

MODEL MANAJEMEN KURSUS GARMEN BERBASIS DUNIA USAHA DAN DUNIA INDUSTRI

Alex Sujanto

Akademi Manajemen Informatika dan Komputer Jakarta Training Center Semarang

email: alex_sujanto@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menghasilkan model manajemen kursus garmen berbasis Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) pada Pendidikan Kecakapan Hidup Lembaga Kursus dan Pelatihan (PKH-LKP). Penelitian menggunakan metode R&D model Borg & Gall. Penelitian dilaksanakan di 4 LKP yang terakreditasi B. Responden berjumlah 31 orang yang tersebar di 4 kabupaten. Pengumpulan data dengan observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Analisis data secara deskriptif kualitatif dan uji *paired t-test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: *pertama*, model manajemen kursus dikembangkan dengan desain 13 prosedur: (1) analisis peluang dan penetapan tujuan, (2) pemrograman, penjadwalan, penganggaran, (3) pengembangan prosedur, penetapan dan interpretasi kebijakan, (4) pembagian kerja, (5) departementalisasi, (6) rentang kendali dan delegasi, (7) kegiatan kursus dan pelatihan, (8) uji kompetensi dan evaluasi, (9) magang dan pendampingan, (10) penempatan lulusan, (11) menetapkan standar dan metode pengukuran kinerja; (12) mengukur kinerja; dan (13) membandingkan kinerja dan perbaikan. *Kedua*, model manajemen efektif untuk meningkatkan kemampuan pengelola kursus. *Ketiga*, model meningkatkan kemampuan kecakapan hidup peserta didik.

Kata kunci: *DUDI, manajemen kursus garmen, pendidikan kecakapan hidup*

WBI BASED GARMENT COURSE MANAGEMENT MODEL

Abstract

This study was aimed at producing garment course management model based on World of Business and Industry (WBI) life skills education in courses and training institutions. R&D modified by Borg & Gall method was used. Data collection was done by observation, interviews, questionnaires and documentation. The data were analyzed qualitatively using paired t-test. The results show that; first, this model was developed by the design of 13 steps: (1) analyzing the opportunities and setting the goal (2) programming, scheduling, budgeting, (3) developing procedure, establishing and interpreting policies, (4) allocating working area (5) departementalizing, (6) spanning the control and delegating, (7) implementing courses and training activity, (8) conducting competency test and evaluating, (9) conducting internships and mentoring, (10) placing graduates, (11) establishing standard and methods for measuring performance; (12) measuring the performance; (13) comparing the performance matched with the standard and taking corrective action; second, management model effectively increases the ability of the manager; and third, this model increases the life skills of students.

Keywords: *garment courses management, life skills education, WBI*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri garmen dan tekstil Indonesia masih terus tumbuh dan berkembang hingga lebih dari empat dekade. Hal itu dikatakan oleh ketua umum Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) Sudrajat dalam pidato pembukaan musyawarah nasional (munas) API ke-13 di Jakarta. Hingga hari ini, baik industri tekstil maupun industri garmen tetap eksis dan tetap memperlihatkan angka pertumbuhan yang cukup baik. Hal tersebut memperlihatkan minat investasi pelaku usaha industri TPT maupun investor asing yang berusaha dalam sektor TPT masih cukup tinggi.

Kepercayaan pembeli terhadap kemampuan produksi tekstil Indonesia juga cukup tinggi. Jumlah perusahaan TPT juga bertambah yang semula 2.884 perusahaan kini menjadi 2.900. Meski demikian, Industri TPT juga menghadapi tantangan. Adanya perjanjian perdagangan bebas dengan beberapa negara juga memberikan tekanan terhadap pangsa pasar produk dalam negeri Indonesia, meski industri TPT tidak ditinggalkan. Peningkatan daya saing menjadi kunci untuk meningkatkan penetrasi produk Indonesia di pasar ekspor serta mempertahankan pangsa produk dalam negeri di pasar domestik (Republika, 18 April 2013).

Saat ini industri garmen menjadi salah satu penyumbang devisa ekspor tertinggi dalam lima tahun terakhir dengan nilai ekspor selalu mencapai US\$6 miliar per tahun. nilai ekspor industri garmen mencapai US\$7,18 miliar atau 57,65% dari total ekspor tekstil dan produk tekstil (TPT) nasional. Industri TPT merupakan salah satu komponen utama pembangunan industri nasional dengan tiga peran penting sebagai penyumbang devisa ekspor nonmigas, penyerapan tenaga kerja dan pemenuhan kebutuhan dalam negeri.

Industri garmen setiap tahunnya diperkirakan membutuhkan sekitar 15.000 tenaga kerja dan jumlah itu terus bertambah hingga mencapai empat juta dalam 15 tahun mendatang. Indonesia merupakan negara terbesar di industri ini karena itu harus ditopang dengan sumber daya yang berkualitas. Industri tekstil dan garmen memberikan kontribusi sangat besar terhadap nilai ekspor Indonesia. Ketua Umum Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) mengatakan setiap pertumbuhan 1%, industri tekstil dan produk tekstil (TPT) akan menyerap sekitar 10.000 tenaga kerja. API memproyeksikan pertumbuhan industri TPT tahun ini bisa mencapai 5% yang sebagian besar ditopang oleh investasi baru di industri pakaian jadi atau garmen. Sekitar 100 perusahaan baru di industri TPT mulai beroperasi, yang sebagian besar merupakan pabrik garmen relokasi dari China.

Kebutuhan tenaga kerja tersebut belum dapat dipenuhi karena berbagai faktor. Hal ini disebabkan ketersediaan tenaga kerja terlatih sangat terbatas. Saat ini lulusan Lembaga kursus dan pelatihan (LKP) menjahit garmen belum memenuhi standar kerja dunia industri garmen. Selain itu, belum terpenuhinya kebutuhan tenaga kerja di sejumlah perusahaan garmen karena sebagian masyarakat lebih memilih bekerja sebagai pekerja di sektor nonformal. Selain itu masalah upah perusahaan garmen menjadi pertimbangan karyawan, sehingga setiap tahun terjadi arus keluar masuk tenaga kerja di industri garmen yang cukup besar.

Untuk memenuhi sumber daya manusia bidang garmen, saat ini dibutuhkan LKP menjahit garmen yang mampu menyediakan tenaga kerja terampil dan terlatih yang mampu menggunakan teknologi baru dan mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja garmen dalam jumlah besar yang memenuhi standar DUDI garmen. Manajemen kursus

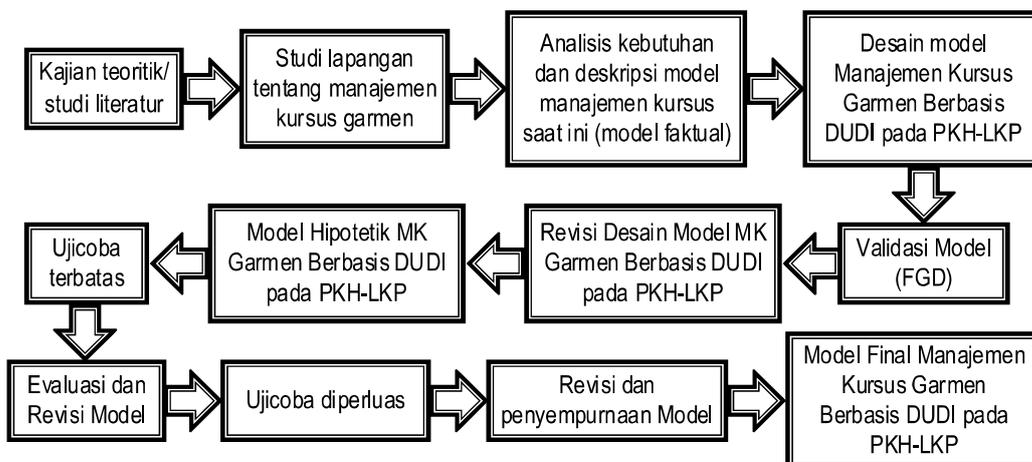
pada LKP menjahit garmen saat ini masih banyak yang menggunakan manajemen menjahit yang bersifat umum, di mana suatu LKP melayani kursus menjahit garmen dan menjahit pakaian, sehingga lambat dalam mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja industri garmen dan perkembangan teknologi industri garmen.

Penelitian Wartanto (2007) menjelaskan bahwa manajemen kursus keterampilan perlu dikembangkan dengan menerapkan penjaminan mutu (*quality assurance*) dan pengawasan terus-menerus dari proses dan hasil (*quality control*) dalam rangka meningkatkan mutu lulusan dan mutu kinerja peserta kursus. LKP berperan sebagai upaya pemberdayaan masyarakat. Lembaga kursus dan pelatihan (LKP) menjahit garmen yang mampu mengakomodasi kebutuhan industri garmen yang membutuhkan tenaga kerja terampil dan memiliki teknologi tinggi membutuhkan sistem manajemen kursus berbasis dunia usaha dan dunia industri (DUDI).

Ketentuan yang berlaku bagi penyelenggaraan pendidikan kecakapan hidup lembaga kursus dan pelatihan (PKH-LKP) berorientasi kerja berbasis DUDI adalah sebagai berikut: (1) mampu melakukan koordinasi dengan DUDI, (2) mendistribusikan lulusan pada DUDI yang dijadikan mitra sesuai dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan, (3) melakukan pembimbingan, pendampingan bagi lulusan yang terserap pada DUDI selama proses magang, dan (4) memberikan kesempatan bagi lulusan yang terserap di DUDI untuk mengikuti uji kompetensi sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku.

Peneliti membuat model manajemen kursus garmen berbasis dunia usaha dan dunia industri (DUDI) pada Pendidikan kecakapan hidup lembaga kursus dan pelatihan (PKH-LKP). Tujuan utama pengembangan model manajemen kursus berbasis dunia usaha dan dunia industri (DUDI) agar program pelatihan yang diadakan LKP nanti lebih dapat diimplementasikan di dunia usaha dan

Gambar 1. Prosedur Pengembangan Manajemen Kursus Garmen Berbasis DUDI pada PKH-LKP



dunia industri (DUDI), utamanya di bidang industri garmen.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Research and Development (R&D)* yang dikemukakan oleh Borg & Gall (1989, pp. 784-785). Dengan tahapan seperti Gambar 1. Dipilihnya metode ini karena terkait dengan tujuan penelitian yaitu menghasilkan model manajemen kursus garmen berbasis dunia usaha dan dunia industri (DUDI) pada pendidikan kecakapan hidup lembaga kursus dan pelatihan (PKH-LKP). Produk yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah prosedur dan proses manajemen kursus garmen berbasis DUDI pada PKH-LKP mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi.

Pendekatan yang digunakan selama penelitian adalah pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan data-data yang diperoleh saat penelitian pendahuluan, pelaksanaan pengembangan desain model, dan berbagai data yang menuntut interpretasi secara kualitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel setelah desain diujicobakan, terutama untuk mengetahui efektivitas penerapan model final. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu angket atau kuesioner, observasi, wawancara, dokumentasi, *Focus Group Discussion (FGD)*, dan teknik analisis delphi.

Penyusunan desain model manajemen kursus garmen berbasis DUDI pada PKH-LKP didasarkan pada studi penelitian pendahuluan, analisis kebutuhan, dan kajian teori mengenai penyelenggaraan model manajemen kursus garmen berbasis dunia usaha dan dunia industri (DUDI) pada pendidikan kecakapan hidup lembaga

kursus dan pelatihan (PKH-LKP) yang diharapkan oleh responden. Studi literatur dalam penelitian ini meliputi: manajemen kursus, pendidikan kecakapan hidup (*Life Skill*), dunia usaha dan dunia industri (DUDI), dan lembaga kursus dan pelatihan (LKP). Teori-teori tersebut digunakan untuk menganalisis indikator-indikator keterlaksanaan manajemen kursus selama ini serta menjadi acuan pemikiran untuk menghasilkan model manajemen kursus garmen berbasis dunia usaha dan dunia industri (DUDI) pada pendidikan kecakapan hidup (PKH-LKP).

Pada penelitian eksplorasi dilakukan penggalian informasi tentang manajemen kursus garmen berbasis DUDI pada PKH-LKP yang sekarang dilaksanakan di empat LKP. Untuk kepentingan penelitian eksplorasi diambil dari pengurus harian 4 LKP yang terakreditasi B, sejumlah 31 responden yang tersebar di 4 Kabupaten. Data untuk mengetahui penyelenggaraan manajemen kursus garmen berbasis DUDI pada PKH-LKP dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Hasil penelitian faktual kemudian dianalisis secara deskriptif dan evaluatif untuk mengetahui proses manajemen kursus yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi.

Hasil penelitian awal yang berupa model faktual yang diperoleh melalui pengumpulan informasi dari dokumen pelaksanaan manajemen kursus, melalui kuesioner, wawancara dan observasi terhadap pengelola kursus dan instruktur, kemudian di jadikan desain model. Hasil analisis dan interpretasi dari data penelitian awal digunakan sebagai acuan, penyusunan desain model dan berdasarkan kajian teori yang relevan.

Peneliti melakukan uji coba dua kali yakni ujicoba terbatas dan uji coba yang diperluas. Uji coba terbatas dilaksanakan

di LKP Kartika Bawen dan uji coba yang diperluas dilaksanakan pada empat LKP. Data yang diperoleh selama uji coba terbatas dijadikan dasar untuk merevisi dan memperbaiki model Hipotetik. Selanjutnya hasil perbaikan diujicobakan lagi dengan memperluas pelaksanaan uji coba di LKP.

Data yang diperoleh selama uji coba diperluas dijadikan dasar untuk merevisi dan memperbaiki model Hipotetik menjadi model Final manajemen kursus garmen berbasis dunia usaha dan dunia industri (DUDI) pada pendidikan kecakapan hidup lembaga kursus dan pelatihan (PKH-LKP). Hasil evaluasi digunakan untuk penyempurnaan model hingga dihasilkan model akhir. Model yang diperoleh dari hasil validasi eksternal melalui uji coba yang diperluas ditetapkan sebagai model final.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan tiga cara, yaitu analisis deskriptif kualitatif, deskriptif kuantitatif, dan statistik. Analisis deskriptif kualitatif, ini digunakan untuk menganalisis data dan informasi yang diperoleh dari studi pendahuluan. Penggunaan analisis deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk memperoleh gambaran tentang peran penyelenggara dalam manajemen kursus meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan atau evaluasi pembelajaran kursus di LKP.

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data kualitatif yaitu analisis deskripsi kasus. Yin (2003: 101) menyatakan bahwa deskripsi kasus merupakan teknik analisis yang berupaya mengembangkan kerja deskripsi untuk mengorganisir informasi dan data yang telah di kumpulkan.

Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk mengetahui tingkat kemampuan para pengelola kursus, yang meliputi tingkat pemahaman, kemampuan

dalam merencanakan, kemampuan dalam mengorganisasi, kemampuan dalam melaksanakan, dan kemampuan dalam pengawasan atau mengendalikan. Data kuantitatif berupa respon pengelola kursus, peserta didik kursus, dan DUDI garmen tentang efektivitas model dalam meningkatkan manajemen kursus garmen.

Teknik analisis yang digunakan yaitu uji *t*. Uji *t* digunakan untuk mengetahui perbedaan nilai rata-rata (*mean*) antara *pre-test* (sebelum *treatment*) dengan *post-test* (sesudah *treatment*). Penggunaan uji *t* sampel berpasangan karena data yang diperoleh berasal dari proses pengukuran pada suatu kelompok sampel yang dilakukan dua kali, yakni *pre-test* dan *post-test*. Melalui uji *t* ini akan dapat diketahui efektivitas model manajemen kursus garmen berbasis DUDI pada PKH-LKP dalam meningkatkan kompetensi peserta didik.

Dalam analisis data kualitatif, data kuantitatif yang diperoleh melalui instrumen penilaian dikonversikan ke data kualitatif dengan skala 4, kemudian dideskripsikan dan hasil deskripsi tersebut dijadikan sebagai dasar menilai kualitas model evaluasi yang dikembangkan. Konversi data kuantitatif ke data kualitatif dengan aturan skala 4 seperti yang dikemukakan Sudjana (2005: 118), disajikan pada Tabel 1.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kelemahan manajemen LKP menjahit yang ada saat ini yaitu manajemen kursus yang diselenggarakan kurang mengakomodasi kebutuhan industri garmen yang membutuhkan tenaga kerja terampil dan memiliki kemampuan kerja tinggi. Manajemen kursus LKP menjahit garmen saat ini masih banyak yang menggunakan manajemen menjahit yang bersifat umum, di mana suatu

Tabel 1. Kriteria Konversi Data Kuantitatif ke Data Kualitatif

Persentase Jawaban (%)	Standar 4	Nilai konversi	Kategori
90 – 100	4	4,01 – 5,00	Baik Sekali
80 – 89	3	3,01 – 4,00	Baik
70 – 79	2	2,01 – 3,00	Cukup
60 – 69	1	1,01 – 2,00	Kurang
Kurang dari 60			

Sumber: Sudjana (2005, p. 118)

LKP melayani kursus menjahit garmen dan menjahit pakaian, sehingga lambat dalam mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja industri garmen dan perkembangan teknologi industri garmen.

Masalah yang belum teratasi LKP menjahit adanya peningkatan daya saing dalam hal penguasaan teknologi terbaru dan kemampuan sumber daya dalam manajemen kursus. Saat ini dibutuhkan LKP menjahit garmen yang mampu menyediakan tenaga kerja yang mampu menggunakan teknologi baru dan mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja garmen dalam jumlah besar. Manajemen kursus atau kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) dilaksanakan sebagai upaya untuk menanggulangi kesenjangan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan yang disebabkan oleh kekurangmampuan manusia (*humanistic skill*), kurangnya kemampuan teknis (*technical skill*), atau kurangnya kemampuan manajerial (*managerial skill*) (Yuriani dkk., 2012, p. 48).

Fokus perbaikan pada model manajemen kursus garmen berbasis DUDI pada PKH-LKP ini dimaksudkan untuk membantu para pengelola LKP untuk meningkatkan kualitas mutu dan manajemen sehingga mampu menghasilkan *output* peserta didik kursus dan pelatihan yang berkualitas, kompeten dan dapat memenuhi kebutuhan dan syarat untuk

mencari kerja atau membangun usaha. Konsep berbasis DUDI antara lembaga pendidikan dan dunia kerja dianggap ideal. Jadi, ada keterkaitan antara pemasok tenaga kerja dengan penggunaannya yaitu DUDI. Dengan adanya hubungan timbal balik membuat LKP dapat menyusun kurikulum sesuai dengan kebutuhan kerja. Dengan menggunakan model manajemen kursus garmen berbasis DUDI pada PKH-LKP, mampu mempersiapkan lulusan siap kerja, dan diharapkan manajemen kursus dan pelatihan yang diberikan akan lebih sesuai dengan kebutuhan *user* dan lulusannya mudah diterima di dunia kerja.

Cakupan pedoman manajemen kursus garmen berbasis DUDI pada PKH-LKP adalah *pertama*, perencanaan meliputi: analisis peluang berupa prakiraan (*forecasting*) dan penetapan tujuan (*establishing objective*); pemrograman (*programming*), penjadwalan (*scheduling*), dan penganggaran (*budgeting*); pengembangan prosedur (*developing procedure*) serta penetapan dan interpretasi kebijakan (*establishing and interpreting policies*) (Allen dalam Siswanto, 2005, p. 46).

Kedua, pengorganisasian meliputi: pembagian kerja (*division of labor*), departementalisasi (*departementalization*), rentang kendali (*span of control*) dan delegasi (*delegation*) (Gibson dalam Siswanto, 2005, p. 85).

Ketiga, pelaksanaan meliputi: kegiatan kursus dan pelatihan, uji kompetensi dan evaluasi, magang, penempatan lulusan.

Keempat, pengawasan dan evaluasi meliputi: menetapkan standar dan metode untuk pengukuran kinerja (*establish standard and methods for measuring performance*), mengukur kinerja (*measure the performance*), membandingkan kinerja sesuai dengan standar (*compare the performance match with the standar*) dan mengambil tindakan perbaikan (*take coreective action*) (Siswanto, 2005, p. 139).

Model hipotetik yaitu model yang dihasilkan berdasarkan teknik analisis Delphi terhadap desain model. Analisis dilakukan oleh pakar akademisi dan para praktisi ahli kursus menjahit garmen. Dari analisis pakar dengan teknik Delphi, dirumuskan bahwa persyaratan LKP yang dapat melaksanakan model dijelaskan sebagai berikut.

Segi sumber daya manusia. LKP yang dapat melaksanakan model tersebut harus memenuhi syarat berupa kemampuan manajemen khusus LKP garmen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian yang telah diuraikan pada pedoman manajemen kursus garmen berbasis DUDI pada PKH-LKP.

Segi legalistas. LKP khusus garmen telah mendapatkan Ijin Disnaker Kabupaten/Kota; Ijin Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota; Ijin Lembaga Penempatan Kerja Swasta dari Disnaker Propinsi.

Segi sumber dana. LKP yang dapat melaksanakan model tersebut memiliki kemampuan anggaran yang cukup kuat untuk biaya operasional khusus LKP garmen, baik dari modal lembaga, biaya kursus, dan telah mendapatkan bantuan pemerintah untuk memperkuat anggaran LKP yang sedang berjalan.

Segi sarana dan prasarana. LKP khusus garmen juga telah memiliki sarana prasarana yang memadai untuk melatih tenaga kerja dengan mesin jahit *high speed* dan memenuhi kriteria industri garmen.

Segi mitra. Mitra DUDI untuk melaksanakan model manajemen LKP khusus garmen tersebut adalah berbagai industri garmen yang ada dan telah terjalin kerja sama yang kuat selama ini serta mendapat kepercayaan sebagai suplaier tenaga kerja garmen pada perusahaan-perusahaan garmen tersebut.

Selain itu juga dilakukan melalui *focus Group Discussion (FGD)* yang terdiri dari para pengelola kursus program menjahit garmen. Model hipotetik diperoleh dari desain model yang telah divalidasi oleh pakar. Dari hasil penelitian pendahuluan dan kajian literature kemudian disusun desain model yang kemudian dilakukan validasi model. Validasi model konseptual yang dilakukan pada penelitian ini adalah melalui *focus Group Discussion (FGD)* yang terdiri dari berbagai unsur yang ahli pada bidang masing-masing terkait dengan permasalahan yang telah dibahas. Unsur-unsur tersebut meliputi keahlian dalam bidang manajemen, bidang PKH-LKP, praktisi pendidikan nonformal (Pimpinan LKP dan Instruktur garmen).

Model hipotetik manajemen kursus garmen di ujicobakan, evaluasi hasil uji coba model dilihat dari aspek kepraktisan model dan keefektifan model terhadap kinerja pengelola kursus. Kedua aspek ini terdiri dari: kemampuan pengelola kursus dalam menyusun perencanaan, menyusun pengorganisasian, melaksanakan kursus dan pelatihan, dan melaksanakan pengawasan atau evaluasi program kursus. Evaluasi ini dilihat dari hasil kuesioner yang diisi pengelola kursus, sebelum dan sesudah menerapkan model manajemen kursus dan hasil observasi pada saat

kegiatan pemantauan pengelolaan kursus terhadap unjuk kinerja keterampilan menjahit garmen dari peserta didik.

Kepraktisan atau kemudahan model manajemen kursus untuk diterapkan oleh pengelola kursus garmen dapat dinilai berdasarkan kesesuaian langkah-langkah setiap tahap kegiatan manajemen kursus yang diterapkan dengan langkah-langkah pada model hipotetik. Berdasarkan data kuesioner yang diisi oleh para pengelola kursus sebelum implementasi model menunjukkan hasil penilaian kesesuaian langkah-langkah kegiatan tahap perencanaan kursus dan pelatihan terhadap model 77,1%; kesesuaian tahap pengorganisasian terhadap model 81,90%; kesesuaian tahap pelaksanaan terhadap model 77,5%; dan kesesuaian tahap pengawasan dan evaluasi terhadap model 82,8%. Berdasarkan hasil penilaian tersebut dapat dikatakan bahwa penerapan model manajemen kursus hipotetik bersifat praktis atau mudah, sebab semua tahap kegiatan dalam manajemen kursus dapat dilakukan sesuai dengan langkah-langkah dalam model dengan rerata 79,6%.

Hasil penilaian dari para pengelola kursus di atas diperkuat dengan data hasil penilaian dari para pemantau pada saat menerapkan model hipotetik. Para pemantau terdiri atas: ketua pelaksana

LKP dan peneliti. Hasil pemantauan menunjukkan rata-rata skor ketercapaian kesesuaian kegiatan perencanaan terhadap model sebesar 90,6%; kesesuaian kegiatan pengorganisasian terhadap model sebesar 89,6%; kesesuaian kegiatan pelaksanaan terhadap model sebesar 90,4%; dan kesesuaian kegiatan pengawasan atau evaluasi program kursus terhadap model sebesar 91,7%. Rerata ketercapaian kesesuaian penerapan model manajemen kursus hipotetik berdasarkan data dari para pemantau manajemen kursus sebesar 90,6%. Prosentase skor ketercapaian penerapan model hipotetik di atas 80% termasuk sangat tinggi. Keefektifan model manajemen kursus garmen berbasis DUDI terhadap kinerja pengelola kursus pada setiap tahap manajemen kursus yang dinilai sebelum dan sesudah penerapan model manajemen kursus disajikan pada Tabel 2.

Data pada Tabel 2 menunjukkan peningkatan kemampuan pengelola kursus dalam melaksanakan tugasnya untuk mengelola program kursus di LKP yang sangat tinggi antara sebelum menerapkan model manajemen dengan sesudah menerapkan model manajemen kursus. Dengan demikian keefektifan penerapan model manajemen kursus terhadap kemampuan pengelola dalam mengelola program kursus dan pelatihan

Tabel 2. Kemampuan Pengelola Kursus dalam Manajemen Kursus Menjahit Garmen pada Pendidikan Kecakapan Hidup LKP pada *Pre* dan *Post* Penerapan Model

<i>Pre-test</i> (%)	Aspek yang Dinilai	<i>Post-test</i> (%)
76,61	Menyusun perencanaan program kursus	92,88
78,30	Menyusun struktur organisasi	94,43
75,94	Melaksanakan pembelajaran dalam pelatihan	90,73
76,24	Melaksanakan pengawasan dan mengevaluasi program kursus	93,44
76,77	Rerata kemampuan manajemen program pelatihan	92,87

dalam program LKP terlihat adanya peningkatan kemampuan sebesar 16,10% (selisih kemampuan pengelola kursus antara sebelum dengan sesudah penerapan model).

Peningkatan kemampuan pengelola kursus dalam melaksanakan tugasnya untuk mengelola program kursus dan pelatihan di LKP antara *pretest* dengan *posttest* dalam menerapkan model hipotetik manajemen kursus secara terperinci dapat dilihat pada Gambar 2.

Keefektifan model manajemen kursus terhadap kemampuan pengelola yang terendah terjadi pada tahap pelaksanaan, dengan penilaian 90,73% yang meliputi kegiatan: kegiatan kursus dan pelatihan; uji kompetensi dan evaluasi; magang dan pendampingan; dan penempatan lulusan. Keefektifan penerapan model manajemen kursus terhadap kinerja pengelola kursus di LKP juga dapat dilihat dari nilai rerata *pre-test* dan *post-test* berdasarkan uji *paired sample statistic* disajikan pada Tabel 3.

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa rerata (*mean*) kemampuan manajemen kursus yang diterapkan bagi pengelola

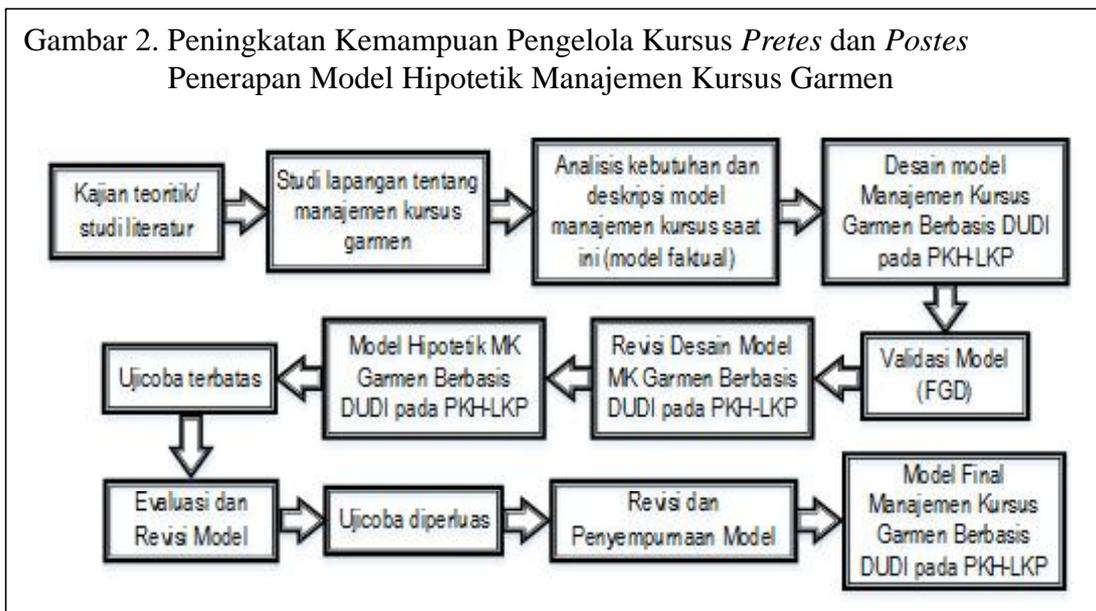
kursus di LKP pada semua fungsi manajemen yang dinilai meningkat setelah menerapkan model manajemen kursus hipotetik.

Tabel 3. *Paired Samples Statistics* Kemampuan Manajemen Kursus Garmen

<i>Paired Samples Statistics</i>	<i>Mean pre-test</i>	<i>Mean posttest</i>
Perencanaan	76,6126	92,8768
Pengorganisasian	78,2991	94,4282
Pelaksanaan	75,9409	90,7258
Pengawasan	76,2365	93,4406

Untuk mengetahui perbedaan rerata nilai kemampuan manajemen kursus sebelum dan sesudah penerapan model manajemen kursus hipotetik ini bermakna, dilakukan hasil uji statistik *paired sample test* dengan taraf signifikansi 0,05 yang disajikan pada Tabel 4.

Data pada Tabel 4 hasil uji statistik *t-test* berpasangan menunjukkan ada perbedaan yang signifikan antara rerata kemampuan manajemen kursus sebelum penerapan model hipotetik dengan sesudah penerapan model manajemen kursus



Tabel 4. *Paired Samples Test* Kemampuan Manajemen Kursus

<i>Paired Samples Test</i>	t_{hitung}	t_{tabel}	<i>Sig.</i> (2-tailed)
Perencanaan <i>post</i> - Perencanaan pra	9,110	1,7139	0,000
Pengorganisasian <i>post</i> - Pengorganisasian pra	7,857	1,7139	0,000
Pelaksanaan <i>post</i> - Pelaksanaan pra	7,941	1,7139	0,000
Pengawasan <i>post</i> - Pengawasan pra	8,823	1,7139	0,000

hipotetik. Besarnya nilai t_{hitung} pada semua fungsi manajemen kursus $> t_{tabel}$ (1,7139) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Adanya perbedaan yang bermakna antara rerata sebelum dengan sesudah penerapan model manajemen kursus hipotetik ini dapat diartikan bahwa uji coba penerapan model manajemen kursus hipotetik dinilai mampu meningkatkan kemampuan pengelola kursus dalam mengelola manajemen kursus garmen berbasis dunia usaha dan dunia industri (DUDI) pada pendidikan kecakapan hidup lembaga kursus dan pelatihan (PKH-LKP). Model Final Manajemen Kursus Garmen berbasis DUDI pada PKH-LKP disajikan pada Gambar 3.

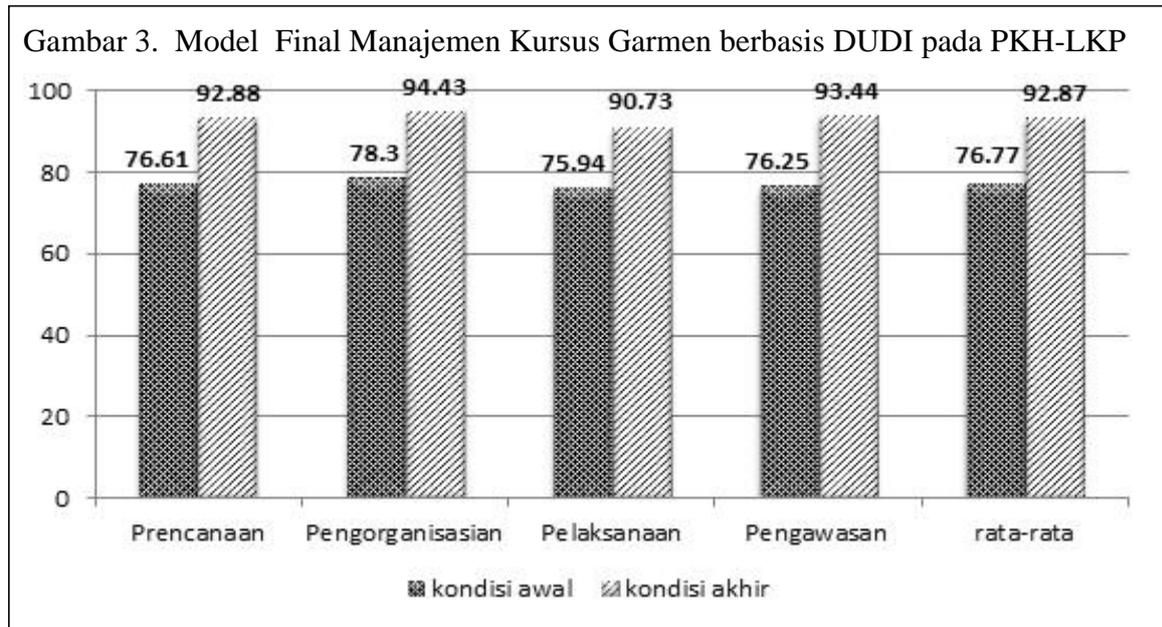
Pembahasan model final hasil uji coba lapangan adalah sebagai berikut.

Perencanaan. Fungsi perencanaan dalam uji coba model hipotetik telah mencapai skor ketercapaian terhadap model sebesar 92,88%, termasuk kategori sangat baik, sedangkan sebelum uji coba model hipotetik skor ketercapaian terhadap model 76,61%, maka terdapat peningkatan skor ketercapaian model sebesar 16,27%. Hasil *paired samples test* menunjukkan ada perbedaan rerata sebesar 16,26 poin dan nilai t hitung (9,110) $>$ dari t tabel (1,697) pada taraf signifikansi 0,05 untuk uji dua pihak (*two tail test*). Artinya terdapat perbedaan yang berarti atau bermakna antara ketercapaian model fungsi perencanaan sebelum dan sesudah penerapan model hipotetik.

Fungsi perencanaan setelah menerapkan model lebih baik dari sebelumnya karena obyektivitas perencanaan berdasarkan informasi yang akurat, ruang lingkup perencanaan yang memperhatikan prinsip kelengkapan, kepaduan, fleksibilitas dan akuntabilitas, yang mencakup tanggung jawab atas pelaksanaan perencanaan dan tanggung jawab implementasi perencanaan.

Penerapan prosedur perencanaan di atas nampaknya sesuai dengan kriteria keefektifan perencanaan sebagaimana dijelaskan Handoko (2008: 103) mencakup: (a) kegunaan, perencanaan harus fleksibel, stabil, berkesinambungan, dan sederhana; (b) ketepatan dan obyektivitas perencanaan, yaitu rencana harus dievaluasi untuk mengetahui apakah jelas, ringkas, nyata, dan akurat; perencanaan juga harus didasarkan atas pemikiran yang realistis dan obyektif; (c) ruang lingkup, yaitu perencanaan perlu memperhatikan prinsip-prinsip kelengkapan, kepaduan, dan konsistensi; (d) efektivitas biaya yang menyangkut waktu, usaha dan meningkatkan kemampuan pengetahuan, sikap dan keterampilan; (e) akuntabilitas, yang mencakup tanggung jawab atas pelaksanaan perencanaan dan tanggung jawab implementasi perencanaan; (f) ketepatan waktu, yaitu rencana harus membuat berbagai perencanaan karena berbagai perubahan yang terjadi sangat cepat.

Pengorganisasian. Penerapan model hipotetik pada fungsi pengorganisasian



diperoleh skor ketercapaian terhadap model sebesar 94,43%. Pengorganisasian kursus tersebut lebih baik dibanding sebelum penerapan model hipotetik dengan skor 78,30%, maka terdapat peningkatan skor ketercapaian model sebesar 16,13%. Hasil *paired samples test* menunjukkan ada perbedaan rerata sebesar 16,129, dan nilai *t* hitung (7,857) > dari *t* tabel (1,697) pada taraf signifikansi 0,05 untuk uji dua pihak (*two tail test*). Artinya terdapat perbedaan yang berarti atau bermakna antara ketercapaian model fungsi pengorganisasian sebelum dan sesudah penerapan model hipotetik.

Fungsi pengorganisasian setelah menerapkan model hipotetik dinilai lebih baik, sebab prosedur pengorganisasian yang dilakukan sesuai dengan prinsip kebermaknaan, keluwesan dan kedinamisan organisasi program kursus sebagai upaya pemberdayaan masyarakat. Pengorganisasian yang diterapkan dinilai efektif tersebut mengadaptasi strategi pengorganisasian dari Handoko (2008: 169), tiga langkah prosedur, yakni: *pertama*, pemerincian seluruh pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai

tujuan organisasi. *Kedua*, pembagian beban pekerjaan total menjadi kegiatan-kegiatan yang secara logik dapat dilaksanakan oleh satu orang. *Ketiga*, pengadaan dan pengembangan suatu mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan para anggota organisasi menjadi kesatuan yang terpadu dan harmonis. Mekanisme pengkoordinasian ini akan membuat para anggota organisasi menjaga perhatiannya pada tujuan organisasi dan mengurangi ketidakefisienan dan konflik-konflik yang merusak.

Pengelola telah mengawali tindakan pengorganisasian dengan mengidentifikasi seluruh pekerjaan untuk mengelola kursus sebagai dasar melakukan analisis tugas. Hasil analisis tugas secara rinci dapat dimanfaatkan untuk menyusun kelompok pekerjaan.

Tujuan pengorganisasian yaitu antara lain: (1) Membantu koordinasi, yakni memberi tugas pekerjaan kepada unit kerja secara koordinatif agar tujuan organisasi dapat dilaksanakan dengan mudah dan efektif. Koordinasi ini dibutuhkan ketika harus membagi unit kerja yang terpisah

dan tidak sejenis, tetapi berada dalam satu organisasi; (2) Memperlancar pengawasan, yakni dapat membantu pengawasan dengan menempatkan seorang anggota manajer yang berkompetensi dalam setiap unit organisasi. Dengan demikian sebuah unit dapat ditempatkan dalam organisasi secara keseluruhan sedemikian rupa agar dapat mencapai sasaran kerjanya walaupun dengan lokasi yang tidak sama. Unit-unit operasional yang identik dapat disatukan dengan sistem pengawasan yang identik pula secara terpadu; (3) Maksimalisasi manfaat spesialisasi. Pengorganisasian ini dapat membantu seorang menjadi lebih ahli dalam pekerjaan-pekerjaan tertentu. Spesialisasi pekerjaan dengan dasar dari keahlian dapat menghasilkan sebuah produk yang berkualitas tinggi, sehingga kemanfaatan produk dapat memberikan kepuasan dan akan memperoleh kepercayaan masyarakat pengguna; (4) Penghematan biaya. Dengan melakukan pengorganisasian seseorang akan semakin mempertimbangkan segala sesuatu hal yang akan merugikan, seseorang akan menganalisis dahulu agar apa yang dikerjakannya dapat efisien dan bisa menghemat biaya bahkan seorang tersebut bisa jadi bertambah profit baik gajinya ataupun upah; (5) Meningkatkan kerukunan hubungan antar manusia (Ensiklopedia, 2014).

Pelaksanaan. Hasil uji coba model hipotetik menunjukkan skor ketercapaian fungsi pelaksanaan kursus terhadap model sebesar 90,73%. Apabila dibandingkan dengan sebelum penerapan model hipotetik dengan skor ketercapaian model sebesar 75,94%, maka terdapat peningkatan skor ketercapaian model sebesar 14,79%. Hasil penghitungan *paired samples test* menunjukkan perbedaan rerata fungsi pelaksanaan sebelum dan sesudah menerapkan model hipotetik sebesar 14,78 poin, $t_{hitung} (7,941) >$ dari $t_{tabel} (1,697)$ pada

taraf signifikansi 0,05 untuk uji dua pihak (*two tail test*). Artinya terdapat perbedaan yang berarti atau bermakna ketercapaian fungsi pelaksanaan terhadap model antara sebelum dan sesudah penerapan model manajemen pendidikan kecakapan hidup berbasis dunia usaha dan dunia industri (DUDI) program garmen.

Pengembangan model hipotetik manajemen kursus fungsi pelaksanaan dinilai lebih efektif sebab memiliki beberapa keunggulan: diciptakan kondisi pembelajaran partisipatif, dijalin komunikasi interaktif antara pelatih dengan peserta didik, ada keterikatan secara emosional antara peserta didik, pelatih dan pengelola kursus untuk bertanggung jawab melaksanakan kursus dengan baik karena ada komitmen antara pelatih dengan peserta didik terkait pelaksanaan pembelajaran.

Pembelajaran dirancang menggunakan pendekatan andragogi. Peserta didik diperlakukan sebagai orang dewasa. Pembelajaran andragogi yang diberikan kepada orang dewasa dapat efektif (lebih cepat dan melekat pada ingatannya), bilamana pembimbing (pelatih, pengajar, penatar, instruktur, dan sejenisnya) tidak terlalu mendominasi kelompok kelas, mengurangi banyak bicara, namun mengupayakan agar individu orang dewasa itu mampu menemukan alternatif-alternatif untuk mengembangkan kepribadian mereka. Seorang pembimbing yang baik harus berupaya untuk banyak mendengarkan dan menerima gagasan seseorang, kemudian menilai dan menjawab pertanyaan yang diajukan mereka.

Proses pembelajaran yang dilaksanakan telah sesuai dengan prinsip-prinsip pembelajaran partisipatif sebagaimana dijelaskan Sudjana (2007: 205), pembelajaran berdasarkan kebutuhan belajar (*learning needs based*), berorientasi pada pencapaian tujuan (*goals and*

objectives oriented), berpusat peserta didik (*participants centered*) dan belajar berdasarkan pengalaman atau mengalami (*experiential learning*). (4) Hasil belajar mengacu pada tingkatan belajar yang meliputi: belajar untuk mengetahui, belajar untuk bekerja, belajar menjadi ahli dan belajar untuk hidup bersama masyarakat. Evaluasi selama proses pembelajaran dilakukan secara terstruktur dengan lembar observasi. Evaluasi akhir pembelajaran berbentuk tes dan non tes (pengamatan prosedur kinerja dan hasil kinerja).

Pengawasan. Fungsi pengawasan dalam uji coba model hipotetik telah mencapai skor ketercapaian terhadap model sebesar 93,44%, termasuk kategori sangat baik. Sebelum uji coba model hipotetik skor ketercapaian terhadap model 76,24%, maka terdapat peningkatan skor ketercapaian model sebesar 17,20%. Hasil *paired samples test* menunjukkan ada perbedaan rerata sebesar 17,20 poin dan nilai t_{hitung} (8,823) > dari t_{tabel} (1,697) pada taraf signifikansi 0,05 untuk uji dua pihak (*two tail test*). Artinya terdapat perbedaan yang berarti atau bermakna antara ketercapaian model fungsi pengawasan sebelum dan sesudah penerapan model hipotetik.

Kegiatan pengawasan dijelaskan Sudjana (2007: 273) termasuk bagian dari fungsi pembinaan, yang dilakukan dengan sasaran khusus lembaga penyelenggara program kursus. Lembaga penyelenggara kursus program pendidikan kecakapan hidup berbasis dunia usaha dan dunia industri (DUDI) pada penelitian ini adalah LPK menjahit garmen.

Prosedur kegiatan pengawasan yang pertama kali dilakukan adalah merumuskan aspek-aspek pengawasan dari setiap fungsi manajemen kursus yang mencakup: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan pembelajaran kursus, monitoring dan evaluasi program kursus. Hasil pengawasan

dianalisis dan diinterpretasikan sehingga dapat bermanfaat untuk memberi umpan balik secara kontinyu terhadap kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan pembelajaran, pengawasan dan evaluasi program kursus terhadap ketercapaian tujuan program kursus, agar terjadi peningkatan kualitas pelayanan kursus di LPK secara terus menerus.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut. *Pertama*, model manajemen kursus dikembangkan dengan desain yang terdiri atas 13 prosedur sistematis, yakni: (1) analisis peluang berupa prakiraan dan penetapan tujuan, (2) pemrograman, penjadwalan dan penganggaran, (3) pengembangan prosedur serta penetapan dan interpretasi kebijakan, (4) pembagian kerja, (5) departementalisasi, (6) rentang kendali dan delegasi, (7) kegiatan kursus dan pelatihan, (8) uji kompetensi dan evaluasi, (9) magang kerja dan pendampingan, (10) penempatan lulusan, (11) menetapkan standar dan metode untuk pengukuran kinerja; (12) mengukur kinerja; (13) membandingkan kinerja sesuai dengan standar dan mengambil tindakan perbaikan. *Kedua*, model buku panduan manajemen kursus dalam program menjahit garmen efektif untuk meningkatkan kemampuan pengelola kursus dalam mengelola kursus program menjahit garmen di LKP. *Ketiga*, model buku pedoman manajemen kursus sangat dibutuhkan oleh pengelola kursus sebagai perangkat penunjang untuk mencapai tujuan kursus program menjahit garmen. *Keempat*, efektivitas model untuk meningkatkan kemampuan psikomotorik peserta didik yang meliputi: imitasi, manipulasi, presisi, artikulasi, dan naturalisasi. *Kelima*, model secara

signifikan meningkatkan kemampuan kecakapan hidup peserta didik, agar mampu bekerja dalam bidang menjahit garmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Borg, W. R., & Gall, M. D. (1989). *Educational research: An introduction*. New York: Longman.
- Ensiklopedia. (2014, 14 April). *Arti dan tujuan pengawasan dalam manajemen*. Diunduh dari <http://www.ensiklopedia1.com/fungsi-pengawasan-dalam-manajemen/>.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Republika. (2013, 18 April). API: Industri tekstil terus tumbuh empat dekade ke depan. *Republika*. Diunduh dari <http://www.republika.co.id/>.
- Siswanto. (2005). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, N. (2005). *Penilaian hasil proses belajar mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sudjana, N. (2007). *Sistem dan manajemen pelatihan: Teori dan aplikasi*. Bandung: Falah Production.
- Wartanto. (2007). Pengembangan model pengelolaan kursus ketrampilan berbasis life skill dengan penerapan prosedur mutu di sanggar kegiatan belajar Jawa Tengah. (Disertasi, Program Pascasarjana Universitas Negeri Semarang).
- Yin, R. K. (2003). *Study kasus desain dan metode*. (Terj.: M Djazi Mudzasir). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuriani, Marwanti, Komariah, K., Ekawatiningsih, P., & Santosa, E. (2012). pengembangan model pembelajaran kursus kewirausahaan melalui kerja sama dunia usaha dan dunia industri. *Jurnal Kependidikan*, 42(1), 46-53.