

**IMPLEMENTASI PROGRAM PELATIHAN KOMPUTER BAGI WARGA BELAJAR PAKET C
DI PKBM BINA TERAMPIL MANDIRI KERTAWANGI****Hani Nurandini Hidayatulloh**

IKIP Siliwangi

nurandini16.hn@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan untuk berusaha menjawab permasalahan berkenaan dengan penyelenggaraan program Pendidikan Luar Sekolah terutama dalam program pelatihan komputer bagi peningkatan pengetahuan dan keterampilan warga belajar. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi penyelenggara program Pendidikan Luar Sekolah dalam mencari alternatif dalam menyelenggarakan program yang dapat memberdayakan masyarakat. Tujuan dari penelitian ini yaitu: Mendeskripsikan tentang evaluasi pelatihan komputer bagi warga Paket C dan mendeskripsikan faktor penghambat dan pendukung implementasi program komputer bagi warga belajar Paket C. Teori yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya konsep program pelatihan komputer, konsep meningkatkan keterampilan, dan konsep PLS. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi. Lokasi penelitian di PKBM Bina Terampil Mandiri Kertawangi. Hasil evaluasi pelaksanaan program pelatihan menunjukkan bahwa pelatihan komputer di PKBM Bina Terampil Mandiri telah mampu meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan warga belajar di bidang komputer sehingga dapat berperan dalam mengimbangi perkembangan teknologi serta dapat meningkatkan taraf hidupnya. Namun, dalam pelaksanaan pelatihan masih ditemukan beberapa kendala yang menjadi bahan perbaikan untuk penyelenggaraan berikutnya, di antaranya kurangnya tenaga di bidang teknisi komputer, keterbatasan dana pelatihan, serta masih rendahnya motivasi pada warga belajar untuk mengikuti pelatihan.

Kata Kunci: Pelatihan, Warga Belajar, Pusat Kegiatan Masyarakat (PKBM)

PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu sumber daya manusia yang mampu menghadapi segala masalah yang akan muncul pada era ini. Manusia yang berkualitas memiliki kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual yang seimbang. Dengan kecerdasan tersebut maka manusia akan menjadi sumber daya yang utuh, sehat jasmani dan rohani.

Era globalisasi harus dilalui oleh siapapun yang hidup di abad XXI ini. Sumber daya manusia yang berkualitas harus memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik sehingga dengan kemampuan itu mereka dapat memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya.

Menurut data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) sepanjang bulan Januari-Agustus 2017, sejumlah 148.258 TKI ditempatkan ke negara-negara di kawasan Asia-Pasifik, Amerika, Timur Tengah, dan Eropa. Penempatan TKI tersebut terbagi dalam dua sektor, formal dan informal. Pekerjaan dalam sector formal contohnya pembantu rumah tangga, dan sector informal di antaranya buruh dan karyawan. Dilihat dari latar belakang TKI yang bekerja di luar negeri masih di dominasi lulusan SD dan SMP dengan angka 65%. Melihat fakta tersebut kebutuhan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak bisa ditawar lagi. Apalagi di tengah era globalisasi saat ini sumber daya manusia yang menguasai IPTEK (Ilmu Pengetahuan dan Teknologi) sangat diperlukan di berbagai sektor.

Menurut Drs. Muhammad Syuhadid, M.PA, 1996 dalam Atmodiwirio (2002:2) Sumber daya manusia meliputi seluruh aspek yang berhubungan dengan mempekerjakan manusia, yaitu tentang bagaimana mereka diperoleh, diorganisasikan, diperlakukan, dinilai, dijaga, dipelihara kesehatannya, keselamatannya, kesejahteraannya, dikelola dokumen-dokumen pekerjaannya.

Menurut Kamus Manajemen (1994) dalam Atmodiwirio (2002:2), "Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang tersedia, termasuk jumlah dan pengetahuan mereka, keterampilan dan kemampuan (*human resources*)". Menurut Y.S. Ahmadi dalam Atmodiwirio (2002:3), "Sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga elemen inti dari sumber daya manusia yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Untuk memperoleh ketiga unsur itu secara maksimal, sumberdaya manusia perlu dididik dan dilatih melalui suatu proses yang disebut pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan (*education*) adalah pembelajaran yang dipersiapkan untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan pada masa yang akan datang atau meningkatkan seseorang untuk dapat menerima tanggung jawab dan atau tugas-tugas baru. Menurut UU No. 2 1990, "Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran/latihan bagi peranannya di masa yang akan datang".

Pelatihan (*training*) menurut Jerry.W.Gillery, Steven A.England (1989) dalam Atmodiwirio (2002:37) adalah "Pembelajaran yang dipersiapkan untuk peningkatan kinerja pegawai saat ini". Sedangkan menurut Kamus Istilah Manajemen (1994) dalam Atmodiwirio (2002:37) "Pelatihan adalah bimbingan yang diberikan oleh instruktur untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui penyelesaian tugas dan latihan".

Dari beberapa definisi pendidikan dan pelatihan tersebut menunjukkan bahwa antara keduanya tidak dapat dipisahkan, hal ini sesuai dengan pendapat Leonard Nadler (1980) dalam Atmodiwirio (2002:37) yang mendefinisikan keduanya secara bersamaan bahwa "Pendidikan dan pelatihan (*training*) adalah pembelajaran yang dipersiapkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai pada saat sekarang".

Dalam menghadapi tantangan masa depan sebagaimana dipaparkan di atas, diyakini belum bisa terpenuhi oleh kegiatan pendidikan yang berlangsung secara formal saja, tetapi perlu

ditunjang dan atau dilengkapi pendidikan dari jalur nonformal dan informal. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan Kamil (2009:16) bahwa pendidikan luar sekolah (nonformal) dengan pendidikan sekolah (formal) dengan bersifat saling mengisi; Pertama, pendidikan Nonformal sebagai pelengkap (*complement*) bagi pendidikan formal. Kedua, pendidikan Nonformal sebagai penambah (*supplement*) bagi pendidikan formal. Ketiga, pendidikan Nonformal sebagai lembaga pilihan lain yang berdiri sendiri (*subtituf*).

Pendidikan nonformal adalah setiap jalur pendidikan yang terorganisasi tersendiri di luar pendidikan persekolahan dengan maksud memberikan layanan khusus kepada warga belajar atau masyarakat. Hamijoyo dalam Kamil (2009:14) mengemukakan bahwa: Pendidikan nonformal adalah usaha yang terorganisir sistematis dan kontinyu di luar sistem persekolahan, melalui hubungan sosial untuk membimbing individu, kelompok, dan masyarakat agar memiliki sikap dan cita-cita sosial (yang efektif) guna meningkatkan taraf hidup di bidang materil, sosial dan mental dalam rangka usaha mewujudkan kesejahteraan sosial.

Bahan belajar yang disediakan pada pendidikan nonformal mencakup keseluruhan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan aspek kehidupan. Hal ini ditujukan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan belajar yang timbul dalam kehidupan masyarakat yang tidak bisa dijawab atau dipenuhi oleh pendidikan formal.

Pendidikan nonformal dalam implementasi program-programnya memiliki model dan pengelolaan kelembagaan yang sangat bervariasi. Hal tersebut bergantung kepada kebutuhan program, sasaran didik dan kepentingan pengembangan program. Beberapa model pengelolaan pendidikan nonformal sebagaimana dikemukakan dalam penjelasan Pasal 26 Ayat (3) UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003, di antaranya adalah pesantren, kelompok belajar, majlis ta'lim, lembaga kursus, lembaga pelatihan dan pusat kegiatan belajar masyarakat atau PKBM.

Pusat kegiatan belajar masyarakat atau dikenal dengan PKBM, merupakan sebuah lembaga pendidikan yang lahir dari pemikiran tentang kesadaran pentingnya kedudukan masyarakat dalam proses pembangunan pendidikan nonformal. Oleh karena itu PKBM di tengah-tengah masyarakat diharapkan mampu menjadi tulang punggung bagi terjadinya proses pembangunan melalui pemberdayaan potensi-potensi yang ada di masyarakat.

Meningkatnya kebutuhan akan layanan pendidikan nonformal di tengah-tengah masyarakat, maka PKBM saat ini dikembangkan oleh berbagai pihak baik oleh masyarakat, lembaga (organisasi) sosial kemasyarakatan, keagamaan, maupun pemerintah. Namun persoalan-persoalan yang ada di lapangan terus saja terjadi, hal ini diakibatkan oleh banyaknya PKBM yang didirikan bukan atas dasar kebutuhan masyarakat akan tetapi dibangun atas dasar kepentingan menyerap program pemerintah semata. Di samping itu pula PKBM belum benar-benar memainkan peranan sebagai fasilitator yang melakukan pemberdayaan terhadap masyarakat. Padahal PKBM sebagai sebuah lembaga (organisasi swadaya) yang mengedepankan budaya belajar sepanjang hayat (*lifelong education*) seyogyanya berjalan secara profesional sebagai wujud dari sebuah lembaga pembelajaran yang utuh.

PKBM Bina Terampil Mandiri Kertawangi merupakan salah satu PKBM di wilayah Kabupaten Bandung Barat yang memberikan pelatihan bidang komputer. Peserta pelatihan ini terdiri atas warga belajar Paket C yang sedang belajar di PKBM Bina Terampil Mandiri. Pelatihan ini bertujuan untuk menambah pengetahuan, pemahaman dan keterampilan di bidang teknologi komputer. Sehingga warga belajar Paket C dapat menggunakannya jika sudah lulus dari pendidikannya dan dapat diterapkan ketika bekerja di lapangan. Materi yang diberikan pada pelatihan ini adalah pengenalan pengetahuan umum komputer, teori dan praktek *Microsoft Word*, teori dan praktek *Microsoft Excel*, teori dan praktek *Windows* lanjutan. Proses pembelajaran dilaksanakan dengan satu kali pertemuan dalam dua minggu. Rancangan pembelajaran dibuat oleh fasilitator yang telah ditunjuk oleh PKBM yang bertanggung jawab penuh pada proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil penelitian awal sebagaimana dijelaskan di muka, menunjukkan bahwa pelaksanaan PKBM masih banyak kendala dan belum berjalan secara maksimal. Hal ini tentu saja berpengaruh terhadap keberhasilan penerapan program yang digulirkan pemerintah terutama dalam bidang pendidikan. Adapun permasalahan utama yang ada dilapangan yaitu: Pertama, terdapat indikasi bahwa masih ada PKBM yang didirikan bukan atas dasar kebutuhan masyarakat akan tetapi dibangun atas dasar kepentingan menyerap program pemerintah semata. Kedua, terdapat indikasi umum bahwa pembelajaran Paket C dalam pelatihan komputer hasilnya belum menunjukkan produk yang memenuhi standar minimal yang diharapkan dimiliki oleh setiap warga belajar. Ketiga, terdapat indikasi hasil pelatihan komputer bagi warga belajar Paket C pada umumnya relatif cukup variatif. Hal ini akan mempengaruhi terhadap implikasi pemanfaatan oleh warga belajar di kemudian hari di dalam proses belajar. Keempat, terdapat indikasi pelaksanaan pelatihan komputer kurang maksimal karena tenaga yang tersedia hanya tenaga pengajar, sedangkan tenaga ahli (teknisi) yang dapat menangani permasalahan komputer yang sewaktu-waktu timbul pada perangkat komputer dalam pelaksanaan pelatihan tersebut tidak tersedia. Kelima, terdapat indikasi berbagai upaya yang telah dilakukan oleh para pelatih PKBM tetapi hasilnya belum diketahui melalui penelitian ilmiah. Hal ini cukup menarik untuk diteliti dengan pendekatan konsep pendidikan luar sekolah (PLS).

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu: Pertama, mendeskripsikan tentang evaluasi pelatihan komputer bagi warga Paket C di PKBM Bina Terampil Mandiri Kertawangi. Kedua, mendeskripsikan faktor penghambat dan pendukung implementasi program komputer bagi warga belajar Paket C di PKBM Bina Terampil Mandiri Kertawangi.

LANDASAN TEORI

Program Pelatihan Komputer

Program dapat diartikan sebagai suatu rancangan kegiatan yang akan dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kamus Umum Bahasa Indonesia).

Pelatihan menurut Robert L. Graigh (1996) dalam Atmodiwirio (2002:37) merupakan pengalihan pengetahuan dan keterampilan dari seseorang kepada oranglain. Menurut Kamus Istilah Manajemen (1994), pelatihan adalah bimbingan yang diberikan oleh instruktur untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan melalui penyelesaian tugas dan latihan. Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu kegiatan

pembelajaran bersifat khusus dalam satu periode tertentu dengan materi pembelajaran menjurus pada keahlian mengoperasikan komputer yang menitikberatkan pada praktek, dengan mata pelajaran teori bersifat praktis untuk menunjang materi pelajaran praktek yang berkaitan dengan komputer *Microsoft Word* dan *Microsoft Excel*.

Meningkatkan Keterampilan. Kata “meningkatkan” menurut kamus besar adalah menaikkan (derajat, taraf, dsb), mempertinggi; memperhebat, mengangkat diri.

Keterampilan menurut Oemar Hamalik dalam Harjanto (2005:221) adalah kemampuan berbuat sesuatu dengan baik. Berbuat dapat berarti secara jasmaniah (menulis, berbicara dan sebagainya) dan dapat juga secara rohaniah (membedakan, menganalisis dan sebagainya) biasanya kedua aspek tersebut tidak terlepas satu dengan yang lainnya, kendatipun tidak selalu demikian adanya. Keterampilan yang dimaksud dalam penelitian ini keterampilan dalam penguasaan pengoperasian komputer.

Pendidikan nonformal adalah pendidikan kegiatan belajar mengajar yang diadakan di luar sekolah untuk memenuhi kebutuhan pendidikan peserta didik tertentu untuk mendapatkan informasi, pengetahuan, latihan, dan bimbingan sehingga mampu bermanfaat bagi keluarga, masyarakat, dan negara. Hal ini sesuai dengan pendapat (Kamil: 2009) memberikan pengertian pendidikan nonformal adalah proses penyelenggaraannya memiliki suatu system yang terlembagakan, yang di dalamnya terkandung makna bahwa setiap pengembangan pendidikan nonformal perlu perencanaan program yang matang, melalui kurikulum isi program, sarana, prasarana, sasaran didik, sumber belajar, serta faktor-faktor yang satu sama lain tak dapat dipisahkan dalam pendidikan nonformal.

Adanya pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal keterampilan, pengetahuan, dan kecakapan hidup untuk mempersiapkan diri memasuki lapangan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dan objek yang diteliti adalah masalah manusia. Metode penelitian yang digunakan studi kasus, dengan tujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan saat ini, serta interaksi lingkungan unit sosial tertentu yang bersifat apa adanya. Instrumen pada penelitian ini melalui wawancara, pengamatan, dan studi dokumentasi. Pada penelitian ini yang menjadi subjek adalah situasi sosial yang melibatkan seluruh personal pada pelatihan komputer di PKBM Bina Terampil Mandiri Ketawangi mulai dari penyelenggara/pengelola pelatihan komputer (1 orang), tutor pelatih komputer (2 orang), dan warga belajar yang mengikuti pelatihan komputer tersebut (20 orang) yang jadi sampel 4 orang, karena untuk memenuhi standar triangulasi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan secara gabungan (triangulasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil**

**Tabel 1. Hasil evaluasi pelatihan komputer
PKBM Bina Terampil Mandiri Kertawangi tahun 2017**

No	Nama	L/P	Usia	Ms. Word	Ms. Excel
1	Anita Yuliani	P	15	70	75
2	Dian Fitriani	P	15	75	75
3	Dicki Oktara	L	16	65	65
4	Samuel Marcelino	L	17	80	70

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil pelatihan dari keempat orang sampel dimana AY pada materi Ms. Word mendapatkan nilai 70 dan materi Ms. Excel mendapatkan nilai 75. DF pada materi Ms. Word mendapatkan nilai 75 dan materi Ms. Excel mendapatkan nilai 75. DO pada materi Ms. Word mendapatkan nilai 65 dan materi Ms. Excel mendapatkan nilai 65. SM pada materi Ms. Word mendapatkan nilai 80 dan materi Ms. Excel mendapatkan nilai 70.

Faktor-Faktor Penghambat dan Pendukung Pelatihan Komputer bagi Warga Belajar Paket C di PKBM Bina Terampil Mandiri Kertawangi

Faktor Penghambat dalam Pelatihan Komputer di PKBM Bina Terampil Mandiri Kertawangi diantaranya adalah: Pertama, kurangnya tenaga di bidang teknisi komputer. Masalah ini menyebabkan timbulnya kesulitan dalam mengatasi peralatan komputer apabila ada yang rusak.

Kedua, keterbatasan dana sehingga menyebabkan kesulitan untuk mengembangkan pelatihan komputer yang sangat berpotensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan memberikan manfaat yang sangat besar bagi masyarakat.

Ketiga, pencapaian antara perencanaan dan pelaksanaan pelatihan kurang maksimal yang disebabkan diantaranya karena masih ada warga belajar yang malas datang, sehingga materi harus disesuaikan kembali.

Keempat, penerimaan materi pada warga belajar ada yang masih kurang dikarenakan motivasi warga belajar yang kurang, sehingga harus fokus langsung dengan materi yang kurang dipahami dan dibimbing secara perseorangan agar warga belajar langsung mengetahui yang tidak dipahaminya.

Faktor pendukung pada pelatihan ini adalah: Pertama, manajemen penyelenggaraan yang melibatkan berbagai peran dalam proses pelatihan. Kedua, ketersediaan sarana dan prasarana. Ketiga, minat warga belajar Paket C yang cukup tinggi untuk mengikuti

pelatihan ini dalam rangka memenuhi kebutuhan pribadi dan investasi sumber daya manusia.

Pembahasan

Evaluasi Hasil

Evaluasi hasil mencakup kualitas warga belajar didik setelah mengikuti proses pelatihan yang dinilai dari perubahan tingkah laku warga belajar dari ranah afeksi, kognisi dan psikomotor. Ranah afeksi mencakup sikap, aspirasi, perasaan, dorongan, nilai, dan lain sebagainya. Ranah kognisi mencakup pengetahuan, penguasaan dan pemahaman. Ranah psikomotor meliputi *skill* yang berkenaan dengan ketrampilan produktif, teknik, fisik, sosial, manajerial, dan/atau intelek. Ketiga ranah tersebut berkaitan dengan materi/bahan belajar yang telah dipelajari dan kebermaknaannya dalam kehidupan warga belajar didik.

Faktor-Faktor Penghambat dan Pendukung

Dalam melaksanakan suatu pelatihan, badan atau lembaga akan dihadapkan pada berbagai kendala atau hambatan. Dalam penyelenggaraan pelatihan komputer yang dilaksanakan oleh PKBM Bina Terampil Mandiri Kertawangi, hambatan yang dihadapi antara lain: Kurangnya tenaga di bidang teknisi komputer, keterbatasan dana kegiatan, dan kesulitan dalam pencapaian rencana dan pelaksanaan pelatihan karena kurangnya motivasi beberapa warga belajar pelatihan yang dapat mempengaruhi target pencapaian materi dan sikap warga belajar lainnya.

Kesulitan yang dialami oleh PKBM Bina Terampil Mandiri Kertawangi dalam pelatihan komputer sejalan dengan teori yang menyatakan beberapa kendala dalam penggunaan teknologi komputer, antara lain: Pertama, komputer menyebabkan perubahan dari semua sistem yang telah ada sehingga memerlukan penyesuaian-penyesuaian baru. Kedua, sulitnya mendapatkan analis sistem dan programer yang berpengalaman. Ketiga, pengeluaran modal tambahan. Keempat, masalah kerusakan dan pemeliharaan. Kelima, adanya perkembangan yang terus menerus dari komputer, sehingga memerlukan penyesuaian-penyesuaian baru.

Unsur-unsur ini berkaitan erat dengan dua kendala di atas yaitu kurangnya tenaga di bidang teknisi komputer dan kurangnya dana kegiatan. Kekurangan dana kegiatan menyebabkan penyelenggara kesulitan untuk beradaptasi dengan teknologi komputer yang terbaru dan juga menyebabkan kesulitan dalam mencari tenaga di bidang teknisi komputer.

Kendala pada bidang teknisi komputer tersebut dapat diatasi salah satunya dengan cara pengadaan : Pelatih eksternal, yaitu seseorang atau tim pelatih dari luar lembaga yang diminta untuk memberikan pengembangan kepada warga belajar, baik pelatihnya didatangkan dari luar atau pelatihnya ditugaskan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan komputer lanjutan lembaga-lembaga pendidikan diluar lembaga. Pelatih gabungan internal dan eksternal, yaitu suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada warga belajar pelatihan. Cara ini paling baik karena dasar teoritis dan praktisnya untuk mengerjakan pekerjaan akan lebih mantap.

Pengembangan yang ditangani tim gabungan akan lebih baik karena pelatih itu akan saling mengisi dalam memberikan pengembangan kepada warga belajar pelatihan.

Dua kendala selanjutnya berkaitan dengan motivasi. Motivasi warga belajar juga merupakan kendala yang harus dihadapi penyelenggara dan tutor. Dalam fungsi manajemen, kiranya fungsi penggerakan perlu mendapat perhatian khusus. Salah satu tahap persiapan yang dilakukan dalam fungsi penggerakan berkaitan dengan pelaksanaan motivasi. Dalam tahap persiapan ini, yang perlu dilakukan penyelenggara dan tutor sebagai motivator adalah: Pertama, menentukan kelompok sasaran yang akan dimotivasi. Kedua, mengidentifikasi kelompok sasaran. Ketiga, mempelajari data tentang kelompok sasaran. Keempat, menentukan prioritas kebutuhan dan masalah. Kelima, menetapkan topik dan tujuan motivasi. Keenam, menyusun materi (bahan) motivasi. Ketujuh, memilih dan menentukan metode dan teknik motivasi.

Munculnya hambatan atau kendala dalam suatu pelatihan merupakan hal yang wajar sebab dalam penyelenggaraan pelatihan banyak sekali komponen yang terlibat, antara lain: Karakteristik dari individu warga belajar, bahan belajar pelatihan, dan metode atau teknik pelatihan. Adanya hambatan atau kendala yang dialami pihak penyelenggara pelatihan komputer ini, kiranya tidak membuat penyelenggara menjadi patah semangat, melainkan justru menjadikannya sebagai tantangan yang harus dipecahkan bersama. Untuk itu manajemen, harus selalu dikembangkan dan tidak berjalan statis. Upaya pengembangan manajemen ini kiranya sejalan dengan prinsip pengembangan manajemen yang dilakukan dengan tujuan mendatangkan perubahan perilaku yang lebih sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dari perilaku sebelumnya.

Suatu kebutuhan akan pentingnya pengembangan manajemen dapat diketahui berdasarkan sumber-sumber penting yaitu: Pertama, pengamatan dan pengamatan yang diperkuat dengan wawancara yang akan memberikan informasi yang berguna mengenai kebutuhan akan pengembangan manajemen. Kedua, pusat-pusat penilaian di mana serangkaian latihan dan kondisi manajemen pada suatu kelompok akan dinilai untuk melihat usaha-usaha pengembangan yang mungkin dilakukan. Ketiga, data dari penilaian pelaksanaan pekerjaan yang merupakan sumber yang baik sekali misalnya uraian informasi tugas, tanggungjawab dan pelaporan. Keempat, rencana jangka panjang dan jangka pendek yang merupakan peninjauan kembali dan analisa kebutuhan sekarang dan yang akan datang.

Adanya unsur yang terlibat dalam pelatihan, maka pengelola pelatihan memperhatikan unsur-unsur yang penting dalam penyusunan program pelatihan. Ada tiga unsur yang harus menjadi perhatian utama dalam penyusunan program pelatihan yang akan dilaksanakan, yaitu: Bahan belajar pelatihan (materi), metode/teknik, dan evaluasi hasil pelatihan. Oleh karena itu, upaya yang harus dilaksanakan dalam pelatihan adalah materi dan metode atau teknik pelatihan harus disesuaikan dengan karakteristik dari binaan dan kebutuhan nyata/rill yang dirasakan warga belajar pelatihan.

Di samping itu, pengelola PKBM Bina Terampil Mandiri Kertawangi yang menyelenggarakan pelatihan komputer harus memahami peran atau fungsi dalam proses pelatihan. Keberhasilan dalam suatu pelatihan tidak terlepas dari peran-peran atau fungsi-

fungsi dalam proses pelatihan tersebut. Peranan penting dalam proses pelatihan mencakup: Manajer pelatihan dengan tugasnya yang diembannya. Pengembang kegiatan pelatihan dengan tugasnya yang diembannya. Teknologi pembelajaran dengan komponen-komponennya. Tutor/fasilitator dengan tugas dan perannya. Senada dengan yang dikemukakan oleh (Laksana, Sholih, & Naim:2017), bahwa faktor penghambat pelatihan terdapat pada peserta, kurangnya tenaga pengajar, waktu pelatihan yang diberikan terlalu singkat, dan terbatasnya sarana dan prasarana.

Faktor pendukung dalam penyelenggaraan pelatihan ini yang bersumber dari peserta pelatihan yakni cukup tingginya minat masyarakat yang mengikuti pelatihan ini karena untuk meningkatkan keterampilan komputer mereka. Kemudian kehadiran peserta pelatihan pada setiap jadwal yang telah ditentukan, dan keaktifan peserta pelatihan dalam mengikuti pembelajaran, sehingga peserta mampu menerima semua pembelajaran yang telah diajarkan. Fasilitas yang terdapat pada PKBM Bina Terampil Mandiri cukup memadai karena dapat digunakan untuk proses praktek pelatihan komputer sehingga peserta pelatihan dapat langsung mempraktekan materi yang sedang diajarkan. Dan tersedianya tutor pelatihan komputer yang profesional.

KESIMPULAN

Evaluasi pelatihan komputer di PKBM Bina Terampil Mandiri Kertawangi menunjukkan bahwa evaluasi hasil pelatihan cukup memuaskan. Hal ini dikarenakan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan keinginan warga belajar sehingga banyak memberikan manfaat bagi warga belajar itu sendiri. Faktor penghambat dan pendukung implementasi program pelatihan komputer di PKBM Bina Terampil Mandiri Kertawangi adalah sebagai berikut:

Pertama, hambatan yang dihadapi dalam implementasi program pelatihan komputer adalah: Pertama, kurangnya tenaga di bidang teknisi komputer. Kedua, keterbatasan dana kegiatan. Ketiga, ada beberapa warga belajar yang malas datang sehingga mengganggu proses belajar.

Kedua, keberhasilan implementasi program pelatihan komputer didukung oleh berbagai faktor, seperti: Pertama, manajemen penyelenggaraan yang melibatkan berbagai peran dalam proses pelatihan. Kedua, cukup tingginya minat masyarakat untuk mengikuti pelatihan ini. Ketiga, sarana yang cukup memadai.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwirio, Soebagio. (2002). *Manajemen Pelatihan*. Bandung: Ardadizya.
- Depdikbud. (1997). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Depdiknas. (2003). *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Gilley, Jerry W. Ed.D. dan Steven A.England,Ph.D. (1989). *Principles of Human Resource Development*. Lincoln: Addison Publishing Company.

Harjanto. (2005). *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.

Kamil, Mustofa. (2009). *Pendidikan Nonformal*. Bandung: Alfabeta.

Laksana, Y., Sholih, S. & Naim, M. (2017). Manajemen Pelatihan Hantaran dalam Meningkatkan Kecakapan Hidup Warga Belajar di Lembaga Kursus dan Pelatihan. *Journal of Non-Formal Education and Community Empowerment*, 1-9.

Nadler, Leonard, (1980). *Corporate Human Resources Development: A Management Tool*. American: Society for Training and Development.

Robert, L, Graigh, (1996) *The ASTD, Training & Development, Handbook, A Guide The Human Resource Development*, Mc Graw Hill.

Sudjana, D (2000). *Pendidikan Luar Sekolah; Wawasan, Sejarah Perkembangan, Falsafah & Teori Pendukung, serta Azas*. Bandung: Falah Production.

Syuhadid, Muhammad. (1996). *Administrasi Kepegawaian Negara*. Jakarta: Gunung Agung.