

PELATIHAN HANTARAN DALAM UPAYA MEMBENTUK WARGA BELAJAR YANG BERDAYA

Nandang Rukanda¹, Agus Hasbi Noor²
IKIP Siliwangi
nandangxae@gmail.com¹,

ABSTRAK

Tujuan Pengabdian dosen kepada masyarakat ini adalah (1) Untuk melakukan pemetaan Keberadaan Warga Belajar Pusat Kegiatan Masyarakat (PKBM) di Kabupaten Purwakarta. (2) Untuk mengetahui penyelenggaraan pelatihan hantaran pada warga belajar PKBM di Kabupaten Purwakarta, dan (3) Untuk mengetahui dampak penguasaan keterampilan hantaran bagi warga belajar PKBM di Kabupaten Purwakarta. Referensi keilmuan yang dipakai dalam Pengabdian masyarakat ini adalah konsep pelatihan, pelatihan partisipatif, hasil pelatihan dan dampak dari pelatihan. Lokasi Pengabdian pada masyarakat dilakukan di Kabupaten Purwakarta pada warga belajar PKBM. Populasi berjumlah 20 orang, yang diambil dari warga belajar PKBM di Kabupaten Purwakarta, sedangkan sampel mempergunakan *Non Probability Sampling*. Metode Pengabdian dengan melakukan terjun langsung kelapangan melalui pelatihan Hantaran. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam pengabdian ini adalah (1) Studi pendahuluan (2) Kajian literatur (3) Menyusun rencana Pengabdian (4) Membuat pedoman observasi dan wawancara (5) Analisis hasil dan (6) Membuat Laporan. Hasil pengabdian pada masyarakat menunjukkan bahwa pelatihan pembuatan hantara membantu meningkatkan kemandirian dan pemberdayaan bagi warga belajar PKBM. Perubahan keadaan warga belajar terlihat dengan meningkatnya pengetahuan, sikap dan keterampilannya. Dampak dilapangan menjadikan warga belajar berpeluang menjadi wirausahawan dan masyarakat terstimulasi berubah menjadi masyarakat yang mandiri.

Kata Kunci: pengabdian pada masyarakat, pelatihan hantaran, masyarakat berdaya

ABSTRACT

The Objectives of Community Service These are (1) To register the existence of a Community Learning Center for Community Activities (PKBM) in Purwakarta Regency. (2) To find out the conduct of delivery training in PKBM learning residents in Purwakarta Regency, and (3) To find out understanding mastery of mastery skills for PKBM learning residents in Purwakarta Regency. The scientific references used in this community service are training, participatory training, training and training results. Location of Community Service is carried out in Purwakarta Regency for residents learning PKBM. The population released 20 people, who were taken from the residents studying PKBM in Purwakarta, while the sample used Non Probability Sampling. Dedication Method by doing direct fielding through field training. The following steps are issued in this dedication are (1) Preliminary study (2) Literature study (3) Compiling service plan (4) Making observation and interview guidelines (5) Analysis of results and (6) Making reports. The results of community service on training to make intermediaries help improve independence and empowerment for citizens to learn PKBM. Changes in learning citizens' knowledge can be seen from their knowledge, attitudes and skills. The impact in the field makes it possible for citizens to learn to become entrepreneurs and stimulated communities to become independent communities.

Keywords: community service, delivery training, community empowerment

Articel Received: 15/05/2020; **Accepted:** 14/07/2020

How to cite: Rukanda, N & Noor, A. H. (2020). Pelatihan hantaran dalam upaya membentuk warga belajar yang berdaya . *Abdimas Siliwangi*, Vol 3(2), 404-414. Doi: <http://dx.doi.org/10.22460/as.v3i2p%25p.3631>

A. PENDAHULUAN

Kondisi masyarakat desa dalam berbagai aspek dapat diketahui bahwa terdapat beragam potensi yang belum dioptimalkan untuk mencapai kesejahteraan bersama. Potensi masyarakat berupa sumber daya alam akan selalu beriringan dengan pemberdayaan sumber daya manusia. Sayangnya, ketersediaan sumber daya alam yang melimpah di desa sejauh ini belum diimbangi dengan sumber daya manusia yang memadai.

Potensi sumber daya alam pedesaan yang melimpah namun tata kelola yang belum optimal, sehingga produktivitas masyarakat masih tergolong rendah. Kurangnya kemampuan masyarakat dalam berjiwawirausaha menyebabkan rendahnya pendapatan.

Kurangnya kesadaran masyarakat desa akan makna pendidikan menjadikan masih banyak anak-anak yang putus sekolah (*dropped out*), anak-anak usia produktif mampu melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi, dan para pemuda tidak mempunyai keterampilan untuk menunjang kehidupan ekonominya (*jobless*).

Sebagai salah satu upaya guna menanggulangi krisis ini adalah dengan cara membuat masyarakat terampil melalui pelatihan untuk menjadikan mereka punya profesi yang menghasilkan produk ekonomis dan bernilai jual sehingga mereka menjadi berdaya dan mandiri.

Pengabdian dosen pada masyarakat ini akan diselenggarakan melalui pelatihan hantaran dalam upaya membentuk warga belajar yang mandiri yang dilakukan pada Warga Belajar Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat di Kabupaten Purwakarta

Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwasanya hantaran sebagai bentuk simbolisasi pemberian (cindramata) yang banyak dipakai semua kalangan masyarakat, hal ini berkaitan erat dengan fungsinya sebagai aksesoris unik dan menarik yang dapat menjadi bagian kesempurnaan suatu acara terutama berkenaan dengan simbol jalinan suci membentuk rumah tangga sebuah keluarga.

Diidentifikasi masalah dilapangan adalah (1) Belum teridentifikasinya keberadaan Warga Belajar PKBM di Kabupaten Purwakarta secara menyeluruh (2) Kecenderungan Warga Belajar PKBM di Kabupaten Purwakarta belum terstimulasi mempunyai keterampilan yang dapat menjadikan mereka berubah strata kehidupannya. (3)

Masyarakat cenderung menjadi warga yang berada pada tergantungan terhadap seorang kepala keluarga yang sejatinya berada pada penghasilan yang sekedar cukup.

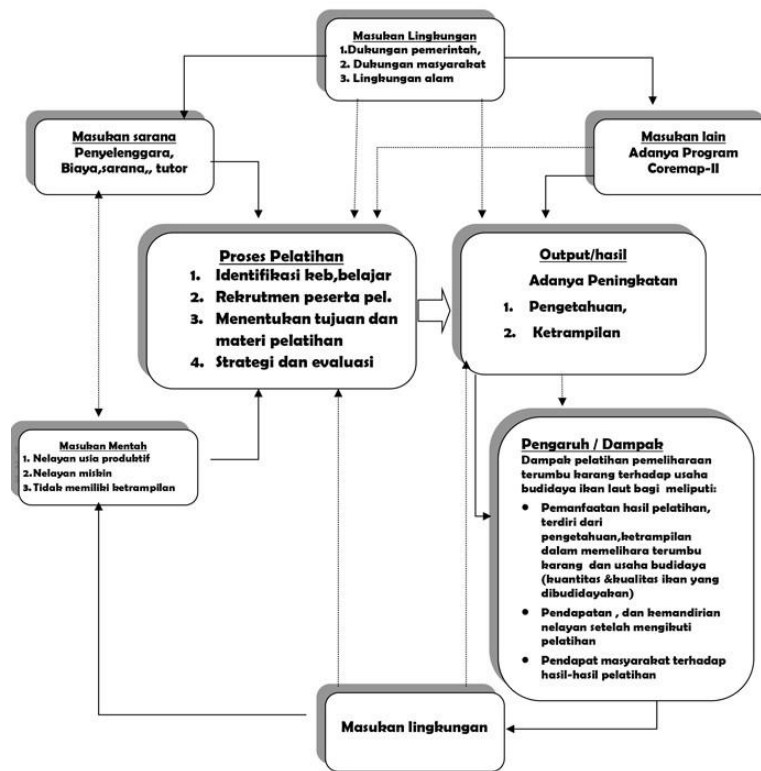
Rumusan masalah pada pengabdian kepada masyarakat ini dituangkan melalui pertanyaan penelitian berikut: (1) Bagaimanakah pemetaan Keberadaan Warga Belajar Pusat Kegiatan Masyarakat (PKBM) di Kabupaten Purwakarta. (2) Bagaimana penyelenggaraan pelatihan hantaran pada warga belajar PKBM di Kabupaten Purwakarta, dan (3) Bagaimana dampak penguasaan keterampilan hantaran bagi warga belajar PKBM di Kabupaten Purwakarta.

Adapun tujuan pengabdian kepada masyarakat ini adalah (1) Untuk melakukan pemetaan Keberadaan Warga Belajar Pusat Kegiatan Masyarakat (PKBM) di Kabupaten Purwakarta. (2) Untuk mengetahui penyelenggaraan pelatihan hantaran pada warga belajar PKBM di Kabupaten Purwakarta, dan (3) Untuk mengetahui dampak penguasaan keterampilan hantaran bagi warga belajar PKBM di Kabupaten Purwakarta.

Demi mendapatkan satu rujukan yang komprehensif maka Pengabdian ini akan didukung oleh teori-teori yang representatif berkenaan dengan adalah konsep pelatihan, pelatihan partisipatif, efektivitas pelatihan dan dampak dari pelatihan.

Pelatihan merupakan kegiatan yang dilakukan secara sadar, terencana dan terarah dan terorganisir serta sistematis yang diselenggarakan diluar sistem pendidikan formal/persekolahan dengan tujuan untuk membantu masyarakat miskin, yakni miskin ilmu pengetahuan, miskin harta, dan juga miskin ketrampilan, yang diselenggarakan secara singkat namun mampu memberikan pengetahuan dan ketrampilan kepada masyarakat yang membutuhkannya, penekanan kegiatan pelatihan terletak pada hasil yang diperoleh dan outcome/dampaknya bagi keberhasilan peserta pelatihan dalam menopang kehidupannya.

Kerangka berpikir yang digunakan sebagai asumsi dasar dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan komponen-komponen dalam pendidikan luar sekolah yang dikemukakan oleh Sudjana, H. D., (2004:34), yang terdiri dari: masukan sarana, masukan mentah, masukan lingkungan, proses, keluaran, masukan lain dan pengaruh, apabila komponen-komponen tersebut dilakukan secara terpadu maka diharapkan mampu memberikan dampak/outcome terhadap peserta pelatihan. Adapun kerangka berpikir tersebut dijabarkan pada bagan 1.1. berikut ini:



Sumber : Modifikasi dari H.D. Sudjana (2004:34)

Gambar 1. Paradigma Berpikir

B. LANDASAN TEORI

1. Konsep Pelatihan

Pelatihan secara umum merupakan suatu kegiatan yang diselenggarakan sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan peserta pelatihan, keahlian, sikap maupun prilakunya. Banyak para ahli mengungkapkan definisi pelatihan itu yang pada intinya tidak jauh berbeda antara satu dengan lainnya. Pelatihan merupakan suatu istilah yang memiliki konotasi yang berbeda, yaitu tergantung pada pengalaman dan latar belakang seseorang. Karena pelatihan pada umumnya merupakan salah satu alternatif atau solusi untuk memecahkan berbagai permasalahan yang dihadapi masyarakat dalam memenuhi berbagai kebutuhan hidupnya, hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi, Hadari. (1997) menyatakan bahwa Pelatihan pada dasarnya adalah “proses memberikan bantuan bagi para pekerja untuk menguasai ketrampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Menurut Sikula seperti yang dikutip oleh Sumantri, S., (2001: 2) pelatihan adalah “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan

terorganisasi". Selanjutnya Schuler (1987: 113) menyatakan "*Training and development is defined as the human resource practice are whose focused is identifying assessing and through planned learning helping development the key competencies which enable people to perform current or future job*". Selanjutnya Leonard Nadler sebagaimana dikutip Dugan Laird (1985: 11) mengatakan *training is "activities which are designed to improve human performance on the job the employee is presently doing or is being hired to do"*.

Definisi pelatihan diatas menggambarkan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan-kemampuan utama yang diperlukan agar dapat melaksanakan pekerjaan, baik sekarang maupun pada masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efisiensi dan produktivitas.

Moekijat (1993: 1) mengartikan pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang mengandung proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dan waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori Mathis dan Jackson (1979) dalam Nitisemito (1982: 12) mengemukakan bahwa "pelatihan adalah suatu proses belajar yang menghendaki kemampuan konsep, sikap atau pengetahuan dari orang-orang untuk membantu mereka mencapai tujuan". Hadipoerwono (1982: 76) dalam Martoyo, S. (1990) mengatakan bahwa " pelatihan adalah pembinaan kecakapan, kemahiran ketangkasan (*skill building*) dalam pelaksanaan tugas".

Beberapa pengertian di atas menggambarkan bahwa pelatihan merupakan proses membantu warga belajar untuk memperoleh kecakapan khusus agar dapat mencapai efektivitas dalam pelaksanaan tugas tertentu melalui pengembangan proses berfikir, sikap, pengetahuan, kecakapan dan kemampuan. Dengan adanya pelatihan bagi setiap anggota organisasi memungkinkan pelaksanaan pekerjaannya menjadi lebih efektif dan efisien. Dengan demikian pelatihan adalah suatu upaya proses belajar dan berlatih yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan seseorang atau sekelompok orang, menggunakan praktek daripada teori dan dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat. Pelatihan pada hakekatnya merupakan proses komunikasi yang terencana yang

diharapkan dapat menghasilkan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap, dalam hubungannya dengan sasaran atau peserta pelatihan itu sendiri, khususnya yang berkaitan dengan pola perilaku yang diinginkan.

Fransco dalam Soenarto (1998 : 57) “pelatihan adalah kegiatan belajar untuk mengubah tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan”. Pengertian tersebut menggambarkan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha untuk memberdayakan manusia melalui pembelajaran yang teratur, terencana dan sistematis sehingga peserta dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berguna dalam meningkatkan kinerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan atau organisasi maupun perseorangan secara individu.

Pelatihan merupakan suatu proses membantu orang lain guna memperoleh keterampilan dan pengetahuan agar dapat memperbaiki kemampuan dan kerjanya. Hampir semua kecakapan atau kemampuan manusia adalah hasil belajar dan sedikit sekali yang diperolehnya karena kematangan perkembangan atau yang diperolehnya secara kebetulan (Saleh Marjuki: 1993).

Pelatihan sangat dibutuhkan dan dirasa sangat penting bagi organisasi atau kelompok usaha dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia, sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan peserta atau pegawai dengan tuntutan dan kemampuan kelompok, organisasi atau lembaga. Perkembangan kelompok, organisasi atau lembaga sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di kelompok, organisasi atau lembaga tersebut. Peningkatan produktivitas adalah penting dalam lingkungan atau masa era globalisasi sekarang ini, dan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan manusia yang kreatif, inovatif dan memiliki daya saing. Untuk meniti kearah tersebut salah satu cara yang perlu ditempuh adalah melalui pelatihan.

2. Hasil Pelatihan

Hasil pelatihan merupakan target dari tujuan pelatihan yang telah direncanakan baik secara umum maupun secara khusus. Hasil pelatihan berkaitan dengan hasil belajar yang diperoleh oleh peserta pelatihan setelah terlibat dalam proses pembelajaran pada pelatihan tersebut berupa kemampuan dalam hal pengetahuan, sikap, keterampilan dan aspirasi. Dalam hal ini Nasution (1986:39) berpendapat bahwa "Belajar sebagai

perubahan kelakuan berkat pengalaman dan latihan, sedangkan belajar dapat diperoleh melalui kegiatan latihan atau pengalaman sehingga mencapai tujuan tertentu".

Sejalan dengan pendapat di atas Mangkunegara (2007: 65) mengemukakan:

Hasil pelatihan kerja yang telah dilaksanakan diharapkan dapat mengubah antara lain beberapa hal berikut; (1) meningkatkan keterampilan kerja peserta (dilihat dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas kerja) sehingga kinerja organisasi pada unit kerjanya menjadi lebih baik; (2) meningkatkan pemahaman prinsip kerja peserta, prosedur kerja, hubungan kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.

Perubahan perilaku dalam pekerjaan akan mempengaruhi efektivitas secara keseluruhan. ndang dan sudut kriteria terakhir, dengan mana organisasi menilai kegiatannya. Perubahan dalam perilaku dapat dipandang sebagai hasil akhir dari suatu program pelatihan. Perubahan ini menggambarkan sebagian besar tujuan organisasi yang penting. Pada tingkat ini yang diukur dan dinilai adalah perubahan hasil. Apakah ada perubahan dalam jalannya organisasi.

Pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sebagai hasil pelatihan diharapkan akan merubah tingkah laku seseorang menuju ke arah yang lebih baik sebagai hasil dan proses pembelajaran dalam pelatihan. Hal ini sejalan dengan pendapat Nasution (1986:39) yang mengatakan bahwa belajar sebagai perubahan kelakuan berkat pengalaman dan latihan, sedangkan belajar dapat diperoleh melalui kegiatan latihan atau pengalaman sehingga mencapai tujuan tertentu. Dari paparan teori dan penjelasan-penjelasan di atas berikut ini adalah beberapa indikator yang dapat dirasakan dari hasil pelatihan yang dikemukakan oleh John H. Proctor dan William M.Thornton dalam Sedarmayanti (2007: 169) yaitu : Kepuasan karyawan bertambah, Pemborosan dan kerusakan berkurang, Ketidakhadiran dan perpindahan tenaga kerja menjadi berkurang, Metoda dan sistem dapat diperbaiki, Tingkat produksi bertambah, Beban pengawasan berkurang, Biaya uang lembur berkurang, Biaya pemeliharaan mesin berkurang, Keluhan berkurang, Tingkat kecelakaan kerja berkurang, Komunikasi lebih baik, Keterampilan karyawan dalam berbagai aspek lebih besar, Moril lebih baik, Kerjasama lebih besar.

Jadi hasil pelatihan adalah berhubungan dengan sejauh mana kebermanfaatannya yang dapat dirasakan oleh karyawan yang telah mengikuti pelatihan dalam hubungannya

dengan penerapan materi pelatihan yang telah diperolehnya untuk diterapkan di tempat kerjanya dari bertambah dan berkembangnya aspek kognisi, afeksi, dan psikomotor selama pelatihan

C. METODE PELAKSANAAN

Pengabdian pada masyarakat ini akan dilakukan dengan menempuh langkah-langkah berdasarkan tahapan:

1. Mengidentifikasi Masalah
2. Studi Literatur
3. Menyusun Desain Pengabdian
4. Perlakuan pada masyarakat
5. Melakukan Analisa dan
6. Menulis Laporan Hasil Pengabdian.
7. Pendampingan.

Lokasi Pengabdian pada masyarakat ini dilaksanakan di Warga Belajar Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat yang ada di Kabupaten Purwakarta dengan populasi yang sekaligus sampel jenuh berjumlah 20 orang. Pelaksanaan pelatihan Hantaran dilakukan pada minggu pertama Bulan Oktober 2019.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil pelatihan hantaran terhadap warga belajar PKBM di Kabupaten Purwakarta menunjukkan bahwa mereka berhasil memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang hantaran serta sikap kemandirian dalam usaha dan bekerja.

Gambaran hasil pelatihan hantaran ini memberikan makna yang positif terhadap perilaku kehidupan warga belajar, khususnya pada peningkatan pengetahuan dan keterampilan dibidang hantaran serta pengembangan sikap kemandirian serta jiwa kewirausahaan yang akhirnya bermanfaat dalam pengembangan usaha di bidang jasa hantaran.



Gambar 2. Bentuk Hantaran Hasil Pelatihan Warga Belajar

Pelatihan hantaran ini merupakan proses interaksi edukatif antara warga belajar dengan komponen-komponen pembelajaran lainnya seperti masukan sarana, masukan lingkungan, masukan mentah, dan masukan lain. Hal ini sesuai dengan pendapat Sudjana, D. (2000 :102) berpendapat sebagai berikut :

Belajar sebagai hasil bermakna, sebagai suatu kemampuan yang dicapai seseorang setelah melalui kegiatan belajar atau sesudah mengamali belajar sebagai proses. Melalui kegiatan belajar sebagai proses, seseorang dapat berpikir, merasakan dan bertindak di dalam dan terhadap kehidupannya. Dengan demikian belajar sebagai hasil adalah perubahan tingkah laku seseorang melalui proses belajar dan yang harus dqn dapat digunakan untuk meningkatkan penampilan dirinya dalam hidup dan kehidupan.

Dari hasil analisis data selanjutnya, menunjukkan pengaruh hasil pelatihan hantaran ini terhadap ranah kognitif, afektif dan psikomotor warga belajar dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Aspek Keilmuan
 - a. Peserta pelatihan mendapat peningkatan pengetahuan tentang hantaran.
 - b. Peserta pelatihan mendapat pengetahuan tentang berwirausaha
 - c. Peserta pelatihan mengetahui tentang etika pergaulan, etika bisnis dan pengembangan diri dan kepribadian
2. Aspek Kepribadian
 - a. Peserta pelatihan menjadi timbul rasa percaya diri dalam pergaulan
 - b. Peserta pelatihan semakin giat dalam bekerja
 - c. Peserta pelatihan menjadi lebih disiplin menghargai waktu
 - d. Peserta pelatihan menjadi orang yang berjiwa kreatif dan inovatif
3. Aspek Keterampilan

- a. Peserta pelatihan menjadi terampil mengerjakan bidang hantaran
- b. Peserta pelatihan menjadi orang yang pintar bergaul dan berkomunikasi di masyarakat

Pembahasan

Sudjana, D., (2000 : 38) mengemukakan bahwa pengaruh yang menyangkut hasil yang telah dicapai oleh warga belajar setelah melakukan proses pelatihan adalah: (1) perubahan taraf hidup yang di tandai dengan perolehan pekerjaan atau berwirausaha, peningkatan pendapatan, kesehatan dan penampilan diri, (2) membelajarkan orang lain terhadap hasil belajar yang telah dimiliki dan dirasakan manfaatnya oleh lulusan, (3) peningkatan partisipasinya dalam kegiatan social dan pembangunan masyarakat baik partisipasi buah pikiran, tenaga, harta benda dan dana.

Hasil analisa data menunjukkan bahwa pengaruh yang diperoleh warga belajar PKBM di Kabupaten Purwakarta sebelum dan setelah mengikuti pelatihan hantaran adalah terjadi perubahan serta peningkatan taraf hidup dengan memperoleh kesempatan bekerja sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan di bidang hantaran.

Dampak pelatihan ketrampilan hantaran ini adalah warga belajar menjadi orang yang percaya diri dan mudah bergaul dimasyarakat, sehingga merekapun dapat beraktivitas dengan berpartisipasi dalam kegiatan sosial. Hal ini membawa nilai manfaat yang sangat berarti bagi kehidupan bermasyarakat dan menjadi potensi besar untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dan pembangunan masyarakat.

Warga belajar PKBM di Kabupaten Purwakarta berhasil mempunyai peluang usaha, yaitu bisa menerima jasa panggilan membuat hantaran sehingga mempunyai penghasilan yang sangat berarti. Perubahan yang terjadi pada mereka dimana sebelum mengikuti pelatihan dia kurang disiplin, kurang teliti, kurang bertanggung jawab dan kurang mandiri, tetapi setelah mengikuti pelatihan mereka menjadi orang yang bertanggungjawab terhadap arti kehidupan, makna penting dari waktu dan bertanggung jawab serta mandiri.

Masyarakat terbuka menyambut pelaksanaan program pengabdian masyarakat yang dilaksanakan didaerahnya, mereka termotivasi untuk bisa mendapatkan ilmu dan keterampilan sehingga berharap bisa berwirausaha, dapat mengembangkan usaha sendiri sebagai dampaknya Mereka ingin belajar program kecakapan hidup dengan

keterampilan-keterampilan yang dapat laku dipasarkan, untuk menambah penghasilan dan meningkatkan kesejahteraan mereka.

Warga belajar mengakui bahwa sementara ini merasa tidak memiliki keterampilan yang bisa dikembangkan dan dapat menghasilkan sesuatu yang bernilai ekonomis, sementara kebutuhan keseharian terus bertambah, sehingga merasa perlu untuk memiliki keterampilan yang menghasilkan pemasukan tambahan untuk membiayai kehidupannya. Alasan inilah yang menjadikan mereka antusias menyambut program pengabdian dosen yang akan menyelenggarakan program pelatihan Hantaran.

E. KESIMPULAN

Pelatihan keterampilan hantaran bagi warga belajar adalah berkenaan dengan upaya pemberdayaan masyarakat, mewujudkan solusi permasalahan kesejahteraan strata kehidupan masyarakat. Dalam penyelenggaraannya pelatihan hantaran berjalan lancar, efektif dan efisien yang ditunjukkan dengan (1) ketercapaian terhadap tujuan dan sasaran yang ditentukan, (2) penyelenggaraan dalam waktu yang terjadwal, dan (3) teknik pelaksanaan dilakukan dengan pendekatan, metode, teknik, serta penggunaan media pembelajaran yang tepat, menjadikan para peserta senang dan antusias mengikutinya.

Pelatihan hantaran bagi warga belajar PKBM di Kabupaten Purwakarta telah berhasil membantu meningkatkan kemandirian dan pemberdayaan bagi warga belajar PKBM secara khusus dan umumnya bagi Masyarakat Kabupaten Purwakarta. Perubahan keadaan warga belajar terlihat dengan meningkatnya pengetahuan, sikap dan keterampilannya.

Dampak dari pelatihan hantaran bagi warga Belajar PKBM adalah mereka menjadi orang yang percaya diri dan mudah bergaul dimasyarakat. Warga Belajar PKBM mempunyai peluang menjadi wirausahawan, yaitu bisa menerima jasa panggilan membuat hantaran di lingkungannya.

F. DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, A. P, (2007). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Laird, Dugan. (1985). *Training and development*. London: Penguin.

- Marzuki, Saleh. H.M. (2010). *Pendidikan nonformal. Dimensi dalam keaksaraan fungsional, pelatihan, dan andragogy*. Bandung: Penerbit Rosda.
- Martoyo, S., (1990), manajemen sumber daya manusia (Edisi ketiga). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Moekijat, (1993), *evaluasi pelatihan*. Bandung: TP.
- Nasution .S., (1986), *Berbagai pendekatan dalam proses belajar-mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari., (1997). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University-Press.
- Nitisemito, A. S., (1982). *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sudjana, H.D., (2004). *Strategi Belajar Mengajar dalam Pendidikan Non Formal*, Bandung, Nusantara Press.
- Schuler, R. S. (1987). *Personal and human resources management (third ed.)*. New York: West Publishing Company.
- Sedarmayanti, (2007). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Soenarto. (1998). *Training needs assesment*. (VISI Nomor 05/TH. IV/1998) Jakarta: Direktorat Pendidikan Tenaga Teknis.
- Sumantri, S., (2001). *Pelatihan dan pengembangan*. Bandung: UNPAD.