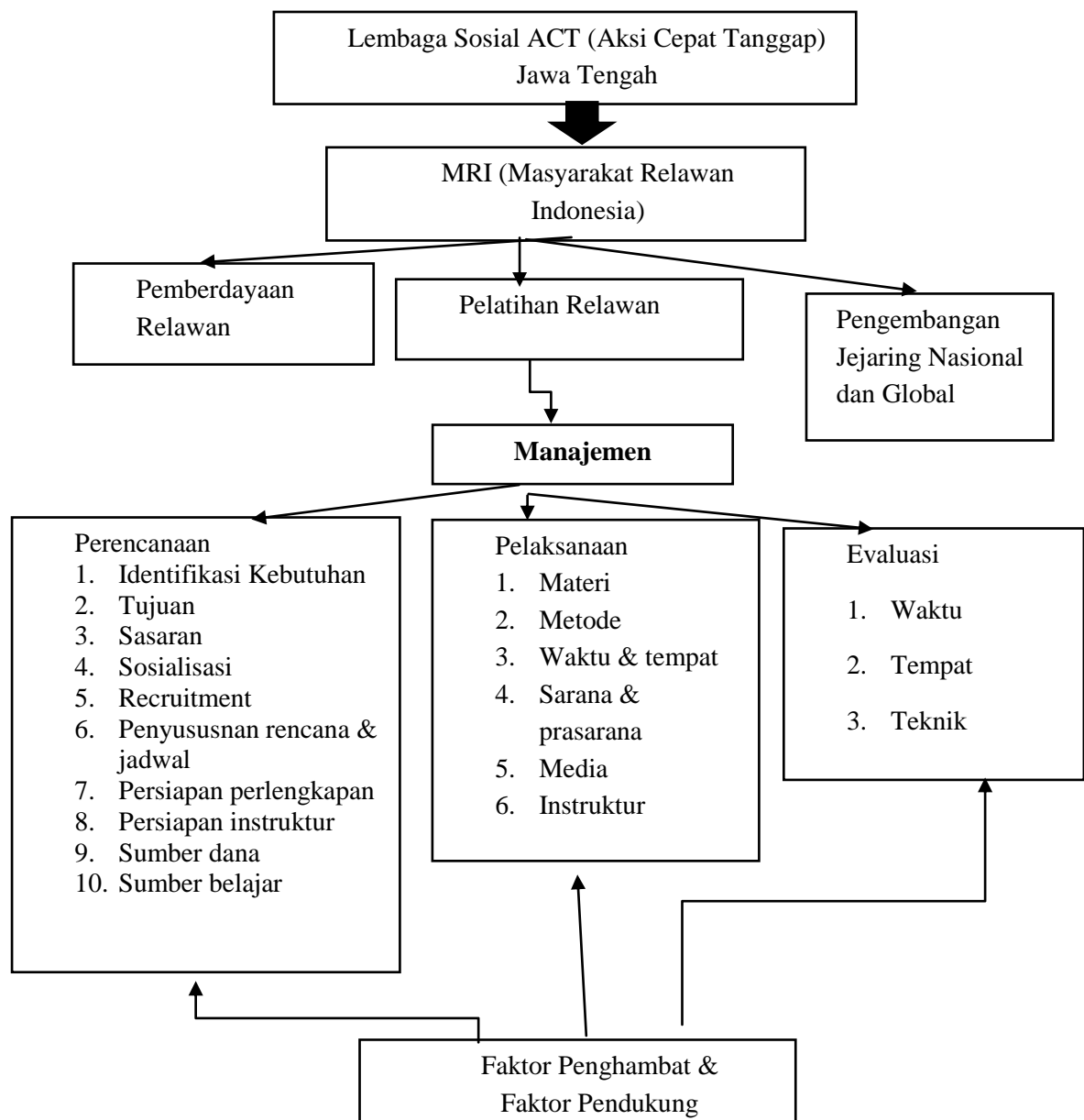
Malang dan di Jember. Kedua pelaksanaan diklat disesuaikan dengan rencana yang ditetapkan anggarannya maupun TOR (Turn of Reference) kemudian diwujudkan dalam bentuk-bentuk pelatihan. Tahapan pelaksanaan ini dapat dibagi dalam 3 (tiga) langkah yaitu: persiapan (administratif dan edukatif); pelaksanaan (proses belajar mengajar); dan pelaporan.

Kaitan penelitian manajemen pelatihan di ACT-MRI Jawa Tengah yaitu pada identifikasi kebutuhan dan need assessment yang dilakukan dalam rangka penentuan dasar dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

Dari ketiga penelitian di atas, peneliti belum menemukan tema yang mengangkat tentang manajemen beserta factor pendukung dan penghambat dari suatu pelaksanaan pelatihan khusus untuk relawan sebagai bekal, dalam artian relawan secara umum dan menyeluruh.

2.6 Kerangka Berfikir

Manajemen program pelatihan relawan di ACT-MRI membutuhkan tata kelola yang sistematis dan terstruktur, sehingga dalam penelitian ini peneliti membuat kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan berkaitan dengan Manajemen Program Pelatihan Relawan di ACT-MRI Jawa Tengah, maka bisa disimpulkan bahwa :

5.1.1. Manajemen Program Pelatihan Relawan di ACT-MRI Jawa Tengah meliputi:

5.1.1.1. Perencanaan Pelatihan, pada tingkat awal dalam perencanaan ialah melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan untuk mengetahui keperluan relawan dan memberi bekal kepada relawan. Pada tahap perencanaan dilakukan perumusan tujuan pelatihan, penentuan sasaran dan kriteria calon peserta pelatihan, penentuan sumber dana, sumber belajar, melakukan sosialisasi, rekrutment peserta pelatihan, menyusun rencana dan jadwal pelaksanaan pelatihan, mempersiapkan kelengkapan peralatan dan mempersiapkan instruktur.

5.1.1.2. Pelaksanaan pelatihan merupakan implementasi dari tahap perencanaan yang telah disusun sebelumnya. Tahapan yang wajib disusun disini adalah semua rangkaian kegiatan mulai dari pembukaan sampai dengan penutup. Pelaksanaan pelatihan dipimpin oleh instruktur yang sudah berkompeten pada bidangnya atau sesuai dengan pelatihan yang

diadakan. Kegiatan utama di MRI adalah orientasi relawan, volunteer class, volunteer camp, serta volunteer class cluster. Seluruh pengelompokan class mempunyai kegiatan pelatihan masing-masing. Ada pula pelatihan yang mandiri terlepas dari kegiatan tersebut karena melihat kondisi lingkungan dan waktu pelaksanaan.

5.1.1.3. Evaluasi Pelatihan merupakan cara untuk mengetahui keberhasilan dari setiap program pelatihan, apakah program ini dapat terus di jalankan, dimodifikasi, atau bahkan harus dihentikan. Serta melihat faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaan pelatihan itu sendiri. Teknik evaluasi yang digunakan oleh lembaga adalah teknik evaluasi partisipatif, di mana teknik ini digunakan untuk mengevaluasi proses pelatihan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga akhir yang mencakup materi/bahan pelatihan, proses pelatihan, hasil dari pelatihan, serta dampak dari pelatihan itu sendiri. Evaluasi tersebut yang nantinya akan dilakukan sebagai bahan perbaikan supaya dalam pelaksanaan kegiatan selanjutnya lebih baik lagi dari sebelumnya sehingga harapan bisa tercapai.

5.1.2. faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung dalam pelatihan yang dilaksanakan adalah berasal dari internal kantor yang berpusat menjadi satu, mitra lembaga yang semakin luas. Faktor eksternalnya berupa lokasi lembaga yang berada di tengah kota sehingga dapat dijangkau dari mana saja, serta peminatan relawan yang semakin banyak. Sedangkan faktor penghambat yang ditemukan dalam penyelenggaraan pelatihan ini

terdapat pada bagian pelaksanaan yaitu pada ketersediaan fasilitas yang digunakan untuk pelatihan yang jumlahnya terbatas, selain itu partisipasi peserta pelatihan dan komitmen serta kesediaan relawan karena latar belakang dan kebutuhan relawan yang terdiri dari berbagai macam motifnya.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan maka dapat dikemukakan beberapa saran kepada pihak penyelenggara pelatihan dalam manajemen program pelatihan relawan di ACT-MRI Jawa Tengah adalah sebagai berikut:

- 5.2.1. Untuk Lembaga, pengelolaan operasional lembaga lebih ditingkatkan, melihat antusias relawan yang tinggi untuk mengetahui berbagai kegiatan serta pelatihan yang terdapat di ACT-MRI .
- 5.2.2. Untuk bidang pengembangan organisasi dan diklat, untuk melakukan pengadaan perlengkapan dalam jumlah banyak sehingga ketika dilaksanakan pelatihan tidak perlu meminjam atau menyewa dari lembaga lain.
- 5.2.3. Untuk bidang program, waktu pelatihan masih dirasa kurang oleh sebagian peserta, maka waktu yang digunakan selama pelatihan perlu ditambah karena masih banyak materi yang harus dipelajari lagi, dalam pelatihan instruktur harus bisa menjaga kondisi agar tetap kondusif.

5.2.4. Untuk peneliti selanjutnya, mempersiapkan diri dalam pengambilan dan pengumpulan data sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan manajemen pelatihan serta ditunjang dengan wawancara dengan sumber yang kompeten dalam kajian manajemen pelatihan pada relawan agar hasil penelitian lebih baik dan lebih lengkap lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin dan Saebani, Beni Ahmad. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Amin, Solihul dan Joko Sutarto. (2015). Pelaksanaan Pembelajaran Program Pendidikan Kecakapan Hidup (Pelatihan Life Skill Computer di Pondok Pesantren Salafiyah Roudlotul Muftadiin Balakemba Jepara). *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*. Volume 4.Nomor 2.
- Apriani, Fitri dan Tri Suminar (2015). Manajemen Penyelenggaraanprogram Bina Keluarga Remaja Melalui Kegiatan Keterampilan Merajut di RW 06 Kelurahan Bandarjo Ungaran Barat. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*. NFECE 4 (1) (2015).
- Arikunto, Suharsimi. (2008). *Evaluasi Program Pendidikan (Pedoman Teoritis Bagi Mahasiswa Dan Praktisi Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryanto, Vincent Didiek Wiet. (2013). *Manajemen dalam Konteks Indonesia*. Yogyakarta: KANISIUS.
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bruyere, B., & Rappe, S. (2007). Identifying the motivations of environmental volunteers. *Journal of Environmental Planning and Management*, 50(4), 503-516.
- Bungin, Burhan. (2003). *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Boe, Ismenia. (2014). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dikantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 3.10 (2014) :559-580
- Chairunisa, Leolita dan Utsman. (2015). Program Pelatihan Ibu Rumah Tangga untuk Meningkatkan Kreativitas Kegiatan Usaha Pengolahan Pangan Kue Semprong (Studi Kasus Pada UKM Nining di Desa Blambangan Kabupaten Magelang). *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*. NFECE 4 (1) (2015).
- Debbie Haki-Leventhal and David Bargal. (2006). The volunteer stages and transitions model: Organization socialization of volunteers. *Human Relations* DOI: 10.1177/0018726707085946 Volume 61(1): 67-102

- Dimiyati, Mudjiono. (2013). *Belajar & Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ernawati, dan Sungkowo Edi Mulyono. (2017). Manajemen Pembelajaran Program Paket C di PKBM Bangkit Kota Semarang. *Journal of Nonformal Education*. JNE 3 (1) (2017): 60-71
- Falaly, Elsa Ardhilya dan Ilyas. (2016). Pengaruh Pelatihan Keterampilan Sapu Glagah Terhadap Minat Berwirausaha Pemuda Desa Gunungsari Kecamatan Pulosari. *Journal of Nonformal Education*, Vol. 2, No 2, Tahun 2016.
- Fakhruddin. (2011). *Evaluasi Program Pendidikan Nonformal*. Semarang: Unnes Press
- Fattah, Nanang. 2013. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda
- Hamalik, Oemar. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herlinda, Siti, Sholeh Hidayat dan Irwan Djumena. (2017). Manajemen Pelatihan Hantaran dalam Meningkatkan Kecakapan Hidup Warga Belajar di Lembaga Kursus dan Pelatihan. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*. Volume 1 (1): 1-9, Juni 2017
- Herwina, Wiwiwn. (2017). Evaluasi Penyelenggaraan Pembinaan Pelatihan Keterampilan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Yuwita Tasikmalaya. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*. Volume 1 (1): 75-86
- Irmawita, I. (2013). Deskripsi Kepemimpinan Ketua Lembaga Sosial Kemasyarakatan (LSM) dalam Melaksanakan Program Pendidikan Nonformal. *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan*. 13(1), 66-75.
- John M. Echol dan Hassan Shadily. (2006). *Kamus Inggris Indonesia*, Gramedia Pustaka Agama, Jakarta.
- Kamil, Mustofa. (2007). *Model pelatihan pendidikan luar sekolah (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Dewa Ruchi.
- . (2010). *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta

- . (2012). *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta
- L. Uria Regina Irene, dkk. (2008). Peran Relawan dalam Memberikan Pendampingan Kepada Anak Penderita Kanker dan Keluarganya. *Indonesian Journal of Cancer*. 1, 35-39.
- Lestari, Dwi Puji dan Tri Suminar. (2016). Pola Pembelajaran Program Kecakapan Hidup Menjahit Di Blk Kabupaten Pekalongan. *Journal of Nonformal Education*, Vol. 2, No. 2, Tahun 2016.
- Majid, Abdul. (2011). *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melina, Gabriella Melia, Aully Grashinta dan Vinaya. (2012). Resiliensi dan Altruisme pada Relawan Bencana Alam. *Jurnal Psikologi Ulayat*, Edisi I/Desember 2012, hlm. 17–24.
- Moleong, L. J. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- . (2006). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- . (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- . (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Monga, M. (2006). Measuring motivation to volunteer for special events. *Event Management*, 10(1), 47-61.
- Munib, Achmad. (2013). *Sistem Pendidikan Nasional*. Yogyakarta: Deepublish.
- Munthe, Ashiong P. (2015). Pentingnya Evaluasi Program di Institusi Pendidikan: Sebuah Pengantar, Pengertian, Tujuan, dan Manfaat. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Vol 5, No. 2, Mei 2015: 1-14.
- Narbuko, C., Achmadi A. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Novitasari, D., Sugitno. (2018). Improving The Skill of Early Childhood Education Teachers in Making Lesson Plans Through an Andragogy-Based Training. *Journal of Nonformal Education*. Hal: 99

- Nugraheni, Fajar dan Liliek Desmawati. (2019). Manajemen Program Kursus Tata Rias Pengantin Solo Putri di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Widya Semarang. *Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 3(2), 2019, 37-29
- Olaye, M. E., & Onajite, F. O. (2015). Adult and Non-Formal Education: An Imperative for Human Capacity Development and Attainment of Sustainable Livelihoods in Anambra State. *African Research Review*, 9(3), 34-49.
- Pangestu, Jangkung Putra. (2016). Hubungan Motivasi dan Kepuasan Relawan pada Organisasi Seni. *Jurnal Tata Kelola Seni*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. Vol. 1, No. 2: 148.
- Patilima, Hamid. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: ALFABETA.
- Pribadi. Benny A. (2014). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (Implementasi Model ADDIE)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Raharjo, Santoso T. (2002). Manajemen Relawan pada Organisasi Pelayanan Sosial. *Jurnal Sosiohumaniora*. Vol. 4, No. 3, Nopember : 150-173.
- Rifai, Achmad. (2007). *Evaluasi Pembelajaran*. Semarang: UNNES Press.
- Rindiani, W. (2015). Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan. *Journal Administrasi Bisnis*. 3(4), 873-887.
- Riyanto, Y. (2007). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: UNNES Press.
- Rizkiawati, Rini. (2017). Pentingnya Buku Panduan Bagi Volunteer Pada Organisasi Sosial. *Jurnal: Social Work Jurnal*, Vol. 7 No. 2..
- Rustanto, Bambang. (2015). *Penelitian Kualitatif Pekerjaan Sosial*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological science in the public interest*, 13(2), 74-101.
- Septyana, Hardhike. (2013). Manajemen Pembelajaran Berbasis Kompetensi Pelatihan Menjahit di Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS) Fortuna Dukuh Siberuk Desa Siberuk Kabupaten Batang. *Journal of Non Formal Education and Community Empowerment*.

- Siswanto H. B. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetijono, Irwan Kurniawan, Rudi Mulyanto dan Marwiyah. (2020). Diklat Relawan Anti Narkoba sebagai Partisipasi dalam Pemberantasan Penyalahgunaan Narkoba. *ABDI: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat* Vol. 2 No. 1
- Sudjana. (2000). *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung: Falah Production
- (2007). *Sistem & Manajemen Pelatihan*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. (2015). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: alfabeta
- (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Pendekatan Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujanto, Bifrenda Arifiani. (2017). Efektivitas Peran Relawan Penanggulangan Bencana pada Tanggap Darurat Banjir Jakarta Timur dalam Rangka Penyelamatan Korban Manusia. *Jurnal Prodi Manajemen Bencana*. Agustus 2017. Volume 3 Nomor 2, 1-22.
- Sukandarrumidi. (2006). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Sutarto, Joko. (2013). *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Deepublish
- (2014). *Manajemen Pendidikan Nonformal*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- (2012). *Manajemen Program PNF*. Semarang: UNNES Press.
- (2007). *Pendidikan Non formal (konsep dasar, proses pembelajaran, dan pemberdayaan masyarakat)*. Semarang: Unnes Press.
- Sutomo. (2012). *Manajemen Sekolah*. Semarang: UNNES Press.
- (2016). *Manajemen Sekolah*. Semarang: UNNES Press.
- Syaifurahman dan Tri Ujiati. (2013). *Manajemen dalam Pembelajaran*. Jakarta: PT Indeks Permata Puri Media.
- Tim Redaksi Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta.
- Tobing, Uria Regina L, dkk. (2008). Peran Relawan dalam Memberikan Pendampingan Kepada Penderita Kanker dan Keluarganya. *Indonesia*

Journal of Cancer. Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Indonesia. Vol. 1, No. 1:35-39

- Turere, Verra Nitta. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA*. Vol. 1 No.3 Juni 2013, Hal. 10-19
- Ulfatin, Nurul. (2015). *Metodologi Penelitian*. Malang: Media Nusa Creative.
- Umam, Khaerul. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: pustaka Setia.
- Utomo, Masitha Hanum, dan Wenty Marina Minza. (2016). Perilaku Menolong Relawan Spontan Bencana Alam. *Gajah Mada Journal of Psychology*. Volume 2, NO. 1, 2016: 48-59.
- Utsman. (2016). Evaluasi Potensi Kelompok Belajar Paket B untuk Menunjang Wajib Belajar 9 Tahun. *Journal of Nonformal Education*, Vol. 2. No. 2. 152.
- Widiasih, A., Suminar, T. (2015). Monitoring dan Evaluasi Program Pelatihan Batik Brebesan (Studi di Mitra Batik Desa Bentar Kabupaten Brebes). *Journal of Nonformal Education*. 1(1), 90.
- Wulandari, N. A. D., Ilyas. (2015). Manajemen Penyelenggaraan Pelatihan Otomotif dalam Mempersiapkan Warga Belajar Memasuki Dunia Kerja di BLKI Semarang. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*. Volume 4. Nomor 2.
- Yulianingsih, Wiwin. (2017). Pelaksanaan Program Pendidikan Kecakapan Hidup (PKH) Menjahit Bagi Perempuan dalam Meningkatkan Kemandirian Peserta Didik di LKP Modes Muria Sidoarjo - Jawa Timur. *Jurnal Pendidikan Untuk Semua*. Volume 01 , Nomor 01 , Tahun 2017 , Halaman 29 – 36