



ANALISIS MODEL MANAJEMEN PELATIHAN DI PKBM LASKAR PELANGI

Teovilla Grace Natasia ¹, Apryanti Situmorang ², Mita Safira ³, Tri Oktavia Siregar ⁴

¹⁻⁶ Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Medan

Email: tiovillagrace@gmail.com¹, apryantisitumorang@gmail.com², mitasafira920@gmail.com³,
siregartriotavia@gmail.com⁴

ARTICLE INFO

Article history

Received:

14-02-2024

Revised:

10-03-2024

Accepted:

27-03-2024

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat model manajemen pelatihan di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Laskar Pelangi. PKBM sangat penting untuk menyediakan pendidikan nonformal kepada masyarakat, jadi mereka membutuhkan model manajemen pelatihan yang baik. Studi kasus ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif, dan data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Setelah itu, data dianalisis dengan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model manajemen pelatihan PKBM Laskar Pelangi terdiri dari beberapa tahapan utama: perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut.. Penelitian ini menunjukkan bahwa sistem manajemen yang terorganisir dan responsif terhadap kebutuhan peserta sangat memengaruhi keberhasilan pelatihan di PKBM. Oleh karena itu, PKBM harus terus mengembangkan model pelatihan yang inovatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan nonformal di masyarakat

Kata Kunci : *Model Pelatihan, Pendidikan Non Formal, PKBM, Manajemen Pelatihan*

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the training management model at the Laskar Pelangi Community Learning Center (PKBM). PKBM is very important to provide non-formal education to the community, so they need a good training management model. This case study was conducted using a qualitative approach, and data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation. After that, the data were analyzed using descriptive analysis. The results showed that the PKBM Laskar Pelangi training management model consists of several main stages: planning, implementation, evaluation, and follow-up. Planning is based on an analysis of participant needs, and implementation uses flexible and experience-based learning methods. Evaluation is carried out consistently to improve program effectiveness, and follow-up includes mentoring and monitoring participants. This study shows that an organized and responsive management system to the needs of participants greatly influences the success of training in PKBM. Therefore, PKBM must continue to develop innovative training models to improve the quality of non-formal education in the community.

Keywords : *Training Model, Non-Formal Education, PKBM, Training Management.*

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](#) license.



Pendahuluan

Pelatihan masyarakat adalah penguatan pemerintahan desa dan kelurahan, lembaga kemasyarakatan dan upaya dalam penguatan kapasitas masyarakat. Peran pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan desa oleh pemerintah tersebut dipertegas lagi



<https://e-jurnal.unisda.ac.id/index.php/rungkat>



rungkat@unisda.ac.id

dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa pasal 112, bahwa pemerintah dalam hal ini adalah Menteri Dalam Negeri yang melakukan pembinaan umum penyelenggaraan pemerintahan desa dan pemberdayaan masyarakat. Pemberdayaan masyarakat dalam hal ini dilaksanakan dalam bentuk pendampingan termasuk penyediaan sumber daya manusia pendamping dan manajemen. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu bentuk investasi (human investment) dan suatu conditio sine quanon (harus ada dan terjadi dalam suatu organisasi), namun dalam pelaksanaannya perlu mempertimbangkan faktor-faktor yang berpengaruh baik dari dalam maupun luar sebuah organisasi keusungan pengetahuan, keahlian dan keterbatasan informasi pada diri seseorang yang pada akhirnya menurunkan kemampuannya menjalankan tugas-tugasnya.

Begini pula dengan tantangan-tantangan baru yang dihadapi organisasi menyebabkan seseorang seringkali kehilangan kompetensi dan wawasan yang cukup untuk menjawab tantangan tersebut aktivitas manajemen pelatihan di satuan penmas yang di dalam organisasinya diarahkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien manajemen berasal dari kata manage, yang memiliki arti mengatur, mengurus, melaksanakan dan mengelola. Dari sini dapat diketahui bahwa manajemen secara bahasa adalah proses atau usaha yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan sedangkan Menurut rozalena (2016 108- 109) pelatihan merupakan rangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan pengalaman, keterampilan keahlian, penambahan, pengetahuan , serta perubahan sikap seorang individu.

Oleh sebab itu, bentuk latihan atau training dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kinerja tertentu terinci dan rutin. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan suatu lembaga dan penerapan pemahaman serta pengetahuan sehingga hasil yang diinginkan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan dalam menampilkan perilaku yang dapat diamati oleh orang lain. Model manajemen pelatihan unit Penmas adalah kerangka kerja sistematis untuk merencanakan, menerapkan, dan mengevaluasi program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja bakat di bidang pendidikan masyarakat. Model ini mencakup berbagai fase yang diterapkan dari pelatihan, program pelatihan, dan analisis pelatihan hingga evaluasi hasil pelatihan. Penilaian pelatihan kemudian dapat dilakukan dalam berbagai cara, seperti pengujian, survei, dan pengamatan.

Di dalam jurnal Sani Susanti, dkk (2024) yang berjudul "Implementasi Model Manajemen Pendidikan dan Kepelatihan di SPNF SKB Kota Binjai" ada 10 jenis model majamen pelatihan yaitu

1. Model Berbasis Kompetensi: Pelatihan difokuskan pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang spesifik yang dibutuhkan oleh peserta.
2. Model Kolaboratif: Model ini melibatkan kerja sama antara lembaga pelatihan dan berbagai pemangku kepentingan, seperti perusahaan, organisasi nonpemerintah, atau pemerintah. Model ini dapat meningkatkan relevansi pelatihan dengan dunia nyata dan kebutuhan industri.
3. Model Berbasis Kebutuhan Peserta: Model ini berfokus pada kebutuhan dan minat peserta. Pelatihan dirancang berdasarkan analisis kebutuhan peserta untuk memastikan materi yang disajikan relevan dan bermanfaat.
4. Model Blended Learning: Model ini menggabungkan metode pelatihan tatapmuka dengan pembelajaran online. Ini memungkinkan fleksibilitas dalam belajar dan peningkatan interaksi antara peserta dan instruktur
5. Model Magang dan Pendampingan: Dalam model ini, peserta bekerja di bawah pengawasan seorang mentor atau praktisi berpengalaman. Ini memungkinkan peserta belajar langsung dari pengalaman kerja nyata.

6. Model Pelatihan Berbasis Proyek: Model ini melibatkan peserta dalam menyelesaikan proyek nyata atau simulasi proyek. Ini memberikan kesempatan bagi peserta untuk menerapkan keterampilan yang telah mereka pelajari dalam konteks yang praktis.
7. Model E-learning: Pelatihan dilakukan sepenuhnya secara online menggunakan platform pembelajaran digital. Model ini dapat menjangkau peserta di berbagai lokasi dan memberikan fleksibilitas waktu belajar.
8. Model Peer-to-Peer: Model ini mendorong peserta untuk belajar dari satu sama lain. Misalnya, diskusi kelompok, presentasi, atau studi kasus bersama.
9. Model Praktikum: Pelatihan berfokus pada praktik dan percobaan langsung dengan penggunaan alat, teknologi, atau teknik tertentu. Model ini cocok untuk bidang yang membutuhkan keterampilan praktis,
10. Model Pelatihan Berkelanjutan: Model ini melibatkan pelatihan yang berkesinambungan atau berulang, biasanya sebagai bagian dari pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Laskar Pelangi, sebagai lembaga pendidikan nonformal, memiliki peran strategis dalam meningkatkan kompetensi dan keterampilan masyarakat melalui program pelatihan yang diselenggarakannya. Penerapan model manajemen pelatihan yang efektif menjadi kunci dalam mencapai tujuan tersebut kompetensi, pelaksanaan yang interaktif, evaluasi yang sistematis, serta pemberdayaan tutor dan pengelola. Pendekatan ini sejalan dengan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa manajemen pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kualitas program dan kompetensi peserta didik. Dengan demikian, PKBM Laskar Pelangi dapat berperan signifikan dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendidikan nonformal.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami dan mendeskripsikan model manajemen pelatihan di PKBM Laskar Pelangi. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus, dengan peneliti berperan sebagai partisipan aktif dalam proses penelitian. Subjek utama yang memberikan informasi dalam penelitian ini adalah pendidik dan pengelola PKBM, sementara subjek pendukung terdiri dari dokumen-dokumen terkait, seperti buku atau jurnal yang relevan dengan model manajemen pelatihan dan laporan lainnya yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi:

1. Observasi partisipatif: Peneliti terlibat langsung untuk mengamati kegiatan, situasi, dan konteks yang terjadi di lapangan.
2. Wawancara mendalam: Peneliti melakukan tanya jawab langsung dengan informan untuk menggali informasi lebih dalam terkait penelitian.
3. Dokumentasi: Mengkaji berbagai dokumen penting PKBM, seperti profil lembaga, program-program yang dijalankan, serta laporan pengelolaan dan hasil-hasil yang dicapai.

Hasil dan Pembahasan

PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat) Laskar Pelangi merupakan lembaga pendidikan nonformal yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan pendidikan bagi masyarakat, khususnya mereka yang tidak memiliki akses kependidikan formal. Lembaga ini menyediakan berbagai program pelatihan seperti kursus keterampilan, pendidikan keaksaraan, serta pelatihan kerja berbasis kebutuhan masyarakat setempat. Model manajemen pelatihan yang diterapkan di PKBM Laskar Pelangi bertujuan untuk meningkatkan kompetensi peserta didik agar lebih siap dalam menghadapi tantangan dunia kerja dan

kehidupan sehari-hari. PKBM Laskar Pelangi mengadopsi sistem manajemen pelatihan yang fleksibel dan berbasis kebutuhan masyarakat.

Proses perencanaan pelatihan dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan peserta melalui survei dan wawancara dengan masyarakat sekitar. Kurikulum yang diterapkan bersifat adaptif, mengikuti perkembangan teknologi dan tren di dunia industri. Selain itu, tenaga pengajar yang terlibat dalam PKBM ini terdiri dari instruktur profesional dan praktisi yang memiliki pengalaman dalam bidang tertentu. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pengelola serta peserta didik di PKBM Laskar Pelangi, ditemukan bahwa model manajemen pelatihan yang diterapkan terdiri dari beberapa tahapan, yaitu:

1. Perencanaan Pelatihan: Tahap perencanaan pelatihan dilakukan melalui serangkaian proses identifikasi kebutuhan dan pemetaan potensi peserta. PKBM Laskar Pelangi melakukan analisis kebutuhan pelatihan berdasarkan kondisi sosial ekonomi masyarakat sekitar. Selain itu, lembaga ini juga menjalin kerja sama dengan berbagai pihak seperti dinas pendidikan, dunia industri, serta lembaga sosial untuk menyusun kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja. Dalam perencanaan ini, beberapa aspek yang diperhatikan meliputi:
 - a. Analisis kebutuhan pelatihan berdasarkan karakteristik peserta
 - b. Penyusunan kurikulum berbasis kompetensi
 - c. Penentuan metode pelatihan yang efektif
 - d. Pemilihan tenaga pengajar yang kompeten
 - e. Penyediaan sarana dan prasarana yang memadai
2. Pelaksanaan Pelatihan: Pelaksanaan pelatihan di PKBM Laskar Pelangi menggunakan metode yang variatif, termasuk pembelajaran berbasis praktik, diskusi kelompok, serta simulasi kerja. Model pembelajaran yang diterapkan bersifat partisipatif, di mana peserta didik diberikan kesempatan untuk aktif dalam setiap sesi pelatihan. Selain itu, PKBM Laskar Pelangi juga menerapkan sistem mentoring, dimana peserta pelatihan mendapatkan bimbingan langsung dari instruktur atau pelatih yang berpengalaman. Dalam beberapa program keterampilan seperti tata boga, menjahit, dan komputer, peserta diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja langsung di industri mitra.
3. Evaluasi dan Monitoring: Evaluasi dalam model manajemen pelatihan di PKBM Laskar Pelangi dilakukan secara berkala untuk memastikan efektivitas program yang diterapkan. Evaluasi ini mencakup aspek kognitif (pemahaman materi), aspek psikomotorik (keterampilan yang diperoleh), serta aspek afektif (perubahan sikap dan motivasi peserta). PKBM Laskar Pelangi menggunakan beberapa instrumen evaluasi, seperti: Tes dan kuis untuk mengukur pemahaman teori. Observasi praktik kerja untuk menilai keterampilan peserta. Wawancara dan refleksi untuk mengevaluasi pengalaman peserta selama pelatihan. Survei kepuasan peserta untuk menilai efektivitas program.

Selain evaluasi peserta, PKBM juga melakukan evaluasi terhadap kinerja instruktur dan efektivitas metode yang diterapkan. Hal ini bertujuan untuk terus meningkatkan kualitas program pelatihan di masa mendatang. Berdasarkan hasil analisis terhadap model manajemen pelatihan di PKBM Laskar Pelangi, dapat disimpulkan bahwa pendekatan yang digunakan cukup efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kesiapan kerja peserta didik. Model manajemen pelatihan yang diterapkan memiliki keunggulan dalam hal fleksibilitas, keterlibatan peserta, serta integrasi dengan dunia kerja.

Salah satu faktor keberhasilan PKBM Laskar Pelangi dalam mengelola pelatihan adalah adanya perencanaan yang matang dan berbasis kebutuhan. Model ini sesuai dengan teori manajemen pelatihan yang dikemukakan oleh Noe (2017). yang menekankan pentingnya analisis kebutuhan dalam merancang program pelatihan yang efektif. Selain itu, pendekatan pembelajaran berbasis praktik yang diterapkan sejalan dengan teori experiential learning yang dikembangkan oleh Kolb (1984), di mana peserta pelatihan belajar melalui pengalaman langsung.

Namun demikian, masih terdapat beberapa tantangan yang perlu diperhatikan, seperti keterbatasan sumber daya dan sarana prasarana. Untuk mengatasi kendala ini, PKBM Laskar Pelangi dapat menjalin lebih banyak kemitraan dengan pihak eksternal, baik dari dunia usaha maupun pemerintah, guna mendapatkan dukungan dalam pengembangan fasilitas dan peningkatan kualitas pelatihan. Secara keseluruhan, model manajemen pelatihan di PKBM Laskar Pelangi dapat menjadi contoh bagi lembaga pendidikan nonformal lainnya dalam mengelola pelatihan berbasis kebutuhan masyarakat. Dengan terus melakukan evaluasi dan inovasi, PKBM ini dapat semakin berkontribusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di masyarakat.

Simpulan

Model manajemen pelatihan di PKBM Laskar Pelangi berperan penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran peserta didik melalui pendekatan berbasis kebutuhan dan komunitas. Model ini mencakup perencanaan yang matang, pelaksanaan fleksibel, serta evaluasi berkala untuk memastikan efektivitasnya. Perencanaan melibatkan tutor, peserta didik, dan masyarakat dalam menyusun kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan lokal. Pelatihan dilakukan secara interaktif dengan metode beragam, seperti diskusi, praktik langsung, dan pemanfaatan teknologi. Evaluasi menggunakan pendekatan partisipatif untuk mengukur keberhasilan dan perbaikan program.

Meskipun efektif, namun dengan adanya terdapat tantangan seperti keterbatasan sumber daya, tenaga pengajar profesional, dan fasilitas pendukung masih dihadapi. Oleh karena itu, upaya berkelanjutan diperlukan agar pelatihan semakin berkualitas dan relevan, serta dapat memberikan dampak lebih besar bagi pendidikan nonformal di masyarakat.

Daftar Pustaka

- Andriani, R., & Suryadi, A. (2020). Model Manajemen Pelatihan Berbasis Kompetensi di Lembaga Pendidikan Nonformal. *Jurnal Pendidikan Nonformal Indonesia*, 6(2), 112-125
- Arikunto, S. (2013). Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Charistova. H. W. Sumaryono. D. dkk. (2015) manajemen penyelenggaraan program pelatihan masyarakat (studi di balai besar pemberdayaan masyarakat di desa kementerian dalam negeri di Malang). *Jurnal wacana*,18 (1) 21-30
- Humamiras Betty. dkk, 2021. Model manajemen pelatihan. Jawa: eureka media aksara.
- Mulyasa, E. (2018). Manajemen Pendidikan Karakter. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Setiawan, A., & Wulandari, S. (2020). Manajemen Pelatihan di PKBM: Studi Kasus Program Keahlian Siap Kerja. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 8(2), 75-89.
- Sudjana, D. (2004). Pendidikan Nonformal: Wawasan, Sejarah Perkembangan,Filsafat, Teori Pendukung, dan Asas. Bandung: Falah Production.

- Suryosubroto, B. (2009). Manajemen Pendidikan di Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta.
- Susanti.S, dkk. (2024). Implementasi Model Manajemen Pendidikan dan Kepelatihan di SPNF SKB Kota Binjai, 2 (06), 338-343
- Tilaar, H. A. R. (2019). Membedah Pendidikan Nasional: Memecahkan Masalah Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21. Jakarta: Rineka Cipta.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.