



**PENGELOLAAN PROGRAM PELATIHAN
MENJAHIT TINGKAT DASAR PADA ANAK PUTUS
SEKOLAH DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
DEMAK**

SKRIPSI

**Diajukan Dalam Rangka Penyelesaian Studi Strata I
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan**

Oleh
Eva Wahyuningtyas
1201408017

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2013**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pengelolaan Program Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar Pada Anak Putus Sekolah Di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak” telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia Ujian Skripsi pada

hari :

tanggal :

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Siswanto, MM
NIP. 19481015 197501 1 001

Drs. Ilyas, M.Ag
NIP. 19660601 198803 1 003

Mengetahui

Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah
Universitas Negeri Semarang

Dr. Sungkowo Edy Mulyono, S.Pd., M.Si
NIP. 19680704 200501 1 001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi berjudul “Pengelolaan Program Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar Pada Anak Putus Sekolah Di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak” telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Ujian Skripsi Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang pada

hari :

tanggal :

Panitia Ujian Skripsi

Ketua

Sekretaris

Prof. Dr. Haryono, M.Pd

Dr. S. Edy Mulyono, M.Si

NIP. 19620222 198601 1 001

NIP. 19680704 200501 1 001

Penguji Utama

Dr. Khomsun Nurhalim, M.Pd

NIP. 19530528 198003 1 002

Penguji/Pembimbing I

Penguji/Pembimbing II

Drs. Siswanto, MM

NIP. 19481015 197501 1 001

Drs. Ilyas, M.Ag

NIP. 19660601 198803 1 003

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi berjudul “Pengelolaan Program Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar Pada Anak Putus Sekolah Di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak” benar-benar hasil tulisan karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 2013

Eva Wahyuningtyas
NIM. 1201408017

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

1. Berjalanlah dengan penuh harapan (Penulis)
2. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu pasti ada kemudahan (QS. An-Nashr:6)
3. Jadikan langkahmu seperti anak panah yang melesat dengan bidikan yang tepat (Penulis)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ibu Nur Hidayah, dan Bapak Aris Purwanto, orang tuaku tersayang
2. Adik-adikku tersayang Bayu Aji P. Dan Helmi Tri A.
3. Guru-guruku dari TK s/d PT atas semua ilmu dan bimbingannya.
4. Keluarga besar, sahabat (Ermawanto, Sahid, Yana, Anggling, Ayu), dan semua pihak yang menjadi semangatku.
5. Teman-teman seperjuangan PLS 2008 atas kebersamaannya.
6. Almamaterku.

PRAKATA

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Pengelolaan Program Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar Pada Anak Putus Sekolah Di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Drs. Hardjono, M.Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan izin penelitian.
2. Dr. Sungkowo Edy Mulyono, S.Pd., M.Si., Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan.
3. Drs. Siswanto, MM., dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam penyusunan skripsi ini.
4. Drs. Ilyas, M.Ag., dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen di Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan bekal ilmu dan pengalaman kepada penulis selama menuntut ilmu di bangku kuliah.
6. Bapak Suyamto, kepala Balai Latihan Kerja (BLK) Demak yang telah memberikan izin penelitian.
7. Pengelola, Tutor dan Peserta Balai Latihan Kerja (BLK) Demak sebagai subyek penelitian yang telah meluangkan waktu dan kerja samanya selama penelitian.
8. Bapak, ibu, adik, dan segenap keluarga besarku dengan segala kasih sayang, limpahan do’a, keikhlasan, kesabaran, dan ketulusannya.

9. Rekan-rekan seperjuangan di Pendidikan Luar Sekolah 2008, atas kerja sama dan kebersamaan selama kuliah.
10. Sahabat-sahabatku tersayang yang selalu setia mengisi hari-hariku dan selalu mendukungku.
11. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung turut terlibat dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga segala bantuan, bimbingan, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal abaik dan mendapat balasan yang berlimpah dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Semarang, 2013

Eva Wahyuningtyas
NIM. 1201408017

ABSTRAK

Wahyuningtyas, Eva. 2013. *Pengelolaan Program Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar Pada Anak Putus Sekolah Di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak*. Skripsi, Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu pendidikan Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I: Drs. Siswanto, MM., pembimbing II: Drs. Ilyas, M.Ag.

Kata kunci : Pengelolaan program; Pelatihan, Putus Sekolah

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu: (1) Bagaimanakah pengelolaan program pelatihan menjahit tingkat dasar pada anak putus sekolah di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak; (2) Faktor yang menjadi penghambat dalam pengelolaan program; (3) Faktor yang menjadi pendorong dalam pengelolaan program; (4) Bagaimanakah manfaat hasil pelatihan. Tujuan penelitian ini meliputi: (1) Untuk mengetahui pengelolaan program pelatihan; (2) Untuk mengetahui faktor yang menjadi penghambat pengelolaan program pelatihan; (3) Untuk mengetahui faktor yang menjadi pendukung pengelolaan program; (4) Untuk mengetahui .manfaat hasil pelatihan

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian di Balai Latihan Kerja Demak. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subyek penelitian berjumlah 11 orang, yang terdiri dari 1 kepala pengelola, 2 pengelola / instruktur, 8 peserta pelatihan. Keabsahan data dalam penelitian ini meliputi: triangulasi sumber dan triangulasi metode. Teknik penganalisisan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) pengumpulan data; (2) reduksi data; (3) penyajian data; (4) penarikan kesimpulan.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini: (1) Pengelolaan program pelatihan meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan penilaian; (2) Faktor yang menjadi penghambat dalam pengelolaan program yaitu perencanaan terdapat penyusunan program yang yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan hasil akhir kegiatan program, dalam pengorganisasian kurangnya instruktur yang ahli dalam bidang, kurangnya pengawasan dalam penggerakan, dalam penilaian ketidaksihinggaan antara hasil nyata dengan hasil yang dicapai (3)Faktor pendukung dalam pengelolaan program yaitu faktor dari dalam diantaranya pendidik, peserta, pengelola, sarana prasarana media, faktor dari luar mitra kerja; (4)dampak positif yang diperoleh yaitu penegtahuan baik keterampilan maupun sikap.

Berdasarkan simpulan tersebut disarankan: (1) Kegiatan yang ada perlu dipantau tingkat keterlaksanaannya, (2) melakukan penguatan positif agar kendala yang terdapat dalam pengelola program dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR BAGAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
1.5 Penegasan Istilah.....	12
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pendidikan Non Formal	16
2.2 Pelatihan.....	20
2.3 Keterampilan.....	23
2.4 Pengelolaan Pelatihan	24
2.5 Komponen Pelatihan.....	26
2.6 Tujuan Pelatihan.....	26
2.7 Pengelolaan Program Pelatihan Kaitannya dengan PLS.....	39
2.8 Pengertian Anak Putus Sekolah.....	41
2.9 Pengertian BLK.....	42
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	48
3.2 Lokasi Penelitian.....	48
3.3 Fokus Penelitian.....	49
3.4 Sumber Data.....	50

3.5 Metode Pengumpulan Data.....	52
3.6 Metode Keabsahan Data	55
3.7 Metode Analisis Data.....	57
 BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	65
4.2 Pembahasan.....	88
 BAB 5 PENUTUP	
5.1 Simpulan	110
5.2 Saran	111
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.2 Kisi-kisi Instrumen.....	112
Tabel 4.3 Jadwal Kegiatan	149
Tabel 4.4 Daftar Peserta Pelatihan	152

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.9 Kerangka Berfikir	47
Bagan 4.1 Struktur Organisasi	64

BAB I

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Seiring dengan kemajuan ilmu dan teknologi, kebutuhan manusia semakin kompleks, bahkan sampai kebutuhan pendidikan dari berbagai bidang ilmu. Walaupun pendidikan merupakan setiap warga Negara tidak setiap orang mendapatkan kesempatan belajar. Adapun sistem pendidikan di Indonesia diselenggarakan pemerintah dan swasta, dan jenis pendidikan dibedakan menjadi tiga macam yaitu pendidikan formal, informal, non-formal.

Hak –hak budaya anak, termasuk hak untuk memperoleh pendidikan, memperoleh informasi yang dibutuhkan, menikmati rekreasi dan turut serta dalam kegiatan kesenian. (UNICEF, 1986) dalam Konvensi Hak Anak pasal 28 ayat 1 menyebutkan bahwa negara-negara peserta mengakui hak anak atas pendidikan dan dengan tujuan mencapai hak ini secara bertahap dan mendasarkan pada kesempatan yang sama. Ini berarti bahwa anak berhak mendapatkan pendidikan tanpa membeda-bedakan status dan golongan dan begitu pula dengan pekerja anak. Pekerja anak yang terpaksa harus mendapat kesempatan yang sama seperti anak lain untuk mendapatkan pendidikan yang murah bagi mereka. Ini merupakan konsekuensi logis ketika Indonesia bersedia meratifikasi Konvensi Hak Anak. (Saptaningtyas, Mulyadi dan Abidin, 2001). UU No 2 Tahun 1989 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, menyebutkan kewajiban belajar pendidikan dasar sembilan tahun. Bahkan Indonesia sering menggembar-gemborkan asas pendidikan sepanjang hayat dan pendidikan untuk semua (education for all), dengan adanya asas tersebut, maka setiap anak tidak mengalami putus hubungan dengan sekolah sekalipun dia harus bekerja. Meskipun dalam kehidupan sehari-hari dia mengalami Drop Out dari sekolah formalnya, di harapkan mereka masih aktif di dunia pendidikan, dengan mengikuti kejar paket (baik A atau B) akan tetapi banyak pekerja anak yang tidak mampu mengaksesnya. Menurut penelitian Balitbang Diknas, jauh sebelum terjadinya krisis moneter putus sekolah

mempunyai keterkaitan erat dengan kemampuan ekonomi orang tua pemahaman orang tua tentang pentingnya pendidikan bagi masa depan anak. Seorang panelis dalam diskusi terbatas WVI dan Kompas (17/7-2000) mewakili Diknas, menunjukkan masyarakat yang rendah tingkat penghasilan harus mengeluarkan biaya yang proposinya lebih besar dari warga masyarakat yang lebih tinggi penghasilannya (Sularto, 2000). Ditemukan penyebab anak putus sekolah adalah dari faktor demografi, geografis, sosial budaya, dan ekonomi. Namun untuk masing-masing wilayah tersebut terdapat perbedaan mengenai faktor mana yang paling dominan. Hal ini tergantung dari kondisi wilayah dan penduduk di wilayah tersebut. Hasil penelitian tersebut bahwa di Kecamatan Jangka Kabupaten Bireuen secara umum masalah utamanya adalah kondisi ekonomi keluarga yang kurang mendukung dan sebagian lagi adalah faktor keluarga. (Grahacendikia, 2009)

Berdasarkan Journal Internasional of drop out problem in Indonesia vol.14 Mendukung dan sebagian

Economy is regarded as the highest main cause of dropu problem, yet presumably culture factor also involved. The first is family that they do not realize the utilityof education, and the second is the accas of students to the school. Based on the both factor, it can be known that the from family factor that must have close correlation to economy factor, by unsupported economy condition lay on. While, the factor of acces to the school, mostly it makes students lazy to have study inschool. Besides, it does not give guarantee that teenagers from sufficient economy family has willingness to go to scholl, may be because they get influence from environment and individual himself or herself in which they do no want to go to school. It is also the factor of droup out. The comprehension of future orientation from droup teenagers will be understood on how they should be treated. It is not apart from their burden as drop out teenagers, life challange they face is commonly different in normative life in the society

Ekonomi disinyalir menjadi penyebab utama tingginya angka putus sekolah, namun rupanya faktor budaya juga mempunyai andil. Pertama faktor keluarga yang masih belum sadar tentang manfaat pendidikan dan faktor kedua

akses pelajar ke sekolah. Berdasarkan dua faktor yang menyebabkan tingginya angka putus sekolah tersebut dapat diketahui bahwa dari faktor keluarga terkadang terkait pula dengan faktor ekonomi, dengan adanya ekonomi yang kurang mendukung dapat menyebabkan orang tua kurang sadar akan pentingnya pendidikan yang berorientasi ke masa depan anaknya, sedangkan faktor akses pelajar ke sekolah terkadang menjadikan seorang anak malas untuk belajar ke sekolah. Selain itu, tidak menjamin pula seorang remaja dari ekonomi keluarga yang mampu untuk tetap melanjutkan sekolah, mungkin karena terpengaruh lingkungan dan individu sendiri yang tidak mau lagi melanjutkan sekolah, itu juga merupakan faktor penyebab putus sekolah. Pemahaman terdapat orientasi masa depan remaja putus sekolah akan dapat dipahami bagaimana seharusnya memperlakukan mereka. Hal ini terlepas dari adanya beban berat bagi remaja putus sekolah, tantangan kehidupan yang mereka hadapi pada umumnya memang berbeda dengan kehidupan normatif yang ada di masyarakat.

Menurut Data BPS (Badan Pusat Statistik) jumlah pengangguran pada Februari 2012 mencapai 7,6 juta orang, dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) cenderung menurun, dimana TPT Februari 2012 sebesar 6,32 persen turun dari TPT Agustus 2011 sebesar 6,56 persen dan TPT Februari 2011 sebesar 6,80 persen. Pada Februari 2012, TPT untuk pendidikan menengah masih tetap menempati posisi tertinggi, yaitu TPT Sekolah Menengah Atas sebesar 10,34 persen dan TPT Sekolah Menengah Kejuruan sebesar 9,51 persen. Jika dibandingkan keadaan Agustus 2011, TPT pada hampir semua tingkat pendidikan cenderung turun, kecuali TPT untuk tingkat pendidikan SD kebawah naik 0,13

persen poin dan TPT untuk tingkat pendidikan Diploma I/II/III naik 0,34 persen poin. Angka putus sekolah seluruh jenjang pendidikan di Indonesia empat tahun terakhir masih di atas satu juta siswa per tahun. Dari jumlah itu, sebagian besar (80 persen) adalah mereka yang masih duduk di jenjang pendidikan dasar (SD-SMP). Pendidikan sangat diperlukan oleh setiap penduduk, bahkan setiap penduduk berhak untuk dapat mengenyam pendidikan, khususnya penduduk usia sekolah (7-24 tahun). Jumlah penduduk usia 7-24 tahun yang pada tahun 2011 masih bersekolah sebanyak: SD 106.801 orang, SLTP 24.609 orang, dan SLTA 18.748 orang. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh tersedianya sarana dan prasarana pendidikan seperti sekolah dan tenaga pendidikan (guru) yang memadai. Berdasarkan data dari Kantor Depdiknas Kabupaten Demak, pada tahun 2011 diketahui ada 575 Sekolah Dasar (SD), 67 Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) dan 60 Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA). Sedang jumlah guru berturut-turut 6.004 untuk SD, 1.788 untuk SLTP dan 1.654 untuk SLTA. Dari jumlah guru dan murid diatas dapat dihitung rasio murid terhadap guru, dimana rasio murid terhadap guru untuk SD adalah 17,79 untuk SLTP 13,76 dan untuk SLTA 11,33. Ini berarti bahwa setiap guru SD harus menangani sedikitnya 18 orang, begitu juga untuk SLTP dan SLTA. Dari sumber yang sama didapat jumlah anak putus sekolah (drop-out) selama tahun 2011 menurut tingkat pendidikan adalah untuk tingkat SD 82 orang, SLTP 164 orang dan SLTA 43 orang, sehingga jumlah seluruhnya mencapai 289 orang. (*Bappeda Kab. Demak*)

Hasil studi tentang pekerja anak yang dilakukan di daerah Demak yaitu menunjukkan bahwa anak-anak usia 9-15 tahun terlibat berbagai jenis pekerjaan

yang berakibat buruk terhadap kesehatan fisik, mental, dan seksual. Awalnya pekerja anak tersebut hanya untuk membantu perekonomian orangtua, tetapi lama kelamaan banyak anak yang terjebak sebagai pekerja permanen. Mereka akhirnya menikmati hasil pendapatan dan berakibat anak lebih sering bolos sekolah dan kemudian drop out.

Selain itu, krisis ekonomi yang berkepanjangan menjadikan orangtua mengutamakan anak laki-laki dari pada anak perempuan untuk bersekolah. Akibatnya, memperbanyak anak perempuan tidak bersekolah, buta huruf atau drop out di pendidikan dasar. Selanjutnya mereka bekerja sebagai pembantu rumah tangga, buruh tani dan kebun, buruh serabutan dan ada yang terlibat prostitusi. Hal tersebut membuat anak bekerja dalam berbagai pekerjaan mulai dari pemulung, penjual koran, petugas parkir liar, pemilah sampah TPA, buruh petani dan perkebunan, pengemis, pembantu rumah tangga, pelayan toko dan restoran,endorong gerobak di pelabuhan dan pasar, penjual plastik di pasar, kuli angkut, penyelam mutiara dan ikan teripang di laut tanpa peralatan, kernet, nelayan, buruh bangunan, penjual sayur, dan menyemir.

Program Pelatihan menjahit bagi anak putus sekolah ini setelah pelatihan berakhir, selanjutnya para peserta pelatihan mendirikan usaha mandiri ataupun disalurkan di tenaga kerja terdekat tepatnya di garment Cipta Karya Busana Sayung Demak. Dengan adanya program pengelolaan pelatihan bagi anak putus sekolah agar mendapatkan bekal keterampilan kepada siswa agar setelah lulus atau keluar dari Balai Latihan Kerja mereka dapat berusaha sendiri maupun menciptakan lapangan kerja yang kreatif dan inovatif. Dengan demikian

pemerintah melalui Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Balai Latihan Kerja berusaha menampung anak putus sekolah. Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori (Veithzal Rivai 2005:226)

Kegiatan pelatihan pada dasarnya dilaksanakan untuk menghasilkan perubahan tingkah laku dari orang-orang yang mengikuti pelatihan. Perubahan tingkah laku yang dimaksud disini adalah dapat berupa bertambahnya pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perubahan sikap dan perilaku (Mangkunegara 2007:45). Program pelatihan harus dilakukan dengan perencanaan yang baik perlu dilakukan analisis kebutuhan pelatihan. Maka dalam hal ini analisis kebutuhan pelatihan merupakan alat untuk mengidentifikasi kesenjangan dan melakukan analisis apakah kesenjangan dapat dikurangi atau dihilangkan melalui suatu program pelatihan. Seperti yang diungkapkan Johannes Popu bahwa tanpa analisis kebutuhan maka dapat dipastikan bahwa program pelatihan yang dirancang hanya akan berlangsung sukses di ruang kelas atau tempat pelaksana pelatihan semata artinya pelaksanaan pelatihan berjalan baik, tetapi pada saat partisipan (peserta pelatihan) kembali ke tempat kerja masing-masing-masing mereka menjadi tidak tahu atau bingung bagaimana menerapkan apa yang telah mereka pelajari dari pelatihan (www.e-psikologi.com)

Dalam hal ini unit pelaksana teknik dinas UPTD balai latihan kerja pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Demak. Mempunyai tugas

operasional dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam penyelenggaraan latihan kerja yang meliputi bidang pelatihan kerja industri, pertanian, tata niaga aneka sejuruan dengan mempergunakan bengkel kerja. Dengan harapan setiap warga belajar terutama anak putus sekolah dapat berwiraswasta sesuai dengan ketrampilan yang dimiliki.

Berdasarkan temuan tersebut, PGRI mendesak agar pemerintah, pemda, dan departemen terkait untuk melakukan tindakan nyata agar anak-anak dilindungi dan diwajibkan untuk sekolah. Selama ini wajib belajar hanya imbauan dan tidak diwajibkan. Selain itu, pemerintah mengalokasikan 20 persen APBN dan APBD untuk pendidikan serta mengentaskan wajib belajar 12 tahun secara merata dan bermutu. Kalangan pengusaha, pengrajin, dan orangtua untuk tidak mempekerjakan anak berusia di bawah 15 tahun. Orangtua, lanjutnya, harus memberikan kesempatan yang sama dan tidak membeda-bedakan antara hak anak laki-laki dan perempuan dalam memperoleh akses pendidikan. Selain itu, para pengambil keputusan bidang pendidikan, kepala sekolah, pengawas, dan para guru untuk menekankan pentingnya pembelajaran yang menarik, menyenangkan, inspiratif.

Selanjutnya pemerintah telah membagi jalur pendidikan menjadi tiga, Pendidikan Non Formal, Pendidikan Formal dan Pendidikan Informal, jika ada anak yang tidak bisa meneruskan pendidikannya di pendidikan formal, maka orang-orang yang bertanggung jawab di dunia Pendidikan Non Formal pun memiliki andil untuk dapat terus memotivasi serta membelajarkan warga belajar agar mau tetap belajar, hal ini menjadi tanggung jawab pamong belajar selaku

motivator dalam pendidikan non formal Untuk itu, rasanya tidak terlalu muluk, jika diadakan pendidikan dan pelatihan untuk para pamong belajar, agar dapat terus meningkatkan kualitasnya sebagai motivator, fasilitator di dunia luar sekolah.

Melihat kondisi demikian, maka pemerintah berusaha untuk mengatasi salah satu jalan yaitu mengembangkan pendidikan diantaranya pendidikan non formal. Sistem pendidikan formal yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas dan mutu dan efisien kerja generasi muda atau anak putus sekolah diantaranya LPK, kursus-kursus serta lembaga yang dikelola oleh pemerintah, salah satunya yaitu balai latihan kerja (BLK). Balai Latihan Kerja adalah suatu badan yang melaksanakan latihan yang memberikan pengetahuan dan memberikan ketrampilan.

Program pelatihan yang diselenggarakan di dalam UPTD Balai Latihan Kerja (BLK) Demak yaitu dengan sumber dana dari pemerintah (APBN dan APBD). Dalam jenis ini maupun jumlah pelatihan ketrampilan yang dilaksanakan pada setiap tahun anggaran tidak tentu sama baik jenis maupun volume kegiatannya tergantung dari sumber dana yang dialokasikan oleh pemerintah. Untuk program pelatihan ini semua peserta tidak dipungut biaya. Balai Latihan kerja ini berdiri sejak tahun 2009. Dari buku informasi (booklet) Balai Latihan Kerja (BLK) Demak (2012:3-5), adapun program yang diselenggarakan oleh BLK Demak antara lain : (1) Operator komputer (2) Teknisi pendingin rumah tangga (3) Teknisi handphone (4) Penjahit (5) Otomotif sepeda motor (6) Otomotif mobil (7) Proses hasil pertanian (8) Packing(kemasan) (9) Las (10) Instalasi listrik.

Pengelolaan Pelatihan menjahit pada anak putus sekolah ini dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja yang jumlah pesertanya sebanyak 16 orang. Sesuai dengan kurikulum berbasis kompetensi yang sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional) SKKN tingkat dasar. Pelaksanaan pelatihan menjahit diadakan 5 kali angkatan dengan jumlah peserta yang sama sebanyak 16 orang di tahun 2012. Pelatihan menjahit tingkat dasar ini bertujuan untuk memberikan bekal kepada anak putus sekolah yang berupa keahlian menjahit yang nantinya dapat diterima bekerja di garment atau berwirausaha sendiri. Adanya penyelenggaraan pengelolaan program pelatihan menjahit tingkat dasar di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak merupakan salah satu upaya pemberantasan putus sekolah sekaligus untuk memecahkan masalah perekonomian masyarakat yang semakin memprihatinkan.

Dengan mengamati latar belakang seperti diatas yang meliputi bagaimana pelaksanaan pengelolaan program pelatihan menjahit tingkat dasar, dan dampak pengelolaan program pelatihan menjahit tingkat dasar pada anak putus sekolah. Atas dasar pemikiran tersebut diatas penulis mencoba mengkaji mempelajari dan meneliti lebih mendalam pelaksanaan dan factor-faktor yang mendorong dan menghambat program pelatihan menjahit pada anak putus sekolah, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang mendalam tentang “Pengelolaan Program Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar Pada Anak Putus Sekolah di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak”,

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas,dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengelolaan program pelatihan menjahit tingkat dasar pada anak putus sekolah di Balai Latihan Kerja di Demak?
2. Faktor-faktor apa sajakah yang menjadi penghambat dalam pengelolaan program pelatihan menjahit tingkat dasar di Balai Latihan Kerja Demak?
3. Faktor-faktor apa sajakah yang menjadi pendorong dalam pengelolaan program pelatihan menjahit tingkat dasar di Balai Latihan Kerja Demak?
4. Bagaimanakah manfaat hasil pelatihan menjahit tingkat dasar di Balai Latihan Kerja Demak?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengelolaan program pelatihan menjahit tingkat dasar bagi anak putus sekolah di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pengelolaan program pelatihan menjahit tingkat dasar bagi anak putus sekolah di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak.

3. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi pendorong dalam pengelolaan program pelatihan menjahit tingkat dasar bagi anak putus sekolah di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak.
4. Untuk mengetahui manfaat hasil pelatihan menjahit tingkat dasar bagi anak putus sekolah di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak.

4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan Ilmu Pendidikan pada umumnya dan bagi pendidikan Luar Sekolah khususnya untuk pengembangan pengelolaan program pelatihan menjahit tingkat dasar .

2. Manfaat Praktis

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya dinas sosial tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Demak dalam pengelolaan program pelatihan menjahit tingkat dasar bagi anak putus sekolah.

5. Penegasan Istilah

Untuk menghindari salah satu pengetian dalam penelitian penulis memberikan batasan istilah yang digunakan antara lain :

1. Pengelolaan

Pengelolaan diartikan sebagai suatu rangkaian pekerjaan atau usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk melakukan serangkaian kerja dalam mencapai tujuan tertentu. Definisi pengelolaan oleh para ahli terdapat perbedaan –perbedaan hal ini disebabkan karena para ahli meninjau pengertian dari sudut yang berbeda-beda. Ada yang meninjau pengelolaan dari segi fungsi, benda, kelembagaan dan yang meninjau pengelolaan sebagai suatu kesatuan. Namun jika dipelajari pada prinsipnya definisi- definisi tersebut mengandung pengertian dan tujuan yang sama. Menurut Wardoyo memberikan definisi sebagai berikut pengelolaan adalah suatu rangkai kegiatan yang berintikan perencanaan ,pengorganisasian pengerakan dan pengawasan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengelolaan adalah suatu rangkaian kegiatan yang berintikan perencanaan,pengorganisasian,penggerakan dan pengawasan yang bertujuan menggali dan memanfaatkan sumber daya alam yang dimiliki secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

2. Program

pengertian program menurut Binanto (2009:1), [kata](#) program dan pemrograman dapat diartikan sebagai berikut: 1) Mendeskripsikan instruksi-instruksi tersendiri yang biasanya disebut *source code* yang

dibuat oleh *programmer* 2) Mendeskripsikan suatu keseluruhan bagian dari [*software*](#) yang *executable*.

Menurut Yulikuspartono (2009:29), “program merupakan sederetan instruksi atau statement dalam bahasa yang dimengerti oleh komputer yang bersangkutan”, serta kata pemrograman menurut Sugiyono (2005:21) adalah “suatu rangkaian instruksi-instruksi dalam bahasa komputer yang disusun secara logis dan sistematis”. Susunan ini sendiri perlu sistematika tertentu dalam sebuah program komputer. Karena program berjalan secara otomatis, sehingga kita tentu tidak ingin terjadinya error ketika program tersebut dijalankan.

Program adalah rancangan atas sesuatu yang akan dikerjakan (Kamus Pintar Bahasa Indonesia, Drs. Sulchan Yasyin : 183)

Jadi rencana program pelaksanaan pelatihan menjahit tingkat dasar yang meliputi program-program seperti apa yang akan diberikan warga belajar untuk mengikuti pelatihan.

3. Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2005:226) pelatihan adalah proses secara sistematis mebgubah tingkah laku untuk mencapai tujuan organisasi. pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori

Jadi Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi. Proses pelaksanaan program pelatihan menjahit tingkat dasar bagi anak putus sekolah Balai Latihan Kerja Demak.

4. Menjahit tingkat dasar

Menjahit adalah pekerjaan menyambung kain, bulu, kulit binatang, atau bahan-bahan lain yang bisa dilewati jarum jahit dan benang. Menjahit dapat dilakukan dengan tangan memakai jarum tangan atau dengan mesin jahit. Orang yang bekerja menjahit pakaian disebut dengan penjahit (Wikipedia).

Menjahit adalah melekatkan (menyambung/ mengelem) kain atau bahan-bahan lain dengan jarum dan benang

Jadi pelatihan menjahit dapat diartikan sebagai proses pembelajaran tentang pengetahuan dan keterampilan menjahit yang diselenggarakan dalam waktu singkat oleh suatu lembaga yang berorientasi kebutuhan masyarakat dan dunia usaha/ industri

5. Anak putus sekolah

putus sekolah adalah proses berhentinya siswa secara terpaksa dari suatu lembaga pendidikan tempat dia belajar. Anak Putus sekolah yang dimaksud disini adalah terlantarnya anak dari sebuah lembaga pendidikan formal, yang disebabkan oleh berbagai faktor. Wajib belajar merupakan salah satu program yang gencar digalakkan oleh Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) (Alifiyanto, 2008). Putus sekolah adalah anak yang

meninggalkan sekolah sebelum tamat atau berhenti sekolah, tidak dapat melanjutkan sekolah (Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, 1984).

Pelaksanaan program pelatihan menjahit tingkat dasar warga belajarnya anak putus sekolah yang tidak melanjutkan sekolah kejenjang yang lebih tinggi.

6. Balai Latihan Kerja

Adalah suatu badan yang melaksanakan latihan yang memberikan pengetahuan yang memberikan ketrampilan.Tempat pelatihan menjahit tingkat dasar diselenggarakan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2. Pendidikan Luar Sekolah

2.1 Pendidikan

2.1.1 Pendidikan Non Formal

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional memberikan penjelasan terhadap pendidikan nonformal yaitu “jalur pendidikan yang diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat”.

Senada dengan pendapat diatas, Coombs (Sudjana, 2004 : 22) memberikan definisi bahwa ‘pendidikan nonformal adalah setiap kegiatan terorganisasi dan sistematis, diluar sistem persekolahan yang mapan, dilakukan secara mandiri atau melayani peserta didik tertentu di dalam mencapai tujuan belajarnya’.

Berbagai definisi pendidikan luar sekolah dikemukakan oleh para ahli, seperti yang dikemukakan oleh Napitulu (1981) dalam Sudjana (2004) bahwa pengertian Pendidikan Nonformal adalah sebagai berikut Pendidikan nonformal adalah setiap usaha pelayanan pendidikan yang diselenggarakan diluar sistem persekolahan, berlangsung seumur hidup, dijalankan dengan sengaja, teratur dan berencana yang bertujuan untuk mengaktualisasikan potensi

manusia(sikap, tindak dan karya) sehingga dapat terwujud manusia seutuhnya yang gemar belajar, mengajar dan mampu meningkatkan taraf hidupnya.

Definisi lain dikemukakan SEAMEO 1971 yang dikutip dari Djudju Sudjana (2004 :46) menyatakan bahwa :Pendidikan nonformal adalah setiap upaya pendidikan dalam arti luas yang didalamnya komunikasi yang teratur dan terarah, diselenggarakan diluar sekolah, sehingga seseorang atau kelompok memperoleh informasi mengenai pengetahuan, latihan dan bimbingan sesuai dengan tingkatan usia dan kebutuhan hidupnya. Tujuannya adalah untuk mengembangkan sikap, pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang memungkinkan bagi seseorang atau kelompok untuk berperan serta secara efisien dan efektif dalam lingkungan keluarganya, pekerjaannya, masyarakat dan bahkan negara.

Dari ketiga definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan luar sekolah adalah segala upaya pendidikan yang sistematis dan terorganisir, dilaksanakan di luar sistem persekolahan, dengan maksud untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik sesuai dengan usia dan kebutuhannya. Selain itu, berdasarkan beberapa batasan tentang pengertian pendidikan luar sekolah maka dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan luar sekolah merupakan setiap kegiatan yang dilakukan diluar jalur pendidikan formal dimana terdapat proses belajar sehingga seseorang yang menjadi peserta belajar akan mendapatkan pengetahuan, pemahaman, ketrampilan dan bimbingan sehingga dapat tercapai tujuan belajarnya.

Fleksibilitas penyelenggaraan pendidikan luar sekolah memberikan kemudahan bagi penyelenggara, tutor dan warga belajar untuk melaksanakan proses pembelajaran dalam berbagai bentuk satuan pendidikan. Sebagaimana tercantum dalam Undang-undang sistem pendidikan nasional bahwa satuan pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan ketrampilan, pendidikan ketrampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Berdasarkan beberapa pengertian pendidikan luar sekolah diatas, apabila dilihat dari karakteristik dan tujuannya bahwa pendidikan anak usia dini merupakan salah satu bentuk pendidikan nonformal.

1. Tujuan pendidikan Nonformal

Pada dasarnya tujuan pendidikan luar sekolah tidak menyimpang dari tujuan pendidikan nasional, yaitu untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berpendidikan, berdisiplin, bekerja keras, tangguh, bertanggung jawab, mandiri,

Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 26 ayat 1 dan 2 menjelaskan bahwa :

- 1) Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai

pengganti, penambah, dan atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

- 2) Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan ketrampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

2. Fungsi Pendidikan Nonformal

Sebagai upaya membantu kehidupan masyarakat dalam bidang pendidikan pada khususnya dan memperoleh pekerjaan, Sudjana(2004:74) mengemukakan bahwa pendidikan nonformal berfungsi :

- 1) Komplement (pelengkap) pendidikan sekolah, pendidikan nonformal menyajikan seperangkat kurikulum tetap yang dibutuhkan sesuai dengan situasi daerah dan masyarakat.
- 2) Suplement (tambahan), pendidikan nonformal memberikan kesempatan pendidikan bagi mereka yang telah menamatkan jenjang pendidikan formal tetapi dalam tempat dan waktu berbeda.
- 3) Substitusi (pengganti) pendidikan sekolah, pendidikan nonformal dapat mengganti fungsi sekolah terutama pada daerah-daerah yang belum dijangkau oleh program pendidikan sekolah

2.2 Pelatihan

2.2.1 Konsep Pelatihan

Dalam Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagaakerjaan disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan. Menurut Mangkunegara (2009: 50) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Nitisemito (2002:86) pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan, sikap, dan tingkah laku sesuai kebutuhan individu, organisasi dan lembaga yang bersangkutan.

Training does bear fruitful results not only to the organisation but also to the employees. Training is an opportunity for promotion and self improvement, improved job satisfaction through better job performance, a chance to learn new things and there is greated ability to adapt and cope with changes (John et al, 2002)

John, mengemukakan pendapat sebagai berikut: Pelatihan tidak berbuah hasil beruang tidak hanya untuk organisasi tetapi juga kepada karyawan. Pelatihan adalah kesempatan untuk promosi dan pengembangan diri, pekerjaan peningkatan kepuasan melalui pekerjaan peningkatan kepuasan melalui pekerjaan yang lebih baik dari kinerja, kesempatan untuk belajar hal baru dan ada besar kemampuan untuk beradaptasi dan mengatasi perubahan

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan RI No.13 Tahun 2003 Bab V tentang pelatihan kerja pasal 10 dijelaskan bahwa :

- 1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik didalam maupun diluar hubungan kerja
- 2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja
- 3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.
- 4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Menurut Simamora (2006: 278) menyebutkan beberapa manfaat pelatihan, yaitu :

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- b. Membentuk sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- c. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan warga belajar untuk mencapai standar kerja
- d. Mengurangi frekuensi kecelakaan kerja
- e. Membantu para karyawan dalam pengembangan pribadi mereka

Menurut Mc. Gehee yang diikuti oleh Mangkunegara (2001:45) merumuskan prinsip-prinsip perencanaan pelatihan sebagai berikut :

- a. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai

- c. Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran
- d. Adanya penguat (reinforcement) guna membandingkan respon positif dari warga belajar.
- e. Menggunakan konsep pembentukan (shaping) perilaku.

Selain prinsip-prinsip pelatihan dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan ada beberapa tahapan yang harus dipenuhi. Tahapan tersebut adalah :

Tahapan-tahapan penyusunan pelatihan dan pengembangan adalah :

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan (jobstudy).
- b. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan atau pengembangan .
- c. Menetapkan criteria keberhasilan dengan alat ukurnya, menetapkan metode pelatihan atau pengembangan.
- d. Mengadakan percobaan (try out) dan revisi.
- e. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Dalam penyusunan pelatihan harus menggunakan tahapan-tahapan diatas guna keberhasilan program yang akan dijalankan.

2.3 Keterampilan

2.3.1 Pengertian Menjahit

Menjahit adalah pekerjaan menyambung kain, bulu, kulit binatang, atau bahan-bahan lain yang bisa dilewati jarum jahit dan benang. Menjahit dapat dilakukan dengan tangan memakai jarum tangan atau dengan mesin

jahit (Wikipedia). Orang yang bekerja menjahit pakaian disebut dengan penjahit. Dalam teknik jahit-menjahit benang dan jarum ditusuk ke kain untuk membuat berbagai bentuk jahitan sehingga dikenal berbagai jenis tusuk dan setik. Hasil dari menjahit dapat berupa pakaian, tirai, kasur, sprai, taplak, kain pelapis mebel dan kain pelapis jok. Benda-benda lain yang dijahit dapat berupa layar, bendera, tenda, sepatu, tas dan sampul buku. Menjahit sebagian besar dilakukan memakai mesin jahit.

2.4 Pengelolaan Pelatihan

Siagin (1983) mengemukakan lima fungsi manajemen. Kelima fungsi itu adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian (Djudju Sudjana, 2000:55).

1. Perencanaan

Perencanaan berkaitan dengan penyusunan tujuan dan rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga penyelenggara pendidikan luar sekolah

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengidentifikasi dan memadukan sumber-sumber yang diperlukan kedalam kegiatan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber-sumber itu meliputi tenaga manusia, fasilitas, alat-alat dan biaya yang tersedia atau dapat disediakan. Dengan kata lain dapat dikemukakan bahwa pengorganisasian adalah upaya melibatkan semua sumber manusia kedalam kegiatan yang

terpadu untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi penyelenggara pendidikan luar sekolah

3. Penggerakan

Penggerakan memainkan peranan yang sangat penting, disamping itu penggerakan berperanan pula dalam fungsi manajemen lainnya seperti pembinaan, penilaian dan pengembangan. Fungsi penggerakan ialah untuk mewujudkan tingkat penampilan dan partisipasi yang tinggi dari setiap pelaksana yang terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

4. Pengawasan

Fungsi manajemen lainnya adalah pembinaan. Didalamnya termasuk pengawasan, supervisi, dan monitoring. Pembinaan diselenggarakan melalui pendekatan langsung dan tidak langsung. Pendekatan langsung dilakukan oleh pengelola dilakukan terhadap para penyelenggara dan pelaksana program atau kegiatan pendidikan luar sekolah. Pendekatan tidak langsung dilakukan melalui staf atau pihak lain berkaitan dengan tugas para penyelenggara dan pelaksana.

5. Penilaian

Penilaian berkaitan dengan kegiatan pengumpulan, pengolahan dan penyajian informasi untuk dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan. Sasaran penilaian dapat meliputi: 1) keseluruhan fungsi manajemen, sejak perencanaan sampai pengembangan, 2) seluruh komponen,

proses hasil, dan pengaruh suatu program pendidikan luar sekolah. Penilaian dilakukan secara berkelanjutan dan diarahkan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, proses kegiatan dalam pencapaian tujuan, dan penyimpangan kegiatan dari rencana yang telah disusun. Penilaian berperan untuk menghimpun, mengelola, dan menyampaikan informasi untuk pengambilan keputusan yang menyangkut upaya, justifikasi, perbaikan, penyesuaian, pelaksanaan, dan pengembangan pendidikan luar sekolah

John R Schermerhon, James G Hunt, dan Richard N Osbom (1985), dalam Djudju Sudjana (2000:51) mengemukakan bahwa studi tentang tingkah laku berorganisasi menyangkut berbagai implikasi praktis dalam setiap fungsi manajemen. Fungsi manajemen ini terdiri dari lima urutan yaitu: *planning*, *organizing*, *staffing*, *directing or leading* dan *controlling*. *Planning* meliputi: pemilihan dan pengarahan tujuan-tujuan di masa datang serta identifikasi berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. *Organizing* adalah kegiatan menggabungkan sumber manusia dan non manusia. *Staffing* adalah pengadaan, pemilihan, pengkajian, dan peningkatan kemampuan pelaksana. Sedangkan *Controlling* berkaitan dengan pemantauan penampilan dan kegiatan perbaikan.

2.5 Komponen Pelatihan

Agar pelatihan menjahit tingkat dasar mencapai sasaran seperti yang diharapkan program pelatihan harus merumuskan lima komponen

utama. Kelima komponen ini harus dirumuskan secara bijak dan tepat sasaran, komponen-komponen itu adalah :

2.6 Tujuan pelatihan

Tujuan harus ditetapkan terlebih dahulu, secara tegas, spesifik, realistis, cukup menantang, dapat diukur, jelas waktunya. Dirumuskan dengan kalimat singkat dan sederhana bahasanya agar mudah dicerna dan sudah ditangkap maknanya, dengan demikian seluruh kegiatan latihan selalu akan terarah pada tujuan yang akan ditetapkan selamanya (AMT, 1991)

Adapun yang dimaksud pengertian tersebut diatas adalah sebagai berikut :

- a. Realistis, jelas dan dapat dikerjakan sesuai dengan kemampuan dan apabila terlalu sukar, akan menuntut kearah kepututsasaan dan akan menyerah.
- b. Menantang artinya tujuan itu harus memberikan tantangan, apabila tidak menantang maka para pelaku pelatihan kurang bergairah untuk mencapainya dan imbalan tidak menarik.
- c. Mempunyai batas waktu, agar program selesai sesuai dengan jadwal yang ada, apabila tidak mempunyai batas waktunya mungkin ada kecenderungan untuk menyelesaikannya.
- d. Spesifik, tujuan dirumuskan secara khusus tidak bersifat umum dan kabur, tetapi jelas yang akan dicapai.
- e. Terukur, agar supaya kita mengetahui bahwa tujuan tersebut telah tercapai bagaimanapun juga yang terpenting., semua pelaku pelatihan

harus merasa terlibat atau terikat pada tujuan. Pelatihan harus merasa terlibat atau terikat pada tujuan pelatihan, rencana sebaiknya apapun juga tidak mungkin dapat dicapai tanpa adanya keterlibatan atau keterikatan.

Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan menjadikan sebagai acuan penting dalam menentukan materi yang akan diberikan, cara dan sarana-sarana yang diperlukan. Sebaliknya, sasaran yang tidak spesifik atau terlalu umum akan menyulitkan persiapan dan pelaksanaan pelatihan sehingga dapat menjawab kebutuhan pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2007:45) tujuan pelatihan antara lain :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktifitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar mampu berprestasi
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- h. Meningkatkan perkembangan pegawai

2.6.1 Para Pelatih atau Instruktur

Para 9(instruktur) yang dipilih adalah yang sudah berpengalaman dan memiliki ketrampilan dalam memberikan ketrampilan, dalam arti kata para pelatih mampu menggunakan metode yang ada dan menguasai materi

pelatihan dengan baik, serta mampu menjaga situasi pelatihan agar tetap dalam keadaan yang menunjang pencapaian tujuan pelatihan.

Langkah-langkah untuk menyiapkan tenaga pelatih atau peserta pelatihan, dan berbagai fasilitas yang diperlukan, untuk pelatihan adalah sebagai berikut :

- a. Pelatih hendaknya diberikan latihan orientasi mengenai kurikulum dan materi pelajaran yang akan disampaikan. Kegiatan ini perlu supaya pelatih siap sepenuhnya, baik intelektual, maupun mental, serta mencakup sistem penyampaian materi pelatihan itu.
- b. Penyiapan peserta pelatihan sesuai dengan bidang dan kategori pelatihan. Sudah tentu seleksi terbatas perlu dilaksanakan, disamping persyaratan administrasi lainnya.
- c. Fasilitas pelatihan, seperti lokasi, tempat tinggal, dan macam-macam bahan peralatan yang menunjang pelatihan guna menjamin kelancaran dan keberhasilan. Hal ini berkaitan dengan dana yang disediakan untuk melaksanakan pelatihan tersebut.
- d. Penyusunan jadwal pelatihan, yang mencakup hari dan jam mata ajaran, pelatih dan ruangan yang harus disediakan. Jadwal pelajaran disusun secara luwes, memungkinkan adanya perubahan dan penyesuaian dengan situasi dan kondisi yang berlangsung selama pelatihan tersebut.
- e. Penyiapan lapangan tempat akan diselenggarakan praktek lapangan, kapan pelaksanaannya, siapa supervisornya, format penilaian dan pelaporan peserta.

Agar pelatih dapat berjalan dengan lancar para pelatih atau instruktur harus memiliki dasar-dasar pemikiran sebagai berikut :

2.6.2 Dasar profesionalisme pelatih

Pada hakekatnya para pelatih adalah tenaga kependidikan, yang bertugas dan berfungsi melaksanakan pendidikan dan pelatihan. Pelatih adalah ditugaskan memberikan pelatihan dan diangkat sebagai tenaga fungsional yang disebut Widyaswara. Peran dan tugasnya itu menuntut persyaratan kualifikasi sebagai pelatih atau tenaga kependidikan. Pekerjaan kepelatihan merupakan suatu pekerjaan yang harus dan hanya dilakukan oleh orang yang telah dipersiapkan sebagai tenaga yang professional, sehingga dia ahli sebagai pelatih dan mempunyai dedikasi, loyalitas dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Tugas dan fungsinya sebagai tenaga kependidikan menurut kemampuan sebagai tenaga professional, yaitu kemampuahn dalam proses pembelajaran, kemampuan pribadi, dan kemampuan kemasyarakatan. Kemampuan – kemampuan itu mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan pengalaman lapangan. Persyaratan ini menyebutkan setiap pelatih harus mempelajari dan menguasai:

- a. Pengetahuan yang memadai dan mendalam dalam bidang keilmuan atau studi tertentu, sesuai dengan bidang-bidang keilmuan yang dikembangkan dan diterapkan dalam lembaga pelatihan tersebut.

- b. Kemampuan dalam bidang kependidikan dan keguruan, yakni yang berkenaan dalam proses pembelajaran, berupa teori, praktek dan pengalaman lapangan.
- c. Kemampuan kemasyarakatan adalah kemampuan yang diperlukan dalam kehidupan antara manusia dan masyarakat, baik dilingkungan lembaga pelatihan dan masyarakat maupun dengan masyarakat luas.
- d. Kemampuan kepribadian yang berkenaan dengan pribadi khususnya yang menunjang pekerjaan sebagai pendidikan dan pelatihan.

2.6.3 Peranan pelatih

Pelaksanaan pelatihan dalam rangka pelaksanaan kurikulum berlangsung dalam proses pembelajaran, dimana pelatih mengembangkan peranan-peranan tertentu. Berbagai peranan tersebut meliputi :

- a. Peranan sebagai pengajar, pelatih berperan menyampaikan pengetahuan dengan menyajikan berbagai informasi yang diperlukan berupa konsep-konsep, fakta dan informasi yang memperkaya wawasan pengetahuan para peserta dengan cara melibatkan mereka secara aktif untuk mencari sendiri pengetahuan yang mereka butuhkan.
- b. Peranan sebagai pemimpin kelas , pelatih berperan sebagai pemimpin kelas secara berkelompok sekaligus sebagai anggota kelompok.
- c. Peranan sebagai pembimbing, pelatih perlu memberikan bantuan dan pertolongan kepada peserta yang mengalami kesulitan atau masalah khususnya dalam kegiatan belajar, yang pada gilirannya peserta lebih aktif membimbing dirinya sendiri.

- d. Peranan sebagai fasilitator, pelatih berperan menciptakan kondisi lingkungan peserta belajar aktif
- e. Peranan sebagai peserta aktif, pelatih sering melaksanakan diskusi kelompok, kerja kelompok dalam rangka memecahkan masalah.
- f. Peranan sebagai ekspeditor, pelatih juga melaksanakan peranan dengan melakukan pencarian, penjelajahan, dan penyediaan mengenai sumber-sumber yang diperlukan oleh kelas atau kelompok peserta, baik dari sumber-sumber tercetak, dari masyarakat dll.
- g. Peranan sebagai perencana pembelajaran, pelatih berperan menyusun perencanaan pembelajaran, mulai dari rencana materi pelatihan yang disusun berdasarkan GBPP, perencanaan harian dan perencanaan satuan acara pertemuan.
- h. Peranan pengawas, pelatih harus mengawasi kelas terus menerus supaya proses pembelajaran senantiasa terarah, kendala yang dihadapi oleh peserta dapat segera ditanggulangi, disiplin kelas dapat dibina dengan baik, dan semua kegiatan berlangsung dengan tertib dan berhasil.
- i. Pelajar sebagai motivator, pelatih perlu terus menggerakkan motivasi belajar para peserta, baik selama berlangsungnya proses pembelajaran maupun diluar kelas pada kesempatan yang ada.

2.6.4 Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan dipilih sesuai dengan tujuan penilaian, tidak terlalu heterogen baik dalam hal usia, pendidikan, maupun pengalaman belajar.

Penetapan calon peserta pelatihan erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan, yang pada gilirannya turut menentukan efektifitas pekerjaan. Karena itu perlu dilakukan seleksi yang teliti untuk memperoleh peserta yang baik berdasarkan criteria antara lain :

- a. Akademik, ialah jenjang pendidikan dan keahlian.
- b. Jabatan yang bersangkutan telah menempati pekerjaan tertentu atau akan ditempatkan pada pekerjaan tertentu.
- c. Pengalaman kerja, ialah pengalaman yang telah diperoleh dalam pekerjaan.
- d. Motivasi dan minat, yang bersangkutan terhadap pekerjaannya
- e. Pribadi, menyangkut aspek moral, moril, dan sifat-sifat yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.
- f. Intelektual, tingkat berpikir, dan pengetahuan diketahui melalui tes seleski.

2.6.5 Metode Pelatihan

Metode pelatihan. Dipilih metode pelatihan yang paling cocok untuk menyampaikan materi kepada para peserta pelatihan oleh tim pelatih yang bersangkutan, penggunaan metode yang cocok akan mempermudah peserta latihan menerima materi yang diberikan, dengan demikian perubahan yang diharapkan dapat mencapai sesuai dengan dengan tujuan pelatihan dan harapan peserta latihan.

Untuk dapat melaksanakan pelatihan, tidak dapat ditunjuk secara tegas mana yang paling baik. Hal ini karena masing-masing cara memiliki

kelemahan dan kelebihan. Disamping itu suatu cara latihan tertentu mungkin cocok untuk mendapatkan kemampuan atau ketrampilan tertentu, tapi tidak atau kurang cocok untuk yang lain, beberapa cara atau metode latihan yaitu : a) Sistem magang, b) Sistem ceramah, c) Sistem peragaan, d) Sistem bimbingan, e) Sistem latihan praktek, dan f) Sistem kombinasi. Diantara sistem diatas yang lebih sering digunakan dalam pelatihan menjahit tingkat dasar adalah sistem latihan praktek karena lebih cepat paham dan mengerti, warga belajar lebih termotivasi dengan sistem ini:

2.6.5.1 Metode-metode pelatihan On the job training adalah sebagai berikut

- a. *Job instruction* atau latihan instruksi jabatan adalah pelatihan dimana ditentukan seseorang bertindak sebagai pelatih untuk menginstruksikan bagaimana melakukan pekerjaan tertentu dalam proses kerja.
- b. *Coacing* adalah bentuk pelatihan dan pengembangan ditempat kerja yang dilakukan oleh atasan dengan membimbing petugas melakukan pekerjaan secara informal dan biasanya tidak terencana.
- c. *Job rotation* adalah program yang direncanakan secara formal dengan cara menugaskan pegawai pada beberapa pekerjaan yang berbeda dan dalam bagian yang berbeda dengan organisas untuk menambah pengetahuan mengenai pekerjaan dalam organisasi.

- d. *Apprenticeship* adalah pelatihan yang mengkombinasikan antara pelajaran kelas dengan praktek di lapangan yaitu setelah sejumlah teori diberikan peserta, peserta dibawa praktek lapangan.

2.6.5.2 Metode-metode pelatihan *Off the Job Training* adalah sebagai berikut :

- a. *Lecture* atau kuliah adalah presentasi atau ceramah yang diberikan oleh pelatihan atau pengajar kepada sekelompok pendengar, biasanya kelompok yang cukup besar.
- b. Video presentatif adalah presentasi atau pengajaran yang disajikan melalui film, televisi atau video tentang pengetahuan atau bagaimana melakukan suatu pekerjaan.
- c. *Vestibule training*/simulasi adalah latihan yang diberikan disebuah tempat yang khusus dirancang menyerupai tempat kerja, yang dilengkapi dengan berbagai peralatan seperti tempat kerja.
- d. *Role playing* adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan cara para peserta diberi peran tertentu untuk bertindak dalam situasi khusus.
- e. *Case study* adalah studi kasus yang dilakuka dengan memberikan beberapa kasus tertentu, kemudian para peserta diminta memecahkan kasus tersebut melalui diskusi disuatu kelompok belajar. Kasus-kasus yang diberikan sesuai dengan situasi nyata suatu pekerjaan akan menimbulkan transference.

- f. *Self study* adalah meminta peserta untuk belajar sendiri melalui rancangan materi yang disusun dengan baik.

Untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan ada beberapa hal pokok yang harus diperhatikan dalam program pelatihan, hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap berhasil tidaknya pelatihan yang dijalankan yaitu :

1. Metode

Menurut Syaiful Djamarah dan Aswan Zain (2002 :53). Metode adalah suatu cara yang dipergunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2. Media

Menurut Syaiful Bahri Djamarah dan Aswan Zain (2002 : 54). Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan dalam rangka mencapai tujuan pengajaran.

3. Evaluasi

Menurut Cascio (1991) melalui program pelatihan akan diperoleh 2 hal yaitu apakah program pelatihan tersebut berguna/tidak.

Selama berlangsungnya pelaksanaan pelatihan perlu adanya kegiatan bimbingan baik individu maupun kegiatan bimbingan baik individual maupun kelompok , oleh karenanya perlu disediakan waktu dan berbagai kemudahan yang menunjang program bimbingan atau pembinaan fungsional.

Pada akhir pelatihan dilaksanakan tes tertulis, dan menentukan tingkat kelulusan para peserta, serta mempersiapkan sertifikat bagi peserta yang dinilai lulus. Selanjutnya pengelola program mulai

memikirkan pelaksanaan program pasca pelatihan melalui kerja sama dengan atasan langsung dimana peserta bekerja.

2.6.6 Materi Pelatihan

Materi pelatihan, sesuai dengan tujuan pelatihan, bahan bacaan disusun dengan bahasa yang sederhana agar mudah dimengerti dan dicerna oleh peserta pelatihan. Bahan latihan seyogyanya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari oleh peserta. Penulisan bahan dalam bentuk buku paket materi pelatihan hendaknya memperhatikan factor-faktor tujuan pelatihan, tingkatan pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya pelatihan.

2.6.7 Media Pelatihan

Media dalam pelatihan dapat berupa grafik atau video visual, alat-alat belajar atau instrumen yang mendukung suatu kegiatan pelatihan atau pembelajaran. Fungsi dari media dalam proses pembelajaran adalah untuk meningkatkan, mendukung, atau mengarahkan perhatian para peserta didik tentang pengetahuan dan ketrampilan terhadap pelajaran yang disajikan, dan jenis media yaitu media audio, dan media cetak.

2.6.8 Komponen Penunjang

Komponen penunjang yang dimaksud dalam sistem pembelajaran adalah fasilitas belajar, buku belajar sumber, alat pelajaran, bahan pelajaran dan sebagainya, komponen penunjang berfungsi memperlancar, melengkapi dan mempermudah terjadinya proses pembelajaran sehingga

salah satu komponen pembelajaran guru perlu memperhatikan, memilih dan memanfaatkannya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan komponen penunjang untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan menjahit tingkat dasar dan hambatan yang terjadi dalam pelatihan. Untuk unsure-unsur penunjang sebaiknya disesuaikan dengan kemampuan instruktur, peserta pelatihan dan fasilitas teknis sehingga tercapai tujuan secara efektif

2.6.9 Evaluasi

Evaluasi adalah pengidentifikasian keberhasilan dan kegagalan suatu rencana kegiatan atau program, tujuan evaluasi adalah sebagai berikut :

- 1) Pengidentifikasi tingkat pencapaian tujuan.
- 2) Mengukur dampak langsung yang terjadi pada kelompok sasaran
- 3) Mengetahui dan menganalisis konsekuensi-konsekuensi lain yang mungkin terjadi di luar rencana (Edi Suharto, 2005: 119)

Adapun jenis evaluasi menurut Dimiyati dan Mudjiono (2002:190) adalah sebagai berikut :

- 1) Evaluasi Pelatihan

Evaluasi pelatihan adalah suatu proses untuk menentukan jasa, nilai, atau manfaat kegiatan pelatihan melalui kegiatan penilaian dan pengukuran. Evaluasi pelatihan mencakup tentang manfaat program, hasil, dan proses pelatihan.

2) Evaluasi Hasil Pelatihan

Evaluasi hasil pelatihan adalah penilaian yang digunakan untuk mencari informasi tentang seberapa jauh perolehan warga belajar dalam mencapai tujuan.

Jadi evaluasi dalam penelitian ini adalah proses pengukuran untuk mengetahui keberhasilan dan kegagalan suatu proses kegiatan atau program.

2.7 Pengelolaan Program Pelatihan Kaitannya Dengan Pendidikan Luar Sekolah

Pendidikan Luar sekolah sebagai proses pembelajaran bukan hanya sekedar proses penyampaian informasi melalui pengetahuan dan ketrampilan, melainkan lebih menekankan pada proses untuk mengembangkan kemampuan masyarakat dalam memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam memecahkan dan mengatasi masalah dalam bidang ekonomi, sosial maupun politik yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan luar sekolah sebagai proses pembelajaran juga menekankan pada kemampuan kritis masyarakat belajar dalam menganalisis setiap situasi ekonomi, sosial dan politik yang dihadapi.

Dalam upaya membina warga belajar sebagaimana pada pendidikan luar sekolah bahwa program pendidikan luar sekolah mempunyai program

A. Tujuan : 1. Jangka pendek dan khusus, 2. Kurang menekankan pentingnya ijazah. B. Waktu : 3. Relatif singkat, 4. Menekankan masa depan sekarang dan masa depan, 5. Menggunakan waktu tidak penuh dan tidak

terus menerus. C. Isi program ; 6. Kurikulum berpusat pada kepentingan peserta didik, 7. Mengutamakan aplikasi, 8. Persyaratan masuk ditetapkan di lingkungan masyarakat dan lembaga, 10. Berkaitan dengan kehidupan peserta didik dan masyarakat, 11. Struktur program yang fleksibel, 12. Berpusat pada peserta didik, 13. Penghematan sumber-sumber yang tersedia. E. Pengendalian program ; 14. Dilaksanakan oleh pelaksana program dan peserta didik, 15. Pendekatan demokratis.

Kedudukan dan fungsi PLS sejalan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 73 tahun 1991, yang tertuang pada Bab II Pasal 2 tentang Pendidikan Luar Sekolah yang menyebutkan, Melayani dan Membina warga belajar supaya dapat tumbuh dan berkembang, memiliki pengetahuan dan ketrampilan guna meningkatkan martabat dan mutu kehidupannya, serta memenuhi kebutuhan belajar masyarakat.

Dengan demikian, peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam bidang pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antar keluarga, masyarakat dan pemerintah, yang dalam Pendidikan Luar Sekolah pelaksanaan programnya selalu berdasarkan kebutuhan yang ada di masyarakat dan berorientasi pada relevansi dengan arah dan tujuan pembangunan nasional. Tujuan dan program pendidikan luar sekolah berorientasi pada waktu pendidikan yang singkat, isi program berpusat pada lulusan dan kepentingan perorangan, menekankan pada pelatihan dan praktek, persyaratan masuk ditentukan bersama peserta didik, serta penyajiannya dilakukan dalam

lingkungan peserta didik, berpusat pada peserta didik, pengawasan diatur sendiri, dan demokratis. (Djudju Sudjana, 2005: 13)

2.8 Pengertian Anak Putus Sekolah

Anak putus sekolah adalah anak yang meninggalkan sekolah sebelum tamat, berhenti sekolah, tidak dapat melanjutkan sekolah (Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, 1984)

Adapun yang dimaksud dengan anak putus sekolah menurut kamus besar bahasa Indonesia :

1. Anak yang meninggalkan sekolah sebelum tamat
2. Anak yang berhenti sekolah
3. Anak tidak dapat melanjutkan sekolah

Untuk dapat produktifitas yang tinggi maka kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan, tersedianya sumber daya manusia yang tidak berkualitas tidak akan dapat menghasilkan keluaran yang optimal. Upaya meningkatkan kualitas manusia perlu adanya investasi pada bidang pendidikan, pelatihan, kualitas sumberdaya manusia perlu ditingkatkan penduduk yang bertambah dari tahun-ketahun serta mengalami peningkatan yang sangat cepat dan tidak mungkin dapat tertampung seluruhnya pada penyediaan lapangan kerja sehingga dapat menyebabkan kelebihan tenaga kerja yang ada, terlihat atau terdapat usia kerja(Sumitro Hadi Kusuma, 1982).Putus sekolah merupakan masalah yang dihadapi didunia pendidikan berbagai alasan yang menyebabkan seseorang tidak dapat melanjutkan

sekolah antara lain karena biaya yang tidak terjangkau, lokasi sekolah yang jauh dari tempat tinggal, ataupun karena tidak mampu melanjutkan sekolah(BPS , 1991)

Pelaksanaan program pelatihan menjahit tingkat dasar warga belajarnya anak putus sekolah yang tidak melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi.

2.9 Pengertian Balai Latihan Kerja (BLK)

Balai Latihan Kerja adalah suatu badan yang melaksanakan latihan yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan.

Tujuan dari pembangunan dan peningkatan yang dilakukan di Balai Latihan Kerja dalam rangka menyediakan tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan pengetahuan untuk menjadi tenaga siap pakai dan peningkatan produktifitas kerja. Penentuan target secara spesifik oleh perorangan akan mempercepat proses pemahaman dan pendalaman ketrampilan yang dimiliki dengan penetapan target secara jelas dan spesifik akan membuahkan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan target yang tidak spesifik. Adapaun keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh Balai Latihan Kerja dalam rangka peningkatan program pelatihan bagi anak putus sekolah.

1. Balai Latihan Kerja adalah tempat atau wadah berkumpulnya orang-orang untuk merencanakan , melaksanakan suatu kegiatan yang hendak dicapai sesuai dengan ide, gagasan, cita-cita yang mereka inginkan dengan kebutuhan dan kesempatan kerja.

2. Kegiatan yang dilaksanakan dalam Balai Latihan Kerja (BLK) dilaksanakan secara terus-menerus sehingga pendidikan seseorang itu pada hakekatnya tidak mudah berakhir dan sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi.
3. Balai Latihan Kerja adalah unit pelaksanaan teknis dibidang pelatihan kejuruan, industry, tata niaga serta aneka kejuruan yang ada dibawah dan bertanggung jawab kepada kantor wilayah Departemen Tenaga Kerja dan secara teknis fungsional mendapat bimbingan dari pusat latihan.
4. Balai Latihan Kerja adalah salah satu pendidikan non-formal yang sampai saat ini dan merupakan pendidikan non-formal tanpa memungut biaya.
5. Memberikan latihan berbagai macam kejuruan didalam maupun diluar Balai Latihan Kerja (Anonim Depnaker, 1992)

2.9.1 Maksud, Tujuan dan fungsi dari Balai Latihan Kerja

2.9.1.1 Maksud pembentukan Balai Latihan Kerja

Maksud pembentukan Balai Latihan Kerja adalah untuk mendukung suksesnya pelaksanaan misi, tugas pokok dan fungsi dinas tenaga kerja dan transmigrasi utamanya dalam rangka meningkatkan kualitas dan menyiapkan calon tenaga kerja yang kompeten guna mengisi kesempatan kerja dan usaha mandiri melalui penyelenggaraan pelatihan dari

berbagai bidang kejuruan dan tingkatan yang merupakan kebutuhan dari tuntutan sebagian masyarakat/ pemerintah lintas kabupaten/ kota.

2.9.1.2 Tujuan Balai Latihan Kerja

1. Tercapainya dan terwujudnya peningkatan kompetensi tenaga kerja jawa tengah melalui program pelatihan kerja
2. Tercapainya dan terwujudnya perubahan sikap dan peningkatan kerja dan etos kerja jawa tengah
3. Tercapai dan terwujudnya peningkatan penghasilan dan kesejahteraan masyarakat.

2.9.1.3 Fungsi Balai Latihan Kerja

Didalam penyelenggaraan tugas, UPTD Balai Latihan Kerja dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Demak mempunyai fungsi :

1. Penyusun rencana, program dan kerjasama kegiatan pelatihan
2. Pendayagunaan fasilitas pelatihan dan instruktur untuk peningkatan efektifitas dan efisiensi UPTD BLK
3. Menyusun dan mengembangkan perangkat lunak dan eras sesuai bidang kejuruan.
4. Pemasaran program, fasilitas latihan dan lulusan UPTD BLK
5. Pelaksanaan latihan dan uji ketrampilan untuk penempatan kerja, guna peningkatan produktifitas kerja dibidang industry, pertanian, tata niaga dan aneka kejuruan.

6. Peningkatan partisipasi masyarakat dalam program pelatihan swadana.
7. Pemeliharaan dan perawatan fasilitas latihan agar siap pakai
8. Monitor dan evaluasi kegiatan pelatihan dan lulusan pelatihan secara periodic.

2.9.2 Manfaat Pelatihan

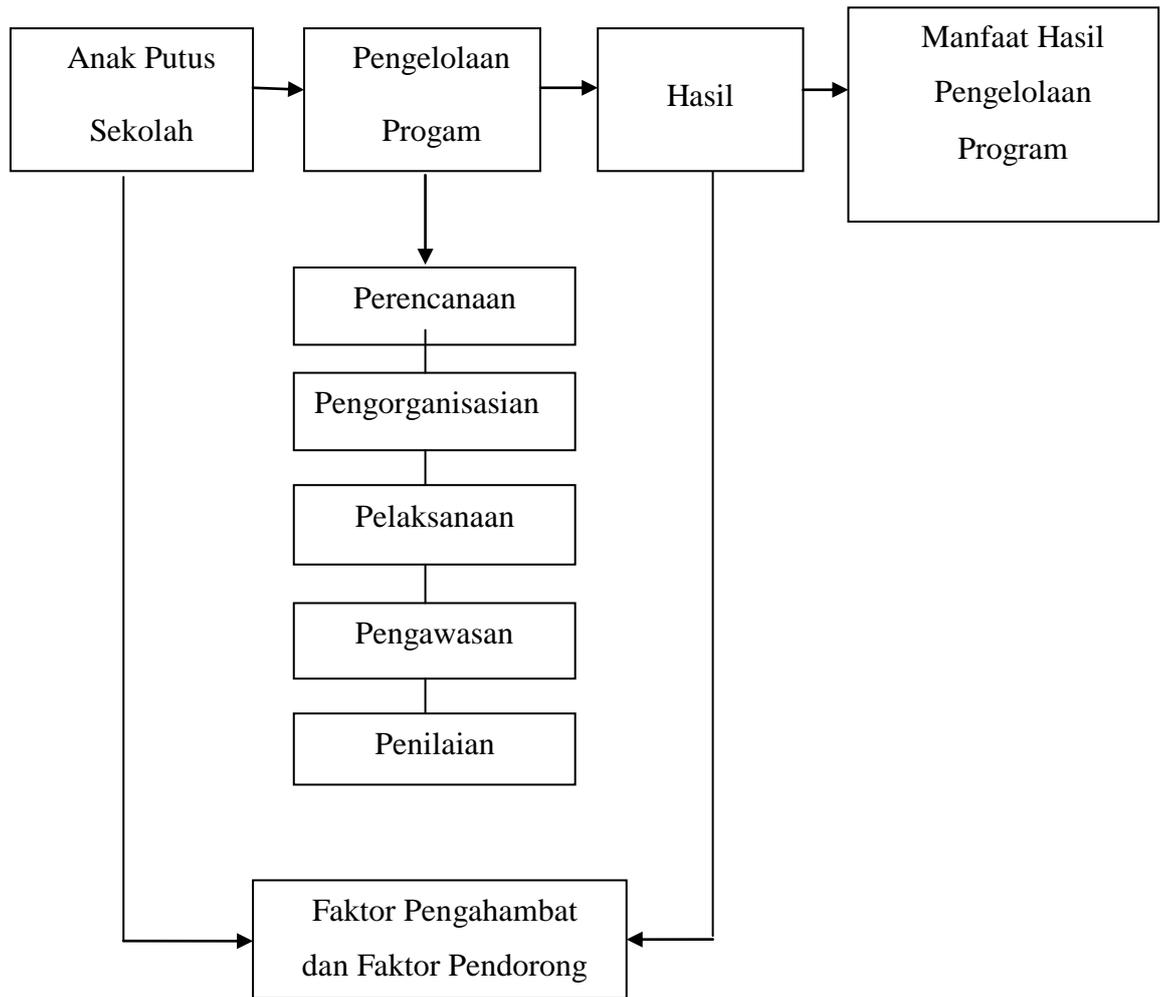
Menurut Simamora(2004) manfaat pelatihan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan setiap individu untuk mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima
3. Menciptakan sikap, loyalitas, kerja sama yang lebih menguntungkan
4. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan sumber daya manusia
5. Membantu setiap individu dalam peringatan dan pengembangan pribadi mereka

2. 9. 3 Kerangka Berfikir

Kerangka Berfikir memaparkan mengenai dimensi-dimensi kajian utama serta faktor-faktor kunci yang menjadi pedoman kerja baik dalam menyusun metode, pelaksanaan di lapangan maupun pembahasan hasil penelitian

Anak putus sekolah merasa kemampuan yang mereka miliki sangatlah terbatas sehubungan dengan masalah tersebut pemerintah dengan suatu lembaga yang menampung mereka untuk memberikan pelatihan yang didalamnya meliputi perencanaan dimana perencanaan tersebut berkaitan dengan penyusunan tujuan dan rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan setelah melalui proses perencanaan selanjutnya pengorganisasian dari program tersebut yaitu untuk mengidentifikasi dan memadukan sumber-sumber yang diperlukan kedalam kegiatan yang dilakukan dan melakukan penggerakan untuk mewujudkan tingkat penampilan dan partisipasi yang tinggi dari setiap pelaksanaan dan dalam program tersebut juga dilakukan pengawasan yang bertujuan untuk memastikan jalannya program yang telah ditentukan dan memperbaiki ketika terdapat kesalahan untuk mengetahui hasil maka dilakukan penilaian untuk menghimpun pengelola dan memberikan informasi untuk pengambilan keputusan dalam kegiatan tersebut terdapat faktor pendorong dan penghambat adapun faktor pendukungnya adalah pendidik, peserta, pengelola dan sarana serta media yang mendukung sedangkan faktor penghambat dalam program ini adalah suatu hal yang tidak diinginkan yang terjadi dalam pengelolaan program setelah program tersebut selesai tercapailah hasil dengan manfaat hasil pengelolaan program berupa pengetahuan dan keterampilan di dunia usaha.



BAB III

METODE PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah ingin mendeskripsikan proses pemberdayaan pemuda pengangguran melalui pelatihan menjahit tingkat dasar motor di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subjek penelitian secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2007:6)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, karena permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini tidak berkenaan dengan angka-angka, melainkan mendeskripsikan, menguraikan dan menggambarkan tentang proses pemberdayaan pemuda pengangguran melalui pelatihan menjahit tingkat dasar di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan, penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak. Alasan dipilihnya lokasi Balai Latihan Kerja (BLK) Demak sebagai tempat penelitian dikarenakan tempat ini

menyelenggarakan program-program pelatihan terutama pemberdayaan pemuda pengangguran melalui pelatihan menjahit tingkat dasar, dan banyak pemuda pengangguran yang belum bekerja terutama di Kota Demak, sehingga perlu adanya proses pemberdayaan pemuda pengangguran melalui pelatihan menjahit tingkat dasar. Balai Latihan Kerja (BLK) di Desa Katonsari, Jalan Sultan trenggono Demak telp (0291) 681718, yang merupakan lembaga strategis dan potensial dalam mengelola dan menyelenggarakan pelatihan terutama pelatihan menjahit tingkat dasar dalam proses pemberdayaan pemuda pengangguran, dengan adanya pelatihan menjahit tingkat dasar mampu menciptakan tenaga kerja yang trampil, profesional dan mengurangi pengangguran.

3. Fokus Penelitian

Fokus penelitian pada dasarnya adalah masalah yang bersumber pada pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperoleh melalui keputusan ilmiah maupun keputusan yang lainnya (Moleong, 2006:65). Rumusan masalah atau fokus dalam penelitian kualitatif bersifat tentatif artinya penyempurnaan fokus atau masalah tetap dilakukan sewaktu penelitian sudah berada dilatar belakang penelitian. Adapun fokus penelitian ini meliputi :

1. Bagaimana perencanaan pengelolaan program pelatihan anak putus sekolah melalui pelatihan menjahit tingkat dasar di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak.

2. Bagaimana pelaksanaan evaluasi pengelolaan program pelatihan anak putus sekolah melalui pelatihan menjahit tingkat dasar di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak.
3. Bagaimana dampak hasil dari pengelolaan program pelatihan anak putus sekolah melalui pelatihan menjahit tingkat dasar di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak.

4. Sumber Data

Sumber data penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 2010:172). Sumber data penelitian ini diperoleh dari :

4.1 Data Primer

Ada dua data primer yang digunakan, yaitu:

4.1.1 Informan

Informan adalah orang yang memberikan informasi (Arikunto, 2010:188). Menurut Sanafiah Faisal (1990) dalam Sugiyono (2009:400) informan sebaiknya yang memenuhi kriteria sebagai berikut :

- a. Mereka yang menguasai atau memahami sesuatu melalui proses enkulturasi, sehingga sesuatu itu bukan sekedar diketahui , tetapi juga dihayatinya.
- b. Mereka yang tergolong masih sedang berkecimpung atau terlihat pada kegiatan yang telah diteliti.

- c. Mereka yang mempunyai waktu yang memadai untuk diminta informasi.
- d. Mereka yang tidak cenderung menyampaikan informasi hasil “kemasannya” sendiri.
- e. Mereka yang pada mulanya tergolong “cukup asing” dengan peneliti sehingga lebih menggairahkan untuk dijadikan semacam guru atau narasumber.

Informan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kepala Balai Latihan Kerja Demak
- b. Pengelola Pelatihan Balai Latihan Kerja Demak

4.1.2 Responden

Responden adalah orang yang diminta memberikan keterangan tentang suatu fakta atau pendapat. Keterangan tersebut dapat disampaikan dalam bentuk tulisan, yaitu ketika mengisi angket, atau lisan, ketika menjawab wawancara (Arikunto, 2010:188)

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah warga belajar.

4.2 Data Sekunder

Data Sekunder yaitu sumber data yang didapat atau diperoleh dengan cara tidak langsung. Sumber data sekunder dapat diperoleh dari :

4.2.1 Sumber tertulis

Bahan tambahan yang berasal dari sumber tertulis dapat dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dari arsip, dokumen pribadi, dan dokumen resmi (Moleong, 2011:159).

Sumber tertulis yang dipakai dalam penelitian ini meliputi arsip, dokumen-dokumen.

4.2.2 Foto

Menurut Bogdan dan Biklen (1982:102) dalam Moleong (2011:160) ada dua kategori foto yang dapat dimanfaatkan dalam penelitian kualitatif, yaitu foto yang dihasilkan orang dan atau foto yang dihasilkan oleh peneliti sendiri.

Data primer diperoleh dari pengamatan dan wawancara informan. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi dan pustaka yaitu menelaah buku-buku ilmiah yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

5. Metode Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data, penelitian ini menggunakan 3 teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi.

5.1 Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud berteman.

Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara

(interview) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewer) yang mengajukan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2007:106). Peneliti menggunakan metode wawancara karena dengan menggunakan metode ini peneliti dapat menggali informasi langsung secara mendalam dari informan penelitian tentang proses pemberdayaan pemuda pengangguran melalui pelatihan menjahit tingkat dasar di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak. Jenis wawancara adalah wawancara yang mendalam dikarenakan peneliti ingin mengetahui secara menyeluruh tentang proses pemberdayaan pemuda pengangguran melalui pelatihan menjahit tingkat dasar di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak, yang meliputi bagaimana pengelolaan program pelatihan, faktor penghambat dan pendukung serta manfaat hasil pelatihan. Teknik yang digunakan dengan cara peneliti datang langsung ke objek penelitian serta mengadakan wawancara dengan pihak yang berkompeten di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak. Adapun responden atau informan yang diwawancarai adalah 8 peserta pelatihan menjahit tingkat dasar, 2 penyelenggara program pelatihan menjahit tingkat dasar, dan 1 instruktur pelatihan menjahit tingkat dasar. Sedangkan hal-hal yang akan diwawancarai meliputi gambaran umum BLK Demak, bagaimana rekrutmen peserta, proses pemberdayaan pemuda pengangguran,

dan dampak pelatihan menjahit tingkat dasar dalam proses pemberdayaan pemuda pengangguran di Balai Latihan Kerja (BLK).

6. Observasi

Pengamatan (observasi) adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala yang diselidiki (Moleong, 2006:101). Peneliti menggunakan metode observasi karena dengan menggunakan metode ini peneliti dapat mengamati secara langsung dan mencatat tentang pengelolaan program melalui pelatihan menjahit tingkat dasar di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak. Dalam metode observasi ini juga tidak mengabaikan sumber-sumber non manusia seperti dokumen dan catatan-catatan, didalam penelitian kualitatif jenis teknik observasi yang lazim yaitu (1) observasi partisipan, (2) observasi sistematis, dan (3) observasi eksperimen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi partisipan yang bertujuan untuk mengamati perilaku manusia sebagaimana perilaku itu terjadi dalam kenyataan dan sosial sebenarnya. Objek yang akan diobservasi oleh peneliti yaitu pengelolaan program pelatihan menjahit tingkat dasar tingkat dasar pada anak putus sekolah di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak.

7. Dokumentasi

Menurut Guba dan Lincon (dalam Moleong, 2006:161), dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film lain dari record yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan dari penyelidik. Dokumentasi adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan atau pengutipan data dari dokumen yang ada di lokasi penelitian. Peneliti menggunakan metode dokumentasi karena dengan menggunakan metode ini peneliti dapat memperoleh data-data dari informan yang sesuai dengan kenyataan di lokasi penelitian. Adapun dokumentasi dapat berupa surat-surat, buku-buku, arsip, dan catatan-catatan. Dalam penelitian ini dokumentasi yang digunakan berupa (1) arsip-arsip yang meliputi data peserta pelatihan, instruktur, dan koordinator, bahan, serta program pelatihan menjahit tingkat dasar, (2) catatan atau buku-buku meliputi ; sejarah, letak geografis, dan organisasi. (3) surat-surat meliputi : surat ijin penelitian dan foto. Dokumentasi dalam penelitian ini berupa foto-foto pelaksanaan pelatihan.

8. Keabsahan Data

Menurut Lincon dan Guba (dalam Moleong, 2006:324) menjelaskan ada 4 kriteria yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk keabsahan data, yaitu:

- (1) Derajat kepercayaan, (2) Keteralihan, (3) kebergantungan dan (4) kepastian. Kriteria keabsahan digunakan untuk melacak atau

membuktikan kenyataan di lapangan. Adapun teknik yang digunakan untuk melacak dan membuktikan kebenaran atau taraf kepercayaan data adalah sebagai berikut

1. Perpanjangan keikutsertaan
2. Ketekunan pengamatan dilapangan
3. Triangulasi
4. Pemeriksaan sejawat melalui diskusi
5. Analisis terhadap kasus-kasus negatif
6. Referensi yang memadai
7. Pengecekan anggota(Moleong, 2005:327)

Dari berbagai teknik ini, maka peneliti menggunakan teknik pengamatan lapangan dengan triangulasi pada penelitian proses pemberdayaan pemuda pengangguran melalui pelatihan menjahit tingkat dasar di BLK Demak. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data ini. Denzim (dalam Moleong, 2006: 178) membedakan tiga triangulasi, yaitu triangulasi sumber, triangulasi metode, dan triangulasi teori.

Untuk membuktikan keabsahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan triangulasi sumber. Keabsahan data dilakukan peneliti dengan cara mengecek dari pertanyaan-pertanyaan yang

diajukan kepada peserta pelatihan, instruktur, dan koordinator atau kepala laboratorium pelatihan menjahit tingkat dasar di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak. Triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek balik kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif, hal ini dapat diperoleh dengan jalan

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang diketahuinya
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat orang
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isu suatu dokumen yang berkaitan.

9. Analisis Data

Bersamaan dengan proses pengumpulan data, dilakukan analisis data. Menurut Bogdan dan Biklen analisis data kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan berbeda dengan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintensiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari

dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain (dalam Moleong, 2007:248)

Proses analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu :

9.1 Reduksi Data

Reduksi data yaitu proses pemilihan, pemusatan pada transformasi data yang muncul di lapangan dari catatan di lapangan. Reduksi data berlangsung selama proyek berlangsung. Reduksi data bukan merupakan suatu hal yang terpisah dari analisis, dengan demikian reduksi data akan memperoleh analisis yang menggolongkan, memajamkan dan membuang hal-hal yang tidak perlu, dengan cara yang demikian sehingga akan dapat ditarik kesimpulan dan dapat diverifikasi

9.2 Penyajian data

Penyajian data adalah susunan informasi yang memungkinkan kesimpulan dapat ditarik kesimpulan. Dengan melihat sajian data penganalisis akan dapat memahami apa yang terjadi, serta memberikan peluang bagi penganalisis untuk mengerjakan sesuatu pada analisis atau tindakan lain berdasarkan pemahaman tersebut. Untuk memberikan gambaran yang jelas dalam sajian data, perlu dipertimbangkan efisien dan efektifitas dari sajian informasi yang akan disampaikan dalam satuan sajian yang baik dan jelas sistematikannya.

10. Penarikan kesimpulan

Dari permulaan data, periset kualitatif mencari makna dari setiap gejala yang diperoleh dilapangan, mencatat keteraturan, pola penjelasan atau konfigurasi yang mungkin ada kesimpulan yang diverifikasi selama penelitian berlangsung, kesimpulan final mungkin tidak muncul sampai pengumpulan data terakhir. Tergantung pada besarnya kesimpulan kumpulan catatan yang ada di lapangan, penyimpan dan metode pencarian ulang yang digunakan untuk catatan penelitian (Agus Salim, 2006:22-23)

Dengan demikian informasi dari subjek dan data hasil penulis telah terkumpul setelah itu dicek dan ricek antara data dari subjek dan data dari pengamatan untuk dicari benang merahnya. Dan hasil sintesis tersebut, kemudian dijadikan tulisan sementara, hal ini terutama bila suatu saat terjadi penambahan atau perubahan, dan adanya penambahan-penambahan, setelah merasa cukup tidak terdapat perubahan-perubahan dan penambahan maka dijadikan tulisan akhir. (dalam Agus Salim, 2006:22)

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum BLK Demak

4.1.1 Sejarah Berdirinya BLK Demak

Sejarah perkembangan Balai Latihan Kerja (BLK) pada tahap awal dimulai pada tahun 1947 dengan berdirinya pusat latihan yang pertama di Solo kemudian pada tahun 1948 didirikan pusat latihan kerja yang kedua di Yogyakarta. Pertumbuhan Balai Latihan Kerja pada tahap awal terjadi pada tahun 1950-1951, ketika didirikan delapan pusat latihan kerja pada beberapa kota di Pulau Jawa, antara lain Surabaya, Jakarta, Bandung, Semarang, Singosari, Lembang dan Wonojati dananya berasal dari bantuan luar negeri yaitu Colombo PLAN dan ILO (Institute Learning Organisation). Seiring dengan tantangan yang dihadapi strategi pembinaan pelatihan juga mengalami perubahan yang cukup mencolok BLK/LLK sebagai Unit Pelaksana Teknis yang berada di lingkungan Departemen Tenaga Kerja yang memiliki fungsi ganda yaitu pertama sebagai unit percontohan pelatihan bagi lembaga pelatihan yang lain baik pemerintah maupun swasta. Fungsi BLK percontohan ini muncul secara otomatis karena Departemen Tenaga Kerja adalah instansi pembina fungsional dibidang pelatihan kerja, berdasarkan PP. 71/1991 tentang Pelatihan Kerja Nasional.

Kenyataan menunjukkan bahwa sejak lama BLK/LLK menghadapi masalah struktural yang menyebabkan kedua fungsi tersebut tidak dapat berjalan secara optimal. Masalah-masalah struktural antara lain: kurang sarana dan prasarana pelatihan, manajemen BLK yang birokrasi dan sentralis, dan dana yang

tidak memadai sekaligus tidak profesional kemampuan instruktur pelatihan sebagai akibatnya tingkat penyerapan lulusannya relatif rendah, akhirnya muncul di BLK/ LLK yang tujuannya meningkatkan relevansi, kualitas, dan efisiensi pelatihan di BLK/ LLK dan mengembangkan BLK/ LLK sebagai lembaga swadana. Akibat reformasi tersebut memunculkan adanya kebijakan-kebijakan baru yaitu adanya diversifikasi tipe dan manajemen BLK/ LLK, salah satunya Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) yang merupakan diversifikasi BLK/ LLK yang atas dasarnya Balai Latihan Kerja (BLK) tersebut berada dalam kawasan industri

4.1.2. Fungsi dan Tujuan

Balai Latihan Kerja (BLK) Demak sesuai peraturan daerah provinsi Jawa Tengah nomer 1 tahun 2002, Balai Latihan Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan melaksanakan kebijakan teknis operasional pelatihan kerja dibidang meningkatkan kualitas sumber daya pelatihan, sedangkan menurut peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per 06/MEN/III/2006. Tugas Balai Latihan Kerja adalah melaksanakan program pelatihan tenaga kerja, uji coba pelatihan, uji kompetensi serta pemberdayaan lembaga pelatihan, namun dalam melaksanakan tugasnya Balai Latihan Kerja menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Penyusunan rencana program dan anggaran, evaluasi, dan pelaporan
2. Pelaksanaan pelatihan tenaga kerja

3. Pelaksanaan uji coba program pelatihan dan uji kompetensi tenaga kerja
4. Pelaksanaan evaluasi program pelatihan kerja, pemasaran, uji kompetensi, kerja kelembagaan dari penyusunan laporan
5. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga

Tujuan Pendirian Balai Latihan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Menyiapkan tenaga terampil siap pakai pada berbagai sektor informal yang menyerap banyak tenaga kerja
2. Mempercepat peningkatan sumber daya manusia (SDM) tenaga kerja di daerah kabupaten Demak pada level bawah untuk tenaga kerja tingkat bawah dan menengah
3. Memberdayakan Sumber Daya Pelatihan yang ada secara optimal agar kemampuan dan pemanfaatan BLK Demak untuk proses percepatan pembangunan di Kabupaten Demak

Adapun Visi Balai Latihan Kerja Demak adalah Terwujudnya tenaga yang berkarya dan produktif. Misi Balai Latihan Kerja Demak adalah :

1. Meningkatkan dan memperluas kesempatan kerja serta meningkatkan kualitas pelayanan informasi ketanagakerjaan
2. Membina tenaga kerja melalui pelatihan dan pengembangan produktifitas tenaga kerja
3. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif

4. Menetapkan kebijakan dan mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang Norma Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja
5. Meningkatkan kemampuan aparatur yang beretos kerja tinggi dan profesional

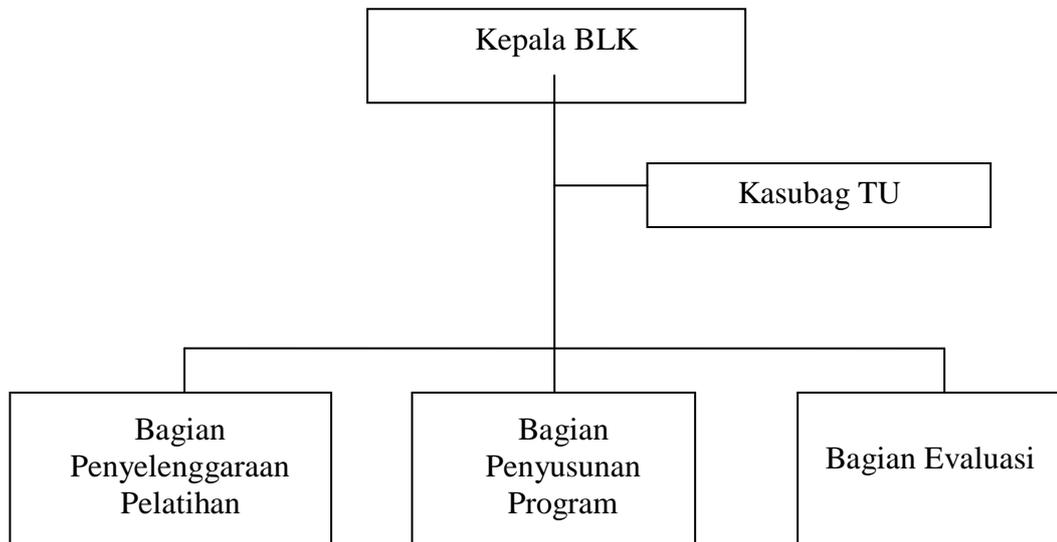
4.1.3. Jenis Program Pelatihan

Program-program pelatihan di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak telah diselenggarakan dengan cukup baik, hal ini terbukti dengan banyaknya lulusan BLK Demak banyak diterima bekerja di garment karena program pelatihan yang diselenggarakan BLK Demak memakai kurikulum yang disusun dengan kebutuhan dunia industri dengan komposisi materi pelatihan 30 persen teori dan 70 persen praktik dan adanya pemagangan di garmen ataupun membuka usaha sendiri.

Adapun program pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Latihan Kerja Demak antara lain : 1) Operator komputer, 2) teknisi pendinginan rumah tangga, 3) teknisi HP (Hand Phone), 4) Penjahit, 5) Otomotif sepeda motor, 6) otomotif mobil, 7) prosesing hasil pertanian, 8) packaging (kemasan), 9) las, 10) instalasi listrik

STRUKTUR ORGANISASI

Gambar 4.1 Bagan Organisasi Balai Latihan Kerja Demak



Sumber : Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, 2012

4.2.1 Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan penelitian terhadap subyek-subyek yang terlibat dalam pengelolaan program pelatihan menjahit tingkat dasar bagi anak putus sekolah di Balai Latihan Kerja Demak, maka peneliti menemukan hasil penelitian sebagai berikut :

4.2.1.1 Pengelolaan Program Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar bagi Anak Putus Sekolah di Balai Latihan Kerja Demak

Berikut ini merupakan penyajian data hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian tentang pengelolaan program pelatihan. Setelah melakukan proses pengumpulan data peneliti melakukan proses pemilihan atau reduksi data yang kemudian disajikan dalam bentuk hasil penelitian.

Pengelolaan diartikan sebagai suatu rangkaian pekerjaan atau usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk melakukan serangkaian kerja dalam mencapai tujuan tertentu. Definisi pengelolaan oleh para ahli terdapat perbedaan – perbedaan hal ini disebabkan karena para ahli meninjau pengertian dari sudut yang berbeda- beda. Ada yang meninjau pengelolaan dari segi fungsi, benda, kelembagaan dan yang meninjau pengelolaan sebagai suatu kesatuan. Namun jika dipelajari pada prinsipnya definisi- definisi tersebut mengandung pengertian dan tujuan yang sama. Menurut Wardoyo (1980:41) memberikan definisi sebagai berikut pengelolaan adalah suatu rangkai kegiatan yang berintikan perencanaan ,pengorganisasian pengerakan dan pengawasan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Harsoyo (1977:121) pengelolaan adalah suatu istilah yang berasal dari kata “kelola” mengandung arti serangkaian usaha yang bertujuan untuk menggali dan memanfaatkan segala potensi yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu yang telah direncanakan sebelumnya. Dari uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengelolaan adalah suatu rangkaian kegiatan yang berintikan perencanaan,pengorganisasian,penggerakan dan pengawasan yang bertujuan menggali dan memanfaatkan sumber daya alam yang dimiliki secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Siagin (1983) mengemukakan lima fungsi manajemen. Kelima fungsi itu adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian (Djudju Sudjana, 2000:55)

1. Perencanaan

Perencanaan berkaitan dengan penyusunan tujuan dan rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga penyelenggara pendidikan luar sekolah (Djudju Sudjana, 2000:55)

Pengelolaan program pelatihan menjahit pada anak putus sekolah melalui yang dilakukan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Demak sebelum melakukan jenis kegiatan adalah dengan cara identifikasi kebutuhan pelatihan dengan menggunakan angket dan disebarakan kepada masyarakat setelah data diperoleh maka selanjutnya menentukan skala prioritas. Setelah teridentifikasi kebutuhan masyarakat maka pihak Balai Latihan Kerja Demak (BLK) segera merancang kegiatan pelatihan menjahit sebagai berikut :

a. Perencanaan pelatihan sebagai berikut :

- 1) Menetapkan tujuan, tujuan umum dilakukan pelatihan menjahit di BLK Demak adalah mengelola program putus sekolah dengan cara memberi bekal pengetahuan dan keterampilan tentang menjahit, sedangkan tujuan khususnya supaya peserta pelatihan memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang menjahit yang meliputi pengetahuan umum menjahit, memelihara alat jahit, cara mengukur tubuh, membuat pola, memotong bahan, mengoperasikan mesin jahit serta mendapatkan pengalaman dari pemagangan industri kerja. Penyelenggara pelatihan menjahit pada praktiknya telah mampu

memberikan kecakapan atau keahlian untuk peserta pelatihan setelah selesai mengikuti kegiatan pelatihan menjahit.

- 2) Kurikulum pelatihan, kurikulum yang digunakan dalam pelatihan menjahit di BLK Demak yaitu kurikulum berbasis kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan.
- 3) Sumber dana pelatihan, untuk sumber dana pelatihan menjahit berasal dari anggaran pemerintah (APBN) dan dari swadana masyarakat.
- 4) Sumber belajar, sumber belajar yang digunakan peserta pelatihan menjahit di BLK Demak berupa buku-buku tentang menjahit modul, perpustakaan job sheet, stand engine.
- 5) Strategi pembelajaran, strategi pembelajaran yang digunakan dalam pelatihan menjahit di BLK Demak yaitu dengan menggunakan pembelajaran kelompok yang bertujuan untuk mempermudah pemahaman peserta pelatihan dan mensiasati kekurangan sarana praktik.

Berikut penuturan ketua pengelola program pelatihan yaitu Bapak Suyamto sebagai *berikut* :

“...saya mengki sertakan seluruh anggota dalam merancang sebuah perencanaan yang ingin dicapai, guna memprediksi dan mengatur langkah-langkah yang dilakukan agar program yang direncanakan berhasil mencapai tujuan. Saya memberikan hak kepada anggota untuk menentukan langkah-langkah yang perlu diambil dalam melaksanakan tugasnya, selain itu kami juga mendiskusikan perencanaan yang ingin dicapai kepada anggota guna memastikan kemampuan anggota dan memprediksi kadar keberhasilan perencanaan ...”

Upaya yang dilakukan pengelola dalam perencanaan program pelatihan ini mempunyai tugas dan fungsi masing-masing yaitu :

a. Penanggung jawab

Penanggungjawab mempunyai tugas dan tanggungjawab yaitu : (a) mengkoordinasi pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja berbasis masyarakat, (b) Bertanggungjawab atas terselenggaranya kegiatan pelatihan kerja berbasis masyarakat

b. Penyelenggara

Penyelenggara mempunyai tugas dan tanggungjawab antara lain : (a) menyiapkan administrasi dan sarana prasarana penyelenggara pelatihan kerja berbasis masyarakat, (b) menyiapkan calon peserta pelatihan kerja berbasis masyarakat, (c) melaksanakan kegiatan pelatihan kerja berbasis masyarakat, (d) Menyelesaikan administrasi dan keuangan pelatihan berbasis masyarakat, (e) memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja berbasis masyarakat, (f) menyusun laporan hasil kegiatan pelatihan kerja berbasis masyarakat

c. Pengajar / instruktur

Instruktur mempunyai tugas dan tanggungjawab antara lain : (a) menyiapkan materi pelatihan kerja berbasis masyarakat, (b) menyampaikan materi pelatihan kerja berbasis kompetensi baik di kelas maupun di workshop, (c) bertindak sebagai nara sumber dalam proses belajar mengajar di kelas dan di workshop, (d) melaksanakan evaluasi kepada peserta pelatihan kerja berbasis masyarakat

d. Tim / petugas rekrutmen

Petugas rekrutmen/ Tim pelaksana program mempunyai tugas dan tanggungjawab antara lain : (a) melaksanakan rekrutmen calon peserta pelatihan

berbasis masyarakat, (b) menyeleksi calon peserta pelatihan berbasis masyarakat, (c) menetapkan peserta pelatihan berbasis masyarakat

Didalam pengelolaan program diperlukan adanya perencanaan program yang bertujuan untuk penyusunan program untuk mencapai tujuan lembaga yang diharapkan. Balai Latihan Kerja Demak dalam perencanaan merupakan langkah awal dari adanya program pelatihan, yang dilaksanakan oleh tim rekrutmen dalam pengelolaan program yang diketuai oleh Bapak Suyamto selaku ketua pengelola dan anggotanya Bapak Achlist dan Mb Ditha. Perencanaan didalam program pelatihan dalam kenyataan benar-benar direncanakan dengan baik dan matang karena BLK sendiri mempunyai fungsi dan tugas yang bertujuan untuk mengurangi angka putus sekolah dan penangguran selain itu BLK Demak juga mempunyai tugas membekali peserta untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan tujuan yang diharapkan agar mampu membantu dalam mengatasi masalah perekonomian di era globalisasi

Perencanaan dalam pengelolaan program pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja adalah perencanaan tentang : (1) program apa yang yang akan dicapai kedepan; (2) tugas dan tanggungjawab apa saja yang harus ada dan dibutuhkan oleh lembaga; (3) berapa orang yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut dan kriteria khusus yang harus dimiliki; (4) apa kriteria berhasil dan tidaknya tugas dan tanggungjawab tersebut sebagai penilaian akhir atas kinerja mereka.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengidentifikasi dan memadukan sumber-sumber yang diperlukan kedalam kegiatan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber-sumber itu meliputi tenaga manusia, fasilitas, alat-alat dan biaya yang tersedia atau dapat disediakan. Dengan kata lain dapat dikemukakan bahwa pengorganisasian adalah upaya melibatkan semua sumber manusia kedalam kegiatan yang terpadu untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi penyelenggara pendidikan luar sekolah (Djudju Sudjana, 2000:55)

Pengelolaan program pelatihan menjahit ini dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Balai Latihan kerja Demak mempunyai sumber-sumber yang diperlukan dalam kegiatan yang dilakukan diantaranya yaitu fasilitas yang cukup memadai di ruangan menjahit terdiri dari komponen-komponen untuk menjahit lengkap beserta peralatan untuk menjahit guna untuk kelancaran adanya program pelatihan menjahit di BLK Kabupaten Demak. Selain itu juga adanya pembiayaan dari dana dekosentrasi propinsi jawa tengah yaitu dana dari pemerintah (APBN).

Setiap anggota di lembaga Balai Latihan Kerja memiliki tugas dan fungsi masing-masing baik dari kepala BLK sampai anggota. Dalam pengorganisasian pengelolaan program menjahit di Balai Latihan Kerja Demak ini lembaga dikelola oleh Kepala BLK yaitu Bapak Suyamto yang memiliki tugas mengatur dan memamanenen lembaga, kemudian dijalankan dan dikembangkan oleh seluruh

komponen lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Dalam pengelolaan ini terdiri dari ketua yaitu Bapak Suyamto dan anggota-anggota terdiri dari Bapak Achlist dan Mbak Ditha. Kepala Pengelola program memimpin jalannya operasional, bertanggungjawab bersama anggota lainnya atas pelaksanaan proses kegiatan belajar mengajar yang kondusif, mengatur dan mengarahkan anggota agar melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, kemudian bekerjasama dengan seluruh ponsel untuk menjalankan tujuan yang telah direncanakan

3. Penggerakan

Penggerakan memainkan peranan yang sangat penting, disamping itu penggerakan berperan pula dalam fungsi manajemen lainnya seperti pembinaan, penilaian dan pengembangan. Fungsi penggerakan ialah untuk mewujudkan tingkat penampilan dan partisipasi yang tinggi dari setiap pelaksana yang terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Djudju Sudjana, 2000:55)

Pelaksanaan kegiatan program pelatihan menjahit :

Kegiatan ini dilaksanakan pada

Hari : Senin s/d Sabtu

Tanggal : 27 Agustus – 29 September 2012s

Jam : 08.00 – 14.00 WIB

Tempat : Balai Latihan Kerja Demak

Adapun peserta dalam kegiatan ini diikuti oleh 16 peserta pelatihan yang mempunyai etos kerja tinggi berusia 17 s/d 30 tahun dari kelompok

pengangguran, putus sekolah dan orang yang membutuhkan keterampilan guna meningkatkan kesejahteraan. Selama mengikuti kegiatan ini peserta dalam kondisi sehat dan mentaati tata tertib yang berlaku dengan semangat tinggi. Tenaga pengajar pada kegiatan ini berasal dari UPTD Balai Latihan Kerja Kabupaten Demak dan dari pihak yang berkomitmen di bidangnya. Kegiatan ini dibiayai dari anggaran APBN melalui program PKPTK dana dekonsentrasi TA 2012. Hal ini dapat dijelaskan oleh pernyataan Bapak Suyamto sebagai salah satu informan dalam penelitian ini, dimana beliau sebagai Kepala UPTD BLK Kabupaten Demak dan sebagai pengelola program pelatihan menjahit

“... dana peserta disini berasal dari dana APBN dari anggaran pemerintah, melalui Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas (PKTKP) Dana Dekonsentrasi Tahun Anggaran 2012 Kejuruan penjahitan di BLK Kabupaten Demak, kemudian kita melaksanakan program pelatihan ini sesuai jadwal dan ada juga dari swadana masyarakat yang dilakukan sewaktu-waktu...”

Pelaksanaan pelatihan menjahit yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Demak dilaksanakan setiap hari dari hari senin sampai sabtu dengan dua waktu pelatihan yaitu pagi jam 07.30 – 11.00 WIB dan siang jam 11.30 – 14.00 WIB. Pelatihan tersebut dilaksanakan dalam jangka waktu satu bulan atau setara 240 jam, yang dimulai 27 Agustus sampai 29 September 2012 dengan peserta pelatihan 16 peserta, adapun yang pengetahuan umum menjahit, memelihara alat jahit, cara mengukur tubuh, membuat pola, memotong bahan, mengoperasikan mesin jahit mengajar dan membimbing peserta pelatihan pada saat pelatihan menjahit yaitu materi yang diberikan berupa teori 30 persen dan 70

persen praktik dalam penyampaian materi pelatihan menjahit instruktur menggunakan metode pembelajaran kelompok dengan menggunakan media visual berupa LCD, OHP, dan stand engine serta bentuk penilaian yang berupa tes dan praktek.

Pengelolaan program pelatihan salah satunya dalam penggerakan terdapat adanya pengembangan dalam pengelolaan program pelatihan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, yaitu: (1) meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat meningkatkan daya saing dunia kerja di bidang kejuruan penjahitan; (2) menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, tangguh, terampil, dan berwawasan luas; (3) menciptakan lapangan kerja dan wira usaha baru; (4) mengurangi jumlah pengangguran, putus sekolah dan setengah menganggur di wilayah Kabupaten Demak; (5) meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui kegiatan program peningkatan kompetensi tenaga dan produktivitas (PKTKP) kejuruan penjahitan; (6) meningkatkan motivasi kerja/ usaha, meningkatkan mutu dengan pemanfaatan SDM dan SDA yang tersedia guna mengembangkan usaha

4. Pengawasan

Fungsi manajemen lainnya adalah pembinaan. Didalamnya termasuk pengawasan, supervisi, dan monitoring. Pembinaan diselenggarakan melalui pendekatan langsung dan tidak langsung. Pendekatan langsung dilakukan oleh pengelola dilakukan terhadap para penyelenggara dan pelaksana program atau kegiatan pendidikan luar sekolah. Pendekatan tidak langsung dilakukan melau

staf atau pihak lain berkaitan dengan tugas para penyelenggara dan pelaksana (Djudju Sudjana, 2000:55)

Pengawasan dalam pengelolaan program pelatihan ini diadakan guna untuk mengontrol jalannya program pelatihan agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, pembinaan dilaksanakan secara langsung dan tidak langsung, pengawasan ini dilakukan oleh penyelenggara program kepada anggota-anggota pelaksanaan program pelatihan menjahit. Hal ini disampaikan oleh Bapak Suyamto selaku pengelola program :

“... adanya pengawasan dalam pengelolaan program ini sangatlah penting bagi kelancaran berjalannya program pelatihan menjahit, anggota memerlukan pengawasan dari saya agar pelaksanaan tugasnya berhasil, akan tetapi juga tidak mengawasinya dengan ketat. namun demikian anggita etap memeberikan laporan guna pertanggungjawaban tugasnya...”

Pengawasan di Balai Latihan Kerja Demak ditinjau langsung oleh Kepala Pengelola sendiri oleh Bapak Suyamto, Beliau melakukan pengawasan secara langsung dan meninjau kegiatan program menjahit ini secara berkala, meski tidak terus menerus beliau tetap memantau kegiatan guna untuk kelancaran program demi tercapainya tujuan awal yang diharapkan sebelumnya.

Berdasarkan paparan diatas disimpulkan bahwa pengawasan yang dilalukan oleh Balai Latihan Kerja Demak bahwa pengawasan dilakukan untuk memastikan jalannya pelaksanaan program yang telah ditentukan agar mencapai tujuan secara optimal dan memperbaikinya ketika terdapat kesalahan atau kekurangan. Pengawasan di BLK yang diketuai oleh Bapak Suyamto melakukan pengawasan untuk memantau jalannya program agar dapat terlaksana secara optimal serta memeberikan pengalaman untuk program yang akan datang. Dari

sini dapat diketahui betapa pentingnya melakukan pengawasan dalam sebuah pelaksanaan program, karena dengan pengawasan pimpinan akan mengetahui seberapa besar kemampuan penanggungjawab program serta dapat segera membenahi apabila ada kesalahan, sehingga lebih efisien.

5. Penilaian

Penilaian berkaitan dengan kegiatan pengumpulan, pengolahan dan penyajian informasi untuk dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan. Sasaran penilaian dapat meliputi: 1) keseluruhan fungsi manajemen, sejak perencanaan sampai pengembangan, 2) seluruh komponen, proses hasil, dan pengaruh suatu program pendidikan luar sekolah. Penilaian dilakukan secara berkelanjutan dan diarahkan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, proses kegiatan dalam pencapaian tujuan, dan penyimpangan kegiatan dari rencana yang telah disusun. Penilaian berperan untuk menghimpun, mengelola, dan menyampaikan informasi untuk pengambilan keputusan yang menyangkut upaya, justifikasi, perbaikan, penyesuaian, pelaksanaan, dan pengembangan pendidikan luar sekolah

John R Schermerhon, James G Hunt, dan Richard N Osborn (1985), dalam Djudju Sudjana (2000:51) mengemukakan bahwa studi tentang tingkah laku berorganisasi menyangkut berbagai implikasi praktis dalam setiap fungsi manajemen. Fungsi manajemen ini terdiri dari lima urutan yaitu: *planning, organizing, staffing, directing or leading* dan *controlling*. *Planning* meliputi: pemilihan dan pengarahan tujuan-tujuan di masa datang serta identifikasi berbagai

kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. *Organizing* adalah kegiatan menggabungkan sumber manusia dan non manusia. *Staffing* adalah pengadaan, pemilihan, pengkajian, dan peningkatan kemampuan pelaksana. Sedangkan *Controlling* berkaitan dengan pemantauan penampilan dan kegiatan perbaikan

Dalam pelaksanaan pelatihan menjahit di (BLK) Demak diadakan evaluasi kegiatan yang biasanya diadakan setelah selesai pelatihan menjahit itu dilaksanakan. Evaluasi tersebut bertujuan untuk mengukur efektifitas suatu program dan mengetahui faktor pendukung serta faktor penghambat program, adapun evaluasi kegiatan meliputi evaluasi penyelenggara dan evaluasi hasil pembelajaran.

Proses pengelolaan program pelatihan melalui pelatihan menjahit di Balai latihan Kerja (BLK) Demak melalui tiga tahap, hal ini sesuai dengan proses pembelajaran dalam pendidikan menurut Oemar Hamalik (1989) proses pembelajaran terdiri dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi.

Menurut keterangan Bapak Suyanto selaku pengelola program pelatihan dalam pelatihan menjahit di BLK Demak menerangkan sebagai berikut :

“...dalam mengelola program pelatihan terutama dalam pelatihan menjahit ini diperlukan adanya perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan evaluasi untuk mempermudah jalannya pengelola program pelatihan...”

Kegiatan pelatihan kerja berbasis masyarakat program PKPTK tahun 2012 di UPTD Balai Latihan Kerja Demak pengelolaan program pelatihan menjahit sebanyak 5 kali angkatan dengan jumlah peserta masing-masing kelompok terdiri dari 16 peserta pelatihan, masing-masing dilaksanakan selama

30 hari, dengan jadwal pelaksanaan pelatihan dan daftar nama peserta pelatihan sebagaimana tercantum dalam jadwal program pelatihan. Menurut keterangan Ibu Abdillah Fitri selaku tutor dari penjahitan, dijelaskan bahwa:

” ...peserta pelatihan terdiri dari 16 orang yang masing-masing tidak mempunyai keterampilan menjahit, disini belajar mulai dari awal yaitu tingkat dasar sampai mahir, awalnya ya susah tidak mengerti sama sekali tentang menjahit tetapi setelah praktik berlangsung para peserta pelatihan dapat melaksanakan dengan baik pula. Diambilkan tutor dari BLK satu dan dari luar yang ahli dalam bidang menjahit yang bisa membantu proses pelatihan menjahit berlangsung...”

Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa adanya program pelatihan berlangsung dengan jumlah peserta sebanyak 16 orang peserta pelatihan.

Pertumbuhan jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan pertumbuhan lapangan kerja serta didukung dengan adanya krisis global dan gelombang PHK mengakibatkan kesenjangan sosial dan ekonomi masyarakat sehingga dalam persaingan di dunia kerja diperlukan kualitas manusia yang berkualitas dan produktif. Dengan adanya pengelolaan program menjahit pada anak putus sekolah merupakan salah satu langkah untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibidang ketenagakerjaan melalui kursus pelatihan menjahit diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan produktifitas sumber daya manusia serta dapat meningkatkan kualitas ekonomi melalui bekerja di suatu perusahaan atau digarment dan menciptakan lapangan kerja baru melalui bidang wira usaha mandiri

1) Tujuan Pelatihan

Tujuan harus ditetapkan terlebih dahulu, secara tegas, spesifik, realistis, cukup menantang, dapat diukur, jelas waktunya. Dirumuskan dengan kalimat singkat dan sederhana bahasanya agar mudah dicerna dan udah ditangkap maknanya, dengan demikian seluruh kegiatan latihan selalu akan terarah pada tujuan yang akan ditetapkan selamanya (AMT, 1991)

2) Metode Pelatihan

Metode pelatihan. Dipilih metode pelatihan yang paling cocok untuk menyampaikan materi kepada para peserta pelatihan oleh tim pelatih yang bersangkutan, penggunaan metode yang cocok akan mempermudah peserta latihan menerima materi yang diberikan, dengan demikian perubahan yang diharapkan dapat mencapai sesuai dengan dengan tujuan pelatihan dan harapan peserta latihan.

3) Materi Pelatihan

Materi pelatihan, sesuai dengan tujuan pelatihan, bahan bacaan disusun dengan bahasa yang sederhana agar mudah dimengerti dan dicerna oleh peserta pelatihan. Bahan latihan seyogyanya disiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari oleh peserta. Penulisan bahan dalam bentuk buku paket materi pelatihan hendaknya memperhatikan factor-faktor tujuan pelatihan, tingkatan pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya pelatihan

4) Media Pelatihan

Media dalam pelatihan dapat berupa grafik atau video visual, alat-alat belajar atau instrumen yang mendukung suatu kegiatan pelatihan atau

pembelajaran. Fungsi dari media dalam proses pembelajaran adalah untuk meningkatkan, mendukung, atau mengarahkan perhatian para peserta didik tentang pengetahuan dan ketrampilan terhadap pelajaran yang disajikan, dan jenis media yaitu media audio, dan media cetak.

5) Komponen Penunjang

Komponen penunjang yang dimaksud dalam sistem pembelajaran adalah fasilitas belajar, buku belajar sumber, alat pelajaran, bahan pelajaran dan sebagainya, komponen penunjang berfungsi memperlancar, melengkapi dan mempermudah terjadinya proses pembelajaran sehingga salah satu komponen pembelajaran guru perlu memperhatikan, memilih dan memanfaatkannya

6) Evaluasi

Evaluasi adalah pengidentifikasian keberhasilan dan kegagalan suatu rencana kegiatan atau program.

4.2.1.2 Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pengelolaan program pelatihan menjahit tingkat dasar bagi anak putus sekolah di balai latihan kerja demak

Faktor yang menjadi penghambat atau kendala merupakan suatu keadaan dimana hal tersebut dapat mengganggu kelancaran kegiatan yang sedang dilaksanakan. Dalam pengelolaan program pelatihan permasalahannya antara lain:

1. Perencanaan

Berkaitan dengan penyusunan tujuan dan rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga penyelenggara.

Dalam pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak perlu adanya perencanaan. Hal-hal yang menghambat dalam perencanaan program pelatihan yaitu penyusunan program pelatihan menjadi salah satu faktor yang menghambat dalam perencanaan pengelolaan program pelatihan menjahit pada anak putus sekolah. Hal ini dijelaskan oleh Bapak Suyamto selaku pengelola program pelatihan adalah sebagai berikut :

“... dalam mengelola program pelatihan yang ,menjadi kendala dalam perencanaan yaitu dalam penyusunan program pelatihan yang akan dilaksanakan yang nantinya akan mempengaruhi peserta pelatihan apabila sudah terlaksana...”

2. Pengorganisasian

kegiatan ini merupakan kegiatan mengidentifikasi dan memadukan sumber-sumber yang diperlukan kedalam kegiatan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini meliputi tenaga manusia, fasilitas, alat-alat dan biaya yang tersedia atau dapat disediakan. Hal ini dijelaskan oleh Bapak Suyamto selaku pengelola program pelatihan menjahit di BLK Demak yaitu sebagai berikut :

“...didalam mengelola program pelatihan ini yang menghambat pengelola program salah satunya yaitu adanya tenaga pelatih atau instruktur yang ahli dalam pelatihan menjahit ini di UPTD BLK Demak belum punya, sehingga perlu mengambil intruktur dari luar, selain itu juga peralatan dan sarana prasarana pelatihan

belum sesuai standar Kompetensi Kerja Nasional sehingga jalannya program pelatihan sedikit terhambat...”

3. Penggerakan

Penggerakan memainkan peranan yang sangat penting, disamping itu penggerakan berperanan pula dalam fungsi manajemen lainnya seperti pembinaan, penilaian dan pengembangan. Fungsi penggerakan ialah untuk mewujudkan tingkat penampilan dan partisipasi yang tinggi dari setiap pelaksana yang terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Faktor yang menjadi kendala dalam penggerakan Pengelolaan program pelatihan yaitu sulitnya merealisasikan rencana pengelolaan program menjadi tindakan nyata dalam mencapai tujuan yang diharapkan, dengan adanya penggerakan seperti halnya dalam pembinaan, penilaian dan pengembangan program haruslah sesuai dengan perencanaan sebelumnya. Hal ini dijelaskan oleh Bapak Akhlis selaku pengelola program

“... semua anggota dalam pengelolaan program pelatihan ikut serta dalam pelaksanaan karena dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya harus sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan karena fungsi dalam penggerakan yaitu merealisasikan rencana menjadi tindakan nyata dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien...”

4. Pengawasan

Pengawasan didalamnya termasuk pembinaan, supervisi, dan monitoring. Yang menjadi faktor penghambat dalam pengawasan didalam pengelolaan program

pelatihan adalah adanya supervisi dan monitoring yang dilakukan oleh pengelola dilakukan terhadap para penyelenggara dan pelaksana program

Menurut hasil penelitian yang menjadi faktor penghambat adanya pengawasan yaitu supervisi dan monitoring, juga pengawasan dari pihak penyelenggara sehingga jalannya pengelolaan program agak sedikit terhambat. Dalam monitoring dan supervisi ketua pengelola program tidak terlalu ketat dalam memantau berjalannya program pelatihan sehingga berjalannya program pelatihan belum sesuai standar yang ditetapkan, seringkali terjadi peserta pelatihan yang seenaknya sendiri dalam mengikuti program pelatihan ini termasuk salah satu penghambat dalam pengawasan didalam pengelolaan program. Hal ini dijelaskan oleh Ibu Abdillah Fitri, selaku pengelola program pelatihan menjahit di BLK Demak :

“...pengawasan merupakan pemantauan para pelaksana program dalam upaya memperbaiki kegiatan, maka dari itu perlu perlu adanya proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditentukan sebelumnya, sehingga tidak menghambat berjalannya pelaksanaan program pekatihan...”

5. Penilaian

Penilaian dilakukan secara berkelanjutan dan diarahkan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, proses kegiatan dalam pencapaian tujuan, dan penyimpangan kegiatan dari rencana yang telah disusun.

Penyusunan program pelatihan dalam kegiatan evaluasi ini terdapat adanya penghambat program yaitu pemberian penilaian terhadap peserta pelatihan

yang berbeda kemampuan. Penilaian ini yang paling menghambat berjalannya program pengelolaan pelatihan yaitu penilaian sumatif dengan jumlah peserta pelatihan sebanyak 16 peserta, sulitnya mendefinisikan penilaian sebagai pengukuran dan membandingkan hasil yang dicapai

Pengelolaan program pelatihan menjahit ini juga menghadapi kendala. Menurut keterangan Bapak Achlis, selaku pengurus dan juga tutor pelatihan menjahit menerangkan sebagai berikut

“...faktor-faktor yang menjadi penghambat adanya program pelatihan ini biasanya terjadi karena alasan-alasan diantaranya yaitu waktu pelaksanaan pelatihan masih kurang sehingga perlu ditambahkan agar pelaksanaan pelatihan berjalan maksimal, selain itu juga kemampuan peserta antara yang satu dengan yang lain juga berbeda sehingga berjalannya program pelatihan terhambat dengan adanya penilaian yang harusnya dicapai dengan hasil nyata yang telah dicapai...”

Pernyataan ini ditambah oleh Mb Dhita selaku pengurus program pelatihan menjahit

“... sarana prasarana disini cukup, akan tetapi belum sesuai standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia maka dari itu perlu ditambahkan sarana dan prasarana yang penunjang untuk berlangsungnya program pelatihan agar sesuai standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia dan kurangnya para instruktur dalam program pelatihan...”

Kendala yang dihadapi dalam pengelolaan program yang ditunjang kelima fungsi dari pengelolaan program pelatihan yaitu adanya perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan yaitu waktu pelaksanaan pelatihan yang kurang lama waktunya, para peserta pelatihan yang kemampuannya berbeda-beda, sarana prasarana yang belum sesuai standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), serta kurangnya para instruktur menjahit.

4.2.1.3 Faktor-faktor yang menjadi pendorong dalam pengelolaan program pelatihan menjahit tingkat dasar bagi anak putus sekolah di balai latihan kerja demak

Menurut hasil penelitian yang menjadi faktor pendukung pengelola dalam pengelolaan program pelatihan yaitu :

1. Pendukung dalam Perencanaan

Perencanaan berkaitan dengan penyusunan tujuan dan rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga penyelenggara pendidikan luar sekolah. Perencanaan merupakan langkah awal sebuah pengelola atau manajemen karena perencanaan menentukan arah kemana tujuan lembaga ingin dicapai.

Pengelola program pelatihan mempunyai faktor pendorong berjalannya program pelatihan yaitu: (a) pengelola memiliki konsep atau mampu merancang program yang dicapai kedepannya, (b) adanya data yang obyektif dan riil, sehingga perumusan yang dilakukan berjalan secara logis dan dapat dipertanggungjawabkan, (c) pimpinan atau ketua pengelola dapat menjelaskan dan menghibau bawahan dalam menjalankan fokus perencanaan yang terlaksana, (d) perencanaan dapat menggambarkan hal-hal yang dikerjakan kemudian.

2. Pendukung dalam Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengidentifikasi dan memadukan sumber-sumber yang diperlukan kedalam kegiatan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber-sumber itu meliputi tenaga

manusia, fasilitas, alat-alat dan biaya yang tersedia atau dapat disediakan. Dengan kata lain dapat dikemukakan bahwa pengorganisasian adalah upaya melibatkan semua sumber manusia kedalam kegiatan yang terpadu untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi penyelenggara pendidikan luar sekolah

3. Pendukung dalam Penggerakan

Penggerakan memainkan peranan yang sangat penting, disamping itu penggerakan berperan pula dalam fungsi manajemen lainnya seperti pembinaan, penilaian dan pengembangan. Fungsi penggerakan ialah untuk mewujudkan tingkat penampilan dan partisipasi yang tinggi dari setiap pelaksana yang terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pengelola program pelatihan sudah menjalankan ketiga hal tersebut yaitu pembinaan, penilaian dan pengembangan program pelatihan menjahit sehingga dalam penunjang berjalannya pengelolaan program pelatihan dapat berjalan dengan apa yang telah diharapkan

4. Pendukung dalam Pengawasan

Fungsi manajemen lainnya adalah pembinaan. Didalamnya termasuk pengawasan, supervisi, dan monitoring. Pembinaan diselenggarakan melalui pendekatan langsung dan tidak langsung. Pendekatan langsung dilakukan oleh pengelola dilakukan terhadap para penyelenggara dan pelaksana program atau kegiatan pendidikan luar sekolah. Pendekatan tidak langsung dilakukan melalui staf atau pihak lain berkaitan dengan tugas para penyelenggara dan pelaksana.

Pengawasan dilakukan untuk memastikan jalannya pelaksanaan program yang telah ditentukan sehingga tercapai tujuan secara optimal dan memperbaiki ketika terdapat kesalahan atau kekurangan. Pimpinan telah pengawasan dalam memantau berjalannya program yang telah dilaksanakan.

5. Pendukung dalam Penilaian

Penilaian berkaitan dengan kegiatan pengumpulan, pengolahan dan penyajian informasi untuk dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan. Sasaran penilaian dapat meliputi: 1) keseluruhan fungsi manajemen, sejak perencanaan sampai pengembangan, 2) seluruh komponen, proses hasil, dan pengaruh suatu program pendidikan luar sekolah. Penilaian dilakukan secara berkelanjutan dan diarahkan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, proses kegiatan dalam pencapaian tujuan, dan penyimpangan kegiatan dari rencana yang telah disusun. Penilaian berperan untuk menghimpun, mengelola, dan menyampaikan informasi untuk pengambilan keputusan yang menyangkut upaya, justifikasi, perbaikan, penyesuaian, pelaksanaan, dan pengembangan pendidikan luar sekolah

(Djudju Sudjono, 2000:55)

Faktor yang menjadi pendukung berjalannya pengelolaan program pelatihan menjait :

1. Para Instruktur/ Pelatih

Pelaksanaan pelatihan dalam rangka pelaksanaan kurikulum berlangsung dalam proses pembelajaran, dimana pelatih mengembangkan peranan-peranan tertentu

2. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan dipilih sesuai dengan tujuan penilaian, tidak terlalu heterogen baik dalam hal usia, pendidikan, maupun pengalaman belajar

3. Media

Media dalam pelatihan dapat berupa grafik atau video visual, alat-alat belajar atau instrumen yang mendukung suatu kegiatan pelatihan atau pembelajaran

4. Sarana Prasarana

Adanya sarana prasarana juga menunjang berdirinya pengelolaan program pelatihan yaitu tersedianya gedung Balai Latihan Kerja Demak salah satunya yaitu lab untuk menjahit di Kantor BLK Demak dan ditunjang dengan [eralatan- peralatan yang memadai antara lain yaitu mesin jahit, mesin obras dengan berbagai kelengkapannya.

5. Pembiayaan

Kegiatan pengelolaan program menjahit ini dibiayai oleh Dana APBN melalui Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas

(PKTKP) Dana Dekonsentrasi Tahun Anggaran 2012 Kejuruan Penjahitan di BLK Kabupaten Demak

Dalam pelaksanaan pengelolaan program pelatihan menjahit pada anak putus sekolah ini terdapat faktor yang mendukung. Seperti dijelaskan pernyataan oleh Bapak Suyanto selaku pengelola program menjahit

“... dalam mengelola program menjahit ini adanya faktor penunjang memanglah sangat penting demi kenyamanan berlangsungnya pelatihan menjahit, adapun faktor yang menjadi pendukung yaitu adanya pelatih yang diambil dari BLK sendiri dan dari luar artinya BLK mengambil pelatih dari luar yang ahli dalam bidangnya, selain itu juga ada peserta pelatihan yang beraneka ragam dari berbagai daerah dan lulusan yang bervariasi, media juga menjadi pendukung, serta sarana prasarana dan juga pembiayaan menjadi faktor-faktor yang mendukung adanya program pelatihan menjahit berlangsung...”

4.2.1.4 Manfaat Hasil Pelatihan

Manfaat hasil pelatihan yang ditunjang dengan adanya kelima aspek pengelolaan menurut Djudju Sudjono ada lima hal yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian. Manfaat hasil pelatihan adanya pengelolaan program pelatihan menjahit diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas para putus sekolah agar dapat melanjutkan pendidikannya dan tidak menganggur guna untuk mencari kerja, memunculkan wira usaha baru dan mengantarkan pencari kerja kepada perusahaan-perusahaan di bidangnya. Dalam hal ini dijelaskan pernyataan oleh

Bapak Suyamto selaku kepala UPTD juga selaku seksi pengelola program pelatihan menjahit di BLK Demak

‘... kita mengadakan program pelatihan menjahit ini khususnya bagi kalangan menengah kebawah agar nantinya setelah diberi bekal kemampuan melalui pelatihan menjahit para peserta mampu untuk berwirausaha mandiri ataupun kalau tidak dapat bekerja di bidangnya sesuai perusahaan yang membutuhkan khususnya bidang penjahitan agar mengurangi putus sekolah dan pengangguran di wilayah Kabupaten Demak...’

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa pengelolaan program pendidikan di Balai Latihan Kerja Demak dapat memunculkan wira usaha –wira usaha baru yang nantinya dapat dijadikan bekal sebagai penunjang dalam bidang ekonomi dalam pengentasan kemiskinan dan angka putus sekolah dapat berkurang di wilayah Kabupaten Demak.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengelolaan Program Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar Pada Anak

Putus Sekolah di Balai Latihan Kerja Demak

Salah satu komponen yang menentukan keberhasilan dalam melaksanakan program adalah pengelolaan. Melalui pengelolaan yang tepat diharapkan sebuah program dapat berjalan lancar dan sistematis sehingga pencapaian tujuan dapat segera tercapai.

Menurut Sutomo (2006: 11) pengelolaan merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer, dalam kaitannya proses

pencapaian tujuan organisasi yang dapat dijabarkan melalui proses yang harus dilaksanakan melalui tahapan-tahapan tertentu

Pengelolaan diartikan sebagai suatu rangkaian pekerjaan atau usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk melakukan serangkaian kerja dalam mencapai tujuan tertentu. Definisi pengelolaan oleh para ahli terdapat perbedaan – perbedaan hal ini disebabkan karena para ahli meninjau pengertian dari sudut yang berbeda- beda. Ada yang meninjau pengelolaan dari segi fungsi, benda, kelembagaan dan yang meninjau pengelolaan sebagai suatu kesatuan. Namun jika dipelajari pada prinsipnya definisi- definisi tersebut mengandung pengertian dan tujuan yang sama. Menurut Wardoyo (1980:41) memberikan definisi sebagai berikut pengelolaan adalah suatu rangkai kegiatan yang berintikan perencanaan ,pengorganisasian pengerakan dan pengawasan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Harsoyo (1977:121) pengelolaan adalah suatu istilah yang berasal dari kata “kelola” mengandung arti serangkaian usaha yang bertujuan untuk mengali dan memanfaatkan segala potensi yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu yang telah direncanakan sebelumnya. Dari uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengelolaan adalah suatu rangkaian kegiatan yang berintikan perencanaan,pengorganisasian,penggerakan dan pengawasan yang bertujuan menggali dan memanfaatkan sumber daya alam yang dimiliki secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Loehr and schwartz (2001, p. 123) identify your key levers for energy management is phsycal, mental, emotional, spiritual. These your key levers for energy management can

be viewed as a kind of pyramid where physical energy forms the foundation for mental energy, which forms the foundation for spiritual energy

Menurut Loehr dan Schwartz (2001, p. 123) mengidentifikasi empat pengungkit utama untuk energi manajemen yaitu fisik, mental, emosional, spiritual. Keempat tuas kunci untuk manajemen energi dapat dilihat sebagai semacam piramida di mana energi fisik membentuk dasar bagi energi mental, yang membentuk dasar bagi energi emosional, yang pada gilirannya adalah foundation untuk energi spiritual

Siagin (1983) mengemukakan lima fungsi manajemen. Kelima fungsi itu adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan penilaian (Djudju Sudjana, 2000:55)

1. Perencanaan

Perencanaan berkaitan dengan penyusunan tujuan dan rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga penyelenggara pendidikan luar sekolah. Perencanaan dalam pengelolaan program pelatihan adalah perencanaan tentang (1) program apa yang akan dicapai kedepannya; (2) tugas dan tanggungjawab yang harus ada dan dibutuhkan untuk lembaga; (3) berapa orang yang dibutuhkan dalam melakukan tugas-tugas tersebut dan kriteria yang dimiliki; (4) mekanisme tata dan peraturan mendasar terkait tugas pokok dan fungsinya; (5) apakah kriteria berhasil atau tidaknya tugas dan tanggungjawab sebagai penilaian akhir atas kinerja mereka

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengidentifikasi dan memadukan sumber-sumber yang diperlukan kedalam kegiatan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber-sumber itu meliputi tenaga manusia, fasilitas, alat-alat dan biaya yang tersedia atau dapat disediakan. Dengan kata lain dapat dikemukakan bahwa pengorganisasian adalah upaya melibatkan semua sumber manusia kedalam kegiatan yang terpadu untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi penhyelenggara pendidikan luar sekolah. Pengorganisasian dalam peneltian ini adalah mengorganisasikan seluruh pensel yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing guna mencapai keberhasilan tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

3. Penggerakan

Penggerakan memainkan peranan yang sangat penting, disamping itu penggerakan berperanan pula dalam fungsi manajemen lainnya seperti pembinaan, penilaian dan pengembangan. Fungsi penggerakan ialah untuk mewujudkan tingkat penampilan dan partisipasi yang tinggi dari setiap pelaksana yang terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Penggerakan atau pelaksanaan menempati posisi yang paling vital bagi langkah-langkah pengelolaan dalam merealisasikan semua tujuan, rencana dan kegiatan-kegiatan yang ditetapkan sebelumnya, karena tanpa pelaksanaan sebuah perencanaan tidak akan terealisasikan agar tujuan program dapat tercapai tanpa

hambatan harus menentukan terlebih dahulu jenis program yang diselenggarakan baik dari pelaksana, waktu, biaya faktor pendukung dan penghambat.

4. Pengawasan

Fungsi manajemen lainnya adalah pembinaan. Didalamnya termasuk pengawasan, supervisi, dan monitoring. Pembinaan diselenggarakan melalui pendekatan langsung dan tidak langsung. Pendekatan langsung dilakukan oleh pengelola dilakukan terhadap para penyelenggara dan pelaksana program atau kegiatan pendidikan luar sekolah. Pendekatan tidak langsung dilakukan melalui staf atau pihak lain berkaitan dengan tugas para penyelenggara dan pelaksanaan.

Pengawasan dilakukan untuk memastikan jalannya pelaksanaan program yang telah ditentukan agar mencapai tujuan secara optimal dan memperbaikinya ketika terdapat kesalahan atau kekurangan. Pimpinan harus melakukan pengawasan untuk memantau jalannya program agar dapat terlaksana secara optimal serta memberikan pengalaman untuk program selanjutnya. Dari sini dapat diketahui bahwa pentingnya melakukan pengawasan dalam sebuah pelaksanaan program, karena dengan pengawasan pimpinan akan mengetahui seberapa besar kemampuan penanggungjawab program serta dapat segera apabila ada kesalahan, sehingga lebih efisien.

5. Penilaian

Penilaian berkaitan dengan kegiatan pengumpulan, pengolahan dan penyajian informasi untuk dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan. Sasaran penilaian dapat meliputi: 1) keseluruhan fungsi manajemen, sejak

perencana sampai pengembangan, 2) seluruh komponen, proses hasil, dan pengaruh suatu program pendidikan luar sekolah. Penilaian dilakukan secara berkelanjutan dan diarahkan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, proses kegiatan dalam pencapaian tujuan, dan penyimpangan kegiatan dari rencana yang telah disusun. Penilaian berperan untuk menghimpun, mengelola, dan menyampaikan informasi untuk pengambilan keputusan yang menyangkut upaya, justifikasi, perbaikan, penyesuaian, pelaksanaan, dan pengembangan pendidikan luar sekolah

John R Schermerhon, James G Hunt, dan Richard N Osbom (1985), dalam Djudju Sudjana (2000:51) mengemukakan bahwa studi tentang tingkah laku berorganisasi menyangkut berbagai implikasi praktis dalam setiap fungsi manajemen. Fungsi manajemen ini terdiri dari lima urutan yaitu: *planning, organizing, staffing, directing or leading* dan *controlling*. *Planning* meliputi: pemilihan dan pengarahannya tujuan-tujuan di masa datang serta identifikasi berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. *Organizing* adalah kegiatan menggabungkan sumber manusia dan non manusia. *Staffing* adalah pengadaan, pemilihan, pengkajian, dan peningkatan kemampuan pelaksana. Sedangkan *Controlling* berkaitan dengan pemantauan penampilan dan kegiatan perbaikan.

Pendidikan Luar sekolah sebagai proses pembelajaran bukan hanya sekedar proses penyampaian informasi melalui pengetahuan dan ketrampilan, melainkan lebih menekankan pada proses untuk mengembangkan kemampuan masyarakat dalam memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam memecahkan dan mengatasi masalah dalam bidang ekonomi, sosial maupun

politik yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan luar sekolah sebagai proses pembelajaran juga menekankan pada kemampuan kritis masyarakat belajar dalam menganalisis setiap situasi ekonomi, sosial dan politik yang dihadapi.

Dalam upaya membina warga belajar sebagaimana pada pendidikan luar sekolah bahwa program pendidikan luar sekolah mempunyai program A. Tujuan :

1. Jangka pendek dan khusus,
2. Kurang menekankan pentingnya ijazah.
- B. Waktu :
3. Relatif singkat,
4. Menekankan masa depan sekarang dan masa depan,
5. Menggunakan waktu tidak penuh dan tidak terus menerus.
- C. Isi program ;
6. Kurikulum berpusat pada kepentingan peserta didik,
7. Mengutamakan aplikasi,
8. Persyaratan masuk ditetapkan di lingkungan masyarakat dan lembaga,
10. Berkaitan dengan kehidupan peserta didik dan masyarakat,
11. Struktur program yang fleksibel,
12. Berpusat pada peserta didik,
13. Penghematan sumber-sumber yang tersedia.
- E. Pengendalian program ;
14. Dilaksanakan oleh pelaksana program dan peserta didik,
15. Pendekatan demokratis.

Kedudukan dan fungsi PLS sejalan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 73 tahun 1991, yang tertuang pada Bab II Pasal 2 tentang Pendidikan Luar Sekolah yang menyebutkan, Melayani dan Membina warga belajar supaya dapat tumbuh dan berkembang, memiliki pengetahuan dan ketrampilan guna meningkatkan martabat dan mutu kehidupannya, serta memenuhi kebutuhan belajar masyarakat.

Dengan demikian, peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam bidang pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antar keluarga,

masyarakat dan pemerintah, yang dalam Pendidikan Luar Sekolah pelaksanaan programnya selalu berdasarkan kebutuhan yang ada di masyarakat dan berorientasi pada relevansi dengan arah dan tujuan pembangunan nasional. Tujuan dan program pendidikan luar sekolah berorientasi pada waktu pendidikan yang singkat, isi program berpusat pada lulusan dan kepentingan perorangan, menekankan pada pelatihan dan praktek, persyaratan masuk ditentukan bersama peserta didik, serta penyajiannya dilakukan dalam lingkungan peserta didik, berpusat pada peserta didik, pengawasan diatur sendiri, dan demokratis. (Djudju Sudjana, 2005: 13)

Tujuan harus ditetapkan terlebih dahulu, secara tegas, spesifik, realistis, cukup menantang, dapat diukur, jelas waktunya. Dirumuskan dengan kalimat singkat dan sederhana bahasanya agar mudah dicerna dan udah ditangkap maknanya, dengan demikian seluruh kegiatan latihan selalu akan terarah pada tujuan yang akan ditetapkan selamanya (AMT, 1991)

Adapun yang dimaksud pengertian tersebut diatas adalah sebagai berikut:

- a. Realistis, jelas dan dapat dikerjakan sesuai dengan kemampuan dan apabila terlalu sukar, akan menuntut kearah kepututsasaan dan akan menyerah.
- b. Menantang artinya tujuan itu harus memberikan tantangan, apabila tidak menantang maka para pelaku pelatihan kurang bergairah untuk mencapainya dan imbalan tidak menarik.

- c. Mempunyai batas waktu, agar program selesai sesuai dengan jadwal yang ada, apabila tidak mempunyai batas waktunya mungkin ada kecenderungan untuk menyelesaikannya.
- d. Spesifik, tujuan dirumuskan secara khusus tidak bersifat umum dan kabur, tetapi jelas yang akan dicapai.
- e. Terukur, agar supaya kita mengetahui bahwa tujuan tersebut telah tercapai bagaimanapun juga yang terpenting., semua pelaku pelatihan harus merasa terlibat atau terikat pada tujuan. Pelatihan harus merasa terlibat atau terikat pada tujuan pelatihan, rencana sebaiknya apapun juga tidak mungkin dapat dicapai tanpa adanya keterlibatan atau keterikatan.

Sasaran pelatihan yang dapat dirumuskan dengan jelas akan menjadikan sebagai acuan penting dalam menentukan materi yang akan diberikan, cara dan sarana-sarana yang diperlukan. Sebaliknya, sasaran yang tidak spesifik atau terlalu umum akan menyulitkan persiapan dan pelaksanaan pelatihan sehingga dapat menjawab kebutuhan pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2007:45) tujuan pelatihan antara lain :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- b. Meningkatkan produktifitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar mampu berprestasi
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja

h. Meningkatkan perkembangan pegawai

Dalam undang-undang RI No.13 Tahun 2003 tentang ketenagaakerjaan disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan. Menurut Mangkunegara (2009: 50) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan teroganisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Nitisemito (2002:86) pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan, sikap, dan tingkah laku sesuai kebutuhan individu, organisasi dan lembaga yang bersangkutan.

Dalam Undang-Undanag ketenaga kerjaan RI No.13 Tahun 2003 Bab V tentang pelatihan kerja pasal 10 dijelaskan bahwa :

- 1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik didalam maupun diluar hubungan kerja
- 2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja
- 3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.
- 4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (2) diatur dengan keputusan menteri.

Menurut Simamora (2006: 278) menyebutkan beberapa manfaat pelatihan, yaitu :

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- b. Membentuk sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan
- c. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan warga belajar untuk mencapai standar kerja
- d. Mengurangi frekuensi kecelakaan kerja
- e. Membantu para karyawan dalam pengembangan pribadi mereka

Menurut Mc. Gehee yang diikuti oleh Mangkunegara (2001:45) merumuskan prinsip-prinsip perencanaan pelatihan sebagai berikut :

- a. Materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan
- b. Tahapan-tahapan tersebut harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- c. Penatar harus mampu memotivasi dan menyebarkan respon yang berhubungan dengan serangkaian materi pelajaran
- d. Adanya penguat (reinforcement) guna membandingkan respon positif dari warga belajar.
- e. Menggunakan konsep pembentukan (shaping) perilaku.

Selain prinsip-prinsip pelatihan dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan ada beberapa tahapan yang harus dipenuhi. Tahapan tersebut adalah :

Tahapan-tahapan penyusunan pelatihan dan pengembangan adalah :

- a. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan (jobstudy).
- b. Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan atau pengembangan .
- c. Menetapkan criteria keberhasilan dengan alat ukurnya, menetapkan metode pelatihan atau pengembangan.
- d. Mengadakan percobaan (try out) dan revisi.
- e. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.

Dalam penyusunan pengelolaan program pelatihan harus menggunakan tahapan-tahapan diatas guna keberhasilan program yang akan dijalankan.

4.2.2 Faktor yang menjadi Penghambat dalam Pengelolaan Program Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar di Balai Latihan Kerja Demak

Kendala merupakan suatu keadaan dimana hal tersebut dapat mengganggu kelancaran kegiatan yang sedang dilaksanakan. Dalam pengelolaan program pelatihan menjahit , BLK Demak juga menghadapi kendala ataupun faktor penghambat. Adapun faktor-faktor yang menghambat antara lain :

1. Perencanaan

Perencanaan berkaitan dengan penyusunan tujuan dan rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga penyelenggara pendidikan luar sekolah (Djudju Sudjana, 2000: 55). Perencanaan merupakan langkah awal sebuah pengelolaan menentukan kemana tujuan lembaga yang ingin dicapai. Menurut Mulyono (2008: 25) perencanaan adalah proses kegiatan rasional dan sistematis dalam menetapkan keputusan, kegiatan atau langkah-langkah yang akan dilaksanakan dikemudian

hari dalam rangka usaha mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Daft (2006: 7) perencanaan merupakan penentuan tujuan untuk kinerja organisasi di masa depan serta memutuskan tugas dan penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Penghambat dalam perencanaan terdapat adanya penyusunan program yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan hasil akhir dari kegiatan pelaksanaan program

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengidentifikasi dan memadukan sumber-sumber yang diperlukan kedalam kegiatan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber-sumber itu meliputi tenaga manusia, fasilitas, alat-alat dan biaya yang tersedia atau dapat disediakan.

Dengan kata lain dapat dikemukakan bahwa pengorganisasian adalah upaya melibatkan semua sumber manusia kedalam kegiatan yang terpadu untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi penhyelenggara pendidikan luar sekolah Terry dalam (Mulyono, 2008, 27) menjelaskan bahwa pengorganisasian adalah menyusun hubungan perilaku efektif antar personalia, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan memperoleh keputusan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas dalam situasi lingkungan yang ada guna mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Menurut daft (2006: 8) pengorganisasian adalah penentuan dan pengelompokan tugas kedalam departemen, penentuan otoritas, serta alokasi sumber daya diantara organisasi. siagin (2002: 81-82)

mendefinisikan pengorganisasian sebagai keseluruhan proses pengelompokan orang-orang, alat tugas-tugas, serta wewenang dan tanggungjawab sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan utuh dan bulat dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Pengorganisasian terdapat kendala yaitu perlunya pengambilan instruktur pelatihan dari luar karena kurangnya instruktur yang ahli dalam bidangnya

3. Penggerakan

Penggerakan memainkan peranan yang sangat penting, disamping itu penggerakan berperan pula dalam fungsi manajemen lainnya seperti pembinaan, penilaian dan pengembangan. Fungsi penggerakan ialah untuk mewujudkan tingkat penampilan dan partisipasi yang tinggi dari setiap pelaksana yang terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Djudju Sudjana, 2000: 55). Siagin (2005: 95) mendefinisikan pelaksanaan sebagai keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan dengan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif, efisien dan ekonomis. Menurut Mulyasa (2007: 21) pelaksanaan merupakan kegiatan untuk merealisasikan rencana menjadi tindakan nyata dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien

kurangnya pengawasan dalam penggerakan ataupun pelaksanaan program pelatihan, monitoring dan supervisi

4. Pengawasan

Fungsi manajemen lainnya adalah pembinaan. Didalamnya termasuk pengawasan, supervisi, dan monitoring. Pembinaan diselenggarakan melalui pendekatan langsung dan tidak langsung. Pendekatan langsung dilakukan oleh pengelola dilakukan terhadap para penyelenggara dan pelaksana program atau kegiatan pendidikan luar sekolah. Pendekatan tidak langsung dilakukan melalui staf atau pihak lain berkaitan dengan tugas para penyelenggara dan pelaksana (Djudju Sudjana, 2000: 55). Menurut Mulyasa (2007:21) pengawasan merupakan suatu upaya mengamati secara sistematis dan berkesinambungan : merekam, memberi penjelasan, petunjuk, pembinaan, dan merealisasikan berbagai hal yang kurang tepat serta memperbaiki kesalahan.

Pengawasan dilakukan untuk memastikan jalannya pelaksanaan program yang telah ditentukan agar mencapai tujuan secara optimal dan memperbaiki ketika terdapat kesalahan atau kekurangan.

Kendala dalam pengawasan kurang sesuai dengan berjalannya program pelatihan

5. Penilaian

Penilaian berkaitan dengan kegiatan pengumpulan, pengolahan dan penyajian informasi untuk dijadikan masukan dalam pengambilan keputusan. Sasaran penilaian dapat meliputi: 1) keseluruhan fungsi manajemen, sejak perencanaan sampai pengembangan, 2) seluruh komponen, proses hasil, dan pengaruh suatu program pendidikan luar sekolah. Penilaian dilakukan secara

berkelanjutan dan diarahkan untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, proses kegiatan dalam pencapaian tujuan, dan penyimpangan kegiatan dari rencana yang telah disusun. Penilaian berperan untuk menghimpun, mengelola, dan menyampaikan informasi untuk pengambilan keputusan yang menyangkut upaya pengelolaan program

Kendala dalam penilaian yaitu membandingkan hasil yang nyata dicapai dengan yang seharusnya dicapai.

Selain itu faktor yang menghambat dari berjalannya pengelolaan program pelatihan yaitu terkadang ada juga peserta pelatihan yang seandainya sendiri mengikuti program pelatihan yang diadakan BLK karena alasan tidak mau mengikuti program pelatihan karena tidak sanggup melakukannya akhirnya ada beberapa yang mengeluarkan diri dari pelatihan yang dilaksanakan.

1.2.3 Faktor yang menjadi pendorong dalam Pengelolaan Program

Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar di Balai Latihan Kerja Demak

Komponen penunjang yang dimaksud dalam sistem pembelajaran adalah fasilitas belajar, buku belajar sumber, alat pelajaran, bahan pelajaran dan sebagainya, komponen penunjang berfungsi memperlancar, melengkapi dan mempermudah terjadinya proses pembelajaran sehingga salah satu komponen pembelajaran guru perlu memperhatikan, memilih dan memanfaatkannya.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan komponen penunjang untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan menjahit tingkat dasar dan hambatan yang terjadi dalam pelatihan. Untuk unsur-unsur penunjang sebaiknya disesuaikan dengan

kemampuan instruktur, peserta pelatihan dan fasilitas teknis sehingga tercapai tujuan secara efektif.

Adapun faktor yang menunjang adanya program pelatihan antara lain :

1. Para Instruktur/ Pelatih

Pelaksanaan pelatihan dalam rangka pelaksanaan kurikulum berlangsung dalam proses pembelajaran, dimana pelatih mengembangkan peranan-peranan tertentu. Berbagai peranan tersebut meliputi :

- a. Peranan sebagai pengajar, pelatih berperan menyampaikan pengetahuan dengan menyajikan berbagai informasi yang diperlukan berupa konsep-konsep, fakta dan informasi yang memperkaya wawasan pengetahuan para peserta dengan cara melibatkan mereka secara aktif untuk mencari sendiri pengetahuan yang mereka butuhkan.
- b. Peranan sebagai pemimpin kelas , pelatih berperan sebagai pemimpin kelas secara berkelompok sekaligus sebagai anggota kelompok.
- c. Peranan sebagai pembimbing, pelatih perlu memberikan bantuan dan pertolongan kepada peserta yang mengalami kesulitan atau masalah khususnya dalam kegiatan belajar, yang pada gilirannya peserta lebih aktif membimbing dirinya sendiri.
- d. Peranan sebagai fasilitator, pelatih berperan menciptakan kondisi lingkungan peserta belajar aktif
- e. Peranan sebagai peserta aktif, pelatih sering melaksanakan diskusi kelompok, kerja kelompok dalam rangka memecahkan masalah.

- f. Peranan sebagai ekspeditor, pelatih juga melaksanakan peranan dengan melakukan pencarian, penjelajahan, dan penyediaan mengenai sumber-sumber yang diperlukan oleh kelas atau kelompok peserta, baik dari sumber-sumber tercetak, dari masyarakat dll.
- g. Peranan sebagai perencana pembelajaran, pelatih berperan menyusun perencanaan pembelajaran, mulai dari rencana materi pelatihan yang disusun berdasarkan GBPP, perencanaan harian dan perencanaan satuan acara pertemuan.
- h. Peranan pengawas, pelatih harus mengawasi kelas terus menerus supaya proses pembelajaran senantiasa terarah, kendala yang dihadapi oleh peserta dapat segera ditanggulangi, disiplin kelas dapat dibina dengan baik, dan semua kegiatan berlangsung dengan tertib dan berhasil.
- i. Pelajar sebagai motivator, pelatih perlu terus menggerakkan motivasi belajar para peserta, baik selama berlangsungnya proses pembelajaran maupun diluar kelas pada kesempatan yang ada.

2. Peserta Pelatihan

Peserta pelatihan dipilih sesuai dengan tujuan penilaian, tidak terlalu heterogen baik dalam hal usia, pendidikan, maupun pengalaman belajar. Penetapan calon peserta pelatihan erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan, yang pada gilirannya turut menentukan efektifitas pekerjaan. Karena itu perlu dilakukan seleksi yang teliti untuk memperoleh peserta yang baik berdasarkan criteria antara lain :

- a. Akademik, ialah jenjang pendidikan dan keahlian.

- b. Jabatan yang bersangkutan telah menempati pekerjaan tertentu atau akan ditempatkan pada pekerjaan tertentu.
- c. Pengalaman kerja, ialah pengalaman yang telah diperoleh dalam pekerjaan.
- d. Motivasi dan minat, yang bersangkutan terhadap pekerjaannya
- e. Pribadi, menyangkut aspek moral, moril, dan sifat-sifat yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.
- f. Intelektual, tingkat berpikir, dan pengetahuan diketahui melalui tes seleksi

3. Metode

Menurut Syaiful Djamarah dan Aswan Zain (2002 :53). Metode adalah suatu cara yang dipergunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan

Metode pelatihan. Dipilih metode pelatihan yang paling cocok untuk menyampaikan materi kepada para peserta pelatihan oleh tim pelatih yang bersangkutan, penggunaan metode yang cocok akan mempermudah peserta latihan menerima materi yang diberikan, dengan demikian perubahan yang diharapkan dapat mencapai sesuai dengan dengan tujuan pelatihan dan harapan peserta latihan.

Untuk dapat melaksanakan program pelatihan , tidak dapat ditunjuk secara tegas mana yang paling baik. Hal ini karena masing-masing cara memiliki kelemahan dan kelebihan. Disamping itu suatu cara latihan tertentu mungkin cocok untuk mendapatkan kemampuan atau ketrampilan tertentu, tapi tidak atau kurang cocok untuk yang lain, beberapa cara atau metode latihan yaitu :

- a) Sistem magang, b) Sistem ceramah, c) Sistem peragaan, d) Sistem bimbingan,
- e) Sistem latihan praktek, dan f) Sistem kombinasi

4. Media

Menurut Syaiful Bahri Djamarah dan A swan Zain (2002 : 54). Media adalah segala sesuatu yang dapat digunakan dalam rangka mencapai tujuan pengajaran

Media dalam pelatihan dapat berupa grafik atau video visual, alat-alat belajar atau instrumen yang mendukung suatu kegiatan pelatihan atau pembelajaran. Fungsi dari media dalam proses pembelajaran adalah untuk meningkatkan, mendukung, atau mengarahkan perhatian para peserta didik tentang pengetahuan dan ketrampilan terhadap pelajaran yang disajikan, dan jenis media yaitu media audio, dan media cetak.

5. Sarana Prasarana

Adanya sarana prasarana juga menunjang berdirinya pengelolaan program pelatihan yaitu tersedianya gedung Balai Latihan Kerja Demak salah satunya yaitu lab untuk menjahit di Kantor BLK Demak dan ditunjang dengan [eralatan-peralatan yang memadai antara lain yaitu mesin jahit, mesin obras dengan berbagai kelengkapannya.

6. Pembiayaan

Kegiatan pengelolaan program menjahit ini dibiayai oleh Dana APBN melalui Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas (PKTKP) Dana Dekonsentrasi Tahun Anggaran 2012 Kejuruan Penjahitan di BLK Kabupaten Demak

4.2.4 Mengetahui Manfaat Hasil Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar pada Anak Putus Sekolah di Balai Latihan Kerja Demak

Dengan adanya pengelolaan program pelatihan menjahit pada melalui Program Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas bidang kejuruan Penjahitan, yang ditunjang oleh 5 dasar pngelolaan yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan, dan evaluasi (Djudju Sudjana, 2000:55) diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas para putus sekolah agar dapat melanjutkan pendidikannya dan tidak menganggur guna untuk mencari kerja, memunculkan wira usaha baru dan mengantarkan pencari kerja kepada perusahaan-perusahaan di bidangnya. Manfaat bagi masyarakat yaitu dapat meningkatkan perekonomian masyarakat dalam kehidupan sehari-hari, bagi peserta pelatihan dapat meningtkkan kualitas dan produktifitas dirinya. Bagi pengelola program dapat menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik guna mengurangi putus sekolah dan pengangguran dalam masyarakat serta membantu mengentaskan kemiskinan khususnya di wilayah Kabupaten Demak.

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengelolaan Program Pelatihan

Rekrutmen peserta pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak dilaksanakan pada bulan Maret 2012 untuk dana pelatihan yang berasal dari anggaran pemerintah (APBN), sedangkan dana pelatihan yang berasal dari swadana masyarakat, pelaksanaan rekrutmen peserta pelatihan dilakukan setiap waktu. Rekrutmen peserta pelatihan dilakukan oleh seksi penyelenggara. Sistem penerimaan peserta pelatihan dilakukan dengan cara menyeleksi melalui tes dan wawancara.

Pengelolaan Program Pelatihan didalamnya terdiri dari Perencanaan yang berkaitan dengan penyusunan tujuan dan rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga penyelenggara luar sekolah. Pengorganisasian merupakan upaya melibatkan semua sumber manusia kedalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, meliputi tenaga manusia fasilitas, alat-alat dan biaya yang tersedia. Penggerakan meliputi pembinaan, penilaian, dan pengembangan. Pengawasan dilakukan oleh pengelola terhadap para penyelenggara dan pelaksana program. Penilaian berperan dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan untuk menghimpun,

mengelola, dan menyampaikan informasi untuk pengambilan keputusan yang menyangkut upaya, judifikasi, perbaikan, penyesuaian, pelaksanaan dan pengembangan pendidikan luar sekolah.

2. Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam pengelolaan program pelatihan ini yaitu dalam perencanaan terdapat adanya penyusunan program yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan hasil akhir dari kegiatan pelaksanaan program, Pengorganisasian terdapat kendala yaitu perlunya pengambilan instruktur pelatihan dari luar karena kurangnya intruktur yang ahli dalam bidangnya, kurangnya pengawasan dalam penggerakan ataupun pelaksanaan program pelatihan, monitoring dan supervisi dalam pengawasan kurang sesuai dengan berjalannya program pelatihan. Kendala dalam penilaian yaitu membandingkan hasil yang nyata dicapai dengan yang seharusnya dicapai.

3. Faktor yang menjadi pendorong berjalannya program pelatihan

Faktor yang menjadi pendukung berjalannya program pelatihan menjahit tingkat dasar di BLK Demak yaitu faktor internal diantaranya pendidik, peserta didik, pengelola program, sarana dan prasarana dan media. Sedangkan faktor eksternal yaitu mitra kerja baik pemerintah maupun swasta

4. Manfaat hasil penelitian

Dampak positif yang diperoleh dari pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak adalah pemanfaatan pengetahuan keterampilan yang berupa pengetahuan dan keterampilan dasar menjahit, cara mengukur, membuat pola, memotong bahan, mengoperasikan mesin jahit, dan sikap

disiplin serta etos kerja yang diperoleh selama mengikuti pelatihan untuk diterapkan atau dimanfaatkan untuk bekerja di perusahaan atau di garment. Dari penelitian peserta pelatihan menjahit di Balai Latihan Kerja (BLK) Demak mendapatkan tindak lanjut berupa pengalaman dan penempatan kerja jika ada permintaan tenaga kerja

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan simpulan maka dapat diberikan beberapa saran kepada pihak penyelenggara pelatihan menjahit sebagai pengelolaan program pelatihan menjahit tingkat dasar pada anak putus sekolah, yaitu :

1. Dalam pengelolaan program pelatihan diperlukan adanya kelima fungsi manajemen yang sesuai mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan penilaian dapat berjalan lancar dan sistematis sesuai dengan tujuan yang diharapkan
2. Dalam pelaksanaan rekrutmen peserta pelatihan menjahit hendaknya tidak dibatasi oleh tingkat pendidikan
3. Perlu adanya berbagai media yang mendukung dalam rekrutmen peserta pelatihan menjahit
4. Perlu mesin peraga (stand engine) yang aktual dan baik untuk menunjang pelaksanaan praktik kerja pelatihan menjahit
5. Peningkatan jalinan hubungan mitra kerja dengan persusahaan atau garment

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta PT. Rineka Cipto.
- Atmodiwino, Soebagio. 2002. *Manajemen Pelatihan*, Jakarta Abadi Zya Jaya.
- Badan Pusat Statistik Indonesia, 2012. *Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia*, Jakarta: CV. Vitaulindo
- Badan Pusat Statistik Jawa Tengah, 2012. *Statistik Sosial dan Kependudukan Jawa Tengah*, Demak
- Balai Latihan Kerja Demak. 2012. *Buku Informasi Program Pelatihan Kependidikan*, Demak.
- Balai Latihan Kerja Demak. 2012. *Booklet UPTD-BLK Demak*. Demak.
- Darminto, Purwo (1984) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- D. Sudjana, 2005. *Strategi Pembelajaran dalam Pendidikan Luar Sekolah*, Bandung : Falah Production.
- D. Sudjana. 2000. *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung : Falah Production.
- H. Simamora. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN.
- John. 2002. *Training And Development Practices In An Practis Organisation An Intervention To Enhance Organitasonal Efecttiveness*. Diunduh pada tanggal 18 Februari pada pukul 11.45
- Loehr. 2001. *Helping Student Manager Their Energy Taking Their Pulse With The Energy Audit*. Diunduh pada tanggal 16 Februari 2013 pukul 10.35 WIB

- Milles, M.B. dan Huberman, A. M. (1992) *Analisis Data Kualitatif*. Terjemahan oleh Tjejep Rohendi, Jakarta, UI Press.
- Moleong, J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moleong, J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyono. 2008. *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*. Jogjakarta : Ar-Ruzz Media.
- Oemar Hamalik. 2001. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagin, Sondang P. 2002. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soebagio Atmodiwirio. 2002. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Sudjana. 2002. *Manajemen Program Pendidikan*. Bandung : Falah Production.
- Sutomo. 2006. *Manajemen Sekolah*. Semarang : UNNES PRESS.
- Salim, Agus, 2006. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*, Yogyakarta, Tiara Wacana.
- W.J.S Poerwardarminta. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka
- <http://id.jurnal>. Internasional of droup out in Indonesia vol.4. pdf

Lampiran 1

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN
PENELITIAN PENGELOLAAN PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT
TINGKAT DASAR PADA ANAK PUTUS SEKOLAH DI BALAI
LATIHAN KERJA (BLK) DEMAK

KONSEP	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
A. Pengelolaan Program Pelatihan	1. Kondisi Umum BLK	1.1 Kapan Berdirinya	1
		1.2 Lokasinya dimana	2
		1.3 Latar Belakang Berdirinya	3
		1.4 Visi dan Misi	4
	2. Perencanaan	2.1 Tujuan Program	5
		2.2 Jumlah Anggota	6
		2.3 Identifikasi kebutuhan	7
		2.4 media yang digunakan rekrutmen pelatihan	8
		2.5 Sasaran program pelatihan	9
		2.6 pelaksana rekrutmen pelatihan	10
		2.7 syarat mengikuti pelatihan	11
		2.8 Bentuk seleksi	12
	3. Pengorganisasian	3.1 Vasilitas yang digunakan	13
		3.2 Sumber pencapaian tujuan	14
		3.3 Alat Pencapaian Tujuan	15 16
		3.4 Biaya Pencapaian tujuan	17

	4. Penggerakan	4.1 Pelaksana Program	18
		4.2 Motivasi Untuk Pencapaian Tujuan	19 20
	5. Pengawasan	5.1 Tujuan Pengawasan	21
		5.2 Pelaku Pengawasan	22
	6. Penilaian	6.1 Proses Penilaian	23
		6.2 Standar Penilaian	24
		6.3 Pelaku Penilaian	25
	7. Faktor Penghambat	7.1 Hambatan dalam pengelolaan program pelatihan	26
	8. Faktor Pendukung	8.1 Pendukung dalam pengelolaan program	27
	9. Manfaat hasil Pelatihan	9.1 Hasil yang dicapai	
B. Instruktur Pelatihan Menjahit BLK Demak	1. Perencanaan	1.1 Cara tutor mengajar	1
		1.2 Berapa kali pertemuan	2
	2. Pengorganisasian	2.1 Hal apa yang dilakukan untuk mencapai tujuan	3
		2.2 Sumber apa saja yang digunakan untuk pembelajaran	4
	3. Pelaksanaan	3.1 Jangka waktu yang diberikan	5
		3.2 Jumlah peserta	6
		3.3 kurikulum	7
		3.4 Media yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan	8
		3.5 Metode apa yang	9

		digunakan	
		3.6 Materi yang diberikan	10
		3.7 Sarana prasarana	11
	4. Pengawasan	4.1 siapa yang memonitoring kegiatan	12
		4.2 dengan cara apa monitoring dilakukan	13
		4.3 target apa yang dicapai dalam pelatihan	14
	5. penilaian	5.1 bagaimana penyajian penilaian	15
		5.2 target tujuan	16
		5.3 Bentuk penilaian	17
	6. Faktor Penghambat	Faktor penghambat pelaksanaan pembelajaran	18
	7. Faktor Pendorong	Faktor yang mendorong pelaksanaan pembelajaran	19
	8. Hasil yang dicapai	Hasil yang dicapai	20
C. Proses Pelatihan	1. Perencanaan	1.1 rencana mengikuti pelatihan	1
		1.2 Tujuan mengikuti pelatihan	2
	2. Pengorganisasian	2.1 lembaga yang melaksanakan pelatihan	3
		2.2 fasilitas yang diberikan	4
	3. Pelaksanaan	3.1 tutor pelatihan	5
		3.2 menerima proses pembelajaran	6
	4. Pengawasan	4.1 dampak dari pengawasan yang	7

		diberikan	8
	5. Penilaian	4.2 pengawasan secara langsung	9
	6. Faktor penghambat	5.1 target yang dicapai	10
	7. Faktor pendukung	6.1 kesulitan	11
	8. Manfaat hasil pelatihan	7.1 Faktor pendukung pelatihan	12
		8.1 Hasil yang dicapai Target	13
		8.2 kelanjutan pelatihan	

Lampiran 2

PANDUAN WAWANCARA MENDALAM
PENGELOLAAN PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT TINGKAT DASAR
PADA ANAK PUTUS SEKOLAH DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
DEMAK

Pengelola

Nama :

Tempat tanggal lahir :

Pendidikan terakhir :

Jabatan :

Lama bekerja :

A. Gambaran Umum BLK

1. Sejak kapan BLK Demak berdiri?
2. Dimanakah lokasi berdirinya BLK Demak?
3. Hal-hal apa sajakah yang melatarbelakangi berdirinya BLK Demak?
4. Bagaimanakah visi dan misi dari BLK Demak?
5. Bagaimana prosedur kerja di BLK Demak?

B. Perencanaan

6. Apa yang menjadi tujuan perencanaan program pelatihan di BLK Demak?
7. Ada berapa jumlah pengelola program?
8. Cara yang digunakan BLK untuk mengidentifikasi kebutuhan?
9. Media apa yang digunakan BLK Demak untuk merekrutmen peserta pelatihan?

10. Siapa sajakah yang menjadi sasaran pelaksanaan rekrutmen peserta pelatihan?
 11. Siapa yang menjadi pelaksana pengelolaan program pelatihan?
 12. Syarat apa sajakah yang harus dipenuhi untuk menjadi peserta pelatihan menjahit di BLK Demak?
 13. Bagaimana bentuk seleksi yang dilakukan oleh BLK Demak untuk penerimaan peserta pelatihan menjahit?
 14. Pengorganisasian
 15. Fasilitas apa sajakah yang digunakan dalam pelatihan menjahit di BLK Demak?
 16. Sumber apa saja yang digunakan dalam pencapaian tujuan pelaksanaan program di BLK Demak?
 17. Alat yang digunakan dalam pengelolaan program pelatihan di BLK Demak?
 18. Darimana sumber dana yang diperoleh untuk pelaksanaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?
- C. Pelaksanaan
19. Kapan pelaksanaan program pelatihan menjahit dilaksanakan?
 20. Apa motivasi untuk pelaksanaan tujuan dari pengelolaan program pelatihan?
- D. Pengawasan
21. Apa tujuan dari pengawasan dalam pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

22. Siapa yang menjadi pelaku dalam pengawasan pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

23. Penilaian

24. Bagaimana proses penilaian program pelatihan?

25. Berapa standar dalam penilaian program pelatihan?

26. Siapa yang memberikan penilaian dalam pelatihan menjahit di BLK Demak?

E. Faktor penghambat

27. Faktor apa yang menjadi penghambat dalam pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

F. Faktor pendorong

28. Faktor apa saja yang menjadi pendorong dalam pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

29. Hasil yang dicapai

30. Hasil apa yang ingin di capai oleh BLK dalam pengelolaan program menjahit?

Lampiran 3

PANDUAN WAWANCARA MENDALAM
PENGELOLAAN PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT TINGKAT DASAR
PADA ANAK PUTUS SEKOLAH DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
DEMAK

Instruktur

Nama :

Tempat tanggal lahir :

Pendidikan terakhir :

Jabatan :

Lama bekerja :

A. Perencanaan

1. Bagaimana cara mengajar peserta pelatihan?
2. Berapa kali pertemuan dalam seminggu?

B. Pengorganisasian

3. Hal-hal apa saja yang dilakukan untuk mencapai tujuan dilaksanakan program pelatihan menjahit di BLK Demak?
4. Sumber apa saja yang digunakan untuk pembelajaran program pelatihan menjahit?

C. Pelaksanaan

5. Berapa jangka waktu yang diberikan dalam pelatihan menjahit?
6. Kurikulum apa yang diberikan dalam pelaksanaan pelatihan menjahit di BLK Demak?
7. Media apa yang digunakan dalam pelatihan menjahit?
8. Materi apa saja yang diberikan kepada peserta pelatihan menjahit?
9. Metode apa yang digunakan saat kegiatan menjahit dilakukan?
10. Sarana dan prasarana apa saja yang digunakan dalam pelaksanaan program pelatihan menjahit?

D. Pengawasan

11. Siapakah yang memonitoring kegiatan pelaksanaan program?
12. Dengan cara apa monitoring dilakukan?
13. Target apa yang ingin dicapai dalam pelatihan?

E. Penilaian

14. Bagaimana penyajian penilaian yang diberikan oleh BLK kepada peserta pelatihan?
15. Apa target tujuan dilaksanakan pengelolaan program pelatihan menjahit?
16. Bagaimana bentuk penilaian yang dilakukan?

F. Faktor Penghambat

17. Faktor apa yang menjadi penghambat dalam pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

G. Faktor Pendorong

18. Faktor apa yang menjadi pendorong dalam pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

H. Hasil yang dicapai

19. Hasil apa yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pengelolaan program menjahit di BLK Demak?

Lampiran 4

PANDUAN WAWANCARA MENDALAM
PENGELOLAAN PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT TINGKAT DASAR
PADA ANAK PUTUS SEKOLAH DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
DEMAK

Peserta Pelatihan

Nama :

Tempat tanggal lahir :

Alamat :

Pendidikan terakhir :

A. Perencanaan

1. Bagaimana rencana mengikuti pelatihan?
2. Apa tujuan mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

B. Pengorganisasian

3. Lembaga apa yang melaksanakan pelatihan menjahit pada anak putus sekolah?
4. Fasilitas apa yang diberikan oleh BLK dalam pelatihan menjahit?

C. Pelaksanaan

5. Siapakah tutor dalam pelatihan menjahit di BLK Demak?
6. Bagaimana cara anda menerima proses pembelajaran?

D. Pengawasan

7. Apa dampak dari pengawasan yang diberikan oleh tutor kepada anda selama mengikuti pelatihan?

8. Apakah selama mengikuti pelatihan diawasi oleh tutor secara langsung?

E. Penilaian

9. Target apa yang ingin dicapai dalam memperoleh hasil penilaian setelah mengikuti pelatihan?

F. Faktor Penghambat

10. Faktor apa yang menjadi penghambat selama mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

G. Faktor Pendorong

11. Faktor apa yang menjadi pendorong dalam mengikuti program pelatihan menjahit di BLK Demak

H. Hasil yang dicapai

12. Hasil apa yang ingin dicapai setelah mengikuti pelatihan menjahit?

13. Apa yang ingin anda lakukan setelah mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak

Lampiran 5

HASIL PANDUAN WAWANCARA MENDALAM
 PENGELOLAAN PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT TINGKAT DASAR
 PADA ANAK PUTUS SEKOLAH DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
 DEMAK

Pengelola

Nama : Suyamto, SE
 Tempat tanggal lahir : Demak, 5 Maret 1962
 Pendidikan terakhir : S1
 Jabatan : Ketua Pengelola
 Lama bekerja : 5 tahun

A. Gambaran Umum BLK

1. Sejak kapan BLK Demak berdiri?

Jawab : Berdirinya BLK Demak sejak tahun 2009

2. Dimanakah lokasi berdirinya BLK Demak?

Jawab : Jalan Raya Katonsari no. 19 Demak

3. Hal-hal apa sajakah yang melatarbelakangi berdirinya BLK Demak?

Jawab : Balai Latihan Kerja (BLK) Demak ini berdiri karena adanya pendidikan non formal untuk melayani masyarakat yang kurang mampu maupun yang putus sekolah dengan tujuan untuk mengurangi kemiskinan

4. Bagaimanakah visi dan misi dari BLK Demak?

Jawab : Visi yaitu terwujudnya tenaga yang berkarya dan produktif

5. Misi: (a)Meningkatkan dan memperluas kesempatan kerja serta meningkatkan kualitas pelayanan informasi ketanagakerjaan; (b)Membina tenaga kerja melalui pelatihan dan pengembangan produktifitas tenaga kerja; (c)Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif; (d)Menetapkan kebijakan dan mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang Norma Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja; (e)Meningkatkan kemampuan aparatur yang beretos kerja tinggi dan profesional

B. Perencanaan

6. Apa yang menjadi tujuan perencanaan program pelatihan di BLK Demak?

Jawab : Mengurangi jumlah pengangguran dan putus sekolah terutama di wilayah Kabupaten Demak

7. Ada berapa jumlah pengelola program?

Jawab: Pengelola program ada 3 yaitu Bp. Suyamto, Bp. Achlis dan Mb Ditha

8. Cara yang digunakan BLK untuk mengidentifikasi kebutuhan?

Jawab : dengan menggunakan angket

9. Media apa yang digunakan BLK Demak untuk merekrutmen peserta pelatihan?

Jawab : jenis media yang digunakan adalah, pamflet, surat kabar, spanduk, radio

10. Siapa sajakah yang menjadi sasaran pelaksanaan rekrutmen peserta pelatihan?

Jawab: Putus Sekolah dan pengangguran

11. Siapa yang menjadi pelaksana pengelolaan program pelatihan?

Jawab: Seksi Penyelenggara dan pemasaran program

12. Syarat apa sajakah yang harus dipenuhi untuk menjadi peserta pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: Fotokopi KTP, Fotokopi KK, Pas foto berwarna ukuran 3x4 3lembar, Ijasah terakhir

13. Bagaimana bentuk seleksi yang dilakukan oleh BLK Demak untuk penerimaan peserta pelatihan menjahit?

Jawab: bentuk seleksi peserta melalui tes dan wawancara untuk mengetahui kemampuan warga belajar

C. Pengorganisasian

14. Fasilitas apa sajakah yang digunakan dalam pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: Gedung, Ruangan Penjahitan lengkap beserta peralatan dan perlengkapan menjahit

15. Sumber apa saja yang digunakan dalam pencapaian tujuan pelaksanaan program di BLK Demak?

Jawab: dengan menggunakan buku-buku praktek menjahit keterampilan dan job sheet serta perlatalan menjahit

16. Alat yang digunakan dalam pengelolaan program pelatihan di BLK Demak?

Jawab: Semua perlengkapan dalam pengelolaan pelatihan yaitu sarana prasarana untuk menjahit

17. Darimana sumber dana yang diperoleh untuk pelaksanaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: dana APBN melalui Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja Dan Produktifitas dan Dana Dekonsentrasi tahun anggaran 2012

D. Pelaksanaan

18. Kapan pelaksanaan program pelatihan menjahit dilaksanakan?

Jawab: 27 Agustus- 29 September 2012 setiap hari mulai dari hari senin sampai dengan sabtu pukul 07.30-14.00 WIB

19. Apa motivasi untuk pelaksanaan tujuan dari pengelolaan program pelatihan?

Jawab: mengurangi jumlah pengangguran dan putus sekolah serta menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, tangguh, terampil dan berwawasan luas

E. Pengawasan

20. Apa tujuan dari pengawasan dalam pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: kelancaran berlangsungnya pengelolaan program penjahitan untuk mencapai tujuan yang diharapkan

21. Siapa yang menjadi pelaku dalam pengawasan pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: Saya sendiri selaku Ketua Pengelola Program (Suyamto)

F. Penilaian

22. Bagaimana proses penilaian program pelatihan?

Jawab: tes harian dan tes akhir untuk mengukur kemampuan peserta pelatihan dalam pemahaman materi yang diberikan

23. Berapa standar yang ingin di capai oleh BLK dalam pengelolaan program menjahit?

Jawab: meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga meningkatkan daya saing di dunia kerja

24. saja yang menjadi pendorong dalam pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: faktor internal diantaranya pendidik, peserta didik, pengelola program, sarana prasarana serta

25. terdapat adanya penghambat dalam pengelolaan program pelatihan yaitu mulai dari perencanaan terdapat adanya penyusunan program yang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan dan hasil akhir kegiatan pelaksanaan program, pengorganisasian terdapat kendala yaitu kurangnya instruktur yang ahli dalam bidangnya, dalam pengawasan kurangnya pengawasan yang dilakukan dari pihak penyelenggara secara langsung atau pemantauan langsung dan dalam penialaian terdapat perbedaan menjadi penghambat dalam pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak

G. Standar Kompetensi

26. Siapa yang memberikan penilaian dalam pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: Tutor Penjahitan BLK

27. dalam penilaian program pelatihan?

Jawab: Sesuai Standar Kompetensi

28. Siapa yang memberikan penilaian dalam pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: Tutor Penjahitan BLK Demak yaitu Ibu Abdillah Fitri R

H. Faktor penghambat

29. Faktor apa yang menjadi penghambat dalam pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: terdapat adanya penghambat dalam pengelolaan program pelatihan yaitu mulai dari perencanaan terdapat adanya penyusunan program yang kurang sesuai dengan apa yang diharapkan dan hasil akhir kegiatan pelaksanaan program, pengorganisasian terdapat kendala yaitu kurangnya instruktur yang ahli dalam bidangnya, dalam pengawasan kurangnya pengawasan yang dilakukan dari pihak penyelenggara secara langsung atau pemantauan langsung dan dalam penilaian terdapat perbedaan antara hasil yang dicapai

I. Faktor pendorong

30. Faktor apa saja yang menjadi pendorong dalam pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: faktor internal diantaranya pendidik, peserta didik, pengelola program, sarana prasarana serta media yang ada, faktor eksternal yaitu mitra kerja baik pemerintah maupun swasta

J. Hasil yang dicapai

31. Hasil apa yang ingin di capai oleh BLK dalam pengelolaan program menjahit?

Jawab: meningkatkan kemampuan dan keterampilan sehingga meningkatkan daya saing di dunia kerja

Lampiran 6

HASIL PANDUAN WAWANCARA MENDALAM
 PENGELOLAAN PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT TINGKAT DASAR
 PADA ANAK PUTUS SEKOLAH DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)

DEMAK

Pengelola

Nama : Achlist, ST

Tempat tanggal lahir : 24 April 1983

Pendidikan terakhir : S1

Jabatan : Pengelola

Lama bekerja : 4 Tahun

A. Gambaran Umum BLK

1. Sejak kapan BLK Demak berdiri?

Jawab: Berdirinya BLK ini pada awal tahun 2009

2. Dimanakah lokasi berdirinya BLK Demak?

Jawab: Alamatnya berada di Jalan Raya Katonsari no. 19 Demak

3. Hal-hal apa sajakah yang melatarbelakangi berdirinya BLK Demak?

Jawab : Seiring dengan pertumbuhan jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan pertumbuhan lapangan kerja serta krisis ekonomi mengakibatkan kesenjangan sosial dan pengangguran sehingga diadakannya program pelatihan di BLK ini guna untuk menghadapi era globalisasi

4. Bagaimanakah visi dan misi dari BLK Demak?

Jawab: Visi yaitu terwujudnya tenaga yang berkarya dan produktif

5. Misi: (a)Meningkatkan dan memperluas kesempatan kerja serta meningkatkan kualitas pelayanan informasi ketanagakerjaan; (b)Membina tenaga kerja melalui pelatihan dan pengembangan produktifitas tenaga kerja; (c)Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif; (d)Menetapkan kebijakan dan mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang Norma Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja; (e)Meningkatkan kemampuan aparatur yang beretos kerja tinggi dan profesional

B. Perencanaan

6. Apa yang menjadi tujuan perencanaan program pelatihan di BLK Demak?
Jawab: Mengurangi jumlah pengangguran dan putus sekolah serta meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat di era globalisasi
7. Ada berapa jumlah pengelola program?
Jawab: Pengelola program yaitu terdiri 3 anggota, yang diketuai Bp. Suyamto, dan anggotanya Bp. Achlis dan Mb Ditha
8. Cara yang digunakan BLK untuk mengidentifikasi kebutuhan?
Jawab: dengan menggunakan angket
9. Media apa yang digunakan BLK Demak untuk merekrutmen peserta pelatihan?
Jawab: media yang digunakan BLK untuk merekrut peserta yaitu, spanduk, pamflet, radio, surat kabar
10. Siapa sajakah yang menjadi sasaran pelaksanaan rekrutmen peserta pelatihan?

Jawab: sasarannya terutama yang tidak melanjutkan jenjang pendidikan atau putus sekolah

11. Siapa yang menjadi pelaksana pengelolaan program pelatihan?

Jawab: pelaksananya kita (Bp Suyamto, Saya sendiri dan dibantu mbak Dita)

12. Syarat apa sajakah yang harus dipenuhi untuk menjadi peserta pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: Fotokopi KTP, Fotokopi KK, Pas foto berwarna ukuran 3x4 3lembar, Ijasah terakhir

13. Bagaimana bentuk seleksi yang dilakukan oleh BLK Demak untuk penerimaan peserta pelatihan menjahit?

Jawab: dengan melalui tes tulis dan wawancara untuk mengetahui kemampuan warga belajar

C. Pengorganisasian

14. Fasilitas apa sajakah yang digunakan dalam pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: ruangan menjahit, lengkap beserta peralatan dan perlengkapan untuk menjahit

15. Sumber apa saja yang digunakan dalam pencapaian tujuan pelaksanaan program di BLK Demak?

Jawab: selain sumber dana yaitu ada buku panduan untuk praktek menjahit keterampilan selain itu juga ada perlatalan menjahit

16. Alat yang digunakan dalam pengelolaan program pelatihan di BLK Demak?

Jawab: sarana prasarana untuk menjahit

17. Darimana sumber dana yang diperoleh untuk pelaksanaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: dari Pemerintah yaitu dana APBN

D. Pelaksanaan

18. Kapan pelaksanaan program pelatihan menjahit dilaksanakan?

Jawab: 27 Agustus- 29 September 2012 setiap hari mulai dari hari senin sampai dengan sabtu pukul 07.30-14.00 WIB

19. Apa motivasi untuk pelaksanaan tujuan dari pengelolaan program pelatihan?

Jawab: mengurangi jumlah pengangguran dan putus sekolah serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan menjahit agar dapat membantu perekonomian masyarakat

E. Pengawasan

20. Apa tujuan dari pengawasan dalam pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: supaya warga belajar itu paham dan secara langsung bisa diawasi apabila ada yang kurang jelas bisa bertanya langsung, dengan demikian tujuan dari pelaksanaan bisa tercapai dengan baik

21. Siapa yang menjadi pelaku dalam pengawasan pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: Ketua Pengelola program yaitu Bapak Suyamto

F. Penilaian

22. Bagaimana proses penilaian program pelatihan?

Jawab: penilaian ada tes harian dan ada tes akhir untuk mengukur kemampuan peserta pelatihan dalam pemahaman materi yang diberikan

23. Berapa standar dalam penilaian program pelatihan?

Jawab: Sesuai dengan Standar Kompetensi

24. Siapa yang memberikan penilaian dalam pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: Tutornya bernama Ibu Abdillah Fitri R

G. Faktor penghambat

25. Faktor apa yang menjadi penghambat dalam pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: penghambat dalam pengelolaan program pelatihan yaitu sarana prasarana belum sesuai dengan standar, kurangnya instruktur yang ahli dalam bidang menjahit, adanya peserta yang terkadang tidak mau meneruskan peatihan akhirnya keluar dari program pelatihan yang menjadikan penghambat berjalannya program

H. Faktor pendorong

26. Faktor apa saja yang menjadi pendorong dalam pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: diantaranya sarana prasarana, pengelola, pendidik, peserta didik, dll

I. Hasil yang dicapai

27. Hasil apa yang ingin di capai oleh BLK dalam pengelolaan program menjahit?

Jawab: mengurangi putus sekolah, pengangguran, meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta dapat membantu meningkatkan perekonomian di era globalisasi

Lampiran

HASIL PANDUAN WAWANCARA MENDALAM
PENGELOLAAN PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT TINGKAT DASAR
PADA ANAK PUTUS SEKOLAH DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
DEMAK

Instruktur

Nama : Abdillah Fitri R
Tempat tanggal lahir : 21 Maret 1985
Pendidikan terakhir : D2
Jabatan : Instruktur Penjahitan
Lama bekerja : 3 Tahun

A. Perencanaan

1. Bagaimana cara mengajar peserta pelatihan?

Jawab: teori 30 persen teori dan 70 persen praktek sesuai potensi yang ada dan dipadukan dengan kebutuhan masyarakat dan sesuai standar kompetensi kerja

2. Berapa kali pertemuan dalam seminggu?

Jawab: Dalam seminggu ada 6 kali pertemuan mulai dari hari senin sampai dengan sabtu mulai pukul 07.30 – 14.00 WIB

B. Pengorganisasian

3. Hal-hal apa saja yang dilakukan untuk mencapai tujuan dilaksanakan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: dapat meningkatkan kualitas dan produktifitas pencari kerja, memunculkan wira usaha baru dab mengantar para pencari kerja kepada perusahaan-perusahaan di bidangnya

4. Sumber apa saja yang digunakan untuk pembelajaran program pelatihan menjahit?

Jawab: buku-buku praktek menjahit, keterampilan dan jobsheet dan terutama praktek secara langsung untuk meningkatkan kemampuan di bidang menjahit

C. Pelaksanaan

5. Berapa jangka waktu yang diberikan dalam pelatihan menjahit?

Jawab: pelatihan menjahit dalam jangka waktu 1 bulan setara 240jam mulai dari 27 Agustus sampai dengan 29 September 2012

6. Berapa jumlah peserta pelatihan?

Jawab: setiap angkatan terdiri dari 16 anggota

7. Kurikulum apa yang diberikan dalam pelaksanaan pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: Kurikulum Berbasis Kompetensi

8. Media apa yang digunakan dalam pelatihan menjahit?

Jawab: media visual berupa LCD, OHP, Papan tulis

9. Materi apa saja yang diberikan kepada peserta pelatihan menjahit?

10. Jawab: pengetahuan umum menjahit, memelihara alat jahit, cara mengukur tubuh, membuat pola, memotong bahan, dan mengoperasikan mesin jahit

11. Metode apa yang digunakan saat kegiatan menjahit dilakukan?

Jawab: ceramah, diskusi dan praktik

12. Sarana dan prasarana apa saja yang digunakan dalam pelaksanaan program pelatihan menjahit?

Jawab: mulai dari gedung, ruang penjahitan, dan peralatan serta perlengkapan menjahit

D. Pengawasan

13. Siapakah yang memonitoring kegiatan pelaksanaan program?

Jawab: Dari pihak luar yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan dari BLK ketua BLK yaitu Bapak Suyamto

14. Dengan cara apa monitoring dilakukan?

Jawab: pengawasan secara langsung dan laporan kegiatan

15. Target apa yang ingin dicapai dalam pelatihan?

Jawab: meningkatkan kemampuan dan keterampilan peserta pelatihan dalam bidang menjahit

E. Penilaian

16. Bagaimana penyajian penilaian yang diberikan oleh BLK kepada peserta pelatihan?

Jawab: dengan diumumkan secara langsung dengan menggunakan sertifikat penjahitan

17. Apa target tujuan dilaksanakan pengelolaan program pelatihan menjahit?

Jawab: mengurangi jumlah putus sekolah dan pengangguran serta meningkatkan perekonomian masyarakat

18. Bagaimana bentuk penilaian yang dilakukan?

Jawab: tes harian dan tes akhir untuk mengukur kemampuan peserta pelatihan dalam pemahaman materi yang diberikan

F. Faktor Penghambat

19. Faktor apa yang menjadi penghambat dalam pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: kurangnya para instruktur yang ahli dalam bidangnya

G. Faktor Pendorong

20. Faktor apa yang menjadi pendorong dalam pengelolaan program pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: sarana prasarana, pengelola program, peserta, instruktur

H. Hasil yang dicapai

21. Hasil apa yang ingin dicapai dalam pelaksanaan pengelolaan program menjahit di BLK Demak?

Jawab: meningkatkan kemampuan dan keterampilan peserta pelatihan guna untuk meningkatkan mutu SDM dan untuk mencari kerja serta pemagangan ke industri dan penyaluran ke industri kerja, membuka lapangan kerja sendiri

Lampiran

HASIL PANDUAN WAWANCARA MENDALAM
PENGELOLAAN PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT TINGKAT DASAR
PADA ANAK PUTUS SEKOLAH DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
DEMAK

Peserta Pelatihan

Nama : Afifah

Tempat tanggal lahir : Demak, 10 Agustus 1992

Alamat : Ds.Mogok Rt1/ Rw2 Krajan Bogo Kecamatan Bonang
Demak

Pendidikan terakhir : MA

A. Perencanaan

1. Bagaimana rencana mengikuti pelatihan?

Jawab: supaya saya mendapatkan pekerjaan dan ingin bisa menjahit mbak daripada menganggur

2. Apa tujuan mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: agar saya tidak menganggur dan mendapatkan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak sini

B. Pengorganisasian

3. Lembaga apa yang melaksanakan pelatihan menjahit pada anak putus sekolah?

Jawab: namanya Balai Latihan Kerja Demak

4. Fasilitas apa yang diberikan oleh BLK dalam pelatihan menjahit?

Jawab: gedung tempat menjahit dan terdapat peralatan lengkap untuk menjahit

C. Pelaksanaan

5. Siakah tutor dalam pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: Tutornya bernama Ibu Abdillah Fitri R.

6. Bagaimana cara anda menerima proses pembelajaran?

Jawab: kalau saya dengan mengikuti cara tutor mengajar dan mempraktekannya

D. Pengawasan

7. Apa dampak dari pengawasan yang diberikan oleh tutor kepada anda selama mengikuti pelatihan?

Jawab: selama diawasi dalam pelatihan kita bisa jadi giat dalam belajar dan praktek menjahit

8. Apakah selama mengikuti pelatihan diawasi oleh tutor secara langsung?

Jawab: iya, tutor selalu mengawasi dan mendampingi dalam praktek, menjahit, dan kita bisa bertanya langsung apabila ada yang kurang paham dan kurang bisa dalam menjahit

E. Penilaian

9. Target apa yang ingin dicapai dalam memperoleh hasil penilaian setelah mengikuti pelatihan?

Jawab: saya ingin mendapatkan pekerjaan setelah lulus mengikuti pelatihan menjahit ini

F. Faktor Penghambat

10. Faktor apa yang menjadi penghambat selama mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: apabila ada yang kurang jelas saya takut apabila ketinggalan dengan teman-teman bila saya tidak bisa bisa menjahit

G. Faktor Pendorong

11. Faktor apa yang menjadi pendorong dalam mengikuti program pelatihan menjahit di BLK Demak

Jawab: saya mendapat pengalaman dan teman-teman baru disini dan saya bisa menjahit setelah mengikuti program pelatihan ini

H. Hasil yang dicapai

12. Hasil apa yang ingin dicapai setelah mengikuti pelatihan menjahit?

Jawab: bisa menjahit dengan baik dan hasilnya juga baik agar bisa menjahitkan baju

13. Apa yang ingin anda lakukan setelah mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: agar bisa bekerja di perusahaan garment atau bekerja sendiri dan bisa menjahit dengan baik

Lampiran

HASIL PANDUAN WAWANCARA MENDALAM
PENGELOLAAN PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT TINGKAT DASAR
PADA ANAK PUTUS SEKOLAH DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
DEMAK

Peserta Pelatihan

Nama : Darmaji

Tempat tanggal lahir : Demk, 13 Oktober 1987

Alamat : Ds.Poncoharjo Rt 3/ Rw 3 Kecamatan Bonang Demak

Pendidikan terakhir : SMP

A. Perencanaan

1. Bagaimana rencana mengikuti pelatihan?

Jawab: saya ikut disini ya supaya saya bisa menjahit mbak

2. Apa tujuan mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: saya itu kepingin bisa menjahit supaya nantinya saya dapat duit mbak, biar bisa jajan sendiri

B. Pengorganisasian

3. Lembaga apa yang melaksanakan pelatihan menjahit pada anak putus sekolah?

Jawab: lembaganya bernama Balai Latihan Kerja Demak

4. Fasilitas apa yang diberikan oleh BLK dalam pelatihan menjahit?

Jawab: pelatihan gratis

C. Pelaksanaan

5. Siapakah tutor dalam pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: Ibu Abdillah Fitri

6. Bagaimana cara anda menerima proses pembelajaran?

Jawab: mengikuti tutor yang diperintahkan

D. Pengawasan

7. Apa dampak dari pengawasan yang diberikan oleh tutor kepada anda selama mengikuti pelatihan?

Jawab: bisa bertanya pada yang melatih menjahit

8. Apakah selama mengikuti pelatihan diawasi oleh tutor secara langsung?

Jawab: tutor mengawasi terus mbak

E. Penilaian

9. Target apa yang ingin dicapai dalam memperoleh hasil penilaian setelah mengikuti pelatihan?

Jawab: biar nanti setelah lulus saya bisa bekerja

F. Faktor Penghambat

10. Faktor apa yang menjadi penghambat selama mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: ada yang kurang jelas

G. Faktor Pendorong

11. Faktor apa yang menjadi pendorong dalam mengikuti program pelatihan menjahit di BLK Demak

Jawab: positifnya saya diajari menjahit

H. Hasil yang dicapai

12. Hasil apa yang ingin dicapai setelah mengikuti pelatihan menjahit?

Jawab: dapat sertifikat untuk bekerja

13. Apa yang ingin anda lakukan setelah mengikuti pelatihan menjahit di BLK

Demak?

Jawab: bekerja mbak

Lampiran

HASIL PANDUAN WAWANCARA MENDALAM
PENGELOLAAN PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT TINGKAT DASAR
PADA ANAK PUTUS SEKOLAH DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
DEMAK

Peserta Pelatihan

Nama : Diah Ayu Lestari
Tempat tanggal lahir : Demak, 7 Januari 1995
Alamat : Ds.Ngemplak Rt 1/Rw 6 Bolo Demak
Pendidikan terakhir : SMP

A. Perencanaan

1. Bagaimana rencana mengikuti pelatihan?

Jawab: daripada menganggur dan tidak sekolah saya mengikuti menjahit agar saya mempunyai keterampilan untuk menjahit

2. Apa tujuan mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: bisa menjahit

B. Pengorganisasian

3. Lembaga apa yang melaksanakan pelatihan menjahit pada anak putus sekolah?

Jawab: Balai Latihan Kerja Demak

4. Fasilitas apa yang diberikan oleh BLK dalam pelatihan menjahit?

Jawab: perlengkapan menjahit

C. Pelaksanaan

5. Siapakah tutor dalam pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: Ibu Abdillah Fitri namanya

6. Bagaimana cara anda menerima proses pembelajaran?

Jawab: saya mengikuti cara tutor yang mengajari kami semua

D. Pengawasan

7. Apa dampak dari pengawasan yang diberikan oleh tutor kepada anda selama mengikuti pelatihan?

Jawab: tutor mengajari kami cara menjahit

8. Apakah selama mengikuti pelatihan diawasi oleh tutor secara langsung?

Jawab: iya mbak, tutor mengawasi dan mendampingi dalam praktek menjahit sampai selesai

E. Penilaian

9. Target apa yang ingin dicapai dalam memperoleh hasil penilaian setelah mengikuti pelatihan?

Jawab: kerja mbak

F. Faktor Penghambat

10. Faktor apa yang menjadi penghambat selama mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: saya pernah kesulitan menjahit celana, sulit mbak

G. Faktor Pendorong

11. Faktor apa yang menjadi pendorong dalam mengikuti program pelatihan menjahit di BLK Demak

Jawab: dibiayai kursus disini

H. Hasil yang dicapai

12. Hasil apa yang ingin dicapai setelah mengikuti pelatihan menjahit?

Jawab: saya ingin bisa menjahit yang hasilnya bagus

13. Apa yang ingin anda lakukan setelah mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: saya ingin kerja mbak

Lampiran

HASIL PANDUAN WAWANCARA MENDALAM
 PENGELOLAAN PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT TINGKAT DASAR
 PADA ANAK PUTUS SEKOLAH DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
 DEMAK

Peserta Pelatihan

Nama : Fathiyah

Tempat tanggal lahir : Demak, 14 September 1988

Alamat : Ds.Sabetan Rt2/ Rw 8 Bintoro Demak

Pendidikan terakhir : MA

A. Perencanaan

1. Bagaimana rencana mengikuti pelatihan?

Jawab: rencana saya bisa kursus disini, kan gratis mbak

2. Apa tujuan mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: kepingin bisa menjahit baju sendiri

B. Pengorganisasian

3. Lembaga apa yang melaksanakan pelatihan menjahit pada anak putus sekolah?

Jawab: Balai Latihan Kerja di Demak

4. Fasilitas apa yang diberikan oleh BLK dalam pelatihan menjahit?

Jawab: di ruangan ini ada mesin jahitnya ada gunting, benang, kain, kita tinggal memakainya

C. Pelaksanaan

5. Siapakah tutor dalam pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: Ibu Abdillah Fitri

6. Bagaimana cara anda menerima proses pembelajaran?

Jawab: mendengarkan Ibu Fitri dan nanti kita diajari menjahit

D. Pengawasan

7. Apa dampak dari pengawasan yang diberikan oleh tutor kepada anda selama mengikuti pelatihan?

Jawab: bisa diajari menjahit dan bertanya

8. Apakah selama mengikuti pelatihan diawasi oleh tutor secara langsung?

Jawab: diawasi ibu fitri

E. Penilaian

9. Target apa yang ingin dicapai dalam memperoleh hasil penilaian setelah mengikuti pelatihan?

Jawab: menjahit, sukur-sukur saya bisa bekerjas

F. Faktor Penghambat

10. Faktor apa yang menjadi penghambat selama mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: kadang tidak jelas saya mbak

G. Faktor Pendorong

11. Faktor apa yang menjadi pendorong dalam mengikuti program pelatihan menjahit di BLK Demak

Jawab: peralatannya ada semua tinggal memakai mbak

H. Hasil yang dicapai

12. Hasil apa yang ingin dicapai setelah mengikuti pelatihan menjahit?

Jawab: daripada saya menganggur dan tidak sekolah lebih baik saya ikut kursus disini kan gratis mbak, kalau sekolah saya tidak punya biaya

13. Apa yang ingin anda lakukan setelah mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: bisa menjahit dan setelah itu dapat bekerja untuk keperluan sehari-hari saya

Lampiran

HASIL PANDUAN WAWANCARA MENDALAM
PENGELOLAAN PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT TINGKAT DASAR
PADA ANAK PUTUS SEKOLAH DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
DEMAK

Peserta Pelatihan

Nama : Ida Nur Rochmada
Tempat tanggal lahir : 18 Oktober 1994
Alamat : Ds.Cangkring Rt 6/ rw 2 Katonsari Demak
Pendidikan terakhir : MA

A. Perencanaan

1. Bagaimana rencana mengikuti pelatihan?

Jawab: menjahit disini

2. Apa tujuan mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: bisa menjahit

B. Pengorganisasian

3. Lembaga apa yang melaksanakan pelatihan menjahit pada anak putus sekolah?

Jawab: Balai Latihan Kerja

4. Fasilitas apa yang diberikan oleh BLK dalam pelatihan menjahit?

Jawab: mesin jahit

C. Pelaksanaan

5. Siapakah tutor dalam pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: Ibu Fitri

6. Bagaimana cara anda menerima proses pembelajaran?

Jawab: mengikuti Bu Fitri yang diajarkan

D. Pengawasan

7. Apa dampak dari pengawasan yang diberikan oleh tutor kepada anda selama mengikuti pelatihan?

Jawab: paham menjahit baju

8. Apakah selama mengikuti pelatihan diawasi oleh tutor secara langsung?

Jawab: diawasi terus kalau praktek

E. Penilaian

9. Target apa yang ingin dicapai dalam memperoleh hasil penilaian setelah mengikuti pelatihan?

Jawab: menjahit sendiri dan bisa menjahitkan ibuk, adik, bapak

F. Faktor Penghambat

10. Faktor apa yang menjadi penghambat selama mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: berangkat kesininya mbak jauh

G. Faktor Pendorong

11. Faktor apa yang menjadi pendorong dalam mengikuti program pelatihan menjahit di BLK Demak

Jawab: diajari menjahit

H. Hasil yang dicapai

12. Hasil apa yang ingin dicapai setelah mengikuti pelatihan menjahit?

Jawab: menjahit sendiri di rumah saya, tetangga saya bisa menjahit ke saya mbak. Di kampung saya jarang sekali yang bisa menjahit makannya saya kepingin

13. Apa yang ingin anda lakukan setelah mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: membuka usaha jahitan di rumah saya mbak

Lampiran

HASIL PANDUAN WAWANCARA MENDALAM
 PENGELOLAAN PROGRAM PELATIHAN MENJAHIT TINGKAT DASAR
 PADA ANAK PUTUS SEKOLAH DI BALAI LATIHAN KERJA (BLK)
 DEMAK

Peserta Pelatihan

Nama : Husnul Mu'minah

Tempat tanggal lahir : Demak, 29 April 1985

Alamat : Ds. Tlogodowo Rt 3/ Rw 1 Wonosalam Demak

Pendidikan terakhir : MTS

A. Perencanaan

1. Bagaimana rencana mengikuti pelatihan?

Jawab: saya nganggur awalnya mbak dan mendapatkan tawaran kursus disini

2. Apa tujuan mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: ya saya bisa kursus dan tidak nganggur di rumah, karena saya tidak melanjutkan sekolah mbak

B. Pengorganisasian

3. Lembaga apa yang melaksanakan pelatihan menjahit pada anak putus sekolah?

Jawab: Balai Latihan Kerja

4. Fasilitas apa yang diberikan oleh BLK dalam pelatihan menjahit?

Jawab: kursus yang gratis

C. Pelaksanaan

5. Siapakah tutor dalam pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: Ibu Abdillah Fitri

6. Bagaimana cara anda menerima proses pembelajaran?

Jawab: mengikuti cara-caranya

D. Pengawasan

7. Apa dampak dari pengawasan yang diberikan oleh tutor kepada anda selama mengikuti pelatihan?

Jawab: bertanya apabila ada yang tidak bisa

8. Apakah selama mengikuti pelatihan diawasi oleh tutor secara langsung?

Jawab: diawasi mbak, apabila kita tidak diawasi nanti kita tidak bisa

9. Target apa yang ingin dicapai dalam memperoleh hasil penilaian setelah mengikuti pelatihan?

Jawab: saya tidak sekolah, saya beruntung bisa kursus disini

10. Faktor apa yang menjadi penghambat selama mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: saya itu awalnya takut kursus disini kalau saya tidak bisa mengikuti apa yang diajarkan ibu tutor

11. Faktor apa yang menjadi pendorong dalam mengikuti program pelatihan menjahit di BLK Demak

Jawab: saya bisa menjahit sedikit-sedikit

12. Hasil apa yang ingin dicapai setelah mengikuti pelatihan menjahit?

Jawab: bisa menjahit baju dan nanti saya bisa dapat uang

13. Apa yang ingin anda lakukan setelah mengikuti pelatihan menjahit di BLK Demak?

Jawab: bekerja mbak daripada menganggur di rumah

Pelaksanaan Program





Monitoring Pelatihan



Peserta Pelatihan Menjahit



Wawancara dengan Pengelola Program



Proses Menjahit



Proses Pelatihan



Wawancara dengan Pengelola