

PEMBERDAYAAN MASYARAKAT BERBASIS KOMUNITAS MELALUI LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN (LKP)

Anggun Solihah

Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam
UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten
Email: anggunsolihah@gmail.com

Abstrak

Artikel ini membahas pengembangan masyarakat berbasis komunitas yang dilakukan oleh lembaga pelatihan garmen yang berlokasi di wilayah Kabupaten Semarang adalah LKP Dessy yang berdiri sejak tahun 1999. Tujuan artikel ini untuk mendeskripsikan pengembangan masyarakat dan sumber daya manusia melalui LKP, dan mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam LKP. Studi dilakukan melalui kajian pustaka dari berbagai sumber yang relevan. Studi ini menghasilkan bahwa LKP Dessy memiliki visi mewujudkan lembaga kursus sebagai wahana pendidikan yang memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan diri, bekerja atau berusaha mandiri, dan misi meningkatkan mutu pengelolaan lembaga kursus, meningkatkan mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, memberikan pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan melakukan penggunaan kurikulum berbasis kompetensi dan melakukan uji kompetensi. Program pemberdayaan sosial ekonomi yang dilakukan oleh LKP tersebut antara lain penyuluhan dan kegiatan tentang tata kecantikan rambut, program tata kecantikan ambut, program tata rias pengantin, dan program pelatihan hantaran. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mendeskripsikan pengembangan masyarakat dan sumber daya manusia melalui LKP.

Kata Kunci: Pemberdayaan masyarakat; komunitas; c.

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek penting bagi perkembangan sumber daya manusia, sebab pendidikan merupakan wahana atau salah satu instrumen yang digunakan bukan saja untuk membebaskan manusia dari keterbelakangan, melainkan juga dari kebodohan dan kemiskinan. Pendidikan diyakini mampu

menanamkan kapasitas baru bagi semua orang untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru sehingga dapat diperoleh manusia produktif. Di sisi lain, pendidikan dipercayai sebagai wahana perluasan akses dan mobilitas sosial dalam masyarakat baik secara horizontal maupun vertikal siapa yang berkualitas dialah yang akan maju dan mampu mempertahankan eksistensinya. Oleh karena itu, pembangunan sumber daya manusia (SDM) berkualitas merupakan suatu keniscayaan yang tidak dapat ditawar-tawar lagi.

Percepatan arus informasi dalam era globalisasi dewasa ini menuntut semua bidang kehidupan untuk menyesuaikan visi, misi, tujuan dan strateginya agar sesuai dengan kebutuhan, dan tidak ketinggalan zaman. Penyesuaian tersebut secara langsung mengubah tatanan dalam sistem makro, maupun mikro, demikian halnya dalam sistem pendidikan. Sistem pendidikan nasional senantiasa harus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan yang terjadi baik ditingkat lokal, nasional, maupun global. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa satuan pendidikan non formal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis. Ketenagaan dalam lembaga pelatihan terdiri atas pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik pada lembaga pelatihan sekurang-kurangnya instruktur, pelatih, pembimbing dan penguji. Tenaga kependidikan pada lembaga pelatihan sekurang-kurangnya terdiri atas pengelola, teknisi sumber belajar, pustakawan, dan laboran.

Pengelola lembaga pelatihan berperan sangat penting dalam memelihara keberlangsungan kegiatan pembelajaran pada lembaga, sehingga pengelola dituntut memiliki kualifikasi dan kompetensi minimum yang dipersyaratkan. Kualifikasi dan kompetensi minimum tersebut diuraikan dalam standar pengelola pelatihan. Berdasarkan data BPS Jawa Tengah dalam berita resmi statistik No.23/05/33Th IV 10 Mei 2011 jumlah angkatan kerja di Jawa Tengah sebesar 3 17.130.931 orang. Jumlah yang terserap bekerja sebanyak 15.956.034 orang (93,14 persen) dan yang tidak terserap sebanyak 1.174.897 orang (6,86 persen) Fakta tersebut terjadi karena

kurangnya lapangan kerja yang ada, atau adanya tenaga kerja yang belum memenuhi kompetensi, atau bisa juga karena belum adanya kesesuaian antara jenis keahlian yang dibutuhkan perusahaan/industri dengan keahlian yang dimiliki oleh calon tenaga kerja.

Rendahnya pertumbuhan lapangan kerja dan semakin tingginya angka pengangguran tersebut menuntut pemerintah untuk lebih serius dalam menangani masalah sosial dibidang ketenagakerjaan. Guna mengatasi masalah ini, Pemkab Semarang telah menggelar program pendidikan ketrampilan kerja bagi penduduk usia kerja. Program tersebut diantaranya, program kewirausahaan, pelatihan keterampilan, penyaluran dan penempatan pencari kerja. Hal ini sebenarnya merupakan peluang bagi lembaga pelatihan sebagai lembaga pendidikan non formal untuk dapat memberikan pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kerja agar mereka dapat bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki sehingga memiliki daya saing (kompetensi). Oleh karena itu lembaga pelatihan masih sangat dibutuhkan masyarakat untuk memenuhi dan melengkapi keahlian bagi calon tenaga kerja.

Salah satunya lembaga pelatihan garmen yang berlokasi di wilayah Kabupaten Semarang adalah LKP Dessy yang berdiri sejak tahun 1999. LKP Dessy memiliki visi mewujudkan lembaga kursus sebagai wahana pendidikan yang memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan diri, bekerja atau berusaha mandiri, dan misi meningkatkan mutu pengelolaan lembaga kursus, meningkatkan mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, memberikan pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan melakukan penggunaan kurikulum berbasis kompetensi dan melakukan uji kompetensi.

Salah satu keberhasilan LKP Dessy ialah telah banyak meluluskan peserta didik dan semenjak tahun 2004 LKP Dessy menjalin kemitraan dengan PT. Sinabro Java Garment diikuti tahun 2005-2006 LKP Dessy menjalin kemitraan dengan PT. Inti Sukses Garmino, PT. Liebra Permana, dan PT. Star Fashion, dan hingga saat ini LKP Dessy memiliki 8 mitra kerja. Keberadaan kemitraan tersebut merupakan

kerjasama yang saling menguntungkan bagi LKP Dessy, masyarakat, maupun industri garmen karena dengan adanya LKP Dessy berarti keterampilan masyarakat (penduduk usia kerja) meningkat sehingga masyarakat dapat bekerja di industri garmen, dengan terpenuhinya lapangan kerja maka akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mengurangi angka pengangguran, kelangsungan produksi industri garmen juga terpenuhi, sehingga sebagai lembaga pelatihan yang dipercaya masyarakat dapat mencetak tenaga terampil di bidang garmen yang siap bekerja atau berwirausaha.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Sebagai Wadah Pengembangan Masyarakat” yang dimana berawal dari ketertarikan penulis terhadap pemberdayaan sosial ekonomi dan SDM yang dilakukan oleh LKP terhadap perempuan-perempuan yang tidak memiliki pekerjaan. Program pemberdayaan sosial ekonomi yang dilakukan oleh LKP tersebut antara lain penyuluhan dan kegiatan tentang tata kecantikan rambut, program tata kecantikan ambut, program tata rias pengantin, dan program pelatihan hantaran. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui bagaimana strategi LKP tersebut sebagai wadah pengembangan masyarakat yang berbasis komunitas perempuan dan bagaimana kendala yang dihadapi dalam melakukan kegiatan pemberdayaan masyarakat yang berbasis komunitas perempuan di LKP tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pemberdayaan yang dilakukan oleh LKP tersebut dibagi menjadi dua bentuk yaitu program pemberdayaan sosial seperti peningkatan pengetahuan dan kesadaran perempuan, membangun rasa solidaritas sesama perempuan, Kemudian program pemberdayaan ekonomi seperti upaya peningkatan ekonomi keluarga melalui kegiatan arisan, meningkatkan keahlian dalam pelatihan keterampilan hantaran, serta memfasilitasi usaha mikro bagi perempuan melalui koperasi CU (Credit Union). Kendala yang dihadapi dalam melakukan aktifitas pengembangan masyarakat yang berbasis komunitas perempuan tersebut dibagi menjadi dua yaitu antara lain, faktor yang berasal dari dalam (internal) seperti, kurangnya kesadaran masyarakat terhadap aktifitas pemberdayaan yang disebabkan oleh faktor kemiskinan, kurangnya pengetahuan, serta budaya patriarki yang masih

melekat dalam kehidupan masyarakat. Sedangkan faktor yang berasal dari luar (eksternal) antara lain, adanya stereotipe negatif yang berkembang di masyarakat mengenai aktifitas pengembangan yang dilakukan oleh LKP tersebut.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan Masyarakat

Secara etimologi, Pengembangan Masyarakat atau *community development* terdiri dari dua konsep, yaitu “pengembangan” dan “masyarakat”. Pengembangan atau pembangunan memiliki makna usaha bersama dan terencana untuk meningkatkan kualitas kehidupan manusia. Bidang-bidang pembangunan biasanya meliputi beberapa sektor, yaitu ekonomi, pendidikan, kesehatan dan sosial-budaya. Sedangkan masyarakat menurut Sidi Gazalba berasal dari Bahasa Arab yakni *Syarikah*, kata ini dalam Bahasa Indonesia mengalami perubahan menjadi *Serikat* yang di dalamnya tersimpul unsur-unsur pengertian, di antaranya berhubungan dengan pembentukan suatu kelompok, golongan atau kumpulan.

Kata masyarakat hanya dipakai untuk menamakan pergaulan hidup, jika bahasa Inggris disebut *social* maka dalam Bahasa Arab disebut dengan *Al-Mujtama'*. Masyarakat dapat diartikan dalam dua konsep, yaitu :

- a. Masyarakat sebagai sebuah “tempat bersama”, yakni sebuah wilayah geografi yang sama. Sebagai contoh, sebuah rukun tetangga, perumahan didaerah perkotaan atau sebuah kampung di wilayah pedesaan.
- b. Masyarakat sebagai “kepentingan bersama”, yakni kesamaan kepentingan berdasarkan kebudayaan dan identitas. Sebagai contoh, kepentingan bersama pada masyarakat etnis minoritas atau kepentingan bersama berdasarkan identifikasi kebutuhan tertentu seperti halnya pada kasus para orang tua yang memiliki anak dengan kebutuhan khusus (anak cacat phisik) atau bekas para pengguna pelayanan kesehatan mental.

Secara terminologi, istilah pengembangan masyarakat dalam Kamus Bahasa Indonesia diartikan sebagai usaha bersama yang dilakukan oleh penduduk atau masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya. Pengembangan masyarakat juga dapat diartikan sebagai sebuah proses penyadaran dan penggalian potensi lokal masyarakat dengan tujuan untuk memecahkan permasalahan mereka sehari-hari. Dengan menggunakan kerangka teoritis yang diajukan oleh James B. Cook(1994), konsep community development tetap memiliki karakteristik utama, yakni:

- Fokus hanya kepada komunitas saja
- Kesadaran membuat dorongan perubahan struktural, bukan melawannya
- Menggunakan pekerja professional
- Diawali oleh grup/ kelompok, agen, atau institusi luar untuk unitk omunitas
- Menekankan partisipasi publik
- Partisipasi dengan maksud untuk menolong diri sendiri
- Menumbuhkan ketergantungan untuk demokrasi partisipatif sebagai moda untuk pembuatan keputusan komunitas
- Menggunakan pendekatan holistic.

Adapun definisi dari pengembangan atau pembangunan masyarakat (community development) menurut para ahli sebagai berikut :

1. Menurut Wuradji sebagaimana dikutip oleh Abdul Rahmat, pengembangan masyarakat merupakan proses pembangunan kesadaran kritis yang dilakukan secara transformatif, partisipatif, sistematis dan berkesinambungan melalui pengorganisasian dan peningkatan kemampuan menangani berbagai persoalan dasar yang mereka hadapi untuk mengarah pada perubahan kondisi hidup yang semakin baik sesuai dengan cita -cita yang diharapkan. Jadi yang dimaksud dengan istilah pengembangan masyarakat dalam studi ini adalah proses penyadaran dan penggalian potensi lokal masyarakat yang dilakukan oleh seluruh komponen masyarakat secara bersama-sama, dengan tujuan memenuhi kebutuhan serta mencari solusi atas permasalahan yang muncul.

2. Sedang menurut Twelvetrees (1991:1), pengembangan masyarakat adalah “the process of assisting ordinary people to improve their own communities by undertaking collective actions”. Secara khusus pengembangan masyarakat berkenaan dengan upaya pemenuhan kebutuhan orang-orang yang tidak beruntung atau tertindas, baik yang disebabkan oleh kemiskinan maupun oleh diskriminasi berdasarkan kelas sosial, suku, gender, jenis kelamin, usia, dan kecacatan.
3. Siagian (2005:9) memberikan pengertian tentang pembangunan sebagai “Suatu usaha atau rangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan yang berencana dan dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, negara dan pemerintah, menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa (nation building)”.
4. Ginanjar Kartasasmita (1994:90) memberikan pengertian yang lebih sederhana, yaitu sebagai “suatu proses perubahan kearah yang lebih baik melalui upaya yang dilakukan secara terencana”.(Kartasasmita, 1994)Alexander (1994:104) mendefinisikan pembangunan (development) sebagai proses perubahan yang mencakup seluruh system sosial, seperti politik, ekonomi, infrastruktur, pertahanan, pendidikan dan teknologi, kelembagaan, dan budaya
5. Portes (1976:70) mendefinisikan pembangunan sebagai transformasi ekonomi, sosial dan budaya. Sama halnya dengan Portes, menurut Deddy T. Tikson (2005) bahwa pembangunan nasional dapat pula diartikan sebagai transformasi ekonomi, sosial dan budaya secara sengaja melalui kebijakan dan strategi menuju arah yang diinginkan.
6. Menurut Sukino (1995:13) pengertian pembangunan dalam ekonomi murni, pembangunan adalah suatu usaha proses yang menyebabkan pendapatan perkapita masyarakat meningkat dalam jangka panjang.
7. Brokensha dan Hodge dalam Adi (2003:200), Community development is a movement designed to promote better living for the whole community with the active participation and on the initiative of the community.(Pengembangan masyarakat adalah suatu gerakan yang dirancang guna meningkatkan taraf

hidup keseluruhan masyarakat melalui partisipasi aktif dan inisiatif dari masyarakat). Definisi tersebut memberikan gambaran tentang upaya untuk meningkatkan kemampuan masyarakat serta berusaha menciptakan suatu kondisi yang memancing kemauan dan inisiatif sendiri dari masyarakat yang bersangkutan. Dengan adanya peningkatan kemampuan dan inisiatif mereka, diharapkan masyarakat semakin mandiri dan mampu memahami permasalahan yang dihadapi serta potensi yang mereka miliki untuk dimanfaatkan semaksimal mungkin.

8. Dunham yang dikutip dalam Adi (2003:218) yang mengatakan pengembangan masyarakat merupakan “Organized efforts to improve the conditions of community life, primarily through the enlistment of self-help and cooperative effort from the villagers, but with technical assistance from government or voluntary organizations”. (berbagai upaya yang terorganisir yang dilakukan guna meningkatkan kondisi kehidupan masyarakat, terutama melalui usaha yang kooperatif dan mengembangkan kemandirian dari masyarakat pedesaan, tetapi hal tersebut dilakukan dengan bantuan teknis dari pemerintah ataupun lembaga-lembaga sukarela). (Nasdian, 2015)

Sumberdaya Manusia (SDM)

SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan dan juga bukan

sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Pengembangan Lembaga/Institusi atau Perencanaan Strategis.

Pengembangan institusi harus memiliki visi yang jelas dan berhubungan dengan program yang akan dijalankan. Visi menentukan pasar dan kultur yang diinginkan, penting dalam memberikan sebuah layanan mutu, yaitu dengan membuat perencanaan yang dapat memberikan perspektif jangka panjang yang penting dalam penyampaian layanan mutu terpadu. Visi adalah suatu pikiran yang melampaui realitas sekarang sesuatu yang kita ciptakan yang belum pernah ada sebelumnya, suatu keadaan yang akan kita wujudkan yang belum pernah kita alami sebelumnya

Dalam manajemen, manajer yang memiliki visi adalah manajer yang memiliki kemampuan untuk berpikir melampaui realitas sekarang, kemampuan untuk menciptakan yang belum pernah ada sebelumnya, dan mencapai suatu kondisi yang belum pernah dialami sebelumnya. Sedangkan, misi adalah jalan pilihan (the chosen track), suatu organisasi untuk produk/jasa bagi pelanggannya. Perumusan misi adalah suatu usaha untuk menyusun peta perjalanan. Setiap organisasi menjalani kehidupan di dunia yang tidak berpetapeta. Oleh karena itu, kemampuan organisasi untuk membuat peta organisasi tersebut untuk mewujudkan produk/jasa yang memenuhi kebutuhan pelanggannya sehingga kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi terjamin.

1. Kebijakan mutu

Kebijakan mutu berguna untuk mengatur standar-standar masing-masing program pokok dan dapat mencakup pernyataan yang mengatasmakan pelajar. Kebijakan ini adalah sebuah sistem publik tentang komitmen institusi terhadap pelanggannya, baik internal maupun eksternal.

2. Tanggung Jawab Manajemen

Hal ini mengatur peranan badan yang memerintah dan tim manajemen senior sekaligus tanggung jawabnya. Hal ini bisa menentukan anggota tim senior mana yang sudah menggunakan portofolio bagi siswa dan para karyawannya atau guru dan pegawainya. Seorang yang memegang posisi manajer diharapkan mampu menghasilkan suatu kinerja manajerial. Berbeda dengan kinerja karyawan yang pada umumnya bersifat konkret, kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks. Manajer menghasilkan kinerja dengan mengarahkan bakat dan kemampuan serta usaha beberapa orang lain yang berada di dalam daerah wewenangnya. Oleh karena itu, manajer memerlukan kerangka konseptual sebagai working model yang dapat digunakan sebagai alat komunikasi untuk menghasilkan kinerja manajerial. Kerangka konseptual kinerja manajerial (conceptual framework of school managerial performance) adalah suatu struktur komponen-komponen yang membentuk kinerja orang yang memegang posisi manajerial. Kerangka konseptual ini dipakai sebagai model untuk membangun kinerja.

4. Organisasi Mutu

Organisasi mutu menguraikan wilayah tanggung jawab kelompok pengarah mutu serta representatif dan akuntabilitasnya. Badan ini digunakan untuk mengarahkan inisiatif mutu, mengatur transformasi kultur, mendorong inisiatif dalam lembaga, dan untuk mengawasi kemajuan inisiatif-inisiatif. Fungsi tim pelaksana program maupun tim pemecah masalah adalah sebagai tulang punggung inisiatif mutu. Dukungan, kepemimpinan, sumber daya, serta pelatihan untuk tim perlu dikatalogkan.

5. Pemasaran dan Publisitas

Sebuah institusi harus memberikan informasi yang jelas tentang apa yang ditawarkan dalam pembelajarannya kepada para calon pelanggannya atau siswa dan orangtuanya. Informasi ini secara jelas harus didokumentasikan dan dipersiapkan. Materi-materi pemasaran iklan, leaflet, brosur, dan lain-lain harus jelas, akurat, dan diperbarui secara terus-menerus

6. Penyelidikan dan Pengakuan

Penyelidikan dan pengakuan adalah tahap kunci dalam karier pelajar. Pengarahan yang benar pada tahap ini merupakan hal yang vital, seperti penyambutan dan perhatian yang diberikan pada para pendaftar, prosedur masuk institusi harus didokumentasikan dengan baik, dan ditinjau ulang secara teratur. Sistem-sistem yang perlu didokumentasikan terdiri dari aplikasi awal, wawancara dan seleksi, pedoman, pendaftaran, akreditasi pembelajaran, dan hasil dari rencana-rencana individual.

7. Induksi Program

Induksi pelajar yang terstruktur dengan baik dan dengan tujuan yang dikomunikasikan secara jelas merupakan hal yang penting. Hal ini bertujuan untuk mengenalkan pelajar tentang institusi, etos dan bentuk, serta metode pembelajarannya. Induksi tersebut perlu dijadikan subjek evaluasi untuk meyakinkan bahwa kebutuhan pelajar telah dipenuhi.

8. Penyediaan Kurikulum

Ini adalah sebuah tahap yang paling urgen dan vital. Metode pembelajaran perlu ditentukan dan diterapkan ke dalam masing-masing aspek program. Tipe informasi yang perlu ada antara lain mencakup silabus, skema kerja, catatan kerja, catatan penilaian, rencana aksi, dan catatan prestasi. Dokumen kegagalan yang perlu diperbaiki harus didokumentasikan. Demikian pula dengan sistem yang telah dikembangkan untuk membantu mengatasi kesulitan pembelajaran. Sistem tersebut juga butuh pendokumentasian. Perincian penilaian formatif dan summatif, serta kriteria penilaian adalah

elemen penting dalam sistem mutu. bahkan, jika relevan, rincian prosedur tuntutan juga harus diikutsertakan.

9. Bimbingan dan Penyuluhan

Hal ini merupakan bagian integral kurikulum atau berupa layanan tambahan. Akan tetapi, apa pun bentuknya, layanan tersebut perlu didefinisikan atau dikomunikasikan. Hal ini bisa berupa bimbingan karier kerja atau bimbingan pendidikan untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi atau transfer studi ke institusi atau program studi yang lain.

10. Manajemen Pembelajaran

Proses manajemen kurikulum dan program perlu dispesifikasikan, termasuk tentang rencana tim kerja. Peranan dalam tim serta tanggung jawab serta tingkat otoritasnya juga dapat diganti. Laporan dari penguji, moderator, dan pemeriksa internal, jika mereka ada dan dipekerjakan, akan memberikan bukti penting tentang mutu manajemen pembelajaran.

11. Rancangan Kurikulum.

Hal ini mencakup dokumentasi tujuan masing-masing program serta spesifikasi program. Khusus untuk dokumentasi spesifikasi program, bisa berupa silabus atau dokumen prestasi yang digunakan untuk memvalidasi hal-hal tertentu. hal yang harus dimasukkan jika relevan adalah bukti kebutuhan terhadap program dan sumber daya-sumber daya yang disediakan untuk hal tersebut. Bukti pelajar atau sponsor menghasilkan rancangan ciri-ciri keistimewahan dari bagian sistem mutu ini.

12. Rekrutmen Pelatihan dan Pengembangan Staf

Suatu institusi perlu didorong agar berkompeten dalam melaksanakan tugas mereka. Sistem mutu harus merinci proses seleksi staf dan rekrutmen, induksi, dan tujuan penilaian kompetensi dan motivasi, seperti yang ada dalam kebijakan pengembangan karier. Pengembangan staf memerlukan sebuah rencana institusional dan sebuah proses analisis kebutuhan, sebagaimana diperlukannya sistem pengawasan dan evaluasi terhadap

efektivitas program pelatihan jangka pendek maupun jangka panjang. Kriteria standar investasi sumber daya manusia bisa digunakan sebagai suatu daftar uji untuk menentukan standar yang harus dipenuhi.

13. Kesempatan yang Sama diterapkan pada karyawan dan pelajar.

Institusi perlu merinci kebijakan kesempatan yang sama dan metode atau prosedur yang digunakan untuk mencapai tujuan dalam mereka kebijakan tersebut. Kebijakan kesempatan yang sama harus dapat diterapkan pada karyawan dan pelajar.

14. Pengawasan dan Evaluasi

Rangkaian umpan balik sangat penting untuk menilai dan menjamin mutu. Sistem mutu tersebut perlu mendokumentasikan mekanisme evaluasi institusi untuk mengawasi prestasi individu dan kesuksesan programnya. Partisipasi pelajar dalam penilaian terhadap kemajuan mereka dan pengalaman mereka tentang program tersebut merupakan elemen yang penting dalam penilaian ini. Metode tersebut isa mencakup catatan prestasi, kuesioner, dan audit internal. Metode apa pun yang digunakan harus sesuai dengan proses yang ada. (Nur, 2011)

Pendidikan Norformal

Terdapat didalam undang-undang pasal 26 tentang pendidikan nonformal sebagai berikut :

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 keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian professional.
3. Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan

anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

4. Satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis.
5. Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
6. Hasil pendidikan non formal dapat di hargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah atau pemerintah daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan.
7. Ketentuan mengenai penyelenggaraan pendidikan non formal dimana dimaksud ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional & Undang-undang No.14 th.2005 Tentang Guru & dosen, n.d.)

C. PEMBAHASAN

Pengembangan Masyarakat dan Sumber Daya Manusia Melalui LKP

1. LKP sebagai pemberdayaan

Pemberdayaan adalah proses pembelajaran dan penggalian sumber daya manusia atau masyarakat itu sendiri dalam bentuk pengembangan kemampuan sendiri, kompetensi dan daya fikir serta tindakan yang lebih baik dari waktu sebelumnya. Istilah pemberdayaan semakin populer dalam konteks pembangunan dan pengentasan kemiskinan, konsep pemberdayaan ini

berkembang dari realitas individu atau masyarakat yang tidak berdaya atau pihak yang lemah. Ketidak berdayaan atau memiliki kelemahan dalam aspek pengetahuan, sikap, keterampilan, modal usaha, semangat, kerja keras, ketekunan, dan aspek lainnya, kelemahan dalam berbagai aspek tadi mengakibatkan ketergantungan, ketidak berdayaan, dan kemiskinan. Kemampuan tersebut baik untuk mengatur dirinya, mengatur orang lain sebagai individu atau kelompok atau organisasi, terlepas dari kebutuhan, potensi, atau keinginan orang lain. Dengan kata lain kekuasaan menjadikan orang lain sebagai objek dari pengaruh atau keinginan dirinya.

Lembaga Kursus dan Lembaga Pelatihan merupakan dua satuan pendidikan Nonformal seperti yang tertera dalam pasal 26 ayat (4) UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Secara umum dalam pasal 26 ayat (5) dijelaskan bahwa Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu kembali diperlengkap dalam pasal 103 ayat (1) PP No. 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan bahwa kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat dalam rangka untuk mengembangkan kepribadian profesional dan untuk meningkatkan kompetensi vokasional dari peserta didik kursus.

Fungsi lembaga kursus untuk meningkatkan kemampuan dan memberikan keterampilan khusus serta pengembangan sikap dan kepribadian dengan penekanan pada pre-service training, program kursus dan pelatihan untuk mempermudah masyarakat dalam mendapatkan bekal keterampilan, pengetahuan dalam meningkatkan kemampuan profesinya.

Pemberdayaan salah satu cara memberikan solusi terhadap masalah yang di dapat atau di rasakan oleh masyarakat, sehingga masyarakat mampu memecahkan masalah secara mandiri. Istilah pemberdayaan semakin populer dalam konteks pembangunan dan pengentasan kemiskinan. Konsep pemberdayaan ini

berkembang dari realitas individu atau masyarakat yang tidak berdaya atau pihak yang lemah. Ketidak berdayaan atau memiliki kelemahan dalam aspek: pengetahuan, sikap, keterampilan, modal usaha, networking, semangat, kerja keras, ketekunan, dan aspek lainnya. Kelemahan dalam berbagai aspek tadi mengakibatkan ketergantungan, ketidak berdayaan, dan kemiskinan. Pemberdayaan yaitu memberikan kekuatan kepada yang lemah. Istilah kekuasaan identik dengan kemampuan individu untuk membuat dirinya atau pihak lain melakukan apa yang diinginkannya. Kemampuan tersebut baik untuk mengatur dirinya, mengatur orang lain sebagai individu atau kelompok organisasi, terlepas dari kebutuhan, potensi, atau keinginan orang lain. Dengan kata lain kekuasaan menjadikan orang lain sebagai objek dari pengaruh atau keinginan dirinya. Menurut Oos Pengertian pemberdayaan (empowerment) tersebut menekankan pada aspek pendelegasian kekuasaan, memberi wewenang, atau pengalihan kekuasaan kepada individu atau masyarakat sehingga mampu mengatur diri dari lingkungannya sesuai dengan keinginan, potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Pemberdayaan tidak hanya memberikan kekuatan kepada yang lemah saja, dalam pemberdayaan mempunyai makna proses pembelajaran dalam meningkatkan kualitas individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mampu berdaya, memiliki daya saing, serta mampu hidup mandiri. Kesimpulannya bahwa pemberdayaan masyarakat adalah memeberikan kekuatan kepada yang lemah atau kepada yang tidak berdaya agar menjadi berdaya, baik itu individu atau masyarakat agar mereka mampu menentukan masa depannya dan mampu bersaing, menambah pengetahuan, keterampilan dan bahkan bisa mengaplikasikan apa yang mereka pelajari, mereka bisa menemukan masalah yang mereka hadapi dan bisa memecahkan masalah tersebut. (Oos, 2018)

2. LKP sebagai Pelatihan

Pelatihan adalah pemberian suatu kegiatan yang berisi pengetahuan, keterampilan, informasi untuk dapat merubah kehidupan seseorang ke arah yang

lebih baik. Dalam penjelasan pasal 26 ayat 5 undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, dijelaskan bahwa : “Kursus dan pelatihan adalah bentuk pendidikan berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik dengan penekanan pada penguasaan keterampilan, standar kompetensi, pengembangan sikap kewirausahaan serta pengembangan kepribadian profesional”.

Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan yang ada pada diri kariawan tersebut. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan ialah penguasaan atau peningkatan. Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengalaman terstruktur.

Dapat disimpulkan bahwa lembaga kursus dan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap peserta didik untuk dapat meneruskan ke jenjang yang lebih tinggi, sehingga mereka dapat memiliki bekal kemampuan untuk bekerja atau usaha mandiri dalam meningkatkan penghasilan hidup yang layak.

3. LKP sebagai Manajemen

Manajemen mencakup kegiatan-kegiatan pencapaian tujuan. Di lakukan oleh individu -individu yang menyumbangkan upayanya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus mereka lakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaiman cara mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka. Selanjutnya perlu menetapkan dan memelihara pula suatu kondisi lingkungan yang memeberi responsip ekonomis, psikologgis, sosial, politis dan sumbangan-sumbangan teknis serta pengendaliannya.

Pengelolaan atau manajemen adalah kemampuan dan keterampilan khusus untuk melakukan suatu kegiatan baik, bersama orang lain atau melalui orang lain

dalam mencapai tujuan organisasi. (pengelolaan merupakan kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui orang-orang serta kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi). Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk pengelolaan suatu kegiatan yang berkaitan dengan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu, yaitu dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pembinaan.

4. Peran penting LKP

Kehadiran Lembaga Pendidikan Kursus mempunyai peranan penting terutama dalam memberantas kemiskinan dan pengangguran masyarakat, hal ini terbukti dari meningkatnya keterampilan masyarakat yang bisa dilihat dari semakin berkurangnya tingkat pengangguran. Program-program lembaga kursus meliputi Pendidikan Kecakapan Hidup di jalur Pendidikan Non Formal dan program kursus para profesi program yaitu suatu konsep pendidikan dengan metode pendekatan yang memiliki keterpaduan dari pelatihan, sertifikasi dan penempatan. Komponen sertifikasi, pelatihan, serta penempatan sering disebut strategi 3 in 1. Komponen sertifikasi diadakan dengan menggunakan kurikulum berbasis kompetensi dan didukung oleh tenaga pendidik. Selanjutnya komponen pelatihan biasanya dilaksanakan oleh LKP sedangkan untuk komponen terakhir yaitu komponen penempatan akan dilaksanakan oleh dunia usaha dan dunia industri (DUDI) baik dalam maupun luar negeri. Program kewirausahaan di desa maupun di kota merupakan suatu program yang diadakan khusus di pedesaan maupun di perkotaan dengan tujuan memberi kesempatan kepada masyarakat supaya mendapat pengetahuan. Keterampilan untuk mengembangkan sikap mental kreatif, inovatif, bertanggung jawab serta memiliki mental profesional dalam meningkatkan potensi ada pada setiap individu serta lingkungan dalam rangka meningkatkan kualitas diri. Dengan penguatan dan pengembangan tersebut, diharapkan dapat memunculkan modal sosial (social capital) dalam pemberdayaan masyarakat secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Pengertian Lembaga Kursus dan Pelatihan Kursus merupakan suatu lembaga pelatihan dari satuan pendidikan non formal. Dan metode pembelajaran berlangsung seperti halnya kegiatan belajar mengajar pada umumnya. Perbedaannya adalah biasanya khusus mempelajari satu keterampilan dan dengan waktu yang sangat singkat.

Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) adalah satuan pendidikan nonformal yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, (permendiknas nomor 81 tahun 2013 pasal:1 ayat 4). Adapun Program pendidikan nonformal adalah layanan pendidikan yang diselenggarakan untuk memberdayakan masyarakat melalui pendidikan kecakapan hidup, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. Program Pendidikan Kecakapan Hidup adalah program pendidikan nonformal yang memberikan kecakapan personal, kecakapan sosial, kecakapan intelektual dan kecakapan vokasional untuk bekerja atau usaha mandiri. Dalam menyiapkan peserta didik untuk bekerja atau usaha mandiri, maka lembaga kursus dan pelatihan harus melakukan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri, agar peserta didik mempunyai bekal keterampilan untuk memasuki dunia kerja sesuai dengan kompetensi atau keahliannya pada DUDI.

Peran LKP sangat diperlukan dalam memenuhi animo masyarakat untuk mendapatkan keterampilan atau keahlian yang kompeten untuk memenuhi tuntutan tersebut, sehingga di dalam program jangka panjang sebuah LKP harus mampu mempertahankan eksistensinya dan menjaga keberlangsungannya melalui kemitraan yang digunakan untuk mampu menembus pasar tenaga kerja. Tetapi kenyataan di lapangan, sesuai data yang disampaikan oleh direktur kursus

dan pelatihan, Banyak pengelola lembaga kursus dan pelatihan yang ingin sukses, tetapi pengelolaannya tidak mendukung tercapainya kesuksesan, apa alasannya? Malas bersusah-susah 19 %, Tidak tahu caranya 36 %, tahu tetapi tidak melaksanakan 23 %, Sudah berupaya tetapi gagal akhirnya pasrah asal jalan 22 %. (Dr. Wartanto, Tahun 2014) Dari data tersebut maka sudah seharusnya para pengelola kursus berubah pikiran untuk menjadikan LKP yang di kelolanya perlu di tingkatkan kualitas penjaminan mutu, baik mutu lembaga, proses penjenjangan dan mutu lulusan. Pengembangan dalam strategi membangun kemitraan LKP untuk meningkatkan kesiapan lulusan LKP ke dunia usaha dan dunia industri sangat dibutuhkan dan memegang peranan yang sangat penting. Hal ini merupakan faktor utama dalam menyelenggarakan proses penyelenggaraan kegiatan maupun program kursus yang diselenggarakan oleh sebuah lembaga kursus dan pelatihan (LKP). Karena tenaga kerja itu diciptakan bukan dilahirkan. Istilah tersebut merupakan ungkapan yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan dunia kerja, yang menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Sedangkan untuk menciptakan SDM yang berkualitas diperlukan lembaga pendidikan dan pelatihan yang baik dan bermutu. Fakta menunjukkan bahwa sumber daya manusia (SDM) yang menjadi angkatan kerja saat ini baik yang melalui pendidikan atau pelatihan dirasa kurang siap menghadapi kompetisi pasar kerja yang sangat ketat. Hal ini bukan saja karena terbatasnya kesempatan atau lapangan kerja yang ada, tetapi juga sangat besar pengaruhnya dari diri peserta didik itu sendiri. Paling tidak hal ini ditunjukkan dengan masih rendahnya.

Tiga faktor penting yang dibutuhkan SDM agar siap dan sukses kerja, baik kerja di DUDI (Dunia Usaha Dunia Industri) maupun kerja mandiri (berwirausaha) yaitu:

- a. Skill (keterampilan/ kemampuan/ kemahiran)
- b. Knowledge (pengetahuan/ wawasan/ pengalaman)

- c. Attitude (sikap/ mental/ karakter).
- d. Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) adalah salah satu lembaga yang saat ini sedang digalakkan sebagai media penyeimbang dan pendukung dari jalur formal dalam rangka penyiapan SDM yang berkualitas. Namun pada faktanya sistem pembelajaran di lembaga kursus masih banyak berorientasi pada skill (keahliannya) saja. Sehingga yang terjadi masih banyak lulusan lembaga kursus yang belum siap memasuki dunia kerja, baik untuk bekerja di DUDI apalagi untuk kerja mandiri atau berwirausaha. Lebih ironis lagi bahwa pada kenyataannya masih banyak lembaga kursus yang tidak melibatkan unsur DUDI dalam implementasi sistem pembelajarannya. Padahal unsur DUDI sangat penting baik sebagai pihak pengguna tenaga kerja maupun sebagai mitra strategis dalam rangka turut serta dalam membekali peserta didik yang belajar di LKP agar siap kerja pada DUDI. Proses pembelajaran yang dilakukan di LKP lebih baik berbasis pengalaman (Experiential Learning) dengan melakukan on the job training pada DUDI. Dalam arti bagaimana memaknakan sebuah pengalaman sehingga bisa menjadi pembelajaran. Experiential learning adalah proses belajar, proses perubahan yang menggunakan pengalaman sebagai media belajar atau pembelajaran. Melalui experiential learning budaya industri atau dunia usaha akan mewarnai aspek hard skill dan soft skill. Aspek hard skill terkait dengan kompetensi teknis dan aspek soft skill akan terkait dengan sistem nilai dan sikap. (Sujanto, 2016)

5. LKP menurut sudut pandang Kemendikbud

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) melalui Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan menyelenggarakan Gelar Karya Kursus Pelatihan dan Bursa Tenaga Kerja di Grand Metropolitan, Bekasi, Jawa Barat. Kegiatan yang rutin diselenggarakan sejak tahun 2006 ini selain memberikan ruang bagi peserta kursus dan pelatihan untuk unjuk kebolehan,

juga mempertemukan mereka dengan pelaku dunia usaha dan dunia industri (DUDI).

"Dengan meningkatnya kebutuhan SDM, maka pendidikan nonformal seperti kursus dan pelatihan mempunyai peranan yang sangat kuat," disampaikan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Muhadjir Effendy saat membuka acara, Bekasi, Rabu, (13/9/2017).

Bagi Mendikbud, peranan pendidikan nonformal seperti kursus dan pelatihan ada tiga, yaitu mengejar, seiring dan mendahului. Mengejar dimaksudkan bahwa pendidikan nonformal berperan dalam mengejar ketertinggalan yang ada di masyarakat. Kemudian peran seiring adalah dengan mengimbangi apa yg terjadi di masyarakat, sedangkan peran mendahului dilakukan dengan mengantisipasi apa yang akan terjadi.

Saat ini, menurut Mendikbud, program prioritas pemerintah adalah pembangunan sarana dan prasarana baik darat, laut maupun udara. Dengan demikian, peran pendidikan non formal adalah mendahului, yaitu mengantisipasi dengan menyiapkan SDM yang kompeten melalui kursus atau pelatihan.

"Dengan adanya kegiatan ini, saya berharap dapat menjadi sarana kerjasama yang semakin erat antara kursus dan pelatihan dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri dalam penyiapan SDM yang berkualitas dan berdaya saing," tambahnya.

Direktur Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (PAUD Dikmas), Harris Iskandar menyampaikan kegiatan ini dapat memberikan sarana publikasi, promosi dan kerjasama antara Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) dengan DUDI."

Kegiatan ini diselenggarakan selama dua hari, tanggal 13 sampai dengan 14 September 2017, dan diikuti 27 lembaga; yang terdiri dari 12 perusahaan pencari tenaga kerja dan 15 lembaga kursus dan pelatihan," ujar Harris.

Bidang yang dipamerkan dalam kegiatan ini antara lain otomotif, perhotelan, elektronik, robotik, bahasa, akuntansi, komputer, tata boga, kecantikan dan perbankan.

Selain itu, kegiatan juga diisi dengan diskusi publik dengan topik "Prospek Kursus dan Pelatihan dalam Memenuhi Kebutuhan Dunia Kerja". Sepanjang kegiatan juga dilakukan diskusi interaktif di radio kota Bekasi, demo-demo keterampilan, unjuk kompetensi peserta didik, serta penyerahan hadiah pemenang lomba LKP berprestasi tingkat nasional, dan pemenang lomba kompetensi peserta didik kursus dan pelatihan.

Gelar Karya Kursus Pelatihan dan Bursa Tenaga Kerja Tahun 2017 terselenggara bekerjasama dengan Dinas Pendidikan Kota Bekasi, beberapa Perusahaan/Industri, Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta (LPTKS), LKP serta organisasi mitra Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Kemendikbud. (reza, 2017)

Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam LKP

Dalam suatu kegiatan pastinya terdapat faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung dalam penelitian ini terdapat dua indikator yaitu kekuatan atau kelebihan dan peluang. Yang menjadi kekuatan atau kelebihan serta peluang dalam LKP ini yaitu seperti yang telah dikemukakan oleh pihak pengelola, instruktur, peserta kursus dan lulusan yaitu :

1. Lembaga ini menciptakan lulusan yang berkompeten, hal tersebut dilihat dari banyak perusahaan yang mau menerima lulusan dari lembaga ini.
2. Lembaga ini menjalin kemitraan dengan beberapa perusahaan sehingga dapat dengan mudah menempatkan lulusan di setiap perusahaan.
3. Dalam proses pembelajaran, lembaga menggunakan pendekatan secara kekeluargaan sehingga terjalin hubungan yang sangat erat antara peserta kursus, instruktur, dan pihak pengelola.

4. Lembaga selalu mengikuti perkembangan-perkembangan yang terjadi dalam Dunia Usaha dan Dunia Industri serta program-program baru yang akan dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan maupun Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi.
5. Lembaga juga memfasilitasi kelengkapan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan pembelajaran yang disesuaikan lagi dengan perkembangan jaman dan teknologi.

Faktor penghambat dalam LKP ini terdapat dua indikator yaitu kelemahan atau kekurangan dan ancaman atau tantangan yaitu:

1. Luas bangunan yang tidak memadai sehingga menghambat proses pembelajaran.
2. Dari segi pembiayaan, lebih banyak pengeluaran jika dibandingkan dengan pemasukan karena lembaga tidak hanya mengandalkan biaya yang diperoleh dari pemerintah, lembaga juga berusaha secara mandiri untuk menutupi kekurangan yang dibutuhkan.
3. Kurangnya sumber daya manusia sehingga tugas atau jabatan yang seharusnya dipegang oleh dua orang pada kenyataannya hanya satu orang saja.
4. Materi yang diberikan hanya materi untuk peserta kursus tingkat dasar, hal tersebut menghambat bagi lulusan jika ingin membuka lapangan pekerjaan sendiri dengan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki.
5. Tantangan yang dihadapi ketika melakukan identifikasi kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) yang akan disesuaikan kembali dengan perkembangan teknologi dan era globalisasi, jika pengelola tidak jeli dalam melakukan identifikasi ini, maka lembaga akan tertinggal oleh perkembangan teknologi yang ada.
6. Pihak pengelola harus selalu mengetahui terhadap perkembangan-perkembangan yang terbaru khususnya dalam hal program-program yang

akan diselenggarakan oleh pemerintah atau tentang Lembaga Pendidikan Keterampilan agar bisa lebih baik untuk kedepannya. (Manaf GY, 2017)

D. KESIMPULAN

Lembaga Kursus dan Lembaga Pelatihan merupakan dua satuan pendidikan Nonformal seperti yang tertera dalam pasal 26 ayat (4) UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Secara umum dalam pasal 26 ayat (5) dijelaskan bahwa Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu kembali diperlengkap dalam pasal 103 ayat (1) PP No. 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan bahwa kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat dalam rangka untuk mengembangkan kepribadian profesional dan untuk meningkatkan kompetensi vokasional dari peserta didik kursus. Faktor pendukung yaitu menciptakan lulusan yang berkompeten, menjalin kemitraan dengan beberapa perusahaan, dalam proses belajar terjalin hubungan yang erat, selalu mengikuti perkembangan-perkembangan yang terjadi dalam DUDI, serta lembaga memfasilitasi kelengkapan sarana dan prasarana. Sedangkan faktor penghambat yaitu luas tempat tidak memadai, dari segi biaya lebih banyak pengeluaran dibandingkan dengan pemasukan serta kurangnya SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Kartasasmita, G. (1994). *Pembangunan yang berkesinambungan dan berkeadilan dalam PJP II* / Ginandjar Kartasasmita. Malang.
- Manaf GY. (2017). Efektivitas Pengelolaan Kursus dan Pelatihan Menjahit Tingkat Dasar Dalam Rangka Meningkatkan Kompetensi Lulusan. Retrieved from ejournal.upi.edu/index.php/pls/article/download/5416/3712.
- Nasdian, F. T. (2015). Pengembangan Masyarakat, 29–30.
- Nur, Z. (2011). *Gerakan Menata Mutu Pendidikan Teori & Aplikasi*. (S. Meita, Ed.) (1st ed.). Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Oos, A. (2018). *Pemembrdayaan Masyarakat Di Era Globalisasi*. COMM-EDU (Vol. 1 Nomor 2). Bandung: alfabeta. Retrieved from <file:///C:/Users/OWNER/Downloads/494-1900-1-PB.pdf>
- Reza. (2017, September 13). *Mendikbud: Pendidikan Nonformal Punya Peranan Penting*. Liputan6.Com. Retrieved from <https://www.liputan6.com/news/read/3093586/mendikbud-pendidikan-nonformal-punya-peranan-penting>.
- Sujanto, A. (2016). Pengembangan Kemitraan Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP) Dengan Dunia Usaha Dan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) untuk Penjaminan Mutu LKP. *Infokam*, (1), 59–65. <https://doi.org/10.5194/hess-15-3101-2011>
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional & Undang-undang No.14 th.2005 Tentang Guru & dosen. (n.d.). Visimedia. Retrieved from https://books.google.co.id/books?id=xL1liDUL9yIC&hl=id&source=gbs_navlinks_s.
- Yayasan Insan Sembada. “Fasilitator dan Perubahan Masyarakat” diakses dari http://yissolo-publikasi.blogspot.com/2008_11_30_archive.html. Pada 23 Oktober 2018 pukul 10.05 wib.