

LAPORAN AKHIR
PENGABDIAN MASYARAKAT



PELATIHAN PENGEMBANGAN PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT KARANG TARUNA DI PERUMAHAN
PONDOK PERMATA SUCI GRESIK

OLEH :

SHANTY RATNA DAMAYANTI., SE., M.SI
JAJUK SUPRIJATI.,SE MM.
Dr. NUR SAYIDAH.,SE.,M.Si.,Ak.,CA

NIDN: 0726057001
NIDN: 0727037001
NIDN: 0724057001

UNIVERSITAS Dr. SOETOMO SURABAYA

NOVEMBER 2018

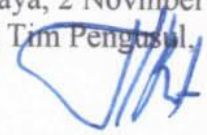
HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Pengabdian : Pelatihan Pengembangan Pemberdayaan Masyarakat Karang Taruna Di Perumahan Pondok Permata Suci Gresik
2. Nama Mitra : Karang Taruna Perumahan Pondok Permata Suci Gresik
3. Ketua Tim Pengusul
 - a. Nama : Shanty Ratna Damayanti.,SE.,M.Si
 - b. NIDN : 0726057001
 - c. Jabatan Fungsional : Lektor
 - d. Program Studi : Ekonomi Pembangunan
 - e. Alamat surel/email : Shantyratna1234@gmail.com
4. Anggota Tim Pengusul
 - a. Jumlah : 2 Orang
 - b. Nama Anggota I/ Bidang : Jajuk Suprijati.,SE., MM.
Keahlian : Ekonomi Pembangunan
 - c. Nama Anggota II/ : Dr. Nur Sayidah.,SE.M.Si.,Ak.CA
Bidang Keahlian : Akuntansi
 - d. Jumlah Mahasiswa yang Terlibat : -
5. Lokasi Kegiatan Mitra
 - a. Wilayah : Perumahan Pondok Permata Suci
(Desa/Kecamatan)
 - b. Kabupaten : Gresik
 - c. Propinsi : Jawa Timur
 - d. Jarak PT ke lokasi mitra : 25 km
(Km)
6. Luaran yang Dihasilkan : Pengetahuan Mitra Meningkatkan
7. Waktu Pelaksanaan : 1 Bulan
8. Biaya Total :
Sumber DIPA UNITOMO
Sumber Pemda
Sumber CSR
Sumber Lain : Rp.3.000.000
(Fakultas,Mandiri)

Mengetahui,
Dekan

Dr. Nur Sayidah, SE, Msi, Ak, CA
NPP.: 98.01.1.285

Surabaya, 2 Novmber 2018
Ketua Tim Pengusul,


Shanty Ratna Damayanti.,SE.,M.Si
NPP: 95..01.1.179

Mengetahui,
Ketua LPM

Dr. Dita Sulis Jara Hartati, M.T.
NPP. 15.01.1.452

RINGKASAN

Pelatihan pengembangan pemberdayaan masyarakat yang memiliki kompetensi tertentu dan jumlahnya terus meningkat, menunjukkan bahwa fasilitator pemberdayaan masyarakat telah Memenuhi syarat untuk menjadi sebuah profesi. Profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus. Suatu profesi biasanya memiliki asosiasi profesi, kode etik, serta proses sertifikasi dan lisensi yang khusus untuk bidang profesi tersebut.

Pemberdayaan masyarakat dapat didefinisikan sebagai tindakan sosial dimana penduduk sebuah komunitas mengorganisasikan diri dalam membuat perencanaan dan tindakan kolektif untuk memecahkan masalah sosial atau memenuhi kebutuhan sosial sesuai dengan kemampuan dan sumberdaya yang dimilikinya. Dalam kenyataannya, seringkali proses ini tidak muncul secara otomatis, melainkan tumbuh dan berkembang berdasarkan interaksi masyarakat setempat dengan pihak luar atau para pekerja sosial baik yang bekerja berdasarkan dorongan karitatif maupun perspektif profesional. Para pekerja sosial ini berperan sebagai pendamping sosial.

Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat merupakan kegiatan pelatihan yang digunakan untuk dapat meningkatkan kompetensi masyarakat dalam hal pemberdayaan dan sebagai fasilitator masyarakat yang dekat dengan masyarakat lingkungannya. Adanya pelatihan kader pemberdayaan masyarakat seseorang yang mengikuti pelatihan diharapkan seseorang mampu melatih orang lain apabila menjadi seorang fasilitator dalam masyarakat.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, yang telah melimpahkan Rahmad dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Pengabdian dengan judul Pelatihan Pengembangan Pemberdayaan Masyarakat Karang Taruna Di Perumahan Pondok Permata Suci Gresik.

Penyusunan laporan pengabdian ini dapat diselesaikan atas bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Bachrul Amiq, SH, MH, sebagai Rektor Universitas Dr. Soetomo Surabaya
2. Dr. Dra. Sulis Janu Hartati, MT selaku Ketua Lembaga Pengabdian Masyarakat
3. Dr. Nur Sayidah, SE.M.Si., Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Unitomo

Penulis menyadari bahwa Laporan Pengabdian Masyarakat yang penulis buat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk perbaikan penyusunan Laporan Pengabdian Masyarakat selanjutnya agar laporan yang kami buat menjadi lebih baik dan penulis berharap semoga laporan ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis juga umumnya untuk kita semua.

Surabaya, November 2015

Shanty Ratna Damayanti, SE., M.Si

DAFTAR PUSTAKA

	Halaman
Halaman Sampul	i
Halaman Pengesahan	ii
Ringkasan	iii
Prakata	
Daftar Isi	iv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Analisis Situasi	1
1.2. Permasalahan Mitra	2
 BAB II. TARGET DAN LUARAN	 3
 BAB III. METODE PELAKSANAAN	 6
 BAB IV. HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI	 9
 BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	 13
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Analisis Situasi

Dengan berkembangnya program-program berbasis pemberdayaan masyarakat sejak awal dasawarsa 1990-an, peran fasilitator sebagai pendamping masyarakat dalam pelaksanaan program-program tersebut menjadi sangat penting. Dengan ditetapkannya Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri sebagai kebijakan payung bagi program-program berbasis pemberdayaan masyarakat pada tahun 2007, kebutuhan akan tenaga Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat dalam mengawal proses pembangunan baik di desa/kelurahan, kecamatan, hingga kabupaten/kota terus meningkat. Dalam perkembangannya, jenis Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat juga beragam sesuai tuntutan pembangunan yang ada seperti fasilitator pemberdayaan, fasilitator teknis, fasilitator keuangan, dan sebagainya. Namun demikian, meningkatnya kebutuhan dan keberagaman jenis fasilitator tersebut belum diikuti oleh dikembangkannya standar kompetensi dan jenjang karir yang jelas bagi Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat.

Fakta adanya kebutuhan akan Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat yang memiliki kompetensi tertentu dan jumlahnya terus meningkat, menunjukkan bahwa fasilitator pemberdayaan masyarakat telah memenuhi syarat untuk menjadi sebuah profesi. Profesi adalah pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan penguasaan terhadap suatu pengetahuan khusus. Suatu profesi biasanya memiliki asosiasi profesi, kode etik, serta proses sertifikasi dan lisensi yang khusus untuk bidang profesi tersebut.

1.2. Permasalahan Mitra

Suatu proses pendampingan terjadi ketika ada dua pihak yang berinteraksi yakni kelompok masyarakat yang belum berkembang dengan lembaga atau pendamping yang punya kepedulian untuk membantu pengembangan kelompok masyarakat tersebut..

Dalam banyak kasus yang terjadi, interaksi diantara keduanya jika tidak harmonis maka seringkali menimbulkan ketegangan. Bisa terjadi kekuatan formal (lembaga pendamping) menciptakan dominasi atas kelompok sehingga mematikan inisiatif dan kreativitas mereka. Atau sebaliknya dimana kekuatan masyarakat yang merupakan perwujudan dari suatu tindakan kolektif dari inisiatif dan kreativitas mereka, menuntut terlalu jauh terhadap lembaga pendampingan.

Oleh karena itu untuk menghindari adanya pelampauan batas-batas hubungan interaksi antara kelompok masyarakat dengan lembaga pendamping dirasakan perlunya cara pengelolaan interaksi tersebut yang sejak semula telah disepakati oleh kedua belah pihak. Inilah yang menjadikan mengapa perlu adanya Manajemen Pendampingan yang mendasari hubungan antara Kelompok Masyarakat dengan Pendamping atau Lembaga Pendamping.

Adapun Manajemen Pendampingan itu sendiri tidak terlepas dari prinsip-prinsip manajemen pada umumnya, yaitu 1) Perencanaan ; dengan perencanaan yang baik dan disepakati bersama tentang batasan, keberhasilan, peran serta dan tanggungjawab, maka sebenarnya telah diketahui akan adanya batasan dan pengalihan/transformasi dalam proses pendampingan. 2) Memonitoring ; adanya pemantauan dari Pendamping dan Kelompok Masyarakat secara periodik, sehingga bila terjadi penyimpangan dari yang direncanakan akan dapat diketahui sejak dini. 3) Sistem Informasi ; proses komunikasi terus terjaga dengan dukungan informasi secara tertulis dan transparan. 4) Evaluasi ; sebagai tolok ukur kegiatan pendampingan, sejauhmana efektivitas dan efisiensi proses pendampingan telah dicapai.

BAB II

SOLUSI DAN TARGET LUARAN

2.1. Solusi yang Ditawarkan

Pemberdayaan masyarakat dapat didefinisikan sebagai tindakan sosial dimana penduduk sebuah komunitas mengorganisasikan diri dalam membuat perencanaan dan tindakan kolektif untuk memecahkan masalah sosial atau memenuhi kebutuhan sosial sesuai dengan kemampuan dan sumberdaya yang dimilikinya. Dalam kenyataannya, seringkali proses ini tidak muncul secara otomatis, melainkan tumbuh dan berkembang berdasarkan interaksi masyarakat setempat dengan pihak luar atau para pekerja sosial baik yang bekerja berdasarkan dorongan karitatif maupun perspektif profesional. Para pekerja sosial ini berperan sebagai pendamping sosial.

Peran pendamping umumnya sebagai fasilitator, pendidik, perwakilan masyarakat, dan peran-peran teknis bagi masyarakat yang didampinginya. Peran sebagai fasilitator antara lain yang berkaitan dengan pemberian motivasi, kesempatan, dan dukungan bagi masyarakat. Sebagai pendidik berperan aktif memberikan masukan positif dan direktif, bertukar gagasan pengetahuan dan pengalaman masyarakat, membangkitkan kesadaran masyarakat, menyampaikan informasi, melakukan konfrontasi, menyelenggarakan pelatihan bagi masyarakat. Sebagai perwakilan masyarakat berperan melakukan interaksi dengan lembaga-lembaga eksternal atas nama dan demi kepentingan masyarakat, mencari sumber-sumber, melakukan pembelaan, menggunakan media, meningkatkan hubungan masyarakat, dan membangun jaringan kerja. Berperan teknis mampu melaksanakan tugas-tugas teknis sesuai dengan berbagai keterampilan dasar, melakukan analisis sosial, mengelola dinamika kelompok, menjalin relasi, bernegosiasi, berkomunikasi dan memberi konsultasi.

Pendamping dalam ruang lingkup pemberdayaan masyarakat perlu menyadari, bahwa peran utamanya melakukan pembelajaran kepada masyarakat, pendamping adalah orang luar yang memiliki kepedulian untuk melakukan proses pembelajaran masyarakat dalam konteks pemberdayaan, yang datang untuk

memfasilitasi, yang berada sejajar dengan masyarakat, yang berperan menemani masyarakat dalam melaksanakan setiap tahapan proses pemberdayaan.

Dengan demikian pendampingan dapat diartikan sebagai suatu interaksi yang terus-menerus antara pendamping dengan anggota kelompok/masyarakat hingga terjadi proses perubahan kreatif yang diprakarsai oleh anggota kelompok/masyarakat yang sadar diri. Pendampingan kelompok masyarakat hendaknya dilihat sebagai penyatuan sumber daya yang ada di dalam dan yang datang dari luar kelompok masyarakat.

Kata diprakarsai oleh masyarakat sendiri, jelas menunjukkan adanya proses inisiatif dan bentuk tindakan yang dilakukan oleh masyarakat sendiri, tanpa adanya intervensi dari luar. Dengan demikian tujuan utama dari pendampingan adalah adanya kemandirian kelompok masyarakat.

2.2 Target Luaran

Dalam rangka mengembangkan profesi Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat beserta system penjaminan kualitas terhadap kinerjanya, maka keberadaan Pelatihan profesi Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat mutlak diperlukan. Pentingnya sertifikasi profesi, akan memberikan implikasi kepada banyak pihak yaitu:

1. *Bagi masyarakat*, Pelatihan pemberdayaan akan menjamin terselenggaranya layanan pemberdayaan masyarakat yang berkualitas. Dewasa ini masih dijumpai Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat yang sebenarnya tidak atau belum memiliki kompetensi dan atau pengalaman kerja sesuai kebutuhan masyarakat.
2. *Bagi institusi pengguna*, Pelatihan pemberdayaan akan menjamin bahwa tenaga Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat yang dipekerjakan benar-benar memiliki kompetensi sesuai kebutuhan dan biaya yang telah dikeluarkan.
3. *Bagi Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat*, Pelatihan ini merupakan pengakuan terhadap profesinya. Pengakuan ini akan diikuti oleh adanya

penghargaan (gaji, upah, dan insentif lain) yang memadai, sesuai dengan standar gaji atau remunerasi yang berlaku bagi seorang tenaga profesional dan tingkat pengalaman yang dimiliki. Dengan demikian, masa depan dan keberlanjutan profesi Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat akan semakin terjamin.

4. Sebagai salah satu syarat pembentukan profesi Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat dan melalui serangkaian kegiatan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan telah disusun dan disepakati Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Fasilitator Pemberdayaan Masyarakat.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 81 TAHUN 2012 tentang penetapan rancangan standar kompetensi kerja Nasional sector jasa kemasyarakatan bidang pemberdayaan masyarakat untuk jabatan fasilitator pemberdayaan masyarakat menjadi standar kompetensi kerja Nasional Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279); Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637); Keputusan Presiden Nomor 84jP Tahun 2009; Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor ER.21jMENjXj2007 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia;

BAB III

METODE PELAKSANAAN

Transparansi dan partisipasi merupakan salah satu prinsip yang harus diterapkan dalam pelaksanaan Pemberdayaan Masyarakat sehingga semua proses kegiatan program mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pelestarian wajib untuk dilaksanakan secara terbuka dengan melibatkan partisipasi masyarakat. Salah satu indikator partisipasi masyarakat adalah adanya pengawasan dari masyarakat.

Pengawasan masyarakat bisa diwujudkan dalam bentuk pengaduan-pengaduan terhadap masalah yang timbul pada saat proses berlangsung maupun setelah kegiatan berakhir. Pengaduan dapat berbentuk lisan maupun tulisan, yang ditujukan kepada pelaksana, pemerintah maupun pelaku-pelaku Pemberdayaan Masyarakat.

Dengan adanya partisipasi masyarakat dalam bentuk pengawasan ini harus disikapi dengan tindakan yang efektif, tepat waktu dan tepat sasaran. Untuk itu, diperlukan pemahaman bersama tentang standar operasional prosedur tatacara penanganan pengaduan dan masalah sebagai acuan bagi seluruh lembaga, pelaksana maupun pihak-pihak yang berkepentingan.

Dalam pemberdayaan masyarakat seringkali terdengar istilah DOUM yaitu “dari, oleh, dan untuk masyarakat” artinya bahwa seluruh upaya penanganan masalah harus berawal dari kemauan dan kesadaran kritis dari masyarakat, oleh masyarakat dan untuk kepentingan seluruh masyarakat. Masyarakat harus selalu dimotivasi dan diberi kesempatan yang luas untuk bertindak pro-aktif dan terlibat dalam setiap tahapan penanganan masalah sampai dengan masalah dinyatakan selesai oleh masyarakat sendiri.

Dalam proses pemberdayaan masyarakat, dimana penilaian keberhasilan tentang pemberdayaan masyarakat sampai dengan saat ini masih belum ditemukan tolok ukur yang baku karena proses pemberdayaan masyarakat sejalan dengan tingkat berkembangnya kemampuan sumberdaya

yang dimiliki oleh masyarakat itu sendiri. Sehingga model atau pola pemberdayaan masyarakat di setiap wilayah berbeda tetapi prinsip bahwa masyarakat sebagai subyek pembangunan tetap kedepankan.

Demikian juga terhadap munculnya suatu masalah, dipastikan bahwa masyarakat harus mendapatkan informasi yang jelas dan diberi kesempatan untuk melakukan penanganan melalui pendampingan sehingga tetap berada pada koridor aturan yang telah ditetapkan dan disepakati sendiri oleh masyarakat.

Pola penanganan masalah berbasis masyarakat pada prinsipnya penanganan masalah diselesaikan sendiri oleh masyarakat, kelompok masyarakat atau forum musyawarah yang telah melalui proses fasilitasi identifikasi sampai analisis masalah sehingga dapat diketahui dan disepakati pola penanganan masalah yang berupa penyelesaian masalah dengan Litigasi (proses hukum formal) penyelesaian masalah dengan pendekatan Non Litigasi, seperti Alternative Dispute Resolution-ADR (Konsiliasi, Negosiasi, Mediasi, Penilaian Ahli dan Konsultasi) atau penyelesaian masalah melalui Lembaga Arbitrase sesuai Undang-undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Dimungkinkan juga langkah penyelesaian masalah dengan pendekatan tradisi lokal dengan memperhatikan aspek budaya dan kearifan lokal.

Dari berbagai kasus atau masalah dalam program pemberdayaan masyarakat, ada beberapa pihak yang menyangsikan bila diselesaikan melalui proses Non Litigasi, karena hasil evaluasi selama ini bahwa masalah yang dilaporkan terindikasi punya kepentingan dari pihak-pihak tertentu dalam kehidupan sosial kemasyarakatan, misalnya dampak pilkades, calon yang kalah masih belum bisa menerima kealahannya, pelaksana yang “tidak bisa kerjasama” dengan aparat di wilayah, komunikasi dan informasi yang tertutup, tidak transparan sehingga memunculkan kecemburuan sosial.

Sudah banyak contoh penanganan masalah yang penyelesaiannya dikembalikan ke masyarakat melalui suatu forum sesuai dengan aturan yang

telah disepakati sebelumnya dengan harapan semua pihak bisa mengawasi dan dilaksanakan dengan baik. Hasilnya ternyata lebih memuaskan semua pihak, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan serta didukung dengan berita acara penyelesaian, dimana masyarakat memiliki hak menerima atau menolak atas penyelesaian masalah dimaksud namun jika masyarakat menginginkan adanya upaya lain dan menyatakan belum selesai, maka dapat dilakukan peninjauan kembali, dalam hal ini perlu dibuat kesepakatan (dalam rerita acara). Dan juga banyak kasus atau masalah yang diteruskan ke proses hukum formal karena fasilitasi pola Alternative Dispute Resolution-ADR yang tidak berhasil atau hasilnya tidak signifikan sehingga sesuai keputusan dan kesepakatan masyarakat dilaporkan ke proses hukum.

Model atau pola penanganan masalah oleh masyarakat inilah yang akan terus dilakukan dan disosialisasikan ke berbagai pihak mulai dari masyarakat, pelaku, pendamping, penegak hukum dan aparat pemerintah dalam proses kegiatan pemberdayaan masyarakat.

BAB IV.

HASIL DAN LUARAN

Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat merupakan kegiatan pelatihan

yang digunakan untuk dapat meningkatkan kompetensi masyarakat dalam hal pemberdayaan dan sebagai fasilitator masyarakat yang dekat dengan masyarakat lingkungannya. Adanya pelatihan kader pemberdayaan masyarakat seseorang yang mengikuti pelatihan diharapkan seseorang mampu melatih orang lain apabila menjadi seorang fasilitator dalam masyarakat.

Dalam penyelenggaraan pendidikan luar sekolah, pelatihan merupakan salah satu ranah dalam bagian pendidikan luar sekolah. Pengembangan kecakapan kerja dalam program pendidikan dan pelatihan harus mengacu pada kebutuhan masyarakat itu sendiri maupun untuk lembaga instansi yang ada dilingkungan mereka. Pendidikan kecakapan hidup

Pelatihan dapat dikatakan sebagai strategi dalam pemberdayaan, karena pelatihan sangat relevan untuk diterapkan dalam pembangunan sumberdaya manusia. Pelatihan mengembangkan tiga unsur kurikuler yang berfungsi untuk pemberdayaan individu maupun kelompok dalam misi tertentu sebagai berikut:

- a. Pendidikan menyangkut pengetahuan-pengetahuan praktis yang bersifat umum dan harus dimiliki setiap individu dalam organisasi.
- b. Keterampilan menitikberatkan pada aplikasi lapangan agar output yang dihasilkan sesuai standar kebutuhan seperti kualitas, kuantitas dan tepat waktu.
- c. Sikap menyangkut cara pandang, pola pikir atau konsep diri yang teraktualisasi melalui perilaku.

Melakukan pelatihan, terutama pelatihan berbasis masyarakat baik pelatihan secara kompetensi maupun pelatihan untuk pengembangan sumberdaya manusia. Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri no. 7 Tahun 2007 tentang Kader Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan masyarakat adalah suatu strategi yang digunakan dalam pembangunan masyarakat sebagai upaya untuk mewujudkan kemampuan dan kemandirian dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara; pembinaan adalah pemberian pedoman, standar pelaksanaan, perencanaan, penelitian, pengembangan, bimbingan, pendidikan dan pelatihan, konsultasi, supervisi, monitoring, pengawasan umum dan evaluasi pelaksanaan. Dari pendapat yang sejalan dengan Permendagri no 7 Tahun 2007 maka dapat dijelaskan bahwa sebuah lembaga berkewajiban untuk menemukan strategi yang tepat. Strategi adalah erangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tersebut. Dengan demikian dalam penyelenggaraan pelatihan penggunaan strategi sangat berdampak pada keberhasilan tujuan pelatihan.

Peserta yang mengikuti kegiatan pelatihan kader pemberdayaan masyarakat ini adalah mereka yang ingin mengembangkan kemampuan dan pengetahuannya mengenai kegiatan pemberdayaan yang ada di kelurahan. Menurut Hamalik Peserta pelatihan kader pemberdayaan masyarakat ini sesuai dengan dengan teori yang telah dipaparkan diatas bahwa memang peserta pelatihan diharapkan mampu 5menularkan pengetahuan dan kemampuannya setelah mengikuti kegiatan pelatihan kader pemberdayaan masyarakat dalam masyarakat yang berada di wilayahnya. Hal ini juga sesuai dengan tujuan kegiatan pelatihan ini bahwa peserta mampu berperan sebagai seorang kader pemberdayaan masyarakat yang memiliki tugas-tugas untuk mampu menjadi fasilitator dalam sebuah kegiatan pemberdayaan yang dilaksanakan di wilayahnya.

Metode pembelajaran merupakan salah satu cara yang digunakan untuk keberhasilan sebuah kegiatan pelatihan, pemilihan metode pembelajaran dalam sebuah kegiatan pelatihan juga disesuaikan dengan kebutuhan. Metode yang digunakan dalam pelatihan kader pemberdayaan masyarakat ini adalah ceramah, tanya jawab, diskusi, ice breaking. Berdasarkan hasil temuan yang telah didapat bahwa metode pelatihan yang digunakan ini bisa saja berubah sesuai dengan kondisi yang dialami peserta pelatihan. Perubahan tersebut juga tetap disesuaikan

dengan materi yang disampaikan pada saat itu, dan tidak merubah apa yang sudah dilakukan sebelumnya. Untuk metode praktek dalam pelatihan kader pemberdayaan masyarakat tidak dilakukan, hal ini juga disebabkan dari tujuan pelatihan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kemampuan kompetensi peserta pelatihan.

Berdasarkan hasil temuan yang telah dipaparkan diatas menurut Mujiman Media pembelajaran dalam kegiatan pelatihan kader pemberdayaan masyarakat ini telah disiapkan dan dipilih sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan oleh pemateri. Pemateri juga diberi kewenangan untuk dapat menggunakan media pembelajaran yang diperlukan atau yang dikembangkan sendiri. Menurut pengamatan peneliti, media pembelajaran yang digunakan pelatihan kader pemberdayaan masyarakat ini menggunakan LCD, alat tulis, papan tulis, powerpoint, video.

Penggunaan media pembelajaran dalam sebuah pelatihan menurut pemateri yang menyatakan bahwa kesuaian materi dengan media pembelajaran yang digunakan mampu mempermudah peserta dalam menyerap mata latih yang diajarkan. Media penunjang yang digunakan untuk menyampaikan materi dibuat lebih menarik dengan lebih banyak mengajak peserta untuk berinteraksi dengan gambar-gambar

Berdasarkan hasil pengamatan diatas juga dapat disesuaikan mengenai manfaat media pembelajaran yang menyatakan bahwa media pembelajaran dapat memperjelas penyajian pesan dan informasi sehingga dapat memperlancar dan meningkatkan proses dan hasil belajar; media pembelajaran dapat meningkatkan dan mengarahkan perhatian sehingga dapat menimbulkan motivasi belajar, interaksi yang lebih langsung. Persiapan dalam mengatur waktu yang akan diberikan untuk menyampaikan materi perlu dilakukan agar seluruh materi dapat tersampaikan dengan baik. Pengaturan waktu juga disesuaikan dengan kondisi peserta pelatihan antara istirahat dengan materi yang akan diberikan. Selain itu juga pemateri diharapkan mampu memunculkan inovasi baru dalam menyampaikan materi, mulai bahan untuk diskusi. Berdasarkan data diatas juga sesuai dengan pendapat Mangkunegara .

Berdasarkan temuan lapang yang didapatkan dalam proses pembelajaran bahwa seorang pelatih yang mudah diterima dan banyak diminati oleh peserta pelatihan adalah mereka yang mampu berkomunikasi baik dengan peserta pelatihan. Sehingga timbul rasa saling percaya bahwa informasi yang diberikan oleh pemateri itu benar yang nantinya akan menjadi ilmu peserta dalam menerapkan di kehidupan sehari-hari. Menurut Hamalik pokok bahasan yang diajarkan dengan menarik perhatian peserta sehingga peserta tertarik minatnya untuk mempelajari bahan ajar tersebut. Akademi dari itu kreatifitas pemateri dalam menyampaikan materi juga sangat diperlukan dalam hal ini sehingga mampu diserap dengan baik oleh peserta pelatihan. Evaluasi pada pelatihan kader pemberdayaan masyarakat merupakan salah satu unsur yang digunakan untuk menyatakan peserta tersebut lulus dan dikukuhkan sebagai kader pemberdayaan masyarakat yang berada di kelurahannya. Hal ini juga didukung dari pernyataan Kaswan Sebagai seorang penyelenggara maupun pemateri seharusnya mampu jeli mengetahui sejauhmana tingkat pemahaman peserta dalam menyerap setiap materi yang diberikan. Dapat dikatakan evaluasi yang dilakukan pada pelatihan kader pemberdayaan masyarakat menggunakan evaluasi sumatif. Hal ini terlihat ketika pemateri melakukan evaluasi dengan menggunakan moodmeter karena evaluasi tersebut diberikan pada saat setelah materi itu dilakukan untuk mengukur seberapa tingkat kepuasan peserta pada saat materi itu diberikan. Berdasarkan temuan lapang tersebut, menurut Mujiman

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat yang dilaksanakan Pemberdayaan Masyarakat Para kader pemberdayaan masyarakat yang mengikuti kegiatan pelatihan diharapkan mampu menularkan ilmu dan dapat berperan sebagai seorang kader pemberdayaan. Peserta juga dapat melaksanakan tugas-tugas sebagai kader pemberdayaan masyarakat yang sudah ditentukan dalam 7P yang tercantum dalam permendagri no 7 tahun 2007. Adanya jembatanaan umur diusahakan bagi mereka yang masih muda agar mampu lebih mudah dalam menyerap ilmu setelah mengikuti pelatihan dan mampu menularkan kepada kaum muda lain.

Pelatihan kader Pemberdayaan masyarakat ini menggunakan metode yang digunakan dalam mencapai keberhasilan kegiatan pelatihan. Pelatih mampu membuat metode yang diberikan lebih menarik peserta pelatihan dan juga disesuaikan dengan kondisi peserta pada saat itu. Sedangkan cara yang digunakan untuk dapat mengurangi rasa bosan dan meningkatkan konsentrasi adalah dengan ice breaking atau permainan yang disesuaikan dengan usia peserta pelatihan. Metode yang digunakan dalam pelatihan adalah ceramah, Tanya jawab, diskusi. Media pembelajaran yang digunakan juga disesuaikan dengan kebutuhan peserta pelatihan, pemateri juga diberi kewenangan untuk mengembangkan media yang akan digunakan. Media yang digunakan dalam pelatihan antara lain LCD, papan tulis, alat tulis, powerpoint. Selain itu media penunjang lain untuk dapat menarik perhatian peserta pelatihan. Kesesuaian antara materi pelatihan dengan media yang digunakan juga penting dilakukan agar peserta tidak merasa kebingungan dan mampu menyerap ilmu dengan mudah.

Materi pelatihan kader pemberdayaan masyarakat telah sesuai dengan pedoman materi yang telah ditentukan oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat dan penyelenggara mengembangkan metode dan media yang akan digunakan. Pemberian materi pelatihan juga diharapkan mampu memahami dan

meningkatkan kesadaran untuk dapat menumbuhkan gairah belajar dan mengembangkan potensi dalam diri. Peran seorang pelatih sangat penting, karena bertugas sebagai penyampaian informasi dan ilmu. Sebagai seorang pelatih juga harus dapat mempersiapkan bahan ajar yang akan disampaikan kepada peserta pelatihan. Pelatih juga harus dapat memberikan kesan baik kepada peserta agar lebih diperhatikan pada saat menyampaikan materi. Pelatih berupaya menarik perhatian dan menghidupkan suasana yang lebih aktif peserta pelatihan, dan lebih kreatif dalam penyampaian materi. Evaluasi yang digunakan dalam latihan kader pemberdayaan masyarakat ini adalah dengan pretes dan postes, dan juga valulasi formatif. Bentuk evaluasi ini digunakan untuk dapat mengetahui tingkat keberhasilan peserta pelatihan dalam menyerap materi yang diberikan oleh pemateri. Sehingga selalu ada perbaikan pada saat setelah pelatihan, setelah pemberian materi, dan pada akhir pelatihan yang telah dilaksanakan.

5.2. SARAN

Saran dalam pelatihan ini lebih pada harapan kepada lembaga hendaknya lebih meningkatkan persiapan guna memperlancar proses pembelajaran dalam pelatihan. Dalam merekrut peserta pelatihan lebih ditekankan lagi apabila ada ketentuan mengenai usia peserta yang akan mengikuti sehingga adanya kesesuaian kebutuhan pelatihan dengan kondisi peserta. Dapat meningkatkan kemajuan dan kesempurnaan pelaksanaan pelatihan yang bersangkutan. Selain itu kegiatan pelatihan juga harus lebih dipersiapkan mengenai kepanitian karena jumlah panitia dengan peserta pelatihan tidak seimbang. Selain itu kegiatan pelatihan yang dilaksanakan ini bisa menjadi bahan evaluasi untuk dapat meningkatkan kualitas pelatihan yang akan dilaksanakan

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, John W. Tanpa Tahun. *Desain dan Model Penelitian Kualitatif*
- Hamalik, Oemar. 2011. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kamil, Mustofa. 2012. *Model Pendidikan dan Pelatihan*. Bandung : Alfabeta
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung : Alfabeta
- Marzuki, Saleh.1993. *Strategi dan Model Pelatihan : Suatu Pengetahuan Dasar Bagi Instruktur dan Pengelola Lembaga Pelatihan, Kursus dan Lembaga Penalaran*, Malang : IKIP Malang
- Mangkunegara, Anwar rabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Mujiman, Haris. 2011. *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset
- Permendagri nomor 19 Tahun 2007 *Tentang Pelatihan Pemberdayaan MasyarakatDesa/Kelurahan*.
- Supriyono. 2013. *Evaluasi Program untuk Pendidikan dan Pelatihan*. Malang : Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang
- Suparna. 2005. *Manajemen Pelatihan*. Malang : Elang Mas