

PELAKSANAAN PROGRAM PENDIDIKAN PELATIHAN DI DINAS TENAGA KERJA TRANSMIGRASI DAN KEPENDUDUKAN PEMERINTAH PROPINSI JAWA TIMUR

Yuli Kartika Efendi

Pendidikan Kewarganegaraan Universitas PGRI Banyuwangi

Abstract

National education consists of three subsystems are subsystems of formal education, informal and non-formal. In order to provide supplies to the community to compete in the field of labor and to increase revenue, One of the earliest of this type of non-formal education is training, training activities provide considerable benefits for trainees, and if managed properly. Government UPTPK Pasuruan Pasuruan through implementing various vocational skills training / skills. UPTPK Pasuruan as one yag Technical Implementation Unit under and is responsible to the Department of Labor East Java province. The tasks of UPTPK Pasuruan is implementing occupational skills training in order to provide a skilled workforce, productive and independent. Implementation of the training program is divided into three, namely: (1) Training held institutionally namely in UPTPK Pasuruan themselves every day to work, (2) Exercise Non Institutional (MTU) executed in mobile / roving by request Local Government / Agency / Society, (3) the training program third parties or self-financing, with longer workouts tailored to its agreements da fees charged to students in accordance with the agreement.

Keywords: *Program, Education, Training*

Abstrak

Pendidikan nasional terdiri atas tiga subsistem yaitu subsistem pendidikan formal, informal, dan non formal. Dalam rangka memberikan bekal kepada masyarakat untuk ikut bersaing di bidang ketenagakerjaan dan untuk meningkatkan pendapatan, Salah satu awal dari jenis pendidikan non formal adalah pelatihan, kegiatan pelatihan memberikan manfaat yang cukup besar bagi peserta pelatihan apabila dikelola dengan baik. Pemerintah Kabupaten Pasuruan melalui UPTPK Pasuruan melaksanakan berbagai kejuruan pelatihan skill/ketrampilan. UPTPK Pasuruan sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis yag berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Dinas Tenaga Kerja provinsi Jawa Timur. Adapun tugas dari UPTPK Pasuruan ialah melaksanakan latihan keterampilan kerja dalam rangka penyediaan tenaga kerja yang terampil, produktif dan mandiri. Pelaksanaan program pelatihan dibagi menjadi tiga, yaitu: (1) Pelatihan dilaksanakan secara institusional yaitu di UPTPK Pasuruan sendiri setiap hari kerja, (2) Latihan Non Institusional (MTU) dilaksanakan secara mobile / keliling menurut permintaan Pemda / Instansi / Masyarakat, (3) Program pelatihan pihak III atau swadana, dengan lama latihan disesuaikan dengan perjanjian kerjanya da biaya dibebankan kepada siswa sesuai dengan kesepakatan.

Kata Kunci : *Program, Pendidikan, Pelatihan*

PENDAHULUAN

Manusia memiliki sejumlah kemampuan yang dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pengalaman. Pengalaman itu terjadi karena interaksi manusia dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial manusia secara efisien dan efektif. pendidikan merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai pihak, khususnya keluarga, sekolah dan masyarakat sebagai lingkungan pendidikan yang dikenal sebagai tripusat pendidikan. Fungsi dan peranan tripusat pendidikan itu merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan pendidikan yakni membangun manusia Indonesia seutuhnya serta menyiapkan sumber daya manusia pembangunan yang bermutu. Dengan demikian pemenuhan fungsi dan peranan itu secara optimal merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan pembangunan nasional.

Adapun pendidikan yang menjadi pedoman selama ini ialah pendidikan nasional yang berdasarkan pancasila dan undang-undang dasar negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berakar pada nilai nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Pendidikan nasional menurut undang-undang republik Indonesia pasal 1 ayat 1 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Undang-Undang Dasar 1945 mengamanatkan upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta agar pemerintah megusahakan dan meyenggarakan satu sistem pengajaran nasional yang diatur dengan Undang-Undang. Di dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara (GBHN : 1998) disebutkan bahwa “ Pendidikan Nasional dikembangkan secara terpadu dan serasi baik antar jalur, jenis dan jenjang pendidikan dengan sector pembangunan lainnya serta antar daerah, dan masyarakat sebagai mitra pemerintah berkesempatan luas. Luasnya untuk berperan serta dalam penyelenggaraan Pendidikan Nasional”.

Seiring dengan hal tersebut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan menetapkan empat tema pokok kebijakan pendidikan, yaitu: (1) Pemerataan kesempatan pendidikan, (2) Relevansi pendidikan dengan pembangunan, (3) Kualitas pendidikan, (4) Efisiensi pengelolaan pendidikan. Pemerataan kesempatan pendidikan bertujuan untuk menciptakan keadaan dimana setiap orang mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pendidikan. Hal ini sesuai dengan konsep pendidikan seumur hidup, bahwa setiap orang harus memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pendidikan sepanjang hidupnya (Sudjana, 1993:22)

Pendidikan nasional terdiri atas tiga subsistem yaitu subsistem pendidikan formal, informal, dan non formal. Pendidikan formal adalah kegiatan yang sistematis, berstruktur, bertingkat, berjenjang, dimulai dari sekolah dasar sampai dengan perguruan tinggi dan yang setaraf denganya, termasuk kedalamnya ialah kegiatan studi yang berorientasi akademis dan umum, program spesialisasi, dan latihan profesional yang dilaksanakan dalam waktu yang terus menerus. Adapun pendidikan informal adalah proses yang berlangsung sepanjang usia sehingga setiap orang memperoleh nilai, sikap, ketrampilan, dan pengetahuan yang bersumber dari pengalaman hidup sehari-hari, pengaruh lingkungan termasuk didalamnya adalah pengaruh kehidupan keluarga, hubungan dengan tetangga, lingkungan pekerjaan dan permainan, pasar, perpustakaan, dan media masa. Sedangkan pendidikan non formal ialah setiap kegiatan terorganisasi dan sistematis, diluar sistim persekolahan yang mapan, dilakukan secara mandiri atau merupakan bagian penting dari kegiatan yang lebih luas, yang sengaja dilakukan untuk melayani peserta didik tertentu didalam mencapai tujuan belajarnya.

Salah satu awal dari jenis pendidikan non formal adalah pelatihan, kegiatan pelatihan memberikan manfaat yang cukup besar bagi peserta pelatihan apabila dikelola dengan baik. Dewasa ini banyak orang telah memanfaatkan pelatihan untuk membantu mereka dalam melaksanakan berbagai tugas dalam kehidupan, pada hakikatnya pelatihan merupakan pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku dalam hal ini pengetahuan, skill dan sikap agar mencapai sesuatu yang diinginkan (Robinson, 1981 :12.)Dalam perkembangannya lebih lanjut pelatihan ini menjadi makin beragam sesuai dengan perkembangan sosial ekonomi yang makin kompleks dan berangkai. Pelatihan dapat diselenggarakan oleh siapa saja baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga non pemerintahan (swasta).

Salah satu akibat dari globalisasi adalah terjadinya persaingan yang semakin kuat di bidang ketenagakerjaan khususnya yang menyangkut kualitas tenaga kerja yang dicetak (Supply) harus memenuhi standart kebutuhan dan permintaan (demand) dunia usaha dan dunia industri. Proses pelatihan untuk mencetak tenaga kerja yang sesuai (match) dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industry. Oleh karena itu diklat keterampilan dan produktifitas tenaga kerja bagi masyarakat sangat diperlukan.

Adapun lembaga pelatihan yang dikelola oleh pemerintah adalah balai latihan kerja dalam hal ini salah satunya adalah Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan yang beralamatkan di jalan Pahlawan Sunaryo 96-s Pandaan Pasuruan guna menjawab tantangan tersebut dan memberikan bekal kepada masyarakat untuk ikut bersaing dan untuk meningkatkan pendapatan. Begitu urgennya penanganan masalah pengangguran masyarakat bagi pemerintah, maka pemerintah Pasuruan melalui Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten melaksanakan berbagai pelatihan skill / keterampilan untuk meningkatkan kesempatan kerja dan kesempatan berusaha. Lembaga ini memiliki tujuan mempersiapkan tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan perkembangan IPTEK.

Mengukur tingkat pengangguran dapat dilakukan dengan membandingkan jumlah angkatan kerja yang tidak bekerja dengan total angkatan kerja yang ada. Dari 38 daerah Tingkat II Jawa Timur, Kabupaten Pasuruan merupakan salah satu Dati II yang tertinggal dalam proses pembangunan maupun pertumbuhan ekonomi. Data yang tercatat di BPS Kabupaten Pasuruan membuktikan bahwa angka rumah tangga miskin masih sangat tinggi, dari 112.265 rumah tangga yang disensus, 88.952 rumah tangga dikategorikan sebagai miskin. Secara lebih terperinci dari 372.420 orang yang disensus, 289.538 orang tergolong penduduk sebagai penduduk miskin. Dari sisi angkatan kerja, Kabupaten Pasuruan terdapat 721.951 orang. 453.893 laki-laki dan selebihnya perempuan. Dari jumlah angkatan kerja tersebut, sebagian besar berpendidikan SD mencapai 62,37% menyusul yang berpendidikan SLTA sebanyak 28,41%. Sementara itu jumlah angkatan kerja yang bekerja berjumlah 670.728 orang, dan terdapat 51.261 angkatan kerja yang menganggur, atau sebesar 7,6 %. Dengan demikian angka pengangguran di Kabupaten Pasuruan melebihi angka pengangguran di tingkat Propinsi Jawa Timur sebesar 6,4%. Kondisi ini

diperparah oleh kenyataan bahwa 50,08% dari angkatan yang bekerja, menggeluti pekerjaan dibidang informal. Dengan penghasilan yang tidak tepat.

UPTPK Pasuruan sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Dinas Tenaga Kerja provinsi Jawa Timur. Adapun tugas dari UPTPK Pasuruan ialah melaksanakan latihan keterampilan kerja dalam rangka penyediaan tenaga kerja yang terampil, produktif dan mandiri.

Pelaksanaan program pelatihan dibagi menjadi tiga, yaitu: (1) Pelatihan dilaksanakan secara institusional yaitu di UPTPK Pasuruan sendiri setiap hari kerja, (2) Latihan Non Institusional (MTU) dilaksanakan secara mobile / keliling menurut permintaan Pemda / Instansi / Masyarakat, (3) Program pelatihan pihak III atau swadana, dengan lama latihan disesuaikan dengan perjanjian kerjanya dan biaya dibebankan kepada siswa sesuai dengan kesepakatan.

Berdasarkan latar belakang yang peneliti kemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih jauh tentang program-program pelatihan yang dilaksanakan di Unit Pelaksana Teknis Pelatihan Kerja Pasuruan.

PENDIDIKAN DAN LATIHAN

Dalam peningkatan, pengembangan dan pembentukan calon tenaga kerja yang berkualitas maka perlu dilakukan berbagai upaya melalui pembinaan, pendidikan dan pelatihan. Ketiga upaya ini saling terkait, namun pelatihan pada hakikatnya mengandung unsur-unsur pembinaan dan pendidikan. Menurut Hamalik (2001:10) secara operasional pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan atau upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada calon tenaga kerja oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektifitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan

proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkann potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Sedangkan pelatihan menurut Indrakusuma (dalam Anis, 2007: 7) adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Keterampilan tersebut meliputi pengertian physical skill, intellectual skill, social skill, managerial skill, dll. Pelatihan secara singkat dapat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa datang. Bertolak pada pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan berfungsi untuk menghasilkan tenaga kerja professional dan terampil. Pelatihan tersebut sangat dibutuhkan sebagai wahana pembinaan calon tenaga kerja siap pakai dan berkualitas.

Latihan kerja mempunyai peranan yang cukup penting sebagai bagian dari pendidikan karena:

1. Ada aspek yang secara teknis dan ekonomis lebih menguntungkan diselenggarakan dalam bentuk latihan kerja daripada pendidikan formal.
2. Spesialisasi yang diberikan dalam pendidikan formal masih banyak kekurangan dan memerlukan tambahan.
3. Masih terdapat golongan masyarakat yang tidak mampu mengikuti pendidikan formal pada tingkat yang lebih tinggi.
4. Perkembangan teknologi dan informasi yang mau pesat mengharuskan angkatan kerja dituntut untuk menambah pengetahuan baru secara periodic dan teratur dengan melalui latihan atau kursus penyegaran (Suharsono dan Simanjuntak dalam Anies, 2007:8)

Dari pernyataan diatas telah jelas bahwa pada hakikatnya pendidikan dan latihan mempunyai tujuan yang sama yaitu meningkatkan pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*Skill*), nilai/sikap (*Attitude*).

Pendidikan dan latihan bertujuan untuk memberikan bekal kemampuan individu untuk mendapatkan pekerjaan dengan jalan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, nilai dan

sikapnya diluar sistem pendidikan dalam waktu yang relatif singkat dengan metode dan pendekatan andragogi (Soenarto dalam Anies, 2007:9). Menurut Oemar Hamalik (2001:16) secara umum pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik structural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik. Secara umum, pelatihan bertujuan untuk:

1. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan.
2. Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus menerus untuk meningkatkan dirinya sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, professional, beretos kerja yang tinggi dan produktif.
3. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai pengalamannya masing-masing.
4. Mendidik dan melatih tenaga kerja maupun calon tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

Selanjutnya menurut Marzuki (1992:21) kebutuhan akan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tidak terelakkan lagi hal ini disebabkan beberapa alasan yaitu karena:

1. Perkembangan masyarakat dan kebudayaan yang begitu cepat sehingga menuntut warganya untuk selalu mengikuti dan menyesuaikan dengan perubahan tersebut.
2. Semakin luas dan cepatnya penyebaran informasi sehingga seseorang dituntut untuk cepat memburu informasi jika tidak ingin ketinggalan zaman.
3. Kemajuan ilmu dan teknologi yang menghendaki setiap individu untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Di samping itu kebutuhan akan pelatihan dipengaruhi oleh adanya kesadaran baik individu, organisasi, maupun lembaga pemerintah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

PELAKSANAAN PELATIHAN

Komponen pelatihan merupakan unsur-unsur yang ada dalam setiap pelatihan. Komponen-komponen tersebut antara lain:

1. Jenis / Tipe Program

Program pelatihan adalah sebagai serangkaian kegiatan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan. Pelaksanaan program-program tersebut dilakukan oleh pemerintah maupun swasta atas dasar kerjasama dengan pihak pemerintah. Menurut Boyle (dalam Rejeki, 1998:13) mengemukakan adanya tiga tipe program dalam pembangunan, khususnya pendidikan luar sekolah. Tipe-tipe program itu adalah tipe program developmental, tipe program institusional, dan tipe program informasional.

Tipe program developmental ini mengidentifikasi masalah-masalah pokok klien, masyarakat atau segmen masyarakat. Tipe program institusional berfokus pada pengembangan dan peningkatan kemampuan dasar seseorang. Tipe program informasional ini berupa pertukaran informasi antara pendidik atau perencana dan warga belajar.

a. Dalam makalahnya, Supriyono (dalam Tsuroyah, 2003:16) menjelaskan bahwa :

Program developmental disebut juga program pengembangan masyarakat, dimana tujuan utama program ini adalah terpecahkannya masalah-masalah (social, ekonomi, budaya, politik dan hankam)

Program institusional disebut juga program training atau pelatihan, yang bertujuan dikuasainya seperangkat kemampuan (pengetahuan, sikap dan atau keterampilan) oleh khalayak sasaran, sedangkan, Program informasional dapat disebut juga sebagai

penyuluhan atau publisitas bertujuan tersampainya seperangkat informasi-informasi oleh khalayak sasaran yang telah terpilih

- b. Sedangkan menurut Kadir (1991:103) ada tiga tipe program pendidikan luar sekolah yang dapat dipilih.

Program informasional atau penyuluhan, yakni upaya pendidikan yang bertujuan tersebarnya informasi-informasi baru yang penting bagi masyarakat atau kelompok sosial untuk peningkatan taraf hidup dan perbaikan lingkungan. Informasi itu adalah sebagai berikut: (a) perundang-undangan, misalnya UU Perkawinan, UU Perpajakan, UU Keormasan dan sebagainya, (b) penemuan-penemuan baru, misalnya VUTW, teknologi tepat guna dan sebagainya, (c) peraturan / keijaksanaan baru, misalnya wajib helm bagi pengendara motor.

Program institusional atau training, yakni upaya pendidikan yang diberikan kepada perseorangan dengan tujuan penguasaan kemampuan-kemampuan tertentu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu di lapangan kerja atau dimasyarakat. Program ini adalah sebagai berikut : (a) tindak lanjut dari program informasional misalnya setelah mengikuti adanya teknologi baru mereka ingin belajar mempergunakannya, (b) pemberian keterampilan baru sama sekali, misalnya keterampilan las, tukang kayu, komputer, MBO, dan sebagainya.

Program developmental, yakni upaya pendidikan luar sekolah yang dimaksudkan untuk membantu suatu masyarakat atau kelompok sosial dalam mengenali dan memecahkan masalah yang mereka hadapi. Bentuk kegiatannya adalah sebagai berikut : (a) gotong-royong, penghijauan, bakti sosial, pengumpul dana kemanusiaan, (b) pengorganisasian masyarakat, misalnya : pembentukan koperasi, kepanitiaan, dan organisasi sosial masyarakat.

- c. Beberapa jenis program yang dilaksanakan untuk pendidikan orang dewasa menurut Faisal (1981:44) adalah (a) pendidikan bekal bekerja, (b) pendidikan jiwa-baru, (c)

pendidikan kader, dan (d) pendidikan yang bersifat rekreatif-apresiatif dan kesegaran jasmani

2. Tujuan Program

Tujuan pelaksanaan program pelatihan disesuaikan dengan program yang dilaksanakan. Pada umumnya tujuan ini dimaksudkan untuk meningkatkan taraf kemampuan pengetahuan, sikap, nilai dan keterampilan, sehingga bisa meningkatkan taraf hidup dan partisipasi dalam pembangunan yang diselenggarakan (Abdulhak, 1986:33). Tujuan ini merupakan titik sentral atau kondisi yang akan dicapai dari pelaksanaan program. Kejelasan tujuan membawa arah yang mudah didalam pelaksanaan program, sehingga penentuan keseluruhan bagian yang ada kaitannya dengan program dan pencapaian program akan mudah dapat diselesaikan (Abdulhak, 1986:34)

Menurut Abdulhak (1986:33) tujuan program ini dapat ditinjau dari:

a) Tujuan jangka panjang

Dimaksudkan untuk memberikan pelayanan pendidikan secara utuh dan lengkap dari mulai tahapan awal sampai tahapan akhir atau keseluruhan bahan belajar.

b) Tujuan jangka pendek

Merupakan tujuan-tujuan antara yang terdapat pada program pendidikan yang mempunyai tujuan jangka panjang, sehingga tujuan jangka pendek ini merupakan tahapan-tahapan yang perlu dilalui dalam rangka mencapai tujuan akhir.

3. Sasaran Program

Peserta atau sasaran yang akan mengikuti pelatihan adalah masyarakat umum, yang terdiri dari karyawan baru, karyawan lama ataupun masyarakat umum.

- 1) Karyawan Baru, yaitu karyawan yang baru diterima bekerja pada suatu lembaga. Mereka diberi pengembangan agar memahami, terampil dan ahli dalam

- menyelesaikan pekerjaannya, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih efisien dan efektif pada jabatan atau pekerjaannya. Pengembangan karyawan baru perlu dilaksanakan agar teori dasar yang telah mereka kuasai dapat diimplementasikan secara baik dalam pekerjaannya.
- 2) Karyawan lama, yaitu karyawan lama yang oleh lembaga ditugaskan untuk mengikuti pengembangan, seperti pada Balai Latihan Kerja. Pengembangan karyawan lama dilaksanakan karena tuntutan pekerjaan, jabatan, perluasan lembaga, pembaruan metode kerja, serta persiapan untuk promosi.

Menurut Sismanto (1984:29) sasaran pendidikan luar sekolah adalah:

- 1) Sasaran umum, meliputi populasi individu organisasi, populasi jenis kelamin, profesi dan lain-lain, populasi senasib, serta kelompok-kelompok non edukatif dan lain-lain.

Sasaran diatas apabila dijabarkan lebih luas lagi adalah sebagai berikut; buta huruf, pengangguran, orang-orang yang “terdesak”, orang-orang yang terpencil dan dipencilkan, orang-orang yang putus belajar, orang-orang yang drop out, orang-orang yang tidak sempat mengenyam pendidikan formal, orang-orang yang ingin belajar tetapi tidak punya sarana, orang yang tidak mengerti akan kebutuhannya, sehingga untuk mengerti perlu diberi petunjuk dan diberi kompas, orang-orang yang kualitas hidupnya masih rendah, pengusaha-pengusaha lemah, orang-orang yang miskin, orang-orang yang terjagkit penyakit jorok, dan lain-lain.

- 2) Sasaran Khusus, prioritas yang diutamakan adalah kelompok sasaran yang tinggal di wilayah terpencil, orang-orang buta huruf, kelompok berpenghasilan rendah, orang terdesak.

Ada beberapa klasifikasi yang dapat digunakan untuk menentuka sasaran, sebagaimana dinyatakan Faisal (19981:84) bahwa dasar-dasar klasifikasi yang dimaksud, seperti : usia, jenis kelamin, lingkungan tempat tinggal, latar belakang pekerjaan, latar belakang

pendidikan yang dicapai, dan latar belakang kelainan sosial. Dari penjelasan tersebut diatas dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Usia : anak-anak, usia pemuda / remaja, dan usia orang dewasa.
2. Jenis Kelamin : laki-laki dan wanita
3. Lingkungan tempat tinggal : perkotaan, pinggiran kota, dan pedesaan-pedalaman.
4. Latar belakang pekerjaan : warga masyarakat yang belum memasuki lapangan kerja, dan warga masyarakat yang telah berkecimpung di dalam dunia kerjanya masing-masing.
5. Latar belakang pendidikan : buta huruf atau tidak berkesempatan mengikuti pendidikan formal, sudah mampu baca tulis, akan tetapi belum memadai tingkat pengetahuannya, tingkat pengetahuan dan kemampuan sudah relative memadai, dan memiliki tingkat pendidikan formal setingkat perguruan tinggi.
6. Latar belakang kelainan sosial, warga masyarakat yang normal tapi terlantar, warga masyarakat yang mengalami penyimpangan sosial non-politik dan warga masyarakat yang menjadi tahanan politik.

4. Waktu Program

Kegiatan pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan pelaksanaan program atau kebutuhan peserta pelatihan. Pelaksanaannya banyak dipengaruhi kondisi yang menuntut untuk diadakan kegiatan pendidikan tersebut, sehingga pelaksanaannya mempunyai kecenderungan untuk bervariasi, baik dari segi program yang dilaksanakan maupun dari segi waktu pelaksanaannya, (Abdulak, 1986:38).

Waktu pelaksanaan program pendidikan luar sekolah menurut Adulhak (1986:38) :

- 1) Isidetral, bahwa pemenuhan kebutuhan program pendidikan tersebut diperlukan waktu-waktu tertentu sesuai dengan kondisi yang memungkinkan (1) adanya masalah dan kebutuhan yang mendesak, sehingga membutuhkan waktu pemecahan yang berupa penyelenggaraan pendidikan secara tepat dan mendesak, (2) menghilangkan kejenuhan, sehingga sifatnya berbentuk penyegaran, (3) kurangnya sarana

pendukung yang lengkap, sehingga tidak bisa diselenggarakan secara rutin dan kontinyu.

- 2) Rutin, bahwa penyelenggaraan pendidikan dilakukan secara kontinyu dengan waktu yang tertentu, (1) adanya program yang membutuhkan waktu yang teratur, (2) kebutuhan belajar yang terus menerus, (3) terdapatnya dukungan peserta belajar yang kuat, baik dari segi kehadiran maupun kelangsungan program untuk terus berjalan, (4) dirasakan banyaknya keuntungan dari penyelenggaraan program tersebut.

5. Kurikulum Program

Dalam pelaksanaan pelatihan, kurikulum adalah sangat penting. Kurikulum merupakan suatu pedoman kegiatan pembelajaran dan / pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai kemampuan tertentu. Proses pendidikan (pendidikan formal maupun non formal) tidak akan berjalan tanpa adanya kurikulum.

Menurut Sihombing (2001:99) kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi program, bahan pelajaran dan metode yang digunakan sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Dalam pelaksanaan program tertentu akan selalu dilandasi satu acuan kurikulum baik yang sudah ada maupun yang baru dikembangkan. Kurikulum yang dikembangkan ini selalu akan diperbaharui setiap saat ditemukan hal yang lebih baik dari yang sudah ada. Dengan demikian kurikulum selalu akan terus berkembang (Sihombing, 2001;99). Dalam pelaksanaan program tertentu akan selalu dilandasi satu acuan kurikulum baik yang sudah ada maupun baru dikembangkan.

Pendidikan luar sekolah sejak awal sudah mengembangkan dan akan terus mengembangkan kurikulum minimal untuk berbagai jenis keterampilan yang siap untuk dipergunakan. Kurikulum minimal untuk berbagai jenis keterampilan yang siap untuk dipergunakan. Kurikulum minimal ini supaya dikembangkan secara bersama-sama antara petugas pendidikan luar sekolah, pemilik keterampilan, sumber belajar dan mereka yang menggunakan, dan mereka yang sudah menyelesaikan program luar sekolah. Kurikulum

yang dikembangkan ini selalu akan diperbarui setiap saat ditemukan hal yang baik dari yang sudah ada (Sihombing, 2001:62)

6. Metode

Pelaksanaan pendidikan dan pengembangan karyawan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan (Hasibuan, 2001:76). Metode harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor yaitu biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain. Ada beberapa alternatif metode pengembangan pendidikan dan latihan yang dapat dipilih dan digunakan sesuai dengan kebutuhan proses belajar yang akan diselenggarakan, yaitu, model komunikasi ekspositoris, model komunikasi diskoverim teknik komunikasi kelompok kecil, pembelajaran berprogram, pelatihan dalam industry, teknik simulasi dan metode studi kasus.

7. Media

Menurut Hamalik dalam Soetrisno dan Sayuti (1984:39) “ media pendidikan adalah alat, metode dan teknik yang digunakan dalam rangka lebih mengefektifkan komunikasi dan interaksi antara guru dan siswa dalam proses pendidikan dan pengajaran di sekolah”.

8. Evaluasi

Evaluasi perlu dilakukan secara teratur dan terus menerus, bukan hanya pada akhir kegiatan pembelajaran. “ Apabila evaluasi hanya dilakukan pada akhir kegiatan pembelajaran (catur wulan) maka ada kecenderungan peserta didikpun hanya akan belajar pada waktu menjelang akhir kegiatan pembelajaran itu, dan ini akan mempengaruhi mutu hasil belajar “ (Sihombing, 2001:124). “ Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa bentuk dan frekuensi evaluasi yang dilakukan mempengaruhi tingkah laku belajar peserta didik dan mutu hasil belajar (Sihombing, 2001:125)

Evaluasi atau biasa juga disebut penilaian pada dasarnya adalah “mengukur perubahan tingkah laku yang telah terjadi” (Zainudin, 1986:80). Evaluasi atau penilaian dilakukan terhadap seluruh atau sebagian komponen dan pelaksanaan pelatihan otomotif. Menurut Sudjana (1992:189) “evaluasi dapat diselenggarakan secara terus menerus, berkala, dan sewaktu-waktu pada saat sebelum, sedang, atau setelah suatu program pendidikan dilaksanakan”.

Suatu pelatihan diadakan untuk memenuhi kebutuhan suatu organisasi. Pada prinsipnya suatu pelatihan diadakan karena kebutuhan tertentu dari pada organisasi, dan bukan karena keinginan pribadi seorang pemimpin atau karena adanya sisa anggaran atau karena kelatahan dimana lembaga lain mengadakannya. Bias saja suatu pelatihan diadakan dengan suatu tujuan yang masih kabur, misalnya karena meyakini bahwa bagaimanapun bentuk latihannya kalau orang dilatih pasti ada gunanya karena latihan membuat orang lebih pandai.

Dalam pelaksanaan paket khusus manajemen pelatihan bertujuan menyiapkan menejer pelatihan yang memahami konsep dasar pelatihan, memiliki kemampuan merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi program pelatihan. Secara khusus tujuan ini dirinci sebagai berikut:

1. Menguasai konsep dasar pelatihan dan memiliki konsep diri sebagai manajer pelatihan
2. Mampu mengidentifikasi kebutuhan dan merancang program pelatihan
3. Mampu mengembangkan kurikulum
4. Memahami dan mampu memilih dan menerapkan metode dan teknik pelatihan secara baik dan benar
5. Mampu memilih/mengembangkan sumber pembelajaran baik berupa nara sumber, buku, media dan peralatan yang relevan
6. Mampu mengelola tata laksana pelatihan
7. Mampu merancang dan melaksanakan evaluasi pelatihan
8. Mampu menyelenggarakan pelatihan sesuai dengan rancangan dilapangan (masyarakat) baik dengan maupun tanpa kerja sama dengan lembaga mitra

Pelatihan dilaksanakan dimana-mana dengan harapan memetik manfaat dari padanya. Beberapa manfaat tersebut antara lain sebagaimana dikemukakan oleh Robinson (1981:19) sebagai berikut:

1. Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan / kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi. Perbaikan-perbaikan itu dapat dilaksanakan dengan berbagai cara. Pelatihan yang efektif dapat menghasilkan pengetahuan dalam pekerjaan/tugas, pengetahuan tentang struktur dan tujuan perusahaan / organisasi, tujuan bagian-bagian tugas masing-masing karyawan dan sasarannya tentang sistem dan prosedur dan lain-lain.
2. Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan, sering kali pula sikap-sikap yang tidak produktif timbul dari salah pengertian yang disebabkan oleh informasi yang tidak cukup, dan informasi yang membingungkan. Karena itu, salah satu pemecahannya dalam kebijakan pelatihan ditujukan pada penjelasan tentang fakta-fakta secara jujur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan survei. Dalam penelitian diskriptif biasanya hanya dilibatkan satu variabel sehingga cenderung tidak dimaksudkan untuk mengungkap hubungan antara variabel. Oleh karena itu dalam penelitian diskriptif peneliti tidak bermaksud menguji hipotesis. Peneliti lebih menaruh perhatian pada pendiskripsian suatu variabel tanpa menghubungkannya dengan variabel lain. Sumber data dalam penelitian ini adalah 36 peserta pelatihan dan kepala bagian pelatihan dan pemasaran. Sampel pelatihan ini adalah dengan mengambil 30% dari jumlah seluruh populasi 120. Adapun pengambilan data dengan metode angket dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah prosentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan program pelatihan di UPTPK Pasuruan adalah dari pihak lembaga sendiri (*in house*), lembaga pendidikan luar sekoah / lembaga lain diluar lembaga (*ekstern*), dan kerjasama antara lembaga dengan lembaga pendidikan luar sekolah / lembaga lain yang melaksanakan program pelatihan. Mengenai anggaran dana atau biaya yang dibutuhkan dalam pelaksanaan

program sepenuhnya ditanggung oleh pemerintah. Pada umumnya jenis program pelatihan yang dilaksanakan adalah pelatihan keterampilan / skill yang meliputi; Menjahit, Administrasi Kantor, Mobil Mesin, Las Listrik, Sepeda Motor, Instalasi Listrik, dan Meubel.

Sasaran program pada umumnya berlaku untuk seluruh masyarakat dan tidak memandang dari tingkat pendidikan tinggi maupun tingkat pendidikannya rendah, usia tua maupun muda, dan tidak harus mempunyai pengalaman kerja. Dalam penyusunan kurikulum disesuaikan dengan jenis program yang dilaksanakan dan disesuaikan pula dengan kebutuhan peserta. Waktu proses pelaksanaan program rata-rata dilaksanakan sesuai dengan situasi dan kondisi peserta. Pada umumnya metode yang digunakan adalah bervariasi sesuai dengan jenis pelatihan. Ditinjau dari media program yang dilaksanakan juga bervariasi dan selalu menggunakan alat praktek untuk media pembelajaran.

Evaluasi program dilakukan setelah atau di akhir pelaksanaan program dan bertujuan untuk menilai hasil yang dicapai setelah program dilaksanakan. Pelaksana evaluasi adalah peserta pelatihan dengan teknik evaluasi peserta membuat laporan hasil program yang diikuti dan melakukan presentasi serta cara mengevaluasi adalah dengan pengisian blanko evaluasi yang diberikan kepada peserta program.

SIMPULAN

Salah satu awal dari jenis pendidikan non formal adalah pelatihan, kegiatan pelatihan memberikan manfaat yang cukup besar bagi peserta pelatihan apabila dikelola dengan baik. Masyarakat dapat memanfaatkan program pelatihan untuk membantu mereka dalam melaksanakan berbagai tugas dalam kehidupan, pada hakikatnya pelatihan merupakan pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku dalam hal ini pengetahuan, skill dan sikap agar mencapai sesuatu yang diinginkan. Sebagai salah satu Pendidikan Luar Sekolah diharapkan dapat memberikan suatu layanan pendidikan bagi masyarakat serta lebih meningkatkan kepekaan terhadap masalah-masalah pendidikan luar sekolah dan tertarik untuk ikut serta dalam menangani masalah tersebut. Selain itu diharapkan dalam melaksanakan program-program pelatihan untuk peserta dapat melibatkan atau bekerjasama dengan lembaga-lembaga pendidikan luar sekolah; serta dapat memberikan kesempatan kepada peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulhak, I. 1986. *Strategi Pendidikan Luar Sekolah*. Jakarta ; Karunika Universitas Terbuka.
- Abdul Kadir. 1991. *Transformator (Edisi kedua)*. Jakarta : Pradnya Paramita.
- Anis, 2007. *Optimasi Perencanaan Produksi dengan Metode Goal Programming*. Jurusan Teknik Industri Universitas Muhammadiyah.
- Arif, Zainudin. 1986. *Andragogi*. Bandung: Angkasa.
- Danton, Sihombing. 2001. *Tipografi Dalam Desain Grafis*. Jakarta: Gramedia.
- Faisal Sanapiah. 1981. *Dasar dan Teknik Menyusun Angket*. Surabaya: Usaha. Nasional.
- Hamalik, Oemar. 2001. *Pengembangan Sumer Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marzuki, M. 1992. *Strategi dan Model Pelatihan, Suatu Pengetahuan*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Robinson. 1981. *Child Development*. New York: Holt Rinehart.
- Tsuroyah, 2003. *Pendidikan Luar Sekolah*. Malang : Universitas Negeri Malang Press.
- Sismanto Y, 1984. *Pendidikan Luar Sekolah Dalam Upaya Mencerdaskan Bangsa*. Jakarta : CV. Eraswasta.
- Sudjana, D. 1993. *Metode dan Teknik Pembelajaran Partisipatif dalam Pendidikan Luar*. Jakarta : Nusantara Press