

# MODEL REVITALISASI

Lembaga Kursus dan Pelatihan  
Pada Kemitraan Menuju Eksistensi  
Di Kalimantan Selatan



Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini  
dan Pendidikan Masyarakat (BP-PAUD dan DIKMAS)  
Kalimantan Selatan Tahun 2018



**SUSUNAN TIM PENGEMBANG**  
**MODEL REVITALISASI LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN**  
**PADA KEMITRAAN MENUJU EKSISTENSI DI KALIMANTAN**  
**SELATAN**

**Penanggungjawab**

Dr. E. Dede. Suryaman, M.Pd

**Supervisor**

Achmad Kusaini, S.E., M.Pd

**Ketua**

Drs. Hermanto Ginting, M.Pd

**Anggota**

Abdurahman, M.Pd

Drs. Aniyoga Prawoto, M.Pd

Purwanto, S.Pd

**Tim Teknis Substansi dan Teknis Pengembangan Model**

1. Prof. Dr. Suratno
2. Dr. Tri Irianto, M.Kes

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DAN  
PENDIDIKAN MASYARAKAT  
BALAI PENGEMBANGAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DAN  
PENDIDIKAN MASYARAKAT  
KALIMANTAN SELATAN  
TAHUN 2018

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji dan syukur ke hadirat Allah SWT karena berkat rahmatNya Tim penyusun telah dapat menyelesaikan naskah model “Revitalisasi Lembaga Kursus dan Pelatihan pada Kemitraan Menuju Eksistensi” .

Naskah model ini merupakan gambaran pelaksanaan model Revitalisasi LKP Pada Kemitraan yang nantinya menjadi pedoman dalam menyelenggarakan program ini dimasyarakat. Naskah ini memuat latar belakang permasalahan, tujuan pengembangan, kajian pustaka, alur model, penyelenggaraan model revitalisasi lembaga kursus dan pelatihan dan bentuk evaluasi yang digunakan.

Penyusun menyadari bahwa naskah model masih perlu perbaikan, oleh karena itu kami tim pengembang mengharapkan masukan-masukan dari akademisi, praktisi, dan pihak-pihak terkait, untuk memperbaiki naskah model ini. Kami akan menerima dengan senang hati kritik dan sarannya untuk kesempurnaan model ini. Semoga naskah model ini kedepannya menjadi model yang bermanfaat bagi penyelenggaraan kursus dan pelatihan di masyarakat.

Banjarbaru, November 2018

Tim Pengembang,

.....

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	ii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Tujuan Pengembangan .....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	8
A. Pengertian LKP .....	8
B. Konsep Revitalisasi .....	14
C. Konsep Kemitraan .....	15
D. Eksistensi .....	17
E. Konsep Kemitraan .....	17
F. Karakteristik Model .....	19
BAB III PENYELENGGARAAN PROGRAM .....	20
A. SKL .....	20
B. Kurikulum .....	20
C. Peserta Didik .....	21
D. Pendidik .....	21
E. Pengelola .....	21
F. Sarana .....	22
G. Pembiayaan .....	23
H. Penilaian .....	23
I. Alur Model .....	24
BAB. IV PENJAMINAN MUTU .....	31

A. Indikator Keberhasilan .....	31
B. Penjaminan Mutu .....	31
Daftar Pustaka .....	32



## **MODEL**

# **REVITALISASI LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN PADA KEMITRAAN MENUJU EKSISTENSI DI KALIMANTAN SELATAN**

**TIM PENGEMBANG KURSUS**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DAN  
PENDIDIKAN MASYARAKAT  
BALAI PENGEMBANGAN PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DAN  
PENDIDIKAN MASYARAKAT (BP-PAUD DAN DIKMAS)  
KALIMANTAN SELATAN**

**2018**

# **BAB. I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Upaya mewujudkan SDM yang kompeten dan berkualitas untuk dapat memasuki dunia kerja sesuai kebutuhan pasar kerja, diperlukan pengelolaan institusi yang kreatif, inovatif dan yang didukung oleh kemampuan manajerial, sarana dan prasarana yang memadai serta memiliki berbagai pengalaman dalam penyelenggaraan program. Salah satu upaya dalam mewujudkan Lembaga Pendidikan yang bermutu adalah melalui pengelolaan lembaga yang profesional yang dibarengi dengan pengetahuan dan keahlian dari penyelenggara dalam memanfaatkan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam yang ada di sekitar lembaga. Disamping itu proses pembelajaran yang didukung pendidik yang kompeten dapat memberikan kontribusi yang besar dalam mengantarkan anak didiknya mencapai keberhasilan setelah proses belajar selesai. Hal ini sesuai yang diamanatkan Undang-Undang Sistem pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, yaitu: bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan non-formal sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional memiliki tugas sama dengan pendidikan lainnya (pendidikan formal) yakni

memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat terutama masyarakat sasaran pendidikan non-formal. Sasaran pendidikan non-formal yang sangat luas yang tidak hanya sekedar melakukan kegiatan untuk masyarakat miskin dan kurang pintar (terbelakang, buta pendidikan dasar, drop out pendidikan formal), namun juga mempunyai sasaran meningkatkan kompetensi sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan lapangan kerja dan budaya masyarakat itu sendiri.

Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) sebagai salah satu bentuk satuan pendidikan nonformal, perlu secara terus menerus ditingkatkan mutunya. Hal ini sejalan dengan visi dan Rencana Strategis Terpadu Pendidikan dan Kebudayaan 2015-2019 yaitu terwujudnya pendidikan dan kebudayaan berkualitas untuk membentuk insan Indonesia unggul yang berkepribadian dan berdaya saing. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2009 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa setiap satuan pendidikan pada jalur formal dan nonformal wajib melakukan penjaminan mutu pendidikan. Penjaminan mutu pendidikan yang diamanatkan pada peraturan pemerintah tersebut juga sekaligus merupakan sebuah keniscayaan bagi bangsa Indonesia dalam menghadapi persaingan pada era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau pasar bebas ASEAN mulai awal tahun 2016. Sehingga mengakibatkan semakin tingginya kompetisi di segala bidang, termasuk di dalamnya pada persaingan sumber daya manusia (SDM) dalam memperebutkan pasar kerja. Oleh karena itu LKP turut serta mempersiapkan SDM melalui pendidikan yang berkualitas, yang mampu



memasuki DU/DI. Kinerja suatu lembaga tidak hanya diukur dari kuantitas keluaran semata, akan tetapi juga menyangkut kualitas manajemen dan kualitas produk. Ukuran kinerja Lembaga Kursus dan Pelatihan diukur dari tingkat kepuasan peserta didik, karyawan dan pengguna lulusan.

Dalam dunia pendidikan ada suatu asumsi yang diyakini kebenarannya bahwa proses pendidikan yang baik, yaitu proses pendidik dan sarana prasarana yang memadai akan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Kinerja LKP sebagai ukuran keberhasilan dari suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh pengelola Lembaga Kursus dan Pelatihan dalam melakukan perencanaan program, jaringan kemitraan dan pelaksanaan manajemen pembelajaran yang didukung oleh sumber daya manusia yang memadai dan sarana dan prasarana pendidikan yang mendukung. Untuk mendorong kualitas mutu penyelenggaraan pendidikan non formal tersebut, maka pemerintah mewajibkan setiap satuan pendidikan salah satunya adalah lembaga kursus dan pelatihan harus terakreditasi baik program maupun kelembagaannya.

Berdasarkan data dari BAN PAUD dan PNF Provinsi Kalimantan Selatan tahun 2017 bahwa Lembaga Kursus dan Pelatihan berjumlah 359 lembaga dari 13 Kabupaten dan Kota. Dari 359 jumlah LKP tersebut terinci sebagai berikut;

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Lembaga	Keterangan
1	Balangan	49	
2	Banjar	17	
3	Barito Kuala	8	

4	Hulu Sungai Selatan	17	
5	Hulu Sungai Tengah	30	
6	Hulu Sungai Utara	27	
7	Kotabaru	13	
8	Tabalong	26	
9	Tanah Bumbu	4	
10	Tanah Laut	27	
11	Banjarbaru	50	
12	Banjarmasin	74	
13	Tapin	17	
Jumlah		359	

Dari jumlah lembaga yang ada di wilayah Kalimantan Selatan tersebut baru 34 lembaga yang sudah terakreditasi, atau sekitar 7 % dari total jumlah lembaga kursus yang ada di wilayah Kalimantan Selatan. Data LKP yang sudah terakreditasi di beberapa Kabupaten Kota sebagai berikut;

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Lembaga	Terakreditasi
1	Balangan	49	6
2	Banjar	17	3
3	Barito Kuala	8	1
4	Hulu Sungai Selatan	17	2
5	Hulu Sungai Tengah	30	1
6	Hulu Sungai Utara	27	4
7	Kotabaru	13	0
8	Tabalong	26	0
9	Tanah Bumbu	4	0
10	Tanah Laut	27	1
11	Banjarbaru	50	3
12	Banjarmasin	74	13
13	Tapin	17	0
Jumlah		359	34

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari 13 kabupaten/kota masih banyak lembaga-lembaga kursus dan pelatihan yang harus diberikan pembinaan. Permasalahan banyaknya lembaga kursus dan pelatihan belum akreditasi antara lain adalah sebagai berikut; tidak adanya kesiapan lembaga untuk akreditasi, kurangnya tenaga kependidikan maupun instruktur yang ada di lembaga, tidak tersedianya waktu dan biaya, ada anggapan bahwa akreditasi “tidak penting”, komunikasi yang kurang optimal yang dilakukan oleh lembaga serta kurangnya peran pemerintah dalam memberikan pendampingan terhadap lembaga.

Sementara itu, permasalahan lain dari lembaga kursus dan pelatihan di Provinsi Kalimantan selatan berdasarkan data dari Forum Lembaga Kursus dan Pelatihan menunjukkan bahwa di Kalimantan Selatan masih banyak lembaga kursus dan pelatihan yang terdaftar di nilek atau di data base Dinas pendidikan Kabupaten atau Kota, akan tetapi realitas dilapangan lembaga ini tidak aktif dalam menjalankan program-program untuk masyarakat. Program berjalan ketika ada bantuan baik dari daerah maupun pemerintah.

Hasil pengamatan dilapangan banyaknya lembaga kursus yang tidak maksimal ini juga karena banyak penyelenggara tidak fokus pada pengelolaan program kursus karena mengelola kursus ini hanya sekedar sampingan bagi mereka. Kemudian Tenaga kependidikan yang kurang pengalaman dan pengetahuan menjadi penyebab lemahnya pengelolaan di LKP sehingga mereka kurang berkembang. Pengelola lembaga sebagian besar merupakan masih keluarga

atau kerabat dan tugas dan fungsinya tidak berjalan dengan baik sesuai dengan job deskripsi masing-masing, karena keterbatasan dari pengelola LKP itu sendiri.

Disamping permasalahan diatas, dari segi pengelolaan program, lembaga yang kurang optimal dalam penyelenggaraan ini karena mereka hanya menunggu peserta datang untuk kursus di lembaga mereka, sehingga lembaga ini sulit untuk berkembang. Tidak adanya inisiasi dari pengelola maupun instruktur untuk mencoba melakukan terobosan atau strategi yang baru, misalnya kerjasama dengan instansi lain dalam melakukan pelatihan terhadap karyawannya, atau kerjasama dengan LKP yang sudah berkinerja baik, sehingga pengalaman yang baik dapat dicontoh dan diterapkan di lembaganya.

Untuk membangun lembaga untuk kembali berkembang memerlukan waktu yang cukup lama, tidak semata-mata setelah didampingi kemudian lembaga ini langsung menunjukkan kemajuan yang berarti, maka diperlukan strategi dalam melakukan kemitraan sebaya yang saling membantu antar lembaga yang pengelolaan baik dengan lembaga yang tidak optimal dalam penyelenggaraan lembaganya.

Melihat permasalahan yang terjadi dilapangan, maka penting dikembangkan sebuah program dalam upaya untuk mengeksiskan kembali lembaga kursus dan pelatihan yang kurang produktif, sehingga lembaga ini dapat berperan kembali dalam meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan di Indonesia khususnya di Kalimantan Selatan.

## **B. Tujuan Pengembangan**

Tujuan utama pengembangan model ini adalah mengembangkan naskah dan panduan penyelenggaraan revitalisasi melalui kemitraan untuk mewujudkan lembaga yang mandiri. Tujuan khusus dalam pengembangan model ini adalah:

1. Mengembangkan materi bahan ajar kepada pengelola dan instruktur dalam rangka peningkatan eksistensi bagi lembaga kursus dan pelatihan.
2. Memberikan pendampingan kepada lembaga kursus dan pelatihan yang belum optimal dalam pengelolaan lembaganya.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Konseptual**

##### **1. Pengertian Lembaga Kursus dan Pelatihan**

###### **a. Definisi Lembaga Kursus dan Pelatihan**

Pendidikan berdasarkan Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada pasal 1 butir 1 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan juga diartikan sebagai proses reorganisasi dan rekonstruksi (penyusunan kembali) pengalaman sehingga dapat menambah efisiensi individu dalam interaksinya dengan lingkungan dan mempunyai nilai sosial untuk memajukan kehidupan masyarakat.

Pada hakikatnya pendidikan tidak hanya diselenggarakan pada pendidikan formal, melainkan terdapat pendidikan nonformal dan informal. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1 ayat 10, satuan pendidikan adalah layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan.

Pada pasal 26 ayat 1 Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Selain itu, Pada pasal 26 ayat 5 Undang-Undang No. 20 tahun 2003 dijelaskan bahwa kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Pendidikan nonformal merupakan kegiatan yang terorganisir dan sistematis yang diselenggarakan di luar subsistem pendidikan formal. Sebagaimana diungkapkan para ahli, pendidikan nonformal yaitu usaha yang terorganisir secara sistematis dan kontinyu di luar sistem persekolahan, melalui hubungan sosial untuk membimbing individu, kelompok masyarakat agar memiliki sikap dan cita-cita sosial guna meningkatkan taraf hidup dibidang materil, sosial dan mental dalam rangka usaha mewujudkan kesejahteraan sosial. Pendidikan nonformal menurut Coombs yang dikutip Mustofa Kamil adalah setiap pendidikan yang terorganisasi, diselenggarakan di luar pendidikan persekolahan, diselenggarakan secara tersendiri atau merupakan bagian penting dari suatu kegiatan yang lebih luas dengan maksud memberikan layanan khusus

kepada warga belajar di dalam mencapai tujuan belajar. Sedangkan menurut Hamijoyo yang dikutip Saleh Marzuki, bahwa pendidikan luar sekolah atau pendidikan nonformal adalah kegiatan pendidikan yang dilakukan secara terorganisasi, terencana di luar sistem persekolahan, yang ditujukan kepada individu atau kelompok dalam masyarakat untuk meningkatkan kualitas hidup.

b. Dimensi Lembaga Kursus dan Pelatihan

Arlen Wayne Etling yang dikutip oleh Mustofa Kamil, LKP sebagai sistem pendidikan di luar sistem pendidikan formal memiliki enam dimensi, yaitu:

- 1) Berpusat pada peserta didik (*learner cartered*), dalam pendidikan nonformal, peserta didik memiliki dan mengontrol proses pembelajaran. Peserta didik menciptakan suasana pembelajaran sendiri dan bukannya ditentukan dari atas (tutor dan penyelenggara) atau dari luar.
- 2) Kurikulum kafeteria (*cafeteria curriculum*), kurikulum pendidikan nonformal fleksibel dan dapat dinegosiasikan (dirundingkan antara peserta didik dengan tutor). Kurikulum juga ditentukan atau dipilih sesuai dengan kebutuhan peserta didik.
- 3) Hubungan horizontal, pendidik bertindak sebagai fasilitator bukan guru. Hubungan yang dibangun antara keduanya (pendidik dan peserta didik) harus berdasarkan pada hubungan persahabatan dan



informal, dan pesertadidik menganggap fasilitator sebagai sumber belajar.

- 4) Reliance on local resource, pengembangan program pendidikan nonformal diutamakan berbasis sumber daya lokal. Oleh karenanya, alternatif biaya yang murah bisa dilakukan jika sumber daya daerah menjadi pilihan penyelenggaraan program.
- 5) Immediate usefulness, pendidikan nonformal lebih menekankan pada aspek relevansi antara materi yang dipelajari dengan kebutuhan peserta didik, sehingga hasil belajar dapat cepat dirasakan.
- 6) Struktur dibangun dari bawah, pendidikan nonformal harus menyiratkan tentang keberagaman struktur. Dari sudut pandang sistem, pendidikan nonformal sebagai pendidikan lanjutan kadang satu sama lain tidak terkoordinasi, tidak lengkap, dan beraneka ragam program yang dikembangkan di dalamnya.

c. Peran Lembaga Kursus dan Pelatihan

Bahan belajar yang disediakan pada LKP mencakup keseluruhan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan aspek kehidupan. Hal tersebut ditunjukkan untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan belajar yang timbul dalam kehidupan masyarakat. Kebutuhan belajar yang dirasakan oleh setiap anggota masyarakat dan dengan tuntutan pengetahuan dan keterampilan yang perlu dimiliki oleh setiap anggota masyarakat berdasarkan kepentingan nasional. Maka dari

itu, keberadaan pendidikan nonformal seperti LKP ini sangat dibutuhkan masyarakat dengan alasan:

- 1) Kemajuan teknologi
- 2) Kebutuhan pendidikan keterampilan yang tidak bisa dijawab oleh pendidikan formal,
- 3) Keterbatasan akses pendidikan formal untuk menjangkau masyarakat,
- 4) Persoalan-persoalan yang berhubungan dengan kehidupan dan perkembangan masyarakat.

Berdasarkan hal tersebut, kebutuhan pendidikan nonformal seperti LKP semakin nyata dibutuhkan dalam usaha pengembangan dan implementasi belajar sepanjang hayat (lifelong learning):

- 1) Sebagai pelengkap (complement) bahan belajar yang diselenggarakan di sekolah.
- 2) Sebagai penambah (supplement) bahan belajar yang dipelajari di sekolah.
- 3) Sebagai lembaga pilihan lain yang berdiri sendiri (substitutif)

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Peran LKP

Faktor-faktor yang mempengaruhi peran LKP dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor Internal

Faktor internal peran LKP adalah faktor yang datang dari LKP itu sendiri. LKP merupakan kegiatan yang terorganisir dan sistematis yang diselenggarakan di luar subsistem pendidikan formal. Sebagaimana diungkapkan para ahli, pendidikan nonformal yaitu

usaha yang terorganisir secara sistematis dan kontinyu di luar sistem persekolahan, melalui hubungan sosial untuk membimbing individu, kelompok masyarakat agar memiliki sikap dan cita-cita sosial guna meningkatkan taraf hidup dibidang materil, sosial dan mental dalam rangka usaha mewujudkan kesejahteraan sosial. Adapun faktor internal tersebut yaitu:

a) Faktor guru

Guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing peserta didik. Orang yang disebut guru adalah orang yang memiliki kemampuan merancang program pembelajaran serta mampu menata dan mengelola kelas agar peserta didik dapat belajar dan akhirnya dapat mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan. Guru merupakan komponen yang sangat menentukan dalam implementasi suatu strategi pembelajaran. Keberhasilan suatu strategi pembelajaran akan tergantung pada kepiawaian guru dalam menggunakan metode, teknik dan taktik pembelajaran. Setiap guru memiliki pengalaman, pengetahuan, gaya dan pandangan yang berbeda-beda dalam mengajar.

b) Faktor sarana dan prasarana

Sarana adalah segala sesuatu yang mendukung secara langsung terhadap kelancaran proses pembelajaran. Sedangkan prasarana adalah

segala sesuatu yang secara tidak langsung mendukung keberhasilan penyelenggaraan proses pembelajaran. Kelengkapan sarana dan prasarana membantu guru dalam penyelenggaraan proses pembelajaran. Keuntungan bagi sekolah yang memiliki kelengkapan sarana dan prasarana, yaitu:

- 1) Kelengkapan sarana dan prasarana dapat menimbulkan gairah dan motivasi guru mengajar.
- 2) Kelengkapan sarana dan prasarana dapat memberikan berbagai pilihan pada siswa untuk belajar.

## 2) Faktor Eksternal

Peran LKP didorong oleh motivasi internal LKP itu sendiri. Selain itu peran LKP juga didorong oleh faktor eksternal yaitu lingkungan. Sebagai suatu lembaga yang berdiri di tengah-tengah masyarakat, LKP tidak mungkin lepas dari dorongan lingkungan sekitar LKP. LKP membutuhkan dorongan dari lingkungan sosial yang dapat memberikan pengaruh positif dan dapat pula memberikan pengaruh negatif.

## **2. Konsep Revitalisasi Lembaga Kursus dan Pelatihan**

Revitalisasi adalah suatu proses atau cara dan perbuatan untuk menghidupkan kembali suatu hal yang sebelumnya terberdaya sehingga revitalisasi berarti menjadikan sesuatu atau perbuatan untuk menjadi vital, sedangkan kata vital mempunyai arti sangat penting atau sangat diperlukan sekali

untuk kehidupan dan sebagainya.  
(<https://id.wikipedia.org/wiki/Revitalisasi>).

### 3. Konsep Kemitraan

Dalam rangka merespon berbagai perubahan yang terjadi akibat berbagai kekurangan yang dimiliki masing-masing organisasi/lembaga. Organisasi harus secara agresif mencari solusi manajemen yang lebih baik terutama untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan keuntungan kompetitif dengan menerapkan konsep-konsep manajemen modern seperti; total quality manajemen (TQM), bussiness process reengineering (BPR). Pada satu sisi TQM dan BPR memerlukan investasi waktu dan biaya yang besar namun apabila dipadukan kedua hal itu dalam sebuah kemitraan akan menawarkan hasil yang cepat dengan biaya yang lebih murah (dapat ditekan). Berdasar kepada konstruksi itulah kemitraan menjadi lebih dominan dalam sebuah organisasi modern sekalipun, dalam dunia global, komunikasi tanpa sekat, daya saing tingkat tinggi sulit sekali bagi sebuah organisasi untuk tidak melakukan kemitraan dengan organisasi lainnya. IBM, Microshop, Toyota, Honda, General Motor Co, Bell Telephone, Telkom, Petronas dll, semua organisasi besar seperti itu melakukan kemitraan dengan berbagai pihak ada yang bermitra di antara perusahaan sejenis, ada yang bermitra dengan pemerintah, bermitra dengan perusahaan tidak sejenis tapi memiliki daya dukung, atau bermitra dengan pihak

masyarakat (organisasi masyarakat sekalipun). Untuk mencari definisi yang tepat tentang kemitraan adalah hal yang sangat sulit, karena kemitraan seperti yang telah diuraikan terdahulu memiliki beragam makna bagi banyak orang bagi banyak organisasi/lembaga, (Mc Gregor & Palmer 1997). Konsep kemitraan memiliki cakupan yang sangat luas meliputi perilaku, sikap, nilai-nilai dan teknik (Bresnen & Marshal 2000).

Kemitraan secara mendasar dapat didefinisikan menurut dua cara yaitu; Pertama, melalui atribut yang sangat melekat pada kemitraan seperti; kepercayaan, saling berbagai visi dan komitmen jangka panjang. Kedua, melalui proses di mana kemitraan dilihat dilihat sebagai suatu kata kerja, seperti; membangun pernyataan misi, kesepakatan terhadap sasaran dan tujuan bersama serta pengorganisasian lokakarya kemitraan (Crowley & Karim, 1995), Li et al (2000) menambahkan kedua cara mendefinisikan kemitraan sebagai jalan menuju kebangkitan sebuah struktur organisasi yang baru atau. Koraltan & Dikbas (2002) menyebutkan kemitraan sebagai sebuah new management approach. (<http://digilib.petra.ac.id>) Salah satau definisi yang paling banyak dipublikasikan dan dipakai oleh para peneliti yakni definisi dari Construction Institute (CII, 1989) secara konseptual kemitraan didefinisikan sebagai suatu komitmen jangka panjang antara dua atau lebih organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan bisnis tertentu dengan memaksimalkan

keefektifan sumberdaya dari setiap partisipan. Definisi itu memerlukan saling pemahaman karena memerlukan perubahan hubungan tradisional ke budaya saling berbagi tanpa memandang batas-batas organisasional. Hubungan ini tentunya berdasarkan kepada: kepercayaan, dedikasi terhadap sasaran (tujuan) bersama, dan pengertian akan setiap harapan dan nilai-nilai individual. Keuntungan yang dapat diperoleh dari kemitraan di antaranya adalah: peningkatan efisiensi dan biaya yang efektif, meningkatkan kesempatan berinovasi serta perbaikan berkelanjutan juga peningkatan kualitas produksi dan jasa.

#### **4. Eksistensi Penyelenggaraan program Kursus dan Pelatihan**

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia Eksistensi adalah keberadaan, kehadiran yang mengandung unsur bertahan. Sedangkan menurut Abidin Zaenal (2007:16) eksistensi adalah: eksistensi adalah suatu proses yang dinamis, suatu, menjadi atau mengada. Ini sesuai dengan asal kata eksistensi itu sendiri, yakni *exsistere*, yang artinya keluar dari, melampaui atau mengatasi. Jadi eksistensi tidak bersifat kaku dan terhenti, melainkan lentur atau kenyal dan mengalami perkembangan atau sebaliknya kemunduran, tergantung pada kemampuan dalam mengaktualisasikan potensi-potensinya”.

#### **5. Konsep Pendampingan**

Salah satu upaya untuk memberdayakan dan meningkatkan kemampuan masyarakat adalah melalui

program pendampingan. Sesungguhnya program pendampingan bukanlah sesuatu hal yang baru, namun akhir-akhir ini istilah pendampingan muncul kepermukaan karena melemahnya program penyuluhan dan tantangan yang dihadapi sektor usaha. Maksud dari pendampingan pada Lembaga Kursus dan Pelatihan adalah untuk membimbing secara langsung kepada pengelola atau tenaga kependidikan Lembaga Kursus dan Pelatihan agar lebih berdaya dalam menyiapkan dokumen hasil penyelenggaraan kursus dan pelatihan dalam menuju akreditasi. Prinsip-prinsip pendampingan yang digunakan meliputi:

a. Prinsip Berkelompok

Kelompok tumbuh dari, oleh dan untuk kepentingan masyarakat. Selain dengan anggota kelompoknya sendiri, kerjasama juga dikembangkan antar kelompok dan mitra kerja lainnya agar usaha mereka berkembang, meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan serta mampu membentuk kelembagaan ekonomi.

b. Prinsip Keberlanjutan

Seluruh kegiatan penumbuhan dan pengembangan diorientasikan pada terciptanya sistem dan mekanisme yang mendukung pemberdayaan masyarakat secara berkelanjutan. Berbagai kegiatan yang dilakukan merupakan kegiatan yang memiliki potensi untuk berlanjut di kemudian hari.



c. Prinsip Keswadayaan

Masyarakat diberi motivasi/ didorong untuk berusaha atas dasar kemauan dan kemampuan mereka sendiri dan tidak selalu tergantung pada bantuan dari luar.

d. Prinsip Belajar Menemukan Sendiri

Kelompok dalam masyarakat tumbuh dan berkembang atas dasar kemauan dan kemampuan mereka untuk belajar menemukan sendiri apa yang mereka butuhkan dan apa yang akan mereka kembangkan, termasuk upaya untuk mengubah penghidupan dan kehidupannya.

## **B. Karakteristik Pengembangan Model**

Yang menjadi karakteristik dari model ini adalah:

1. Meningkatkan Eksistensi lembaga kursus yang tidak jalan/tidak aktif untuk kembali meningkatkan kinerja lembaganya.
2. Tumbuh kemandirian dari lembaga kursus melalui unit usaha sesuai dengan program yang dijalankan.
3. Dikembangkan bahan ajar dan panduan yang dapat meningkatkan eksistensi lembaga kursus.

## BAB III

### PENYELENGGARAAN MODEL

#### A. Program/Pembelajaran

##### 1. Standar Kompetensi Kelulusan

Pengembangan model Revitalisasi LKP pada kemitraan menuju eksistensi lembaga ini bertujuan untuk memberikan penguatan dan pemahaman kepada lembaga-lembaga yang tidak aktif atau belum optimal dalam menyelenggarakan program kursus sehingga keberadaan lembaga tersebut masih sangat diperlukan oleh masyarakat. Standar minimal kelulusan dari adalah lembaga mempunyai motifasi untuk kembali menyelenggarakan dan mencoba melakukan kerjasama atau menjalin kemitraan sesuai dengan arahan dari pendamping.

##### 2. Kurikulum

Struktur kurikulum

No	Standar Kompetensi	JP @ 60 Menit	
		T	P
1	Menjalin Kemitraan	10	20
2	Membangun Komitmen	5	10
3	Corporate Sosial Responsibility (CSR)	5	10
4	Strategi Penyaluran Lulusan	5	10

5	Pendampingan Lembaga	10	30
	Jumlah	35	80
	Total Jampel		115

### 3. Peserta Didik

Peserta didik dalam model ini adalah para pengelola maupun instruktur LKP yang tidak atau kurang aktif dalam menyelenggarakan program kursus di masyarakat.

### 4. Pendidik

Pendidik merupakan tenaga teknis yang memberikan pendampingan dalam meningkatkan eksistensi di lembaga kursus dan pelatihan. Adapun kriteria tenaga teknis tersebut adalah;

- a. Mempunyai keahlian/kompetensi dalam bidangnya;
- b. Memiliki kemampuan komunikasi yang baik;
- c. Bersedia menjalankan pembelajaran sampai selesai;
- d. Pendidikan minimal SLTA atau sederajat;
- e. Berpengalaman atau bersertifikat.

Tim teknis ini bisa melibatkan berbagai instansi maupun praktisi lapangan yang memahami dan memiliki kemampuan dalam upaya memberikan pendampingan, pembimbingan dan motivasi sehingga lembaga kursus dapat meningkat kinerja lembaganya.

### 5. Pengelolaan

Persyaratan pengelola dalam pengembangan Model Revitalisasi pada Kemitraan menuju Eksistensi Lembaga Kursus dan Pelatihan dalam Mewujudkan Kemandirian di

Kalimantan Selatan adalah

- a. Pengelola/ tenaga kependidikan yang masih aktif di LKP;
- b. Latar belakang pendidikan minimal SMA atau sederajat;
- c. Mempunyai kemampuan dalam penyelenggaraan program yang dilaksanakan;
- d. Mampu berkejasama dengan pihak lain;
- e. Mampu berkomunikasi dengan baik.

## **6. Sarana dan Prasarana**

### a. Tempat

Tempat pembelajaran dilaksanakan di lembaga kursus dan pelatihan yang layak untuk dijadikan tempat berkumpul untuk melakukan pendampingan dan pembelajaran terkait dengan model yang dikembangkan.

### b. Media belajar

Media yang diperlukan untuk kegiatan pendampingan adalah :

- 1) Meja/Kursi duduk sesuai dengan kapasitas peserta;
- 2) Papan tulis;
- 3) Buku-buku/Modul bahan belajar yang sesuai dengan materi pembelajaran;
- 4) Laptop/komputer;
- 5) Proyektor, dan lain-lain.

## **7. Pembiayaan**

Pembiayaan atau anggaran merupakan komponen yang sangat vital dalam menyelenggarakan program pembelajaran. Dana untuk menyelenggarakan program pendampingan terhadap lembaga yang tidak aktif berasal dari ada APBN. Dana Belajar dipergunakan untuk pembiayaan:

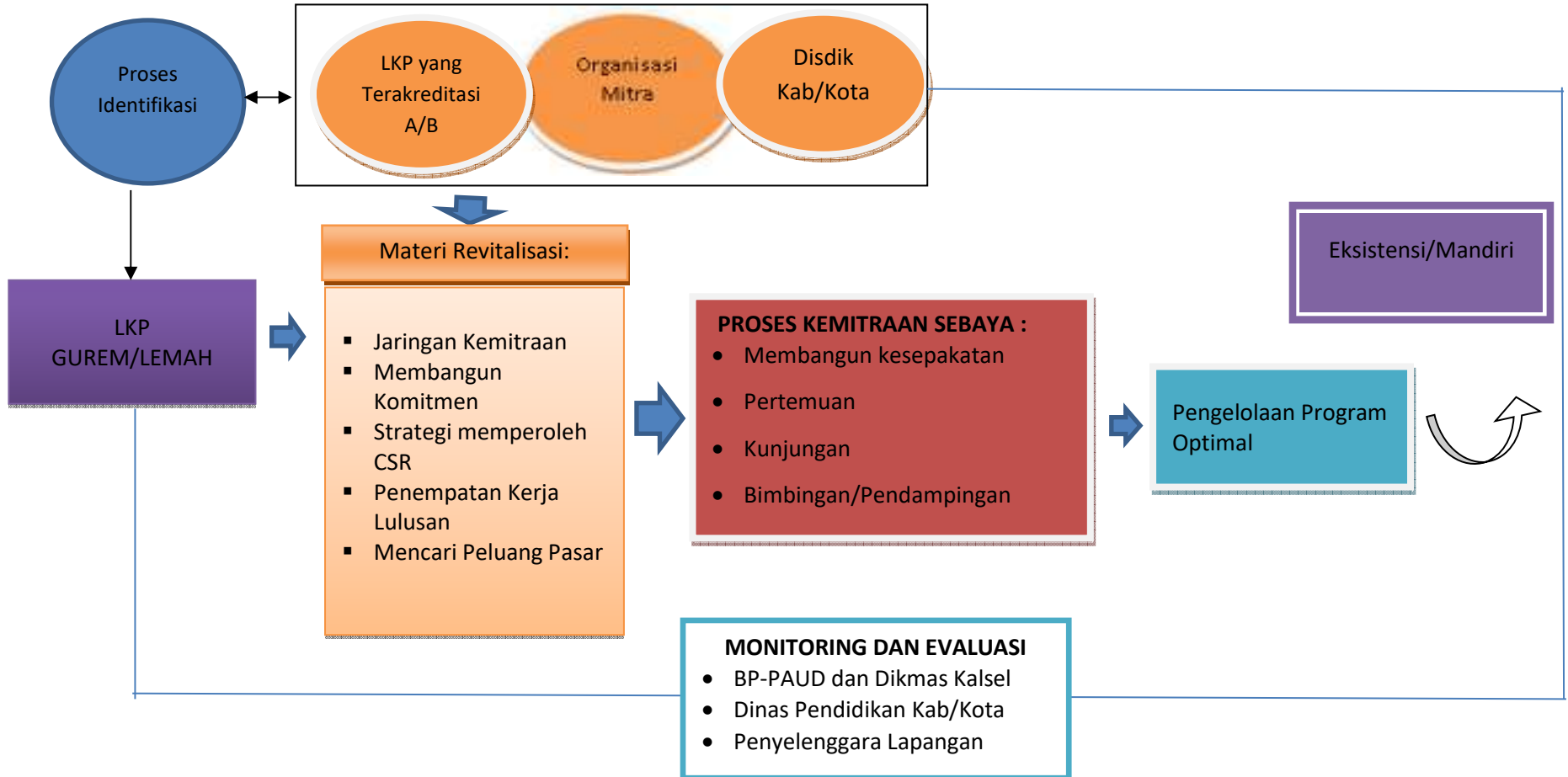
- a. Honor instruktur dan panitia
- b. ATK kegiatan
- c. Pembelian alat dan bahan belajar
- d. Konsumsi kegiatan
- e. dan lain-lain

## **8. Penilaian**

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan penyelenggaraan pembelajaran yang sudah dilaksanakan. Evaluasi yang dilakukan dalam bentuk pemberian instrumen terhadap pengelola dan peserta untuk mengetahui keberhasilan program yang sudah dilaksanakan.

## B. Komponen Pembelajaran dan Manajemen

### Alur Model



## **Penjelasan Chat Model:**

### **A. IN PUT**

#### **1. Proses Identifikasi**

Langkah awal yang harus dilakukan dalam model ini adalah melakukan identifikasi lembaga sasaran. Dalam identifikasi ini pihak yang melakukan adalah lembaga mitra, LKP yang terakreditasi (A dan B) dan pemerintah dalam hal ini adalah dinas pendidikan Kabupaten atau kota. Proses identifikasi dilapangan sangat penting, artinya data dan informasi yang diperoleh dapat dijadikan dasar untuk menentukan sasaran program sehingga sesuai dengan tujuan yang akan dilaksanakan.

#### **2. Sasaran Model**

Setelah proses identifikasi lapangan sudah selesai, tim lapangan kemudian menganalisa dan merumuskan lembaga-lembaga yang layak untuk dijadikan sasaran program sesuai dengan fakta dan data dilapangan. Lembaga yang dirumuskan ini nantinya dapat dijadikan sampel untuk pelaksanaan ujicoba lapangan yang dilakukan oleh tim pengembang model.

### **B. PROSES**

#### **1. Proses Pelaksanaan Revitalisasi**

Revitalisasi merupakan langkah dalam upaya memperbaiki atau membangun kembali hal-hal yang kurang baik untuk menjadikan lebih baik lagi. Proses revitalisasi dalam rangka untuk mengeksiskan kembali lembaga kursus yang kurang produktif karena berbagai hal yang dialami oleh lembaga memang perlu ketelitian dan kesabaran. Proses revitalissi dilakukan oleh instansi terkait baik Dinas Pendidikan Kabupaten atau kota dan juga dinas tenaga kerja dan transmigrasi serta menjalin

hubungan kerjasama dengan lembaga kursus dan pelatihan yang memiliki kinerja yang baik yang sudah terakreditasi A dan B. Adapun materi yang disampaikan terkait dengan;

- a. Jaringan Kemitraan
- b. Membangun Komitmen
- c. Strategi memperoleh CSR
- d. Penempatan Kerja Lulusan
- e. Mencari Peluang Pasar

Materi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kembali motivasi lembaga untuk kembali dapat eksis untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara luas sehingga tujuan pendidikan dapat terwujud dengan baik.

## **2. Proses Kemitraan**

- a. Membangun Kesepakatan

Membangun kesepakatan bersama dilakukan ketika negosiasi terkait dengan kerjasama kedua belah pihak sudah disepakati. Kesepakatan bersama sangat penting untuk dilakukan agar kedua belah pihak yang melakukan kerjasama satu kesepahaman dan satu tujuan sesuai dengan komitmen yang dibangun bersama. Bentuk kesepakatan ini diwujudkan dengan penandatanganan surat kesepakatan antar kedua belah pihak dengan dilampiri materi sebagai bentuk keseriusan dalam melakukan kerjasama.

- b. Pertemuan

Pertemuan dilakukan sesuai dengan kesepakatan antara pendamping dengan pengelola lembaga sebagai sasaran program. Materi yang disampaikan sesuai dengan model yang sudah disusun dengan materi yang sudah disiapkan. Metode pembelajaran yang digunakan adalah



teori, diskusi, dan pemecahan masalah yang dialami oleh para pengelola LKP. Tempat pertemuan sangat fleksibel, artinya bisa saling bergantian dari LKP satu ke LKP yang lain sesuai dengan kesepakatan peserta. Hal ini dilakukan untuk menjalin hubungan yang baik, sehingga kebersamaan yang dibangun dalam kegiatan ini dapat memotivasi para pengelola untuk saling berdiskusi, bertukar pengalaman dan saling memberikan masukan.

c. Kunjungan

Kunjungan ini dilakukan oleh pendamping untuk memberikan penguatan bagi LKP yang memang mengalami permasalahan yang serius. Dalam kunjungan pendamping memberikan bimbingan khusus kepada pokok persoalan yang dialami oleh lembaga. Waktu pelaksanaan kunjungan ini juga fleksibel, artinya menyesuaikan dengan permintaan dari lembaga.

d. Bimbingan atau pendampingan

Pendampingan dilakukan oleh pendamping baik dari dinas pendidikan maupun LKP yang ditunjuk untuk melakukan pendampingan terhadap sasaran. Pendampingan ini dimaksudkan untuk mendampingi lembaga yang menjadi sasaran agar mereka tidak keluar dari pedoman yang sudah direncanakan diawal. Selain itu pendampingan juga dapat dijadikan bahan masukan dan evaluasi untuk memperbaiki program yang sudah dilaksanakan sehingga kekurangan dan kesalahan dapat diminimalisir sejak dini.

## **C. OUT PUT/OUT COME**

### **1. Out Put**

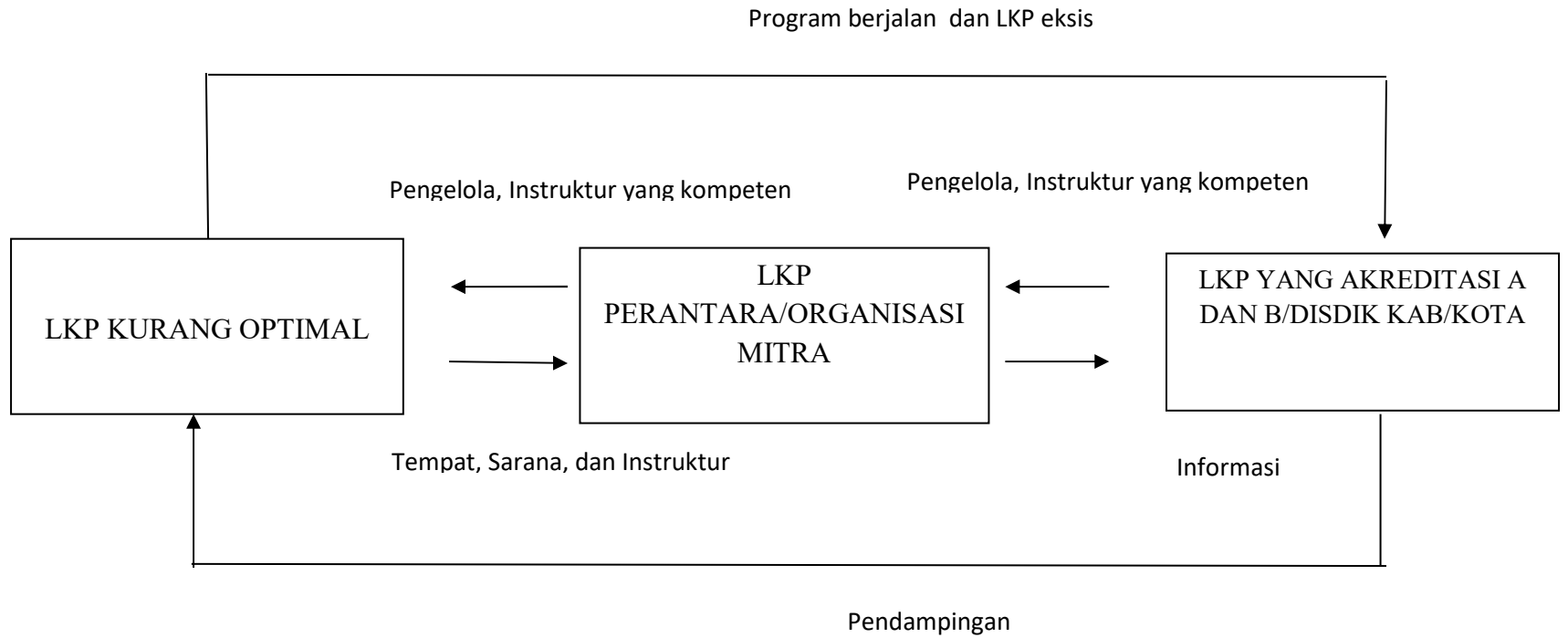
Out put dari kegiatan ini tentunya kinerja LKP lemah meningkat baik dari segi penyelenggaraan program maupun pengelolaan lembaganya.

Meningkatnya kinerja LKP ini sangat membantu masyarakat dan lembaga untuk meningkatkan eksistensi dalam penyelenggaraan program sekaligus dalam upaya untuk mempercepat proses akreditasi lembaga oleh BAN PAUD dan PNF Provinsi Kalimantan Selatan.

## **2. Out Come**

Tumbuhnya eksistensi dan kemandirian lembaga kursus dan dapat memberikan nilai plus kepada masyarakat luas dalam rangka meningkatkan keterampilan dan membantu meningkatkan kesejahteraan mereka.

## POLA KEMITRAAN YANG DILAKUKAN



## **Penjelasan Alur Pola Kemitraan**

Pelaksanaan kemitraan antara LKP yang kurang optimal dengan forum dan LKP yang terakreditasi A dan B didasarkan pada prinsip saling percaya dan saling menguntungkan. Kedua belah pihak bekerja untuk saling melengkapi satu dengan yang lain. LKP sasaran sebagai penyedia tempat dan sarana dalam menunjang program dan bertanggung jawab atas kegiatan pembelajaran. Sementara itu, LKP yang akreditasi A atau B sebagai pendamping kegiatan menyediakan seluruh kebutuhan kegiatan, terutama untuk sarana pembelajaran dan pendampingan seperti materi, instruktur dan kebutuhan lainnya. LKP yang akreditasi A dan B ini bertanggung jawab atas keberhasilan LKP sasaran sehingga LKP kembali dapat menjalankan programnya dan mandiri. Perlu ada kontrak kerjasama berupa Memorandum of Understanding (MOU) yang disepakati secara tertulis antara LKP akreditasi A atau B dengan LKP yang lemah yang menjadi sasaran prioritas. Kesepakatan kerjasama dibuat secara tertulis sebagai bentuk komitmen bersama untuk saling membantu dan bekerjasama antara kedua belah pihak.

LKP perantara/organisasi mitra bertugas sebagai penghubung dan mengali informasi tentang data-data sasaran yang ada di wilayah Kabupaten/Kota setempat. LKP sasaran yang siap kemudian disampaikan ke LKP pendamping untuk diberi pembinaan dan pendampingan terhadap kelemahan dan kekurangan LKP sasaran. Yang tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja lembaga sehingga dapat akses kembali menyelenggarakan program kursus dan pelatihan.

## **BAB IV**

### **PENJAMINAN MUTU**

#### **A. Indikator Keberhasilan**

Indikator Keberhasilan Program Revitalisasi Lembaga Kursus dan Pelatihan pada Kemitraan menuju Eksistensi dalam mewujudkan kemandirian adalah sebagai berikut:

1. Kinerja lembaga meningkat;
2. Ada rintisan unit usaha yang ada di lembaga tersebut
3. Terselenggaranya program kursus untuk masyarakat dengan baik yang kerjasama dengan LKP lain atau dengan pemerintah atau Desa.

#### **B. Penjaminan Mutu**

##### **1. Unsur dan Peran**

Unsur-unsur dan peran yang menjadi penjamin mutu penyelenggaraan program antara lain adalah:

- a. Penyelenggara program berperan dalam perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, monitoring dan pendampingan.
- b. Nara sumber teknis berperan dalam perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, monitoring dan pendampingan.

##### **2. Bentuk Penjaminan Mutu**

Bentuk-bentuk penjaminan mutu antara lain:

- a. Monitoring
- b. Evaluasi
- c. Pendampingan

## DAFTAR RUJUKAN

- Istiningsih .2008. Model Pendampingan Berbasis Among Dalam Penyuluhan Pertanian padi Organik di Sleman Yogyakarta. Tesis Program Pasca Sarjana UNY
- Ferry Yulianjaya. 2016. Pola Kemitraan Petani Cabai Dengan Juragan Luar Desa (Studi Kasus Kemitraan di Desa Kucur, Kecamatan Dau, Kabupaten Malang). Malang. Jawa Timur
- Peraturan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nomor: 2 tahun 2016, *tentang Petunjuk Teknis Pengembangan Model*. 2016
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: CV Tamita Utama
- \_\_\_\_\_ (2013). *prinsip-prinsip-program-pendampingan*.
- Mustofa Kamil. Strategi Kemitraan dalam Membangun PNF Melalui Pemberdayaan Masyarakat. Departemen Pendidikan Nasional Badan Peneliti dan Pengembangan. Bandung 2006

Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini  
dan Pendidikan Masyarakat (BP-PAUD dan DIKMAS)  
Kalimantan Selatan Tahun 2018

Jalan Ambulung Loktabat Selatan, Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan