
Pengelolaan Program Pelatihan pada Sanggar Seni Greget Semarang

Sicha Adestiya Silvia Dewi^{1*}, Mu'arifuddin²

^{1,2} Universitas Negeri Semarang, Indonesia

sichadetya28@students.unnes.ac.id ^{1*}

Alamat: Sekaran, Kec. Gn. Pati, Kota Semarang, Jawa Tengah 50229

Korespondensi penulis: sichadetya28@students.unnes.ac.id

Abstract. Training management is a crucial component in organizing training programs and contributes to creating effective training. This study aims to describe the identification of training needs, training methods, training management strategies, and training success indicators at Sanggar Seni Greget in Semarang. The research method employed is descriptive qualitative research. The research subjects include the founder, the head, the secretary, and staff in the field of dance. The research informants consist of an instructor and two training participants. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation. Data validity techniques utilize source triangulation and method triangulation. Data analysis encompasses data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The research findings indicate that the identification of training needs at Sanggar Seni Greget involves organizational analysis, job task analysis, and individual analysis. The training methods used are demonstrations, lectures, and simulations. The training management strategy design includes planning, resource management, organizing, training development, promotion, implementation, and evaluation. The success indicators of the training are measured through goal achievement, skill and knowledge enhancement, behavioral changes, participant satisfaction, and productivity.

Keywords: Management, Training Program, Art Studio

Abstrak. Pengelolaan pelatihan merupakan komponen penting dalam penyelenggaraan program pelatihan dan membantu menciptakan pelatihan yang efektif. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan identifikasi kebutuhan pelatihan, metode pelatihan, strategi pengelolaan pelatihan serta indikator keberhasilan pelatihan di Sanggar Seni Greget Semarang. Metode penelitian yaitu penelitian kualitatif deskriptif. Subjek penelitiannya terdiri dari pendiri, ketua, sekretaris dan staff bidang seni tari. Informan penelitiannya ialah instruktur dan 2 peserta pelatihan. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Analisis data yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa identifikasi kebutuhan pelatihan di Sanggar Seni Greget terdiri atas analisis organisasi, analisis tugas pekerjaan dan analisis individu. Metode pelatihannya ialah demonstrasi, ceramah dan simulasi. Desain strategi pengelolaan terdiri dari perencanaan, pengelolaan, pengorganisasian, pengembangan pelatihan, promosi, pelaksanaan, serta evaluasi. Indikator keberhasilan pelatihan diukur melalui pencapaian tujuan, peningkatan keterampilan dan pengetahuan, perubahan perilaku, kepuasan peserta, serta produktivitas.

Kata Kunci : Pengelolaan, Program Pelatihan, Sanggar Seni

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan memainkan peran penting dalam upaya manusia untuk memperoleh pengetahuan dan menggali potensi secara optimal. Pendidikan memberikan pengalaman praktis secara terstruktur melalui berbagai bentuk baik pendidikan formal, pendidikan non formal dan pendidikan informal yang dilakukan secara terus menerus sepanjang hayat untuk mencapai kemampuan yang optimal bagi masing masing individu (Triwiyanto, 2014). Salah satu jenis bidang pendidikan nonformal ialah program pelatihan yang diselenggarakan oleh sanggar seni yang bertujuan untuk pengembangan keterampilan dan kemampuan warga belajar

sebagai upaya pemberdayaan masyarakat. Lembaga pelatihan melalui sanggar seni di Kota Semarang menjadi salah satu bentuk pengembangan diri dan kemampuan peserta didik.

Kota Semarang merupakan kota yang memiliki perkembangan pembangunan pesat khususnya dalam sektor pariwisata bidang seni dan budaya lokal. Namun pengembangan sektor pariwisata memerlukan perhatian yang berkelanjutan tidak hanya pada perluasan pasar pariwisata domestik dan internasional, tetapi juga pelestarian budaya dan lingkungan lokal (Muarifuddin et al., 2023). Keberadaan pusat pelatihan melalui sanggar seni di Kota Semarang memiliki peran penting bagi masyarakat sehingga dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan dan juga berperan penting pada salah satu profesi penting yaitu para pengelola sanggar seni.

Realita saat ini banyak sanggar seni yang menghasilkan lulusan berkualitas yang mampu bersaing dikalahkan bisnis pariwisata bidang seni dan budaya. Sanggar seni ini berperan dalam pengembangan pariwisata yang memerlukan perhatian yang berkelanjutan sehingga dapat menjadi sebuah bisnis industri kesenian yang kompeten. Sebagaimana yang telah diketahui khususnya di Kota Semarang ini sudah banyak berdiri sanggar seni tetapi masih banyak yang eksistensinya kurang. Masih banyak sanggar seni di Kota Semarang yang belum bisa *survive*, dan masih bergantung pada prinsip pengelolaan yang kuno oleh pendiri lembaga tersebut. Masih banyak juga sanggar seni yang belum memiliki program pelatihan yang berkembang karena strategi pengelolaannya yang kurang. Contohnya saja menurut data yang ada pada dinas kebudayaan dan pariwisata dalam website SiKenang per tahun 2023 di Kota Semarang terdapat sekitar 40 lebih sanggar seni, tetapi dalam hal eksistensi nya hanya kurang lebih 8 sanggar yang mampu bersaing di bidang bisnis seni dan budaya.

Eksistensi suatu sanggar seni tidak terlepas dari suatu pengelolaan atau manajemen dari masing masing lembaga tersebut. Pengelolaan merupakan keahlian khusus dalam penyelenggaraan kegiatan dengan orang lain untuk mencapai tujuan (Sudjana, 2010). Oleh karena itu, agar suatu lembaga baik sanggar seni dalam melakukan suatu program pelatihan agar bisa berjalan dengan baik diperlukan sebuah strategi pengelolaan. Strategi pengelolaan program pelatihan yang menjadi bagian penting sebuah sanggar seni sebagai suatu lembaga pelatihan sehingga dapat menghasilkan lulusan yang kompeten, khususnya pada tujuan efisiensi dan efektivitas lembaga tersebut. Selain itu juga bagaimana efektivitas pengelolaan pada sebuah lembaga pelatihan dalam rangka pengelolaan sumber daya yang tersedia sehingga tidak ada pemborosan. Strategi pengelolaan yang tepat juga sangat penting untuk dapat memperoleh keberhasilan lulusan dari lembaga pelatihan dan kursus.

Adanya sanggar seni ini memiliki manfaat bagi masyarakat tidak hanya untuk menghasilkan lulusan yang kompeten tetapi lulusan dari berbagai sanggar seni ini mampu bersaing sehingga memberi dampak yang positif. Maka dari itu, untuk menghasilkan lulusan yang berkompeten diperlukan juga suatu pengelolaan sanggar yang tepat sehingga sesuai dengan standar mutu belajar yang diharapkan kedepannya. Sebuah lembaga untuk menghasilkan seni yang terbaik maka diperlukan sebuah perencanaan yang matang berbasis strategi pengelolaan yang maksimal. Berdasarkan dari pemikiran tersebut, maka peneliti ingin mengkaji mengenai strategi pengelolaan program pelatihan yang ada pada sanggar seni. Sehingga tujuan dari penelitian ini ialah memperoleh gambaran mengenai strategi pengelolaan program pelatihan pada sanggar seni sebagai satuan pendidikan masyarakat. Kajian ini difokuskan pada permasalahan mengenai bentuk strategi pengelolaan program pelatihan pada sanggar seni baik kepada proses perencanaan serta implementasi. Hasil riset ini akan memberikan manfaat kepada pengelola sanggar seni dalam mendapatkan informasi mengenai strategi pengelolaan program pelatihan dan dapat dijadikan contoh atau acuan bagi sanggar seni lainnya mengenai bagaimana strategi pengelolaan program pelatihan yang optimal.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Sanggar Greget Semarang yang berada di Jalan Pamularsih I No 2 Bongsari, Semarang Barat, Kota Semarang, Jawa Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Bungin (2011) menguraikan bahwa penelitian kualitatif ialah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi, situasi, atau fenomena realitas sosial yang ada di masyarakat yang menjadi objek penelitian, dan berupaya menarik realitas sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda, atau gambaran tentang kondisi, situasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan strategi pengelolaan program pelatihan yang ada di Sanggar Greget Semarang meliputi beberapa aspek penting yaitu identifikasi kebutuhan pelatihan, metode pelatihan, desain strategi pengelolaan pelatihan dan indikator keberhasilan pelatihan. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Subjek penelitiannya terdiri dari pendiri, ketua, sekretaris dan staff bidang seni tari. Informan penelitiannya ialah instruktur dan 2 peserta pelatihan. Teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi meliputi triangulasi sumber dan triangulasi metode. Selanjutnya analisis data menggunakan model analisis Miles & Huberman (1992) terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Kebutuhan Program Pelatihan

Identifikasi kebutuhan pelatihan adalah langkah awal yang krusial dalam proses pengembangan program pelatihan untuk memastikan bahwa pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan spesifik lembaga pelatihan dan peserta. Menurut Sutarto (2018) mengungkapkan bahwa identifikasi kebutuhan pelatihan adalah kegiatan mencari, menemukan dan mencatat serta mengolah data tentang kebutuhan pelatihan yang diinginkan atau diharapkan oleh peserta latihan untuk merumuskan materi latihan apa yang sesuai dengan kebutuhan mereka tersebut. Lebih lanjut mengenai analisis kebutuhan merupakan proses sistematis dalam merancang suatu pelatihan dengan menetapkan kebutuhan peserta, identifikasi jenis pelatihan yang dibutuhkan serta mengidentifikasi komponen yang perlu dilatih atau dilakukan pengembangan (Nazli et al., 2014). Kegiatan analisis identifikasi kebutuhan program di Sanggar Greget Semarang dilakukan secara *focus grup discussion* oleh pengawas, penanggung jawab, pengelola dan instruktur. Identifikasi kebutuhan Sanggar Greget melakukan analisis mendalam mengenai beberapa komponen penting yang dapat dikaitkan dengan langkah analisis kebutuhan menurut Sudjana (2007) sebagai berikut :

a. Analisis Organisasi

Analisis organisasi adalah tahap awal yang melihat kebutuhan pelatihan dari sudut pandang organisasi/lembaga secara menyeluruh. Sanggar Greget melakukan analisis mendalam mengenai kebutuhan organisasi/lembaga secara menyeluruh meliputi :

- 1) Perumusan visi, misi, profil dan tujuan sebagai acuan dan pedoman pelaksanaan program pelatihan. Tersusun dengan jelas bahwa visi, misi, dan tujuan dari Sanggar Greget ialah mengembangkan kreatifitas dan lestarikan budaya bangsa dan menumbuhkan rasa cinta terhadap budaya bangsa.
- 2) Sistem rekrutmen peserta melalui promosi pelatihan melalui sosial media dan kegiatan event sanggar. Rekrutmen pelatihan dibuka setiap awal semester dan calon peserta langsung mendaftar melalui pengelola sanggar.
- 3) Sistem rekrutmen instruktur

Pemilihan instruktur fleksibel kepada alumni sanggar namun tetap memperhatikan kualifikasi pendidik serta memiliki kompetensi dan memahami materi kesenian.

- a) Penetapan sistem pendanaan yang terdiri dari pengelolaan pendanaan yang akan digunakan dalam pelaksanaan pelatihan seperti SPP, biaya pendaftaran pelatihan, biaya pembelian properti dll.

b) Implementasi pelatihan dan sistem evaluasi program meliputi pertemuan dua kali dalam seminggu yaitu hari Sabtu dan Minggu sedangkan evaluasi program melalui kegiatan UTS dan UAS.

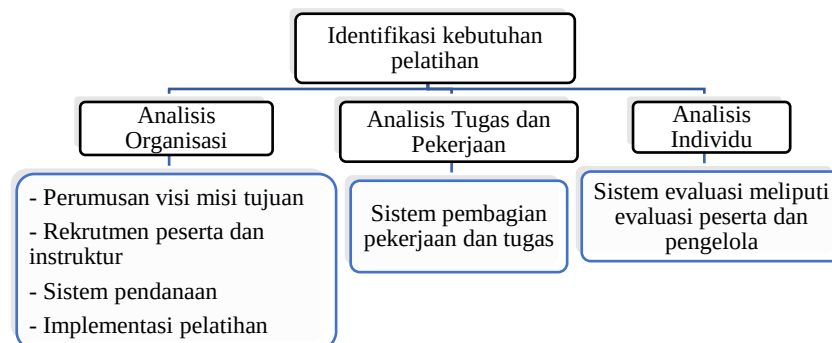
b. Analisis Tugas dan Pekerjaan

Pembagian tugas yang ada pada Sanggar Greget dilaksanakan melalui sistem pengorganisasian sumber daya manusia. Adanya sistem pengorganisasian yang dilaksanakan oleh Sanggar Greget ini mampu membantu kelayakan lembaga dalam pembagian kelas dengan sejumlah peserta yang cukup banyak dan berjalan sangat efektif sesuai dengan kebutuhan.

c. Analisis individu

Analisis kinerja dirangkum dengan kegiatan UTS, UAS dan apresiasi yang diadakan bagi para peserta sehingga kegiatan tersebut mencakup beberapa penilaian potensi untuk berkembang lebih baik.

Secara keseluruhan untuk lebih jelasnya mengenai sistem dan komponen identifikasi kebutuhan pelatihan di Sanggar Greget dapat disajikan melalui bagan berikut.



Bagan 1. Komponen Identifikasi Kebutuhan Pelatihan Sanggar Greget Semarang

Identifikasi kebutuhan pelatihan, yang mencakup pengumpulan dan analisis informasi mengenai kebutuhan lembaga dan peserta, merupakan tahap krusial agar pelatihan menjadi efektif dan efisien. Di Sanggar Greget, proses ini dilakukan secara menyeluruh melalui diskusi yang melibatkan berbagai pihak terkait. Sanggar Greget melakukan identifikasi dengan jelas sehingga meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelatihan. Identifikasi kebutuhan ini penting untuk memastikan pelatihan memberikan hasil optimal dan mendorong kemajuan lembaga atau organisasi.

Metode Program Pelatihan

Metode merupakan suatu pendekatan sistematis dalam cara penyampaian pengetahuan serta keterampilan kepada peserta pelatihan dengan tujuan agar dapat tercapai tujuan pelatihan. Metode pelatihan memiliki berbagai macam teknik penyampaian dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan peserta serta kebutuhan lembaga. Menurut Alfiati & Kisworo (2017) pemilihan metode pembelajaran perlu disesuaikan dengan materi dan kondisi pada kegiatan pembelajaran. Menurut Muarifuddin et al., (2018) unsur dalam suatu pendidikan sangat berpengaruh terhadap terlaksananya proses belajar mengajar, yaitu peserta didik, instruktur, tujuan belajar, alat dan metode serta lingkungan pendidikan yang mana dalam pemilihan metode, media dan sumber belajar diselaraskan menjadi satu kesatuan guna lebih banyak memanfaatkan kondisi lingkungan belajar. Metode pelatihan terdiri dari bermacam-macam jenisnya dan tidak ada teknik atau metode yang dinilai paling baik (Handoko, 2016). Adapun metode yang digunakan dalam pelatihan di Sanggar Greget sebagai berikut :

a. Metode Ceramah

Metode ceramah yang ada di Sanggar Greget ini digunakan dalam penyampaian materi umum secara singkat. Walaupun dalam pendekatan metode ceramah memiliki kelemahan namun Sanggar Greget mampu mengemas secara kreatif sehingga peserta tidak pasif yaitu dengan adanya icebreaking dan juga mengkolaborasikan dengan metode lainnya sehingga partisipasi dan pemahaman peserta lebih aktif.

b. Metode demonstrasi langsung

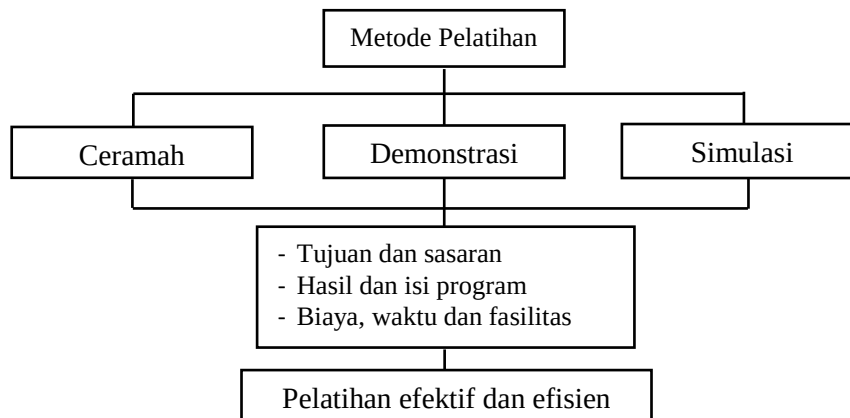
Metode demonstrasi terselenggara dengan baik pada pelatihan di sanggar Greget ini karena memungkinkan peserta untuk melihat langsung gerakan tari dari apa yang mereka pelajari dan kemudian mempraktikkannya sendiri. Pelaksanaan metode ini secara aktif digunakan oleh seluruh instruktur yang ada dan terlihat bahwa semua peserta memahami dan mampu mencerna terhadap materi yang diajarkan.

c. Metode simulasi

Metode simulasi yang digunakan Sanggar Greget terselenggara dengan baik karena peserta pelatihan dapat mempelajari materi secara langsung dan selanjutnya bisa mempraktikkannya sehingga memungkinkan peserta untuk belajar dari pengalaman praktis tanpa dampak negatif yang mungkin terjadi dalam situasi sebenarnya.

Pemilihan metode ditentukan berdasarkan relevansi kebutuhan peserta serta keefektifan dalam mencapai tujuan. Pemilihan metode pelatihan di Sanggar Greget bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dengan memilih metode yang sesuai dengan materi dan gaya belajar peserta. Metode yang tepat juga dapat meningkatkan keterlibatan peserta dan

memaksimalkan pemahaman serta retensi pengetahuan. Selanjutnya terdapat beberapa kriteria pemilihan metode program pelatihan di Sanggar Greget meliputi tujuan dan sasaran program yaitu pengembangan keterampilan kesenian dengan sasaran anak, remaja dan dewasa, selanjutnya hasil dan isi program mengenai pembentukan peserta latih yang kompeten, lalu biaya, waktu dan fasilitas sebagai penunjang jalannya pelatihan. Secara lebih jelasnya, maka penjelasan metode pelatihan di Sanggar Greget dapat disajikan dalam bagan berikut.



Bagan 1 Metode Program Pelatihan Sanggar Greget

Setiap lembaga seni yang menjalankan pelatihan pasti membutuhkan metode yang tepat agar isi pelatihan tersebut juga mudah dipahami oleh peserta pelatihan. Menurut Slameto (2010) pemilihan metode yang kurang tepat akan berdampak pada ketidakefektifan pembelajaran dalam pelatihan sehingga keberhasilan dalam pelatihan ini sangat bergantung dengan penggunaan metode pelatihan yang tepat dan sesuai tujuan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa dengan adanya metode yang tepat ini dapat meningkatkan prestasi belajar peserta didik dan nantinya akan berkembang menjadi lebih baik.

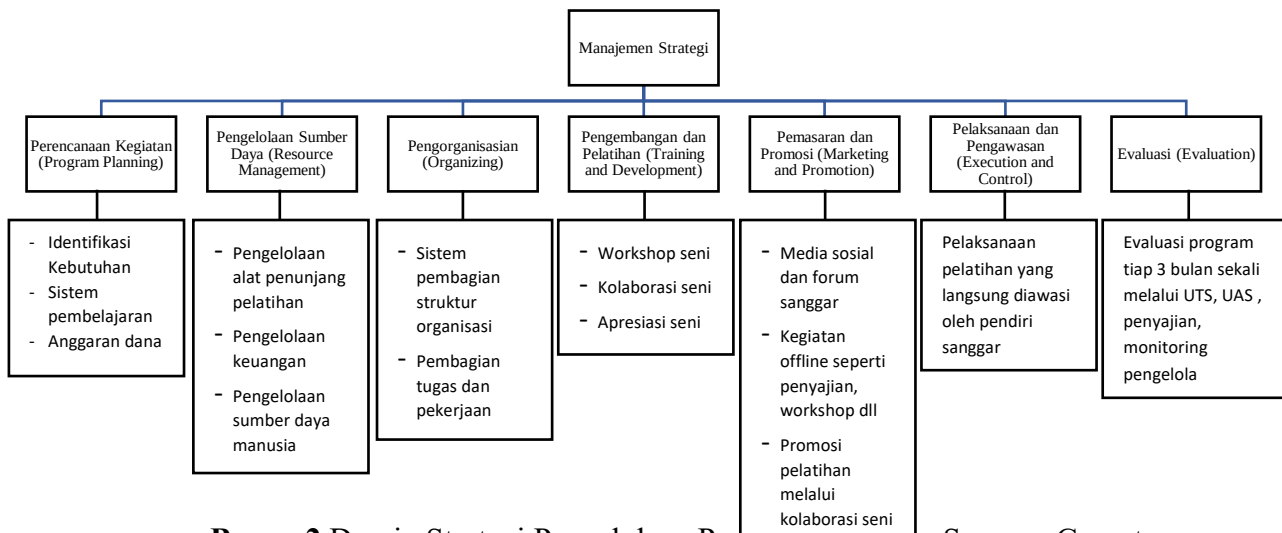
Strategi Pengelolaan Program Pelatihan

Strategi pengelolaan program pelatihan di Sanggar Seni Greget merupakan suatu sistematisa rencana secara menyeluruh dalam menjalankan pelatihan dimana didalamnya terdapat suatu cara dalam mencapai tujuan pelatihan. Menurut David (2011) strategi ialah suatu rencana yang disatukan bersama dengan tujuan jangka panjang yang nantinya hendak dicapai. Adanya strategi dalam suatu pelatihan organisasi sangat penting untuk menunjukkan manfaat menggunakan pandangan dan persepsi strategis pelatihan, karena dengan menghubungkan strategi ini dengan sumber daya manusia secara aktif, khususnya pada pelatihan dan pengembangan, hal itu akan berkontribusi pada keberhasilan dan pengayaan organisasi (Milhem et al., 2014).

Desain strategi utama dalam pengelolaan pelatihan di Sanggar Greget, yaitu pelatihan yang dikelola dengan manajemen sanggar melalui diskusi terbuka yang melibatkan penentuan tujuan pelatihan serta langkah-langkah strategis untuk mencapainya. Manajemen Sanggar Greget mencakup berbagai aspek untuk menjaga keberlangsungan dan efektivitas operasionalnya. Berikut adalah beberapa aspek dalam desain strategi manajemen sanggar Greget sebagai berikut :

- a. *Perencanaan Kegiatan (Program Planning)*: Merencanakan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan di sanggar, baik itu latihan rutin, pertunjukan, workshop, atau pameran. Perencanaan ini juga mencakup penjadwalan, target pencapaian, dan anggaran yang dibutuhkan.
- b. *Pengelolaan Sumber Daya (Resource Management)*: Mengelola sumber daya yang ada di sanggar, termasuk fasilitas, alat-alat seni, dan bahan-bahan yang dibutuhkan untuk kegiatan. Ini juga mencakup pengelolaan keuangan, seperti pendanaan dan pengeluaran, serta pengelolaan sumber daya manusia, seperti pengajar, seniman, dan staf pendukung.
- c. *Pengorganisasian (Organizing)*: Mengatur struktur organisasi dalam sanggar, termasuk pembagian tugas dan tanggung jawab. Di sini, penting untuk memastikan bahwa setiap anggota tim mengetahui peran mereka dalam mendukung operasional sanggar.
- d. *Pengembangan dan Pelatihan (Training and Development)*: Mengelola pelatihan bagi instruktur atau anggota sanggar untuk meningkatkan kemampuan melalui kolaborasi atau workshop yang relevan.
- e. *Pemasaran dan Promosi (Marketing and Promotion)*: Untuk menarik peserta dan penonton, sanggar perlu melakukan pemasaran dan promosi kegiatan mereka. Ini bisa mencakup penggunaan media sosial, pembuatan materi promosi, dan menjalin kerjasama dengan komunitas lokal atau media.
- f. *Pelaksanaan dan Pengawasan (Execution and Control)*: Memastikan bahwa kegiatan yang telah direncanakan dilaksanakan dengan baik, serta mengawasi jalannya kegiatan agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
- g. *Evaluasi (Evaluation)*: Setelah kegiatan selesai, melakukan evaluasi untuk menilai keberhasilan program atau kegiatan yang telah dilaksanakan, serta mencari cara untuk meningkatkan efektivitas kegiatan di masa mendatang.

Secara lebih jelas, maka desain strategi di Sanggar Greget dapat disajikan dalam bentuk bagan sebagai berikut.



Bagan 2 Desain Strategi Pengelolaan Program Pelatihan Sanggar Greget

Pengelolaan pelatihan yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia yang siap bersaing. Strategi manajemen sanggar ini juga dinilai berhasil selanjutnya proses pelaksanaan strategi pelatihan di Sanggar Greget mencakup berbagai kegiatan seni seperti tari, karawitan, wayang, dan teater. Pelatihan dilakukan secara teratur dengan kurikulum yang disusun untuk mengembangkan kemampuan peserta. Pengelolaan yang baik dan strategis di Sanggar Greget terbukti mampu mencetak sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, serta memperoleh berbagai penghargaan yang mencerminkan keberhasilan manajemennya.

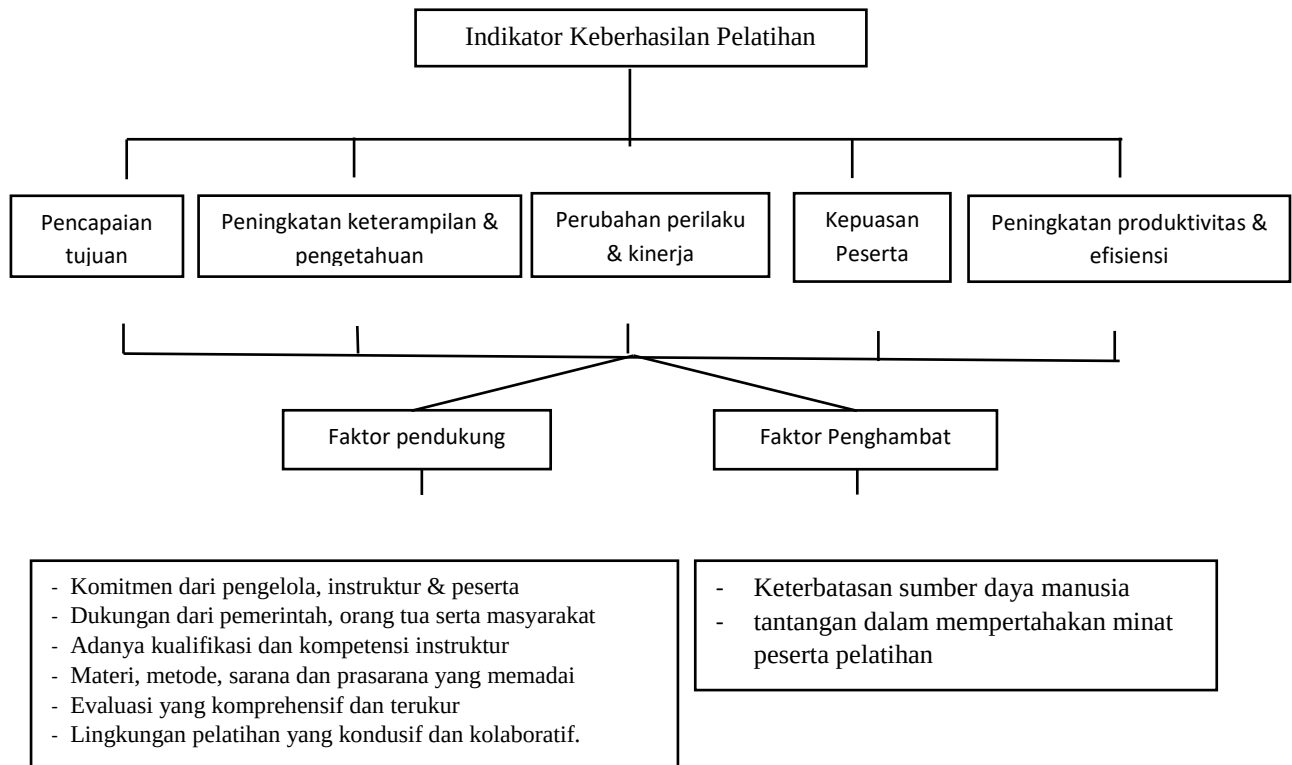
Indikator Keberhasilan Program Pelatihan

Indikator keberhasilan merupakan sebuah parameter yang digunakan guna mengukur seberapa jauh tujuan pelatihan yang telah tercapai. Indikator keberhasilan ini digunakan sebagai alat ukur efektivitas suatu program pelatihan dalam mencapai hasil yang ditujukan. Beberapa indikator keberhasilan pelatihan di Sanggar Greget dikaitkan dengan penjelasan menurut Sudjana (2007) sebagai berikut :

- a. Pencapaian Tujuan Pelatihan: Program pelatihan di Sanggar Greget telah memiliki pencapaian tujuannya yaitu membentuk pengetahuan dan keterampilan peserta yang kompeten. Hal tersebut dibuktikan bahwa sejak berdirinya sanggar telah banyak terselenggaranya program pelatihan baik, selain itu banyak penghargaan yang telah diperoleh, eksistensi sanggar yang cukup berkembang sehingga dikenal khalayak masyarakat.

- b. Peningkatan Keterampilan dan Pengetahuan: Program pelatihan Sanggar Greget memiliki tolak ukur peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui program UTS dan UAS.
- c. Perubahan Perilaku dan Kinerja: Pembelajaran di Sanggar Greget selalu menekankan sikap disiplin dalam semua hal, sehingga membentuk karakter positif peserta yang dapat meningkatkan kinerja menjadi sangat baik.
- d. Kepuasan Peserta Pelatihan: Kepuasan peserta di Sanggar Greget terhitung baik dan sangat antusias. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya peserta pelatihan yang telah mengikuti pelatihan di Sanggar Greget hingga kelulusan dan dalam jangka waktu lama.
- e. Peningkatan Produktivitas dan Efisiensi: Sanggar Greget telah bertahan 30 tahun lebih menjadi sanggar terbaik di Jawa Tengah serta dapat menghasilkan peserta yang kompeten dan menghasilkan karya seni tari yang sangat berkembang.

Keberhasilan program pelatihan di Sanggar Greget ini dapat tercapai dengan adanya beberapa faktor pendukung seperti komitmen dari pengelola sanggar, instruktur dan dukungan dari pemerintah, orang tua serta masyarakat setempat, adanya kualifikasi dan kompetensi instruktur, materi, metode, sarana dan prasarana yang memadai, motivasi dan komitmen peserta, evaluasi yang komprehensif dan terukur, lingkungan pelatihan yang kondusif dan kolaboratif. Selain itu juga terdapat beberapa faktor penghambat dalam pencapaian keberhasilan program pelatihan karena di Sanggar Greget ini memiliki keterbatasan sumber daya khususnya pada pengelola sanggar sehingga ada double job pada tiap divisinya. Namun hal tersebut dapat dibenahi oleh pihak sanggar yaitu dengan memaksimalkan pembagian tugas yang jelas dan terarah serta saling membantu antar sesama. Selanjutnya juga terdapat tantangan dalam mempertahankan minat peserta pelatihan ditengah banyaknya berbagai pilihan kegiatan lain. Hal tersebut dapat diatasi oleh pihak sanggar dengan memberikan pengalaman yang menarik kepada tiap pesertanya sehingga memiliki motivasi untuk selalu berkembang. Selain itu adanya program penyajian atau apresiasi seni juga berpengaruh untuk meningkatkan minat peserta pelatihan. Meskipun faktor pendorong sudah cukup membantu tetapi sumber daya manusia lainnya juga diharapkan memiliki motivasi dan semangat bersama menghadapi hambatan yang ada (Lestari & Suminar, 2020). Secara lebih jelas, maka indikator keberhasilan pelatihan di Sanggar Greget dapat disajikan dalam bentuk bagan sebagai berikut.



Bagan 3 Indikator Keberhasilan Program Pelatihan Sanggar Greget

4. KESIMPULAN

Pengelolaan pelatihan di Sanggar Greget mencakup identifikasi kebutuhan melalui focus group discussion, meliputi analisis organisasi, tugas, dan individu. Komponen yang dianalisis mencakup sistem rekrutmen, pengelolaan sumber daya, pembagian tugas, pembelajaran, pendanaan, dan evaluasi. Metode pelatihan menggunakan ceramah, demonstrasi langsung, dan simulasi dengan pendekatan partisipatif untuk mendorong interaksi peserta. Strategi pengelolaan melibatkan perencanaan, pengelolaan sumber daya, pengorganisasian, pengembangan, promosi, pelaksanaan, dan evaluasi. Keberhasilan pelatihan diukur melalui pencapaian tujuan, peningkatan keterampilan, perubahan perilaku, kepuasan peserta, dan produktivitas, didukung oleh komitmen pengelola, dukungan masyarakat, dan motivasi peserta. Kendala yang dihadapi meliputi keterbatasan sumber daya dan tantangan menjaga minat peserta. Secara keseluruhan, pengelolaan yang sistematis, metode yang efektif, dan evaluasi komprehensif telah menciptakan lingkungan pelatihan kondusif yang meningkatkan keterampilan dan daya saing peserta.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduraheem, M. R. (2016). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 5(7), 2226–8235.
- Alfiati, D. A., & Kisworo, B. (2017). Manajemen Pelatihan Praseleksi Program Pemagangan Ke Jepang Di Lembaga Pelatihan Kerja Jiritsu. *Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat (JPPM)*. <https://core.ac.uk/download/pdf/267824707.pdf>
- Bungin, B. (2011). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Pranada Media Group.
- David, F. R. (2011). *Manajemen Strategi Konsep*. Selemba Empat.
- Djuju, S. (2007). *Sistem dan manajemen pelatihan : teori & aplikasi*. Falah Production.
- Djuju, S. (2010). *Manajemen Program Pendidikan*. Falah.
- Handoko, H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Huberman, A. M., & Miles, M. . (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Universitas Indonesia PRESS.
- Izvercian, M., Radu, A., Ivascu, L., & Ardelean, B.O. (2014). The Impact of Human Resources and Total Quality Management on the Enterprise. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 124, 27–33. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.456>
- Khan, S. I., & Abdullah, N. N. (2019). The impact of staff training and development on teachers' productivity. *Economics, Management and Sustainability*, 4(1), 37–45. <https://doi.org/10.14254/jems.2019.4-1.4>
- Lestari, T. S., & Suminar, T. (2020). Pemberdayaan sebagai Upaya Peningkatan Konservasi Budaya Lokal di Desa Menari Tanon. *Journal of Nonformal Education and ...*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/pls.v4i1.34481>
- Milhem, W., Abushamsieh, K., & Arostegui, M. N. P. (2014). Training Strategies, Theories and Types. *J. Accounting, Bus. Manag.*, 21(1), 12–26.
- Muarifuddin, M., Mulyono, S. E., Malik, A., Sumardiana, B., & Paranti, L. (2023). Pendampingan Badan Usaha Milik Desa Untuk Menciptakan Rintisan Desa Wisata Di Desa Timpik Kabupaten Semarang. *EJOIN : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(11), 1277–1286. <https://doi.org/10.55681/ejoin.v1i11.1750>
- Muarifuddin, M., Prasetyo, F. W., & Sari, N. P. (2018). Model Desain Pembelajaran Pendidikan Kesetaraan Kejar Paket C di Satuan Pendidikan Nonformal Kota Semarang. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 2(2), 157–161.
- Nazli, N. N. N. N., Sipon, S., & Radzi, H. M. (2014). Analysis of Training Needs in Disaster Preparedness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, 576–580. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.473>
- Nurbaya, N. (2022). Peran Dinas Pemuda, Olahraga, dan Pariwisata Kota Balikpapan Terhadap

Pengembangan Ekonomi Kreatif Sektor Seni Pertunjukan. *Jurnal Tata Kelola Seni*, 8(1), 65–77.

Saleumsouk, K., Phannolath, V., & Noonan, R. (2020). Non-formal Education and Lifelong Learning. In: Noonan, R. (eds) Education in the Lao People's Democratic Republic. *Education in the Asia-Pacific Region: Issues, Concerns and Prospects*, 51. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-981-15-3319-8_6

Slameto, S. (2010). *Belajar dan FaktorFaktor Yang Mempengaruhinya*. Rineka Cipta.

Sudjana, S. (2007). *Sistem dan Manajemen Pelatihan*. Falah Production.

Sutarto, J. (2018). Model Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Kecakapan Hidup Berbasis Keunggulan Lokal Desa Wisata Mandiri Wanurejo Borobodu Magelang. Pendidikan Luar Sekolah. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/jpp.v35i1.15091>

Triwiyanto, T. (2014). *Pengantar Pendidikan*. PT Bumi Aksara.

Westerman, J. W., Rao, M. B., Vanka, S., & Gupta, M. (2020). Sustainable human resource management and the triple bottom line: Multi-stakeholder strategies, concepts, and engagement. *Human Resource Management Review*, 30(3). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100742>