



**PENGELOLAAN PEMBELAJARAN PELATIHAN
KOMPUTER DI LKP VISION COLLEGE SEMARANG**

SKRIPSI

**Oleh:
YOGA MIFTAHUL HABIB
1201413041**

**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2020**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi berjudul “Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan Komputer di LKP Vision College Semarang” telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan dalam sidang skripsi pada:

Hari : Kamis

Tanggal : 30 Januari 2010

Menyetujui,
Dosen Pembimbing



Drs. Ilyas, M.Ag

NIP. 196606011988031003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pendidikan Non Formal



Dra. Mintarsih Arbarini, M.Pd

NIP. 196801211993032002

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi dengan judul “Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan Komputer di LKP Vision College Semarang” telah dipertahankan di hadapan sidang panitia ujian skripsi Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Hari : Selasa

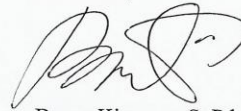
Tanggal : 11 Februari 2020

Panitia Ujian Skripsi



Drs. Dr. Eddy Purwanto, M. Si.
NIP. 196301211987031001

Sekretaris,



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

Penguji I,



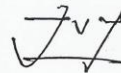
Dr. Amin Yusuf, M. Si.
NIP. 196408081991031003

Penguji II,



Dra. Liliek Desmawati, M. Pd.
NIP. 195912011984031001

Dosen Pembimbing,



Drs. Ilyas, M. Ag.
NIP. 196606011988031003

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**PENGELOLAAN PEMBELAJARAN PELATIHAN KOMPUTER DI LKP VISION COLLEGE SEMARANG**” dan seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri yang saya hasilkan melalui proses observasi, penelitian, dan bimbingan. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini, saya siap bertanggung jawab dan menanggung segala resiko terhadap keaslian karya saya ini.

Semarang, 11 Februari 2020

Yang membuat pernyataan



Yoga Miftahul Habib
NIM. 1201413041

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Dengan banyak belajar kita akan banyak pengetahuan.

PERSEMBAHAN :

1. Bapak Sugiharto dan ibu Ana Hayati yang tidak pernah lupa selalu mendidik, mengarahkan, mengingatkan, menyadarkan, dan membangkitkan semangat untuk selalu berjuang dalam kehidupan terima kasih untuk segalanya.
2. Adikku Iyut Lutfiana Lathifah dan Davin Ahmad Sahlan yang selalu memberikan dukungan dan do'a. Berkat kalian telah kudapatkan pelajaran-pelajaran berharga dan pengalaman yang banyak selama menempuh pendidikan.
3. Almamaterku. Universitas Negeri Semarang

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH swt yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan Komputer di LKP Vision College Semarang” dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-setulusnya kepada:

- 1) Dr. Achmad Rifai Rc, M.Pd Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian.
- 2) Dr. Mintarsih Arbarini, M.Pd Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- 3) Drs. Ilyas, M.Ag Dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan kemudahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik
- 4) Dosen-dosen jurusan Pendidikan Luar Sekolah yang telah memberikan perubahan pengetahuan dan sikap terhadap penulis selama berada dalam lingkungan akademik Universitas Negeri Semarang.
- 5) Ibu Muslikatun, S.E Direktur LKP Vision College yang telah memberikan ijin penelitian.
- 6) Seluruh staf dan pegawai LKP Vision College yang telah membantu dan mendukung penulis selama penelitian.

- 7) Instruktur pelatihan LKP Vision College yang telah memberikan pengalaman baru kepada penulis.
- 8) Peserta pelatihan komputer LKP Vision College yang telah memberikan dukungan dan doa.
- 9) Teman-teman PLS'13 yang telah memberikan dukungan dan doa.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis menerima saran dan kritik yang bersifat membangun. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang mnemerlukannya.

Semarang, 30 Januari 2020

Penulis,

Yoga Miftahul Habib

ABSTRAK

Yoga Miftahul Habib. 2020. *“Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan Komputer Di LKP Vision College Semarang”*. Jurusan Pendidikan Luar Sekolah. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Dosen Pembimbing : Drs. Ilyas, M.Pd.

Kata Kunci : Pengelolaan pembelajaran, Pelatihan Komputer.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengelolaan pembelajaran pelatihan komputer dan apa saja faktor hambatan yang dihadapi dalam pembelajaran pelatihan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengelolaan pembelajaran pelatihan komputer dan untuk mengetahui hambatan yang dihadapi dalam pembelajaran.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, dilakukan dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Dengan narasumber satu pengelola program, satu instruktur pelatihan, 4 peserta pelatihan dan satu informan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi : 1) pengumpulan data, 2) reduksi data, 3) penyajian data dan 4) penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian diperoleh bahwa pengelolaan pembelajaran yang mencakup : 1) perencanaan pembelajaran, dilakukan dengan menetapkan tujuan program, bahan ajar, tenaga instruktur, peserta pelatihan, sarana prasarana dan sumber belajar. 2) pelaksanaan pembelajaran, proses pembelajaran dilaksanakan instruktur berdasarkan berpedoman pada materi belajar, metode belajar, media belajar, prosedur pembelajaran, dan alokasi waktu. 3) evaluasi pembelajaran, dilaksanakan guna untuk mengetahui hasil pembelajaran yang berdasarkan pada tujuan evaluasi, evaluator, waktu evaluasi, dan model evaluasi. Faktor hambatan pembelajaran yang dihadapi diantaranya : peserta pelatihan kesulitan memahami terkait materi belajar tertentu dan peserta pelatihan kurang disiplin waktu dalam mengikuti pembelajaran.

Simpulan penelitian ini adalah pengelolaan pembelajaran yang terdiri atas : perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dilakukan secara terstruktur dan sistematis. Tujuan pembelajaran adalah untuk membekali peserta pelatihan agar mampu menguasai keahlian dalam bidang komputer. Bahan ajar disesuaikan dengan mengacu pada kurikulum yang telah disesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha/dunia industri. Metode belajar di optimalisasikan ke praktek dalam rangka untuk menumbuhkan keahlian peserta pelatihan dalam menguasai materi-materi belajar. Faktor hambatan pembelajaran yang dihadapi di antaranya : peserta pelatihan kesulitan memahami terkait materi-materi belajar tertentu dan peserta kurang disiplin waktu dalam mengikuti pembelajaran. Saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah tentang metode belajar yang sebaiknya perlu menerapkan metode diskusi agar peserta pelatihan dapat saling berpendapat atau berkontribusi lebih dalam terkait materi-materi belajar serta tentang waktu belajar yang perlu disesuaikan dengan beban atau tingkat materi-materi belajar.

DAFTAR ISI

HALAMAN

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan.....	7

1.4.	Manfaat	7
1.5.	Penegasan Istilah	8

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

2.1.	Konsep dasar Pelatihan.....	9
2.2.	Pengertian pengelolaan.....	16
2.3.	Perencanaan Pembelajaran.....	19
2.4.	Pelaksanaan Pembelajaran.....	27
2.5.	Evaluasi Pembelajaran.....	35
2.6.	Faktor-Faktor Penghambat Pembelajaran.....	43
2.7.	Kerangka Berfikir.....	46

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1.	Pendekatan Penelitian.....	49
3.2.	Lokasi Penelitian.....	50
3.3.	Fokus Penelitian.....	50
3.4.	Subyek Penelitian.....	51
3.5.	Sumber Data Penelitian.....	51
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	54
3.7.	Keabsahan Data.....	56
3.8.	Teknik Analisis Data.....	57

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	61
4.2. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	61
4.3. Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan Komputer.....	84
4.2.1. Perencanaan Pembelajaran.....	85
4.2.2. Pelaksanaan Pembelajaran.....	94
4.2.3. Evaluasi Pembelajaran.....	102
4.4. Faktor Hambatan Dalam Pembelajaran.....	106
4.5. Pembahasan.....	108

BAB 5 PENUTUP

5.1. Simpulan.....	121
5.2. Saran.....	122

DAFTAR PUSTAKA	123
-----------------------------	-----

LAMPIRAN	126
-----------------------	-----

DAFTAR TABEL

	Halaman
3.1. Teknik pengumpulan sumber data penelitian	52
4.1. Data Jumlah Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan.....	66
4.2. Data Instruktur Beserta Bidang Kompetensi	66

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kisi-kisi instrument penelitian	127
2. Pedoman observasi	130
3. Pedoman wawancara	131
4. Transkrip hasil wawancara	138
5. Catatan lapangan	163
6. Lampiran foto.....	171
7. Surat keputusan dosen pembimbing.....	174
8. Surat ijin penelitian	175
9. Surat keterangan selesai penelitian	176

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi beberapa tahun belakang ini semakin pesat. Hal ini tentu berdampak dalam kehidupan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung. Masyarakat pun dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengelola perkembangan teknologi tersebut sehingga dapat memperoleh manfaat yang sebaik-baiknya dari sebuah teknologi.

Pada dasarnya, teknologi dikembangkan untuk mempermudah kehidupan manusia. Dalam perkembangan, tentu terdapat kebaikan dan keburukan yang dapat diperoleh. Bergantung dari bagaimana kita mengelola serta memanfaatkannya. Bila perkembangan teknologi tidak digunakan dengan benar, dapat menjadikan keburukan bagi kita.

Untuk dapat menggunakan perkembangan teknologi secara baik dan benar, membutuhkan pengetahuan yang cukup. Dengan pengetahuan yang cukup, masyarakat dapat menggunakan teknologi tersebut secara baik dan benar. Tanpa pengetahuan yang cukup, teknologi itu hanya sia-sia belaka.

Salah satu bentuk perkembangan teknologi tersebut adalah dalam bidang informasi serta komunikasi. Bila kita membaca mengenai teknologi informasi dan

komunikasi dalam belasan tahun yang lalu, yang terlintas dalam benak kita adalah tentang koran, majalah, telepon, telegram, dan sebagainya. Namun ketika kita melihat perkembangan teknologi informasi dan komunikasi belakangan ini, tidak jauh dari internet, komputer, handphone, dan sebagainya. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi oleh masyarakat hanya sekedar mengakses berita ataupun untuk mengunggah foto ke media sosial.

Dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, tentu meningkatkan pengguna perangkat teknologi informasi dan komunikasi. Salah satu perangkat teknologi informasi dan komunikasi yang dimaksud adalah komputer. Belakangan ini semakin banyak komputer yang dimiliki oleh masyarakat. Dengan banyaknya pengguna komputer, maka dibutuhkan teknisi komputer yang bukan hanya mampu merakit atau memperbaiki komputer saja. Melainkan dibutuhkan juga memasang jaringan komputer.

Sejak tahun 2016, pemerintah Indonesia telah melaksanakan Ujian Nasional Berbasis Komputer. Dengan adanya kebijakan tersebut, tentu membutuhkan teknisi yang ahli di bidang komputer dan jaringan. Sehingga pelatihan teknisi komputer dan jaringan sangat dibutuhkan untuk menunjang kebutuhan mengenai hal tersebut.

Pelatihan merupakan proses pemberdayaan dan pembelajaran, dimana individu (anggota masyarakat) harus mempelajari (materi) guna meningkatkan kemampuan, keterampilan dan tingkah laku dalam pekerjaan serta kehidupan sehari-harinya agar

dapat menopang ekonominya (Kamil,2012 :151). Oleh sebab itu, dengan adanya pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan pada pendidikan nonformal, diharapkan setiap individu/masyarakat dapat menciptakan kemandirian, disiplin berkarya, berkeaktivitas dan berinovasi dalam usaha.

Salah satu LKP yang ada di Kota Semarang adalah LKP Vision College (Vico). LKP yang dahulu bernama Vico Computer ini pertama kali berdiri hanya mengadakan kursus teknisi komputer saja. Waktu itu kantornya berada di sebelah lapangan KBPT di jalan kesatrian. Konsep yang diusung LKP yang beralamat di Jl. Karangrejo No. 15 Jatingaleh Semarang ini mengusung konsep mendidik dan menyiapkan tenaga ahli di bidang komputer yang profesional; menguasai sistem informasi, keteknisian hardware/software, mampu mendesain sistem jaringan, multimedia, junior programmer, instruktur komputer, teknisi komputer, operator komputer, atau wirausaha di bidang komputer.

Melihat hasil penelitian yang relevan terdahulu, oleh Hilyar Nurhandoko (UNNES, 2009) dengan penelitiannya yang berjudul Model Pembelajaran Kursus komputer di Lembaga Kursus Adias Sindo Cerdas (ASC) (Studi Kasus Salah Satu Lembaga Kursus Komputer di Jalan Sindoro No.39 Kabupaten Pemalang), menyimpulkan berbagai berikut : Model pembelajaran kursus komputer di Adias Sindo Cerdas (ASC) terdiri dari : a) Tujuan pembelajaran, b) Bahan belajar, c) Proses kegiatan, d) Metode, e) Media/sarana, f) Subjek dan g) Evaluasi.

Faktor Pendukung dalam model pembelajaran kursus komputer di Adias Sindo Cerdas (ASC) meliputi : a) Tujuan pembelajaran, dimana ketrampilan dalam bidang komputer sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. b) Pihak lembaga memiliki bahan pembelajaran yang diberikan oleh Dinas Pendidikan dan juga mengacu kepada kebutuhan belajar peserta kursus. c) Proses kegiatan belajar, antusiasme dan motivasi belajar peserta kursus sangat tinggi. d) Metode yang mengacu kepada pembelajaran orang dewasa, dengan menggunakan metode ceramah, tanya jawab, praktek dan penugasan. e) Instruktur yang terampil dalam menggunakan semua media pembelajaran. f) Subjek pembelajaran dari lulusan SMA dengan menunjukkan sikap yang baik. g) Adanya respon positif dari masyarakat dengan memberikan umpan balik kepada lembaga maupun peserta kursus.

Menurut Majid (2007:6) pengelolaan pembelajaran adalah suatu proses penyelenggaraan interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Kompetensi dalam pengelolaan pembelajaran yang mencakup: 1) Penyusunan perencanaan pembelajaran, 2) Pelaksanaan interaksi belajar mengajar, 3) Penilaian prestasi belajar peserta didik, dan 4) Pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian.

Pengelolaan pembelajaran merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh pendidik agar proses pembelajaran dapat berjalan baik dan lancar. Keberhasilan pendidik dalam melaksanakan pembelajaran tidak terlepas dari bagaimana pendidik mengelola pembelajaran itu sendiri. Karena peserta didik dapat mencapai tingkat

kemampuan yang optimal dan sesuai tujuan yang ditetapkan, akan bergantung terhadap pengelolaan pembelajaran yang dilakukan, apakah dilakukan secara terstruktur dan sistematis ataukah tidak.

Sebagaimana misalnya terkait salah satu program pelatihan di LKP Vision College Kota Semarang yakni mengenai pelatihan komputer, diselenggarakan untuk kebutuhan belajar masyarakat yang bertujuan agar dapat membekali masyarakat memiliki kompetensi dalam menguasai komputer baik untuk kepentingan tertentu maupun kepentingan untuk memasuki dunia kerja. Dimana terkait pengelolaan pembelajaran komponen-komponen yang terkandung di dalamnya terdapat kriteria bahan/materi belajar telah disesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha/dunia industry.

Bahan/materi belajar komputer telah dirancang dan disusun berdasarkan dengan kebutuhan belajar masyarakat dan kebutuhan dunia kerja terutama dalam bidang perkomputeran. Metode belajar menerapkan pembelajaran yang berbasis pembelajaran orang dewasa. Peserta pelatihan lebih diutamakan untuk berperan aktif dalam pelatihan melalui metode optimalisasi praktek serta peserta perlu mengasah/menunjukkan kemampuan diri dalam kegiatan belajarnya. Selain itu, terkait kualitas pengelolaan pembelajaran pelatihan komputer di LKP Vision College, dapat teridentifikasi dan dapat diketahui juga karena adanya penerbitan atau pengeluaran sertifikat dari lembaganya.

Oleh karena itu, sehubungan dengan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji dengan melakukan penelitian berjudul **Pengelolaan Pembelajaran Pelatihan Komputer di LKP Vision College Kota Semarang.**

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, pokok permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana proses pembelajaran pelatihan komputer di LKP vision collage?
2. Apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam proses pembelajaran pelatihan komputer di LKP vision collage?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui proses pembelajaran pelatihan komputer di LKP vision collage
2. Mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam proses pembelajaran pelatihan komputer di LKP vision collage.

4. **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian dapat dibedakan menjadi dua, yaitu manfaat yang bersifat teoritis dan manfaat yang bersifat praktis:

1. Secara Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis Memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang kursus dan pelatihan mengenai pengelolaan pembelajaran komputer.

2. Secara Praktis

a. Bagi Pengelola

Sebagai Sebagai tambahan referensi tentang bagaimana proses pembelajaran pelatihan komputer

b. Bagi Tutor

Sebagai tambahan materi tentang proses pembelajaran pelatihan komputer

5. **Penegasan Istilah**

Sesuai dengan judul dari permasalahan yang akan diteliti, terdapat istilah yang perlu ditegaskan agar tidak terjadi salah penafsiran, guna membatasi permasalahan yang ada dalam penelitian. Adapun istilah yang perlu diberikan penjelasan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengelolaan Pembelajaran

Pengelolaan pembelajaran adalah suatu perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam kegiatan pembelajaran dimana berbagai sumber daya di dalamnya di kelola secara terintegrasi dalam upaya untuk mencapai tujuan pembelajaran.

2. Pelatihan Komputer

Pelatihan merupakan proses pemberdayaan dan pembelajaran, artinya individu (anggota masyarakat) harus mempelajari (materi) guna meningkatkan kemampuan, keterampilan dan tingkah laku dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari dalam menopang ekonominya (pendapatan).

Komputer adalah suatu alat elektronik yang mampu melakukan beberapa tugas seperti menerima input, memroses input, menyimpan perintah-perintah dan menyediakan output dalam bentuk informasi. Pelatihan komputer yang dimaksud dalam skripsi ini adalah suatu kegiatan pembelajaran yang didesain dengan sedemikian rupa dan dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu dengan tujuan agar memiliki kemampuan, keahlian dalam bidang pengoperasian komputer.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Konsep Dasar Pelatihan

1.1. Pengertian Pelatihan

Menurut Hickerson (dalam Farmayanti dan Amanah, 2014:20) pelatihan merupakan proses belajar yang dirancang untuk mengubah kinerja orang yang mengerjakan pekerjaan. Menurut Nedler pelatihan merupakan proses pembelajaran yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan seseorang atau peserta pelatihan dalam menyelesaikan tugas sesuai tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Sutarto (2013:4) pelatihan adalah proses untuk menumbuh-kembangkan pengetahuan, keterampilan, menyebarluaskan informasi dan memperbaharui tingkah laku serta membantu individu atau kelompok pada suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien di dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam pekerjaan.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang dirancang untuk memberikan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan pembentukan sikap pada individu atau kelompok/organisasi dalam menyelesaikan tugas-tugas pokok dan fungsi dalam pekerjaan.

1.2. Tujuan Pelatihan

Menurut Moekijat (dalam Sutarto 2013:9) mengemukakan bahwa tujuan umum pelatihan adalah untuk :

- a) Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- b) Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- c) Untuk mengembangkan sikap, sehingga dapat menimbulkan kemauan untuk bekerjasama.

Sedangkan menurut Marzuki (dalam Kamil 2012:11) tujuan pokok yang harus dicapai dalam pelatihan, yaitu :

- a) Memenuhi kebutuhan organisasi,
- b) Memperoleh pengertian dan pemahaman yang lengkap tentang pekerjaan dengan standar dan kecepatan yang telah ditetapkan dan dalam keadaan yang normal serta aman.
- c) Membantu para pemimpin organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan adalah sesuatu yang hendak dicapai dalam kegiatan pelatihan guna

mengembangkan terkait aspek pengetahuan, keterampilan, keahlian, maupun sikap dalam penyelesaian tugas/pekerjaan.

1.3. Manfaat Pelatihan

Banyak pelatihan dilaksanakan dengan harapan dapat memberi manfaat. Beberapa manfaat seperti yang diungkapkan oleh Robinson (dalam Marzuki, 2010:176) adalah sebagai berikut :

- a) Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan/kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki *performance* organisasi. Perbaikan-perbaikan itu dapat dilaksanakan dengan berbagai cara
- b) Keterampilan tertentu diajarkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai standar yang diinginkan. Contohnya : skill dalam menggunakan teknik yang berhubungan dengan fungsi : “*behavioral skill*” dalam mengelola hubungan dengan atasan (boss), dengan bawahan dan sejawat.
- c) Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan, karena dalam beberapa permasalahan seringkali pula sikap-sikap yang tidak produktif timbul dari salah pengertian yang disebabkan oleh informasi yang tidak cukup, dan informasi yang membingungkan. Sebagaimana pernyataan tersebut juga sejalan dengan pendapat Faustino Cardosa Gomes, yang menyebutkan bahwa pelatihan

hanya bermanfaat dalam situasi dimana para karyawan kekurangan kecakapan dan pengetahuan. Dari beberapa uraian tersebut jelas bahwa pelatihan merupakan sarana yang ditujukan pada upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Menurut Richard B. Johnson, sebagaimana dikutip oleh marzuki (2010:177) manfaat pelatihan dengan menjawab pertanyaan *What Problem Can Training Solve yaitu :*

- a) Dapat menambah produktivitas
- b) Mengembangkan keterampilan, pengetahuan, pengertian, dan sikap-sikap baru.
- c) Dapat memperbaiki cara penggunaan alat-alat, mesin, proses, dan metode yang kurang tepat.
- d) Mengurangi pemborosan, kecelakaan, keterlambatan, kelalaian, biaya berlebihan, dan ongkos-ongkos yang tidak diperlukan.
- e) Melaksanakan perubahan atau pembaruan kebijakan baru.

1.4. Jenis Pelatihan

Menurut Dale Yoder (dalam Kamil 2012:14) mengemukakan jenis-jenis pelatihan di pandang dari lima sudut adalah meliputi :

- a. Siapa yang dilatih (*who gets trained*), artinya pelatihan itu diberikan kepada siapa. Dari sudut ini maka pelatihan dapat diberikan kepada calon pegawai, pegawai baru, pegawai lama, pengawas, manajer, staf ahli, remaja, pemuda, dan anggota masyarakat umumnya.
- b. Bagaimana ia dilatih (*how he gets trained*) artinya dengan metode apa ia dilatih. Dari sudut ini pelatihan dapat dilaksanakan dengan metode pemagangan, permainan peran, permainan bisnis, pelatihan sensitivitas kerja, dan segalanya.
- c. Dimana ia dilatih (*where gets trained he*), artinya dimana pelatihan mengambil tempat. Dari sudut ini pelatihan dapat diselenggarakan di tempat kerja, di sekolah, di kampus, di tempat khusus, di tempat kursus, atau di lapangan.
- d. Bila ia dilatih (*how he gets trained*) artinya kapan pelatihan itu diberikan. Dari sudut ini pelatihan dapat diberikan sebelum seseorang dapat pekerjaan, setelah seseorang mendapat pekerjaan, setelah ditempatkan, setelah pensiun, dan sebagainya.
- e. Apa yang dibelajarkan kepadanya (*how he gets trained*), artinya materi pelatihan apa yang diberikan. Dari sudut ini pelatihan dapat berupa pelatihan kerja atau keterampilan, pelatihan kepemimpinan, pelatihan keamanan, pelatihan hubungan manusia, pelatihan kesehatan kerja,

pelatihan penanggulangan bencana, pelatihan penumpasan teroris, dan sebagainya.

Sementara itu menurut J.C. Denyer (dalam Kamil 2012 :15) yang melihat dari sudut siapa yang dilatih dalam konteks suatu organisasi, membedakan pelatihan atas empat macam, yaitu :

- a. Pelatihan induksi (*induction training*), yaitu pelatihan pengenalan yang biasanya yang diberikan kepada pegawai baru dengan tidak memandang tingkatannya. Pelatihan induksi dapat diberikan kepada calon pegawai lulusan SD, SLTA, SMA, SMK, kesetaraan, dan lulusan perguruan tinggi.
- b. Pelatihan kerja (*job training*), yaitu pelatihan yang diberikan kepada semua pegawai dengan maksud diberikan petunjuk khusus guna melaksanakan tugas-tugas tertentu.
- c. Pelatihan supervisor (*supervisor training*), yaitu pelatihan yang diberikan kepada supervisor atau pimpinan tingkat bawah.
- d. Pelatihan manajemen (*managenent training*), yaitu pelatihan yang diberikan kepada manajemen atau untuk pemegang jabatan manajemen.
- e. Pengembangan eksekutif (*executive development*), yaitu pelatihan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan pejabat-pejabat pimpinan.

1.5. Dasar diperlukannya Kebutuhan Pelatihan

Menurut Kamil (2012:1) kebutuhan akan peningkatan penguasaan dan teknologi pada masa sekarang semakin dirasakan dan sangat diperlukan seiring dengan semakin meluas dan semakin rasionalnya hubungan-hubungan manusia dalam tatanan global masyarakat modern. Oleh karena itu fenomena ini menunjukkan kecenderungan tiga elemen penting, yaitu bahwa :

- 1) Individu-individu semakin membutuhkan wawasan-wawasan dan penguasaan keterampilan-keterampilan baru atau tambahan bagi penyesuaian dengan tuntutan dunia kerja, peningkatan karier, atau aktualisasi diri dimasyarakat.
- 2) Organisasi-organisasi usaha maupun organisasi-organisasi sosial memadamang perlu dan mendesak untuk memiliki sumber daya-sumber daya manusia yang mampu mengembangkan strategi-strategi operasi yang dapat diandalkan dalam iklim usaha yang semakin kompetitif.
- 3) Pemerintah sangat berkepentingan dengan upaya-upaya memajukan kesejahteraan social lewat pengembangan potensi insani pada lingkup makro organisasi maupun lingkup makro masyarakat.

Sementara menurut Sutarto (2013:7) mengemukakan bahwa pengembangan pembinaan sumber daya manusia melalui kebutuhan pelatihan jelas mutlak diperlukan, kemutlakan itu tergambar pada berbagai fungsi dan manfaat pelatihan

yang dapat diambil dari padanya, bagi organisasi atau kelompok masyarakat maupun para pegawai dan calon-calon peserta pelatihan, yang semuanya itu diharapkan bermuara pada peningkatan produktivitas yang dapat diperoleh dari pelatihan.

2. Pengertian Pengelolaan Pembelajaran

Menurut Swardi (Yamin, 2011:37) mengartikan pengelolaan adalah “proses menggunakan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran”. Pengelolaan memiliki makna yang sama dengan manajemen. Manajemen dapat diartikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan dari pada sumber daya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Amtu (2011:30) pengelolaan adalah suatu tindakan untuk menata, mengatur dan mengelola kegiatan dan orang-orang dalam suatu organisasi dalam merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, menggerakkan, mengendalikan, memimpin, memotivasi, memonitor, dan mengevaluasi. Sedangkan menurut Sudjana (2008:2) pengelolaan adalah kegiatan untuk mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta berbagai potensi yang tersedia, atau yang dapat disediakan untuk digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau lembaga.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan adalah suatu kegiatan perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, pengawasan serta

penilaian untuk menggunakan seluruh sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

2.1. Pengertian Pembelajaran

Dalam UU No. 20 Tahun 2003, dijelaskan bahwa “Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada lingkungan belajar”. Sedangkan, Gagne mendefinisikan istilah pembelajaran sebagai “*a set of events embedded in purposeful activities that facilitate learning*”. Pembelajaran adalah serangkaian aktivitas yang sengaja diciptakan untuk memudahkan terjadinya proses belajar (Pribadi, 2009:9).

Berdasarkan uraian mengenai konsep “Pengelolaan” dan “Pembelajaran” di atas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan pembelajaran adalah suatu kegiatan yang dilakukan dengan merencanakan, menata, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan belajar mengajar yang ditujukan untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dalam pembelajaran.

2.2. Tujuan Pembelajaran

Menurut Andayani (2015:138) tujuan pembelajaran adalah “arah yang hendak dicapai dari rangkaian aktivitas yang dilakukan dalam proses pembelajaran”. Tujuan pembelajaran dirumuskan dalam bentuk perilaku kompetensi spesifik, aktual, dan terukur sesuai yang diharapkan terjadi, dimiliki, atau dikuasai siswa setelah mengikuti kegiatan pembelajaran tertentu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan pembelajaran adalah tindakan menentukan sasaran/arah yang hendak dicapai serta dilaksanakan dalam proses pembelajaran dengan harapan apabila sasaran tersebut tercapai sebagaimana yang telah ditetapkan, individu/siswa dapat memiliki kompetensi pribadi maupun kompetensi sosial yang mandiri, bertanggung jawab, kreatif, loyalitas, cakap, dan mampu turut serta dalam menempatkan diri dengan lingkungannya.

Penetapan tujuan pembelajaran merupakan sesuatu sangat penting dalam pembelajaran. Karena dari tahap inilah ditentukan apa dan bagaimana harus melakukan tahap-tahap lainnya. Apa yang dirumuskan dalam tujuan pembelajaran menjadi acuan untuk menentukan jenis materi, strategi, metode, dan media yang akan digunakan dalam proses pembelajaran. Sebab apabila tidak menentukan arah tujuan belajar yang jelas, maka pembelajaran yang akan dilaksanakan bisa dimungkinkan menjadi tidak efektif, tidak terstruktur dan terlebih lagi tidak akan menghasilkan manfaat dari pembelajaran. Oleh karena itu, guna mencapai keberhasilan dalam pembelajaran maka tujuan pembelajaran menjadi hal penting dan mendasar yang harus ditetapkan terlebih dahulu.

Pengelolaan pembelajaran secara operasional terdiri atas perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. pengelolaan pembelajaran dapat menghasilkan pembelajaran yang terstruktur dan sistematis bila memperhatikan komponen-komponen yang terkandung di dalamnya.

3. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sa'ud, 2011:4). Sedangkan menurut ahli lain perencanaan merupakan tindakan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan siapa yang akan mengerjakannya (Fatah, 2006:49).

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan pembelajaran adalah suatu tindakan penyusunan rancangan pembelajaran yang mencakup atas komponen-komponen pembelajaran dan sumber dayanya dimana nantinya di implementasikan untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Karakteristik perencanaan pendidikan ditentukan oleh konsep dan pemahaman tentang bagaimana merencanakan pembelajaran yang terstruktur dan sistematis. Pembelajaran mempunyai ciri unik karena yang menjadi muara garapannya adalah manusia. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan ciri-ciri pembelajaran dalam prosesnya, maka perencanaan pembelajaran perlu dirancang sebagaimana ciri-ciri berikut:

1. Perencanaan pembelajaran harus mengutamakan nilai-nilai manusiawi, karena pembelajaran itu membangun manusia yang harus mampu membangun dirinya dan masyarakatnya.

2. Perencanaan pembelajaran harus memberikan kesempatan untuk mengembangkan segala potensi peserta didik seoptimal mungkin.
3. Perencanaan pembelajaran harus memberikan kesempatan yang sama bagi setiap peserta didik.
4. Perencanaan pembelajaran harus komprehensif dan sistematis dalam arti tidak praktikal atau segmentaris tapi menyeluruh dan terpadu serta di susun secara logis dan rasional.
5. Perencanaan pembelajaran harus diorientasikan pada pembangunan masyarakat, dalam arti bahwa program pelatihan haruslah di tujukan untuk membantu mempersiapkan kompetensi (SDM) yang di butuhkan oleh berbagai sektor pembangunan.
6. Perencanaan pembelajaran harus dikembangkan dengan memperhatikan keterkaitannya dengan berbagai komponen pembelajaran secara sistematis.
7. Perencanaan pembelajaran haruslah berorientasi kepada masa datang, karena pembelajaran adalah proses jangka panjang dan jauh menghadapi masa depan.
8. Perencanaan pembelajaran haruslah inovatif dan responsif terhadap kebutuhan yang berkembang di masyarakat, tidak statis tapi dinamis.

Menurut Fakhruddin (2011:9) perencanaan program merupakan kegiatan untuk mengarahkan atau menggunakan sumber-sumber yang terbatas secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sudjana (Kamil 2012:20) mengemukakan perencanaan pembelajaran pelatihan secara komprehensif, komponen-komponen pelatihan memuat sebagai berikut : a) masukan sarana yang mencakup kurikulum, tujuan program, sumber belajar, fasilitas belajar, biaya dan pengelola pelatihan. b) masukan mentah yang mencakup peserta pelatihan dengan berbagai karakteristiknya seperti pengetahuan, keahlian, latar belakang sosial budaya dan kebutuhan belajar serta. c) masukan lingkungan yaitu faktor lingkungan yang menunjang pelaksanaan kegiatan pembelajaran, seperti lokasi atau tempat pembelajaran pelatihan.

Menurut Abdulhak (2000:25) perencanaan pembelajaran dimaksudkan untuk memperlancar kegiatan pembelajaran dan pencapaian tujuan secara optimal dengan menggunakan cara-cara dan sumber secara efektif dan efisien. Sumber belajar yang di libatkan dalam proses perencanaan meliputi sumber manusiawi dan sumber non manusiawi. Sumber manusiawi yaitu pamong belajar, tutor, fasilitator, penyuluh lapangan, pimpinan lembaga, peserta didik dan mereka yang terlibat didalamnya. Sumber non-manusiawi yaitu sarana prasarana, waktu, materi ajar, biaya, lingkungan sosial budaya dan lingkungan alam.

3.1.1.1. Tujuan dan Fungsi Perencanaan Pembelajaran

a. Tujuan Perencanaan Pembelajaran

Pendidik/Tutor dapat menguasai sepenuhnya bahan dan materi ajar, metode dan penggunaan alat dan perlengkapan pembelajaran, menyampaikan kurikulum atas dasar bahasan dan mengelola alokasi waktu yang tersedia dan membelajarkan siswa sesuai yang diprogramkan.

b. Fungsi Perencanaan Pembelajaran

a) Memberi Pendidik/Tutor pemahaman yang lebih jelas tentang tujuan pendidikan/pelatihan dan hubungannya dengan pembelajaran yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan sebagaimana yang ditetapkan.

b) Pendidik/Tutor dapat memperjelas pemikiran tentang pembelajarannya terhadap pencapaian tujuan pendidikan/pelatihan.

c) Memberikan keyakinan kepada Pendidik/Tutor atas nilai-nilai pembelajaran yang diberikan dan prosedur yang digunakan.

- d) Membantu Pendidik/Tutor memelihara kegairahan mengajar dan senantiasa memberikan bahan- bahan yang *up to date* kepada siswa.

3.1.1.2. Dasar Perlunya Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran harus dapat mencapai mutu pembelajaran. Upaya pembelajaran yang efektif dan efisien dilakukan dengan memusatkan pada kualitas pembelajaran yang akan dilaksanakan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut haruslah diawali dengan perencanaan pembelajaran yang diwujudkan melalui desain pembelajaran pendekatan sistem.

Perencanaan desain pembelajaran disusun pada bagaimana siswa agar belajar giat dan memiliki semangat. Sehingga sasaran akhir dari perencanaan desain pembelajaran adalah mudahnya siswa untuk belajar dan mampu menangkap segala macam materi pembelajaran/bahan ajar secara komprehensif. Dimana inti dari desain pembelajaran yang dibuat selanjutnya dilakukan dengan penetapan metode pembelajaran yang akan diterapkan. Penetapan metode perlu diupayakan dengan menitikberatkan pada pembelajaran bagaimana agar efektif, efisien dan berprinsip pada kebutuhan belajar.

3.1.1.3. Komponen Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran disusun dituangkan dalam perangkat perencanaan pembelajaran yang meliputi Silabus dan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).

a. Silabus

Merupakan seperangkat rencana dan pengaturan kegiatan pembelajaran, silabus harus disusun secara sistematis dan berisikan komponen-komponen yang saling berkaitan untuk memenuhi target pencapaian Standar Kompetensi Lulusan (SKL) dan Standar Isi (SI).

b. RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran)

Dijabarkan dari silabus untuk mengarahkan kegiatan belajar peserta didik dalam upaya mencapai Kompetensi Dasar (KD). Pendidik menyiapkan dengan menyusun RPP secara lengkap dan sistematis agar pembelajaran berlangsung secara interaktif, inspiratif, menyenangkan dan memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif. Komponen Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) mencakup sebagai berikut :

1. Standar Kompetensi, merupakan kualifikasi kemampuan minimal peserta didik yang menggambarkan penguasaan pengetahuan, sikap, dan

keterampilan yang diharapkan dicapai pada setiap kelas dan/atau semester pada suatu mata pelajaran.

2. Kompetensi Dasar, sejumlah kemampuan yang harus dikuasai peserta didik dalam mata pelajaran tertentu sebagai rujukan penyusunan indikator kompetensi dalam suatu pelajaran.
3. Indikator Pencapaian Kompetensi, merupakan kompetensi dasar yang lebih spesifik dan operasional yang dapat dijadikan ukuran untuk menilai ketercapaian hasil pembelajaran.
4. Tujuan Pembelajaran, merupakan arah yang hendak dicapai dari rangkaian aktivitas yang dilakukan dalam proses pembelajaran menggambarkan proses dan hasil belajar yang diharapkan dicapai oleh peserta didik sesuai dengan kompetensi dasar (Andayani, 2015 : 138).
5. Materi Ajar atau isi pembelajaran, sedapat mungkin disusun mengandung tiga domain tujuan pembelajaran yaitu pengetahuan, sikap dan ketrampilan. (Sutarto, 2008 : 175)
6. Alokasi Waktu, jangka waktu yang ditentukan sesuai dengan keperluan untuk pencapaian KD (Kompetensi Dasar) dan beban belajar.

7. Sumber Belajar, adalah sesuatu yang berupa apa saja (manusia maupun non manusia) baik dirancang maupun tidak dirancang yang dapat menunjang proses terhadap pembelajaran (Sutarto, 2008 : 51)
8. Rencana Kegiatan Pembelajaran, merupakan rangkaian rencana kegiatan yang disusun sedemikian rupa untuk kegiatan belajar mengajar. Terdiri atas kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup.
 - a) Kegiatan pendahuluan merupakan kegiatan awal dalam suatu pertemuan pembelajaran yang ditujukan untuk membangkitkan motivasi dan memfokuskan perhatian peserta didik terlibat aktif dalam proses pembelajaran.
 - b) Kegiatan inti merupakan proses pembelajaran untuk mencapai KD. kegiatan pembelajaran dilakukan secara interaktif, terstruktur, terorganisir, dan memotivasi peserta didik agar berpartisipasi aktif selama pembelajaran berlangsung.
 - c) Kegiatan penutup merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengakhiri aktivitas pembelajaran yang dapat dilakukan dalam bentuk rangkuman atau kesimpulan, penilaian diri dan refleksi, umpan balik, serta tindak lanjut.

4. Pelaksanaan Pembelajaran

4.1. Strategi Pembelajaran

Keberhasilan siswa dalam belajar sangat ditentukan oleh strategi pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik/instruktur. Pendidik dituntut untuk memahami komponen-komponen dasar dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di dalam kelas atau tempat pembelajaran lainnya. Memahami tentang filosofis mengajar dan belajar itu sendiri, sebab mengajar tidak hanya sekedar mentransfer ilmu pengetahuan, akan tetapi juga harus mengetahui sejumlah perilaku yang akan menjadi kepemilikan siswa.

Pendidik merupakan faktor kunci keberhasilan siswa dalam aktivitas mengajar, karena pendidik berinteraksi langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran, sehingga perilaku pendidik dapat berpengaruh langsung dan ditiru oleh siswa. Kondisi ini sangat dilematis bagi pendidik, sebab di satu sisi pendidik syarat dengan tuntutan terhadap peran strategis dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul yang mana ini belum terwujud sesuai tuntutan masyarakat sebagai pengguna jasa.

Menurut Sumar (2016:16) mengemukakan bahwa strategi pembelajaran adalah “kegiatan interaksi antara siswa dengan pendidik dan lingkungan sebagai sumber belajar”. Pendidik dan siswa yang mengerahkannya dengan menciptakan lingkungan yang bernilai *edukatif*. Pendidik dapat memberikan layanan yang

terbaik bagi siswa dengan menyediakan lingkungan yang menyenangkan dan menginspirasi. Dalam mengajar pendidik harus pandai menggunakan pendekatan secara arif dan bijaksana pada setiap proses pembelajaran sehingga terciptalah kondisi belajar yang menyenangkan dan pembelajaran bermakna bagi siswa.

Sedangkan menurut Sutarto (2013:78) strategi atau teknik pembelajaran meliputi aspek yang lebih luas dari pada metode pembelajaran. Strategi pembelajaran merupakan cara pandang dan pola pikir pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran. Oleh karena itu, dalam praktek pelaksanaan pembelajaran pelatihan, instruktur yang juga berperan sebagai fasilitator belajar harus memperhatikan beberapa hal, yaitu : a) Menekankan suatu suasana yang kondusif untuk belajar, b) Menciptakan mekanisme untuk perencanaan yang saling menguntungkan c) Mendiagnosis kebutuhan pembelajaran, d) Memformulasikan tujuan program yang dapat memenuhi kebutuhan e) Mendesain pola belajar pengalaman, f) Mengarahkan belajar berpengalaman dengan metode dan bahan belajar yang sesuai serta, g) Menilai hasil belajar dan mendiagnosis ulang kebutuhan belajar selanjutnya.

Menurut Sutarto (2016) dalam Jurnal Internasional yang berjudul *“Determinant Factors of The Effectiveness Learning Process and Learning Output of Equivalent Education ”* mengemukakan:

“ Successful implementation of an equal educational learning strategy will depend on tutor competence in using methods, techniques, and tactics of

learning. It is believed, each tutor will have the experience, knowledge, ability, skill, and even a different view in implementing the learning. Thus the learning effectiveness is determined by the commitment of tutors. The learning process is designed to provide new knowledge, new skills, by encouraging individuals to achieve more than what he knows. Tutor role as an educators of equal education more creating an atmosphere, to give meaning to the generalizations ”.

Keberhasilan pelaksanaan strategi pembelajaran pendidikan akan tergantung pada kompetensi guru dalam menggunakan metode, teknik, dan taktik pembelajaran. Hal ini diyakini, setiap guru akan memiliki pengalaman, pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan bahkan pandangan yang berbeda dalam melaksanakan pembelajaran. Dengan demikian efektivitas belajar ditentukan oleh komitmen tutor. Proses pembelajaran dirancang untuk memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru, dengan mendorong peserta didik untuk mencapai lebih dari apa yang dia tahu. Peran guru sebagai pendidik, pendidikan yang sama perlu lebih menciptakan suasana pembelajaran untuk memberi makna pada generalisasi.

4.2. Persyaratan Kegiatan Pembelajaran Pelatihan

- a. Penyelenggara perlu melakukan :
 - a). pemberitahuan terhadap peserta pelatihan tentang penyelenggaraan kegiatan
 - b). menetapkan tempat penyelenggaraan kegiatan dan berbagai fasilitas penunjang yang dapat dimanfaatkan dalam pelaksanaan kegiatan, seperti lampu, ruang pembelajaran, overhead proyektor, dan lain-lain.
 - c). Mempersiapkan kelengkapan materi atau bahan ajar yang menunjang proses pembelajaran.

- b. Buku teks pelajaran, modul dan sumber belajar lain : a). buku teks pelajaran dan modul dipilih oleh pendidik dan satuan pendidikan untuk digunakan sebagai panduan dan sumber belajar. b). rasio buku teks pelajaran dan modul untuk peserta didik adalah 1:1 per mata pelajaran. Setiap peserta didik masing-masing harus memiliki. c). Pendidik menggunakan buku penunjang pelajaran berupa buku panduan pendidik, buku referensi, buku pengayaan, dan sumber belajar lain yang relevan. d). Pendidik membiasakan untuk menganjurkan peserta didik menggunakan buku-buku dan sumber belajar lain yang ada di perpustakaan agar dapat memperoleh wawasan dan ilmu pengetahuan yang lebih luas.

4.3. Proses Pelaksanaan Pembelajaran Pelatihan

Menurut Kamil (2012:20) pelaksanaan pembelajaran pelatihan adalah berupa implementasi program pelatihan untuk memenuhi kebutuhan peserta pelatihan yang pada tahap ini program pelatihan dirancang dan disajikan. Program pelatihan ini harus berisi aktivitas-aktivitas dan pengalaman belajar yang dapat memenuhi sasaran-sasaran pelatihan yang telah ditetapkan.

c. Metode Pembelajaran

Menurut Rifa'i (2009:101) metode pembelajaran merupakan berbagai cara yang digunakan untuk mengelola pembelajaran dan tugas-tugas belajar agar memperlancar aktivitas belajar. Sedangkan menurut Sugandi (2007 : 30)

bahwa metode adalah di gunakan oleh pendidik untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik mencapai kompetensi dasar atau seperangkat indikator yang telah ditetapkan.

Dari pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan metode pembelajaran adalah suatu cara yang digunakan oleh pendidik dalam proses pembelajaran terhadap peserta didik guna memperlancar kegiatan belajar mengajar didalamnya.

d. Media Pembelajaran

Media Pembelajaran adalah alat/wahana yang akan digunakan pendidik dalam proses pembelajaran untuk membantu penyampaian pesan atau materi pembelajaran (Sugandi, 2007:30). Pendidik perlu memperhatikan di dalam pemanfaatan media pembelajaran yang akan digunakan, media belajar dapat menunjang terhadap pembelajaran bila dalam penggunaan media terdapat kesesuaian dengan materi-materi belajar dan tujuan belajar.

e. Materi Pembelajaran

Menurut Kamil (2012:154), pelaksanaan pelatihan terhadap materi pembelajaran setidaknya perlu terdapat prinsip-prinsip pembelajaran di dalamnya, meliputi:

- 1) Pemberian materi harus sesuai dengan tingkat kemampuan dan latar belakang peserta.
- 2) Materi dipilih secara cermat dan diorganisir dengan mempertimbangkan aspek kemanfaatan bagi peserta.
- 3) Materi yang akan diberikan harus bermanfaat bagi peserta.
- 4) Keseluruhan aspek (tujuan, materi pembelajaran, metode, waktu, pengukuran dan evaluasi) dalam pelatihan merupakan satu kesatuan dan harus terorganisir dengan baik.
- 5) Pelatihan harus dilaksanakan dengan sistematis mulai dari perencanaan sampai dengan proses evaluasi.

Menurut Sutarto (2013:52-54) dalam proses pelaksanaan pembelajaran terdapat indikator-indikator yang dapat diterapkan dan dijadikan ukuran untuk menetapkan kinerja pelaksanaan pembelajaran pelatihan oleh pendidik/instruktur, antara lain :

- 1) Materi pembelajaran: a) mampu menampilkan penyampaian materi pembelajaran di kelas dan diskusi kelompok. b) mampu menciptakan situasi belajar interaktif dalam pembelajaran. c) mampu mengidentifikasi kesulitan belajar peserta pelatihan. d) memberikan contoh penjelasan yang dapat mempermudah pemahaman peserta

pelatihan. e) memberikan tugas kepada peserta pelatihan sebagai tindak lanjut proses pembelajaran berikutnya.

- 2) Metode pembelajaran: a) mampu menerapkan metode pembelajaran sesuai dengan tujuan dan peserta pelatihan. b) mampu mendorong motivasi peserta pelatihan untuk lebih aktif dalam situasi mandiri dan belajar kelompok.
- 3) Media pembelajaran: a) mampu menerapkan media pembelajaran sesuai dengan tujuan, materi belajar, dan metode. b) pemilihan media pembelajaran memperhatikan kemampuan peserta pelatihan.
- 4) Penciptaan komunikasi dalam pembelajaran: a) berkomunikasi dengan peserta pelatihan. b) menampilkan kegairahan dalam pembelajaran. c) mengelola interaksi perilaku dalam pembelajaran.
- 5) Pemberian motivasi dalam pembelajaran: a) memberikan dorongan motivasi kepada peserta pelatihan. b) memberikan dorongan untuk saling bekerja sama melalui diskusi kelompok.

Dalam pelaksanaan pembelajaran pelatihan penguasaan kompetensi terkait sejumlah KD (kompetensi dasar) yang ditetapkan oleh pendidik, dapat dicapai apabila pada proses pelaksanaan pembelajaran peserta didik tidak hanya diberikan sekedar teoritiknya semata, melainkan juga harus diberikan model pembelajaran yang memusatkan pada praktek yang optimal. Oleh Karena itu, teori dan praktek keduanya

akan dapat menemukan ke'efektifan jika keduanya diterapkan dengan pembagian waktu yang seimbang dan terorganisir.

Menurut Maria (2010) dalam jurnal internasional "*Using an Evidence- Based Program Planning Model in Macro Practice Course*" menjelaskan:

"Students learned to search and appraise the evidence to answer a practice question, use evidence to select a "best" practice, assess the transportability and fidelity issues in implementing the practice in a community or organizational setting, and design a program based on the best practice. Desired outcome from this course is that students will be motivated to engage in a lifetime of learning"

Artinya bahwa siswa belajar untuk mencari dan menilai bukti untuk menjawab pertanyaan praktek, menggunakan bukti untuk memilih sebuah praktek terbaik, menilai transportability dan kesetiaan masalah dalam melaksanakan praktek dalam masyarakat atau pengaturan organisasi, dan merancang program berdasarkan praktek terbaik. Hasil yang di inginkan dari program ini adalah bahwa siswa akan termotivasi untuk terlibat dalam belajar seumur hidup.

Menurut Ichwani Tri Wikanah dalam jurnal nasional tahun 2015 tentang "*Pengelolaan Pembelajaran Berbasis Kualitas Di Lembaga Kursus Dan Pelatihan Magistra Utama Kota Semarang*", menjelaskan: "dari penelitiannya untuk mendeskripsikan ciri-ciri proses pembelajaran berbasis kualitas, mendesain kurikulum pembelajaran dilakukan dengan cara bekerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri. Proses belajar mengajar berkualitas, mendatangkan pakar dalam

pembelajaran. Selanjutnya dalam pengembangan pembelajaran, kerjasama dilakukan dengan dunia usaha dan industri dalam menyusun perangkat pembelajaran dan penyetaraan capaian belajar untuk membentuk kompetensi peserta didik sesuai level dalam kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia ”.

5. Evaluasi Pembelajaran

Menurut Saifuddin, (2014:152) evaluasi pembelajaran adalah suatu proses berkelanjutan tentang pengumpulan dan penafsiran informasi untuk menilai keputusan-keputusan yang dibuat dalam merancang suatu sistem pembelajaran. Sedangkan menurut Hamalik (2003:156) evaluasi pembelajaran adalah suatu upaya untuk mengetahui berapa banyak hal-hal yang telah dimiliki oleh siswa dan hal-hal yang telah diajarkan oleh guru.

Menurut Ralp Tyler (dalam Sudjana, 2008:19) evaluasi adalah proses untuk menentukan sejauh mana tujuan pendidikan dapat dicapai, dan upaya mendokumentasikan kecocokan antara hasil belajar peserta didik dengan tujuan program.

Dari pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa evaluasi pembelajaran adalah proses untuk mengumpulkan beragam informasi, data-data atau hal-hal yang berkaitan dengan suatu pembelajaran yang telah dilaksanakan oleh pendidik sebagai pengajar maupun peserta didik sebagai pembelajar.

Menurut Ann C. Slocum dan Carol A. Beard (2004) dalam jurnal internasional yang berjudul *“Development of a CAI Module and Comparison of its Effectiveness with Traditional Classroom Instruction”* menjelaskan:

“This paper reports the development and evaluation of a computer-aided instruction module to teach an advanced apparel construction technique. Participants were recruited and assigned to see the same procedure delivered either via CAI module or traditional lecture-demonstration. An attempt was made to balance the two groups with persons of similar age, computer experience, and sewing experience. There was no statistically significant difference in performance scores for zipper insertion between instructional methods; CAI was as effective as traditional instruction. The quality of work was high regardless of means of delivery, indicating that the procedure was carefully developed and the steps clearly explained. CAI modules have many advantages and the procedure used to develop the module for this experiment could be used for other content that is taught repetitively”.

Penelitian tersebut melaporkan pengembangan dan evaluasi modul instruksi dibantu komputer untuk mengajarkan teknik konstruksi canggih pakaian. Peserta direkrut dan ditugaskan untuk melihat prosedur yang sama disampaikan baik melalui modul CAI atau tradisional kuliah-demonstrasi. Suatu usaha dilakukan untuk menyeimbangkan dua kelompok dengan orang-orang dari usia yang sama, pengalaman komputer, dan pengalaman menjahit. Tidak ada perbedaan statistik yang signifikan dalam skor kinerja untuk penyisipan ritsleting antara metode pengajaran; CAI adalah sebagai efektif sebagai instruksi tradisional. Kualitas pekerjaan yang tinggi tanpa sarana pengiriman, menunjukkan bahwa prosedur hati-hati dikembangkan dan langkah-langkah jelas. Modul CAI memiliki banyak kelebihan dan prosedur yang digunakan untuk mengembangkan modul, percobaan ini dapat digunakan untuk konten lain yang diajarkan berulang-ulang.

5.1.1.1. Tujuan Evaluasi

Menurut Sudjana (2008:35) tujuan evaluasi terdiri atas tujuan umum (*goals*) dan tujuan khusus (*objectives*). Tujuan umum evaluasi yaitu untuk menyajikan data sebagai masukan bagi pengambilan keputusan. Tujuan khusus mencakup upaya untuk memberi masukan tentang kebijaksanaan pendidikan, hasil program pendidikan, kurikulum, tanggapan masyarakat terhadap program, sumber daya program baik yang bersifat manusiawi maupun non manusiawi, dampak pembelajaran, manajemen program dan lain sebagainya.

5.1.1.2. Model-Model Evaluasi

Menurut Sudjana (2008:176), model-model dalam evaluasi program dapat di kelompokkan sebagai berikut :

1) Model evaluasi terfokus pada pengambilan keputusan

Evaluasi ini di arahkan untuk menghimpun, mengolah dan menyajikan data sebagai masukan untuk pengambilan keputusan. Evaluasi ini digunakan berkaitan dengan upaya ; a) Menentukan tipe keputusan yang diambil. b) Mengidentifikasi urutan program yang akan dievaluasi. c) Menyusun pertanyaan dan jawaban. d) Menentukan kriteria keberhasilan. Model evaluasi ini dilakukan untuk mengidentifikasi empat unsure program yaitu : konteks, masukan, proses, dan hasil (Contexts, Input, Process, and Product

atau CIPP). Yang berkaitan dengan empat macam keputusan tentang perencanaan, struktur, pelaksanaan, dan pendauran program.

2) Model evaluasi terhadap unsur-unsur program

Model evaluasi ini menyajikan berbagai cara untuk menilai sistem yang digunakan dalam program. Penggunaan evaluasi program ini antara lain untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan program terhadap keputusan kebijaksanaan publik, sistem manajemen, dan pendekatan kelembagaan yang menekankan pendekatan kemanusiaan.

3) Model evaluasi terhadap jenis /tipe kegiatan program

Model evaluasi ini mencakup jenis-jenis data dan tipe-tipe kegiatan yang digunakan dalam evaluasi program, yang meliputi : a) Model Kelayakan Evaluasi, contohnya mengidentifikasi tiga kategori data utama dalam pengelolaan program program (perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi) dan empat jenis data (konteks, masukan, proses, dan produk) yang dapat digunakan dalam menyusun kesimpulan hasil evaluasi untuk digunakan lebih lanjut. b) Model Peranan System, contohnya mengkategorikan data yang akan digunakan dalam mengevaluasi unsur-unsur program sistematis. c) Model Hirarki antara Proses dan Tujuan, contohnya menjelaskan berbagai jenis data untuk menilai hubungan timbale balik antara proses dan program. d) Model Kontinuitas Kerja Mandiri,

contohnya menyusun sistematika langkah-jenis data yang dilakukan oleh penyelenggara program dan untuk mengidentifikasi saat keterlibatan ahli dalam penyusunan program.

4) Model evaluasi terhadap proses pelaksanaan program

Kategori ini membantu para penyusun program atau evaluator untuk memahami proses dalam pelaksanaan program dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut : a) bagaimana cara-cara melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan program. b) Kegiatan-kegiatan apa yang terjadi dalam proses pelaksanaan program c) Model-model apa yang digunakan dalam evaluasi pelaksanaan program. Fokus dalam model-model evaluasi ini ialah evaluasi terhadap berbagai proses pelaksanaan program.

5) Model evaluasi terhadap pencapaian tujuan program

Model evaluasi ini ialah mengevaluasi melalui tujuan-tujuan khusus yang dinyatakan dengan susunan kata dan kalimat yang tepat, singkat, dan dapat diukur. Model evaluasi ini berguna terutama dalam mengevaluasi perubahan ranah kognitif peserta didik. Tujuan-tujuan khusus harus dirumuskan berdasarkan perilaku peserta didik yang dapat diukur untuk menetapkan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran : a) pengamatan terhadap perilaku peserta didik, b) menguji hasil yang akan dilakukan peserta didik. Misalnya mengamati peserta didik yang sedang berpidato atau berkaitan

(tingkah laku) atau memeriksa hasil ujian tertulis baik uraian ataupun tes objektif.

6) Model evaluasi terhadap hasil dan pengaruh program.

Model evaluasi ini digunakan untuk menghimpun dan menganalisis terhadap hasil dan pengaruh program berkaitan dengan kegiatan untuk mengetahui hasil-hasil program pendidikan baik yang diantisipasi maupun yang tidak, diantisipasi untuk menilai hasil program yang langsung ataupun tidak langsung, serta konsekuensinya baik yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan. Sebagian model berkaitan dengan hakekat hasil program dan sebagian lagi berkaitan dengan prosedur pengujian hasil program secara keseluruhan. Evaluasi mencakup ; terhadap tujuan program, hasil program, perubahan berganda, efektivitas program, efektivitas metode, pengaruh program, pengujian efisiensi, akuntabilitas, dan pembiayaan.

5.1.1.3. Jenis-Jenis Evaluasi

Menurut Mujiman (2011:141), jenis-jenis evaluasi pembelajaran pelatihan, diantaranya terdiri sebagai berikut:

1) Pretes

Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengukur: a) apa yang telah diketahui oleh partisipan (entry behavior yang tercatat sebagai nilai

pretes) yang terkait dengan materi yang akan diberikan dalam pelatihan, b) apa yang diharapkan oleh partisipan akan didapat dari program pelatihan.

2) Tes Formatif

Evaluasi formatif dijalankan di tengah masa pelatihan, dan bertujuan menilai hasil partisipan sewaktu program pelatihan sedang berjalan.

3) Tes Sumatif

Evaluasi sumatif dilakukan pada akhir pelatihan dan bertujuan : a) mengukur hasil belajar peserta pelatihan/partisipan (sebagaimana tercermin pada nilai pretes), b) Perolehan belajar partisipan (yang tercermin pada selisih nilai pretes).

Jenis evaluasi tersebut meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Penilaian pada aspek pengetahuan dimaksudkan untuk mengetahui penggunaan pengetahuan dalam pemecahan masalah yang berhubungan dengan kompetensi, sub kompetensi, dan daya penguasaan/pemahaman yang sesuai dengan kondisi pembelajaran. Tujuan utama penilaian ini adalah untuk meningkatkan pembelajaran dan pengajaran, selain itu juga untuk memberikan motivasi kepada siswa, mendiagnosa kemampuan siswa, meningkatkan efektivitas pengajaran, dan sebagainya. Bentuk tes yang umum digunakan dalam mengukur aspek ini adalah

tes lisan dan tertulis, yang dibuat dalam berbagai bentuk yang berbeda, seperti soal pilihan ganda, melengkapi kalimat, menjodohkan, dua pilihan jawaban, isian, jawaban singkat, dan uraian.

Penilaian pada aspek keterampilan dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan siswa dalam mendemonstrasikan pemahaman dan pengaplikasian pengetahuan yang mendalam serta keterampilan berbagai macam konteks tugas dan situasi sesuai dengan kompetensi, sub kompetensi, dan kriteria unjuk kerja yang sesuai dengan kondisi pekerjaan di lapangan. Guna melakukan penilaian pada aspek ini setidaknya ada tujuh kriteria yang harus diperhatikan, yaitu *generability, authenticity, multiple foci, teachability, fairness, feasibility, scorability*. Bentuk tes yang umum digunakan dalam mengukur kinerja yang telah dikuasai siswa, dapat berupa : *paper and pencil test, identification test, simulation test, dan work sample test*.

Penilaian pada aspek sikap dimaksudkan untuk mengetahui sikap siswa dalam berbagai aspek diantaranya: sikap terhadap materi pelajaran, instruktur, proses pembelajaran, materi dari pokok-pokok bahasan dan sebagainya. Pengukuran terhadap aspek sikap ini dapat dilakukan melalui : observasi perilaku, pertanyaan langsung, laporan pribadi, dan penggunaan skala sikap. Hasil penilaian sikap perlu dimanfaatkan guna di tindak lanjuti dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, perbaikan proses pembelajaran, dan pembinaan sikap siswa.

B. Faktor-Faktor Penghambat Pembelajaran

Peristiwa belajar yang terjadi pada diri pebelajar (peserta didik) dapat diamati dari perbedaan perilaku (kinerja) sebelum dan setelah berada di dalam kegiatan belajar. Adanya kinerja pada setiap orang sudah barang tentu tidak berarti bahwa orang itu telah melaksanakan kegiatan belajar, sebab yang dipentingkan dalam makna belajar adalah adanya perubahan perilaku setelah seseorang melaksanakan pembelajaran. Untuk mengetahui perbedaan tersebut harus terlebih dahulu dilakukan pengukuran mengenai kemampuan apa dan seberapa banyak kemampuan itu telah dan baru dimiliki oleh pebelajar.

Menurut Rifa'i (2011:6) mengemukakan “seperangkat faktor-faktor yang mempengaruhi belajar dapat meliputi kondisi internal dan kondisi eksternal pebelajar (peserta didik)”. Kondisi internal mencakup kondisi fisik, seperti kesehatan organ tubuh; kondisi psikis, seperti kemampuan intelektual, emosional, dan kondisi sosial, seperti kemampuan bersosialisasi dengan lingkungan. Kesempurnaan dan kualitas kondisi internal yang dimiliki oleh pebelajar akan berpengaruh terhadap kesiapan, proses, dan hasil belajar. Pebelajar yang mengalami kelemahan di kondisi fisik, seperti contoh dalam membedakan warna. Misalnya, akan mengalami kesulitan di dalam belajar melukis atau belajar yang menggunakan bahan-bahan berwarna.

Faktor lain pebelajar yang bermotivasi rendah. Misalnya, akan mengalami kesulitan di dalam persiapan belajar. Lebih-lebih dalam proses belajar. Pebelajar yang

sedang mengalami ketegangan emosional, misalnya takut dengan pendidik orang dewasa, maka akan mengalami kesulitan di dalam mempersiapkan diri untuk memulai belajarnya karena selalu teringat oleh perilaku pendidik orang dewasa yang ditakuti. Begitu pula faktor hambatan bersosialisasi, misalnya akan mengalami kesulitan di dalam beradaptasi dengan lingkungan, yang pada akhirnya mengalami hambatan belajar. Faktor-faktor internal ini pada dasarnya terbentuk sebagai akibat dari pertumbuhan, pengalaman belajar, dan perkembangan.

Faktor kondisi eksternal adalah kondisi eksternal yang ada di lingkungan pebelajar. Beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi dalam belajar diantaranya seperti variasi dan tingkat kesulitan materi (stimulus) yang dipelajari (direspons), tempat belajar, iklim belajar, susana lingkungan, dan budaya belajar masyarakat akan mempengaruhi kesiapan, proses, dan hasil belajar. Pebelajar yang akan mempelajari materi belajar yang memiliki kemampuan internal yang dipersyaratkan untuk mempelajarinya, maka dia akan mengalami kesulitan belajar. Oleh karena itu, agar pebeljar berhasil dalam mempelajari materi belajar baik yang tingkat sedang maupun yang sukar, dia harus memiliki kemampuan internal yang dipersyaratkan. Contoh lain, anak yang belajar perkalian. Misalnya harus telah memiliki kemampuan internal tentang penjumlahan dan pengurangan. Faktor tempat belajar yang kurang memenuhi syarat, iklim atau cuaca yang panas dan menyengat, serta suasana lingkungan bising (ramai) akan mengganggu konsentrasi belajar.

Menurut Slameto (1995:54-56) faktor yang mempengaruhi belajar dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. Faktor Intern, suatu pengaruh yang timbul dari dalam diri seseorang baik secara fisik maupun psikologis yang menyebabkan menjadi penghambat dalam belajar. Meliputi:
 - a) Faktor Kesehatan, sehat berarti dalam keadaan baik segenap badan beserta bagian-bagiannya atau bebas penyakit. Proses belajar seseorang akan terganggu jika kesehatannya terganggu. Oleh karena itu agar seseorang dapat belajar dengan baik haruslah menjaga kesehatan badanya agar tetap stabil.
 - b) Faktor Psikologis, misalnya intelegensi yang menurun dalam pembelajaran, kurangnya motivasi dan minat belajar, ketidakmatangan, dan ketidaksiapan dalam belajar.
 - c) Faktor Kelelahan, kelelahan yang timbul karena lemahnya kestabilan daya tahan tubuh atau energi yang menurun. Sehingga dalam belajar akan menurunkan tingkat konsentrasi individu
2. Faktor Ekstern, suatu pengaruh gangguan atau hambatan dalam pembelajaran yang timbul dari luar individu atau lingkungan, misalnya dari keluarga, sekolah dan masyarakat

- a) Faktor Keluarga, siswa yang sedang/atau dalam belajar dapat dimungkinkan menerima pengaruh/gangguan konsentrasi belajar karena keadaan keluarganya berupa masalah-masalah yang terjadi. Masalah keharmonisan keadaan keluarga, keadaan ekonomi keluarga, perhatian orang tua maupun masalah lain sebagainya.
- b) Faktor sekolah, pengaruh belajar yang mencakup metode mengajar, kurikulum, relasi guru dengan siswa, relasi siswa dengan siswa, disiplin sekolah, alat pelajaran, waktu sekolah, standar pelajaran di atas ukuran, keadaan gedung, metode belajar, tugas rumah.
- c) Faktor Masyarakat, masyarakat merupakan faktor ekstern yang juga berpengaruh terhadap keadaan belajar siswa misalnya masyarakat yang mendukung ataupun yang tidak mendukung kegiatan belajar siswa, baik yang dilaksanakan di sekolah maupun yang diturunkan langsung di lingkungan masyarakat, instansi atau organisasi berdasarkan tugas yang diberikan oleh pendidik/guru, maka hal demikian akan memberikan pengaruh pula.

6. Kerangka Berpikir Penelitian

Mengingat permasalahan yang dihadapi masyarakat yang semakin mendesak dan kompleks karena perkembangan tantangan yang global dalam dunia kerja. Menuntut masyarakat siap tidak siap harus bersedia menghadapi serta menerima situasi

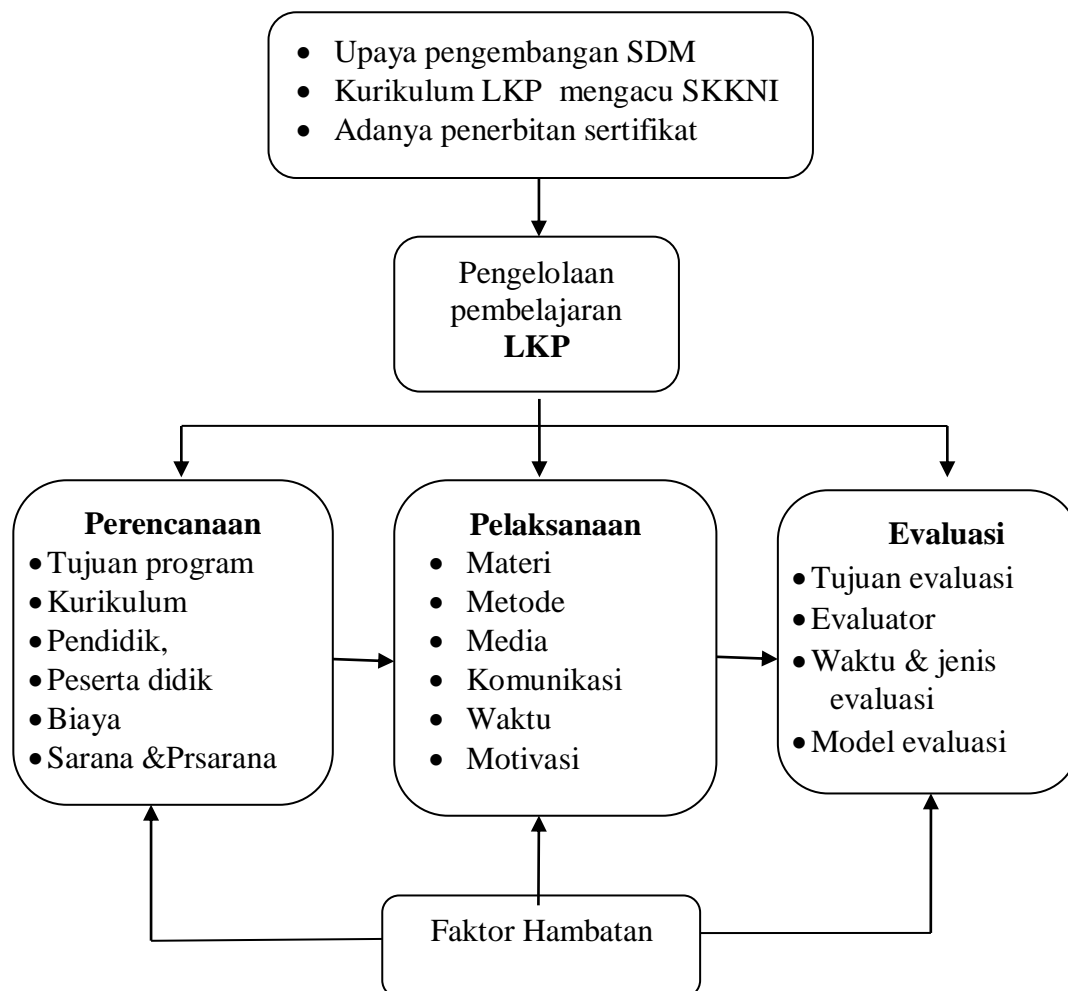
yang menyulitkan mereka. Permasalahan masyarakat seperti rendahnya tingkat pendidikan, kurangnya kompetensi yang memadai, dan masih buruknya kualitas sumber daya manusia, menjadi suatu masalah yang hingga kini masih sulit untuk diatasi.

LKP Vision College di Kota Semarang sebagai lembaga Kursus dan Pelatihan didirikan adalah dengan maksud dan tujuan untuk memberikan keterampilan-keterampilan dalam berbagai bidang jurusan pelatihan. Didirikan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan, seperti : minimnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), terbatasnya kompetensi yang produktif, pendidikan yang rendah, dan lain-lainnya. Pelatihan merupakan program Pendidikan Nonformal yang memang sengaja diciptakan untuk mengatasi dan menjawab masalah-masalah yang dihadapi masyarakat, yang mana mereka tidak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh pendidikan pada jalur Pendidikan Formal.

Pelatihan komputer merupakan salah satu program pelatihan di LKP Vision College Kota Semarang, oleh karenanya dalam penelitian yang dilaksanakan, peneliti bermaksud untuk mengorientasi dan menganalisis terkait pengelolaan pembelajarannya yang terdiri atas :1) perencanaan pembelajaran yang meliputi : tujuan program, kurikulum, pendidik, peserta didik, biaya, sarana dan prasarana. 2) Pelaksanaan pembelajaran yang meliputi : materi belajar, metode, media, sumber belajar, waktu belajar, interaksi dan komunikasi serta pemberian motivasi. 3) Evaluasi pembelajaran pelatihan yang meliputi : tujuan evaluasi, evaluator, waktu evaluasi, model evaluasi,

dan jenis evaluasi, serta fokus lainnya 4) Hambatan yang dihadapi dalam pembelajaran.

Berdasarkan kerangka berpikir dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



(Bagan 2.1. Kerangka Berpikir)

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang dikaji, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2015:1) metode deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawanya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Sedangkan menurut Satori (2011:22) penelitian kualitatif adalah penelitian yang menekankan pada *Quality* atau hal yang terpenting dari sifat suatu barang/jasa. Berupa kejadian/fenomena/gejala social adalah makna dibalik kejadian tersebut yang dapat dijadikan pelajaran berharga bagi suatu pengembangan konsep teori.

Menurut Moleong (2013:6) metode kualitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa. Pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode penelitian ini dapat digunakan lebih banyak segi dan lebih luas dari metode yang lain, dan dapat

juga memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai macam masalah.

Dengan metode deskriptif kualitatif yang mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada akan diperoleh pemahaman dari penafsiran serta realitas dan mendalam mengenai makna dari kenyataan dan fakta yang ada. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang bagaimana pengelolaan pembelajaran pelatihan komputer yang diselenggarakan di LKP Vision College Kota Semarang. Berdasarkan pendekatan metode deskriptif kualitatif ini sebagai suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti melakukan kegiatan penelitiannya. Penelitian ini berlokasi di LKP Vision College yang beralamat di Jl. Karang Rejo Raya No. 15 Kel. Jatingaleh Kec. Gajahmungkur Kota Semarang.

3. Fokus Penelitian

Penentuan fokus dalam penelitian kualitatif didasarkan pada tingkat kebaruan informasi yang akan diperoleh dari situasi sosial atau lapangan. (Sugiyono, 2015:34).

Fokus dalam penelitian ini adalah mencakup:

- 1) Pengelolaan pembelajaran pelatihan komputer yang diselenggarakan di LKP Vision College Semarang yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran.
- 2) Hambatan yang dihadapi dalam pengelolaan pembelajaran pelatihan komputer di LKP Vision College Semarang.

4. Subyek Penelitian

Subyek penelitian adalah orang yang mengetahui, terlibat langsung dan menjadi praktisi dari suatu kegiatan yang diharapkan dapat memberikan informasi secara jelas, lengkap dan benar. Subyek penelitian didasarkan pada tujuan penelitian dengan maksud untuk memperoleh informasi yang sebanyak-banyaknya dari informan/sumber informasi.

Adapun subyek dalam penelitian ini adalah Pengelola LKP Vision College Kota Semarang. Informan dalam penelitian ini adalah petugas administrasi di LKP Vision College.

5. Sumber Data Penelitian

Menurut Lofland dan Lofland dalam Moleong (2013:157), sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah *kata-kata*, dan *tindakan*, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Berkaitan dengan hal itu, pada bagian ini

jenis datanya dibagi kedalam kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto, dan statistik. Peneliti dalam hal ini menggunakan dua data yaitu :

- 1) Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data ini diperoleh peneliti secara langsung dari Pengelola LKP , pendidik atau instruktur, dan peserta pelatihan
- 2) Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Namun data ini diperoleh dari literatur buku-buku, brosur, arsip, dokumen, majalah dan informan yang berkaitan dengan pelatihan

Tabel 3.1

Sumber data dan teknik pengumpulanya sebagai berikut :

DATA	FOKUS	SUMBER DATA	TEKNIK
PRIMER	Perencanaan pelatihan : bahan ajar, biaya, sarana, rekrutmen peserta dan instruktur, sumber belajar.	Pengelola LKP dan instruktur	Wawancara dan observasi
	Pelaksanaan pelatihan : materi ajar, metode pembelajaran, waktu,	Instruktur dan peserta pelatihan	Wawancara, observasi dan dokumentasi

	penggunaan media, dan jalinan komunikasi.		
	Evaluasi pelatihan : Pelaksana (evaluator), waktu evaluasi, model evaluasi, jenis evaluasi.	Pengelola LKP, instruktur dan peserta pelatihan	Wawancara
	Faktor Hambatan : Hambatan yang dihadapi, dan solusi	Instruktur dan peserta pelatihan	Wawancara
SEKUNDER	Mengumpulkan data-data pendukung lain yang di peroleh dari buku, arsip, laporan pelatihan, brosur.	Modul dan buku laporan pelatihan	Dokumentasi

6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2015:62). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Wawancara

Menurut Sudjana (2000:34) wawancara adalah proses pengumpulan data atau informasi melalui tatap muka antara pihak penanya dengan pihak yang ditanya. Sedangkan menurut Satori (2011:130) wawancara adalah suatu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau tanya jawab. Sehingga wawancara adalah proses pengumpulan data yang teknisnya dilakukan untuk mengumpulkan data dari sumber data melalui percakapan atau tanya jawab antara penanya dengan pihak yang ditanya.

Wawancara ditujukan pada pengelola LKP, instruktur pelatihan, dan peserta pelatihan. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi yang ada dengan jawaban yang sebenar-sebenarnya. Beberapa alasan dipilihnya teknik wawancara sebagai metode pengumplan data adalah sebagai berikut : 1) Dengan wawancara akan mengurangi kecurigaan subyek tentang kegunaan dan manfaat data yang diungkap. 2) Suasana keakraban yang terjadi dalam wawancara dimungkinkan

memperoleh data yang obyektif. 3) Dengan wawancara peneliti dapat mengetahui kondisi lingkungan subyek.

Penelitian ini menggunakan metode wawancara untuk menjawab rumusan masalah kedua tentang faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam proses pembelajaran pelatihan komputer di LKP Vision College.

b. Observasi

Menurut Satori (2011:105) observasi adalah pengamatan terhadap suatu obyek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan dalam penelitian. Sedangkan menurut Margono (dalam Satori 2011:105) observasi adalah suatu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian. Sehingga observasi adalah pengamatan terhadap suatu obyek yang diteliti baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memperoleh data yang harus dikumpulkan serta melakukan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada obyek penelitian.

Dalam penelitian ini observasi digunakan untuk memperoleh gambaran dari suatu kegiatan dan keadaan di LKP Vision College meliputi kegiatan-kegiatan yang tengah berlangsung sehari-harinya maupun keadaan sarana dan prasarana.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015:82) dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Sedangkan menurut Satori (2011:148) dokumentasi adalah catatan kejadian yang sudah lampau yang dinyatakan dalam bentuk tulisan, lisan dan karya bentuk. Sehingga dokumentasi adalah suatu catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berupa tulisan, gambar, atau karya dari seseorang

Dokumentasi digunakan dalam metode pengumpulan data untuk mencermati suatu kegiatan, memperoleh catatan-catatan, berkas surat/arsip, transkrip maupun karya-karya yang dihasilkan dari pelatihan di LKP Vision College Kota Semarang.

7. Keabsahan Data

Untuk menentukan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Teknik pemeriksaan keabsahan data menurut Moleong (2013:324) antara lain: (1) perpanjangan keikutsertaan, (2) ketekunan pengamatan, (3) triangulasi, (4) pengecekan sejawat, (5) kecukupan referensial, (6) kajian kasus negatif, (7) pengecekan anggota. Dari berbagai teknik tersebut maka dalam penelitian ini digunakan teknik pengamatan dan triangulasi.

Menurut Satori (2011:94) triangulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Sedangkan menurut Denzin dalam Moleong (2013 : 330) triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang

memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan terhadap suatu data. Sehingga triangulasi merupakan suatu teknik pemeriksaan keabsahan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan waktu.

Denzin dalam Moleong (2013:330) membedakan empat triangulasi: (a) Triangulasi sumber; (b) Triangulasi metode; (c) Triangulasi peneliti; (d) Triangulasi teori.

Peneliti dalam hal ini menggunakan triangulasi sumber untuk membuktikan keabsahan data dalam penelitian ini. Triangulasi dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menggunakan beberapa sumber data untuk mengumpulkan data yaitu melalui sumber data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi serta data pendukung lain berupa arsip, laporan pelatihan, modul, pengakuan maupun keterangan dari subyek antara lain Pengelola LKP, Instruktur pelatihan dan peserta pelatihan.

8. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul dari hasil pengamatan data maka diadakan suatu analisis untuk mengolah data yang baik. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, dan membuat simpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2015:89).

Dalam penelitian ini berbentuk penelitian deskriptif kualitatif yaitu bentuk yang menuturkan dan menafsirkan data yang ada tentang situasi dan kondisi yang dialami. Dalam penelitian analisis kualitatif ini ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Menurut Miles and Huberman (Sugiyono, 2015:91), analisis data dalam penelitian dilakukan dalam empat tahap, yaitu:

1) Pengumpulan Data

Pengumpulan data diartikan sebagai suatu proses atau kegiatan pengumpulan data melalui wawancara, observasi maupun dokumentasi untuk mendapatkan data yang valid. Dalam proses pengumpulan data, peneliti menerapkan metodologi penelitian tersebut diatas untuk memperoleh informasi dan data-data pendukungnya tentang pengelolaan pembelajaran pelatihan komputer.

2) Reduksi Data

Reduksi data adalah memilih hal-hal pokok yang sesuai dengan fokus penelitian dan temanya. Reduksi data dilakukan dengan mengelompokkan data yang diperoleh sesuai tema dan fokus penelitian. Reduksi dilakukan untuk mempermudah verifikasi ataupun penarikan simpulan dalam menyusun laporan.

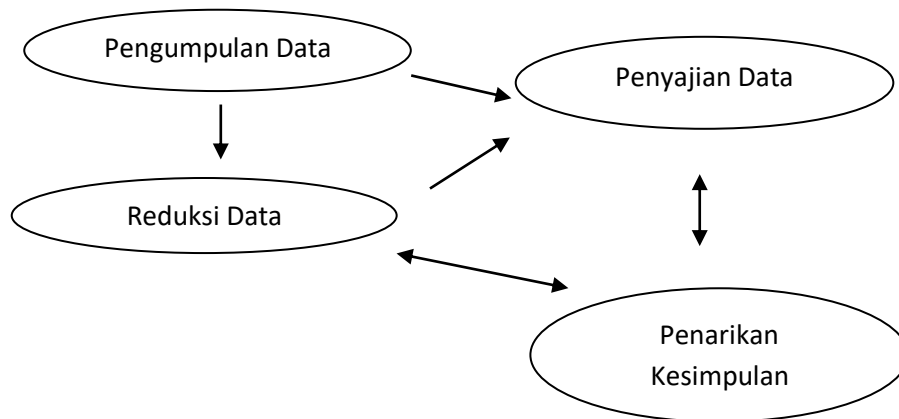
3) Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penyajian data pada penelitian ini adalah dengan mengumpulkan data lapangan mengenai pengelolaan pembelajaran pelatihan komputer yang kemudian peneliti analisis dan menyusunnya dalam bentuk laporan.

4) Menarik kesimpulan

Yaitu sebagian dari suatu kegiatan konfigurasi yang utuh. Simpulan juga diverifikasi selama penelitian berlangsung. Verifikasi dilakukan setelah data selesai direduksi. Peneliti akan mempelajari seluruh data, kemudian membuat penarikan simpulan berdasarkan data yang telah dipelajari.

Dari pendapat ahli di atas dapat digambarkan dalam bentuk skema sebagai berikut:



(Bagan 3.1. Teknik Analisis Data)

Sumber : MB. Milles dan A. M Huberman (Sugiyono, 2015 : 92).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum LKP Vision College

LKP Vision College Kota Semarang berdasarkan letak geografisnya terletak di Jalan. Karangrejo No. 15 Jatingaleh Kota Semarang. LKP Vision College Semarang merupakan institusi pendidikan nonformal yang berperan dalam menyediakan dan menyelenggarakan program-program pelatihan untuk masyarakat Kota Semarang. Dengan maksud dan tujuan merealisasikan upaya pengembangan serta peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rangka menyukseskan program pembangunan masyarakat melalui jalur pelatihan di Kota Semarang.

Di samping itu pula, karena mengingat dalam dunia kerja permasalahan akan tuntutan-tuntutan yang mendesak masyarakat yakni harus memiliki kompetensi yang berkualitas dan prokduktif. Sehingga kebutuhan pelatihan baik jenis pelatihan apapun memang sangat penting untuk diselenggarakan agar masyarakat dapat melakukan upaya penyesuaian, perbaikan, dan pengembangan diri melalui pelatihan-pelatihan. Baik itu misalnya pelatihan yang berjenis induksi, yakni pelatihan pengenalan yang biasanya diberikan kepada pegawai baru dengan tidak memandang tingkatannya. Seperti pelatihan industri dapat diberikan kepada calon pegawai lulusan SD, SMP, SMA/SMK, kesetaraan, dan lulusan perguruan tinggi. Kemudian pelatihan kerja *(job*

training), yakni pelatihan yang diberikan kepada semua pegawai yang sudah bekerja dengan maksud untuk memberikan petunjuk khusus guna melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaannya atau pekerjaan tertentu. Begitu pula dengan jenis-jenis pelatihan yang lainnya.

Program-program pelatihan yang diselenggarakan oleh LKP Vision College terdiri dari program satu tahun dan program regular. Dalam program satu tahun ada pelatihan administrasi keuangan, desain komunikasi visual (DKV), manajemen informatika, serta perhotelan. Sedangkan dalam program regular pelatihan operator komputer, desain grafis, teknisi komputer, pelatihan setir mobil, kursus bahasa Inggris, kursus bahasa Mandarin, dan kursus bahasa Jepang.

4.1.1. Sejarah Pendirian

LKP Vision College Kota Semarang berawal dari workshop dan jual beli komputer. telah pada tahun 2004. Namun semenjak diberlakukan sweeping legal windows, pelan-pelan intensitas workshop dan jual beli dikurangi serta mulai merintis workshop tentang pembelajaran komputer. Semakin lama, workshop yang telah berjalan semakin banyak siswa yang mendaftar sehingga pada tahun 2007 dibukalah program pendidikan satu tahun. Pada saat ini, LKP Vision College telah berkembang dengan membuka cabang di beberapa kota selain Semarang. Ada cabang di Kendal dengan konsentrasi high speed dan modister. Lalu ada di solo yang konsentrasinya sama dengan yang di Semarang, serta ada di Madiun dengan lebih khusus pada bimbel. Pusat dari LKP Vision College adalah berada di Semarang.

4.1.2. Visi dan Misi LKP Vision College

Visi : Terwujudnya generasi muda mandiri, sejahtera dan bermartabat.

- Misi :
1. Membantu generasi muda Indonesia siap kerja dan berwirausaha yang memiliki knowledge, skill & attitude yang unggul dan profesional
 2. Membangun tim yang solid, visionary, berwibawa, jujur, ramah dan ahli surga.
 3. Menyajikan Solusi bagi mitra bisnis untuk meraih cita-citanya.
 4. Membangkitkan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia.
 5. Bersama-sama membangun kehidupan yang sejahtera dan penuh berkah.

4.1.3. Sumber Anggaran

Dalam penyelenggaraan program pelatihan, penyediaan dan penggunaan anggaran/biaya merupakan salah satu unsur penting dari sejumlah komponen pelatihan lain yang juga menentukan dan menunjang terhadap pelaksanaan serta kelancaran pada program-program pelatihan. Oleh karenanya, penggunaan biaya dalam penyelenggaraan pelatihan harus digunakan secara terorganisir dan seefisien mungkin.

Berkaitan dengan sumber anggaran LKP Vision College sebagaimana informasi yang didapatkan peneliti pada penyelenggaraan program-program pelatihannya. Sumber anggaran yang digunakan adalah berasal dari peserta pelatihan, anggaran tersebut berupa

uang pendaftaran peserta, iuran bulanan untuk program satu tahun, serta uang praktek. Secara administrasi, LKP Vision College berpusat di Kota Semarang, tetapi masing-masing kantor cabang diberikan kemandirian dalam pengelolaan anggaran.

Dalam tiap kantor cabang, akan mendapatkan subsidi dari kantor pusat apabila anggaran yang didapat dari suatu kantor cabang kurang dari jumlah yang dibutuhkan. Apabila memungkinkan, dapat dilakukan subsidi silang.

4.1.4. Jaringan Kemitraan Lembaga

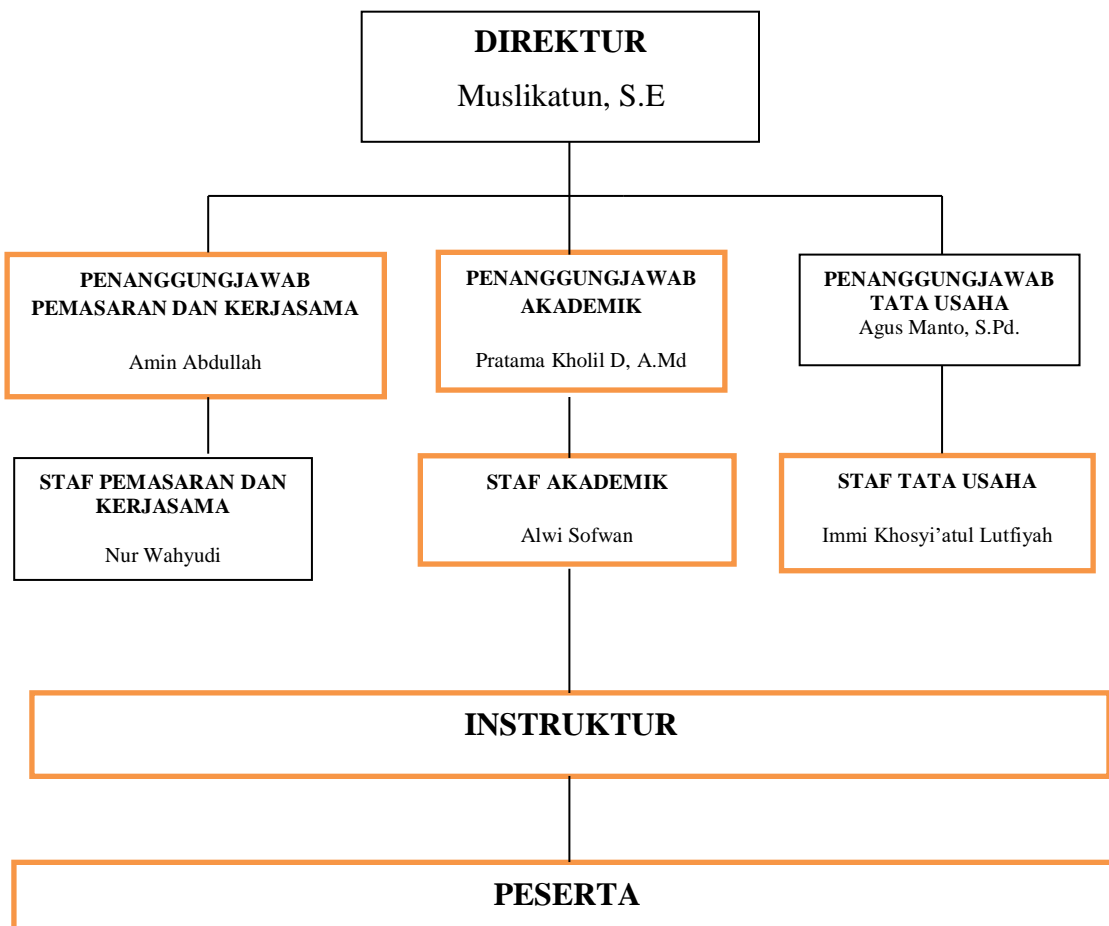
Dalam menunjang keberhasilan terhadap penyelenggaraan program pelatihan, kemitraan juga akan berpengaruh besar terhadap tercapainya tujuan program. Pengenalan dan pengetahuan masyarakat/sasaran tidak akan tercapai apabila tidak terdapatnya suatu akses yang dapat mengantarkan ataupun menyampaikan program. Karena dalam simulasinya, penyelenggaraan program memerlukan segenap pihak/organisasi lain yang dapat membantu dan mendukung jalannya kesuksesan suatu program pelatihan. Di samping itu, jaringan kemitraan juga dapat dijadikan sebagai akses dalam strategi melancarkan kepada sasaran program.

LKP Vision College menjalin kemitraan dimaksudkan untuk menyukseskan berkenaan dengan penyelenggaraan program-program pelatihannya. LKP Vision College menjalin kerjasama dengan kelompok/lembaga kemitraan dalam rangka agar dapat turut serta mendukung, menyalurkan, dan menyebarluaskan mengenai pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh LKP. Sehingga dengan demikian, apabila masyarakat/sasaran sudah mengetahuinya, agar dapat mendayagunakan untuk kebutuhan belajarnya ataupun untuk kebutuhan lainnya seperti akan memasuki dunia kerja. LKP Vision College menjalin

kemitraan dengan instansi/perusahaan diantaranya seperti : Phapros, Polytron, Matahari, Scan Computer, Ungaran Sari Garmen, serta sebagian besar hotel di Semarang.

4.1.5. Struktur Organisasi

Bagan Struktur Organisasi LKP Vision College.



Tabel 4.1

Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan di LKP Vision College

No	SDM	Pendidikan		
		SMA	S1	S2
1.	Pendidik/Instruktur	3	11	-
2.	Tenaga Kependidikan	2	4	-
	Jumlah total(20)	5	15	

Tabel 4.2

Data tenaga instruktur beserta bidang kompetensi di LKP Vision College

NO	Nama Instruktur	Bidang Kompetensi/Keahlian
	1	2
1.	Danny Sumiyantoko, S.kom	Instruktur Operator Komputer dan Teknisi Komputer
2.	Anis Lafifah, S.Pd	Instruktur Administrasi Perkantoran
3.	Rohmat	Instruktur DKV
4.	Siptonah	Instruktur Perhotelan
5.	Masturoh, BA.	Instruktur Bahasa Inggris
6.	Evi LisTantinah	Instruktur Bahasa Mandarin
7.	Minggraeni, S.Pd	Instruktur Bahasa Jepang

8.	Sofi Minarni, S.Pd	Instruktur Desain Grafis
9.	Amat Mukhsin, A.md	Instruktur Manajemen Informatika
10.	Akmad Saifudin, S.Pd	Instruktur Operator Komputer
11.	Imam Pamungkas, S.Pd	Instruktur Teknisi Komputer
12.	Zubaidah, S.Pd	Instruktur Bahasa Inggris
13.	Djoko Risularso, S.Pd	Instruktur Setir Mobil
14.	Suyanto, S.Pd	Instruktur Setir Mobil

Berdasarkan data di atas, tenaga intruktur sesuai bidang kompetensi/keahlian merupakan juru pelaksana terhadap program-program pelatihan di LKP Vision College Semarang. Pada prakteknya setiap instruktur memiliki karakteristik dan pengalaman yang bervariasi diantara mereka. Sehingga apabila pelatihan telah dilaksanakan oleh mereka, maka setiap instruktur akan berupaya semaksimal mungkin melaksanakan pelatihan secara profesional melalui kompetensi dan tugas-tugasnya yang diwujudkan terhadap pelatihan yang diampunya.

4.1.6. Tugas Pokok Struktur Organisasi

4.1.6.1. Direktur

- a. Pengendalian operasional sehari-hari.
- b. Meningkatkan hubungan dengan mitra bisnis dan mitra dunia kerja.
- c. Melakukan koordinasi hubungan eksternal dan memastikan seluruh jaringan kerja eksternal tertangani dengan baik.

- d. Membuat laporan kepada instansi pemberi ijin.
- e. Mengembangkan dan melakukan penataan sistem kerja dan sistem manajemen yang handal dan dinamis.
- f. Menentukan dan membuat keputusan-keputusan strategi internal kelembagaan.
- g. Membangun komunitas kerja yang selalu siap memberikan layanan yang optimal kepada semua konsumen yang datang langsung maupun via telpon.
- h. Pengembangan kualitas pendidikan dan pelatihan.
- i. Pengendalian aspek legal formal dan arus keuangan lembaga.
- j. Menyelenggarakan training dan pembinaan kepada staf dan karyawan.
- k. Pengendalian prestasi dan bonus kerja kepada karyawan.
- l. Melakukan evaluasi dan pelaporan kondisi perkembangan karyawan.
- m. Membuat brosur dan melakukan evaluasi perkembangan peserta kursus dan kualitas hasil yang dicapai oleh lembaga.
- n. Membuat target lembaga kepada pegawai untuk peningkatan income maupun kualitas layanan.

4.1.6.2. Manajer Pendidikan (Akademik)

- a. Mengontrol dan mengevaluasi kualitas isi dari modul pelatihan.
- b. Pengendali kinerja pengajar semua bidang.
- c. Pembinaan dan pelatihan kepada pengajar, agar lebih baik dan berkualitas sesuai standar lembaga.
- d. Membuat jadwal offering kursus computer maupun bahasa inggris.

- e. Bertanggungjawab terhadap proses belajar mengajar. Tiap offering harus ada salah satu instruktur yang bertanggungjawab.
- f. Membuat angket kepada peserta pelatihan tentang kepuasan dalam mengajar, pelayanan dan masukan untuk meningkatkan pelayanan.
- g. Membangun jaringan dan mitra sebagai bahan pertimbangan dan kualitas pengajaran.
- h. Bertanggungjawab dalam proses pembuatan sertifikat dan pembuatan soal standar ujian akhir.
- i. Pengembangan jaringan dengan lembaga lain, mencari informasi perkembangan dunia komputer dan pelatihan.

Ikhtisar Tugas Jabatan : Memanifestasikan fungsi manajemen (P.O.A.C) dan secara simultan menyelenggarakan proses diklat baik program intensif dan program satu tahun disamping melaksanakan tindakan penelitian dan pengembangan program pendidikan satu tahun dan intensif yang dilaksanakan oleh lembaga dengan merespon tuntutan kebutuhan dan dinamika yang berkembang di masyarakat korelasinya dengan daya serap pasar kerja yang berbasis kompetensi.

Fungsi: Dibawah supervise Direktur melaksanakan semua agenda pelatihan secara efektif dan produktif disamping tetap mengedepankan profesionalitas pendidikan baik peningkatan kualitas output maupun kualitas kontrol pendidikan secara internal lembaga.

Spesifikasi Tugas Manajer Akademik:

A) Tugas Pokok

a) Perencanaan

- a) Merencanakan anggaran akademik untuk alokasi administratif maupun edukatif secara periodic.
- b) Merencanakan program pembelajaran, kalender akademik, kurikulum, silabus yang nantinya akan dilaksanakan dalam proses belajar mengajar.
- c) Merencanakan kalender akademik setiap tahun ajaran baru.
- d) Menyusun jadwal pendidikan relevansinya dengan alokasi ruang, waktu dan tenaga edukasi/pengajar.
- e) Melaksanakan langkah antisipatif dalam rangka revisi dan/pembenahan bidang akademik relevansinya dengan proses pendidikan dan output peserta didik.
- f) Merancang persiapan pelaksanaan ujian setiap tahapan ujian (ada 3 tahap ujian)

b) Pengorganisasian

- a) Menerapkan sistem akademik yang sistemik, praktis dan efektif relevansinya dengan proses belajar peserta didik.
- b) Mengorganisir terhadap segala bentuk alokasi sarana dan prasarana penunjang pendidikan bagi peserta didik.

- c) Mengorganisir segala bentuk kebutuhan fisik dan non fisik baik tenaga edukatif maupun untuk keperluan peserta didik.
 - d) Mengalokasikan/ploting peserta didik program pendidikan satu tahun yang akan diikutsertakan dalam program MK (Magang Kerja) secara proporsional.
 - e) Mengkoordinasi setiap ada agenda pertemuan/konsolidasi tenaga edukasi/instruktur.
- c) Menggerakkan
- a) Memotivasi seluruh staf akademik, tenaga edukatif/asisten maupun peserta didik untuk dapat saling mendukung proses pendidikan.
 - b) Memberikan perintah kepada pengajar yang jelas dengan memberikan informasi yang valid dan tegas relevansinya dengan materi yang diampu disamping alokasi waktu dan ruangnya.
 - c) Memberikan pembimbingan dan pengarahan terhadap semua kebutuhan peserta didik relevansinya dengan kegiatan yang bersifat edukatif.
- d) Pengawasan
- a) Melakukan monitoring terhadap proses diklat yang berlangsung untuk tiga tahap.

- b) Membuat pelaporan secara administratif akademis disamping hasil pelaksanaan ujian sebagai bahan evaluasi terhadap proses diklat selanjutnya secara periodic.
- c) Cek dan ricek terhadap seluruh proses diklat relevansinya dengan proses diklat.
- d) Memantau perkembangan dalam proses diklat dan sekaligus mengevaluasi hasil belajar/diklat peserta didik.

B) Tugas Tambahan

- a) Menyusun rencana kegiatan ORDIK (Orientasi, AMT, Pengakraban) kegiatan dan pasca.
- b) Membuat laporan hasil perkembangan studi dan perkembangan peserta didik secara periodic untuk setiap kali tahap.
- c) Membuat rencana anggaran belanja yang akan dilaksanakan di bagian akademik
- d) Mengkoordinir dan selalu melaksanakan koordinasi dengan semua lini terutama dengan staf pengajar dan pantauan peserta didik.
- e) Sewaktu-waktu siap diperbantukan dalam program pemasaran baik dalam tataran individual maupun teamwork.

Wewenang:

- a) Menentukan jadwal pendidikan korelasinya dengan alokasi waktu, ruang dan instruktur.

- b) Mengusulkan adanya pembenahan silabus dan kurikulum berbasis kompetensi.
- c) Mengadakan konsultasi dan pertemuan/koordinasi dengan semua komponen instruktur.
- d) Melaksanakan proses pendidikan dan ujian setiap tahap sesuai dengan kalender akademik.

Tanggung Jawab:

- a) Bertanggungjawab atas kelancaran proses pendidikan dan ujian setiap kali tahap peserta didik.
- b) Bertanggungjawab atas keharmonisan komponen peserta didik, instruktur dan bagian akademik di lingkungan lembaga.
- c) Bertanggungjawab atas peningkatan kualitas pendidikan (prestasi akademik) peserta didik (output) baik inclass maupun outclass.
- d) Bertanggungjawab atas terciptanya kondisi/iklim pendidikan yang kondusif baik dari segi peserta didik maupun instruktur dengan mengacu pada tata tertib lembaga.

4.1.6.3. Manajer Pemasaran dan Kerjasama

Ikhtisar Tugas Jabatan:

Melaksanakan program pemasaran dan sosialisasi baik mencakup program intensif dan program pendidikan satu tahun dengan berbagai teknik, taktik, dan strategi yang *up to date* dalam rangka memasarkan/memperkenalkan/mensosialisasikan segala bentuk produk, jasa,

atau program yang diselenggarakan lembaga kepada publik baik dalam tataran individual maupun institusional.

Fungsi: Di bawah supervise Manajer Pemasaran, mengimplementasikan program pemasaran baik secara internal maupun eksternal lembaga dengan kontinyu, representative dan holistic sebagai ujung tombak profitabilitas lembaga.

Spesifikasi Tugas Marketing Service Officer:

A) Tugas Pokok

- a) Merencanakan alat/media sosialisasi yang *up to date* mengikuti tuntutan dan kebutuhan dinamika yang ada di masyarakat.
- b) Merencanakan teknik, taktik, dan strategi pemasaran yang efektif dan produktif yang nantinya digunakan untuk mensosialisasikan program yang dibuka lembaga kepada publik/khalayak ramai.
- c) Meramalkan/forecasting produk pemasaran dan/media sosialisasi lembaga.
- d) Memproduksi alat pemasaran (brosur, pamflet, spanduk, dan alat-alat pemasaran yang lain yang akan digunakan sebagai alat sosialisasi).
- e) Mencari data dan memetakan pangsa pasar (sekolah, PT, lembaga; swasta maupun negeri dan DUDI) yang akan digunakan sebagai target obyek pemasaran atau sosialisasi.

- f) Mengajukan dengan proaktif atas surat/ijin/proposal tawaran kerjasama dengan lembaga swasta maupun negeri termasuk DUDI untuk bekerjasama dalam rangka sosialisasi lembaga.
- g) Merencanakan saluran distribusi dan implementasi distribusi alat pemasaran/media sosialisasi yang lainnya kepada obyek pemasaran/khalayak ramai/publik.
- h) Merencanakan jadwal waktu program pemasaran secara kontinyu dan sekaligus realisasi di lapangan sesuai target segmentasi pasar sebagai dasar pembuatan brosur/media publikasi/sosialisasi program intensif dan program satu tahun.
- i) Menginventarisir dokumen dan semua bentuk dan jenis media publikasi/alat pemasaran sebagai dasar koreksi/bahkan pertimbangan/referensi/acuan selanjutnya.
- j) Membuat dokumentasi dan grafik atas trend-trend hasil program pemasaran/sosialisasi lembaga (rekruting peserta didik, media/alat sosialisasi dll).
- k) Membuat laporan atas hasil program pemasaran/sosialisasi yang mencakup segmentasi pasar, jenis dan kuantitas media publikasi, dan alokasi waktu termasuk didalamnya target anggaran dengan perolehan peserta didik secara periodic dan kontinyu.
- l) Menindaklanjuti setiap proposal penawaran kerjasama dari berbagai institusi lain yang telah mendapat persetujuan dari Manajer Humas dan

Pemasaran berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dan tetap menjaga keharmonisan hubungan kedua institusi.

- m) Memantau dan secara simultan menindaklanjuti secara administratif “rekapitulasi hasil” atas berbagai angket/kuesioner/ formulir pendaftaran mengenai “asal dumber informasi kursus-program” yang diisi oleh calon peserta didik di lingkungan lembaga.

Wewenang:

- a) Menentukan bentuk dan jenis media sosialisasi/pemasaran yang akan dipakai.
- b) Mengusulkan pembukaan program intensif baru.
- c) Mendistribusikan media sosialisasi sesuai dengan target segmentasi pasarnya.
- d) Menentukan jadwal pelaksanaan diklat program intensif yang akan diselenggarakan.
- e) Menentukan kelas tunda berdasarkan pantauan pendaftaran dari CSO dengan sepengetahuan Manajer Akademik.

Tanggung jawab:

- a) Bertanggungjawab atas pelaksanaan program pemasaran/sosialisasi lembaga baik program intensif maupun program satu tahun.
- b) Bertanggungjawab atas transaksi biaya-biaya alokasi media/alat sosialisasi dan jumlah yang dipesan secara kontinyu.

- c) Bertanggungjawab atas pengadaan kebutuhan dan sekaligus pendistribusian media sosialisasi baik secara hand-to-hand maupun secara kolektif.
- d) Bertanggungjawab atas jumlah calon peserta didik yang datang meminta informasi dan nantinya akan mendapat pelayanan informasi dari CS untuk mengikuti program diklat.

Hubungan lini secara hirarki:

1. Direktur
2. Manajer Pemasaran
3. Lintas Departemen
 - a) Departemen Akademik relevansinya dengan jadwal kelas yang akan diselenggarakan untuk dimuat dalam brosur.
 - b) Departemen Keuangan relevansinya dengan anggaran dalam perencanaan kebutuhan pengadaan sampai pada proses distribusi media sosialisasi.
 - c) Departemen Umum relevansinya dengan penataan dan penggudangan secara administratif media sosialisasi yang sudah jadi untuk dipakai dan nantinya didistribusikan.
4. Partner Unit Kerja:
 - a) Unit Kerja CS relevansinya dengan input informasi maupun trend-trend minat calon peserta didik yang mendaftar.
 - b) Unit Kerja BKK relevansinya dengan informasi yang bisa disampaikan ke peserta didik mengenai peluang, kebutuhan, permintaan dan bahkan rekrutmen tenaga kerja di DUDI.

- c) Unit Kerja Humas relevansinya dengan informasi terkini dan aktual mengenai dinamika yang ada korelasinya dengan perkembangan IT (Informasi Teknologi) yang nantinya dapat diadopsi demi pembenahan dan pengembangan program yang diselenggarakan lembaga.

Job lain:

- a) Melakukan evaluasi efektifitas brosur lembaga yang tersebar.
- b) Membuat peta pemasaran yang inovatif dan efektif untuk penjangaran jumlah peserta kursus.
- c) Membuat target peserta kursus tiap bulan.
- d) Melakukan terobosan untuk kerjasama dengan instansi pemerintah maupun swasta.
- e) Membuat dan menyebarkan proposal kerjasama dengan dunia kerja, industri untuk *in house training*.
- f) Membuat daftar dan draft pemasaran per wilayah kerja, khususnya di Kota Semarang.

4.1.6.4. Kabag Keuangan dan CS

Ikhtisar Tugas Jabatan:

Menerima dan sekaligus memberikan pelayanan tuntas kepada tamu/relasi, pendaftar/calon peserta maupun peserta didik di lingkungan lembaga disamping menerima setiap telepon yang masuk serta melaksanakan tugas-tugas informative dan administratif relevansinya dengan job deskripsi Customer Service (CS) baik yang bersifat rutinitas maupun incidental.

Fungsi:

Di bawah supervise Manajer Tata Usaha dan Pemasaran, menjalankan fungsi pelayanan administratif maupun informative sebagai manifestasi pemasaran internal kepada customer di lingkungan lembaga.

Spesifikasi Tugas Customer Service:

A) Tugas Pokok

- a) Menerima dan memberikan pelayanan langsung di tempat; tamu/calon peserta disamping secara tidak langsung memberikan umpan balik atas setiap informasi melalui telepon yang masuk, SMS bahkan via pos berdasarkan surat masuk atas permohonan informasi.
- b) Memberikan informasi valid, akurat dan yang bersifat marketable dengan pendekatan interpersonal interested kepada calon pendaftar mengenai program yang diselenggarakan oleh lembaga maupun informasi aktual dan factual (BKK:Kerja) di lingkungan lembaga maupun dinamika diluar (trend pasar kerja korelasinya dengan program pelatihan).
- c) Mencatat dan/mengarsip setiap data yang masuk dan/dokumen atas pendaftaran yang masuk dan peserta didik yang telah melakukan heregristrasi.
- d) Melaksanakan cek & ricek terhadap isian (identitas diri termasuk nomor telepon) formulir pendaftaran calon peserta disamping rekapitulasi terhadap jumlah peserta yang masuk termasuk yang sudah/dan bahkan

belum melakukan heregistrasi sampai batas waktu yang telah ditentukan untuk segera disampaikan ke unit kerja keuangan masuk yang nantinya akan dibuatkan surat tagihan berdasarkan jadwal program/kelas dimulai sampai selesai dengan sepengetahuan dari Manajer Akademik.

- e) Menerima segala surat masuk dari tamu kapasitas secara individu maupun institusi dari siapa, ketemu bagian/dengan siapa (pimpinan/kerabat), keperluannya apa dan kemudian dipersilakan mengisi buku tamu/buku surat masuk untuk dipertemukan pada yang berkepentingan/konfirmasi lebih lanjut berdasarkan tanggal surat masuk.
- f) Bertanggungjawab terjadinya alur transaksi (identik dengan kasir) atas sejumlah pembayaran biaya pendaftaran dan heregistrasi biaya pendidikan intensif dan program satu tahun dengan dibuatkannya kuitansi dan selanjutnya dimasukkan dalam sniler yang telah ditentukan berdasarkan program dan kelas.
- g) Menginformasikan kelas-kelas tunda (langsung/per telepon) kepada peserta didik yang telah mendaftar dan/heregistrasi atas hasil konfirmasi manajer akademik dan unit kerja pemasaran.
- h) Menjaga aspek etika dan estetika unit kerja Costumer Service (CS) sebagai bentuk manifestasi pelayanan internal lembaga.
- i) Merespon dan mengakomodir setiap informasi terkini terkait IT (Informasi Teknologi) dan bahkan adanya kritik, tuntutan/bahkan

complain dari calon/peserta didik atas pelayanan lembaga untuk selanjutnya disampaikan kepada unit kerja yang berkompeten/manajer/direktur sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan/kebijakan lembaga.

- j) Menginventarisir semua data/dokumen (data autentik) yang ada korelasinya dengan wilayah kerja unit kerja Costumer Service sebagai database bagi unit-unit kerja lain yang berkepentingan.

B) Tugas Tambahan

- a) Membantu mempersiapkan dan mendistribusikan atas segala fasilitas dan/kebutuhan instruktur sebelum dan atau sesudah mengajar (spidol, tinta dan presensi).
- b) Mendistribusikan fasilitas peserta didik pada saat dimulainya kelas baru (modul, stiker, kalender/bonus lain) dan kelas berakhir (buku kenangan dan sertifikat)
- c) Membuat rencana anggaran belanja unit kerja Costumer Service Officer (CSO) untuk disampaikan kepada Manajer Tata Usaha.
- d) Membantu unit Kerja Akademik secara administratif “entry data” dalam pembuatan buku induk dan sertifikat.
- e) “Mengingatkan” tenaga pendidik (instruktur) yang datang tidak tepat waktu sesuai dengan alokasi waktu atas mata kuliah/pelajaran yang akan disampaikan.

- f) Sewaktu-waktu siap diperbantukan dalam Program Pemasaran baik dalam tataran individual maupun teamwork.

Wewenang:

- a) Menentukan kepastian calon peserta didik yang mengikuti pelatihan berdasarkan heregistrasi.
- b) Meminta fasilitas dan sekaligus mendistribusikan yang diperlukan untuk peserta didik dalam penyelenggaraan pelatihan.
- c) Menentukan kelas tunda berdasarkan pantauan pendaftaran dengan sepengetahuan dan/konfirmasi Manajer Tata Usaha dan Pemasaran.

Tanggung Jawab:

- a) Bertanggungjawab atas kelancaran pelaksanaan tugas pelayanan costumer di lingkungan lembaga.
- b) Bertanggungjawab atas transaksi biaya-biaya baik pendaftaran maupun heregistrasi program intensif maupun program satu tahun.
- c) Bertanggungjawab atas terjaringnya calon peserta didik yang datang meminta informasi dan nantinya mengikuti program pelatihan.

Hubungan Lini secara Hirarki:

1. BM/Direktur
2. Manajer Tata Usaha dan Pemasaran
3. Lintas Bagian
 - 1) Bagian akademik relevansinya dengan data peserta didik, proses pelatihan, jadwal kelas dan kesiapan buku induk dan sertifikat

- 2) Bagian tata usaha relevansinya dengan presensi pengajar (HR Instruktur), laporan keuangan, pengadaan dan pendistribusian fasilitas peserta didik disamping semua kebutuhan unit kerja CS dan aspek estetika ruang kerja.

4. Partner Unit Kerja:

- 1) Unit Kerja Marketing relevansinya dengan hasil pemasaran dan kelas tunda disamping input pemasaran, hasil dan sekaligus evaluasi pemasaran
- 2) Unit Kerja BKK relevansinya dengan informasi yang bisa disampaikan ke peserta didik mengenai peluang, kebutuhan, permintaan dan bahkan rekrutmen tenaga kerja di DUDI.

4.1.7. Teknik Perluasan Informasi LKP Vision College

Demi upaya mencapai tujuan dan kesuksesan program suatu lembaga agar dapat diketahui oleh masyarakat secara umum. Maka dalam suatu lembaga perlu melakukan upaya menginformasikan diri atau mempublikasikan terkait lembaganya melalui teknik atau cara yang telah dibuat dan direncanakan. Sebagaimana misalnya mayoritas lembaga secara umum banyak yang memanfaatkan media sebagai teknik publikasi baik itu seperti media cetak, media sosial, media elektronik maupun lain sebagainya. Karena hal demikian di percaya oleh kebanyakan lembaga, diharapkan dengan teknik yang memanfaatkan berbagai media, akan dapat tersampaikan dan diketahui oleh masyarakat umum terkait dengan profil/gambaran suatu lembaga itu sendiri.

Seperti halnya teknik penyebaran informasi yang dilakukan LKP yang disampaikan Direktur LKP, diungkapkan:

“Teknis penyebarannya untuk memperluas informasi mengenai keberadaan LKP ke seluruh wilayah, kalau dulu memanfaatkan media sosial (internet) dan media cetak seperti brosur, pamflet atau semacamnya. Terkait media sosial dilakukan dengan menyuruh petugas untuk mempublikasikan LKP ke internet termasuk ke facebook, tujuannya karena anak muda banyak yang hobi facebookan, sehingga dengan cara itu diharapkan LKP di Kota Semarang dapat di ketahui. Sementara terkait yang menggunakan media cetak seperti : brosur, pamflet atau semacamnya, di publikasikan dengan cara menyalurkan ke kecamatan-kecamatan dan dari kecamatan supaya menyalurkan lebih lanjut ke kelurahan-kelurahan. sehingga agar dapat di sosialisasikan kepada masyarakat di wilayah masing-masing”.

Dengan demikian, dari keterangan di atas menjelaskan bahwa teknik penyebarluasan mengenai keberadaan LKP Vision College menerapkan sebagaimana teknik publikasi yang diterapkan oleh kebanyakan lembaga pada umumnya yakni melalui media sosial (internet) maupun media cetak. Karena hal demikian memang dinilai dan dipercaya akan lebih efektif dan efisien di dalam memperluas informasi suatu lembaga.

4.2. Pengelolaan Pembelajaran pelatihan Komputer

Pengelolaan pembelajaran dapat mencapai keberhasilan terhadap kegiatan yang dilakukan apabila memperhatikan langkah-langkah yang terkandung di dalamnya. Secara aplikatif pengelolaan pembelajaran terdiri atas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terkait pengelolaan pembelajaran pelatihan komputer di LKP Vision College. Didapatkan hasil penelitian bahwa pengelolaan pembelajaran yang mencakup langkah-langkah perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran dilakukan dengan indikator-indikator sebagai berikut.

4.2.1. Perencanaan Pembelajaran Pelatihan Komputer

Sehubungan dengan hasil penelitian yang diperoleh, perencanaan pembelajaran pelatihan komputer dilakukan dengan menentukan aspek-aspek di antaranya mencakup : tujuan program, bahan ajar, pendidik, peserta pelatihan, sarana prasarana dan sumber belajar.

Terkait aspek tujuan program pelatihan komputer, dalam perencanaan pembelajaran tujuan program merupakan aspek yang paling dasar yang harus ditetapkan. Karena tujuan program menjadi dasar yang penting dalam perencanaan pembelajaran untuk menetapkan pencapaian target/sasaran yang ingin dicapai terhadap pembelajaran yang akan dilaksanakan. Oleh karena itu, dalam rangka mencapai target/sasaran yang akan direalisasikan pada organisasi atau kelembagaan, dan yang lebih khusus terhadap proses pelaksanaan pembelajarannya, maka tujuan program harus ditetapkan dan ditentukan sejak awal perencanaan.

Terkait tujuan program pelatihan di LKP, diungkapkan oleh Direktur LKP sebagai berikut:

“Kalau tujuan program kita menyelenggarakan pelatihan-pelatihan pada setiap jurusannya itu adalah untuk memberikan keterampilan-keterampilan pada peserta pelatihannya, agar mereka ketika akan memasuki dunia kerja atau yang ingin mencoba berwirausaha, mereka supaya sudah mendapat bekalnya, jadi dengan demikian mereka dapat menyesuaikan diri dengan dunia kerja”.

Hal yang sama juga di ungkapkan oleh instruktur pelatihan komputer “DN” sebagai berikut :

“Tujuan diselenggarakan pelatihan komputer, adalah untuk melatih para pencari kerja. Karena itu dimaksudkan agar para pencari kerja ketika ingin memasuki dunia kerja supaya mereka sudah punya kompetensinya”.

Dengan demikian dari keterangan subyek penelitian memberikan penjelasan bahwa tujuan pelatihan di LKP Vision College adalah bertujuan untuk memberikan keterampilan-ketrampilan kepada peserta pelatihan ataupun masyarakat yang membutuhkannya. Hal itu memang dimaksudkan agar setelah memasuki dunia kerja nantinya, mereka dapat menyesuaikan diri dengan tugas-tugas atau pekerjaan sesuai kebutuhan-kebutuhan dalam dunia kerja.

Pernyataan subyek penelitian memang sangat sejalan dengan kondisi dan kebutuhan dalam dunia kerja seperti pada masa kekinian. Karena di masa kini apabila didalam dunia kerja para calon-calon tenaga kerja tidak dapat memenuhi standar-standar kerja kebutuhan perusahaan/industri. Maka dapat dimungkinkan tenaga kerja akan mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas-tugas yang ditetapkan perusahaan/industri apabila mereka diterima. Sehingga tujuan program pelatihan memang sangatlah relevan terhadap kebutuhan peserta pelatihan ataupun masyarakat.

Terkait aspek bahan ajar pelatihan komputer, dalam perencanaan pembelajaran bahan ajar merupakan satuan rincian yang berisi kumpulan/rangkaian materi-materi belajar yang akan diberikan atau dibelajarkan kepada peserta pelatihan. Bahan ajar diperlukan dalam suatu pembelajaran karena perubahan yang menyangkut aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik dapat terwujud dan tercapai apabila dalam pembelajaran terdapat sejumlah bahan ajar yang telah disiapkan oleh pendidik atau instruktur secara sedemikian rupa. Oleh karena itu, untuk menciptakan pelaksanaan pembelajaran yang

terstruktur dan dinamis bahan ajar harus disusun mengacu dan berpedoman pada kurikulum yang telah ditetapkan.

Hal demikian bertujuan agar pendidik/instruktur selaku praktisi pembelajar dapat memiliki cara pandang terhadap penyusunan bahan ajar sesuai kebutuhan belajar peserta pelatihan. Di samping itu, bahan ajar juga harus mengacu pada tujuan pembelajaran, dapat memberikan suatu manfaat maupun pengalaman-pengalaman bernilai pada diri si pembelajar (peserta pelatihan) baik itu berkaitan dengan aspek kognitif, sikap/perilaku maupun ketrampilan.

Terkait bahan ajar yang digunakan dalam pelatihan komputer. Bahan ajar disesuaikan berdasarkan pada kebutuhan pada dunia usaha/dunia industry diungkapkan oleh Direktur LKP sebagai berikut:

“Untuk program satu tahun, memiliki kurikulum dan silabus yang telah disesuaikan dengan Dunia Usaha/Dunia Industri . sedangkan untuk program regular, disesuaikan dengan program pelatihan yang diambil”.

Begitu pula seperti yang diungkapkan oleh instruktur pelatihan komputer “DN” sebagai berikut:

“Bahan ajar yang digunakan dalam pelatihan itu berupa modul yang mengacu pada kebutuhan dunia usaha/dunia industri. Karena modul belajar itu memang sudah sesuai dengan kebutuhan para pencari kerja dalam memasuki dunia kerja”.

Dari keterangan subyek penelitian memberikan penjelasan bahwa terkait dengan bahan ajar/kurikulum yang digunakan untuk proses pembelajaran. Bahan ajar telah disesuaikan berdasarkan pada kurikulum yang telah disesuaikan untuk dunia usaha/dunia

industri. Bahan ajar berisi mengenai rincian materi-materi belajar komputer yang akan diberikan dan dibelajarkan pada peserta pelatihan.

Terkait pendidik/instruktur pelatihan komputer, pendidik merupakan praktisi yang akan menentukan perubahan-perubahan maupun pengembangan pada peserta pelatihannya dalam kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu, berkaitan dengan tugas dan perannya dalam mewujudkan perubahan dan perkembangan peserta pelatihannya. Kompetensi seorang instruktur harus mampu memberikan dampak yang inovatif dan produktif agar peserta pelatihan dapat merasakan kemanfaatan dari padanya. Sehingga apabila dampak positif pembelajaran tersebut benar dapat terwujud dan tercapai dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan pendidik atau instruktur. Maka dapat dinyatakan bahwa instruktur telah berhasil memberikan perubahan dan pengembangan pada peserta pelatihannya.

Selain itu, instruktur pelatihan juga memegang peranan penting sebagai pelaksana pelatihan melalui kompetensinya. Oleh karena itu, peranan instruktur dalam proses pembelajaran pelatihan menjadi kunci keberhasilan yang sangat diharapkan oleh organisasi sebagai penyelenggara. Hal ini demikian karena, keberhasilan dan ketercapaian tujuan program pelatihan sepenuhnya akan bergantung dan dipercayakan terhadap kompetensi instruktur sesuai bidang keahlian.

Rekrutmen pendidik atau instruktur pelatihan yang diungkapkan oleh Direktur LKP untuk mengetahui kompetensi instruktur pelatihan sebagai berikut:

“Kalau dulu cara kami dalam merekrut instruktur itu, agar mengetahui kemampuan dalam keahliannya mengajar ada beberapa ketentuan yang harus dipenuhi oleh instruktur, diantaranya harus memenuhi syarat pendidikan yakni S1,

setidaknya memiliki pengalaman mengajar dan walaupun jika ada yang belum memiliki pengalaman mengajar, kami tetap memberikan toleransi dan kesempatan, karena saya sendiri percaya seiring berjalannya waktu kemampuan instruktur dalam memberikan pelatihan setiap waktunya pasti akan mengalami perkembangan dan kepandaian dengan usahanya sendiri di dalam mengajar”.

Sejalan dengan itu pula, berdasarkan ungkapan dari empat peserta pelatihan yakni

“TH, GA, UF, dan KA“ terkait pembelajaran yang di laksanakan oleh instruktur dikatakan:

“Instruktur di dalam memberikan pelatihannya baik secara teori maupun praktek sudah baik, dan penyampaian mudah dipahami”.

Sehingga dari keterangan tersebut menjelaskan bahwa terkait rekrutmen pendidik atau instruktur pelatihan. Instruktur diharuskan dapat memenuhi syarat dan ketentuan lembaga serta harus dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara baik dan berkomitmen. Dapat memberikan hasil yang diharapkan melalui peran dan tugasnya di dalam membelajarkan peserta pelatihan.

Terkait peserta pelatihan komputer, masukan sumber daya manusia dengan berbagai macam karakteristiknya merupakan aspek yang penting pula didalam suatu perencanaan pembelajaran. Karena pada dasarnya dalam pelatihan yang menjadi sasarannya tidak lain adalah manusia (masyarakat) yang menginginkan perubahan terhadap dirinya sendiri (pribadi). Sehingga pelatihan sangat relevan untuk memberikan pengembangan dan membekali kompetensi yang produktif kepada masyarakat dalam rangka menyiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja maupun sesudahnya.

Di samping itu, karena yang menjadi sasarannya adalah masyarakat yang membutuhkan pelatihan kerja, sehingga dapat dimungkinkan banyak dari masyarakat umum akan berminat dan tertarik untuk mengikuti program-program pelatihan. Teknik

rekrutmen yang diterapkan oleh LKP dalam merekrut para peserta pelatihan, di ungkapkan oleh Direktur LKP sebagai berikut:

“Kalau berkenaan cara rekrutmen peserta pelatihan, awalnya kami menyebarluaskan informasi keberadaan LKP dulu melalui penyaluran ke kecamatan, kemudian ke kelurahan-kelurahan di wilayah kota Semarang, setelah itu jika sudah ada masyarakat yang mengetahui dan ingin mendaftar sebagai peserta pelatihannya, cukup menyiapkan persyaratannya saja.”

Sebagaimana ungkapan dari peserta pelatihan “KA dan UF” berkaitan dengan informasi LKP Vision College yang mereka ketahui:

“Informasi LKP Vision College saya tau dari teman saya, di beritahu alamatnya dan syarat pendaftarannya”.

Ungkapan peserta pelatihan lain “TH, GA dan VA” terkait informasi LKP Vision

College yang mereka ketahui sebagai berikut:

“Informasi LKP Vico saya ketahui dari teman, saya di ajak untuk ikut pelatihan di LKP Vico, sehingga akhirnya saya mau dan tujuannya juga agar saya dapat keterampilan baru untuk nyari kerja”.

Dari keterangan tersebut, dapat menjelaskan bahwa LKP Vision College dalam merekrut peserta pelatihan teknik perluasannya dilakukan melalui penyaluran ke kantor-kantor kecamatan, kemudian dari kecamatan di salurkan lebih lanjut dan meluas lagi ke kelurahan-kelurahan di wilayah Kota Semarang.

Pelatihan komputer jumlah peserta terdapat 20 orang yang mengikuti pelatihan serta memiliki karakteristik yang bervariasi baik dari segi pendidikan, usia, maupun rumah asal. Di LKP Vision College setiap program pelatihan di sediakan kapasitas peserta sejumlah 20 orang. Sehingga jika masyarakat ingin mengikuti pelatihan dan menjadi

peserta pelatihan, maka calon peserta pelatihan harus memenuhi syarat-syarat dan ketentuan yang diberlakukan sebagai berikut :

1. Ketentuan Identitas pribadi
 - a. Usia minimum 18 sampai 35 tahun
 - b. Pendidikan terakhir serendah-rendahnya/minimum SMA
2. Syarat Pendaftaran/Administrasi
 - a. Menyerahkan foto copy ijazah terakhir 1 (satu) lembar.
 - b. Menyerahkan foto copy KTP.
 - c. Pas photo berwarna ukuran 3x4 = 2 lembar
3. Syarat Seleksi Masuk LKP
 - a. Membayar biaya pelatihan untuk kelas reguler atau membayar angsuran pertama untuk program satu tahun
4. Ketentuan Kode Etik (apabila diterima)
 - a. Bersedia mematuhi dan mentaati peraturan LKP sebagaimana yang diberlakukan
 - b. Dalam berpakaian ditekankan pakaian harus sopan dan rapi
 - c. Bersikap disiplin, giat, aktif dalam mengikuti pelatihan.
 - d. Sanggup mengikuti pelatihan sampai dengan berakhirnya.
 - e. Sanggup turut ikut serta menjaga nama, kaidah, dan *icon* lembaga.

Terkait aspek sarana dan prasarana, dalam pelaksanaan program pelatihan sarana dan prasarana merupakan komponen pelatihan yang perlu diperhatikan dan disiapkan. Sebab sarana dan prasarana akan menentukan kelancaran kegiatan pelatihan dan

keberhasilan penyelenggaraan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan dapat memungkinkan akan cukup banyak membutuhkan segala pemenuhan sarana dalam pelaksanaannya, karena pembelajaran dapat dilangsungkan didalamnya apabila sarana dan prasarana telah disediakan dan disiapkan yang diantaranya seperti: tempat pelatihan, peralatan-peralatan, perlengkapan pelatihan, dan fasilitas penunjang lainnya.

Sehingga segala sesuatu yang terkait sarana dan prasarana untuk melaksanakan pelatihan mutlak diperlukan. Selain itu, karena pelatihan merupakan jenis pembelajaran yang tidak hanya menekankan pada pengembangan dan peningkatan terhadap aspek kognitif dan sikap, namun lebih berbasis ke dominan keterampilan. Sehingga pemenuhan sarana dan prasana harus selalu diperhatikan sesuai dengan kebutuhan terhadap pelaksanaan pelatihan.

Sarana dan prasarana di LKP Vision College sebagaimana yang peneliti observasi dan informasi yang di peroleh melalui *interview* dari beberapa subyek/sumber informasi. Dinyatakan oleh Direktur LKP sebagai berikut:

“Untuk kelengkapan sarana dan prasarana di LKP Vision College sudah memadai, jadi dalam melaksanakan program-program pelatihannya sudah tidak ada masalah, begitu pula sarana dan prasarana dalam pelatihan komputer”.

Hal sama juga di ungkapan instruktur pelatihan “DR“ terkait sarana dalam pelatihan komputer:

“Sarana sudah memadai, dalam pelatihannya terdapat komputer, LCD, proyektor, dan layar slide”.

Ungkapan peserta pelatihan “TH, VA dan GA” terkait sarana dalam pelatihan komputer yang tersedia:

“Sarana sudah memadai, sarana dalam pelatihannya terdapat perangkat komputer, meja bilik, kursi dan pendingin ruangan”.

Berdasarkan keterangan informan dan sebagaimana yang peneliti *observasi* dan *interview*. terkait sarana dan prasarana di LKP Vision College antara lain terdapat : gedung workshop, kelas, lapangan, toilet, dan terkait sarana dalam pelatihan komputer, terdapat perangkat komputer yang memadai sesuai jumlah peserta, meja bilik, LCD, tampilan slide, dan pendingin ruangan.

Terkait aspek sumber belajar dalam pelatihan komputer, sumber belajar merupakan segala sesuatu yang dijadikan sebagai bahan/sumber belajar untuk membantu peserta pelatihan dalam belajar. Sumber belajar dapat berupa manusiawi maupun non manusiawi. Dalam pelatihan sumber belajar manusiawi dapat meliputi : pimpinan lembaga, instruktur atau tutor, pengelola program, dan staf atau pegawai sejawat, sementara sumber belajar non manusiawi dapat meliputi : buku belajar/modul, benda/alat, mesin, gambar, video, dan lain-lain. Sehingga sumber belajar dalam pelatihan berdasarkan klasifikasinya, dapat disebut sebagai sumber belajar bila dari segi sumber belajar memiliki prinsip sebagai berikut; dapat mengembangkan dan menambah pengetahuan, pengalaman, sikap, dan keterampilan terhadap si pebelajar.

Berkaitan sumber belajar yang digunakan dalam pelatihan komputer yang diungkapkan oleh instruktur “DN” sebagai berikut:

“Sumber belajar yang digunakan dalam pelatihan komputer adalah buku modul, selain itu saya juga meminta mereka untuk banyak-banyak mencari sumber belajar yang lainnya diluar pelatihan, seperti memanfaatkan internet”.

Ungkapan peserta pelatihan oleh “UF dan KA” terkait sumber belajar yang mereka gunakan sebagai berikut:

“Sumber belajar yang digunakan dalam pelatihan adalah buku modul, saya juga terkadang menggunakan internet”.

Dari keterangan tersebut, menjelaskan bahwa dalam pelatihan komputer sumber belajar yang digunakan baik oleh instruktur maupun peserta pelatihan adalah buku modul, selain itu juga memanfaatkan internet sebagai sumber belajar lain.

4.2.2. Pelaksanaan Pembelajaran Pelatihan Komputer

Dalam pengelolaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran merupakan langkah lanjutan setelah merancang segala sesuatu didalam perencanaan pembelajaran. Adanya pelaksanaan pembelajaran ditujukan untuk mewujudkan substansi dan fungsi pelatihan itu sendiri melalui kegiatan pembelajaran yang didalamnya terjadi peristiwa interkasi antara pendidik dan peserta didik serta lingkungan belajar. Pada pelaksanaan pembelajaran pelatihan komputer terdapat aspek-aspek yang dilakukan oleh instruktur seperti : penetapan materi belajar, metode, media belajar, waktu, prosedur belajar, penciptaan interaksi, dan motivasi.

Terkait materi pembelajaran yang ditetapkan, materi belajar menjadi sesuatu yang inti dalam pembelajaran karena perubahan-perubahan yang terjadi pada diri si pebelajar (peserta didik) akan bergantung pada materi belajar yang diberikan oleh pendidik. Kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan didalamnya harus didasari dengan pemberian materi-materi sesuai dengan kebutuhan belajar dan tujuan pelatihan. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan pembelajaran instruktur harus memperjelas rangkaian

materi-materi belajar yang akan diberikan ataupun dibelajarkan agar tidak bertolak belakang dengan kebutuhan belajar peserta pelatihan.

Selain itu, materi pembelajaran yang berada di buku modul/buku belajar lainnya, bahasa juga harus mudah dimengerti dan dipahami, serta isi-isi materi harus relevan dengan kebutuhan belajar. Sehingga dengan demikian, materi-materi pembelajaran yang diajarkan diharapkan dapat menghasilkan manfaat bagi peserta pelatihan. Terlebih kelak ketika mereka memasuki dunia kerja yang dihadapkan pada tugas-tugas pekerjaannya secara pribadi maupun tugas pekerjaan secara kelompok.

Terkait materi belajar dalam pelatihan komputer, berdasarkan yang di ungkapkan oleh instruktur pelatihan “DN” sebagai berikut:

“Jadi materi-materi pembelajarannya itu adalah materi-materi mengenai office perkantoran. Penguasaan Microsoft word, Ms. Excel, office Photoshop, dan semacamnya”.

Begitu pula yang diungkapkan oleh peserta pelatihan “UF dan KA” sebagai berikut:

“Terkait materi belajar salah satu di antaranya, diajarkan cara membuat surat dengan Microsoft word dan yang lain-lainnya, mendesain gambar/foto”.

Dari keterangan subyek penelitian dapat menjelaskan bahwa dalam pelatihan komputer yang dilaksanakan oleh instruktur, materi-materi pembelajaran adalah berkaitan dengan office perkantoran (tugas perkantoran) yang menekankan pada penguasaan aplikasi microsoft word, office excel, office power point dan photo shop. Karena hal itu, dimaksudkan agar setelah peserta pelatihan mendapatkan pembelajaran tentang materi-materi tersebut. Kelak supaya dapat bermanfaat dan dapat digunakan ketika diperlukan

baik akan memasuki dunia kerja ataupun yang berkenaan dengan tugas-tugasnya dalam pekerjaan.

Terkait aspek metode pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dapat mencapai kelancaran pembelajaran bila pemilihan metode pembelajaran mampu menciptakan suasana yang menyenangkan dalam pembelajaran, menumbuhkan sikap aktif peserta, semangat belajar dan motivasi peserta pelatihan. Oleh karena itu, seorang instruktur dalam memilih dan menetapkan metode yang akan diterapkan harus memperhatikan dari segi keefektifan, efisien dan dinamis.

Instruktur sebagai praktisi dalam pelaksanaan pembelajaran pun juga harus memperhatikan pemilihan metode pembelajaran yang berprinsip andragogi atau pembelajaran orang dewasa dengan menitikberatkan pada perubahan aspek kognitif, sikap, ketrampilan, dan kreativitas. Dapat meningkatkan pengetahuan dan inovatif peserta, mampu menumbuhkan sikap aktif belajar, menciptakan keahlian bekerja dan menumbuhkan kreativitas peserta baik secara kognitif maupun tindakan.

Metode pembelajaran yang diterapkan pada pelatihan komputer di LKP Vision College, yang diungkapkan oleh instruktur “DN“ sebagai berikut:

“Metode pembelajaran yang digunakan dalam pelatihan komputer adalah teori dan praktek. (teori 20% dan praktek 80%)”.

Pernyataan sama juga di ungkapkan oleh peserta pelatihan “UF dan KA” sebagai berikut:

“Metode pembelajarannya praktek langsung, ketika masuk jam pembelajaran instruktur menyampaikan materi belajar sambil langsung praktek”.

Dari keterangan subyek penelitian, menjelaskan bahwa terkait metode pembelajaran dalam pelatihan komputer. Instruktur menerapkan metode terori dan praktek dengan perbandingan teori 20% dan praktek 80%. Metode praktek di dominankan dari teori karena dimaksudkan untuk mengoptimalkan keahlian dan kompetensi peserta pelatihan agar dapat mencapai standar yang telah ditetapkan di dalam melaksanakan tugas-tugas maupun pekerjaannya pada pembelajaran komputer yang dilaksanakan.

Terkait aspek media belajar, dalam menunjang proses pemberian materi pada pelaksanaan pembelajaran agar lebih mudah dimengerti dan dipahami. Diperlukan sesuatu alat/media penyampaian materi yang dapat di siapkan dan di rancang untuk memudahkan pembelajaran. Seperti alat atau media penyampaian materi yang dapat berupa ; media audio, misalnya alat/benda yang bercirikan menggunakan bentuk suara, kemudian media visual misalnya materi yang dikemas dalam bentuk gambar, foto, video dan sebagainya. Sehingga dengan melalui media penyampaian materi yang menggunakan cara-cara menarik dan bervariasi dapat di mungkinkan pembelajaran akan dapat mencapai keberhasilan.

Media belajar yang digunakan dalam pelatihan komputer di ungkapkan instruktur “DN “ sebagai berikut:

“Media belajar yang saya gunakan berupa buku modul dan laptop, buku modul di lengkapi panduan gambar dan uraiannya, lalu laptop di gunakan untuk media prakteknya”.

Pernyataan sama juga di ungkapkan oleh peserta pelatihan “ TH, GA, UF, VA dan KA” terkait media pembelajaran yang digunakan:

“Media pembelajaran yang digunakan adalah perangkat komputer”.

Berdasarkan keterangan dari subyek penelitian dapat menjelaskan bahwa terkait media pembelajaran yang digunakan baik instruktur maupun peserta pelatihan dalam proses pembelajaran adalah meliputi buku modul dan perangkat komputer.

Terkait prosedur pembelajaran pelatihan komputer, kegiatan pembelajaran pada dasarnya dimaksudkan untuk mengimplementasikan aspek-aspek pembelajaran yang mencakup materi belajar, metode, sumber belajar, waktu dan strategi pembelajaran. Dimana instruktur sebagai fasilitator dan mediator bagi peserta pelatihan berperan melakukan tugas-tugas di dalam memperbaiki dan mengembangkan terhadap aspek kognitif, sikap, dan keahlian/keterampilan peserta pelatihan. Oleh karena itu, di dalam pelaksanaan pembelajaran instruktur harus merancang komponen belajar seefektif mungkin dan dinamis.

Prosedur pembelajaran pelatihan komputer yang peneliti observasi dan interview melalui ungkapan instruktur “DN” sebagai berikut:

“Proses pembelajaran pelatihan komputer saya laksanakan dengan penyampaian materi terlebih dahulu, misalnya materi yang sekarang adalah membuat sebuah surat yang sudah saya siapkan, setelah penyampaian itu kemudian saya suruh peserta untuk langsung praktek dari tugas yang saya berikan, sambil saya membimbing lewat praktek juga”.

Ungkapan peserta pelatihan “TH, KA dan GA” terkait proses kegiatan pelatihan komputer sebagai berikut:

“Instruktur menerangkan tentang materi atau tugas yang diberikan sambil langsung praktek”.

Sementara ungkapan peserta pelatihan lain “UF dan KA juga memberikan keterangan yang sama sebagai berikut:

“Peserta di suruh mengerjakan tugas yang diberikan instruktur dengan praktek langsung. Tugasnya juga bermacam-macam kadang membuat surat, tentang akuntansi, perhitungan, mendesain gambar yang unik, menarik dan bermacam-macam”.

Dengan demikian dari keterangan subyek menjelaskan bahwa terkait proses kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan instruktur pada awal pembelajaran akan menyampaikan materi terlebih dahulu, menerangkan materi dengan sejelas-jelasnya dan sambil mempraktekannya. Di samping itu, ketika instruktur mempraktekan terkait materi pembelajaran, peserta juga di haruskan untuk mengikuti dengan mempraktekannya secara bersamaan.

Terkait waktu pembelajaran, dalam pelaksanaan pembelajaran alokasi waktu menjadi unsur terpenting didalam menentukan ketercapaian terhadap tujuan pembelajaran. Karena panjang jangka waktu pembelajaran yang ditetapkan oleh lembaga maupun instruktur akan dapat menciptakan dampak positif, apabila penetapan waktu diperhatikan sebaik mungkin. Artinya agar dapat menciptakan dampak positif dalam pembelajaran yakni dapat membawa ke perubahan kognitif maupun sikap aktif. Secermat mungkin di dalam menetapkan waktu untuk pembelajaran harus memperhatikan pada tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam pembelajaran.

Tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam pembelajaran berproses pada saat instruktur mentransfer segala sesuatu yang diajarkannya atau di belajarkannya kepada peserta didik/pelatihan. Sehingga dengan demikian, apabila proses pembelajaran berhasil

karena penetapan waktu yang juga tepat/cocok, maka pengembangan maupun perubahan yang diharapkan terjadi pada peserta pelatihan dapat di mungkinkan dapat berhasil dan tercapai.

Pembelajaran pelatihan komputer terkait waktu belajar, diungkapkan oleh instruktur “DN “ sebagai berikut:

“ Hari pelatihannya dalam seminggu dari hari senin sampai sabtu, dan lama waktu pembelajaran pelatihan komputer adalah empat jam, mulai dari pukul setengah sembilan pagi sampai pukul setengah satu siang (08.30-12.30 WIB)”.

Hal sama juga diungkapkan peserta pelatihan “TH dan GA”, sebagai berikut:

“Hari pelatihannya dari hari senin sampai hari sabtu. Waktu pembelajarannya sampai empat jam”.

Dengan demikian dapat menjelaskan bahwa dalam rangka mengoptimalkan penguasaan materi-materi belajar pada program pelatihan komputer terkait waktu pelatihan. Dalam seminggu pelatihan komputer dilaksanakan sebanyak enam kali pertemuan yakni dari hari senin hingga hari sabtu dan lama waktu pembelajarannya dilangsungkan selama empat jam, mulai pukul 08.30 sampai 12.30 siang. Masa pelatihan akan berakhir setelah dilaksanakan selama 16 kali pertemuan.

Terkait interaksi dan komunikasi dalam pembelajaran pelatihan komputer, salah satu kunci keberhasilan pembelajaran dapat tercapai apabila dalam prosesnya terdapat hubungan timbal balik yakni interaksi dan komunikasi yang selalu dijalin antar pendidik/instruktur dengan peserta didik. Hal tersebut demikian, karena dalam simulasinya interaksi dan komunikasi sangat penting dilakukan guna memperlancar pencapaian penguasaan kompetensi yang ditransferkan ke peserta didik. Oleh karena itu,

untuk mencapai tujuan pembelajaran maka seorang pendidik/instruktur dalam pelatihan harus selalu menjalin interaksi dan komunikasi yang intens dan dinamis. Penyampaian materi hendaknya menggunakan bahasa yang umum dan mudah dipahami.

Interaksi dan komunikasi yang dilakukan dalam pembelajaran. Di ungkapkan oleh instruktur “DN“ sebagai berikut:

“Dalam proses pembelajaran, komunikasi saya dengan peserta pelatihan selalu saya usahakan untuk menyampaikan materi dan sambil praktek dengan bahasa yang mudah dipahami. Selain itu, pembelajarannya juga saya laksanakan secara pelan-pelan yang bertujuan agar setiap peserta dapat memahami materi belajar dengan baik”.

Dari keterangan diatas, dapat menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan pembelajaran instruktur selalu mengupayakan memberikan pembelajaran yang dinamis yakni seperti: apabila menyampaikan materi menggunakan bahasa yang mudah dipahami dan pada saat membimbing peserta dalam praktek mengupayakan menjalin komunikasi yang intens kepada peserta pelatihan agar tidak kesulitan didalam mempraktekan materi pembelajarannya.

Terkait pemberian motivasi belajar, pada pelaksanaan pembelajaran keaktifan dan semangat belajar yang timbul pada peserta didik dapat dimungkinkan karena adanya suatu dorongan atau motivasi yang dibangun oleh pendidik/instruktur. Oleh karena itu, demi mencapai keberhasilan dan tujuan pembelajaran pendidik/instruktur harus selalu mengupayakan untuk membangun keaktifan dan semangat belajar peserta didik melalui cara belajarnya. Seperti misalnya, pendidik dapat memberikan cara-cara belajar yang menarik dan unik melalui metode tertentu, ataupun pendidik dapat membangun motivasi peserta didik melalui kepandaian lisannya.

Cara instruktur pelatihan “DN” memberikan motivasi kepada peserta pelatihan dalam pembelajaran diungkapkan sebagai berikut:

“Kalau cara memberikan motivasi, saya sendiri malahan tidak pernah menyadari itu, akan tetapi biasanya saya menyuruh peserta untuk giat berlatih saat praktek dan banyak-banyak membaca modul pelatihannya agar ketika praktek terkait materi belajar mereka tidak bingung dan dapat langsung mempraktekannya”.

Dari ungkapan tersebut, dapat menjelaskan bahwa pada setiap kali pelaksanaan pembelajaran pelatihan. Instruktur tidak lupa untuk membangkitkan motivasi peserta pelatihan agar giat berlatih dan semangat dalam belajar. Dimana hal demikian itu dimaksudkan untuk membuka kesadaran peserta dan mengingatkannya agar dari pembelajaran pelatihan komputer yang di ikuti dapat memberikan manfaat bagi mereka.

4.2.3. Evaluasi Pembelajaran Pelatihan Komputer

Dalam pengelolaan pembelajaran tahap evaluasi merupakan proses yang berfungsi untuk mengetahui dan mengukur hasil pembelajaran yang telah dilaksanakan. Evaluasi dapat di istilahkan sebagai proses untuk menggambarkan hasil pembelajaran yang telah dilaksanakan agar dapat segera dianalisis dan dibandingkan terhadap aspek-aspek standar yang telah ditetapkan maupun tujuan program. Sehubungan dengan hasil penelitian, terkait evaluasi program pelatihan komputer dilakukan dengan memperhatikan aspek-aspek yang terdiri atas : tujuan evaluasi, evaluator, waktu evaluasi dan model evaluasi.

Terkait aspek tujuan evaluasi, pencapaian hasil pembelajaran akan dapat diketahui dan diukur dapat ditempuh melalui suatu evaluasi program (penilaian). Evaluasi diperlukan dalam suatu pengelolaan program karena hasil dari suatu program merupakan himpunan data yang dapat menggambarkan program apakah telah berjalan sesuai rencana

ataukah tidak. Sehingga untuk mendiagnosis suatu program agar dapat dibandingkan dengan standar-standar yang ditetapkan organisasi/lembaga dan tujuan-tujuan yang ingin dicapai, maka evaluasi perlu dilakukan dalam suatu pengelolaan program.

Tujuan evaluasi pelatihan komputer, diungkapkan oleh Direktur LKP sebagai berikut:

“Jadi tujuan di laksanakannya evaluasi itu, untuk mengetahui hasil dari program pelatihan, mengetahui kemampuan peserta pelatihan terhadap pelatihan yang di ikutinya, apakah mereka sudah menguasai yang diajarkan oleh instruktur atukah belum”.

Hal yang sama juga diungkapkan instruktur “DN“ sebagai berikut:

“Tujuan evaluasi pada pelatihan komputer, dimaksudkan untuk menguji kemampuan peserta, seberapa jauh materi-materi yang sudah di kuasai dan di pahami oleh peserta pelatihan”.

Dengan demikian dari keterangan subyek penelitian menjelaskan bahwa tujuan evaluasi di laksanakan adalah untuk mengetahui, menguji dan mengukur tingkat kemampuan peserta pelatihan, apakah dari pelatihan yang diikuti sudah mampu dikuasai atukah tidak. Sehingga dengan evaluasi yang dilaksanakan dapat dijadikan bahan untuk perbandingan dengan tujuan program apakah telah tercapai atukah sebaliknya.

Terkait aspek pelaksana evaluasi (evaluator), dalam pelaksanaan evaluasi program, evaluator atau pelaksana evaluasi adalah merupakan pihak pelaksana yang akan menilai, memeriksa, dan mengukur ketercapaian terhadap suatu program. Oleh karena itu, evaluator bukan berarti dalam prakteknya bermaksud untuk mencari kesalahan, kekurangan serta kelemahan pada program. Akan tetapi dimaksudkan untuk menghimpun data, mendiagnosis dan menganalisis hambatan-hambatan yang dihadapi atau terjadi.

Sehingga salah satu fungsi dari evaluasi adalah agar pelaksanaan program dapat diketahui terkait hambatan atau kendala.

Evaluasi pembelajaran pelatihan komputer, terkait yang menjadi pelaksana evaluasi (evaluator) diungkapkan oleh Direktur LKP sebagai berikut:

“Pelaksana evaluasi pelatihannya, masih dari pihak LKP Vision College, ada petugasnya sendiri yang menjadi evaluatornya, termasuk para instruktur juga”.

Sementara ungkapan instruktur pelatihan “DN“ terkait pelaksana evaluasi sebagai berikut:

“Yang menjadi pelaksana evaluasinya dalam pelatihan adalah kami sendiri, pihak LKP dan instruktur. Jadi evaluasinya biasa kita lakukan di akhir pelatihan”.

Dengan demikian dari keterangan di atas, dapat menjelaskan bahwa pelaksana evaluasi (evaluator) terkait program pelatihan masih dilakukan oleh pihak LKP dan instruktur pelatihan. Tidak melibatkan pihak evaluasi dari luar untuk mengevaluasi terkait program-program pelatihannya.

Terkait waktu evaluasi pelatihan komputer, evaluasi program dapat menemukan keefektifan bila evaluasi program memperhatikan segala unsur-unsur evaluasi dengan cermat dan tepat seperti salah satunya pemilihan waktu evaluasi. Evaluasi program perlu memperhatikan ketepatan memilih waktu didalam evaluasinya karena secara situasi apabila waktu tidak tepat terhadap aplikasinya, hal demikian dapat dimungkinkan akan menimbulkan kesenjangan terhadap obyek/sasaran yang dievaluasi.

Misalnya saja evaluasi dilakukan pada saat program sedang berjalan, namun sebelumnya antar pelaksana program dan evaluator tidak ada koordinasi dan komunikasi akan adanya evaluasi, maka evaluasi bisa saja akan dipandang dapat mengganggu saat

program masih dilaksanakan. Meskipun pada dasarnya evaluasi terbagi atas indikator waktu yakni pada awal perencanaan program, saat pelaksanaan program, evaluasi hasil program dan dampak atas program. Namun demikian waktu evaluasi memang harus diperhatikan terhadap ketepatannya.

Terkait waktu evaluasi pelatihan diungkapkan oleh Direktur LKP sebagai berikut:

“Waktu evaluasinya kami lakukan pada akhir program pelatihan, karena yang menjadi pelaksana pembelajaran pelatihannya adalah instruktur, maka instruktur yang akan melakukan evaluasinya kepada para peserta pelatihan”.

Ungkapan instruktur pelatihan “DN” terkait waktu evaluasi pelatihan sebagai berikut:

“Waktu evaluasinya dilakukan di akhir pelatihan, sebenarnya evaluasi sudah saya lakukan pada setiap pembelajaran berlangsung, dari tugas-tugas praktek yang saya berikan ke peserta, itu juga termasuk salah satu bentuk evaluasinya”.

Dengan demikian dari keterangan subyek, dapat menjelaskan bahwa waktu evaluasi yang dilaksanakan untuk mengukur ketercapaian program pelatihan yakni mengukur seberapa jauh tingkat kemampuan peserta pelatihan terhadap pencapaian kompetensi dasar atau standar yang telah ditetapkan, waktu evaluasinya telah dilangsungkan pada setiap proses pembelajaran dan akan dilaksanakan pula pada akhir program pelatihan yang akan berakhir.

Terkait model evaluasi pelatihan, terdapat beberapa model evaluasi yang dapat digunakan untuk mengukur dan menganalisis pencapaian hasil keluaran/output program dengan tujuan program. Seperti model evaluasi dalam membandingkan pelaksanaan program dengan hasil setelah pelaksanaannya. Evaluasi program atau pembelajaran akan

menghasilkan evaluasi yang sistematis apabila dalam menentukan model evaluasi dipilih secara tepat dan akurat. Sehingga dengan model evaluasi yang sudah ditetapkan diharapkan dapat menghasilkan data-data yang rinci dan obyektif terhadap evaluasi yang dilakukan.

Model evaluasi pelatihan komputer, diungkapkan instruktur pelatihan “DN ” sebagai berikut:

“Model evaluasinya nanti, saya melaksanakannya melalui tes tertulis dan praktek, makanya peserta saya suruh mencoba terus dalam praktek setiap kali pelaksanaan pembelajaran, itu saya maksudkan agar ketika ujian/tes di akhir pelatihan sudah dapat mengingat dan menguasainya”.

Dengan demikian, menjelaskan bahwa model evaluasi pelatihan yang diterapkan oleh instruktur adalah melalui tes tertulis dan praktek. Model evaluasi yang diterapkan di tujukan untuk mengerahkan hasil pembelajaran terhadap pencapaian tujuan pembelajaran. Dimana evaluasi pelatihan komputer akan dilaksanakan pada akhir pelatihan ketika akan berakhir.

4.3. Faktor Hambatan Dalam Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran tidak akan terlepas terhadap adanya sesuatu yang dapat mendukung ataupun sesuatu yang bisa saja menghambat dalam pembelajaran itu sendiri. Oleh karena itu, dalam menunjang kelancaran dan kesuksesan pelaksanaan pembelajaran maka segala sesuatu baik komponen belajar maupun kondisi-kondisi yang bisa berpengaruh pada peserta didik yakni sikap/perilaku terhadap kegiatan pembelajaran, perlu diperhatikan sejak sedini mungkin. Untuk melakukan upaya menyiapkan solusi

ataupun antisipasi bila pembelajaran menemukan hambatan atau kendala terhadap kelancaran pembelajaran.

Dalam konteks pembelajaran, sesuatu yang dapat mendukung ataupun yang menghambat bisa saja dapat berasal dari komponen pembelajaran yang di aplikasikan maupun kondisi si pembelajar (peserta didik). Komponen pembelajaran dapat mencakup : materi belajar, metode yang digunakan, waktu belajar, sarana dan sebagainya. Sementara, faktor lain dapat pula berasal dari diri si pembelajar (siswa) itu sendiri yakni seperti sikap/tingkah laku mereka terhadap antusias belajar.

Terkait faktor hambatan dalam pelatihan komputer diungkapkan oleh instruktur “DN” sebagai berikut:

“Hambatan dalam pelatihan, seperti peserta kurang disiplin waktu dalam mengikuti pembelajaran, kadang ada yang terlambat masuk, dan tidak masuk, akan tetapi saya tetap memaklumi itu, karena kan mereka punya kesadaran masing-masing”

Ungkapan peserta pelatihan oleh “TH dan VA” terkait hambatan dalam pembelajaran pelatihan komputer sebagai berikut:

“ Kadang kesulitan memahami materi, sehingga ketika praktek bingung“.

Dengan demikian, dari keterangan subyek penelitian dapat menjelaskan bahwa terkait hambatan yang dihadapi dalam pembelajaran komputer di antaranya karena faktor kurangnya disiplin waktu peserta pelatihan dalam mengikuti pembelajaran, tidak tepat waktu saat hadir, dan selain itu ada pula hambatan lain yang dialami oleh peserta pelatihan yakni terkadang kesulitan di dalam memahami materi-materi belajar tertentu.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di LKP Vision College, yang terletak di Jalan. Karangrejo No. 15 Jatingaleh Kota Semarang. Bahwasanya LKP Vision College Kota Semarang merupakan lembaga pelatihan yang berperan dalam menyediakan dan menyelenggarakan program-program pelatihan untuk masyarakat Kota Semarang. Dengan maksud dan tujuan merealisasikan upaya pengembangan serta peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam rangka menyukseskan program pembangunan masyarakat di Kota Semarang.

Dalam pengelolaan pembelajaran pelatihan komputer, sebagaimana yang peneliti angkat diantara salah satu program pelatihan di LKP Vision College dan peneliti telah memperoleh hasil dari penelitian yang dilakukan, pengelolaan pembelajaran terdiri atas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran serta peneliti menambahkan fokus penelitian lainnya pula mengenai faktor hambatan dalam pembelajarannya.

4.4.1. Perencanaan Pembelajaran

Menurut Fakhruddin (2011:9) perencanaan program merupakan

“kegiatan untuk mengarahkan atau menggunakan sumber-sumber yang terbatas secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Hal ini sejalan dengan perencanaan pembelajaran pelatihan komputer bahwa berbagai sumber daya yang terdapat di dalam komponen-komponen pembelajaran sengaja diciptakan dan digunakan untuk merealisasikan pembelajaran yang akan dilaksanakan oleh instruktur terhadap peserta pelatihannya.

Menurut Abdulhak (2000:25) perencanaan pembelajaran

“dimaksudkan untuk memperlancar kegiatan pembelajaran dan pencapaian tujuan secara optimal dengan menggunakan cara-cara dan sumber secara efektif dan efisien”.

Sumber belajar yang dilibatkan dalam proses perencanaan pembelajaran meliputi sumber manusiawi dan sumber non manusiawi. Sumber manusiawi yaitu pamong belajar, tutor, fasilitator, penyuluh lapangan, pimpinan lembaga, peserta didik dan mereka yang terlibat didalamnya. Sumber non-manusiawi yaitu sarana prasarana, waktu, materi ajar, biaya, lingkungan sosial budaya dan lingkungan alam.

Teori di atas juga sejalan dengan perencanaan pembelajaran pelatihan komputer bahwa sumber daya yang digunakan untuk melaksanakan program pelatihannya mencakup sumber manusiawi dan sumber non manusiawi. Sumber manusiawi meliputi : pengelola program, staf dan pegawai, pendidik/instruktur, dan pihak-pihak yang terlibat. Sedangkan non manusiawi mencakup: bahan ajar, sumber belajar, sarana prasarana, waktu dan lain sebagainya.

Terkait tujuan pembelajaran, menurut Andayani (2015:138) tujuan belajar merupakan

”arah yang hendak dicapai dari rangkaian aktivitas yang dilakukan dalam proses pembelajaran”.

Sejalan dengan pembelajaran pelatihan komputer, tujuan pembelajaran dilaksanakan pelatihan komputer adalah untuk mencapai arah penguasaan keahlian dan kemampuan dalam menggunakan komputer, agar peserta pelatihan dapat memanfaatkan keahlian yang didapat untuk membekali diri terhadap suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang berkaitan dengan komputer. Sehingga apabila mereka sudah memasuki dunia kerja

perkomputeran ataupun yang berkenaan dengan tugas-tugas keseharian didalam menggunakan komputer, mereka dapat menerapkan kemampuan/keahliannya yang diperoleh dari pelatihan.

Terkait materi belajar, menurut Sutarto (2008:175) materi belajar sedapat mungkin disusun mengandung tiga domain tujuan pembelajaran yaitu pengetahuan, sikap dan ketrampilan. Sejalan dengan pembelajaran pelatihan komputer, materi-materi belajar yang disusun telah mengandung tiga domain belajar yakni mengerahkan dan mewujudkan perubahan pada aspek pengetahuan, sikap dan ketrampilan.

Aspek kognitif, materi belajar mengandung pengetahuan tentang pengenalan program/sistem komputer dan cara-cara menggunakannya. Aspek sikap, materi belajar mengandung cara membangun kesadaran diri peserta pelatihan untuk bersikap renspon/aktif dalam menguasai program/sistem komputer. Aspek ketrampilan, materi belajar memberikan pengaruh reaksi yang tinggi terhadap peserta ketika melakukan praktek komputer.

Terkait sumber belajar, menurut Sutarto (2008:51) sumber belajar adalah

“sesuatu yang berupa apa saja (manusia maupun non manusia) baik dirancang maupun tidak dirancang yang dapat menunjang proses terhadap pembelajaran”.

Sejalan dengan teori diatas, dalam pembelajaran pelatihan komputer sumber belajarnya meliputi; instruktur sendiri sebagai subyek yang membelajarkan, perangkat komputer, dan buku modul. Pada prakteknya, instruktur berperan sebagai sumber belajar terhadap peserta pelatihan. Memberikan pelayanan *edukatif* terhadap peserta pelatihan dalam rangka mewujudkan tujuan pembelajaran sebagaimana yang telah ditetapkan.

Instruktur sebagai subyek sumber belajar terhadap peserta pelatihan telah melakukan tugas-tugasnya dengan mendidik, membimbing, dan mengarahkan dalam pembelajaran komputer. Selain itu, sumber belajar lain yakni buku modul juga digunakan sebagai buku pedoman/panduan dalam pembelajaran serta perangkat komputer yang berupa sumber belajar elektronik digunakan dalam proses pembelajaran agar peserta pelatihan dapat mengenali program/sistem yang terdapat dalam komputer. Tujuan pelatihan dilaksanakan adalah peserta pelatihan diharapkan dapat menguasai keahlian terhadap program/sistem komputer, seperti program microsoft office yang terdiri atas beberapa macam dan fungsi pengerjaan. Meliputi ; microsoft word, microsoft excel, power point, microsoft publisher dan lain sebagainya.

Sumber belajar yang disediakan dalam pelatihan komputer mempunyai fungsi sebagai sarana untuk mengembangkan kemampuan peserta pelatihan terhadap penguasaan program/sistem komputer. Karena dasar daripada pelatihan komputer diselenggarakan adalah bertujuan untuk mewujudkan keahlian peserta pelatihan dalam bidang penguasaan komputer. Sehingga mengingat pula bahwa sekarang perkembangan dan kemajuan IPTEK semakin pesat, dimana segala sesuatu baik barang/benda teknologi selalu di inovasi dan dipercanggih, seperti komputer yang merupakan salah satu barang teknologi yang berfungsi dapat mempermudah suatu pekerjaan manusia. Maka atas dasar itulah setiap individu perlu melakukan penyesuaian diri terhadap perkembangan IPTEK. Dengan upaya penyesuaian diri terhadap perkembangan IPTEK dapat dilakukan melalui mengikuti pelatihan-pelatihan, seperti halnya pelatihan komputer.

4.4.2. Pelaksanaan Pembelajaran

Dalam pelaksanaan pembelajaran yang pada konsepnya terdapat proses interaksi antara pendidik dengan peserta didik dan sejumlah sumber daya yang terkandung didalamnya dapat mencapai tujuan pembelajaran apabila dalam proses pembelajaran, sebelumnya telah merancang strategi pembelajaran yang terstruktur dan sistematis.

Menurut Sumar (2016:16) mengemukakan bahwa strategi pembelajaran adalah

“kegiatan interaksi antara siswa dengan pendidik dan lingkungan sebagai sumber belajar”.

Sejalan sebagaimana strategi pembelajaran pelatihan komputer, dalam pembelajarannya dilaksanakan dengan kegiatan interaksi oleh instruktur terhadap peserta pelatihan dan sejumlah komponen pembelajaran yang digunakan didalamnya. Instruktur bertindak sebagai fasilitator yang membimbing dan mengarahkan peserta pelatihan dalam pembelajaran yang dilaksanakan. Komponen pembelajaran juga terkandung didalamnya meliputi : materi belajar, metode, sumber, media belajar, sarana, dan waktu.

Sedangkan menurut Sutarto (2013:78) mengemukakan strategi pembelajaran merupakan cara pandang dan pola pikir pendidik dalam melaksanakan proses pembelajaran. Oleh karena itu, dalam praktek pelaksanaan pembelajaran pelatihan, instruktur harus memperhatikan beberapa hal, yaitu:

- a) Menekankan suatu suasana yang kondusif untuk belajar.
- b) Menciptakan mekanisme untuk perencanaan yang saling menguntungkan
- c) Mendiagnosis kebutuhan pembelajaran
- d) Memformulasikan tujuan program yang dapat memenuhi kebutuhan
- e) Mendesain pola belajar pengalaman.
- f) Mengarahkan belajar berpengalaman dengan metode dan bahan belajar yang sesuai.

Sejalan dengan teori diatas, proses pembelajaran pelatihan komputer dalam prakteknya instruktur menciptakan suasana yang kondusif untuk belajar, yang proses tersebut terlihat dari pembelajaran yang dilaksanakan didalamnya. Setiap peserta pelatihan sangat giat dan menikmati pembelajaran yang dilaksanakan karena suasana belajar yang nyaman dan tenang serta menggairahkan semangat setiap peserta pelatihan.

Kegiatan belajar terlihat kondusif juga karena sebelumnya instruktur telah merancang pembelajaran yang sesuai kebutuhan belajar peserta pelatihan, yakni instruktur tidak hanya menyesuaikan kebutuhan belajarnya saja, akan tetapi sebelumnya saat identifikasi kebutuhan pelatihan, materi-materi pelatihan komputer sudah disesuaikan dengan kebutuhan dalam dunia kerja. Sehingga karena pada dasarnya peserta pelatihan bertujuan ingin mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Maka materi-materi pembelajaran komputer pun telah dipandang sesuai dengan kebutuhan belajar yang mereka inginkan.

Selain itu, karena materi-materi pembelajaran juga telah disesuaikan dengan kebutuhan belajar peserta pelatihan dan tujuan daripada program, sehingga didalam proses pembelajarannya pun instruktur sangat memperhatikan terkait metode yang diterapkannya. Diterapkannya metode pembelajaran yang mendominasi ke praktek, sehingga dari metode tersebut dapat membangun gairah dan semangat belajar peserta serta tentunya telah menciptakan pengalaman belajar yang bernilai sebagaimana yang terlaksana didalam proses pembelajarannya.

Menurut Sutarto (2016) dalam Jurnal Internasional yang berjudul *“Determinant Factors of The Effectiveness Learning Process and Learning Output of Equivalent Education ”* mengemukakan:

“ Successful implementation of an equal educational learning strategy will depend on tutor competence in using methods, techniques, and tactics of learning. It is believed, each tutor will have the experience, knowledge, ability, skill, and even a different view in implementing the learning. Thus the learning effectiveness is determined by the commitment of tutors. The learning process is designed to provide new knowledge, new skills, by encouraging individuals to achieve more than what he knows. Tutor role as an educators of equal education more creating an atmosphere, to give meaning to the generalizations ”.

Keberhasilan pelaksanaan strategi pembelajaran pendidikan akan tergantung pada kompetensi guru dalam menggunakan metode, teknik, dan taktik pembelajaran. Hal ini diyakini, setiap guru akan memiliki pengalaman, pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan bahkan pandangan yang berbeda dalam melaksanakan pembelajaran. Dengan demikian efektivitas belajar ditentukan oleh komitmen tutor. Proses pembelajaran dirancang untuk memberikan pengetahuan baru, keterampilan baru, dengan mendorong peserta didik untuk mencapai lebih dari apa yang dia tahu. Peran guru sebagai pendidik, pendidikan yang sama perlu lebih menciptakan suasana pembelajaran untuk memberi makna pada generalisasi.

Sejalan dengan jurnal diatas, dalam strategi pembelajaran pelatihan komputer instruktur sangat memperhatikan terkait dalam penggunaan metode, teknik dan taktik pembelajaran. Menekankan pada pembelajaran penguasaan komputer melalui metode praktek secara optimal yang diharapkan agar peserta pelatihan dapat memiliki kompetensi sebagaimana yang diharapkan yakni membekali dan mengembangkan terkait aspek

pengetahuan baru, keterampilan baru, dan mendorong peserta pelatihan untuk mencapai lebih dari apa yang dia tau mengenai komputer.

Terkait metode pembelajaran menurut Rifa'i (2009:101) metode pembelajaran merupakan

“berbagai cara yang digunakan untuk mengelola pembelajaran dan tugas-tugas belajar agar memperlancar aktivitas belajar”.

Sedangkan menurut Sugandi (2007:30) bahwa metode adalah

“digunakan oleh pendidik untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik mencapai kompetensi dasar atau seperangkat indikator yang telah ditetapkan”.

Sejalan dengan teori di atas, berkaitan untuk menunjang keberhasilan dan kelancaran pembelajaran komputer. Metode belajar juga diterapkan oleh instruktur untuk melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan di dalamnya, dengan menerapkan metode teori dan praktek yang pembagiannya 20% teori dan 80% praktek dengan sistem pembelajaran yang menekankan untuk pencapaian aspek kognitif, sikap, maupun ketrampilan. Di samping itu, instruktur juga memberikan tugas-tugas belajar yang dimaksudkan untuk menguatkan dan memperdalam penguasaan kompetensi atau keahlian peserta pelatihan terhadap materi-materi yang dipelajari melalui metode praktek yang diterapkan.

Terkait waktu pembelajaran, waktu belajar merupakan jangka waktu yang ditetapkan dalam pelaksanaan pembelajaran yang bertujuan untuk mencapai standar-standar kompetensi yang dilaksanakan dalam proses pembelajaran. Sehingga penggunaan waktu belajar, panjang waktu perlu disesuaikan dengan memperhatikan materi-materi

belajar berdasarkan pertimbangan yang ada dalam mencapai penguasaan pada setiap kompetensi dasar (KD) yang telah ditentukan.

Dalam pelaksanaan pembelajaran komputer terkait jangka waktu pembelajarannya dilaksanakan kurang lebih empat jam dimulai pukul 08.30 hingga pukul 12.30 siang untuk setiap kali pertemuannya. Jangka waktu tersebut sebagaimana informasi yang peneliti peroleh dari instruktur dan peserta pelatihannya, waktu belajar dirasa sudah sesuai untuk pelaksanaan proses pembelajarannya baik untuk pemberian setiap materi belajar, melakukan praktek, maupun tugas-tugas tambahan.

Terkait media pembelajaran, menurut Sugandi (2007:30) media belajar adalah

“suatu alat/wahana yang akan digunakan pendidik dalam proses pembelajaran untuk membantu penyampaian pesan atau materi pembelajaran.”

Sejalan dengan pembelajaran pelatihan komputer, media belajar juga digunakan oleh instruktur dalam rangka untuk menunjang dan membantu penyampaian materi-materi belajar yang memanfaatkan media seperti komputer untuk memudahkan peserta pelatihan didalam memahami materi belajar melalui metode praktek sekaligus, yang dimaksudkan agar setiap peserta memperoleh gambaran terhadap materi yang disampaikan sambil mempraktekannya.

Selain itu, buku modul sebagai buku pedoman juga digunakan untuk memberikan petunjuk mengenai materi-materi untuk mempraktekannya ke dalam komputer. Ada pula perangkat komputer sebagai media elektronik yang digunakan untuk alat prakteknya terkait materi-materi yang akan dipraktikkan ke komputer yang mencakup

program/sistem komputer office perkantoran seperti : Microsoft word, Microsoft excel, power points, office publisher dan lain sebagainya.

Terkait interaksi dan komunikasi, menurut Sutarto (2013:54), penciptaan komunikasi dalam pembelajaran dapat dilakukan pendidik melalui indikator seperti berikut : a) Berkomunikasi dengan peserta pelatihan. b) Menampilkan kegairahan dalam pembelajaran, dan c) Mengelola interaksi perilaku dalam pembelajaran. Sejalan dengan teori di atas, pada pembelajaran komputer yang dilaksanakan oleh instruktur terhadap peserta pelatihannya, selalu berupaya menjaga jalinan interaksi dan komunikasi dalam setiap kali proses pembelajaran yang bertujuan agar dari setiap materi-materi yang diajarkan atau dibelajarkan dapat dipahami peserta pelatihan secara keseluruhan. Sehingga peserta pelatihan juga harus bersikap terbuka artinya bila materi yang disampaikan atau ketika mempraktekan materi ke komputer merasa bingung serta tidak paham, maka setiap peserta pelatihan dianjurkan untuk memberitahukan kesulitannya pada instruktur.

4.4.3. Evaluasi Pembelajaran

Hasil proses pembelajaran menjadi sesuatu yang penting untuk diketahui terhadap pelaksanaannya. Karena hasil pembelajaran dapat mengindikasikan dan menggambarkan terkait pencapaian suatu tujuan program apakah telah tercapai ataukah tidak. Sebagaimana hasil pembelajaran dapat diukur dan dianalisis melalui cara/metode evaluasi (penilaian).

Menurut Ralp Tyler (dalam Sudjana 2008:19)

“evaluasi adalah proses untuk menentukan sejauh mana tujuan pendidikan dapat dicapai, dan upaya mendokumentasikan kecocokan antara hasil belajar peserta didik dengan tujuan program.”

Sedangkan menurut Hamalik (2003:156)

“evaluasi pembelajaran adalah suatu upaya untuk mengetahui berapa banyak hal-hal yang telah dimiliki oleh siswa dan hal-hal yang telah diajarkan oleh guru”.

Sejalan dengan teori para ahli diatas, pada evaluasi pembelajaran komputer evaluasi dilakukan oleh instruktur dan staf LKP terkait guna untuk mengetahui dan mengukur kemampuan peserta pelatihan serta hal-hal yang dikuasai terhadap materi-materi belajar apakah telah mencapai tujuan program ataukah tidak.

Terkait jenis evaluasi, menurut Mujiman (2011:141), jenis-jenis evaluasi pelatihan terdapat diantaranya sebagai berikut: 1). Pretes, evaluasi ini dimaksudkan untuk mengukur: a) apa yang telah diketahui oleh parstisipan (*entry behavior* yang tercatat sebagai nilai pretes) yang terkait dengan materi yang akan diberikan dalam pelatihan, b) apa yang diharapkan oleh partisipan akan didapat dari program pelatihan. 2). Tes Formatif, evaluasi formatif dijalankan di tengah masa pelatihan, dan bertujuan menilai hasil partisipan sewaktu program pelatihan sedang berjalan. 3). Tes Sumatif, evaluasi sumatif dilakukan pada akhir pelatihan dan bertujuan: a) mengukur hasil belajar peserta pelatihan/partisipan (sebagaimana tercermin pada nilai pretes), b) Perolehan belajar partisipan (yang tercermin pada selisih nilai pretes).

Sesuai teori di atas, evaluasi pembelajaran pelatihan komputer dilaksanakan melalui dua jenis evaluasi yaitu evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Hal demikian dapat diketahui terhadap evaluasi pembelajaran yang dilakukan oleh instruktur dengan model pembelajaran yang menekankan pada praktek yang maksimal dan pemberian tugas-tugas untuk mengukur setiap kemampuan peserta terhadap materi-materi belajar. Selain

itu, evaluasi di akhir pelatihan juga dilaksanakan yang bertujuan untuk mengetahui dan mengukur kembali terkait materi-materi belajar yang sudah dibelajarkan kepada peserta pelatihan, apakah materi belajar secara keseluruhan telah mampu dikuasai setiap peserta pelatihan ataukah tidak. Evaluasi akhir pelatihan akan dilaksanakan melalui tes tertulis dan tes praktek.

Terkait model Evaluasi, menurut Sudjana (2008:176), dalam evaluasi pembelajaran untuk mengukur dan menganalisis hasil pembelajaran yang telah dicapai, dapat menerapkan model evaluasi terhadap pencapaian tujuan program. Model evaluasi ini berguna terutama dalam mengevaluasi perubahan ranah kognitif peserta didik. menguji hasil pencapaian pembelajaran dengan tujuan program yang telah ditetapkan, dapat dilakukan melalui ujian tertulis baik uraian ataupun tes objektif.

Sejalan dengan teori di atas, seperti halnya model evaluasi pembelajaran pelatihan komputer dalam evaluasi yang akan dilakukan di akhir pelatihan. Evaluasi akan dilaksanakan melalui tes tertulis dan tes praktek guna menguji kemampuan peserta pelatihan apakah sudah sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan ataukah tidak. Hal demikian bertujuan untuk mengukur sampai sejauh mana hasil yang telah dicapai pada pembelajaran dengan tujuan program.

4.5. Faktor Hambatan Yang Mempengaruhi Pembelajaran

Menurut Rifa'i (2011:6)

”seperangkat faktor-faktor yang mempengaruhi belajar dapat meliputi kondisi internal dan kondisi eksternal pebelajar (peserta didik)”.

Kondisi internal mencakup kondisi fisik, seperti kesehatan organ tubuh; kondisi psikis, seperti kemampuan intelektual, emosional, dan kondisi sosial. Faktor kondisi eksternal adalah kondisi eksternal yang ada di lingkungan pebelajar seperti tingkat materi belajar, tempat belajar, iklim belajar, dan susasana lingkungan.

Sejalan dengan teori di atas, bahwa hambatan yang mempengaruhi pada pembelajaran komputer seperti yang dialami oleh peserta pelatihan, di antaranya terkadang terdapat materi belajar yang cukup membingungkan untuk dipahami oleh peserta pelatihan. Sehingga hal itu berpengaruh terhadap tingkat penyerapan intelektual peserta pelatihan atas materi-materi yang dibelajarkan oleh instruktur. Karena pada dasarnya diantara mereka memiliki tingkat intelektual yang bervariasi dan bermacam-macam. Namun demikian, pada proses pembelajarannya instruktur selalu berupaya untuk menjalin komunikasi kepada peserta pelatihan sehingga bila mereka mengalami kesulitan terhadap materi-materi belajar dapat segera menanyakan kembali pada instruktur.

LAMPIRAN

KISI-KISI INSTRUMENT PENELITIAN
STUDI PENGELOLAAN PEMBELAJARAN PELATIHAN KOMPUTER
DI LKP VISION COLLEGE KOTA SEMARANG

FOKUS	SUB FOKUS	INDIKATOR	NO. ITEM
Penyelenggaraan	1. Sejarah	1. Profil lembaga	A. 1, 2, 4
	2. Visi Misi	2. Visi-Misi lembaga	A. 3
	3. Pembiayaan	3. Anggaran berasal	A. 5
	4. Kemitraan	4. Kemitraan lembaga	A. 7, 8
	5. Jaringan Informasi	5. Teknik Penyebarluasan	A. 11, 12, 13
Perencanaan program	1. Tujuan	1. Tujuan program	B. 1 C. 1, 2
	2. Bahan ajar	2. Acuan bahan ajar	B. 2, 4 A. 16
	3. Pendidik/instruktur	3. Rekrutmen dan kompetensi instruktur	B. 6, 7, 8 A. 9, 10
	4. Peserta didik	4. Rekrutmen Peserta pelatihan	
		5. Sarana yang Digunakan	C. 3

	5. Sarana prasarana	6. Sumber belajar yang digunakan	A. 14, 15
	6. Sumber belajar		C. 7, 8 A. 6 B. 11 C. 10
Pelaksanaan program	1. Materi ajar	1. Susunan materi ajar	B. 3, 5
	2. Metode	2. Metode yang digunakan	C. 4, 5
	3. Media	3. Media yang digunakan	B. 13
	4. Kegiatan Pembelajaran	4. Proses kegiatan pembelajaran	B. 14
	5. Waktu	5. Jangka waktu Pembelajaran	B. 9, 10, 12, 15, 16
	6. Interaksi dan Komunikasi	6. Jalinan komunikasi	C. 6
		7. Pemberian motivasi	B. 17, 18, 19
			C. 9

	7. Motivasi		B. 20, 21, 23, 24 B. 22
Evaluasi program	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Evaluator 3. Waktu 4. Model 5. Jenis 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan evaluasi 2. Pelaksana evaluasi 3. Waktu evaluasi 4. Model evaluasi 5. Jenis evaluasi 	B. 26 B. 28 A. 18 B. 25 C. 11 A. 17 B. 27 A. 19 C. 12 B. 29
Faktor hambatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hambatan yang dihadapi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hambatan pembelajaran 	B. 30 C. 13

PEDOMAN OBSERVASI

STUDI PENGELOLAAN PEMBELAJARAN PELATIHAN KOMPUTER DI LKP VISION COLLEGE KOTA SEMARANG

A. Kegiatan Pembelajaran

- 1) Melakukan pengamatan proses pembelajaran
- 2) Pengamatan terhadap respon peserta pelatihan
- 3) Pengamatan terhadap materi belajar
- 4) Pengamatan terhadap metode belajar
- 5) Pengamatan terhadap sumber belajar
- 6) Pengamatan terhadap jalinan interaksi dan komunikasi

B. Sarana dan Prasana

- 1) Mengamati kelas pembelajaran
- 2) Mengamati ruang staf atau pegawai
- 3) Mengamati workshop/bengkel pelatihan
- 4) Mengamati lingkungan sekitar LKP Vision College
- 5) Mengamati alat atau benda perlengkapan pelatihan

PEDOMAN WAWANCARA

PENGELOLAAN PEMBELAJARAN PELATIHAN KOMPUTER DI VISION COLLEGE KOTA SEMARANG

Pengelola LKP

IDENTITAS NARASUMBER

Nama :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Alamat :

Usia :

Jabatan :

A. PERTANYAAN UNTUK PENGELOLA LKP

1. Kapan lembaga LKP didirikan?
2. Bagaimanakah peran LKP terhadap masyarakat?
3. Apa Visi Misi lembaga LKP?
4. Apa saja program-program pelatihan yang diselenggarakan LKP?
5. Darimanakah sumber anggaran berasal ?
6. Apa saja sarana dan prasarana yang tersedia di LKP?
7. Apakah LKP menjalin kemitraan dengan lembaga lain ? Dan lembaga apa saja yang menjalin kemitraan dengan LKP?
8. Apa tujuan LKP menjalin kemitraan dengan lembaga lain?

9. Bagaimana cara perekrutan instruktur pelatihan?
10. Apa saja syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi instruktur?
11. Bagaimana teknik LKP melakukan penyebaran informasi mengenai keberadaannya kepada masyarakat secara luas?
12. Apa media yang digunakan untuk penyebaran informasi mengenai keberadaan LKP?
13. Darimanakah sumber informasi yang banyak diketahui oleh peserta pelatihan mengenai keberadaan LKP?
14. Bagaimana cara perekrutan peserta pelatihan?
15. Apa saja syarat-syarat untuk menjadi peserta pelatihan?
16. Apa standar acuan yang digunakan untuk kurikulum pelatihan?
17. Kapan evaluasi program biasa dilaksanakan?
18. Siapa yang menjadi pelaksana evaluasi program (evaluator)?
19. Bagaimana model evaluasi program dilaksanakan?

PEDOMAN WAWANCARA

PENGELOLAAN PEMBELAJARAN PELATIHAN KOMPUTER DI LKP VISION COLLEGE KOTA SEMARANG Instruktur Pelatihan

IDENTITAS NARASUMBER

Nama :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Alamat :
Usia :
Jabatan :

B. PERTANYAAN UNTUK INSTRUKTUR PELATIHAN

1. Apa tujuan program pelatihan komputer diselenggarakan?
2. Apa acuan yang anda gunakan untuk menyusun bahan materi pembelajaran komputer?
3. Bagaimana cara menyusun bahan materi pembelajaran komputer?
4. Apa buku/bahan ajar yang anda gunakan untuk pembelajaran pelatihan komputer?
5. Apa saja keseluruhan isi materi-materi dalam pembelajaran komputer?
6. Berapakah jumlah instruktur program pelatihan komputer?
7. Apa pendidikan terakhir anda (instruktur)?
8. Apa saja syarat-syarat untuk menjadi seorang instruktur?

9. Apa saja hal-hal (prinsip) atau peraturan pembelajaran yang harus disanggupi peserta pelatihan dalam mengikuti pembelajaran pelatihan komputer?
10. Bagaimana proses pengaturan pemberian teori dan praktek?
11. Apa saja sumber belajar yang anda sediakan dalam pembelajaran pelatihan komputer?
12. Bagaimanakah rangkaian kegiatan pembelajaran komputer yang dilangsungkan pada setiap jadwal pelatihan?
13. Apa metode yang anda gunakan dalam pembelajaran komputer?
14. Apa saja media yang anda gunakan dalam pembelajaran komputer?
15. Bagaimana anda mengatur jadwal penyampaian materi untuk penguasaan setiap KD (kompetensi Dasar)?
16. Pernahkah anda mendapati peserta pelatihan yang mengalami kesulitan dalam memahami materi pembelajaran? Dan bagaimana anda mengatasinya?
17. Berapa lama waktu (jam) pembelajaran komputer dilaksanakan untuk setiap pertemuannya?
18. Ada berapa kali pertemuan (hari pelatihan) dalam seminggunya?
19. Berapa bulan waktu pembelajaran pelatihan komputer dikatakan berakhir?
20. Bagaimana anda menjalin komunikasi dengan peserta pelatihan pada saat kegiatan pembelajaran?
21. Pernahkah anda menemui kesulitan berkomunikasi dengan peserta pelatihan pada saat kegiatan pembelajaran?
22. Bagaimana anda memberikan motivasi kepada peserta pelatihan?

23. Pernahkah anda mendapati masukan/saran dari peserta pelatihan pada saat pelaksanaan kegiatan pembelajaran? Bagaimana anda menanggapi?
24. Pernahkah anda mendapati masukan/saran dari pimpinan lembaga, dari sesama instruktur ataupun yang lainnya? Bagaimana anda menanggapi?
25. Kapan waktu evaluasi pelatihan komputer dilaksanakan?
26. Apa tujuan evaluasi pelatihan komputer dilaksanakan?
27. Bagaimana model evaluasi dilaksanakan?
28. Siapa saja pelaksana evaluasi program pelatihan komputer?
29. Apa jenis evaluasi yang digunakan terhadap pelatihan komputer?
30. Apa saja hambatan-hambatan yang anda hadapi dalam mengelola pembelajaran pelatihan komputer?

PEDOMAN WAWANCARA

PENGELOLAAN PEMBELAJARAN PELATIHAN KOMPUTER DI LKP VISION COLLEGE KOTA SEMARANG Peserta Pelatihan

IDENTITAS NARASUMBER

Nama :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Alamat :
Usia :
Jabatan :

C. PERTANYAAN UNTUK PESERTA PELATIHAN

1. Apa tujuan anda mengikuti program pelatihan komputer?
2. Mengapa anda memilih program pelatihan komputer bukan program pelatihan yang lainnya?
3. Persyaratan apa saja yang anda siapkan untuk menjadi peserta pelatihannya?
4. Apakah bahan ajar (materi pembelajaran) sudah sesuai dengan yang anda inginkan?
5. Pernahkah anda mengalami kesulitan dalam memahami materi pembelajaran tertentu saat instruktur menjelaskannya? Jika iya, bagaimana anda mengatasinya?

6. Bagaimana proses pembelajaran yang diberikan oleh instruktur baik teori maupun praktek? Bagaimana metode mengajarnya?
7. Sarana apa saja yang disediakan dalam pelatihan komputer?
8. Apakah sarana/perlengkapan praktek dalam pembelajaran sudah memadai (sesuai) dengan jumlah peserta pelatihan?
9. Berapa lama (jam) pelaksanaan pembelajaran pelatihan komputer untuk setiap kali pertemuannya? Apakah lama waktu tersebut sudah sesuai bagi anda?
10. Apa saja sumber belajar yang anda gunakan untuk menguasai pembelajaran komputer?
11. Kapan evaluasi (tes/ujian) pelatihan komputer dilaksanakan? dilaksanakan setelah berapa kali pertemuan?
12. Bagaimana bentuk evaluasinya (tes/ujian) pada program pelatihan komputer?
13. Apa saja hambatan-hambatan yang anda hadapi selama mengikuti pembelajaran pelatihan komputer?
14. Apa harapan anda setelah selesai mengikuti pembelajaran pelatihan komputer?

HASIL WAWANCARA

IDENTITAS NARASUMBER

Nama (inisial) : M

Jenis Kelamin : Perempuan

Pendidikan Terakhir : Sarjana Ekonomi

Alamat : Banyumanik, Semarang

Usia : 57 Tahun

Jabatan : Direktur LKP

A. PERTANYAAN UNTUK PENGELOLA LKP

1. Kapan LKP Vision College didirikan ?

Jawaban : Tahun 2004. Berpusat di Semarang, cabang Kendal lebih berfokus pada high speed modister, cabang solo seperti di Semarang dan di Madiun lebih khusus pada bimbel.

2. Bagaimanakah peran LKP Vision College terhadap masyarakat ?

Jawaban : Memberikan ketrampilan dalam berbagai program pelatihan.

3. Apa Visi Misi LKP Vision College ?

Jawaban : Visi: Terwujudnya generasi muda mandiri, sejahtera dan bermartabat.

Misi: 1. Membantu generasi muda Indonesia siap kerja dan berwirausaha yang memiliki knowledge, skill & attitude yang unggul dan profesional

2. Membangun tim yang solid, visionary, berwibawa, jujur, ramah dan ahli surga.
 3. Menyajikan Solusi bagi mitra bisnis untuk meraih cita-citanya.
 4. Membangkitkan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia.
 5. Bersama-sama membangun kehidupan yang sejahtera dan penuh berkah.
4. Apa saja program-program pelatihan yang diselenggarakan LKP Vision College ?
- Jawaban: Terdiri dari program satu tahun dan regular. Program satu tahun ada administrasi keuangan, desain komunikasi visual, manajemen informatika, dan perhotelan. Sedangkan program regular ada operator komputer, desain grafis, teknisi komputer, setir mobil, bahasa inggris, bahasa mandarin, bahasa jepang
5. Darimanakah sumber anggaran berasal ?
- Jawaban: Sumber anggaran mandiri, berasal dari peserta. Berupa uang pendaftaran dan iuran bulanan untuk praktek.
6. Apa saja sarana dan prasarana yang tersedia di LKP Vision College ?
- Jawaban: Terdapat kelas dan workshop pelatihan. Selain itu, kami juga memiliki komputer, alat-alat cetak, proyektor LCD, seperangkat alat shooting, dan mobil untuk pelatihan setir mobil.
7. Apakah LKP Vision College menjalin kemitraan dengan lembaga lain ? dan Lembaga apa saja yang menjalin kemitraan dengan LKP Vision College ?

Jawaban: Iya, kami menjalin kemitraan dengan perusahaan seperti phapros, polytron, matahari departemen store, scan computer, Ungaran Sari Garment, serta sebagian besar hotel di Semarang.

8. Apa tujuan LKP Vision College menjalin kemitraan dengan lembaga lain ?

Jawaban: Untuk memperlancar dan menyukseskan program-program pelatihan yang diselenggarakan agar diketahui masyarakat.

9. Bagaimana cara perekrutan instruktur pelatihan ?

Jawaban: Kami memiliki instruktur tetap dan instruktur part time. Terdiri atas 20% instruktur part time dan 80% instruktur tetap. Untuk instruktur tetap, kami membuka lowongan pekerjaan sedangkan untuk instruktur part time, kami bekerjasama dengan industry yang berkompeten dalam bidangnya untuk memilih instruktur yang sesuai.

10. Apa saja syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi instruktur ?

Jawaban: Untuk praktisi tetap, harus memiliki pengalaman dalam dunia usaha/dunia industry. Secara akademis minimal D3. Sedangkan untuk part time tentu mereka harus ekspert dalam bidangnya.

11. Bagaimana teknik LKP Vision College melakukan penyebarluasan informasi mengenai keberadaanya kepada masyarakat secara luas ?

Jawaban: Rekomendasi alumni ataupun media sosial.

12. Apa media yang digunakan untuk penyebarluasan informasi mengenai keberadaan LKP Vision College ?

Jawaban: Media Internet, brosur, pamflet dan semacamnya.

13. Darimanakah sumber informasi yang banyak diketahui oleh peserta pelatihan mengenai keberadaan LKP Vision College ?

Jawaban: Dari alumni yang telah selesai belajar di Vico, mereka biasanya mengajak teman-temannya yang ingin mengambil pelatihan.

14. Bagaimana cara perekrutan peserta pelatihan ?

Jawaban: Untuk peserta regular, mereka datang untuk mengisi formulir pendaftaran, lalu memilih program pelatihan yang diminati setelah itu dilakukan pembayaran dan dapat langsung memulai kelas pelatihan. Sedangkan untuk program satu tahun, dapat mulai mengikuti kelas setelah melakukan pembayaran angsuran pertama atau daftar ulang.

15. Apa saja syarat-syarat untuk menjadi peserta pelatihan ?

Jawaban: Pendidikan minimum SMA, usia minimum 18 tahun, dan memenuhi syarat-syarat pendaftaran.

16. Apa standar acuan yang digunakan untuk kurikulum pelatihan ?

Jawaban: Program regular memiliki kurikulum dan silabus dan dilaksanakan dalam 16x pertemuan termasuk ujian. Sedangkan program satu tahun sudah dibuatkan kurikulum pembelajaran yang telah disesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha/dunia industry.

17. Kapan evaluasi program biasa dilaksanakan ?

Jawaban: Untuk program satu tahun dilakukan tiap semester. Sedangkan program regular dilakukan setelah selesai kursus.

18. Siapa yang yang menjadi pelaksana evaluasi program (evaluator) ?

Jawaban: Pihak LKP Vision College dan instruktur pelatihan

19. Bagaimana model evaluasi program dilaksanakan ?

Jawaban: Dengan kuesioner dan diteruskan kepada pihak yang bersangkutan.

HASIL WAWANCARA

IDENTITAS NARASUMBER

Nama (inisial) : DN

Jenis Kelamin : Laki-laki

Pendidikan Terakhir : Sarjana Sistem Informasi

Alamat : Jatingaleh, Semarang

Usia : 27 Tahun

Jabatan : Instruktur pelatihan

B. PERTANYAAN UNTUK INSTRUKTUR PELATIHAN

1. Apa tujuan program pelatihan komputer diselenggarakan ?

Jawaban: Melatih ketrampilan para pencari kerja

2. Apa acuan yang digunakan untuk menyusun bahan materi pembelajaran komputer ?

Jawaban: Kami membuat kurikulum berupa silabus yang telah dibuat oleh staf akademik.

3. Bagaimana cara menyusun bahan materi pembelajaran komputer ?

Jawaban: Bahan materi dibuat oleh staf akademik dan saya sudah disediakan modulnya.

4. Apa buku/bahan ajar yang anda gunakan untuk pembelajaran pelatihan komputer ?

Jawaban: Buku modul sebagai panduannya.

5. Apa saja keseluruhan isi materi-materi dalam pembelajaran komputer ?

Jawaban: Mengenai office perkantoran, seperti penguasaan pada tugas-tugas perkantoran.

6. Berapakah jumlah instruktur program pelatihan komputer ?

Jawaban: Satu orang

7. Apa pendidikan terakhir anda (instruktur) ?

Jawaban: Sarjana sistem informasi

8. Apa saja syarat-syarat untuk menjadi seorang instruktur ?

Jawaban: Menguasai di bidang kompetensi

9. Apa saja hal-hal (prinsip) atau peraturan pembelajaran yang harus disanggupi peserta pelatihan dalam mengikuti pembelajaran pelatihan komputer ?

Jawaban: Setiap hari dapat sanggup mengikuti pelatihan komputer, rajin masuk untuk kehadiran, dan giat belajar

10. Bagaimana proses pengaturan pemberian teori dan praktek ?

Jawaban: Pembagian teori 20% dan praktek 80%

11. Apa saja sumber belajar yang anda sediakan dalam pembelajaran pelatihan komputer ?

Jawaban: Modul digital dan buku modul fisik, modul digital berupa sumber belajar terkait materi-materi belajar yang saya susun dan rancang sendiri secara sedemikian rupa, sementara modul fisik berupa materi-materi belajar yang sudah ditentukan oleh staf akademik.

12. Bagaimanakah rangkaian kegiatan pembelajaran komputer yang dilangsungkan pada setiap jadwal pelatihan ?

Jawaban: Ketika sudah masuk jam pelatihan, saya menyampaikan materi sambil langsung praktek dan peserta mengikutinya.

13. Apa metode yang anda gunakan dalam pembelajaran komputer ?

Jawaban: Teori dan praktek

14. Apa saja media yang anda gunakan dalam pembelajaran komputer ?

Jawaban: kalau saya sendiri menggunakan laptop dan proyektor, sementara peserta pelatihan disediakan perangkat komputer.

15. Bagaimana anda mengatur jadwal penyampaian materi untuk penguasaan setiap KD (kompetensi Dasar) ?

Jawaban: Setiap hari langsung praktek, setiap KD diselesaikan sampai akhir.

16. Pernahkah anda mendapati peserta pelatihan yang mengalami kesulitan dalam memahami materi pembelajaran ? bagaimana anda mengatasinya ?

Jawaban: Banyak, saya suruh mencoba terus dan banyak membaca modul panduannya.

17. Berapa lama waktu (jam) pembelajaran komputer dilaksanakan untuk setiap pertemuannya ?

Jawaban: Empat jam, mulai pukul 08.30 sampai 12.30.

18. Ada berapa kali pertemuan (hari pelatihan) dalam seminggunya ?

Jawaban: Enam hari pertemuan, hari senin sampai hari sabtu

19. Berapa masa pembelajaran pelatihan komputer dikatakan berakhir ?

Jawaban: Setelah pelatihan dilaksanakan selama 16x pertemuan.

20. Bagaimana anda menjalin komunikasi dengan peserta pelatihan pada saat kegiatan pembelajaran ?

Jawaban: Ketika praktek komunikasi selalu saya jaga dengan peserta pelatihan, sehingga agar dalam praktek mereka dapat mengikuti arahan atau panduan dari saya.

21. Pernahkah anda menemui kesulitan berkomunikasi dengan peserta pelatihan pada saat kegiatan pembelajaran?

Jawaban: Tidak, saya biasa menggunakan bahasa yang mudah dipahami.

22. Bagaimana anda memberikan motivasi kepada peserta pelatihan ?

Jawaban: Saya suruh banyak mencoba terus dalam praktek.

23. Pernahkah anda mendapati masukan/saran dari peserta pelatihan pada saat pelaksanaan kegiatan pembelajaran ? bagaimana anda menanggapi ?

Jawaban: Pernah, terkadang kesulitan memahami materi atau prakteknya bingung.

24. Pernahkah anda mendapati masukan/saran dari pimpinan lembaga, dari sesama instruktur ataupun yang lainnya ?bagaimana anda menanggapi ?

Jawaban: Pernah, menerima saran yang diberikan.

25. Kapan waktu evaluasi pelatihan komputer dilaksanakan ?

Jawaban: Di akhir pelatihan ketika program pelatihan akan berakhir

26. Apa tujuan evaluasi pelatihan komputer dilaksanakan ?

Jawaban: Menguji kemampuan peserta pelatihan

27. Bagaimana model evaluasi dilaksanakan ?

Jawaban: Melalui tes tertulis dan praktek

28. Siapa saja pelaksana evaluasi program pelatihan komputer ?

Jawaban: Pihak LKP dan saya sendiri.

29. Apa jenis evaluasi yang digunakan dalam pelatihan komputer ?

Jawaban: Uji kompetensi yang dilaksanakan diakhir pelatihan.

30. Apa saja hambatan-hambatan yang anda hadapi dalam mengelola pembelajaran pelatihan komputer ?

Jawaban: hambatan dari peserta yang kadang kesulitan memahami materi, serta kurang disiplin waktu terlambat masuk jam pembelajaran.

HASIL WAWANCARA

IDENTITAS NARASUMBER

Nama (inisial) : KA
Jenis Kelamin : Perempuan
Pendidikan Terakhir : MA
Alamat : Sampangan, Semarang.
Usia : 20 Tahun
Jabatan : Peserta pelatihan

C. PERTANYAAN UNTUK PESERTA PELATIHAN

1. Apa tujuan anda mengikuti program pelatihan komputer ?

Jawaban: Ingin menambah pengalaman dan menambah kemampuan dalam berkomputer.

2. Mengapa anda memilih program pelatihan komputer bukan program pelatihan yang lainnya ?

Jawaban: Karena untuk memudahkan mencari kerja.

3. Persyaratan apa saja yang anda siapkan untuk menjadi peserta pelatihannya?

Jawaban: Foto copy KTP, ijazah terakhir, pas photo.

4. Apakah bahan ajar (materi pembelajaran) sudah sesuai dengan yang anda inginkan ?

Jawaban: Sudah sesuai.

5. Pernahkah anda mengalami kesulitan dalam memahami materi pembelajaran tertentu saat instruktur menjelaskannya ? jika iya, bagaimana anda mengatasinya ?

Jawaban: Pernah, menanyakan kembali pada instruktur.

6. Bagaimana proses pembelajaran yang diberikan oleh instruktur baik teori maupun praktek ? bagaimana metode mengajarnya ?

Jawaban: Baik, meskipun kadang-kadang saya mengalami kesulitan dalam memahami materi tertentu.

7. Sarana apa saja yang disediakan dalam pelatihan komputer ?

Jawaban: Snack, modul, dan perangkat komputer

8. Apakah sarana/perlengkapan praktek dalam pembelajaran sudah memadai (sesuai) dengan jumlah peserta pelatihan ?

Jawaban: Sudah sesuai.

9. Berapa lama (jam) pelaksanaan pembelajaran pelatihan komputer untuk setiap kali pertemuannya ? apakah lama waktu tersebut sudah sesuai bagi anda ?

Jawaban: Empat jam, pukul 08.30 sampai 12.30 siang, sudah sesuai

10. Apa saja sumber belajar yang anda gunakan untuk menguasai pembelajaran komputer ?

Jawaban: Buku modul pelatihan

11. Kapan evaluasi (tes/ujian) pelatihan komputer dilaksanakan? dilaksanakan setelah berapa kali pertemuan?

Jawaban: Tidak tau.

12. Bagaimana bentuk evaluasinya (tes/ujian) pada program pelatihan komputer ?

Jawaban: Praktek uji kompetensi.

13. Apa saja hambatan-hambatan yang anda hadapi selama mengikuti pembelajaran pelatihan komputer ?

Jawaban: Tidak ada

14. Apa harapan anda setelah selesai mengikuti pembelajaran pelatihan komputer?

Jawaban: Mendapatkan pekerjaan.

HASIL WAWANCARA

IDENTITAS NARASUMBER

Nama (inisial) : UF
Jenis Kelamin : Perempuan
Pendidikan Terakhir : SMA
Alamat : Banyumanik, Semarang
Usia : 20 Tahun
Jabatan : Peserta pelatihan

C. PERTANYAAN UNTUK PESERTA PELATIHAN

1. Apa tujuan anda mengikuti program pelatihan komputer ?

Jawaban: Agar bisa lebih pandai menggunakan computer.

2. Mengapa anda memilih program pelatihan komputer bukan program pelatihan yang lainnya ?

Jawaban: Karena akan berguna dalam dunia pendidikan dan karir

3. Persyaratan apa saja yang anda siapkan untuk menjadi peserta pelatihannya?

Jawaban: Foto copy KTP, ijazah terakhir, pas photo.

4. Apakah bahan ajar (materi pembelajaran) sudah sesuai dengan yang anda inginkan ?

Jawaban: Sudah sesuai.

5. Pernahkah anda mengalami kesulitan dalam memahami materi pembelajaran tertentu saat instruktur menjelaskannya ? jika iya, bagaimana anda mengatasinya ?

Jawaban: Pernah, minta tolong instruktur menjelaskan kembali.

6. Bagaimana proses pembelajaran yang diberikan oleh instruktur baik teori maupun praktek ? bagaimana metode mengajarnya ?

Jawaban: Baik, metodenya praktis dan tepat

7. Sarana apa saja yang disediakan dalam pelatihan komputer ?

Jawaban: Modul pembelajaran, buku, alat tulis

8. Apakah sarana/perengkapan praktek dalam pembelajaran sudah memadai (sesuai) dengan jumlah peserta pelatihan ?

Jawaban: Ya, sudah sesuai.

9. Berapa lama (jam) pelaksanaan pembelajaran pelatihan komputer untuk setiap kali pertemuannya ? apakah lama waktu tersebut sudah sesuai bagi anda ?

Jawaban: Empat jam, pukul 08.30 sampai 12.30 siang, sudah sesuai

10. Apa saja sumber belajar yang anda gunakan untuk menguasai pembelajaran komputer ?

Jawaban: Buku modul pelatihan, dan internet

11. Kapan evaluasi (tes/ujian) pelatihan komputer dilaksanakan? dilaksanakan setelah berapa kali pertemuan?

Jawaban: Belum tau.

12. Bagaimana bentuk evaluasinya (tes/ujian) pada program pelatihan komputer ?

Jawaban: Soal uji kompetensi.

13. Apa saja hambatan-hambatan yang anda hadapi selama mengikuti pembelajaran pelatihan komputer ?

Jawaban: Tidak ada

14. Apa harapan anda setelah selesai mengikuti pembelajaran pelatihan komputer?

Jawaban: Semoga bermanfaat kedepannya.

HASIL WAWANCARA

IDENTITAS NARASUMBER

Nama (inisial) : TH
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Pendidikan Terakhir : MA
Alamat : Ngaglik, Semarang
Usia : 26 Tahun
Jabatan : Peserta pelatihan

C. PERTANYAAN UNTUK PESERTA PELATIHAN

1. Apa tujuan anda mengikuti program pelatihan komputer ?

Jawaban: Pngen bisa menggunakan komputer.

2. Mengapa anda memilih program pelatihan komputer bukan program pelatihan yang lainnya ?

Jawaban: Karena pngen bisa IT khusus komputer.

3. Persyaratan apa saja yang anda siapkan untuk menjadi peserta pelatihannya?

Jawaban: Foto copy KTP, ijazah terakhir, pas photo.

4. Apakah bahan ajar (materi pembelajaran) sudah sesuai dengan yang anda inginkan ?

Jawaban: Sudah sesuai.

5. Pernahkah anda mengalami kesulitan dalam memahami materi pembelajaran tertentu saat instruktur menjelaskannya ? jika iya, bagaimana anda mengatasinya ?

Jawaban: Iya pernah, tanya ke instruktur

6. Bagaimana proses pembelajaran yang diberikan oleh instruktur baik teori maupun praktek ? bagaimana metode mengajarnya ?

Jawaban: Baik, metodenya praktek langsung setiap pembelajaran

7. Sarana apa saja yang disediakan dalam pelatihan komputer ?

Jawaban: Modul pembelajaran dan komputer

8. Apakah sarana/perengkapan praktek dalam pembelajaran sudah memadai (sesuai) dengan jumlah peserta pelatihan ?

Jawaban: Ya, sudah memadai.

9. Berapa lama (jam) pelaksanaan pembelajaran pelatihan komputer untuk setiap kali pertemuannya ? apakah lama waktu tersebut sudah sesuai bagi anda ?

Jawaban: Empat jam, ya sudah sesuai

10. Apa saja sumber belajar yang anda gunakan untuk menguasai pembelajaran komputer ?

Jawaban: Buku modul pelatihan

11. Kapan evaluasi (tes/ujian) pelatihan komputer dilaksanakan? dilaksanakan setelah berapa kali pertemuan?

Jawaban: Belum tau, instruktur belum memberitahu

12. Bagaimana bentuk evaluasinya (tes/ujian) pada program pelatihan komputer ?

Jawaban: Menguji kemampuan dengan praktek

13. Apa saja hambatan-hambatan yang anda hadapi selama mengikuti pembelajaran pelatihan komputer ?

Jawaban: Kadang mengalami kesulitan memahami materi yang tentang hitung-menghitung.

14. Apa harapan anda setelah selesai mengikuti pembelajaran pelatihan komputer ?

Jawaban: Semoga bermanfaat ketika nanti bekerja dan pandai menggunakan komputer.

HASIL WAWANCARA

IDENTITAS NARASUMBER

Nama (inisial) : GA
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Pendidikan Terakhir : SMA
Alamat : Jatingaleh, Semarang
Usia : 20 Tahun
Jabatan : Peserta pelatihan

C. PERTANYAAN UNTUK PESERTA PELATIHAN

1. Apa tujuan anda mengikuti program pelatihan komputer ?

Jawaban: Agar mendapatkan ilmu yang bermanfaat, pengalaman dan relasi kerja

2. Mengapa anda memilih program pelatihan komputer bukan program pelatihan yang lainnya ?

Jawaban: Karena ingin menambah ilmu khusus komputer.

3. Persyaratan apa saja yang anda siapkan untuk menjadi peserta pelatihannya?

Jawaban: Foto copy KTP, ijazah terakhir, pas photo.

4. Apakah bahan ajar (materi pembelajaran) sudah sesuai dengan yang anda inginkan ?

Jawaban: Sudah sesuai.

5. Pernahkah anda mengalami kesulitan dalam memahami materi pembelajaran tertentu saat instruktur menjelaskannya ? jika iya, bagaimana anda mengatasinya ?

Jawaban: Tidak, karena saya selalu memperhatikan instruktur ketika penyampaian materi agar saat praktek tidak bingung

6. Bagaimana proses pembelajaran yang diberikan oleh instruktur baik teori maupun praktek ? bagaimana metode pengajarnya ?

Jawaban: Sudah baik, praktek langsung setiap pembelajaran

7. Sarana apa saja yang disediakan dalam pelatihan komputer ?

Jawaban: Buku modul, dan perangkat komputer

8. Apakah sarana/perlengkapan praktek dalam pembelajaran sudah memadai (sesuai) dengan jumlah peserta pelatihan ?

Jawaban: Ya, sudah memadai.

9. Berapa lama (jam) pelaksanaan pembelajaran pelatihan komputer untuk setiap kali pertemuannya ? apakah lama waktu tersebut sudah sesuai bagi anda ?

Jawaban: Empat jam, ya sudah sesuai

10. Apa saja sumber belajar yang anda gunakan untuk menguasai pembelajaran komputer ?

Jawaban: Buku modul pelatihan

11. Kapan evaluasi (tes/ujian) pelatihan komputer dilaksanakan? dilaksanakan setelah berapa kali pertemuan?

Jawaban: Kalau ujian sungguhnya belum tahu. Tapi, setiap kali pelaksanaan pembelajaran sudah di uji untuk praktek.

12. Bagaimana bentuk evaluasinya (tes/ujian) pada program pelatihan komputer ?

Jawaban: Menguji kemampuan dengan praktek

13. Apa saja hambatan-hambatan yang anda hadapi selama mengikuti pembelajaran pelatihan komputer ?

Jawaban: Kadang mati listrik saat pembelajaran

14. Apa harapan anda setelah selesai mengikuti pembelajaran pelatihan komputer ?

Jawaban: Semoga menambah ilmu, bisa cepet bekerja, dapat pengalaman baru dan memperoleh sertifikat pelatihan.

HASIL WAWANCARA

IDENTITAS NARASUMBER

Nama (inisial) : VA
Jenis Kelamin : Perempuan
Pendidikan Terakhir : SMP
Alamat : Tanah Putih, Semarang
Usia : 23 Tahun
Jabatan : Peserta pelatihan

C. PERTANYAAN UNTUK PESERTA PELATIHAN

1. Apa tujuan anda mengikuti program pelatihan komputer ?

Jawaban: Agar bisa pandai menggunakan komputer.

2. Mengapa anda memilih program pelatihan komputer bukan program pelatihan yang lainnya ?

Jawaban: Karena ingin meningkatkan keahlian dalam menggunakan komputer.

3. Persyaratan apa saja yang anda siapkan untuk menjadi peserta pelatihannya?

Jawaban: Foto copy KTP, ijazah terakhir, pas photo.

4. Apakah bahan ajar (materi pembelajaran) sudah sesuai dengan yang anda inginkan ?

Jawaban: Sudah sesuai.

5. Pernahkah anda mengalami kesulitan dalam memahami materi pembelajaran tertentu saat instruktur menjelaskannya ? jika iya, bagaimana anda mengatasinya ?

Jawaban: Pernah kadang-kadang, materi yang menyangkut rumus hitung-hitungan seperti menggunakan microsoft excel.

6. Bagaimana proses pembelajaran yang diberikan oleh instruktur baik teori maupun praktek ? bagaimana metode pengajarnya ?

Jawaban: Sudah baik, praktek langsung setiap pembelajaran

7. Sarana apa saja yang disediakan dalam pelatihan komputer ?

Jawaban: Snack, buku modul, dan perangkat komputer

8. Apakah sarana/perengkapan praktek dalam pembelajaran sudah memadai (sesuai) dengan jumlah peserta pelatihan ?

Jawaban: Ya, sudah memadai.

9. Berapa lama (jam) pelaksanaan pembelajaran pelatihan komputer untuk setiap kali pertemuannya ? apakah lama waktu tersebut sudah sesuai bagi anda ?

Jawaban: Empat jam, ya sudah sesuai

10. Apa saja sumber belajar yang anda gunakan untuk menguasai pembelajaran komputer ?

Jawaban: Buku modul pelatihan

11. Kapan evaluasi (tes/ujian) pelatihan komputer dilaksanakan? dilaksanakan setelah berapa kali pertemuan?

Jawaban: Belum tau, mungkin di akhir pelatihan ketika akan selesai/berakhir

12. Bagaimana bentuk evaluasinya (tes/ujian) pada program pelatihan komputer ?

Jawaban: Menguji kemampuan dengan praktek

13. Apa saja hambatan-hambatan yang anda hadapi selama mengikuti pembelajaran pelatihan komputer ?

Jawaban: kadang kesulitan saat praktek

14. Apa harapan anda setelah selesai mengikuti pembelajaran pelatihan komputer?

Jawaban: Bisa pandai menggunakan komputer, dan bisa secepatnya bekerja.

Catatan Lapangan

Tujuan penelitian : melaksanakan wawancara dengan pengelola BLK

Waktu Penelitian : 10 Desember 2019, 08.00 s/d 13.00

Subyek penelitian : Direktur LKP (inisial) "M"

Pada saat berada di lokasi penelitian yakni LKP Vision College peneliti melakukan komunikasi terlebih dahulu dengan salah satu staf dari LKP Vision College atau pihak yang membantu dalam melaksanakan penelitian. Pada saat peneliti menanyakan kepada staf tersebut berkaitan dengan maksud dan tujuan peneliti datang, ingin melakukan wawancara dengan pengelola LKP, disampaikan bahwa peneliti perlu menunggu pengelola LKP hadir di tempat dulu.

Disampaikan oleh staf tersebut bahwa yang bertindak atau memegang jabatan Pengelola pelatihan tidak lain adalah Ibu Direktur LKP. Sehingga pada akhirnya, ketika beliau atau Ibu Direktur LKP hadir selaku pengelola LKP, peneliti kemudian meminta ijin untuk melakukan wawancara guna mengumpulkan data-data terkait perihal sejarah penyelenggaraan pelatihan, teknik rekrutmen tenaga pendidik dan peserta pelatihan, terkait sumber anggaran berasal, kemitraan yang dilakukan LKP Vision College dan lain sebagainya.

Saat peneliti melakukan proses wawancara dengan Direktur LKP, setiap pertanyaan-pertanyaan dari peneliti dijawab dengan serius dan ada pula pertanyaan yang

dijawab sambil di iringi canda tawa namun jawaban terhadap pertanyaan peneliti tetap berisi jawaban fakta dan obyektif oleh Ibu Direktur, yang mana suasana santai dan nyaman tersebut diciptakan oleh peneliti terhadap Ibu Direktur, dilakukan dalam proses wawancara ditujukan agar proses wawancara peneliti mendapatkan data-data yang sesuai dengan yang di inginkan peneliti, tanpa mengundang unsur mencurigai jawaban direktur LKP selaku pengelola.

Catatan Lapangan

Tujuan penelitian : melaksanakan observasi dan wawancara dengan instruktur

Waktu Penelitian : 11 Desember 2019, 08.00 s/d 14.00

Subyek penelitian : instruktur pelatihan (inisial) “DN”

Pada hari penelitian berikutnya sebagaimana waktu penelitian diatas. Peneliti melakukan komunikasi terlebih dahulu melalui handphone dengan cara mengirim pesan (SMS) kepada staf/pihak yang membantu peneliti selama melaksanakan penelitian di LKP Vision College. Hingga kemudian peneliti mendapat balasan pesan yang berisi peneliti di ijin dan diperbolehkan untuk melaksanakan penelitian lanjutan. Sehingga akhirnya peneliti berangkat dari rumah tinggal menuju ke lokasi penelitian yakni di LKP Vision College yang bermaksud untuk melakukan penelitian lanjutan dengan mewawancarai dan bermaksud mengobservasi terkait pembelajaran pelatihan komputer yang dilaksanakan oleh instruktur pelatihan terhadap peserta pelatihan.

Setelah peneliti bertemu dengan instruktur pelatihan yang dimaksud, selaku yang menjadi subyek dan sumber informasi pelaksana pelatihan komputer, peneliti kemudian menyampaikan maksud dan tujuan peneliti ingin melakukan wawancara dan mengamati proses pembelajaran pelatihan komputer yang dilaksanakan oleh instruktur. Hingga pada akhirnya peneliti di ijin dan di perbolehkan untuk melakukan wawancara. Namun diungkapkan oleh instruktur pelatihan, bahwa wawancara hanya bisa disinggupi untuk dilaksanakan, ketika instruktur pelatihan telah menyelesaikan proses pembelajaran

pelatihan terlebih dahulu (setelah jam pulang). Penolakan instruktur di ujkarkan karena ia harus melaksanakan tugas untuk mengajar dulu. Kemudian peneliti akhirnya meminta ijin untuk ikut atau melibatkan diri dalam proses pembelajarannya guna melakukan pengamatan terhadap kegiatan pembelajaran, proses pemberian materi, respons dan reaksi peserta dalam pembelajaran, metode pembelajaran yang diterapkan, sumber belajar yang digunakan, proses interaksi dan komunikasi yang dilakukan oleh instruktur terhadap peserta pelatihan serta mengamati gaya belajar yang dilaksanakan didalamnya.

Di waktu yang sesuai telah disepakati terkait wawancara dapat disanggupi oleh instruktur pelatihan, dapat dilakukan setelah proses pembelajaran selesai (jam pulang tiba). Hingga pada akhirnya peneliti dapat melangsukan wawancara terhadap instruktur pelatihan dengan mengajukan soal-soal pertanyaan yang telah disiapkan. Peneliti tidak lupa menciptakan suasana wawancara yang santai dan nyaman, tidak terburu-buru untuk segera menyelesaikan proses wawancara, namun peneliti sengaja menciptakan suasana wawancara menjadi sesantai mungkin yang dimaksudkan peneliti agar subyek penelitian atau sumber informasi yakni instruktur pelatihan dapat merasa nyaman dan menikmati dalam proses wawancara yang dilangsungkan.

Sehingga akhirnya, peneliti mengumpulkan data-data terkait dengan pelaksanaan pembelajaran komputer, materi-materi belajar, metode belajar yang diterapkan, media belajar yang digunakan serta sumber belajarnya dan terkait hambatan-hambatan yang dihadapi dalam proses pembelajaran komputer.

Catatan Lapangan

Tujuan penelitian : melaksanakan wawancara dengan peserta pelatihan

Waktu penelitian : 12 Desember 2019, 09.00 s/d 14.00 WIB

Subyek penelitian : peserta pelatihan (inisial) “TH, VA dan GA”

Pada waktu penelitian diatas, peneliti sebelumnya melakukan komunikasi terlebih dahulu kepada staf LKP Vision College. Setelah peneliti memperoleh izin untuk melakukan penelitian lanjutan dari staf, yakni bermaksud melakukan wawancara dengan peserta pelatihan dengan mewawancarai mereka, tidak lupa peneliti juga meminta permohonan izin kepada instruktur pelatihan agar dapat memberikan izin dan tidak memberatkan ia. Karena yang lebih berwewenang perihal peserta pelatihan adalah si instruktur. Disamping itu, selain peneliti menyampaikan permohonan izin agar bisa mewawancarai peserta pelatihan, peneliti juga menyampaikan terkait permohonan waktu wawancaranya serta terkait jumlah peserta pelatihan yang diperlukan oleh peneliti yakni sekitar 5 orang

Setelah peneliti dipertemukan dengan jumlah peserta pelatihan sesuai yang diperlukan yakni sekitar 5 orang, dengan nama inisial peserta UF, KA, TH, GA, dan VA. Kemudian peneliti memutuskan untuk membagi waktu dua hari pelaksanaan wawancara terhadap 5 orang peserta pelatihan tersebut, yang ditujukan agar wawancara dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Sehingga dari jumlah 5 peserta pelatihan selaku yang menjadi subyek/sumber informasi penelitian, dibagi menjadi dua kurun waktu untuk melaksanakan wawancaranya. Yakni dengan teknik pembagian waktu pelaksanaan,

mewawancarai 3 peserta pelatihan terlebih dahulu dihari yang pertama, kemudian dilanjutkan pada 2 peserta pelatihan lainnya untuk melakukan wawancara dihari penelitian berikutnya.

Akhirnya peneliti mewawancarai 3 peserta pelatihan terlebih dahulu, mengajukan soal-soal pertanyaan dan tidak lupa menciptakan suasana wawancara yang santai dan nyaman, agar peserta pelatihan sebagai sumber informasi tidak mengalami takut, gugup dan tegang. Pertanyaan-pertanyaan yang peneliti ajukan pada peserta pelatihan diantaranya seperti : alasan tujuan mengikuti pelatihan, penilaian terhadap proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh instruktur, terkait dengan materi belajar, metode belajar, sumber belajar, sarana belajar dan terkait hambatan-hambatan yang dihadapi peserta pelatihan di dalam pembelajaran.

Catatan Lapangan

Tujuan penelitian : melaksanakan wawancara pada peserta pelatihan

Waktu penelitian : 13 Desember 2019, 08.00 s/d 13.00

Subyek penelitian : peserta pelatihan (inisial) “UF dan KA”

Pada waktu penelitian diatas, peneliti melaksanakan penelitian lanjutan terhadap 2 peserta pelatihan untuk melakukan wawancara. Dimana di hari penelitian sebelumnya, peneliti telah melakukan penelitian terhadap 3 orang peserta pelatihan dengan mewawancarainya pula. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti dikali ini pada 2 peserta pelatihan, dilakukan dengan mengajukan soal-soal pertanyaan yang sama sebagaimana 3 peserta pelatihan yang sebelumnya. Peneliti juga tidak lupa untuk tetap berupaya menciptakan suasana wawancara yang santai dan nyaman.

Setelah peneliti selesai melakukan proses wawancara terhadap 2 peserta pelatihan. Peneliti juga mengumpulkan data-data sekunder lainnya yang diperoleh melalui arsip, dan buku laporan pelatihan. Arsip-arsip yang diperoleh diantaranya seperti : data sejarah pendirian LKP Vision College, data struktur organisasi beserta tugas-tugasnya, data peserta pelatihan komputer, dan data jumlah instruktur pelatihan di LKP Vision College berdasarkan bidang kompetensi. Sementara dari buku laporan pelatihan, peneliti mencermati terkait buku laporan pelatihan yang berisi tentang penyelenggaraan program-program pelatihan yang mencakup tujuan program, manfaat program, mekanisme program, dan rincian anggaran.

Terkait waktu penelitian, peneliti melaksanakan selama satu minggu dengan jumlah kali pelaksanaan sebanyak 5 kali pertemuan. Di pelaksanaan waktu penelitian yang pertama, peneliti melakukan pengenalan diri kepada Direktur LKP Vision College, maksud dan tujuan ke LKP Vision College, koordinasi terkait perijinan penelitiannya dan melakukan upaya mengakrabkan diri agar dapat diterima sebagai keluarga baru di LKP Vision College. Dipelaksanaan hari/waktu penelitian yang kedua, peneliti memulai pengumpulan data-data dari yang paling awal dengan melakukan observasi terkait sarana dan prasana di LKP Vision College serta melakukan wawancara kepada Direktur LKP Vision College selaku yang menjadi pengelola pelatihan.

Di pelaksanaan waktu penelitian yang ketiga, peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada instruktur pelatihan terkait proses pembelajaran pelatihan komputer yang dilaksanakannya. Kemudian dipelaksanaan waktu penelitian yang ke empat, peneliti melakukan wawancara kepada peserta pelatihan yang berjumlah 5 orang, akan tetapi peneliti kemudian membagi waktu pelaksanaannya, dengan mewawancarai 3 peserta pelatihan terlebih dahulu agar menciptakan keefektian dan efisiensi wawancara yang di dilakukan didalamnya. Hingga kemudian dipelaksanaan waktu penelitian berikutnya, peneliti melanjutkan pelaksanaan wawancara kepada 3 peserta pelatihan lainnya.