

# EFEKTIVITAS PENGELOLAAN KURSUS DAN PELATIHAN MENJAHIT TINGKAT DASAR DALAM RANGKA MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN

(Studi Deskriptif di LKP Ikhtiar Kemajuan Kalijati-Subang)

Gina Yuliani Manaf<sup>1</sup>, Mustofa Kamil<sup>2</sup>, Ade Cahyana<sup>3</sup>  
[ginayuman@gmail.com](mailto:ginayuman@gmail.com)

<sup>1</sup>Praktiki Pelatihan Vokasi di Kabupaten Subang

<sup>2,3</sup>Departemen Pendidikan Luar Sekolah FIP UPI

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui pengelolaan kursus dan pelatihan menjahit dalam rangka meningkatkan kompetensi lulusan, 2) mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelaksanaan kegiatan kursus dan pelatihan menjahit, 3) mengetahui efektivitas kursus dan pelatihan menjahit dalam menciptakan lulusan yang kompeten. Landasan teori yakni: konsep manajemen PLS, konsep dasar efektivitas, konsep kursus, konsep kompetensi, dan konsep kemitraan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dengan informan sebanyak lima orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, studi dokumentasi, dan triangulasi data. Hasil penelitian ini yaitu: 1) pengelolaan kursus dan pelatihan menjahit di LKP Ikhtiar Kemajuan sudah sesuai dengan prinsip dasar pengelolaan seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pengawasan dan evaluasi terhadap lembaga dalam melaksanakan pelatihan menunjukkan adanya peningkatan terhadap kompetensi yang dimiliki oleh lulusan. 2) faktor pendukung dalam kegiatan kursus menjahit yaitu LKP Ikhtiar Kemajuan banyak menjalin kemitraan dengan perusahaan-perusahaan garment sehingga mempermudah lulusan dalam mendapatkan pekerjaan, namun lembaga juga memiliki faktor penghambat yaitu kurangnya sumber daya manusia dalam mengelola kegiatan kursus dan pelatihan menjahit, serta materi pembelajaran yang diberikan hanya materi untuk kursus tingkat dasar sehingga menghambat bagi lulusan untuk dapat membuka peluang usaha secara mandiri karena keterbatasan pengetahuan. 3) Kegiatan kursus dan pelatihan menjahit di lembaga kursus dan pelatihan Ikhtiar Kemajuan sudah berjalan dengan efektif serta dapat menciptakan lulusan yang kompeten dilihat dari tiga pendekatan yaitu input, proses, dan output.

**Kata Kunci** : *Efektivitas Pengelolaan, Kompetensi Lulusan*

## A. Pendahuluan

Latar belakang penulisan diawali dengan pemikiran bahwa provinsi Jawa Barat merupakan salah satu provinsi yang memiliki pembangunan dalam sektor industri. Sektor industri yang berkembang di provinsi Jawa Barat yaitu sektor industri tekstil (*Garment*). Sekitar 20% sektor industri garment berada di Kabupaten Subang. Banyaknya industri garment yang ada di Kabupaten Subang secara potensial akan berdampak pada penurunan jumlah pengangguran di Jawa Barat. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) yang dilansir dalam ([www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)) yang diakses pada tanggal 16 Oktober 2014 data ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Barat pada bulan Februari 2013 ditandai dengan adanya peningkatan jumlah angkatan kerja, penduduk yang

bekerja serta penurunan tingkat pengangguran. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di provinsi Jawa Barat pada bulan Februari 2013 juga menurun sekitar 0,88 persen dibandingkan Februari 2012 yaitu 9,78 persen menjadi 8,90 persen.

Salah satu cara dalam menekan angka pengangguran yaitu dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia menjadi aset tenaga kerja yang efektif untuk menciptakan kesejahteraan. Pendidikan non formal sebagai salah satu dari tiga jalur sistem pendidikan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berguna sebagai pengganti, penambah, atau pelengkap pendidikan formal. Salah satu satuan pendidikan nonformal yaitu lembaga kursus dan pelatihan, Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) diselenggarakan untuk masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan melanjutkan usaha ke jenjang yang lebih tinggi.

Industri garment memerlukan pegawai yang memiliki keahlian dan keterampilan menjahit. Maka dari itu, diperlukan layanan pendidikan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan dan keterampilan yang bergerak dibidang menjahit pakaian yaitu Lembaga Kursus dan Pelatihan menjahit. Lembaga kursus Ikhtiar Kemajuan didirikan untuk menekan angka pengangguran di Jawa Barat khususnya di Kota Subang. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pengelola lembaga tersebut bahwa lulusan mampu diserap oleh perusahaan-perusahaan garment yang ada di lingkungan sekitar LKP tersebut.

Berangkat dari pemikiran tersebut, maka kita dapat melihat pengelolaan lembaga kursus menjahit untuk menyiapkan lulusannya sehingga dapat diterima oleh perusahaan-perusahaan. Dan bagaimana pengelola terus mengeksistensikan lembaga kursus dikalangan masyarakat terlepas dari faktor biaya. Tidak hanya itu, sedikit sekali lembaga kursus yang menjalin kemitraan dengan perusahaan-perusahaan besar jika perusahaan tersebut tidak menerima keuntungan dari lembaga itu sendiri. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan tentang bagaimana efektivitas pengelolaan kursus dan pelatihan menjahit dalam meningkatkan kompetensi lulusan.

Tujuan umum dari penelitian ini ialah untuk mengetahui efektivitas pengelolaan kursus menjahit tingkat dasar dalam rangka meningkatkan kompetensi lulusan. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengelolaan kursus dan pelatihan menjahit dalam rangka meningkatkan kompetensi lulusan.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam pelaksanaan kegiatan kursus dan pelatihan menjahit.
3. Untuk mengetahui efektivitas kursus dan pelatihan menjahit dalam menciptakan lulusan yang kompeten

## **B. Kajian Teori**

Teori yang dijadikan rujukan adalah tentang manajemen Pendidikan Luar Sekolah, konsep dasar efektivitas, konsep kursus, konsep kompetensi, dan konsep kemitraan. Pengelolaan atau manajemen adalah kemampuan keterampilan khusus untuk melakukan suatu kegiatan baik, bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. (Sudjana, 2010:17). *Hersey* dan *Blanchard* (1982) dalam Sudjana (2010:17) memberi arti pengelolaan sebagai berikut : “Management as working with and through individuals and groups to accomplish organizational goals” (pengelolaan merupakan kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui orang-orang serta kelompok dengan maksud untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi).

Fungsi manajemen menurut *Morris* (1976) dalam *Sudjana* (2010:47-48) adalah rangkaian berbagai kegiatan wajar yang telah ditetapkan dan memiliki hubungan saling ketergantungan antara yang satu dengan yang lainnya, dan dilaksanakan oleh orang-orang, lembaga atau bagian-bagiannya, yang diberi tugas untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut. Manajemen pendidikan nonformal menurut *Sudjana* (2010:51) terdiri atas enam fungsi yang berurutan. Keenam fungsi tersebut adalah: perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pembinaan, penilaian, dan pengembangan.

a. Perencanaan

Perencanaan pendidikan nonformal menurut *Sudjana* (2010: 56) merupakan kegiatan yang berkaitan dengan pertama, upaya sistematis yang menggambarkan penyusunan rangkaian tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga dengan mempertimbangkan sumber-sumber yang tersedia atau sumber-sumber yang dapat disediakan. Sumber-sumber itu meliputi sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia. Sumber daya manusia mencakup pamong belajar, fasilitator, tutor, warga belajar, pimpinan lembaga, dan masyarakat, sumber daya non-manusia meliputi fasilitas, alat-alat, waktu, biaya, alam hayati dan atau non-hayati, sumber daya buatan, lingkungan social, budaya, dan sebagainya. Kedua, perencanaan merupakan kegiatan untuk mengerahkan atau menggunakan sumber-sumber yang terbatas secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

pengorganisasian pendidikan non formal menurut *Sudjana* (2010: 103) adalah usaha mengintegrasikan sumber daya manusia dan non manusia yang diperlukan kedalam satu kesatuan untuk melaksanakan kegiatan sebagaimana telah direncanakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, pengorganisasian adalah proses kegiatan manajerial untuk membentuk organisasi yang diberi tugas melaksanakan rencana yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan organisasi.

c. Penggerakkan

Penggerakan (*motivating*) menurut *Sudjana* (2010: 140) dapat diartikan sebagai upaya pimpinan untuk menggerakkan (memotivasi) seseorang atau kelompok orang yang dipimpin dengan menumbuhkan dorongan atau motive dalam diri orang-orang yang dipimpin untuk melakukan tugas atau kegiatan yang diberikan kepadanya sesuai dengan rencana dalam rangka mencapai tujuan organisasi. *Hersey* dan *Blanchard* (1982) dalam *Sudjana* (2010:140) menjelaskan bahwa dorongan yang ada pada diri seseorang itu sering berujud kebutuhan (*needs*), keinginan (*willingness*), rangsangan (*drive*), dan kata hati. Yang dimaksud dorongan ini pada dasarnya akan mempengaruhi tingkah laku seseorang dan menjadi alasan tentang mengapa orang tersebut melakukan suatu tindakan atau kegiatan.

d. Pembinaan

Pembinaan merupakan langkah keempat dari fungsi manajemen pendidikan non formal setelah langkah perencanaan, pengorganisasian, dan penggerakkan. Pembinaan dapat diartikan sebagai upaya memelihara atau membawa, sesuatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana seharusnya. Dalam manajemen pendidikan nonformal, pembinaan dilakukan dengan maksud agar kegiatan atau program yang sedang dilaksanakan selalu sesuai dengan rencana, atau tidak menyimpang dari yang telah direncanakan.

e. Penilaian

Penilaian (*evaluating*) menurut *Sudjana* (2010: 241) merupakan kegiatan penting untuk mengetahui apakah tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai, apakah pelaksanaan program sesuai dengan rencana, dan/atau dampak apa yang terjadi setelah program dilaksanakan.

Penilaian (evaluasi) menurut Wilbur Haris (Sudjana, 2004: 249) adalah proses penetapan secara sistematis tentang nilai, tujuan, efektivitas atau kecocokan sesuatu sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses penetapan keputusan ini berdasarkan atas perbandingan yang dilakukan secara teliti terhadap data yang diobservasi dengan menggunakan kriteria tertentu.

Persepsi tentang efektivitas seperti yang dikemukakan oleh Emerson dalam Handayani (1985:16) “Efektivitas merupakan penilaian hasil pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas perlu diperhatikan sebab mempunyai efek yang besar terhadap kepentingan orang banyak”. Maka efektivitas merupakan sebuah ukuran keberhasilan yang ingin dicapai, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu yang telah dicapai oleh manajemen yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi, suatu kegiatan dapat dilaksanakan secara tepat, efektif, efisien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan.

Menurut Steers (1985: 205) efektivitas mengacu kepada beberapa pendekatan yang mana pendekatan ini dengan acuan sebagai bagian yang berbeda dari lembaga dimana lembaga mendapatkan input atau masukan berupa berbagai macam sumber dari lingkungannya. Pendekatan terhadap efektivitas terdiri dari :

- a. Pendekatan Sumber (*resource approach*) yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun non fisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Pendekatan proses (*process approach*) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi.
- c. Pendekatan sasaran (*goals approach*) dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (output) yang sesuai dengan rencana.

Pengukuran efektivitas organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Makmur (2011: 7) yaitu:

- a. Ketepatan dalam menentukan tujuan. Organisasi apapun bentuknya akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah mereka sepakati sebelumnya. Tujuan yang ditetapkan secara tepat akan sangat menunjang efektivitas pelaksanaan kegiatan terutama yang berorientasi kepada jangka panjang.
- b. Ketepatan sasaran. Penentuan sasaran yang tepat baik yang ditetapkan secara individu maupun sasaran yang ditetapkan secara organisasi sesungguhnya sangat menentukan keberhasilan aktivitas organisasi. Jika sasaran yang ditetapkan kurang tepat, maka akan menghambat pelaksanaan kegiatan organisasi itu sendiri.
- c. Ketepatan penentuan waktu. Waktu adalah sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan sesuatu kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Penggunaan waktu yang tepat akan menciptakan efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
- d. Ketepatan perhitungan biaya. Ketepatan dalam pemanfaatan biaya terhadap suatu kegiatan dalam artian bahwa tidak mengalami kekurangan dan kelebihan pembiayaan sampai kegiatan itu dapat diselesaikan dengan baik dan hasilnya memuaskan bagi semua pihak yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Ketepatan dalam menetapkan satu satuan biaya merupakan bagian dari pada efektivitas.
- e. Ketepatan dalam pengukuran. Setiap kegiatan yang dilakukan senantiasa mempunyai ukuran keberhasilan tertentu. Ketepatan ukuran yang digunakan dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas adalah merupakan bagian dari keefektifitasan.

Konsep kompetensi didefinisikan Wibowo (2007:110) yaitu suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan dibidang tersebut.

Menurut Wibowo (2007:111) terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

- a. Motif (*motive*) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b. Sifat (*trait*) adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- c. Konsep pribadi (*self concept*) adalah sikap, nilai-nilai, atau citra dari seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- d. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- e. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

Konsep Kemitraan diungkapkan Kartasasmita (1996:188) yaitu hubungan antar pelakunya yang didasarkan pada ikatan usaha yang saling menguntungkan dalam hubungan kerja strategis, yang hasilnya bukanlah *zerosum game*, tetapi *positive-sum game* atau *win-win situation*. Dengan kata lain, kemitraan usaha merupakan hubungan kerja sama antarusaha yang sejajar, dilandasi oleh prinsip saling menunjang, dan saling menghidupi berdasarkan asas kekeluargaan dan kebersamaan.

Pola kemitraan menurut Saepudin (2009:40-41) memiliki tujuan yaitu:

- a. Mewujudkan kesamaan, pemahaman, mengenai kebijakan, sasaran dan program yang akan berlangsung.
- b. Memahami dan menyusun tujuan bersama dalam melaksanakan pelayanan atau mengembangkan program kerjasama.
- c. Memperoleh dan mengoptimalkan dukungan dengan saling membantu dalam melaksanakan kegiatan/program untuk mencapai tujuan bersama.
- d. Mengefisiensikan penggunaan sumber dan potensi yang dimiliki oleh berbagai pihak yang bermitra.

Prinsip-prinsip kemitraan merupakan landasan dasar pada masing-masing pihak dalam melakukan proses kemitraan. Prinsip kemitraan yang dikemukakan para ahli manajemen pendidikan yaitu Abdilah Hanafi dalam (Saepudin, 2009:43) adalah sebagai berikut: Kepercayaan (Trust), Komitmen bersama, Saling menghargai (Respect-understand differences), Ketulusan (Honestly), Hubungan kerja yang menyenangkan, Memegang teguh etika profesional, Komunikasi atau interaksi intensif, dan bekerja kearah tujuan bersama peningkatan berkelanjutan.

### C. Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif menurut Sugiyono (2013: 15) digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti berperan sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive dan snowbaal*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan *makna* daripada *generalisasi*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif karena didasari bahwa penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai Efektivitas Pengelolaan Kursus dan Pelatihan Menjahit Tingkat dasar Dalam Rangka meningkatkan Kompetensi Lulusan di LKP Ikhtiar Kemajuan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif. Metode penelitian deskriptif bertujuan untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi atau studi kasus yang berdasarkan pada kenyataan dan fakta dari data yang diperoleh di lapangan yang berkaitan dengan objek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif karena metode ini dirasa tepat dan sesuai dengan permasalahan yang ditemukan di lapangan yang berkaitan dengan situasi dan kondisi saat ini. Kemudian untuk memahami relasi antar peserta didik dengan lembaga serta berusaha menemukan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap lembaga dalam melaksanakan programnya.

Menurut Sugiyono (2007:247-252) untuk mengolah dan menganalisis data yang telah diperoleh dalam penelitian menggunakan beberapa langkah, yaitu:

1. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data yaitu proses memilih, menyortir data sesuai dengan persoalan yang ditemukan di lapangan serta memberikan gambaran yang lebih terarah mengenai hasil pengamatan di lapangan dan berlangsung selama masa penelitian.

2. *Data Display* (penyajian Data)

Penyajian data merupakan upaya untuk menyajikan data guna melihat gambaran keseluruhan data atau bagian-bagian tertentu dari penelitian. Penyajian data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah dalam bentuk teks naratif dari catatan lapangan.

3. *Concluding Drawing/verification* (penarikan Kesimpulan dan Verifikasi)

Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2007:252) langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada awalnya kesimpulan sementara belum terlihat dengan jelas maknanya, akan tetapi dengan bertambahnya data sehingga dapat lebih terlihat jelas makna dari data-data yang dikumpulkan di lapangan kemudian diverifikasi selama penelitian tersebut berlangsung.

### D. Hasil Penelitian

1. Untuk mengetahui pengelolaan kursus dan pelatihan menjahit tingkat dasar dalam rangka meningkatkan kompetensi lulusan

Pengelolaan program yang dilakukan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Ikhtiar Kemajuan yaitu meliputi tahap perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan/pelaksanaan, pembinaan/pengawasan, dan penilaian /evaluasi. Pada tahap perencanaan, pengelola melakukan identifikasi kebutuhan hal tersebut bertujuan untuk mengetahui apa yang dibutuhkan oleh peserta kursus. Peserta kursus yang ada di lembaga ini ada dua jenis yaitu peserta kursus regular dan peserta kursus program. Peserta regular yaitu peserta yang mendaftarkan dirinya sendiri ke

lembaga dengan maksud dan tujuan untuk mendapatkan keahlian menjahit dan untuk mendapatkan pekerjaan dari keahlian yang dimiliki. Peserta yang bersifat program yaitu peserta yang sengaja direkrut oleh pihak pengelola yang berasal dari daerah terpencil untuk diberdayakan dengan cara diberikan bekal pengetahuan dan keterampilan menjahit sehingga menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Peserta yang bersifat program ada ketika lembaga mendapatkan program dari pemerintah untuk menekan tingkat pengangguran khususnya di kabupaten Subang. Adapun persyaratan yang digunakan untuk menjadi kriteria peserta kursus baik yang regular maupun program yaitu dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir serta dilakukan tes terhadap minat dan kemampuan. Hal tersebut dilakukan yaitu untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten sehingga dibutuhkan dalam Dunia Usaha dan Dunia Industri. Setelah melakukan identifikasi kebutuhan dan perekrutan peserta kursus, langkah selanjutnya dalam tahap perencanaan yaitu penyusunan program atau kegiatan yang mengacu kepada Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan tentunya melibatkan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI). Kemudian pengelolaan menjalin kemitraan dengan beberapa perusahaan hal tersebut dilakukan agar lulusan dari lembaga ini tidak sulit untuk mencari pekerjaan sehingga perusahaan dapat langsung menerima lulusan dari LKP ini. Tahap yang terakhir dalam perencanaan yaitu merumuskan biaya operasional yang digunakan untuk menunjang kegiatan kursus dan pelatihan menjahit agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Langkah selanjutnya yaitu pengorganisasian, pengorganisasian yang dilaksanakan di lembaga ini yaitu pembagian pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap anggota sehingga kegiatan yang telah direncanakan dapat berjalan dengan lancar. Kemudian tahap penggerakkan atau pelaksanaan, yang dilakukan oleh pengelola dalam melaksanakan kegiatan kursus menjahit, lembaga memberikan motivasi baik kepada peserta kursus ataupun lulusan yang dilakukan dengan pendekatan secara kekeluargaan.

Kemudian tahap pembinaan/pengawasan, pengawasan dalam hal ini meliputi supervise dan monitoring. Supervise dan monitoring dilaksanakan pada awal dan akhir bulan tujuannya yaitu untuk mengetahui keefektifan seluruh komponen kegiatan kursus menjahit mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta menilai kinerja pengelola untuk meningkatkan mutu kinerja para anggota LKP.

Tahap terakhir yaitu evaluasi atau penilaian. Penilaian yang dilakukan di lembaga ini terdapat dua aspek yaitu penilaian terhadap hasil pembelajaran dan penilaian terhadap hasil pelaksanaan kegiatan kursus menjahit. Hasil pembelajaran kursus yaitu berupa pengetahuan dan hasil keterampilan menjahit yang dimiliki oleh peserta kursus selama mengikuti kegiatan kursus menjahit.

## 2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat dalam kegiatan kursus menjahit

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

- a. Lembaga ini menciptakan lulusan yang berkompeten dibidang menjahit, hal tersebut dilihat dari banyak perusahaan yang mau menerima lulusan dari lembaga ini.
- b. Lembaga ini menjalin kemitraan dengan beberapa perusahaan sehingga dapat dengan mudah menempatkan lulusan di setiap perusahaan garment.

- c. Dalam proses pembelajaran, lembaga menggunakan pendekatan secara kekeluargaan sehingga terjalin hubungan yang sangat erat antara peserta kursus, instruktur, dan pihak pengelola.
- d. 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.
- e. Lembaga juga memfasilitasi kelengkapan sarana dan prasarana untuk menunjang kegiatan pembelajaran yang disesuaikan lagi dengan perkembangan jaman dan teknologi.

Faktor penghambat dalam kegiatan kursus menjahit ini terdapat dua indikator yaitu kelemahan/kekurangan dan ancaman/tantangan yaitu:

- a. Luas bangunan yang tidak memadai sehingga menghambat proses pembelajaran.
- b. 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.
- c. Kurangnya sumber daya manusia sehingga tugas atau jabatan yang seharusnya dipegang oleh dua orang pada kenyataannya hanya satu orang saja.
- d. 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.
- e. Tantangan yang dihadapi ketika melakukan 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.
- f. 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.

### 3. Untuk mengetahui efektivitas kursus menjahit dalam menciptakan lulusan yang kompeten

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara dengan informan, pengukuran efektivitas dalam kegiatan kursus menjahit yang diselenggarakan di LKP Ikhtiar Kemajuan yaitu terdiri dari beberapa aspek yaitu Kejelasan Tujuan, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, ketepatan pengukuran, ketepatan pembiayaan.

Tujuan diadakannya kegiatan kursus menjahit yaitu melatih keterampilan peserta dan menempatkan di perusahaan, menyediakan calon tenaga kerja siap pakai, menyiapkan keperluan perusahaan semua tenaga kerja yang dibutuhkan di perusahaan garment, mendidik tenaga kewirausahaan masyarakat. Tujuan tersebut jelas dan sudah tercapai.

Unsur kedua dalam pengukuran efektif atau tidaknya pengelolaan lembaga yaitu ketetapan waktu. Berdasarkan hasil penelitian, waktu yang dibutuhkan oleh peserta sudah sesuai dengan waktu yang ditetapkan sebelumnya oleh pihak pengelola.

Pengukuran efektivitas selanjutnya yaitu ketetapan pengukuran, standar ukuran keberhasilan peserta kursus dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki oleh peserta kursus apakah sudah sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan oleh lembaga atau belum.

Unsur pengukuran yang kelima yaitu ketetapan pembiayaan. Pengalokasian biaya yang diperoleh oleh lembaga dinilai tepat, karena biaya yang diperoleh dialokasikan untuk berbagai macam kebutuhan lembaga, seperti pembayaran listrik, perawatan mesin jahit, pembelian bahan-

bahan ajar yang digunakan untuk proses pembelajaran, dan menggaji para anggota lembaga serta untuk biaya kepentingan lain yang tidak terduga.

### **E. Simpulan**

pengelolaan kursus dan pelatihan menjahit di LKP Ikhtiar Kemajuan sudah sesuai dengan prinsip dasar pengelolaan seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, pengawasan dan evaluasi terhadap lembaga dalam melaksanakan pelatihan menunjukkan adanya peningkatan terhadap kompetensi yang dimiliki oleh lulusan.

Faktor pendukung dalam kegiatan kursus menjahit yaitu LKP Ikhtiar Kemajuan banyak menjalin kemitraan dengan perusahaan-perusahaan garment sehingga mempermudah lulusan dalam mendapatkan pekerjaan, namun lembaga juga memiliki faktor penghambat yaitu kurangnya sumber daya manusia dalam mengelola kegiatan kursus dan pelatihan menjahit, serta materi pembelajaran yang diberikan hanya materi untuk kursus tingkat dasar sehingga menghambat bagi lulusan untuk dapat membuka peluang usaha secara mandiri karena keterbatasan pengetahuan.

Kegiatan kursus dan pelatihan menjahit di lembaga kursus dan pelatihan Ikhtiar Kemajuan sudah berjalan dengan efektif serta dapat menciptakan lulusan yang kompeten dilihat dari tiga pendekatan yaitu input, proses, dan output.

### **Daftar Pustaka**

- Handyaningrat. S. (1985). *Sistem Birokrasi Pemerintah*. Jakarta : CV. Mars. Agung
- Kamil. M. (2010). *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta
- Kartasasmita, G. (1996). *Pembangunan Untuk Rakyat : Memadukan Pertumbuhan dan Pemerataan*. Jakarta: Pustaka CIDESINDO.
- Makmur. (2011). *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: PT.Refika Aditama
- Moehersono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Saepudin, A. (2009). *Manajemen Kemitraan Sekolah dengan Masyarakat (Telaah, Konsep, Strategi dan Aplikasi)*. Bandung: Sarana Panca Karya Nusa.
- Steers. RM. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sudjana, D. (2010). *Manajemen Program Pendidikan : Untuk Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- UPI. (2013). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Bandung: tidak diterbitkan.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 Tentang Standar Pendidikan Nasional.
- Peraturan Pemerintah No 73 tahun 1991 Tentang Pendidikan Luar Sekolah
- \_\_\_\_\_. (2013). *Keadaan Ketenagakerjaan Februari 2013*. Available in: <http://www.bps.go.id/.html>. [16 Oktober 2014]