

**LAPORAN
PENGABDIAN PADA MASYARAKAT**

**PEMBERDAYAAN KELOMPOK TUKANG BANGUNAN
DALAM BIDANG MANAJEMEN ORGANISASI DAN
ADMINISTRASI KEUANGAN MELALUI
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DI DESA GILANGHARJO**



**Oleh:
S.Wisni Septiarti,M.Si
RB.Suharta,M.Pd
Mulyadi,M.Pd
Entoh Tohani,M.Pd**

Nomor Kontrak : 31.n/UN34.11/SPK/2011

**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
TAHUN 2011**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah pemberdayaan terhadap masyarakat bukan lah sesuatu yang baru lagi terutama sejak Undang-undang otonomi daerah disosialisasikan, diterapkan di segala aspek menjadi bagian dari proses pembangunan. Otonomi atau memberi kewenangan kepada daerah atau komunitas-komunitas pelaksana pemberdayaan sebagai dampak penerapan sistem desentralisasi ini tampaknya menjadi amanah yang segera ditangkap oleh berbagai elemen untuk segera melaksanakan upaya perbaikan sumber daya manusia, potensi dengan berdasarkan pada kebutuhan masyarakat. Hal ini juga dilakukan oleh bidang pendidikan dalam memberdayakan masyarakat dengan prinsip dilaksanakan dari, oleh dan untuk masyarakat. Prinsip pembelajaran ini berorientasi pada proses saling membelajarkan agar diperoleh kemandirian, percaya diri dan bertanggungjawab terhadap diri, satuan sosial atau kelompoknya yang sejenis atau satu profesi. Upaya yang dilakukan oleh jurusan PLS ini pun tidak lepas dari prinsip pembelajaran yang memandirikan serta membantu untuk memperoleh kesadaran atas kelompoknya melalui organisasi atau paguyuban Tukang bangunan di Desa Gilangharjo.

Tentu saja proses saling membelajarkan untuk memperoleh kemandirian ini dilakukan tidak hanya sekali namun disosialisasikan, didiskusikan untuk diyakini dan diinternalisasikan secara terus menerus agar menjadi perilaku yang membina atau budaya dalam berorganisasi. Demikian pula halnya sebuah organisasi membutuhkan bukan hanya kejujuran, tanggungjawab ataupun komitmen namun perilaku yang mempribadi atau membudaya terhadap organisasi yang mewadahnya.

Tidak semua anggota dalam sebuah organisasi atau paguyuban seperti kelompok tukang bangunan di desa Gilangharjo ini memiliki pemahaman yang sama terhadap pentingnya organisasi, selain kemampuan melakukan pengelolaan dan manajemen administrasi keuangan yang diasumsikan relatif masih rendah. Merujuk atas asumsi dan pengamatan yang dilakukan selama ini, maka kepada

para tukang bangunan yang berkumpul dalam sebuah organisasi atau paguyuban dengan satu visi, misi, cara pandang, satu tujuan dan kepentingan bahkan harapan diberikanlah pemahaman tentang budaya organisasi yang perlu dipertahankan sesuai dengan karakteristik kelompok tukang bangunan itu. Selain pengetahuan, keterampilan tentang bagaimana melakukan identifikasi atas kebutuhan belajar dan usaha serta pengetahuan dan keterampilan tentang kewirausahaan khususnya hal-hal yang berkaitan dengan pengelolaan dan manajemen administrasi dan usaha. Melalui bentuk pendidikan dan pelatihan yang dilengkapi dengan metode ceramah, permainan dan pendampingan selama beberapa bulan di setiap pertemuan kelompok tukang bangunan ini diharapkan pemahaman, keterampilan dalam konteks pengembangan diri, kelompok dalam sebuah organisasi atau paguyuban tukang bangunan maka profesionalitas para tukang bangunan menjadi semakin nyata dalam pelayanannya kepada masyarakat luas.

B. Analisis Situasi

1. Orientasi Dan Batas Administratif

Desa Gilangharjo terletak di Kecamatan Pandak yang merupakan daerah rawan bencana, karena letaknya yang berada di wilayah Kabupaten Bantul bagian selatan yang berdekatan dengan kawasan pesisir samudra Indonesia. Desa Gilangharjo memiliki potensi wilayah sebagaimana dijelaskan berikut ini

- a. Kawasan pertanian dengan luas sawah 280,40 ha, dengan pola tanam mayoritas warga masyarakat petani terbagi dengan tiga sistem pola tanam.
- b. Kawasan pengembangan Industri Kecil Kerajinan dan Rumah Tangga.
- c. Letak Desa Gilangharjo secara strategis dilalui dua jalan propinsi yaitu disebelah utara dilalui jalan Srandakan yang merupakan jalur menuju ke Kulon progo sedangkan sebelah timur dilalui jalan samas yang merupakan jalur wisata ke pantai samas.

Untuk itu sesuai dengan kebijakan dan pengembangan Kabupaten Bantul khususnya dikawasan selatan yang didalamnya Kecamatan Pandak akan dikembangkan kawasan pertanian, peternakan, perikanan dan industri kecil kerajinan sesuai dengan daya dukung lingkungan dan fungsinya, dengan

Intensifikasi dan Diversifikasi pertanian, peternakan dan industri kecil kerajinan dan rumah tangga.

Desa Gilangharjo secara administratif dibatasi oleh 4 Desa, dengan batas wilayah sebagai berikut :

Tabel 1 Batas Administratif

No	Batas Wilayah	Desa	Kecamatan
1	Utara	Guwosari/ Ringinharjo	Pajangan/ Bantul
2	Barat	Wijirejo/ Triharjo	Pandak
3	Timur	Ringinharjo, Sumbermulyo, Mulyodadi	Bantul/ Bambanglipuro
4	Selatan	Sidomulyo	Bambanglipuro

Sumber Pemdes Gilangharjo, tahun 2010

Secara orbitasi jarak wilayah Desa Gilangharjo dengan pusat pemerintahan adalah sebagai berikut:

- Jarak dari Ibukota Kecamatan 3 km
- Jarak dari Ibukota Kabupaten 5 km
- Jarak dari ibukota Propinsi 22 km

Desa Gilangharjo, terdiri dari 15 Dusun yaitu :

- | | | |
|---------------------|----------------------|-----------------------|
| 1. Dusun Kadisoro | 6. Dusun Kauman | 11. Dusun Gunting |
| 2. Dusun Jodog | 7. Dusun Kadekrowo | 12. Dusun Depok |
| 3. Dusun Karangasem | 8. Dusun Bongsren | 13. Dusun Tegallurung |
| 4. Dusun Daleman | 9. Dusun Ngaran | 14. Dusun Banjarwaru |
| 5. Dusun Jomboran | 10. Dusun Karanggede | 15. Dusun Krekah |



Gb. 1 Kantor Kelurahan Desa Gilangharjo

2. Kondisi Fisik Wilayah.

a. Topografi.

Desa Gilangharjo berada 16 Km sebelah selatan Kota Yogyakarta, 4 Km di sebelah selatan kota Kabupaten Bantul yang berbatasan dengan: .

Terletak di ketinggian 24 m- dengan sebelah Utara : Desa Ringinharjo Bantul; - Selatan : Desa Sidomulyo, Bambanglipuro, Bantul.; - Timur : Desa Palbapang Bantul, Desa Sumbermulyo dan Mulyodadi, Bambang lipuro, Bantul. - Barat : Desa Triharjo dan Wijirejo, Pandak, Bantul diatas permukaan laut, dengan kondisi suhu udara min 27 C, dan max 30 C dengan suhu rata-rata 29.5 C .

Desa Gilangharjo ini terdiri dari daerah datar seluas 689.7 Ha (95%) dan daerah berbukit 36.3 Ha (5%).

3. Hidrologi

Kondisi alam Desa Gilangharjo adalah daerah dataran rendah sehingga kalau musim hujan tiba maka Desa Gilangharjo pasti kena dampak air hujan menyebabkan banjir karena merupakan pembuangan air dari DI Pendowo, DI Kadisono dan DI Ewon, tetapi kalau musim kemarau Desa Gilangharjo juga mengalami kekurangan air, terutama wilayah Gilangharjo sebelah selatan yang oncorannya dari DI. Pendowo.

c. Geologi

Wilayah Desa Gilangharjo dengan kondisi tanah dataran rendah dengan tingkat kesuburan tanah yang cukup baik, sehingga potensi untuk lahan pertanian terutama tanaman padi dan palawija.

3. Data Kependudukan

Desa Gilangharjo sebaran penduduknya cenderung merata. Dominasi kepadatan penduduknya lebih cenderung bermukim secara berkelompok menempati lahan pekarangan. Penduduk di Desa Gilangharjo memiliki sifat yang cukup heterogin dalam berbagai aspek sosial dan ekonomi. Namun pada umumnya sifat heterogenitas yang terdapat di desa ini justru membuat desa ini

semakin berkembang dengan deferensiasinya tersebut. Meskipun secara piramida data kependudukan cenderung memiliki lebih banyak usia tua, namun karena berbagai aktivitas yang tergabung dalam beberapa perkumpulan, paguyuban dengan bidangnya masing-masing maka produktivitas desa ini cukup menonjol.

Jumlah Penduduk Desa Gilangharjo seluruhnya 16.097 jiwa, yang tersebar di 15 pedukuhan dengan jumlah KK 4.639, data lengkapnya seperti dalam tabel berikut:

Tabel II Data Penduduk berdasarkan mata Pencaharian

No.	Dukuh	Petani (jiwa)	Buruh Tani/Kebun (jiwa)	Buruh bangunan / tukang (jiwa)	Pedagang (jiwa)	Pegawai Negeri (jiwa)	Pegawai Swasta (jiwa)	Industri RT(jiwa)	Lain-Lain (jiwa)	Jumlah (jiwa)
1	Kadisoro	106	162	94	54	57	37	7	1,040	1,557
2	Jodog	95	98	83	69	54	26	35	996	1,456
3	Karangasem	31	9	60	52	52	29	30	785	1,048
4	Daleman	213	171	153	78	40	56	18	1,200	1,929
5	Jomboran	51	30	100	12	28	51	32	935	1,239
6	Kauman	57	30	77	21	23	28	11	1,026	1,273
7	Kadekrowo	65	128	33	30	18	4	4	715	997
8	Bongsren	43	195		80	46	70	19	562	1,015
9	Ngaran	54	316	150	25	2	4	4	250	805
10	Karanggede	29	50	119	25	3	15	3	499	743
11	Gunting	17	48	72	27	2		2	605	773
12	Depok	15	196						370	581
13	Tegallurung	90	219	236	26	13	13	13	358	968
14	Banjarwaru	54	125	47	9	10	10	7	324	586
15	Krekah	102	89	136	28	21	11	2	738	1,127
JUMLAH		1,022	1,866	1,360	536	369	354	187	10,403	16,097
Prosentase (%)		6.35	11.59	8.45	3.33	2.29	2.20	1.16	64.63	100.00

Sumber: Pemetaan Swadaya, 2010



Gb. 2 Aktivitas Buruh Bangunan/Tukang di Desa Gilangharjo

4. Kondisi Sosial, Ekonomi

Penduduk Desa Gilangharjo mayoritas pada tingkat usia produktif, yaitu usia antara 21 – 49 tahun, ini berarti merupakan sumber tenaga kerja. Dengan kondisi penduduk seperti ini maka dibutuhkan lapangan pekerjaan yang memadai yang dapat menampung mereka agar bisa bekerja. Di Desa Gilangharjo tidak ada pabrik atau perusahaan yang dapat menampung. Ini dikarenakan selain mayoritas penduduk sebagai petani, juga mereka mengembangkan usaha lain sebagai pedagang, PNS, juga industri rumah tangga lainnya, selain itu juga ada yang bekerja pada perusahaan atau pabrik yang ada di wilayah Kabupaten Bantul, atau Yogyakarta. Namun demikian masyarakat di Desa Gilangharjo masih banyak yang hidup pada kondisi pra sejahtera, bahkan juga ada pada kondisi miskin, seperti yang tertera pada tabel berikut ini:

Tabel III Data Tingkat Kesejahteraan

No.	Dukuh	Tingkat Keluarga Sejahtera (KK)				Jumlah (KK)
		Sejahtera	Pra Sejahtera 1	Pra Sejahtera 2	Miskin	
1	Kadisoro	62	112	154	117	445
2	Jodog	111	98	142	100	451
3	Karangasem	152	30	76	34	292
4	Daleman	19	106	179	133	437
5	Jomboran	58	122	106	63	349
6	Kauman	43	102	130	81	356
7	Kadekrowo	152	34	72	99	357
8	Bongsren	133	53	63	93	342
9	Ngaran	-	100	52	64	216
10	Karanggede	42	55	72	39	208
11	Gunting	15	109	52	34	210
12	Depok	14	12	14	98	138
13	Tegallurung	22	93	127	66	308
14	Banjarwaru	26	58	86	19	189
15	Krekah	42	59	175	65	341
JUMLAH		891	1,143	1,500	1,105	4,639
Prosentase (%)		19.21	24.64	32.33	23.82	100.00

Sumber : Pemetaan Swadaya, 2010

Berdasarkan data penduduk menurut mata pencaharian ada 1.360 (8,45%) penduduk Gilangharjo bermata pencaharian sebagai buruh bangunan/tukang, dan mereka hidup pada kondisi pra sejahtera/kondisi miskin. Miskin yang dimaksudkan di sini adalah miskin dalam bidang ekonomi dan pengetahuan. Kondisi ini makin diperparah dengan akibat adanya gempa bumi yang mengguncang Kabupaten Bantul pada tanggal 26 Mei 2006.

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh para buruh bangunan/tukang telah dilakukan upaya membentuk kelompok dengan nama “Ngudi Rahayu”. Kelompok tukang bangunan Ngudi Rahayu telah melakukan kegiatan rutin, yaitu pertemuan setiap bulan dan mengadakan kegiatan arisan dan simpan pinjam. Kegiatan kelompok memang sudah berjalan dan memberikan manfaat bagi para anggotanya, namun belum berjalan efektif. Ketidakefektifan ini disebabkan karena kurangnya pengetahuan dalam bidang manajemen organisasi dan administrasi keuangan. Di samping itu, kurangnya minat para anggota dalam menghadiri pertemuan rutin, dan masih rendahnya sikap dan tingkah laku mental ke arah kerja yang jujur dan efektif.

Bertitik tolak pada kenyataan tersebut, perlu kiranya dilakukan suatu usaha untuk memperdayakan kelompok tukang bangunan tersebut melalui pendidikan dan pelatihan mengenai peningkatan kemampuan dalam bidang manajemen organisasi dan administrasi keuangan.

C. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan dilengkapi dengan analisis situasi di Desa Gilangharjo dan juga yang terkait dengan organisasi kelompok tukang bangunan dapat diidentifikasi masalah-masalahnya sebagai berikut:

1. Apabila musim penghujan ada sebagian daerah pertanian yang terkena banjir.
2. Apabila musim kemarau daerah pertanian wilayah Gilangharjo sebelah selatan mengalami kekeringan.
3. Kurangnya lapangan pekerjaan yang dapat menampung tenaga kerja pada tingkat usia produktif.
4. Masih banyak masyarakat yang hidup pada kondisi pra sejahtera bahkan pada kondisi miskin.
5. Masih adanya sebagian anggota kelompok tukang bangunan yang kurang aktif menghadiri pertemuan rutin.
6. Kurangnya pengetahuan pengurus dan anggota kelompok tukang bangunan dalam manajemen organisasi.

7. Kurangnya kemampuan baik pengurus maupun anggota kelompok tukang bangunan dalam melakukan administrasi keuangan.
8. Masih rendahnya sikap mental ke arah kerja yang jujur dan efektif.

Kemudian berdasarkan identifikasi masalah maka permasalahan yang akan dicari upaya mengatasinya difokuskan pada:

1. Bagaimana upaya meningkatkan pengetahuan, manajemen organisasi dan administrasi keuangan pada kelompok tukang bangunan?
2. Bagaimana cara mengubah sikap mental ke arah kerja yang jujur dan efektif?
3. Bagaimana upaya meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan manajemen organisasi dan administrasi keuangan?

D. Tujuan Kegiatan

1. Meningkatkan pengetahuan (*knowledge*) kelompok sasaran dalam bidang manajemen organisasi dan administrasi keuangan.
2. Menumbuhkembangkan sikap dan perilaku mental (*mental attitude* dan *behaviour*) ke arah kerja yang jujur dan efektif.
4. Agar kelompok sasaran memiliki keterampilan dalam melaksanakan manajemen organisasi dan administrasi keuangan?

E. Manfaat Kegiatan

Kegiatan ini dapat memberikan manfaat:

1. Meningkatkan stabilitas anggota kelompok dalam berorganisasi,
2. Dapat memperbaiki cara kerja pengurus dalam menjalankan tugasnya,
3. Kelompok dapat berkembang dengan cepat ke arah tujuan yang telah ditetapkan, dan,
4. Memberikan kesempatan anggota kelompok sasaran untuk dapat mengembangkan diri.

F. Sasaran Kegiatan

Sasaran kegiatan ini adalah anggota dan pengurus kelompok tukang bangunan Ngudi Rahayu di Desa Gilangharjo.

BAB II

RENCANA AKSI PEMECAHAN MASALAH

A. Tinjauan Pustaka

1. Makna Pemberdayaan

Pemberdayaan (empowerment) diartikan memberikan kewenangan, mengalihkan kekuatan, atau mendelegasikan otoritas ke pihak lain. Pemberdayaan juga diartikan sebagai upaya untuk memberi kemampuan atau keberdayaan (Zaenuddin Arief:2002). Dengan demikian pemberdayaan dapat juga dipahami sebagai upaya memampukan individu atau kelompok yang kurang berfungsi agar meningkat dan mempunyai kemampuan yang lebih baik berkaitan dengan peran mereka dalam sistim sosialnya. Individu atau kelompok diharapkan memiliki posisi yang meningkat dalam masyarakat. Di samping itu agar mereka dapat mempunyai akses serta memiliki peluang untuk memperoleh sumber-sumber daya, daya tawar kolektif yang tinggi, kemampuan untuk memiliki berbagai pilihan, citra diri meningkat, kritis, disiplin, dan memiliki perspektif yang kreatif. Upaya untuk memperdayakan masyarakat dilakukan dengan memberikan wewenang kepada mereka untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan.

Pendidikan luar sekolah mempunyai peranan dalam mewujudkan masyarakat yang tidak berdaya menjadi berdaya melalui penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan. Upaya pemberdayaan masyarakat melalui program pendidikan dan pelatihan dapat dengan mudah dicapai apabila dilaksanakan berdasarkan pada kebutuhan nyata masyarakat, berorientasi pada peningkatan mutu kehidupan dan penghidupan baik dalam aspek ekonomi, sosial, budaya dan politik.

2. Pendidikan dan Pelatihan

a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi

dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara

b. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Slamet Saksono (1988:79), bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh suatu organisasi atau perusahaan baik swasta atau pemerintah adalah:

- 1) Meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skills*) pegawai dalam menjalankan tugas masing-masing.
- 2) Menanamkan pengetahuan yang sama mengenai suatu tugas dalam kaitannya dengan yang lain untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan.
- 3) Mengusahakan kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan situasi dan kondisi teknologi yang terjadi berhasilnya pembangunan.
- 4) Menumbuhkan minat dan perhatian pegawai terhadap bidang tugas masing-masing.
- 5) Memupuk keberanian berfikir kreatif dan berpartisipasi dalam diskusi.
- 6) Memupuk hubungan kerjasama antar pegawai secara efisien.
- 7) Menanamkan jiwa kesatuan (*l'esprit de corps*)
- 8) Mengubah sikap dan tingkah laku mental (*mental attitude* dan *behaviour*) pegawai ke arah kerja yang jujur dan efektif.
- 9) Mengurangi tingkat *labour turnover*.
- 10) Mengembangkan karier pegawai.
- 11) Menumbuhkan rasa turut memiliki dan tanggung jawab pegawai.
- 12) Mengurangi frekuensi pengawasan.

Berdasarkan uraian tersebut bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), keterampilan (*skills*), memupuk keberanian berfikir kreatif dan berpartisipasi dalam diskusi, memupuk hubungan kerjasama, menanamkan jiwa kesatuan serta

mengubah sikap dan tingkah laku mental (*mental attitude* dan *behaviour*) ke arah kerja yang jujur dan efektif.

c. Tahap-tahap Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Barnardin dan Rusell dalam Sulistiyani (2003:178) menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai tiga tahap aktivitas yang mencakup antara lain:

- 1) Penilaian kebutuhan pelatihan, yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
- 2) Pengembangan program pelatihan (*development*), bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
- 3) Evaluasi program pelatihan (*evaluation*), mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Siagan (2003:185-186) bahwa ada langkah-langkah atau tahap-tahap yang perlu ditempuh dalam pelatihan. Langkah-langkah tersebut adalah:

1) Penentuan Kebutuhan

Analisis kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal, yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan

2) Penentuan Sasaran

Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut berperilaku. Atau mungkin juga kedua-duanya. Berbagai sasaran harus dinyatakan sejelas dan sekongkret mungkin, baik bagi para pelatih maupun para peserta.

3) Penetapan Isi Program

Sifat suatu program pelatihan ditentukan paling sedikit oleh dua faktor, yaitu hasil analisis penentuan kebutuhan dan sasaran yang hendak dicapai.

4) Identifikasi Prinsip-prinsip Belajar

Prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.

5) Pelaksanaan Program

Penyelenggaraan program pelatihan sangat situasional sifatnya. Artinya, dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar.

6) Penilaian Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi dapat dikatakan baik apabila terjadi dua hal, yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan sikap perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin dan etos kerja.

B. Rencana Aksi Pemberdayaan Kelompok Tukang Bangunan

Rencana aksi Pengabdian Pada Masyarakat oleh tim dari Jurusan PLS FIP UNY di desa Gilangharjo ini diselenggarakan pada tanggal 28 dan 29 Juli 2011 dan dilanjutkan dengan model pendampingan selama 3 bulan dalam pertemuan kelompok tukang bangunan sebulan sekali. Kegiatan ini melibatkan pengurus dan anggota kelompok tukang bangunan yang masih baru maupun yang sudah lama keanggotaannya di kelompok ini. Kegiatan pemberdayaan kelompok tukang bangunan yang meliputi kegiatan akademik dan praktek profesional ini dilakukan dengan menggunakan variasi metode pembelajaran agar pemahaman setiap anggota kelompok tukang bangunan ini semakin tertanam dan mempribadi dalam setiap tugasnya melakukan pelayanan terhadap masyarakat.

Sebagaimana diuraikan sebelumnya bahwa proses pembelajaran dilaksanakan dengan berbagai variasi dalam mencapai target, tujuan dan kemanfaatan kegiatan adalah :

1. Metode curah pendapat, yaitu untuk menghimpun kebutuhan belajar sumber-sumber dan hambatan terkait dengan pendidikan dan pelatihan.
2. Metode penyusunan pecahan bujur sangkar (*broken quare*), yaitu untuk menumbuhkan kerjasama

3. Metode caramah bervariasi, yaitu untuk memberikan informasi tentang manajemen organisasi dan administrasi.
4. Metode kerja kelompok, yaitu memberikan kesempatan kepada kelompok sasaran untuk melakukan praktek dalam melakukan manajemen organisasi dan administrasi keuangan.

BAB III PELAKSANAAN KEGIATAN

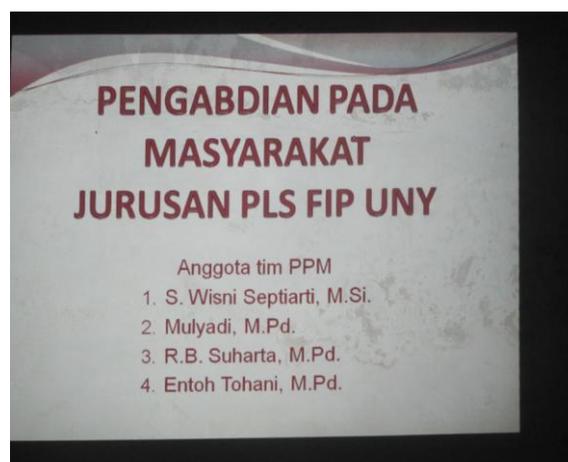
A. Pelaksanaan Kegiatan dan Materi Diklat

Pengabdian Pada Masyarakat dengan sasaran kelompok tukang bangunan yang segala aktivitasnya telah diakomodasi ke dalam bentuk organisasi sebagaimana hasil pengamatan belumlah memiliki perilaku organisasi yang baku, berpola dan memiliki satu pemahaman yang sama tentang organisasi atau paguyuban tukang bangunan, maka pelaksanaan kegiatan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan tentang berbagai hal yang berkaitan dengan budaya organisasi, pembentukan keterampilan-keterampilan sebagaimana dikembangkan materi-materi pelatihan sebagai berikut:

Secara garis besar kegiatan pengabdian pada masyarakat yang dilakukan oleh 4 dosen PLS FIP UNY ini meliputi beberapa rancangan yakni melakukan pembekalan terhadap kelompok tukang bangunan dalam organisasi atau paguyuban yang mereka miliki mengenai:

1. Budaya organisasi sebagai cara pandang yang perlu diwujudkan dalam berperilaku secara berpola dalam kelompoknya dengan menerapkan nilai-nilai yang diyakini dapat menjadi pedoman dalam hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama sebagaimana yang telah ditetapkan. Yang dalam hal ini akan disajikan oleh Drs. Entoh Tohani, M.Pd dan S. Wisni Septiarti, M.Si. pada hari pertama.
2. Kemampuan dan keterampilan melakukan penilaian dan identifikasi potensi, masalah dan kebuuhan belajar dan usaha dalam konteks pengembangan diri melalui kelompok tukang bangunan. Materi ini membantu para anggota kelompok tukang bangunan untuk melihat peluang, kesempatan serta melakukan analisis terhadap usahanya sebagai tukang bangunan yang profesional dalam pelayanan terhadap masyarakat. Kemampuan melakukan analisis kebutuhan ini juga dapat memiliki pengaruh terhadap pemahaman kelompok tukang bangunan sebagai satuan organisasi yang harus eksis di tengah-tengah masyarakat agar semakin dikenal dan bermanfaat bagi masyarakat. Materi ini disajikan oleh Drs. Mulyadi, M.Pd pada hari kedua.

3. Menjadi seorang tukang bangunan yang berorientasi pada pengembangan diri secara profesional memerlukan pemahaman-pemahaman yang tidak lepas dari cara melakukan manajemen secara administrasi dan keuangan. Hal ini menjadi sangat penting karena tanpa manajemen yang baik tidak akan diperoleh sebuah organisasi yang berkualitas. Untuk memperoleh sebuah organisasi yang berkualitas diperlukan satu set pandangan, cara berpikir dan penerapan nilai-nilai kewirausahaan, kemandirian, kejujuran, kreatifitas dan inovasi yang dilakukan secara terus menerus dan berpola. Konteks pembelajaran ini diyakini sebagai sebuah budaya organisasi. Materi tentang peningkatan keterampilan melakukan pengelolaan dan manajemen administrasi dan keuangan ini disajikan pada hari kedua oleh Drs.RB.Suharta,M.Pd.
4. Kegiatan pendampingan sebagai bentuk tindak lanjut atas pembekalan-pembekalan sebagaimana dijelaskan di atas dilakukan secara periodik, setiap sekali sebulan dalam kurun waktu setidaknya 3 bulan dengan melihat kegiatan masing-masing atas hasil pemahamannya belajar mengenai keterampilan pengelolaan organisasi, administrasi dan keuangan. Kegiatan ini menjadi proses penerapan hasil belajar yang penting karena berkaitan dengan profesionalitas, tanggungjawab bahkan keterbukaan dalam mengelola kelompok tukang bangunan yang mandiri, otonom dan bermakna bagi masyarakat luas maupun aspek pencitraan kelompok tukang bangunan yang eksis di tengah-tengah masyarakat yang membutuhkan. organisasi secara berkesinambungan.



B. Bentuk Tutorial



Gb. Proses pembelajaran dengan metode permainan dan dinamika kelompok untuk menemukan nilai kerjasama dalam sebuah organisasi

Pelaksanaan pengabdian pada masyarakat di desa Gilangharjo khususnya bagi kelompok tukang bangunan dilakukan pada tanggal 29 dan 30 Juli 2011 dengan menghadirkan semua pengurus dan anggota kelompok tukang bangunan yang tergabung dalam sebuah organisasi atau paguyuban sebanyak 18 orang laki-laki dewasa. Kegiatan dilakukan di rumah tinggal salah seorang tim PPM selama 2 hari dengan menggunakan metode tutorial dan dilengkapi berbagai teknik, curah pendapat, diskusi, tanya jawab serta disertai bentuk permainan.

Pada hari pertama 2 orang anggota tim menyampaikan materi yang berkaitan dengan eksistensi organisasi sosial ekonomi seperti kelompok tukang bangunan yang perlu dipahami sebagai bentuk aktualisasi diri para tukang dalam saling membelajarkan tentang berbagai hal sehingga dapat saling bertukar pengetahuan, pengalaman bahkan diselingi dengan arisan, simpan pinjam dan pengetahuan umum lainnya. Semua itu menjadi sarana bagi terbentuknya organisasi yang kuat dengan membiasakan diri berperilaku positif terhadap organisasi tersebut. Sebuah organisasi akan menjadi kuat apabila dalam proses manajemen, pengelolaan administrasi dan keuangan juga diwujudkan secara efisien dan efektif. Manajemen itulah sebagai bagian sebuah proses perilaku organisasi yang dalam bahasa lain disebut dengan istilah budaya organisasi.

Pembentukan sebuah budaya organisasi tidak dapat berkembang dengan sendirinya, melainkan melalui proses pembelajaran secara berpola dan terus menerus. Beberapa nilai dalam budaya organisasi yang perlu dikembangkan dalam

kelompok tukang antara lain, sikap kebersamaan dalam mengelola organisasi yang mewadahnya, kejujuran, keterbukaan, semua pengetahuan yang dapat meningkatkan profesionalis tukang bangunan sebagai pihak yang melayani masyarakat, serta berbagai sikap yang harus dikembangkan seperti kerja sama, solidaritas dan integritas yang saling membantu, mengerti dan memahami sebagai satu profesi.

Pembentukan kepribadian juga diperlukan dalam setiap usaha yang mementingkan kemandirian, percaya diri serta kreatif dan inovatif. Semua nilai tersebut sangat diperlukan bagi seorang yang bergerak di bidang pertukangan karena dengan jiwa kewirausahaan mereka akan mampu menjadi seorang tukang yang profesional namun memiliki nurani dalam bersosialisasi dengan sesama tukang seprofesinya.

Pada hari kedua, kepada para peserta pelatihan ini diberikan pembekalan pengetahuan tentang keterampilan melakukan identifikasi penilaian dan kebutuhan atas potensi, masalah dan belajar dalam berorganisasi. Bentuk penyampaian ini diberikan dengan model ceramah bervariasi serta dilengkapi tanya jawab dan praktek melakukan identifikasi kebutuhan belajar secara berkelompok. Pada hari yang sama, tim PPM menyampaikan materi yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan dan keterampilan melakukan pengelolaan dan manajemen administrasi keuangan. Penyampaian materi juga disajikan secara tutorial dengan metode permainan, curah pendapat dan praktek melakukan pembukuan, penyusunan rencana usaha bersama dan bentuk-bentuk manajemen lain dengan menggunakan dinamika kelompok.



Gb. Permainan kelompok untuk menemukan nilai kejujuran, keterbukaan dan saling membantu dalam sebuah organisasi

Pelaksanaan PPM dengan penyajian materi dilakukan oleh Tim PPM secara fleksibel, artinya masing-masing anggota tim saling membantu terutama dalam metode permainan yang mengajar para peserta pelatihan untuk memahami nilai kejujuran, kerjasama, peduli, empati dan keterbukaan bahkan makna organisasi dalam membantu peserta sebagai bagian yang saling terikat oleh faktor profesi, emosi dan sosial ekonomi. Keterikatan setiap anggota di organisasi kelompok tukang ini sangat diperlukan oleh karena ada beberapa kegiatan yang akan berkembang apabila setiap individu berpartisipasi dan saling mendukung satu dengan yang lain agar tetap bertahan, seperti arisan, simpan pinjam dan pengelolaan dana-dana bantuan untuk pengembangan diri sebagai tukang bangunan atau sebagai bagian dari kelembagaan yang memerlukan integritas dan penguatan secara internal maupun eksternal.

C. Rancangan Evaluasi

Kegiatan pendidikan pelatihan dikatakan berhasil apabila para peserta pelatihan terjadi proses transformasi pengetahuan. Proses transformasi dapat dikatakan baik apabila terjadi dua hal, yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan sikap perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin dan etos kerja dalam kelompok. Evaluasi proses juga diterapkan oleh Tim PPM terutama pada saat pola pendampingan dalam beberapa kali pertemuan kelompok tukang khususnya pada saat melakukan praktek manajemen usaha dan administrasi keuangan secara mandiri maupun kelompok.



Gb. Penyerahan peralatan perkantoran sebagai stimulan dan saat anggota kelompok berdialog dengan salah seorang anggota tim PPM

C. Rencana Jadwal Kerja

Tabel IV Rencana Jadwal Kerja

No	Kegiatan	Juni	Juli	Agustus/ September	Oktober	Nopember
1	Penyusunan proposal					
2	Pertemuan dengan pihak-pihak terkait					
3	Perumusan masalah					
4	Penyusunan rencana tindakan					
5	Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan					
6	Refleksi					
7	Evaluasi					
8	Penyusunan laporan					

D. Organisasi Pelaksana

1. Ketua Pelaksana : Serafin Wisni Septiarti, M.Si.
2. Anggota Pelaksana : 1. RB. Suharta, M.Pd.
2. Mulyadi, M.Pd
3. Entoh Tohani, M.Pd.



E. Daftar Pustaka

1. Hadi Sudjana. (2005). *Metode dan Teknik Pembelajaran Partisipatif*. Bandung: Falah Production.
2. Slamet Saksono. (1988). *Adminstrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
3. Sulistiayani, Ambar T. dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
4. Susilo Martoyo. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
6. Wursanto. (1989). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
7. Zaenuddin Arif. (2002). *Pengelolaan dan Pemberdayaan PKBM*. Makalah: Lokakarya Penyusunan Kurikulum Inti Prodi PLS tanggal 22-24 Agustus 2002 di PPS UNY.

LAMPIRAN:
MATERI PEMBELAJARAN

**PENINGKATAN KETERAMPILAN PENILAIAN DAN
IDENTIFIKASI KEBUTUHAN BELAJAR DAN USAHA**

Oleh: Mulyadi, M.Pd

**Materi disampaikan pada Program Pengabdian Pada Masyarakat
29 dan 30 Juli 2011**

Nomor Kontrak : 31.n/UN34.11/SPK/2011

**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
TAHUN 2011**

**PENGEMBANGAN PEMAHAMAN DAN
IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI PADA
KELOMPOK TUKANG BANGUNAN DI DESA GILANGHARJO,
BANTUL YOGYAKARTA**

Oleh: S.Wisni Septiarti,M.Si

**Materi disampaikan pada Program Pengabdian Pada Masyarakat
29 dan 30 Juli 2011**

Nomor Kontrak : 31.n/UN34.11/SPK/2011

**JURUSAN PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
TAHUN 2011**

F. Daftar Pustaka

8. Hadi Sudjana. (2005). *Metode dan Teknik Pembelajaran Partisipatif*. Bandung: Falah Production.
9. Slamet Saksono. (1988). *Adminstrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
10. Sulistiayani, Ambar T. dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
11. Susilo Martoyo. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
12. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
13. Wursanto. (1989). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
14. Zaenuddin Arif. (2002). *Pengelolaan dan Pemberdayaan PKBM*. Makalah: Lokakarya Penyusunan Kurikulum Inti Prodi PLS tanggal 22-24 Agustus 2002 di PPS UNY.