BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Masalah pengangguran dan kemiskinan yang dihadapi bangsa Indonesia masih merupakan masalah besar yang harus ditanggulangi. Tingkat pengangguran terbuka pada Agustus 2012 sebesar 6,13 % (7.35 juta) dan pada Agustus 2014 turun menjadi 5,94 % (7,24 juta). Hasil sensus penduduk pada Tahun 2010 menunjukkan bahwa laju pertumbuhan penduduk rata-rata 1,49% (3,45 juta jiwa) per tahun. Apabila laju pertumbuhan itu tidak mengalami penurunan di tahun 2015 penduduk Indonesia akan mencapai 450 juta.

Negara Indonesia akan mendapat bonus demografi di tahun 2020-2035 mendatang, yaitu kondisi dimana jumlah penduduk usia produktif sangat besar. Jumlah usia angkatan kerja (15-64 tahun) pada 2020-2030 akan mencapai 70 %, sedangkan sisanya 30 % adalah penduduk yg tidak produktif (dibawah usia 15 tahun dan di atas 65 tahun). Bonus demografi ini adalah peluang sekaligus ancaman bagi bangsa Indonesia. Karena itu Indonesia harus melakukan persiapan membangun potensi dan Sumber Daya Manusia (SDM). Indonesia juga harus mampu menghadapi persaingan antar tenaga kerja dari berbagai negara, dengan potensi bonus demografi yg sedang dialami.

Dengan bonus demografi ini jumlah penduduk usia produktif mencapai 2/3 dari total jumlah penduduk. Lapangan kerja yang dibutuhkan pun makin banyak. Jika jumlah angkatan kerja tidak terakomodir, maka akan meningkatkan angka pengangguran. Agar jumlah pengangguran tidak terus bertambah, maka pemerintah berupaya membuat kebijakan di bidang perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja muda untuk berwirausaha, dengan begitu penduduk usia kerja mampu bekerja dan menciptakan lapangan kerja.

Salah satu cara yang ditempuh untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat adalah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan program pendidikan dan latihan, yang dimaksudkan tidak saja menambah pengetahuan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan prokduktivitas

kerja. Dengan demikian pendidikan dan latihan dipandang sebagai investasi masa depan dalam bentuk peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Pendidikan pada dasarnya adalah usaha sadar untuk menumbuhkan potensi sumber daya manusia peserta didik dengan cara mendorong dan memfasilitasi kegiatan belajar mereka. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 ayat 1, mengamanatkan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses belajar 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 melakukan proses pengembangan kualitas pribadi seorang individu. Maka dari itu pendidikan juga dapat dikatakan sebagai penyiapan tenaga kerja, maksudnya adalah sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memberi bekal dasar untuk berkerja. Pembekalan dasar dapat berupa pembentukan sikap, pengetahuan, dan keterampilan kerja pada calon tenaga kerja.

Individu menjadi sosok manusia seperti sekarang ini adalah karena proses belajar atau proses interaksi manusiawi dengan alam semesta dan sesama manusia lainnya. Ini berarti bahwa manusia tidak akan menjadi manusia tanpa dimanusiakan. Dengan kata lain perkembangan manusia yang manusiawi hanya dapat terjadi dalam lingkungan masyarakatnya. Namun sebaliknya masyarakat sebagai wujud kehidupan bersama tidak mungkin berkembang kalau tidak didukung oleh kemajuan individu-individu anggotanya.

Hubungan pendidikan dengan produktivitas kerja dapat tercermin dalam tingkat penghasilan. Pendidikan yang lebih tinggi cenderung meningkatkan produktivitas kerja dan menghasilkan penghasilan yang lebih tinggi juga. Sudah barang tentu perbedaan tingkat pendapatan tersebut tidak saja disebabkan oleh perbedaan tingkat pendidikan, akan tetapi juga oleh beberapa factor lain seperti pengalaman kerja, keahlian, sektor usaha, jenis usaha, lokasi, dan lain-lain. Namun, dapat diamati bahwa dalam kondisi yang sama ,tingkat pendapatan ternyata berbeda menurut tingkat pendidikan. Oleh karena itu, investasi sumber daya manusia dalam

pendidikan merupakan faktor yang penting, karena melalui pendidikan akan dilahirkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat ikut berkontribusi dalam perekonomian dan pembangunan.

Pendidikan Luar Sekolah menunjukkan suatu proses pendidikan/ pembelajaran yang terjadi diluar pendidikan dan sistem pendidikan sekolah (formal). Didalamnya terjadi komunikasi yang teratur dan terarah, dimana seseorang memperoleh informasi, pengetahuan, pelatihan ataupun bimbingan sesuai dengan usia dan kebutuhan hidupnya dengan tujuan mengembangkan tingkat keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai, dengan suatu susunan struktur waktu, tempat, sumber-sumber dan warga belajar yang beragam, fleksibel, akan tetapi tetap terarahkan.

Terdapat lima fungsi pendidikan nonformal adalah (1) Sebagai substitusi pendidikan sekolah (*formal).* Mengandung makna bahwa pendidikan luar sekolah sepenuhnya menggantikan pendidikan sekolah bagi peserta didik yang karena berbagai alasan tidak bisa menempuh pendidikan sekolah, (2) Sebagai komplemen pendidikan sekolah. Pendidikan luar sekolah berfungsi melengkapi apa yang diperoleh di bangku sekolah, (3) Sebagai suplemen pendidikan sekolah. Hal ini mengandung pengertian, bahwa kegiatan pendidikan luar sekolah yang materinya memberikan tambahan terhadap materi yang dipelajari disekolah, (4) Sebagai jembatan memasuki dunia kerja. Seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan luar sekolah dapat bersaing dan bisa membawanya ke dunia pekerjaan, dan (5) Sebagai wahana untuk bertahan hidup dan mengembangkan kehidupan. (Trisnamansyah, S., 2007)

Sudjana, H. D., (2000:7) menyatakan bahwa satuan pendidikan luar sekolah adalah keluarga, kelompok belajar, kursus-kursus, dan satuan pendidikan yang sejenis. Sedangkan jenisnya adalah pendidikan umum, pendidikan keagamaan, pendidikan kedinasan, pendidikan jabatan kerja dan pendidikan kejuruan.

Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) merupakan bagian yang begitu akrab dalam kajian Pendidikan Luar Sekolah yang keberadaannya banyak dan tersebar dengan mendapat pembinaan dari berbagai pihak baik dari pemerintah Republik

Indonesia melalui Direktorat Kursus dan Pelatihan Ditjen PAUDNI Kemendikbud, maupun dari sektor swasta dan perorangan.

Standarisasi dan sertifikasi suatu keterampilan untuk mendapatkan legalitas atau pengakuan sudah menjadi keharusan bagi masyarakat diera global. Untuk itu LKP mesti mengikuti persaratan ini dan membekali warga belajarnya dengan keterampilan yang bersertifikasi unggul untuk mendapat pengakuan global, sebagai modal untuk memperbaiki kualitas hidup masyarakat agar lebih baik dengan membuka lapangan kerja atau berusaha hidur secara mandiri

LKP diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwasanya keterampilan dibidang Tata Rias Pengantin mempunyai prospek yang *marketable* dan dibutuhkan semua kalangan masyarakat, hal ini berkaitan erat dengan fungsi Tata Rias Pengantin sebagai kebutuhan utama bagi keluarga yang menyelenggarakan syukuran pesta pernikahan putra-putrinya. Dimana diketahui bahwa pernikahan pasangan manusia (pasangan pengantin) adalah hal alamiah terjadi dalam kurun perkembangan kehidupan manusia umumnya.

Pelatihan tata rias pengantin merupakan salah satu bentuk pendidikan yang diselenggarakan melalui jalur PLS dengan mengutamakan pembekalan keterampilan guna meningkatkan kecakapan hidup bagi masyarakat, yang berguna untuk kepentingan diri pribadinya maupun bisa di manfaatkan bagi kepentingan dunia kerja dan profesinya.

LKP Tata Rias Pengantin banyak dilakukan oleh masyarakat sebagai salah satu upaya solusi peningkatan kemampuan peserta didiknya. Keberadaannya menjadi sesuatu yang menarik untuk di kaji dan diteliti karena berbagai keadaan, diantaranya:

1. Keterampilan tata rias pengantin merupakan aktivitas yang berhubungan dengan seni kecantikan.
2. Beragam latarbelakang kehidupan sosial dan budaya para pengelolanya.

3. Para pengelola LKP Tata Rias Pengantin didominasi oleh gender perempuan yang berusia diatas 50 tahun.
4. Pendidikan terakhir para pengelola didominasi oleh lulusan SMU dan sederajat.
5. Orientasi awal pendiriannya dalam upaya pemberdayaan masyarakat secara non profit.

Dasar pendirian LKP mengacu pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Pasal 62 tentang pendirian satuan pendidikan. Ayat (1) Setiap satuan pendidikan formal dan nonformal yang didirikan wajib memperoleh izin Pemerintah atau Pemerintah Daerah Ayat (2) Syarat-syarat untuk memperoleh izin meliputi isi pendidikan, sarana dan prasarana pendidikan, pembiayaan pendidikan, system evaluasi dan sertifikasi serta manajemen dan proses pendidikan. Pasal 50 tentang Pengelolaan Pendidikan Ayat (3) Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah menyelenggarakan sekurang-kurangnya satu satuan pendidikan pada semua jenjang pendidikan untuk dikembangkan menjadi satuan pendidikan yang bertaraf internasional.

Saat ini lembaga kursus dan pelatihan yang tercatat dan memiliki Nomor Induk Lembaga Kursus dan Pelatihan (NILEK) berjumlah 18.827 (Maret 2014). Hasil penilaian kinerja LKP yang dilakukan sejak tahun 2009 hingga 2013 tercatat LKP yang berkinerja A berjumlah 63 LKP (1,05 %), berkinerja B berjumlah 647 LKP (10,80 %), berkinerja C berjumlah 2.670 LKP (44,58 %), dan berkinerja D berjumlah 2.319 LKP (38,72 %) dari total LKP yang dinilai adalah 5.989 LKP. Dari data hasil penilain kinerja LKP terbukti 86,44 % keberadaan LKP di seluruh Indonesia masih berkinerja rendah. Rendahnya kinerja lembaga kursus dan pelatihan antara lain disebabkan oleh kurangnya profesionalisme manajemen dan belum terpenuhinya standar kompetensi yang diperlukan oleh para pengelolanya. Oleh karena itu, LKP yang berkinerja rendah tersebut perlu dibina dan diberi bantuan untuk meningkatkan kinerja lembaganya agar kualitas pelayanan terhadap masyarakat lebih baik dan bermutu. (Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan Ditjen PAUDDIKMAS, 2014)

Berbagai upaya dilakukan untuk memperbaiki keadaan tersebut, seperti halnya pelatihan pengelolaan lembaga, yang diselenggarakan Dinas Pendidikan melalui Seksi Kursus dan Pelatihan Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat.

Pelatihan pengelolaan Lembaga sangat berhubungan dengan pembelajaran andragogi, mengingat para pengelola Lembaga Kursus dan Pelatihan adalah orang dewasa yang diasumsikan Malcolm Knowless (2005) memiliki: 1) Konsep diri (*The self-concept*), 2) Pengalaman hidup (*The role of the learner's experience*); 3) Kesiapan belajar (*Readiness to learn*); 4) Orientasi belajar (*Orientasion to learn*); 5) Kebutuhan pengetahuan (*The need to know*); dan 6) Motivasi (*Motivation*).

Pelatihan pengelolaan lembaga tidak mencapai tujuan yang diharapkan sehingga perlu penyelenggaraan pelatihan pengelolaan lembaga yang relevan. Hal ini ditunjukkan dengan ketimpangan yang terjadi antara materi yang diberikan pada pelatihan pengelolaan lembaga dengan yang diimplementasikan dilapangan.

Kompetensi pengelola lembaga dipandang sebagai hal yang sangat penting dalam dalam rangka peningkatan mutu kinerja sebuah lembaga dengan dikaji secara mendalam dan dideskripsikan secara detail, sehingga diharapkan akan menginspirasi penciptaan berbagai ide dan gagasan yang dapat memecahkan masalah kinerja lembaga tersebut.

Kualifikasi Akademik Pengelola LKP sesungguhnya telah ditetapkan berdasarkan Permendiknas No. 42 Th. 2009 sebagai berikut:

1. Memiliki pendidikan tingkat SMA/MA/SMK sederajat, serta memiliki pengalaman bekerja di LKP sekurang-kurangnya 3 tahun.
2. Memiliki sertifikat pengelola kursus dan pelatihan yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah.

Sedangkan, Kompetensi Pengelola LKP berdasarkan Permendiknas tersebut adalah terdiri dari:

1. Kompetensi kepribadian
2. Kompetensi manajerial
3. Kompetensi kewirausahaan
4. Kompetensi sosial

Manajemen pelatihan kompetensi pengelola lembaga kursus dan pelatihan sangat erat hubungannya dengan manajemen pendidikan luar sekolah. Hal ini dapat dipahami karena lembaga kursus dan pelatihan adalah bagian dari satuan pendidikan yang ada dalam ranah Pendidikan Luar Sekolah.

Manajemen pendidikan luar sekolah merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan terhadap segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan daripada penyelenggaraan program pendidikan luar sekolah yang telah ditetapkan.

Sementara kinerja lembaga dimaknai sebagai prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam penyelenggaraan suatu lembaga sesuai target yang diberikan.

Pemerintah Indonesia dalam hal ini Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas) telah menetapkan serangkaian kebijakan di bidang pendidikan. Kebijakan-kebijakan tersebut mengarahkan proses perbaikan yang berorientasi pada pencapaian standar kompetensi lulusan pada setiap jenjang satuan pendidikan.

Direktorat Pembinaan Mutu Kursus dan Pelatihan Direktorat Jendral Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan telah mengupayakan pengembangan standarisasi, sertifikasi, dan sistem informasi, serta penguatan kemampuan lembaga kursus melalui penetapan standarisasi 5 hal sebagai berikut, yaitu :

1. Standar Kompetensi Lulusan,
2. Standar Isi (Kurikulum Berbasis Kompetensi),
3. Standar Pendidik (Penguji Uji Kompetensi),
4. Standar Sarana (Bahan Ajar),
5. Standar Penilaian (Pedoman Uji Kompetensi).

Selanjutnya diantara beberapa indikator lembaga kursus dan pelatihan (LKP) dikatakan bermutu yaitu melalui beberapa penilaian berikut: aspek legalitas,

akreditasi, dan evaluasi (penilaian kinerja). Sesuai dengan tugas dan fungsinya, Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan berupaya melakukan pembinaan kepada lembaga-lembaga kursus dan pelatihan sebagai salah satu *provider* pendidikan bagi masyarakat umum secara luas.

Adapun satuan lembaga lembaga kursus yang tercatat di Direktorat Lembaga Kursus dan Pelatihan tercatat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rumpun Jenis Kursus dan Pelatihan
yang tercatat di Direktorat Lembaga Kursus dan Pelatihan KEMENDIKNAS

NO.	RUMPUN JENIS KETERAMPILAN	JUMLAH
1.	Kerumahtanggaan	12
2.	Kesehatan	6
3.	Kesenian	49
4	Keolahragaan	6
5.	Kerajinan dan Industri	3
6.	Teknik dan Perambahan	11
7.	Jasa	30
8.	Bahasa	10
9.	Pertanian	3
10.	Khusus	4

Sumber: http://ipisumedang.blogspot.co.id/2012/05/rumpun-jenis-kursus.html

Penelitian ini dilakukan terhadap objek sasaran satuan lembaga kursus dan pelatihan yang ada di Kabupaten Bandung Barat, hal ini berdasarkan pertimbangan sebagai kelanjutan penguatan kajian keilmuan peneliti yang bermaksud menempuh *road map* linier keilmuan dalam bidang pelatihan *pasca* penyelesaian program master Pendidikan Luar Sekolah.

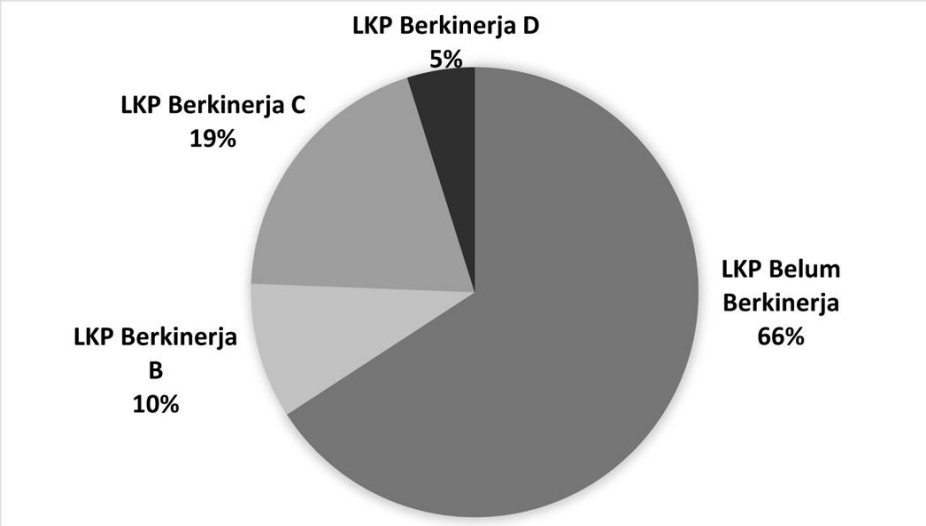
Kabupaten Bandung Barat (KBB) adalah salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Barat, dan tercatat sebagai daerah pemekaran dari Kabupaten Bandung pada tahun 2007. Keberadaan penduduk angkatan kerja produktif menuntut pembinaan keterampilan yang efektif agar menjadi tenaga kerja yang terampil. Untuk kepentingan hal inilah diperlukan lembaga-lembaga pelatihan yang teruji mutu kinerjanya.

Di daerah ini terdapat beberapa Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) yang sangat berkepentingan dengan penyelenggaraan pelatihan bagi penduduknya terutama mereka yang usia produktif, untuk itu lembaga-lembaga tersebut mesti memposisikan berada pada mutu kinerja yang mumpuni supaya kredibilitasnya dipercaya. Hal ini akan sangat berhubungan dengan kompetensi para pengelolanya.

B. Identifikasi Masalah

Lembaga Kursus dan Pelatihan di Kabupaten Bandung Barat masih berada dibawah kriteria yang diharapkan semua pihak. Dari data yang ada, diketahui bahwa di kabupaten ini terdapat 41 Lembaga Kursus dan Pelatihan, 14 diantaranya telah dilakukan proses uji kinerja dengan perincian: 4 lembaga bernilai baik, 8 lembaga bernilai cukup dan sisanya bernilai kurang. Hal ini ditunjukan oleh data berikut ini:

Tabel 1.2
Lembaga Kursus dan Pelatihan di Kabupaten Bandung Barat
Berdasarkan Kriteria Hasil Penilaian Mutu Uji Kinerja.



Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa hanya 10% lembaga kursus dan pelatihan di Kabupaten Bandung Barat yang memenuhi kinerja baik, yang lainnya tidak lebih dari cukup dan sebagian besar (66%) belum dilakukan proses pengujian karena merasa belum mampu untuk melakukan hal tersebut.

Kenyataan tersebut mengindikasikan bahwa para pengelola kursus dan pelatihan itu belum memiliki pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang baik dalam pengelolaan lembaga sehingga berimbas pada kinerja lembaganya. Mereka

belum memenuhi standar pengelola lembaga kursus dan pelatihan dalam melakukan pengelolaan lembaga sebagaimana ketentuan kompetensi pengelola lembaga kursus dan pelatihan yang diatur dalam Permendiknas No. 42 Tahun 2009.

Dalam rangka mensikapi kenyataan tersebut, dilakukan berbagai upaya sepertihalnya pelatihan pengelolaan lembaga yang membahas konsep teoritis dan praktis berkenaan dengan metode dan strategi pengelolaan lembaga. Dalam kepentingan inilah maka pada penelitian ini diarahkan secara tajam dan mendalam melakukan analisis terhadap pelatihan pengelolaan lembaga dalam upaya optimalisasi kompetensi lulusan supaya berimbas pada peningkatan kinerja lembaga yang dikelolanya

Diperlukan penelurusan mendalam berkenaan dengan keadaan kinerja para pengelola Lembaga Kursus dan Pelatihan sebelum mengikuti pelatihan pengelolaan lembaga di kabupaten Bandung Barat, perencanaan pelatihan pengelolaan lembaga, pelaksanaan pelatihan pengelolaan lembaga dan hasil pelatihan pengelolaan lembaga. Penelusuran selanjutnya tentu berkaitan dengan bagaimana teknik rekruitmen peserta pelatihan, proses pengorganisasian pelatihan, proses pelaksanaan pelatihan, materi pembelajaran yang pergunakan pada saat pelatihan, teknik evaluasi pelatihan, dan efektivitas penyelenggaraan pelatihan sehingga akan menghasilkan gambaran yang jelas *potret* pelatihan pengelolaan lembaga dimaksud.

C. Rumusan Masalah

Masalah yang terjadi adalah pelatihan pengelolaan lembaga tidak mengantarkan kepada ketercapaian kompetensi bagi lulusannya untuk dapat diimplementasikan dilapangan, sehingga perlu dilakukan evaluasi dalam upaya optimalisasi kompetensi lulusan supaya berimbas pada kemampuan pengelolaan dalam peningkatan mutu kinerja lembaga yang dikelolanya.

Selanjutnya pertanyaan penelitian secara umum dirumuskan yaitu bagaimana proses penyelenggaraan pelatihan pengelolaan lembaga dilakukan oleh Dinas Pendidikan?

Agar permasalahan tidak melebar dan menjadi jelas, maka penulis menjabarkannya sebagai berikut:

1) Bagaimana profile kehidupan para pengelola Lembaga Kursus dan Pelatihan di Kabupaten Bandung Barat dalam kinerja pengelolaan lembaganya?
2) Bagaimana perencanaan pelatihan pengelolaan lembaga dilakukan dalam upaya optimalisasi kompetensi lulusannya?
3) Bagaimana pelatihan pengelolaan lembaga dilakukan dalam upaya optimalisasi kompetensi lulusannya?
4) Bagaimana hasil pelatihan pengelolaan lembaga dilakukan dalam upaya optimalisasi kompetensi lulusan supaya berdampak pada peningkatan mutu kinerja lembaga kursus dan pelatihan?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berkenaan dengan proses penyelenggaraan pelatihan pengelolaan lembaga dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan hasilnya sebagai upaya optimalisasi kompetensi lulusan supaya berimbas pada peningkatan mutu kinerja lembaga yang dikelolanya dengan mengacu kepada relevansi konsep pembelajaran orang dewasa yang dikemukakan Malcolm Knowless.

2. Tujuan Khusus

Sedangkan tujuan khusus yang ingin dicapai melalui penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1) Untuk mendeskripsikan profile kehidupan para pengelola Lembaga Kursus dan Pelatihan di Kabupaten Bandung Barat dalam kinerja pengelolaan lembaganya.
2) Untuk mendeskripsikan perencanaan pelatihan pengelolaan lembaga dilakukan dalam upaya optimalisasi kompetensi lulusannya.
3) Untuk mendeskripsikan pelatihan pengelolaan lembaga dilakukan dalam upaya optimalisasi kompetensi lulusannya
4) Untuk mendeskripsikan hasil pelatihan pengelolaan lembaga dilakukan dalam upaya optimalisasi kompetensi lulusan supaya berdampak pada peningkatan mutu kinerja lembaga kursus dan pelatihan.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian akan memberi manfaat terhadap dua hal, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis, yang dapat dijelaskan berikut ini:

1. **Manfaat Teoritis,**

   Penelitian ini diharapkan memberi manfaat terhadap penguatan Ilmu Pendidikan Luar Sekolah, terutama berkaitan dengan pengembangan ilmu dan teori pelatihan, evaluasi pelatihan, kompetensi pengelola dan mutu kinerja lembaga kursus dan pelatihan.

2. **Manfaat Praktis,**

   Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

   a. Bagi perencana pelatihan, membantu mengkaji model pelatihan efektif bagi para pengelola lembaga kursus dan pelatihan dalam rangka peningkatan mutu kinerja lembaga yang dikelolanya.
   b. Bagi penyelenggara pelatihan, adalah dapat membantu dalam mengkaji materi pelatihan yang berhubungan dengan metodologi dan strategi pengelolaan lembaga yang tepat, sehingga para peserta pelatihan yang merupakan para pengelola lembaga kursus dan pelatihan dapat meningkatkan mutu kinerja lembaganya.
   c. Untuk para pengelola lembaga kursus dan pelatihan manfaat yang dapat diambil adalah sebagai masukan teoritis praktis berkenaan dengan metodologi dan strategi pengelolaan lembaga yang tepat yang dapat diaplikasikan dalam mengelola lembaganya, sehingga dapat meningkat mutu kinerja lembaganya.
   d. Untuk para peserta pelatihan, manfaatnya adalah hendaknya menjadi masukan teoritis praktis untuk dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kemampuan pengelolaan lembaga kursus dan pelatihan.

F. Struktur Organisasi Disertasi

Struktur organisasi disertasi ini tersususun dalam rangkaian bab, dimulai dari Bab I sampai dengan Bab V, dengan penjelasan yang berada didalamnya.

Bab I, adalah Pendahuluan yang berisi tentang uraian pendahuluan berkenaan dengan langkah awal penyusuan desertasi ini, yaitu Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Struktur Organisasi Desertasi.

Bab II. Kerangka Teoritis, berisi tentang tinjauan teoritis yang menguraikan konsep-konsep teori berhubungan dengan variabel-variabel penelitian, yaitu Konsep Kinerja, Konsep Kompetensi, Konsep Pelatihan, Konsep Efektivitas Pelatihan melalui Pembelajaran Orang Dewasa, Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP), dan pemaparan singkat Hasil Penelitian yang Relevan.

Bab III, Metodologi Penelitian, berisi tentang Desain Penelitian, Prosedur Penelitian, Lokasi dan Subjek Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Analisis Data, dan Kredibilitas Data.

Bab IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang Penjelasan Hasil Penelitian, Analisis Data Penelitian, Pembahasan Hasil Penelitian, uraian Temuan Hasil Penelitian, dan Keterbatasan Hasil Penelitian.

Bab V. Kesimpulan dan Rekomendasi, berisi tentang kesimpulan dari hasil pengolahan dan analisis data penelitian. Rekomendasi ditujukan terhadap berbagai pihak, yaitu: Dinas Pendidikan melalui Seksi Kursus dan Pelatihan Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat, alumni program pelatihan Pengelola Lembaga Kursus dan Pelatihan, Pemilik Lembaga Kursus dan Pelatihan, dan Peneliti Lain.

Daftar Pustaka dan Daftar Lampiran, berupa data pelengkap.