



International
Labour
Organization

PELATIHAN KETERAMPILAN PEDESAAN

Manual Generik Pelatihan untuk
Pemberdayaan Ekonomi Pedesaan
(TREE)



Pelatihan keterampilan pedesaan:

Manual generik pelatihan untuk pemberdayaan ekonomi pedesaan

Pelatihan Keterampilan Pedesaan

Manual umum Pelatihan untuk Pemberdayaan Ekonomi Pedesaan (TREE)

Skills and Employability Department (EMP/SKILLS)

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: rights@ilo.org Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifpro.org untuk mengetahui organisasi pemegang lisensi di negara anda.

Pelatihan Keterampilan Pedesaan: Manual umum Pelatihan untuk Pemberdayaan Ekonomi Pedesaan (TREE)/Organisasi Perburuhan Internasional, Kantor Jakarta; ILO, 2017

320 p.

ISBN: 978-92-2-831322-2 (print)
978-92-2-831323-9 (web pdf)

Juga tersedia dalam Bahasa Inggris: *RURAL SKILLS TRAINING, A Generic Manual on Training for Rural Economic Empowerment (TREE)*; ISBN: 978-92-2-122329-0 (print); 978-92-2-122330-6 (web pdf); 978-92-2-122693-2 (CD-ROM)/Kantor Perburuhan Internasional - Jakarta: ILO, 2017

ILO Katalog dalam terbitan

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum negara, wilayah atau teritori manapun atau otoritasnya, atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggung jawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersil dan proses tidak menunjukkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dalam Bahasa Indonesia dapat diperoleh di website ILO (www.ilo.org/jakarta) dalam format digital. Untuk informasi lebih lanjut, silakan hubungi kami di jakarta@ilo.org.

Daftar Isi

Prakata	11
Ucapan terima kasih	13
Daftar akronim dan singkatan	15

BAGIAN 1

Volume I

Pengantar metodologi TREE

Pengantar	19
I. Pengantar singkat metodologi	19
1. Deskripsi TREE	20
2. Dasar pemikiran TREE	20
3. Tata kelola, proses, kegiatan dan alat	21
4. Faktor kunci perencanaan dan pelaksanaan TREE	25
5. Pelembagaan	28
6. Pembiayaan sebuah program TREE	28
7. Keberlanjutan	29
II. Peran ILO dan pemangku kepentingan lainnya	30

Volume II

Organisasi kelembagaan dan perencanaan

Pendahuluan	33
I. Organisasi kelembagaan dan perencanaan	33
1. Organisasi kelembagaan di tingkat nasional	34
2. Susunan kelembagaan di tingkat lokal	36
II. Peningkatan kapasitas organisasi mitra dalam menggunakan metodologi TREE	41
Lampiran-lampiran	
Lamp 2.1 Isi sebuah dokumen program TREE	43
Lamp 2.2 Saran kerangka acuan bagi staf program TREE	46
Lamp 2.3 Saran kriteria memilih masyarakat	49
Lamp 2.4 Saran topik untuk diskusi dengan calon organisasi mitra	51
Lamp 2.5 Saran kriteria untuk memilih organisasi mitra	53

Volume III

Identifikasi peluang ekonomi dan penilaian kebutuhan pelatihan

I. Tujuan peluang ekonomi dan penilaian kebutuhan pelatihan	57
II. Langkah-langkah yang diusulkan dalam melakukan survei sosial ekonomi	58
Langkah 1. Mengidentifikasi peluang pasar potensial	58
Langkah 2. Diskusi hasil survei dengan pemangku kepentingan	60
Langkah 3. Studi kelayakan	62
Langkah 4. Penilaian Kebutuhan Pelatihan (TNA)	63
III. Tindak lanjut	64
Lampiran-lampiran	
Lamp 3.1 Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan saat mengkaji kepraktisan pekerjaan berupah	65
Lamp 3.2 Survei Profil Masyarakat (sampel alat)	66
Lamp 3.3 Survei Permintaan Konsumen (sampel alat)	81
Lamp 3.4 Survei Peluang Pasar (MOS) (sampel alat)	87
Lamp 3.5 Formulir Studi Kelayakan (sampel)	102
Lamp 3.6 Contoh laporan kelayakan pendek, Bangladesh	107
Lamp 3.7 Kerangka acuan yang disarankan untuk survei Permintaan Konsumen, Survei peluang pasar dan studi kelayakan	114
Lamp 3.8 Sampel kuisioner untuk melaksanakan sebuah Penilaian Kebutuhan Pelatihan (TNA)	116

Lamp 3.9 Formulir Penilaian Kebutuhan Pelatihan untuk penyandang disabilitas	118
Lamp 3.10 Formulir proposal pelatihan (sampel alat)	122

Volume IV

Desain, organisasi dan penyampaian pelatihan

Pendahuluan	127
I. Perencanaan dan persiapan kursus pelatihan	127
1. Mempersiapkan rencana kursus pelatihan	127
2. Mengidentifikasi, memilih dan mempersiapkan pelatih	128
3. Pelatihan untuk pelath	129
4. Pemilihan klien pelatihan	130
5. Menyusun kurikulum, rencana pelajaran dan materi pelatihan	131
II. Penyampaian pelatihan	132
1. Pelatihan klien	132
2. Pelatihan kelompok	132
3. Pertimbangan gender	133
4. Penyandang disabilitas	133
5. Melaksanakan program pelatihan	134
Lampiran-lampiran	
Lamp 4.1 Sampel rencana kursus pelatihan: Mekanik mobil (bensin)	136
Lamp 4.2 Kerangka acuan untuk instruktur pelatihan dan teknik-teknik pembelajaran dasar	142
Lamp 4.3 Panduan pelatuh tentang bagaimana menyusun silabus pelatihan ketrampilan	155
Lamp 4.4 Sampel formulir untuk silabus pelatihan ketrampilan	158
Lamp 4.5 Formulir pendaftaran untuk penerima manfaat pelatihan ketrampilan	161
Lamp 4.6 Laporan kemajuan pelatihan	162
Lamp 4.7 Laporan berakhirnya pelatihan	163
Lamp 4.8 Laporan kelulusan	164

Volume V

Dukungan pasca pelatihan untuk pengembangan usaha mikro dan pekerjaan berupah

Pendahuluan	167
I. Merencanakan dukungan pasca pelatihan	168

1.1 Mengembangkan jaringan dukungan pasca pelatihan	168
1.2 Secara rutin menilai ulang kebutuhan pasca pelatihan	168
II. Memfasilitasi akses ke pekerjaan berupah	168
III. Memfasilitasi pengembangan usaha mikro	171
3.1 Dukungan untuk pembukaan usaha kecil	171
3.2 Dukungan untuk mengakses kredit	171
3.3 Akses ke tempat yang cocok untuk tujuan produksi	173
3.4 Akses ke perlengkapan dan peralatan	173
3.5 Dukungan pemasaran	174
3.6 Formalisasi: Kesadaran akan persyaratan hukum dan peraturan	176
3.7 Kunjungan tindak lanjut untuk lulusan TREE	176
3.8 Dukungan untuk pembentukan kelompok	177
Lampiran-lampiran	
Lamp 5.1 Contoh rencana dukungan tindak lanjut di Bangladesh	179
Lamp 5.2 Sumber-sumber kredit potensial untuk usaha mikro	180
Lamp 5.3 Menilai kapasitas lembaga keuangan mikro	182
Lamp 5.4 Dana penjaminan kredit	183
Lamp 5.5 Formulir monitoring dan kunjungan pasca pelatihan untuk usaha mikro (pembukaan, produksi, pemasaran, keuangan)	184
Lamp 5.6 Cara kerja operasi kelompok	190
Lamp 5.7 TOR untuk kelompok simpan pinjam	191

Volume VI

Monitoring, evaluasi and dokumentasi

Pendahuluan	193
I. Rencana monitoring kinerja program	193
1.1 Monitoring	193
1.2 Monitoring di tingkat nasional	194
1.3 Monitoring tingkat lokal	194
1.4 Monitoring kursus pelatihan	194
1.5 Monitoring penyampaian pelatihan	195
1.6 Monitoring peserta setelah pelatihan	195
II. Evaluasi	195
III. Dokumentasi	196
3.1 Laporan TREE yang dibuat selama siklus program	196
3.2 Laporan status dan kemajuan	198

Lampiran-lampiran

Lamp 6.1 Tabel data kinerja (sampel)	199
Lamp 6.2 Rencana Monitoring Kinerja Program TREE (sampel)	202
Lamp 6.3 Monitoring program pelatihan TREE	206
Lamp 6.4 Bagaimana cara melakukan studi pelacakan	213
Lamp 6.5 Formulir Laporan Studi Pelacakan (sampel)	216
Lamp 6.6 Sampel Laporan Studi Pelacakan (TREE Filipina)	217
Lamp 6.7 Instrumen penilaian untuk proyek kewirausahaan dan Usaha/ perusahaan kecil	219
Lamp 6.8 Bagaimana cara menilai kelompok masyarakat korporasi (sampel alat dari proyek TREE di Filipina)	224

BAGIAN 2**Volume VII****Advokasi kesadaran gender**

Pendahuluan	229
I. Isu dan kendala utama gender dalam pendidikan, pelatihan, Pengembangan usaha mikro dan kewirausahaan	290
II. Strategi untuk diterapkan dalam program TREE responsif gender	233
2.1 Pengarusutamaan gender dalam desain, organisasi kelembagaan dan perencanaan program	233
2.2 Pengarusutamaan gender dalam identifikasi peluang ekonomi dan penilaian kebutuhan pelatihan	236
2.3 Pengarusutamaan gender dalam desain, perencanaan dan penyampaian pelatihan	239
2.4 Pengarusutamaan gender dalam dukungan pasca pelatihan	241
2.5 Pengarusutamaan gender dalam monitoring, dokumentasi dan evaluasi	242
Lampiran-lampiran	
Lamp 7.1 Daftar istilah	247
Lamp 7.2 Contoh isu dan kendala gender dalam pendidikan pelatihan, pengembangan usaha kecil dan kewirausahaan	250
Lamp 7.3 Argumen keadilan, anti kemiskinan dan efisiensi	253
Lamp 7.4 Beberapa poin kunci analisa gender	254
Lamp 7.5 Program peningkatan kapasitas dalam proyek CBT di Bangladesh: advokasi dan peningkatan kesadaran gender untuk lembaga penyelenggara, organisasi mitra dan tim dukungan lokal	255
Lamp 7.6 Garis besar Manual tentang “Kesadaran Gender dan Lingkungan Tempat Kerja” (sampel dari Bangladesh)	258

Lamp 7.7 Bagaimana cara membandingkan informasi netral gender dan informasi sadar gender	259
Lamp 7.8 Pemindaian laporan informasi gender dan ketrampilan	260

Volume VIII

Menyertakan penyandang disabilitas dalam program TREE

Pendahuluan	263
I. Latar belakang dan hambatan	264
II. Hak dan disabilitas	265
III. Pelatihan ketrampilan dan penyandang disabilitas	267
IV. Menyertakan disabilitas di tiap tahap TREE	272
Lampiran-lampiran	
Lamp 8.1 Alat dan sumber daya masalah disabilitas ILO	282
Lamp 8.2 Bagan keterbatasan, implikasi dan contoh akomodasi	283
Lamp 8.3 Penggunaan bahasa	285
Lamp 8.4 Penerapan metode pelatihan untuk berbagai jenis Penyandang disabilitas	286
Lamp 8.5 Kasus bisnis untuk mempekerjakan penyandang disabilitas	293
Lamp 8.6 Organisasi disabilitas	294
Lamp 8.7 Daftar istilah	296

Prakata

Rekomendasi ILO No. 195 tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia: Pendidikan, Pelatihan dan Pembelajaran Sepanjang Hayat diadopsi pada Sidang ke-92 Konferensi Perburuhan Internasional (Jenewa, 17 Juni 2004) menyerukan, antara lain, pendekatan inovatif dalam pengembangan keterampilan yang diarahkan pada pengurangan kemiskinan dan pemberdayaan sosial ekonomi kaum miskin pedesaan dan masyarakatnya. Demikian pula, Kesimpulan Komite mengenai Keterampilan pada Sidang ke-97 Konferensi Perburuhan Internasional (Jenewa, 9 Juni 2008) mencatat: “Masalah akses ke pendidikan dan pelatihan merupakan yang paling akut di daerah pedesaan. Di daerah pedesaan, terdapat tiga tujuan pendekatan inovatif yaitu untuk memperluas infrastruktur dan ketersediaan pengembangan keterampilan, menciptakan lebih banyak lapangan kerja, dan juga meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan”.

Dengan tujuan ini, dan di dalam kerangka agenda Pekerjaan Layak ILO, Departemen Skills and Employability ILO mempromosikan dan menyediakan bantuan teknis dan konsultasi dalam mengembangkan kapasitas nasional dalam menerapkan proses metodologi *Training for Rural Economic Empowerment* (TREE). Metodologi yang sistematis ini memastikan bahwa pelatihan dikaitkan dengan peluang ekonomi dan lapangan kerja, dan bahwa kelompok sasaran yang kurang beruntung, termasuk perempuan miskin dan penyandang disabilitas, dapat mewujudkan peluang ini dan dengan demikian secara ekonomi diberdayakan.

Manual ini merupakan sumber informasi dan panduan untuk merancang, merencanakan dan melaksanakan sebuah program nasional terkait dengan proses metodologi TREE. Kontennya secara khusus mencerminkan pengalaman kaya yang diperoleh oleh ILO melalui pelaksanaan proyek bantuan teknis terkait TREE. Manual TREE secara umum bukan merupakan cetak biru untuk sebuah proyek, tetapi sebuah panduan yang dikembangkan secara spesifik untuk merencanakan, merancang dan melaksanakan pelatihan dan program dukungan pasca pelatihan untuk memberdayakan kaum miskin dan masyarakatnya. Manual ini merupakan dokumen komprehensif yang menggambarkan proses sistematis menyusun program pengembangan keterampilan berdasarkan metodologi TREE. Manual ini berisi pedoman, alat-alat dan bahan-bahan pelaksanaan untuk membantu perencana, manajer proyek, mitra pelaksana program pengembangan keterampilan sebagai bagian dari strategi

pengentasan kemiskinan dan pemberdayaan. Namun, perlu ditekankan bahwa proyek TREE dapat mengambil manfaat dari serangkaian alat dan metodologi terkait lapangan kerja lainnya, dan proyek-proyek didorong untuk memanfaatkan kekayaan teknik penciptaan lapangan kerja lain yang dikembangkan oleh ILO dan badan-badan lainnya.

Manual ini disusun melalui sebuah proses partisipatif yang mengacu pada masukan dan kontribusi para pemangku kepentingan utama proyek-proyek yang dibantu oleh ILO di Bangladesh, Pakistan, Filipina, Kamboja, Madagaskar, dan juga dari para mitra sosial ILO, para Spesialis dan Ahli Pelatihan dan Ketenagakerjaan ILO.

Kami ingin menyampaikan terima kasih yang tulus kepada seluruh organisasi dan orang-orang atas pemberian dukungan dan masukan yang berharga dalam penyusunan pedoman dan alat-alat yang terdapat di dalam manual ini. Diharapkan bahwa manual ini akan membantu organisasi-organisasi nasional dalam memperkuat kapasitas mereka dalam merencanakan dan memberikan program dukungan keterampilan dan pasca pelatihan untuk pengentasan kemiskinan dan pemberdayaan ekonomi di daerah pedesaan.

Christine Evans-Klock, Direktur

Departemen Skills and Employability ILO

Ucapan Terima Kasih

Departemen Skills and Employability ILO (EMP/SKILLS) ingin mengucapkan terima kasih dan memberikan pengakuan kepada para kontributor Pelatihan Keterampilan Rural Skills Training: Generic Manual on Training for Rural Economic Empowerment sebagai berikut.

Ms. Christine Evans-Klock, Direktur (EMP/SKILLS) atas keseluruhan panduan dan dukungannya, Ms. Carmela I. Torres dan Mr. James Windell (EMP/SKILLS) atas revisi, finalisasi dan memastikan bahwa Manual ini memiliki bentuk dan isi yang tepat, dan Ms. Evelyn Ralph untuk pemformatan dan finalisasi sebelum pencetakan.

Manual ini mendapatkan manfaat yang sangat besar dari masukan para Spesialis dan Konsultan Teknis ILO, khususnya: Mr. Trevor Riordan; Mr. Rudy Baldemor; Mr. Slava Korovkin; Mr. Manzoor Khaliq; Ms. Junko Nakayama; Ms. Josiane Capt; Ms. Debra Perry; Mr. Girma Agune ; Mr. Christain Joussein, Mr. Afonso Reis, Mr. Irham Saifuddin.

Terima kasih khusus kepada para donor berikut yang telah mendukung pelaksanaan TREE dalam proyek-proyek kerjasama teknis: Departemen Tenaga Kerja Amerika Serikat (US-DOL); Pemerintah Jepang, Belgia dan Luksemburg, Bantuan Pembangunan Internasional Swedia (SIDA); Komisi Eropa, dan Program Pembangunan PBB (UNDP).

Daftar akronim dan singkatan

ALP	Alternative Livelihoods Programme
APPT	Alleviating Poverty through Peer Training
ARMM	Autonomous Region in Muslim Mindanao
BCFDP	Bangsamoro Community-Fund Development Program
BMET	Bureau of Employment, Manpower and Training under Bangladesh's Ministry of Labour and Employment
CBOs	Community-Based organizations
CBR	Community- based rehabilitation
CBT	Community-Based Training
CB-TREE	Community-Based -Training for Rural Economic Empowerment
CBTED	Community-Based Training and Entrepreneurship Development
CCG	Corporate Community Group
CES	Community Enterprise System
CEPP	Projet Croissance Economique pour les Pauvres
Co-Fund	Community Fund
CP	Community Profile
CDS	Consumer Demand Survey
CTEC	Community Training and Employment Coordinator
DEWD	Developing Entrepreneurship among Women with Disabilities
DFAP	Department of Social Welfare and Development – Autonomous Region in Muslim Mindanao Community Fund Assistance Program
DOLE	Department of Labor and Employment
DPO	Disabled Persons Organizations
DSWD	Department of Social Welfare and Development
EMP/SKILLS	Skills and Employability Department in ILO
EXCOM	Executive Committee
FUMBMWMP	Federation of United Mindanawan Bangsamoro Womens' Multi-Purpose Cooperatives
GO	Government Organization
GRP	Government of the Republic of the Philippines
GSO	General Secretariat Office of MNLF
HIV/AIDS	Human Immunodeficiency Virus/Acquired Immune Deficiency Syndrome
ICT	Information and Communication Technologies
ILO	International Labour Office
IPEC	International Programme on the Elimination of Child Labour
LAB	Bureau of International Affairs in USDOL
LGU	Local Government Units
MDP3	Multi-Donor Program Phase 3
MEDCO	Mindanao Economic Development Council

MFI	Micro-finance Institutions
MILF	Moro Islamic Liberation Front
MIT	Mahardika Institute of Technology
MNLF	Moro National Liberation Front
MoLE	Ministry of Labour and Employment of Bangladesh
MOS	Market Opportunities Survey
MOU	Memorandum of Understanding
NEDA	National Economic Development Authority
NEPI	New Enterprise Project Idea
NGO	Non-Government Organization
PAC	Project Advisory Committee
PMP	Performance Monitoring Plan
PROCEED	Project on Community Enterprise & Entrepreneurship Development
PWD	People with Disabilities
RAPI	Rapid Assessment for Poverty Impact
IRAP	Integrated Rural Accessibility Programme
RCA	Rapid Community Assessment
RCBW	Regional Commission on Bangsamoro Women
SIYB	Start and Improve Your Business of the ILO
SLDF	Special Zone on Peace and Development Livelihood Development Foundation
SPCPD	Southern Philippines Council for Peace and Development
SRO ILO	Sub-regional Office
STAGE	Skills Training for Gainful Employment Programme
STREAM	Skills Training for Rural Employment in ARMM
TEP	Transition Enterprise Project / Plan/Planning
TEVTA	Technical and Vocational Training Authority in Pakistan
TESDA	Technical Education and Skills Development Authority
TNA	Training Needs Assessment
TNO	Training Needs Opportunity
TOR	Terms of reference
TOT	Training of Trainers
TP	Training Proposal
TREE	Training for Rural Economic Empowerment
TS	Training Syllabus
TTC	Technical Training Centres of BMET
TWG	Technical Working Group
UNDP	United Nations Development Programme
USAID	United States Agency for International Development
USDOL	United States Department of Labor
VTED	Vocational Training and Enterprise Development Project
WEDGE	Women's Entrepreneurship Development and Gender Equality
WHO	World Health Organization

Bagian 1

I

Pendahuluan. I. Pengantar singkat metodologi TREE.
II. Peran ILO dan pemangku kepentingan lainnya

Pengantar metodologi TREE

Pendahuluan

Pelatihan Pemberdayaan Ekonomi Pedesaan (TREE) adalah program yang dikembangkan oleh Departemen *Skills and Employability* ILO dan dikonseptualisasi berdasarkan prinsip-prinsip pelatihan berbasis masyarakat. Program ini mendorong peningkatan pendapatan dan pembangunan daerah, dengan menekankan peran keterampilan dan pengetahuan untuk menciptakan peluang ekonomi dan lapangan kerja baru bagi kaum miskin, orang setengah menganggur, pengangguran, pekerja sektor informal dan kaum kurang beruntung lainnya, ke arah kegiatan ekonomi yang berkelanjutan.

Metodologi TREE terdiri dari serangkaian proses, yang berbeda namun secara koheren terkait, untuk membimbing prakarsa pembangunan daerah dan identifikasi serta implementasi peluang-peluang peningkatan penghasilan. Dimulai dengan pengaturan dan perencanaan kelembagaan di antara organisasi-organisasi mitra di tingkat nasional dan lokal, proses ini bertujuan untuk secara sistematis mengidentifikasi peluang pekerjaan dan peningkatan penghasilan di tingkat masyarakat/lokal; merancang dan memberikan program pelatihan yang tepat; dan menyediakan dukungan pasca pelatihan yang diperlukan, misalnya, akses ke pasar.

Manual ini telah dikembangkan untuk orang-orang yang menerapkan TREE dan terdiri dari delapan jilid dalam dua bagian. Bagian I terdiri dari Volume I sampai VI. Volume I merangkum berbagai proses TREE yang berbeda; Volume II membahas detail organisasi dan

perencanaan kelembagaan; Volume III menyajikan identifikasi sistematis peluang ekonomi yang potensial dan penilaian kebutuhan pelatihan sebelum merancang suatu program pelatihan; Volume IV mencakup desain, organisasi dan penyampaian pelatihan; Volume V membahas dukungan pasca pelatihan yang dibutuhkan untuk memastikan bahwa pelatihan yang telah dilakukan menghantarkan kepada lapangan pekerjaan; dan Volume VI mencakup monitoring, evaluasi dan dokumentasi. Bagian II terdiri dari Volume VII dan VIII. Volume VII menyajikan strategi-strategi yang bisa diterapkan untuk TREE yang responsif terhadap gender dan Volume VIII adalah tentang melibatkan para penyandang disabilitas dalam program TREE.

I. Pengantar singkat metodologi TREE

Volume I memberikan informasi mengenai metodologi TREE dan menyajikan berbagai proses dan alat yang telah dikembangkan dan diuji oleh ILO melalui pelaksanaan proyek kerjasama teknis terkait TREE di Asia dan Afrika. Volume ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam orientasi dan mobilisasi perencana dan praktisi dari organisasi mitra yang terlibat dalam program pengembangan keterampilan yang diarahkan menuju promosi mata pencaharian, pengurangan kemiskinan dan pemberdayaan ekonomi di daerah pedesaan.

1. Deskripsi TREE

Pelatihan Pemberdayaan Ekonomi Pedesaan (TREE) adalah metodologi untuk mempromosikan pemberdayaan ekonomi kaum miskin pedesaan. Pemberdayaan dapat digambarkan sebagai proses membangun kapasitas untuk memegang kendali atas kehidupan seseorang. TREE menekankan peran penting keterampilan dan pengetahuan dalam menciptakan peluang ekonomi dan lapangan kerja baru bagi kaum miskin, orang setengah menganggur, pengangguran dan kaum kurang beruntung lainnya. Terdapat beragam kelompok di masyarakat yang bisa memanfaatkannya dan ini termasuk kaum perempuan dan orang dengan HIV/AIDS (*Human Immunodeficiency Virus/ Acquired Immune Deficiency Syndrome*), penyandang disabilitas, orang yang berasal dari etnis minoritas dan lain-lain. TREE mengacu pada berbagai keahlian dan pengalaman ILO.¹

TREE berupaya memberdayakan kaum miskin pedesaan dengan:

- Membantu mereka meningkatkan kemampuan mereka untuk secara efektif menggunakan pengetahuan dan keterampilan di lingkungan tempat mereka tinggal dan bekerja;
- Memberi mereka keterampilan tambahan dan dukungan lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan pendapatan dan produktivitas, dan untuk meningkatkan kondisi hidup;
- Memberi masyarakat kesempatan untuk berkontribusi pada dan mengambil manfaat dari tindakan kolektif dan berkembang secara mandiri.

TREE adalah sebuah pendekatan pengembangan yang menjamin perempuan dan laki-laki miskin mendapatkan sumber daya yang tidak akan pernah hilang dari diri mereka, yaitu keterampilan dan pengetahuan yang dapat mereka terapkan untuk meningkatkan pendapatan mereka dan berperan lebih aktif dalam membentuk masyarakat mereka. Pendekatan pengembangan lokal dan gender sangat diarusutamakan ke dalam program TREE dan oleh karena itu berkontribusi pada pemberdayaan perempuan dan laki-laki.

Pendekatan multi level

Secara ideal TREE membahas tiga tingkat intervensi, tingkat makro, meso dan mikro:

- TREE didasarkan pada identifikasi peluang kerja dan menghasilkan pendapatan di tingkat mikro.

Mencocokkan pelatihan keterampilan dengan permintaan ekonomi dianggap penting, akan tetapi itu saja tidak cukup. Sepenuhnya diakui bahwa perempuan memerlukan banyak dukungan ekstra, misalnya, mereka mungkin perlu keterampilan melek huruf komplementer atau pembangunan kepercayaan diri untuk memungkinkan mereka mengakses pekerjaan berupah atau wirausaha.

- Desain dan pelaksanaan program pelatihan yang tepat terjadi di tingkat meso melalui pusat pelatihan atau penyedia jasa pelatihan lainnya. Agar hal ini terwujud, komitmen kuat para mitra adalah penting, dengan peningkatan kapasitas bagi mitra dalam isu-isu pembangunan. Penyediaan dukungan pasca pelatihan, termasuk kredit mikro, bantuan teknis dan informasi pasar juga penting untuk kegiatan-kegiatan yang menghasilkan pendapatan yang berkelanjutan.
- Di tingkat makro, lingkungan pembangkit yang lebih luas diperlukan untuk prakarsa-prakarsa pengembangan berbasis masyarakat. Misalnya, proyek TREE di Pakistan sangat menekankan dukungan terhadap metodologi pengembangan keterampilan di tingkat kebijakan nasional dan provinsi. Kebijakan yang diambil oleh proyek itu diajukan sebagai model alternatif pelatihan keterampilan untuk menciptakan lapangan kerja.

Keuntungan melihat TREE melalui kaca mata makro-meso-mikro dan hubungan saling ketergantungan antar masing-masing tingkat, adalah bahwa menjadi lebih mudah untuk mendiagnosa di tingkat mana ketidakberhasilan terjadi. Bagian dari proses perubahan akan melibatkan identifikasi masalah, bahkan jika masalah tersebut tidak dapat diselesaikan dalam jangka pendek sekalipun. Isu kesetaraan gender perlu dipertimbangkan pada keseluruhan ketiga tingkat tersebut.

2. Dasar Pemikiran TREE

TREE berbeda dari program pelatihan keterampilan konvensional.

Pendekatan ini berbeda dari program pelatihan keterampilan konvensional dalam tiga cara utama:

- dengan mengidentifikasi peluang menghasilkan pendapatan potensial dan kebutuhan pelatihan terkait sebelum merancang program pelatihan yang sesuai;
- dengan melibatkan **masyarakat dan mitra sosial lokal** dalam mengidentifikasi peluang dan kendala pengembangan dan membantu mendorong kemajuan pelaksanaan program;
- dengan memfasilitasi **dukungan pasca pelatihan** yang diperlukan, termasuk bimbingan penggunaan

1. Satu kekuatan Program TREE ILO adalah bahwa program tersebut dapat memanfaatkan banyak alat yang dikembangkan oleh ILO, misalnya Program *Start and improve Your Business (SIYB)*, *Grassroots Management Training*, *WEDGE*, *Local Economic Development Programme*, *International Programme on the Elimination of Child Labour*, dll..

teknologi produksi, memfasilitasi akses ke kredit dan jasa keuangan lainnya, membantu pembentukan kelompok dan asosiasi pendukung pedesaan, dan sebagainya untuk memastikan bahwa perempuan dan laki-laki dapat memulai dan mempertahankan kegiatan yang menghasilkan pendapatan, dan meningkatkan produktivitas di bidang pekerjaan yang diberikan dalam pelatihannya.

Metodologi ini terdiri dari serangkaian proses yang membimbing identifikasi dan implementasi peluang yang menghasilkan pendapatan dan artikulasinya untuk prakarsa-prakarsa pengembangan lokal (**lihat Kotak 1**). Dimulai dengan organisasi kelembagaan dan perencanaan, proses ini bertujuan secara sistematis mengidentifikasi peluang kerja dan menghasilkan pendapatan di tingkat lokal; merancang dan memberikan pelatihan yang sesuai dan dukungan pasca pelatihan; pengarusutamaan gender untuk memulai dan mempertahankan pekerjaan berupah dan wirausaha, dan usaha kecil. Meskipun proses ini saling bergantung, namun tidak perlu diterapkan dengan cara terlalu linier. Misalnya, diperlukan pemutakhiran identifikasi peluang ekonomi saat lingkungan ekonomi berubah.

3. Tata kelola, proses, kegiatan dan alat

Proses 1. Organisasi kelembagaan dan perencanaan

Proses ini terdiri dari menilai ruang lingkup program, termasuk pemilihan kelompok sasaran dan wilayah geografis, membangun sistem tata kelola lokal dan nasional yang sesuai yang mampu secara efektif melaksanakan program dan strategi, dan memobilisasi dan memberdayakan mitra lokal.

Kegiatan utama

- ☐ orientasi pemangku kepentingan dan mitra potensial mengenai metodologi TREE;
- ☐ membentuk sebuah unit pelaksana program/unit manajemen, menentukan peran dan fungsi staf;
- ☐ mengupayakan konsultasi dan proses perencanaan (rencana kerja, kerangka logis, rencana keuangan, lokakarya perencanaan, perluasan dan adaptasi alat);
- ☐ memilih bidang program dan kelompok sasaran;
- ☐ identifikasi dan pemilihan mitra pelaksana;
- ☐ melakukan analisa situasi, termasuk strategi dan rencana pengembangan ekonomi lokal, analisa

gender, penilaian awal kebutuhan, para penyandang disabilitas, orang-orang dengan HIV/AIDS, kelompok etnis dan lain-lain;

- ☐ membangun hubungan dan jaringan kelembagaan dengan mitra sosial, pelaku sektor publik dan swasta;
- ☐ menciptakan kerangka kelembagaan dan pengaturan pada tingkat nasional dan lokal, termasuk komisi penasehat;
- ☐ mendefinisikan struktur tata kelola, termasuk peran dan fungsi lembaga penyelenggara, organisasi lain yang terlibat, arus informasi dan pengambilan keputusan;
- ☐ mengatur pengembangan kapasitas mitra pelaksana.

Contoh alat-alat yang berkaitan dengan proses ini

- ☐ muatan utama program TREE;
- ☐ usulan kerangka acuan bagi staf tim manajemen TREE;
- ☐ usulan kriteria pemilihan masyarakat;
- ☐ usulan topik diskusi dengan organisasi mitra potensial
- ☐ kriteria pemilihan organisasi mitra.

Proses 2. Identifikasi peluang ekonomi dan penilaian kebutuhan pelatihan

Bekerja sama dengan mitra lokal, proses ini meliputi mempersiapkan profil masyarakat dan informasi dasar, mengidentifikasi peluang kerja dan penghasil pendapatan dan kebutuhan serta kendala pengembangan, memberikan ide-ide inovatif untuk usaha baru dan peluang kerja, melakukan studi kelayakan mengenai kegiatan ekonomi yang potensial dan melakukan penilaian kebutuhan pelatihan yang sesuai.

Kegiatan utama

- ☐ mengumpulkan dan menganalisa informasi mengenai rencana pengembangan nasional dan lokal, dan penilaian permintaan pasar kerja di berbagai sektor ekonomi;
- ☐ melakukan mobilisasi masyarakat dan penilaian peluang kerja, peluang ekonomi dan peluang yang menghasilkan pendapatan lainnya;
- ☐ melakukan studi kelayakan untuk kegiatan ekonomi yang telah diidentifikasi;
- ☐ mengidentifikasi pelatihan khusus (keterampilan teknis, wirausaha, manajemen usaha kecil, dan lain-lain) dan kebutuhan dukungan pasca pelatihan;
- ☐ mempersiapkan proposal pelatihan yang relevan.

Contoh alat-alat yang berkaitan dengan proses ini

- ☐ survei profil masyarakat;
- ☐ survei permintaan konsumen;
- ☐ survei peluang pasar;
- ☐ usulan kerangka acuan untuk survei permintaan konsumen, survei peluang pasar dan studi kelayakan;
- ☐ formulir dan contoh studi kelayakan;
- ☐ formulir penilaian kebutuhan pelatihan;
- ☐ formulir penilaian kebutuhan pelatihan untuk penyandang disabilitas;
- ☐ formulir proposal pelatihan.

Proses 3. Desain pelatihan, organisasi dan pelaksanaan

Proses ini melibatkan perancangan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan laki-laki dan perempuan dalam kelompok sasaran, seleksi dan pelatihan instruktur, termasuk sensitisasi gender, disabilitas dan keragaman, persiapan rencana pelatihan, pemilihan peserta, mengembangkan dan menyediakan bahan pelatihan yang diperlukan, perlengkapan, alat dan peralatan, identifikasi tempat pelatihan, pelaksanaan pelatihan, evaluasi peserta dan monitoring pelatihan. Program pelatihan juga dapat mencakup pengembangan kewirausahaan dan pelatihan keterampilan kerja inti.

Kegiatan utama

- ☐ identifikasi penyelenggara pelatihan, pelatih/instruktur, tempat pelatihan;
- ☐ penyusunan rencana kursus pelatihan;
- ☐ pelatihan untuk pelatih, termasuk sensitisasi gender, disabilitas dan keragaman;
- ☐ pengembangan kurikulum/silabus dan materi pelatihan, memastikan sensitivitas gendernya dan koordinasi anggota-anggota lain dari kelompok sasaran yang beragam dan menyandang disabilitas;
- ☐ promosi kursus pelatihan;
- ☐ pemilihan peserta, berdasarkan kriteria yang ditetapkan;
- ☐ tempat pelatihan dan, jika diperlukan, pengaturan khusus untuk peserta perempuan;
- ☐ finalisasi rencana dan anggaran pelatihan, pengadaan perlengkapan;
- ☐ penyampaian pelatihan, penjaminan mutu, ujian pelatihan dan sertifikasi;

- ☐ monitoring dan evaluasi pelaksanaan pelatihan.

Contoh alat-alat yang berkaitan dengan proses ini

- ☐ panduan pelatihan untuk kursus;
- ☐ formulir kursus pelatihan;
- ☐ kerangka acuan untuk instruktur pelatihan dan teknik-teknik pembelajaran dasar;
- ☐ panduan pelatih tentang bagaimana mempersiapkan silabus pelatihan keterampilan;
- ☐ contoh formulir untuk kurikulum/silabus pelatihan keterampilan;
- ☐ formulir pendaftaran untuk penerima manfaat pelatihan keterampilan;
- ☐ laporan kemajuan pelatihan;
- ☐ laporan akhir pelatihan;
- ☐ laporan kelulusan.

Proses 4. Dukungan pasca pelatihan untuk pengembangan usaha kecil dan pekerjaan berupah

Proses ini melibatkan kegiatan merancang dan menerapkan mekanisme dukungan yang sesuai untuk membantu kelompok sasaran dalam upaya mereka mendapatkan pekerjaan dan berwirausaha. Ini dilakukan melalui hubungan dengan pengusaha untuk memfasilitasi pekerjaan, menghubungkan ke infrastruktur layanan lokalitas, lembaga keuangan (mikro), pusat teknologi, penyedia layanan pengembangan usaha, konseling dan dukungan.

Kegiatan utama

- ☐ bantuan penempatan kerja langsung;
- ☐ memfasilitasi akses ke layanan keuangan;
- ☐ menyediakan layanan konsultasi lebih lanjut di bidang manajemen, pemasaran, sumber daya teknologi, dan lain-lain;
- ☐ menghubungkan dengan dan mengarusutamakan ke dalam program pengembangan ekonomi lokal, sektor formal;
- ☐ memfasilitasi pembentukan dan pendaftaran struktur masyarakat berkelanjutan (swadaya, tabungan dan kelompok kredit, pusat usaha, kelompok perempuan dan pemuda, asosiasi, asosiasi penyandang disabilitas, dan lain-lain);
- ☐ kunjungan tindak lanjut dan bantuan teknis dan konsultasi lainnya, bila dibutuhkan.

Contoh alat-alat yang berkaitan dengan proses ini

- ☐ contoh rencana dukungan pasca pelatihan;
- ☐ sumber kredit potensial untuk usaha kecil;
- ☐ menilai kapasitas sebuah lembaga keuangan mikro;
- ☐ dana jaminan kredit;
- ☐ formulir monitoring dan kunjungan pasca pelatihan untuk usaha kecil (pembukaan, produksi, pemasaran, keuangan);
- ☐ Cara kerja operasi kelompok;
- ☐ TOR untuk tabungan dan kelompok kredit.

Proses 5. Monitoring, evaluasi dan dokumentasi

Monitoring, evaluasi dan dokumentasi merupakan elemen kunci TREE. Monitoring penting untuk melacak kemajuan proyek, mengidentifikasi masalah, meningkatkan implementasi dan memberikan umpan balik bagi para pengambil kebijakan dan pemangku kepentingan secara berkelanjutan. Evaluasi dilakukan untuk menilai dampak pelatihan dan dukungan pasca pelatihan. Adapun mendokumentasikan pengalaman TREE, itu penting untuk belajar bersama dan untuk menjamin ingatan lembaga terhadap proses yang sedang diujicobakan.

Yang terpenting, pelajaran yang dipetik dari model demonstrasi memiliki aplikasi yang lebih luas baik dalam hal replikasi atau perluasan pengalaman dan dalam hal implikasi kelembagaan dan kebijakan. Yang kedua di atas bisa mencakup misalnya peninjauan dan penentuan ulang tujuan dan sasaran sistem pelatihan keterampilan vis-à-vis pelatihan non-formal dan penciptaan lapangan kerja, mempromosikan pelatihan berorientasi pasar dan responsif gender, investasi lebih besar dalam keterampilan baru yang dapat membuka peluang kerja, pelembagaan TREE di dalam lembaga mitra dan lembaga lain di tingkat lokal, regional atau nasional, dan membangun mekanisme dan jaringan yang efektif dengan para mitra kunci untuk lapangan kerja dan menghasilkan pendapatan.

Kegiatan utama

- ☐ rencana monitoring kinerja program;
- ☐ rencana evaluasi kinerja program;
- ☐ monitoring bagaimana gender dan disabilitas telah diarusutamakan;
- ☐ monitoring penyampaian pelatihan;
- ☐ monitoring lulusan setelah pelatihan;
- ☐ monitoring dan mengkaji proyek penciptaan usaha kecil;

- ☐ monitoring kelompok dan asosiasi;
- ☐ mendokumentasikan pengalaman.

Contoh alat untuk proses ini

- ☐ tabel data kinerja;
- ☐ rencana monitoring kinerja program (formulir dan contoh);
- ☐ monitoring program pelatihan;
- ☐ bagaimana melakukan studi pelacakan;
- ☐ formulir laporan studi pelacakan;
- ☐ instrumen penilaian untuk wirausaha dan proyek usaha kecil;
- ☐ bagaimana menilai kelompok masyarakat perusahaan.

Elemen-elemen yang diarusutamakan

Pengembangan ekonomi lokal. Karena kegiatan utamanya berbasis masyarakat, partisipasi dalam pengembangan masyarakat, pemberdayaan individu dan kelompok untuk menghasilkan perubahan di masyarakat mereka sendiri melalui peningkatan kapasitas, tindakan langsung, pelembagaan dan dukungan untuk reformasi kebijakan lokal merupakan proses-proses penting untuk pembangunan ekonomi dan sosial lokal berkelanjutan.

Gender. Isu gender tidak bisa diabaikan jika perempuan maupun laki-laki diharapkan menjadi wirausahawan kecil atau pekerja berupah yang aktif dan menerapkan keterampilan teknis dan usaha yang telah mereka pelajari. Agar hal ini terjadi, dibutuhkan adanya lingkungan pengaktifan yang responsif gender, dari tingkat lembaga mitra dan masyarakat, turun ke kurikulum, materi pelatihan, pelatihan untuk pelatih, tempat dan fasilitas pelatihan, penyampaian pelatihan dan dukungan pasca pelatihan. Ini mengimplikasikan identifikasi, adaptasi dan penerapan praktek-praktek baik yang telah terbukti berjalan atau, dalam banyak kasus, merancang praktek inovatif yang bisa menjadi baik dan diterjemahkan ke dalam kebijakan lokal dan nasional. Pada saat yang sama, lingkungan yang memungkinkan ini harus mencerminkan karakteristik beragam yang dihadapi oleh perempuan dan laki-laki untuk mempertimbangkan diskriminasi ganda atau bahkan triple yang disebabkan oleh kombinasi karakteristik. Pengarusutamaan masalah gender dari awal dan sepanjang implementasi TREE adalah sangat penting. Meskipun gender merupakan isu lintas sektor dan, dengan demikian, dipertimbangkan di setiap proses TREE, sebuah volume khusus di dalam Manual ini, Volume VII, memberikan perhatian pada konsep gender, membahas bagaimana merancang strategi dan kegiatan

Kotak 1. Proses Metodologi TREE

Menggerakkan dan memberdayakan para mitra dan kelompok sasaran merupakan kekuatan pendorong kunci

organisasi kelembagaan dan perencanaan	penilaian peluang ekonomi dan kebutuhan pelatihan	desain, organisasi dan pelaksanaan Pelatihan	dukungan Pasca pelatihan untuk pengembangan usaha mikro dan pekerjaan berupah
□ penilaian awal lingkungan dan kebutuhan kebijakan □ orientasi pemangku kepentingan & mitra □ pembentukan sistem manajemen dan tata kelola TREE yang tepat □ pembangunan kapasitas	□ Pengumpulan dan analisa informasi dan penilaian permintaan pasar tenaga kerja □ profil sosial ekonomi masyarakat dan mobilisasi masyarakat □ identifikasi peluang ekonomi dan penilaian kebutuhan pelatihan □ pengembangan studi kelayakan dan proposal pelatihan	□ merancang isi dan mengembangkan kurikulum □ pemilihan peserta dan pelatihan untuk pelatih □ pemberian Pelatihan lanjutan di tempat kerja	□ fasilitasi akses ke pekerjaan berupah atau wirausaha □ dukungan untuk pembukaan usaha kecil □ fasilitasi akses ke kredit, layanan konsultasi, pemasaran, teknologi, dan lain-lain □ dukungan untuk pembentukan kelompok Tindak Lanjut untuk lulusan TREE

Pengarusutamaan GENDER dan disabilitas dan mobilisasi dan partisipasi kelompok sasaran dalam pengembangan lokal mekanisme monitoring kinerja

untuk lebih mengarusutamakan perspektif gender di dalam TREE, menekankan aplikasi praktisnya, dan memberikan banyak contoh. Masalah gender itu beragam dan demikian juga harus melihat ke dalam kelompok kurang beruntung tertentu. Terdapat sampel alat-alat yang berkaitan dengan volume ini yang meliputi: contoh isu-isu gender, alat untuk analisa gender; contoh program pengembangan kapasitas mengenai gender, dan bagaimana membandingkan informasi yang netral gender dan informasi kesadaran gender.

Penyandang disabilitas dan kelompok-kelompok yang secara sosial dikesampingkan lainnya. Perempuan dan laki-laki penyandang disabilitas merupakan bagian dari setiap masyarakat dan merupakan satu-satunya kelompok minoritas yang siapapun bisa termasuk ke dalamnya. Sebagian besar masyarakat juga mencakup orang yang hidup dengan HIV dan AIDS. Masyarakat adat atau kelompok etnis atau agama tertentu mungkin juga biasanya dikesampingkan dari program-program. Sebagai sebuah program berbasis masyarakat, dalam melaksanakan TREE, program tersebut harus mencakup semua anggota masyarakat dan menangani kebutuhan khusus kelompok-kelompok itu. Karena isu terkait dengan penyandang disabilitas mungkin membutuhkan ruang khusus yang terkait bukan hanya dengan disabilitas mereka, tetapi juga dengan pengucilan sosial yang telah berjalan bertahun-tahun, dan karena sebagai sebuah kelompok mereka sangat miskin, sebuah volume khusus

dalam Manual ini dikhususkan untuk disabilitas. Volume VIII membahas latar belakang dan kendala-kendala yang dihadapi oleh penyandang disabilitas, hak-hak dan isu-isu mereka, dan tantangan dalam pelatihan keterampilan termasuk pengarusutamaan masalah disabilitas di dalam TREE. Alat dan sumber daya disabilitas dapat ditemukan di Lampiran 1 volume ini.

Adaptasi

Setiap kali sebuah program TREE diimplementasikan di negara atau kawasan tertentu mungkin ada kebutuhan untuk menyesuaikan proses dan alat dengan lingkungan sosial, ekonomi dan budaya yang ada.

Namun, prinsip-prinsip yang mendasari pendekatan TREE misalnya analisa kebutuhan, partisipasi masyarakat, kesetaraan gender, mobilisasi mitra sosial, dukungan tindak lanjut, dan lain-lain, tetap berlaku di negara atau kawasan apapun.

Pendekatan sistem TREE memandang seluruh proses sebagai bagian dari satu sistem di mana mereka berinteraksi menuju satu tujuan umum: pemberdayaan dan penciptaan mata pencaharian bagi perempuan dan laki-laki yang kurang beruntung.

Mengenai pelatihan, di dalam program TREE, itu dipandang sebagai lebih dari sekedar diarahkan untuk

pengembangan tenaga kerja karena pelatihan dapat mempengaruhi semua aspek utama kehidupan. Program pelatihan dapat mencakup berbagai macam keterampilan:

- ☐ keterampilan kerja yang berkaitan dengan peluang menghasilkan pendapatan dan peluang kerja berupa yang teridentifikasi (misalnya, keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan konstruksi, pemeliharaan dan perbaikan, industri pedesaan dan kerajinan, produksi pertanian, keterampilan non-pertanian untuk pengolahan, penyimpanan, pendistribusian dan pemasaran hasil pertanian, dan lain-lain);
- ☐ keterampilan usaha;
- ☐ kesadaran gender, disabilitas dan keragaman;
- ☐ keaksaraan fungsional untuk memungkinkan orang buta huruf atau semi buta huruf agar dapat mengambil keuntungan lebih baik dari peluang pelatihan;
- ☐ keterampilan kerja inti lainnya;
- ☐ keterampilan yang berkontribusi terhadap peningkatan rumah dan keluarga (misalnya, anggaran rumah tangga, kesehatan, dan lain-lain);
- ☐ keterampilan yang terkait dengan penyediaan layanan dan fasilitas kemasyarakatan dasar dan berkontribusi terhadap pengembangan masyarakat secara keseluruhan;
- ☐ keterampilan untuk mengelola koperasi, proyek-proyek pedesaan;
- ☐ keterampilan dalam keselamatan dan kesehatan di tempat kerja;
- ☐ keterampilan non-kerja lain yang membantu memecahkan masalah sosial di masyarakat, melalui pelatihan kepemimpinan, pengembangan organisasi, partisipasi kelompok.

Metodologi TREE sangat cocok dalam mengajarkan keterampilan untuk kegiatan wirausaha dan kegiatan menghasilkan pendapatan yang berakibat pada tingkat pengembalian yang cepat bagi para penerima manfaat. Ini mengimplikasikan program pelatihan siklus pendek yang berkaitan erat dengan lingkungan kerja yang sebenarnya. Pelatihan semacam itu dapat mengadopsi sebuah pendekatan minimalis, yang fokus pada transfer keterampilan praktis yang secara langsung relevan dengan peluang yang telah ditentukan untuk mendapatkan pekerjaan dan meningkatnya pendapatan, tetapi seringkali keterampilan-keterampilan lain seperti yang disebutkan di atas juga perlu dicakup, jika tidak pada awal pelatihan, setidaknya pada sesi penyegaran.

Gagasan bahwa organisasi dan penyampaian pelatihan harus fleksibel dan disesuaikan dengan kondisi klien berarti bahwa program TREE sangat cocok untuk

perempuan, penyandang disabilitas dan situasi pasca konflik. Sementara di banyak masyarakat perempuan, penyandang disabilitas dan juga orang dengan HIV/AIDS mungkin tidak diperbolehkan mengikuti pelatihan yang terpusat (pada lokasi tertentu), partisipasi mereka sangat dapat difasilitasi dengan lokasi yang berpindah-pindah dan jadwal fleksibel sebuah program pelatihan dengan metodologi dan konten yang sesuai yang bebas dari stereotipe berbasis gender.

4. Faktor kunci perencanaan dan pelaksanaan TREE

Dalam melaksanakan program TREE, faktor-faktor berikut harus dipertimbangkan.

4.1 Mobilisasi masyarakat dan organisasi mitra

Karena kegiatan TREE terutama berbasis masyarakat, partisipasi dalam pengembangan masyarakat, yang memberdayakan individu dan kelompok untuk mempengaruhi perubahan masyarakat mereka sendiri melalui peningkatan kapasitas, tindakan langsung, pelembagaan dan dukungan terhadap reformasi kebijakan lokal merupakan proses penting untuk pembangunan ekonomi dan sosial lokal yang berkelanjutan.

TREE mendukung pendekatan kelompok sasaran intra-area dengan penekanan kuat pada pengembangan kemitraan dan pembangunan kapasitas lembaga-lembaga yang terlibat, dengan umpan balik yang tepat sesuai bagi para pengambil kebijakan untuk memperkuat/mengefisienkan strategi pengembangan keterampilan.

Keberhasilan program TREE tergantung terutama sekali pada kemampuan untuk memobilisasi dukungan di kalangan perempuan dan laki-laki di dalam masyarakat, dan partisipasi mereka dalam perencanaan dan pelaksanaan program. Pengalaman menunjukkan bahwa keterlibatan peserta sejak awal, misalnya dalam identifikasi peluang ekonomi dan kebutuhan pelatihan, secara jelas meningkatkan minat mereka dalam menyelesaikan pelatihan. Keterlibatan semacam itu juga memperkuat dukungan yang diterima oleh kegiatan pelatihan dari masyarakat dan secara signifikan meningkatkan dampak pelatihan.

Melibatkan organisasi mitra dan komite TREE di tingkat nasional dan lokal di dalam proses-proses TREE sangatlah penting. Komite lokal TREE dapat memanfaatkan berbagai keahlian lokal, serta menjamin partisipasi masyarakat yang secara penuh dan seluas-luasnya. Komite lokal TREE biasanya mencakup badan-badan pemerintah

lokal, lembaga pelatihan dan penyedia layanan lainnya, kelompok perempuan, perwakilan organisasi pengusaha dan organisasi, asosiasi, organisasi penyandang disabilitas, NGO, dan pelaku lain yang relevan.

4.2 Memberikan pelatihan sesuai dengan peluang ekonomi

Alih-alih memberikan pelatihan formal sesuai dengan kurikulum standar yang telah ditentukan, metode TREE menentukan isi pelatihan berdasarkan peluang ekonomi yang teridentifikasi secara lokal.

Memastikan pelatihan relevan

TREE dapat disesuaikan dengan situasi khas lapangan kerja dan yang menghasilkan pendapatan yang berlaku di lokasi tertentu. Dalam program TREE, kehati-hatian yang besar dilakukan untuk memastikan pelatihan disesuaikan dengan persyaratan spesifik peluang kerja atau yang menghasilkan pendapatan.

Di banyak daerah pedesaan di mana TREE diterapkan, peluang kerja formal berupah itu langka. Yang lazim adalah peluang wirausaha dan usaha kecil, terutama di sektor informal. Pelatihan menyesuaikan dengan kenyataan ini dan mempersiapkan peserta sesuai kondisi. Maka pelatihan diberikan bukan hanya di bidang keterampilan teknis tetapi juga di bidang keterampilan usaha, organisasi dan manajemen untuk beroperasi sebagai wirausahawan atau untuk menjalankan usaha kecil, yang paling sering usaha kecil. Untuk yang terakhir, topik pelatihan bisa mencakup organisasi proses produksi, kesehatan dan keselamatan, pembelian peralatan dan bahan baku, pembukuan, perhitungan biaya-harga dan pemasaran.

Wirausahawan dan pengusaha kecil, sebagai penerima pelatihan yang diarahkan untuk kegiatan individu, juga diperkenalkan dengan potensi nilai tambahan dari solusi bersama bagi banyak masalah pekerjaan dan usaha, misalnya memperoleh kredit, pembelian massal, penggunaan fasilitas ICT bersama, memenuhi standar peraturan dan mutu, dan bentuk-bentuk kerjasama baik antar individu maupun antar usaha.

Mudah diakses dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta

Penyedia pelatihan terpilih melaksanakan pelatihan dalam dengan cara, waktu dan lokasi yang memungkinkan akses secara penuh. Sesi yang umumnya relatif pendek dan terfokus pada tujuan pekerjaan, menghasilkan pendapatan dan/atau meningkatkan kebutuhan peluang ekonomi kesempatan langsung yang telah teridentifikasi melalui survei dan sarana lainnya.

Modus pemberian pelatihan harus cukup fleksibel untuk dapat memenuhi kebutuhan, dan menarik bagi, perempuan dan laki-laki, termasuk orang dengan tingkat melek huruf, pendidikan dan keterampilan yang rendah, penyandang disabilitas, dan lain-lain.

Misalnya, relevansi pelatihan TREE untuk perempuan dapat ditingkatkan dengan memfasilitasi partisipasi organisasi perempuan dalam perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan di tingkat lokal, dengan memberikan pelatihan yang berpindah-pindah di dekat tempat tinggal para perempuan, dengan memberikan pelatihan pada waktu yang sesuai dengan ketersediaan mereka dan dengan memastikan bahwa isi dan metodologi pelatihan bebas dari stereotipe berdasarkan jenis kelamin dan peka terhadap kebutuhan perempuan yang dilatih.

Demikian pula, dengan memberikan pelatihan berbasis lokal atau berpindah-pindah, para penyandang disabilitas lebih mungkin untuk dapat berpartisipasi dari pada jika pelatihan dilaksanakan di pusat pelatihan yang dapat menimbulkan masalah transportasi atau diselenggarakan di bangunan yang tidak terakses bagi orang-orang yang memiliki gangguan mobilitas.

4.3 TREE di dalam sistem pelatihan vokasi yang ada

TREE dapat diterapkan melalui sistem pelatihan vokasi yang sudah berlaku dan sudah memiliki fasilitas di wilayah sasaran terpilih. Penerapan pendekatan tersebut akan meningkat jika sistem tersebut telah memiliki fungsi program jemput bola dan mandat untuk memberikan kesempatan pelatihan kepada kaum laki-laki dan perempuan pedesaan. Dalam kasus-kasus semacam itu, metodologi TREE dapat berkontribusi terhadap peningkatan organisasi dan relevansi program yang ada dengan memberikan saran tentang analisa kebutuhan pelatihan, penawaran kurikulum yang fleksibel, dan lain-lain. Oleh karena itu, penerapan metodologi TREE secara sistematis dalam konteks kelembagaan dapat meningkatkan relevansi, efisiensi dan efektivitas sistem pelatihan yang ada.

4.4 Mengembangkan jaringan terpadu layanan dukungan pasca pelatihan

Pelatihan hanyalah satu komponen dari berhasilnya program promosi pekerjaan. Memang, pelatihan mungkin memiliki nilai terbatas kecuali jika mekanisme pendukung lainnya dilibatkan. Contohnya, mungkin akan sia-sia melatih orang menggunakan mesin jahit dan memproduksi pakaian jadi jika produk tersebut tidak dapat dijual karena kurangnya permintaan, desain yang tidak sesuai

atau ketinggalan, infrastruktur tidak memadai, kesulitan transportasi, dan lain-lain. Juga tidak ada gunanya memberikan pelatihan semacam itu jika orang tidak mampu membeli mesin jahit karena keterbatasan kredit, atau menyewanya karena tidak adanya layanan semacam itu. Akibatnya, berbagai dukungan konsultasi, teknis dan keuangan pasca pelatihan diperlukan.

Memberikan layanan dukungan pasca pelatihan dengan cara yang efektif mengimplikasikan bahwa layanan tersebut haruslah apa yang orang butuhkan, dengan kualitas yang sesuai, dengan harga terjangkau dan mudah diakses.

Dukungan pasca pelatihan mungkin mencakup hal-hal berikut:

- ☐ hubungan dengan pengusaha, penempatan kerja;
- ☐ dukungan pembukaan usaha kecil;
- ☐ dukungan untuk mengakses kredit;
- ☐ layanan pengembangan usaha, termasuk hubungan dengan pasar, saran kesehatan dan keselamatan dan saran terkait dengan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, uji mutu, transfer ICT dan teknologi lain, konsultasi saran usaha, transportasi, pembelian massal, jasa desain, perkiraan mode pakaian, layanan dukungan kepatuhan terhadap pajak dan peraturan lain, dan lain-lain;
- ☐ dukungan formalisasi usaha kecil informal;
- ☐ kunjungan tindak lanjut untuk lulusan TREE;
- ☐ dukungan pembentukan kelompok dan asosiasi.

Penyedia layanan mungkin mencakup: badan pemerintah; organisasi berbasis masyarakat, NGO, perusahaan swasta, organisasi pengusaha dan organisasi pekerja; asosiasi swadaya, organisasi penyandang disabilitas, termasuk asosiasi sektor informal, dan lain-lain.

Program TREE membutuhkan kerjasama dan koordinasi penuh antar para mitra yang berpartisipasi dalam menyediakan dukungan pasca pelatihan. Unit pelaksana TREE baik di tingkat nasional maupun lokal harus memfasilitasi koordinasi ini.

4.5 Mempromosikan pekerjaan layak dan kesempatan setara

Metodologi TREE sepenuhnya mengakui pengaruh timbal balik bidang ekonomi dan sosial pembangunan daerah terpadu, terutama pentingnya mempromosikan kondisi kerja dan hidup yang layak untuk berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan. Namun, bagi

sebagian besar laki-laki dan perempuan pedesaan bekerja itu berat, tidak aman dan hanya menghasilkan pendapatan yang sedikit. Sering terjadi kasus pekerja anak. Kasus ini bukan pekerjaan yang layak.

Sejalan dengan agenda Kerja Layak ILO, TREE berupaya mempromosikan kesempatan yang sama dan kondisi-kondisi untuk kerja layak. Agenda Kerja Layak memiliki empat tujuan strategis:

- ☐ prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja;
- ☐ peluang kerja dan pendapatan;
- ☐ perlindungan sosial;
- ☐ dialog sosial.

Tujuan-tujuan ini berlaku untuk semua pekerja, perempuan dan laki-laki, dalam pekerjaan formal maupun informal, dalam pekerjaan berupah atau wirausaha; di ladang, pabrik dan kantor; di rumah mereka atau di masyarakat.² Fitur kerja layak mencakup kerja yang produktif dan aman (yang berarti pekerjaan yang menjamin keamanan dan kesehatan), penghormatan terhadap hak-hak pekerja, keadilan, pendapatan yang memadai, perlindungan sosial, dialog sosial, kebebasan serikat pekerja, perundingan bersama dan partisipasi.

Bagaimana TREE berkontribusi pada agenda Kerja Layak?

- dengan berkontribusi untuk menciptakan kondisi untuk pekerjaan dan kegiatan yang menghasilkan pendapatan – oleh karena itu meningkatkan pendapatan kelompok sasaran;
- dengan memastikan bahwa masalah gender dipertimbangkan dalam seluruh proses program TREE;
- dengan mengintegrasikan elemen-elemen keselamatan dan kesehatan kerja dan, yang lebih umum, kondisi kerja, ke dalam program pelatihan dan konsultasi pasca pelatihan;
- dengan mengintegrasikan elemen-elemen hak-hak buruh dalam program pelatihan dan kegiatan monitoring;
- dengan membuat para perempuan dan laki-laki sensitif terhadap isu gender sehingga mereka dapat memiliki kesempatan yang sama dalam pelatihan dan pekerjaan, termasuk dalam bidang pekerjaan non-tradisional;
- dengan membangun keterampilan sosial, organisasi dan negosiasi pekerja serta membangun citra diri mereka – terutama dalam kasus pekerja perempuan;

² ILO (1999). *Decent work, report of the Director-General*, International Labour Conference, Sesi ke87th 1999 (Jenewa, ILO).

- dengan mendorong pembentukan kelompok-kelompok untuk memberikan suara bagi para perempuan dan laki-laki miskin dan menciptakan kondisi untuk solidaritas dan meningkatnya partisipasi dalam pengambilan keputusan di tingkat lokal;
- dengan mempromosikan formalisasi unit ekonomi informal, tanpa membahayakan keberadaan pekerjaan, di dalam kerangka dukungan pasca-pelatihan;
- dengan memberikan perhatian kepada kelompok kurang beruntung seperti perempuan dan laki-laki muda, penyandang disabilitas, orang hidup dengan HIV/AIDS, dan lain-lain.

Di Madagaskar, misalnya, banyak anak bekerja di pertambangan. proyek CEPP ILO, yang menerapkan program TREE, bekerja sama dengan program IPEC ILO³ untuk menangani isu ini di wilayah proyek tersebut dan berkontribusi untuk meyakinkan orang tua agar memasukkan anaknya ke sekolah. Juga, proyek CEPP, bekerja sama dengan masyarakat, membangun sebuah tempat penitipan anak untuk anak-anak para pekerja tambang. Ini mencegah mereka terlibat dalam pekerjaan orang tua mereka, memberi mereka tempat tinggal dan berkontribusi untuk meningkatkan produktivitas ibu mereka agar bisa berkonsentrasi pada pekerjaan mereka. Tempat penitipan anak tersebut dibangun dengan menggunakan teknik padat karya, yang memberikan pekerjaan sementara kepada orang-orang dari masyarakat tersebut dan merupakan kesempatan untuk menunjukkan teknik semacam itu.

5. Pelembagaan

Pelembagaan TREE merupakan prasyarat untuk keberlanjutannya. Penting bahwa kementerian-kementerian terkait, badan-badan pembangunan lokal, organisasi pemerintah dan non-pemerintah dan lembaga pelatihan memasukkan pendekatan TREE ke dalam program mereka yang terkait dengan pekerjaan. Hanya bila pendekatan dan prosesnya diintegrasikan ke dalam perencanaan hari per hari dan pelaksanaan program-program berorientasi pekerjaan maka TREE akan terlembagakan secara efektif.

Pelembagaan metodologi TREE mengimplikasikan sejumlah tuntutan dan tantangan bagi lembaga-lembaga yang menerapkannya termasuk:

- ☐ komitmen politik untuk membiayai program-program terkait TREE;
- ☐ pembangunan dan reformasi kebijakan pelatihan untuk menjamin pengarusutamaan metodologi TREE;

- ☐ desentralisasi kebijakan;
- ☐ pengarusutamaan TREE dalam program terkait pelatihan;
- ☐ lingkungan yang memungkinkan untuk pengembangan usaha kecil;
- ☐ komitmen politik yang kuat untuk mencapai kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi laki-laki dan perempuan dalam pendidikan, pelatihan dan pekerjaan;
- ☐ reorientasi lembaga pelatihan dan pelatihan ulang instruktur dengan pendekatan pelatihan non-formal dan pelatihan dalam bidang keterampilan usaha dan pekerjaan konsultasi tingkat desa;
- ☐ hubungan dengan program pengembangan usaha mikro dan kecil yang relevan;
- ☐ pemasukan pelatihan usaha dan keterampilan kerja inti ke dalam semua sesi pelatihan secara sistematis;
- ☐ penyelarasan antara program pelatihan jangka panjang lembaga pelatihan dan pelatihan jangka pendek sebagaimana yang dipromosikan oleh TREE;
- ☐ pengenalan pelatihan di bidang keterampilan baru;
- ☐ transportasi yang memadai dan tunjangan terkait di daerah terpencil;
- ☐ komitmen dan tindakan untuk inklusif terhadap semua anggota masyarakat termasuk para penyandang disabilitas, dan orang yang hidup dengan HIV/AIDS, dan lain-lain.

Pelembagaan juga harus terjadi di tingkat lokal. Oleh karena itu, partisipasi masyarakat merupakan aspek penting program TREE. Dengan dukungan masyarakat yang kuat, maka mungkin terlembagakan di dalam komite lokal yang bisa memastikan bahwa informasi mengenai peluang kerja secara sistematis diperbaharui dan yang juga ditempatkan untuk mendukung organisasi pelatihan dan dukungan pasca pelatihan di tingkat lokal.

6. Pembiayaan sebuah program TREE

Dana yang memadai untuk program TREE harus dipastikan dari awal untuk semua aspeknya, termasuk sensitisasi gender dan pengarusutamaan gender. Dana tersebut dapat berasal dari:

- ☐ anggaran pemerintah nasional;
- ☐ anggaran pemerintah daerah;
- ☐ program strategi pengentasan kemiskinan;
- ☐ biaya pelatihan dan/atau penjualan produk yang dibuat oleh peserta;

³ IPEC stands for International Programme for the Elimination of Child Labour.

- ☐ penutupan biaya pelatihan melalui penarikan biaya atas pinjaman yang diberikan;
- ☐ kontribusi NGO;
- ☐ sektor swasta (khususnya melalui program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan);
- ☐ bantuan pembangunan pihak luar..

Perlu ditekankan bahwa sangat tidak mungkin bahwa biaya yang ada dalam pelatihan dan dukungan pasca pelatihan dapat sepenuhnya ditutup dari para laki-laki dan perempuan miskin yang menjadi sasaran program TREE. Mengenai kemungkinan pembebasan biaya pelatihan atau sebagiannya melalui penarikan biaya pada kredit yang diberikan, misalnya, di beberapa negara, biaya untuk pelatihan (kecuali honor instruktur) dan jumlah minimum kunjungan tindak lanjut dalam program TREE ditutup dari bunga pinjaman sehingga, pada dasarnya, debitur membayar untuk layanan konsultasi dan dukungan yang mereka terima. Ini tidak dimungkinkan bila suku bunga relatif tinggi, sebagaimana halnya kredit mikro di banyak negara berkembang (suku bunga seringkali lebih dari 30 persen per tahun). Oleh karena itu, kecuali suku bunga disubsidi, tidak mungkin untuk membebaskan suku bunga yang lebih tinggi untuk menutup biaya yang tidak terkait dengan kredit karena ini akan membahayakan keberlanjutan kegiatan yang menghasilkan pendapatan dan upaya usaha kecil klien TREE.

Pendanaan awal untuk memulai proses bisa berasal dari dukungan donor tetapi dalam jangka panjang program tersebut perlu dipertahankan tanpa bantuan pengembangan dari pihak luar. Maka perlu adanya pendanaan permanen dari pemerintah – nasional dan lokal – untuk program tersebut agar dapat bertahan. Namun, biaya sosial dan ekonomi dari tidak menangani masalah kemiskinan dan ketimpangan mungkin cukup tinggi, meskipun sulit untuk memperkirakan.

Diharapkan bahwa lembaga utama pelaksana program TREE dipersiapkan untuk memastikan, baik melalui sumber dayanya sendiri maupun bekerja sama dengan organisasi lain, bahwa berbagai proses berbeda dari program TREE memiliki sumber daya yang memadai.

Untuk memastikan efektifnya pemanfaatan sumber daya pelatihan, TREE menekankan bahwa perencanaan harus dilakukan dengan berkonsultasi dengan pihak berwenang kementerian di bidang tersebut, NGO dan organisasi masyarakat yang ada di masyarakat tersebut, termasuk penerima manfaat langsung dari pelatihan. Proses perencanaan dan implementasi partisipatif merupakan prasyarat mendasar untuk efektifnya sebuah program TREE.

7. Keberlanjutan

Isu keberlanjutan sangat penting di dalam TREE. Jadi, strategi-strategi harus digunakan untuk memastikan keberlanjutan tersebut dan memantau perkembangannya di seluruh latihan evaluasi, untuk menilai langkah-langkah perbaikan apa yang mungkin diperlukan (infrastruktur dan masukan kelembagaan, serta penyesuaian dalam strategi dan rencana program). Kegiatan untuk menangani masalah keberlanjutan harus diidentifikasi bersama-sama dengan daftar faktor eksternal yang dapat berdampak pada keberlanjutan.

Harus jelas diakui bahwa isu keberlanjutan sangat menantang. Kemungkinan perbaikan-perbaikan untuk keberlanjutan yang dihasilkan dari program TREE akan lebih tinggi jika kebijakan yang tepat dimunculkan (misalnya, kebijakan mengenai pekerjaan dan pengembangan keterampilan yang mempertimbangkan kebutuhan kaum laki-laki dan perempuan miskin, lingkungan yang tepat untuk pengembangan usaha mikro dan kecil, kesetaraan gender, dan lain-lain).

Keberlanjutan tergantung pada faktor-faktor utama berikut.

- ☐ tepatnya pelembagaan TREE;
- ☐ dukungan untuk program dari masyarakat dan berbagai organisasi mitra;
- ☐ efektifnya mekanisme pemilihan kegiatan ekonomi;
- ☐ dirasakannya relevansi pelatihan dan dukungan pasca pelatihan oleh masyarakat sasaran;
- ☐ kualitas dan aksesibilitas pelatihan dan dukungan pasca pelatihan yang sesungguhnya;
- ☐ sangat termotivasinya peserta laki-laki dan perempuan;
- ☐ keberlanjutan keuangan untuk pelatihan dan proses pasca pelatihan;
- ☐ kondusifnya lingkungan sosial ekonomi (kebijakan yang mendukung penciptaan lapangan kerja, kebijakan pendidikan dan pelatihan yang tepat, kebijakan desentralisasi, dan lain-lain, yang mempertimbangkan kebutuhan kaum laki-laki dan perempuan miskin, kebijakan yang mempromosikan kesetaraan gender, dan lain-lain).

Untuk keberlanjutan jangka panjang, komite lokal juga harus terkait erat dengan badan-badan pengembangan lokal.

Pemilihan klien juga merupakan faktor penting berkenaan dengan keberlanjutan. Jika klien yang dipilih tidak cukup berkomitmen mereka cenderung memiliki catatan keberhasilan yang buruk dalam usaha yang mereka

dirikan dan catatan buruk dalam pembayaran pinjaman. Ini dapat mempengaruhi kredibilitas program TREE dengan pihak berwenang lokal, lembaga pemberi pinjaman dan masyarakat lokal dan mungkin menghancurkan keberlanjutan jangka panjangnya. Dengan kata lain kesinambungan kegiatan ekonomi individual atau kolektif yang dilaksanakan oleh kelompok sasaran sangat penting untuk kredibilitas – dan, oleh karena itu, keberlanjutan – keseluruhan program TREE.⁴

II. Peran ILO dan pemangku kepentingan lainnya

Mengingat banyaknya pengalaman yang telah ILO dapatkan di seluruh dunia dalam pelaksanaan proyek kerja sama teknis terkait TREE, metodologi tersebut dapat memainkan peran pemandu dalam tahap-tahap awal proses tersebut – mungkin dalam konteks proyek percontohan – hingga para pelaku lokal mengembangkan kemampuan independen.

Tujuan utamanya adalah untuk membuat para pelaku nasional dan lokal mampu merencanakan, merancang dan mengimplementasikan program TREE. Oleh karena itu, sasaran utamanya adalah pelembagaan dan keberlanjutan metodologi tersebut dalam strategi dan program ketenagakerjaan dan pelatihan nasional yang bertujuan untuk pengentasan kemiskinan dan pemberdayaan di daerah pedesaan.

Oleh karena itu, ILO memainkan peran katalitis dan konsultan dan bisa mendukung pelaksanaan program melalui sebagai berikut:

- Menyelenggarakan lokakarya pengenalan nasional untuk memperkenalkan prinsip-prinsip TREE, dengan tujuan:
 - menilai perkembangan terkini di bidang pemberian pelatihan sebagai bagian dari pengentasan kemiskinan dengan tujuan untuk mengidentifikasi tren, peluang dan masalah paling signifikan;
 - memperkenalkan rencana dan pelaksana dengan metodologi TREE ILO untuk pemberdayaan ekonomi pedesaan, penciptaan pendapatan dan pengentasan kemiskinan, dan untuk mendapatkan umpan balik mereka mengenai kemungkinan penerapan TREE;

- memperkenalkan berbagai program pelengkap ILO yang ditujukan untuk penciptaan dan perluasan perusahaan mikro dan kecil sebagai bagian dari keseluruhan strategi ketenagakerjaan, misalnya SIYB, WEDGE, dana sosial, kerja aman, dan lain-lain;
- menyediakan forum untuk pertukaran informasi dan pengalaman untuk mengembangkan ide-ide dan proyek-proyek mengenai promosi kerja (wirausaha) dan penciptaan pendapatan sebagai bagian dari prakarsa pengembangan ekonomi lokal;
- mempersiapkan rencana aksi pendahuluan yang dapat membentuk dasar sebuah proyek kerjasama teknis untuk meluncurkan program TREE dengan dukungan ILO.

- Memberikan saran mengenai pengaturan kelembagaan dan tata kelola yang tepat untuk mendukung program TREE dengan sebaik-baiknya.
- Membantu pelatihan dan pengembangan kapasitas kelompok-kelompok masyarakat, asosiasi lokal, unit koordinasi nasional dan lokal dan lembaga pelatihan.
- Meminta departemen terkait khususnya untuk memberikan saran spesifik di bidang-bidang teknis tertentu, misalnya organisasi tabungan dan skema kredit, mekanisme perlindungan sosial, pembukaan dan pengembangan perusahaan mikro dan kecil, kesehatan dan keselamatan kerja, pembentukan dan manajemen asosiasi dan organisasi perwakilan, pendirian dan pengoperasian koperasi dan pendekatan kegiatan ekonomi kolektif lain, pengarusutamaan gender, inklusi penyandang disabilitas, dan lain-lain.
- Membantu mengembangkan modul pelatihan dan manual panduan.
- Bertindak sebagai clearing house global untuk konsep, metodologi, dan lain-lain
- Mengembangkan dan menyediakan (dengan umpan balik dari uji percontohan di negara-negara berbeda) manual Pelatihan Pemberdayaan Ekonomi Pedesaan spesifik negara bersangkutan. Ini bertujuan untuk memberikan panduan rinci dalam perencanaan dan pelaksanaan program TREE. Manual tersebut akan mencakup penjelasan rinci tentang proses dan instrumen yang digunakan di dalam organisasi, penyampaian dan tindak lanjut TREE dalam konteks spesifik.

⁴ Namun, ini tidak berarti bahwa kriteria seleksi peserta sangat ketat untuk mengeliminasi para laki-laki dan perempuan berpendidikan rendah dan paling miskin. Strategi tersebut akan melemahkan tujuan program TREE itu sendiri.

II

Pengenalan. I. Organisasi Kelembagaan dan Perencanaan II. Peningkatan Kapasitas lembaga mitra dalam menggunakan Metodologi TREE. Lampiran.

Organisasi Kelembagaan dan Perencanaan

Pendahuluan

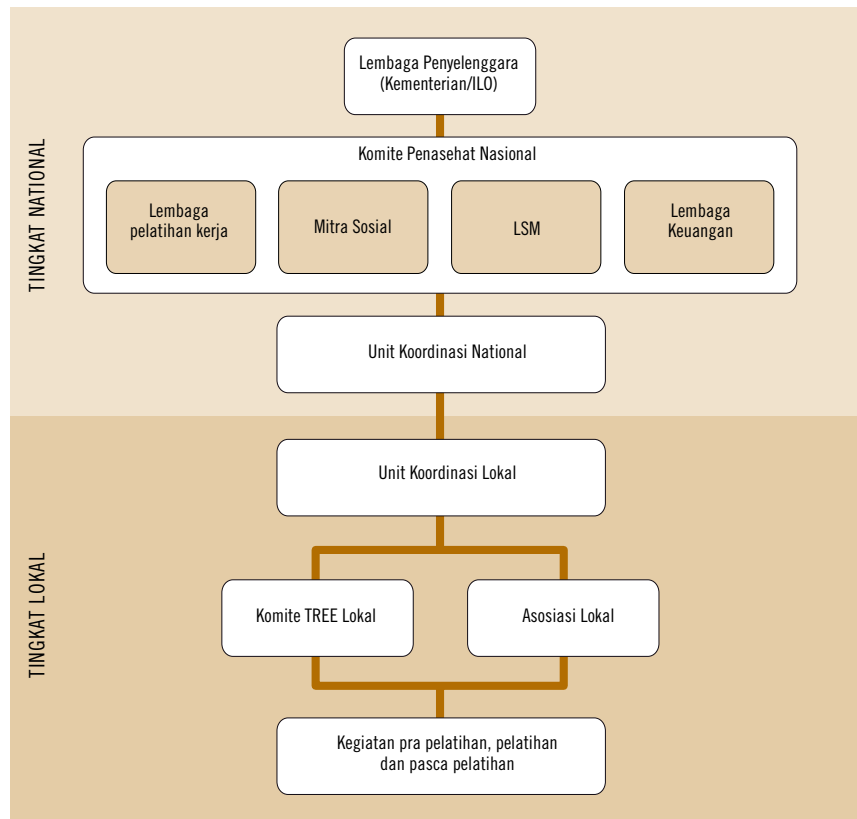
Pelaksanaan program TREE biasanya didasarkan pada sebuah dokumen program. Dokumen ini harus mencerminkan keseluruhan konteks negara atau wilayah tempat program TREE akan dilaksanakan dan menguraikan tujuan, strategi, pengaturan kelembagaan dan implementasi, kelompok sasaran, hasil yang diharapkan, kegiatan dan masukan yang diperlukan untuk melaksanakan, melembagakan dan mempertahankan program TREE.

➔ **Lihat Lampiran 2.1: Isi dokumen program TREE.**

Perencanaan adalah sebuah proses berkesinambungan yang berlangsung sepanjang pelaksanaan program TREE. Tujuan volume ini adalah menggambarkan proses TREE dalam hal organisasi kelembagaan dan perencanaan. Lebih khusus lagi, volume ini menggambarkan elemen-elemen kunci metodologi TREE berkaitan dengan pembentukan kerangka kerja organisasi di tingkat nasional dan lokal tempat pelaksanaan proses TREE akan berlangsung.

I. Organisasi kelembagaan dan perencanaan

Organisasi kelembagaan harus dimulai dalam beberapa bulan pertama dimulainya program TREE. Pembentukan kelembagaan TREE tergantung pada apakah program TREE tersebut berbentuk sebuah proyek percontohan untuk suatu daerah sasaran terbatas ataukah sebuah program nasional yang mencakup seluruh negara atau sejumlah kabupaten terpilih. Ini juga tergantung pada tingkat desentralisasi administratif yang berlaku di sebuah negara tertentu, lokasi program, tingkat pendanaan, dan lain-lain. Contohnya, dalam beberapa konteks mungkin tidak ada komite penasehat nasional, tetapi pihak berwenang pemerintah tingkat nasional yang diberi laporan mengenai kemajuan dan hasil program TREE, sementara komite penasehat tingkat lokal mungkin yang paling kritis. Dengan kata lain, harus ditekankan bahwa tidak ada satu pola yang cocok untuk semua dan, oleh karena itu, organisasi kelembagaan akan tergantung pada situasi yang berlaku di negara tersebut dan kebutuhannya. Dengan peringatan ini, bagan organisasi umum TREE yang disajikan pada Gambar 1 di bawah ini harus dilihat sebagai sekedar usulan susunan yang dapat disesuaikan dengan situasi negara tertentu.

Gambar 1. Bagan organisasi TREE Generik

1. Organisasi kelembagaan di tingkat nasional

A. Mengangkat sebuah badan pelaksana nasional (badan pelaksana program TREE)

Pada tingkat nasional atau negara, sebuah kementerian atau lembaga yang relevan harus diidentifikasi memegang keseluruhan tanggung jawab atas koordinasi dan pelaksanaan pelatihan program TREE di negara tersebut. Oleh karena itu, promosi ketenagakerjaan harus menjadi bagian integral dari mandat tersebut, serta promosi koordinasi antar lembaga di daerah ini. Mandat semacam itu harus eksplisit dan terkandung di dalam sebuah instruksi atau pernyataan kebijakan yang berhubungan dengan kerja dan tanggung jawab kementerian atau badan tersebut. Juga, diharapkan bahwa badan pelaksana nasional memiliki sumber daya, Pengalaman dan keahlian untuk melaksanakan program TREE dan harus melaporkan kepada komite penasihat nasional (Kotak 1) tentang kinerja dan output program.

B. Mengidentifikasi dan mengorganisasi mitra nasional

Pengembangan kemitraan merupakan salah satu prinsip utama metodologi TREE. Sebuah program TREE akan memiliki kesempatan untuk berhasil yang lebih baik dengan para mitra yang mandatnya terkait dengan tujuan

dan sasaran TREE. Juga menguntungkan jika para mitra telah memiliki kebijakan untuk mengalokasikan dana atau dukungan anggaran untuk pelatihan keterampilan, pengembangan usaha mikro dan kecil, keuangan sosial, pengorganisasian masyarakat, promosi kesetaraan gender dan inklusi kelompok-kelompok yang secara sosial dikesampingkan dan kegiatan-kegiatan lain yang terkait dengan pengentasan kemiskinan dan pembangunan pedesaan. Hal ini penting dalam hal berbagi sumber daya dalam pelaksanaan program dan dalam pelebagaan metodologi TREE.

Ketika menganalisa kapasitas lembaga mitra potensial karakteristik penting berikut perlu dipertimbangkan:

- ☐ jenis organisasi, bidang garap utama dan kapasitas umum untuk merencanakan dan melaksanakan pelatihan dan kegiatan dukungan pasca pelatihan untuk laki-laki dan perempuan;
- ☐ sifat dan tingkat pengarusutamaan gender dalam kebijakan, program dan kegiatan mereka, dan pengalaman dalam menangani kendala yang diakibatkan oleh ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam pendidikan, pelatihan, dan pekerjaan;
- ☐ struktur organisasi untuk menangani isu-isu kaum miskin yang bekerja;
- ☐ perlunya peningkatan kapasitas organisasi mitra potensial.

C. Komite penasihat TREE nasional

Begitu badan pelaksana nasional telah teridentifikasi, sebuah komite penasihat TREE nasional harus dibentuk dengan tanggung jawab perencanaan dan peninjauan kemajuan kegiatan program dan memberikan panduan kebijakan secara keseluruhan mengenai topik-topik misalnya kelompok dan wilayah sasaran prioritas, pendanaan program, pengembangan kewirausahaan, kesetaraan gender dan teknologi tepat guna. Komite ini utamanya merupakan sebuah badan penasehat untuk program TREE (Lihat Kotak 1). Selanjutnya, diharapkan bahwa komite tersebut juga memberikan saran kepada pemerintah mengenai isu-isu kebijakan yang terkait dengan pengembangan, pelembagaan dan keberlanjutan program TREE.

Keanggotaan komite penasehat TREE nasional harus terdiri dari perwakilan lembaga-lembaga yang secara aktif terlibat dalam pengembangan pelatihan dan promosi pekerjaan dan/atau pengembangan mata pencaharian, lembaga-lembaga yang merepresentasikan kesetaraan gender dan kelompok-kelompok sasaran lain, seperti penyandang disabilitas atau orang dengan HIV/AIDS, pengembangan perusahaan mikro dan kecil, persiapan sosial/organisasi masyarakat, kredit pedesaan dan penelitian dan pengembangan teknologi tepat guna.

Box 1. Komite penasehat TREE nasional

Komite penasehat TREE nasional harus memiliki fungsi utama sebagai berikut:

- ♦ Pemberian panduan dan dukungan menyeluruh dalam pelaksanaan program TREE;
- ♦ Pertimbangan dan persetujuan strategi program;
- ♦ Menganalisa kinerja program dan memberikan saran dan arahan;
- ♦ Saran mengenai pemilihan lokasi program dan kelompok sasaran secara umum;
- ♦ Saran mengenai rencana dan program pengembangan;
- ♦ Masukan dalam adaptasi metodologi pelaksanaan TREE;
- ♦ Advokasi untuk pengadopsian metodologi TREE oleh mitra dan masyarakat.

Perhatian khusus harus diberikan kepada keanggotaan perwakilan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha dan orang-orang dari lembaga keuangan dengan mandat untuk melayani masyarakat pedesaan (misalnya, dana ketenagakerjaan dan dana sosial).

Anggota komite penasihat harus relatif pengambil keputusan tingkat tinggi yang mampu memberikan dukungan kebijakan dan mempengaruhi keputusan di lembaga masing-masing.

Perwakilan lembaga penyelenggara biasanya akan memimpin komite ini.

Tim manajemen TREE nasional bertindak sebagai sekretariat untuk komite penasihat dan bertanggung jawab atas penyusunan agenda, notulensi pertemuan dan reproduksi dan distribusi naskah-naskah diskusi sebelum pertemuan komite.

D. Membentuk tim manajemen TREE nasional

Di tingkat nasional, tim manajemen TREE nasional harus memiliki fungsi-fungsi manajemen dalam perencanaan dan pelaksanaan program TREE. Tim manajemen nasional harus didukung di tingkat regional, kabupaten dan/atau lokal oleh tim pelaksana TREE lokal. Sejauh mungkin direkomendasikan agar tim-tim TREE ini dibentuk di dalam badan pelaksana nasional.

Tim manajemen nasional bertanggung jawab atas pengembangan seluruh panduan mengenai cara melaksanakan berbagai kegiatan dalam pelaksanaan program serta masalah keuangan dan administrasi. Namun, penyusunan panduan semacam itu selalu harus dilakukan melalui konsultasi dengan tim lokal.

Komposisi tim manajemen TREE tergantung pada susunan kelembagaan, strategi pelaksanaan dan cakupan geografis program TREE.

Pemilihan staf untuk tim manajemen nasional, yang bekerja penuh waktu dalam program ini, harus didasarkan pada kompetensi teknis dan pengalaman masing-masing orang di daerah di mana mereka akan ditugaskan.

Jabatan-jabatan utama yang diperlukan untuk tim manajemen nasional adalah:

- ☐ koordinator program nasional;
- ☐ ahli sosial ekonomi;
- ☐ spesialis pelatihan.

Koordinator program nasional adalah pejabat yang memimpin keseluruhan perencanaan dan pelaksanaan program dan mengepalai tim manajemen TREE nasional.

Mereka juga bertanggung jawab atas pengarusutamaan gender ke dalam program TREE dan koordinasi sehari-hari lembaga-lembaga partisipan.

Ahli sosial ekonomi bekerja di bawah arahan koordinator program nasional, dengan bantuan dari tim lokal TREE. Mereka bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan dan koordinasi berbagai survei sosial ekonomi yang perlu dilakukan sebelum penilaian kebutuhan pelatihan (survei dasar, survei permintaan konsumen, studi kelayakan, dan lain-lain), serta perencanaan dan pelaksanaan dukungan pasca pelatihan.

Spesialis pelatihan juga bekerja di bawah arahan koordinator program nasional. Mereka bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi program pelatihan TREE. Ini mencakup penilaian kebutuhan pelatihan, peninjauan proposal pelatihan, pengawasan teknis dan monitoring program pelatihan, pelaksanaan studi pelacakan, dan penyusunan laporan kegiatan pelatihan.

Dapat juga ada sejumlah jabatan spesialis pelatihan yang dapat dibagi ke dalam beberapa posisi, sebagaimana diperlukan, misalnya:

- ☐ pelatihan kewirausahaan;
- ☐ spesialis pelatihan instruktur/penyampaian pelatihan;
- ☐ pejabat pengembangan kurikulum, dan lain-lain

Sekali lagi, sebagaimana diperlukan, jabatan-jabatan lain berguna untuk ditambahkan ke tim manajemen TREE nasional dapat berupa:

- ☐ spesialis pengembangan usaha mikro dan kecil;
- ☐ spesialis gender;
- ☐ spesialis pengembangan masyarakat;
- ☐ pejabat dokumentasi dan evaluasi;
- ☐ pejabat layanan penempatan dan tindak lanjut

Kadang-kadang program TREE memiliki spesialis gender sebagai bagian dari tim. Seringkali memiliki orang yang ditunjuk dengan tanggung jawab untuk isu-isu kesetaraan gender dapat bertindak sebagai katalis untuk memastikan bahwa orang lain mengambil tanggung jawab terhadap tugas mereka sendiri. Seorang spesialis pelatihan atau ahli sosial ekonomi yang sensitif gender juga bisa menjadi aset. Di beberapa proyek, seperti di Bangladesh dan Timor Leste, tim gender telah dibentuk.

Posisi asisten administrasi dan keuangan juga dibutuhkan serta staf pendukung lainnya (sekretaris, sopir, dan lain-lain).

Konsultan mungkin juga diperlukan untuk melakukan studi dukungan teknis di berbagai bidang seperti analisa gender, penilaian kebutuhan masyarakat, inventaris sumber daya dan inventaris kegiatan ekonomi non-pertanian, studi kelayakan, analisa penawaran dan permintaan keuangan mikro, teknologi, kredit dan pemasaran.

Jumlah staf yang diperlukan untuk tim nasional TREE akan tergantung pada ruang lingkup kegiatan yang akan dilaksanakan. Sementara program TREE dapat diluncurkan dengan staf lebih sedikit pada tahap uji coba, sebagian besar jabatan di atas kemungkinan akan dibutuhkan kemudian selama implementasi nasional skala penuh.

Pengalaman menunjukkan bahwa program TREE membutuhkan profesional dan komitmen tingkat tinggi dan, lebih diutamakan warga negara asal, disertai, bila diperlukan, dengan dukungan teknis eksternal dan mentoring intensif. Para profesional nasional tersebut di atas berada dalam posisi yang lebih baik untuk mengadaptasi pendekatan TREE dengan situasi lokal. Pemilihan anggota staf juga harus mempertimbangkan kesetaraan gender.

Tim nasional TREE harus mengadakan pertemuan staf mingguan untuk mengkaji kemajuan pelaksanaan program dan merencanakan tindakan baru.

➔ **Lihat Lampiran 2.2: Saran kerangka acuan bagi staf sebuah program TREE.**

2. Susunan kelembagaan di tingkat lokal

A. Tim pelaksanaan program TREE Lokal: fungsi dan komposisi

Tim pelaksanaan program TREE Lokal bertanggung-jawab atas koordinasi dan pelaksanaan operasi program TREE sehari-hari di masing-masing masyarakat di mana program tersebut dilaksanakan. Tergantung pada pengaturan kemitraan yang berlaku, tim lokal TREE dapat dibentuk pada tingkat provinsi atau kabupaten.

Jumlah staf di tim lokal akan tergantung pada skala kegiatan program. Biasanya, sebuah tim lokal akan terdiri dari sekurang-kurangnya tiga anggota, yang dicalonkan oleh para mitra pelaksana dan bekerja penuh waktu untuk program TREE, sebagai berikut:

- ☐ koordinator TREE lokal (juga bertanggung jawab atas organisasi masyarakat dan pengarusutamaan gender);
- ☐ ahli sosial ekonomi lokal (bertanggung jawab atas berbagai survey sosial ekonomi yang perlu dilakukan

sebelum penilaian kebutuhan pelatihan, serta untuk perencanaan dan pelaksanaan dukungan pasca pelatihan);

- ☐ pejabat pelatihan lokal (bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang berkaitan dengan pelatihan lokal).

Anggota tim lokal harus dipilih berdasarkan kompetensi teknis dan pengalaman mereka.

Sebagaimana halnya personel nasional, tim lokal harus mendapatkan pelatihan tentang metodologi TREE sebelum mereka diberi tugas lapangan.

Penting bahwa pembagian fungsi di antara petugas lapangan TREE tidak terlalu kaku. Misalnya, bila ada lokasi Program simultan dan siklus program dilakukan, masing-masing pejabat program, termasuk koordinator tim, akan diminta untuk melakukan kegiatan TREE di beberapa lokasi program.

Tim lokal TREE juga harus bertemu secara rutin tergantung pada kesediaan seluruh tim, mengingat bahwa mereka akan menghabiskan sebagian besar waktu mereka di lapangan. Dianjurkan agar koordinator lokal Program TREE mengadakan pertemuan sekali setiap dua minggu untuk meninjau kemajuan dan memutuskan tindakan-tindakan yang akan diambil.

Efektivitas dan keberlanjutan program TREE di tingkat lokal tergantung pada komitmen dan motivasi pihak berwenang lokal dan organisasi yang terlibat dalam program ini, dengan dukungan penuh mereka dalam pemberian pelatihan dan kegiatan pasca pelatihan.

Idealnya metodologi TREE harus digabungkan dengan sebuah kegiatan yang sedang berjalan di dalam rencana daerah/provinsi/kabupaten sehingga staf memiliki sumber daya memadai yang dialokasikan untuk membantu dan memonitor pelaksanaan program.

B. Komite lokal TREE

Komite-komite lokal TREE dibentuk sejak dini dalam program TREE. Mereka adalah organisasi berbasis luas yang terdiri dari perwakilan kelompok-kelompok sasaran, pemerintah lokal dan lembaga-lembaga non-pemerintah dan anggota tokoh masyarakat, termasuk perwakilan pengusaha dan serikat buruh, organisasi perempuan, organisasi penyandang disabilitas, pengusaha perorangan, lembaga keuangan, pejabat pemerintah lokal dan NGO.

Keanggotaan komite ini akan bervariasi sesuai dengan konteks lokal yang berlaku. Penting bahwa perwakilan pemerintah lokal dimasukkan dalam komite ini untuk memastikan dukungan pemerintah dan dukungan departemen-departemen khususnya di seluruh program.

Juga sama pentingnya bahwa perwakilan dari kelompok-kelompok masyarakat yang ada, misalnya kelompok perempuan, kelompok pemuda, asosiasi pekerja pedesaan dan lain-lain juga berpartisipasi dalam kerja komite.

Anggota komite lokal TREE yang disarankan:

- ☐ pejabat (atau perwakilan) pemerintah lokal;
- ☐ perwakilan instansi pemerintah terkait;
- ☐ NGO dan organisasi keagamaan yang aktif secara lokal;
- ☐ perwakilan organisasi perempuan;
- ☐ perwakilan pemuda;
- ☐ perwakilan organisasi penyandang disabilitas;
- ☐ lembaga keuangan yang aktif dalam pembangunan pedesaan;
- ☐ pengusaha lokal (yang sukses).

Komite lokal TREE bekerja sama dengan tim-tim lokal TREE melaksanakan dan membantu pelaksanaan kegiatan-kegiatan seperti:

- memberikan kontribusi masukan terhadap peluang ekonomi dan survei kebutuhan untuk mengidentifikasi peluang dan kendala lapangan kerja dan menghasilkan pendapatan di tingkat masyarakat;
- memberikan kontribusi masukan terhadap analisa gender dan keragaman;
- memberikan kontribusi masukan terhadap penentuan kelayakan potensi proyek lapangan kerja dan peningkatan pendapatan;
- memberikan kontribusi terhadap penilaian kebutuhan pelatihan;
- mempromosikan partisipasi dalam pelatihan dan memberi kontribusi terhadap pemilihan peserta;
- menilai kebutuhan akan dukungan teknis lainnya, memobilisasi dukungan itu, baik di antara anggota-anggota komite lokal TREE sendiri maupun di antara lembaga-lembaga mitra;
- membantu dalam mobilisasi, bila sesuai, asosiasi lokal untuk membantu mencapai tujuan program.

Pendekatan partisipatif untuk pengambilan keputusan melalui pembentukan komite lokal TREE akan menjamin keputusan yang dibuat oleh manajemen program TREE bisa disepakati dan, yang lebih penting, sesuai kepentingan penerima manfaat dan masyarakatnya.

C. Pemilihan daerah/masyarakat program TREE dan konsultasi awal

Identifikasi masyarakat-masyarakat tertentu dilakukan oleh tim pelaksana TREE lokal dan dikoordinasi oleh tim manajemen TREE nasional. Lembaga penyelenggara sebagai pelaksana program harus memberikan persetujuan akhir menyusul kunjungan petugasnya dan koordinator program TREE.

Kriteria untuk pemilihan masyarakat akan berbeda-beda antar daerah dan dari satu lembaga pelaksana ke lembaga pelaksana lainnya, tetapi banyak yang akan sama, yaitu, program TREE diperlukan karena tingkat kemiskinan dan karena alasan praktis, misalnya aksesibilitas, ketersediaan bahan baku, dan lain-lain.

➔ Lihat Lampiran 2.3: Saran kriteria untuk memilih masyarakat.

Seleksi awal masyarakat potensial dapat dilakukan dengan menggunakan data yang tersedia secara lokal, nasional atau regional misalnya survei sosial ekonomi, peta, data perusahaan yang ada dan lain-lain. Data semacam itu biasanya dapat ditemukan di kantor-kantor lembaga pemerintah lokal dan regional dan, kadang-kadang, NGO. Hubungan dengan proyek-proyek dan program-program pemerintah yang sedang berjalan atau yang direncanakan juga akan menjadi salah satu kriteria seleksi. Di tingkat kementerian dan NGO, jenis-jenis informasi berikut sering dapat diakses:

- **Kementerian Perdagangan dan Industri** biasanya menyusun rencana prioritas investasi provinsi dan lokal, yang menguraikan sektor ekonomi yang menarik untuk pengembangan.
- **Kementerian Ketenagakerjaan dan lapangan kerja** biasanya, dapat menyediakan data tentang pekerjaan dan situasi pengangguran di berbagai daerah meskipun data semacam itu jarang yang mencakup kegiatan ekonomi informal, terutama kegiatan ekonomi di daerah pedesaan dan mungkin tidak mencantumkan data untuk kelompok-kelompok yang seringkali dikesampingkan, misalnya para penyandang disabilitas. Untuk kelompok ini, **Kementerian Kesejahteraan Sosial** mungkin memiliki informasi.
- **Kementerian Pertanian** mungkin sering memiliki proyek di beberapa kabupaten yang untuk itu mereka menyusun profil masyarakat.
- **Kementerian Transportasi dan Komunikasi** harus dapat menyediakan data mengenai layanan dan aksesibilitas berbagai masyarakat.
- Sebagian besar **NGO** yang aktif juga akan memiliki informasi mengenai penduduk daerah tempat

mereka beroperasi. Bahkan bila tidak tersedia data resmi tertulis, anggota staf NGO cenderung membuat sumber informasi yang baik karena mereka seringkali berhubungan dengan kelompok sasaran pedesaan. Untuk penyandang disabilitas, NGO yang melayani mereka dapat membantu tetapi penting juga untuk melibatkan organisasi yang benar-benar merepresentasikan mereka.

- **Unit Pemerintah Lokal** mungkin dapat memberikan kepada petugas TREE rencana pembangunan daerah bila tersedia.

Kunjungan eksplorasi

Setelah membuat daftar pendek permulaan mengenai lokasi program TREE potensial, tim program TREE kemudian akan bisa melakukan kunjungan eksplorasi ke calon masyarakat Program TREE.

Kunjungan eksplorasi memberikan gambaran tentang aksesibilitas, lingkungan fisik dan situasi sosial ekonomi daerah tersebut, serta keberadaan program pengembangan lain dengan mana hubungan dapat dibangun. Ini juga merupakan kesempatan untuk membangun kontak awal dengan tokoh masyarakat, lembaga keuangan lokal, NGO dan calon penerima manfaat.

Pada dasarnya, kunjungan eksplorasi akan mengejar tujuan-tujuan berikut:

- ☐ untuk menambah dan memeriksa data yang terkumpul sebelumnya;
- ☐ untuk bertemu dengan tokoh masyarakat dan menilai dukungan pemerintah lokal terhadap pelatihan dan kegiatan pengembangan ketenagakerjaan;
- ☐ untuk memberi kesan pada calon penerima manfaat dan motivasi mereka;
- ☐ untuk memberikan penilaian awal mengenai ekonomi lokal.

Prosesnya adalah sebagai berikut:

- ☐ bertemu dengan pejabat pemerintah lokal untuk menginformasikan kepada mereka tujuan kunjungan tersebut dan membahas program TREE;
- ☐ membahas program dengan pejabat badan-badan pemerintah lainnya;
- ☐ membicarakan dengan pejabat mengenai NGO yang sesuai;
- ☐ mengunjungi pasar dan berbicara dengan wirausahawan lokal;
- ☐ mengunjungi lembaga keuangan dan lembaga mitra potensial lain di daerah tersebut.

Selama kunjungan tersebut tim TREE harus menjelaskan bahwa keputusan akhir tentang lokasi program akan diambil oleh badan pelaksana nasional setelah berkonsultasi dengan komite penasihat TREE dan komite lokal TREE.

Konsultasi dengan pemerintah lokal

Konsultasi harus dimulai dengan sebuah kunjungan ke kantor pemerintah lokal. Dalam pertemuan tersebut, tujuan kunjungan tersebut harus dijelaskan dan usulan program TREE, metodologi dan kegiatan yang akan dilakukan jika daerah tersebut dipilih sebagai lokasi program, didiskusikan dengan pejabat pemerintah lokal.

Partisipasi pemerintah lokal sangat penting untuk efektivitas dan dukungan jangka panjang terhadap penciptaan lapangan kerja pedesaan, terutama berkenaan dengan dukungan pasca pelatihan dan pengembangan perusahaan mikro dan kecil. Oleh karena itu penting untuk memastikan minat pemerintah lokal daerah untuk berkolaborasi dengan program TREE.

Data yang harus dikumpulkan dari kantor-kantor pemerintah lokal:

- ☐ jumlah desa di kabupaten dan jumlah aktual/perkiraan penduduk kota dan desa;
- ☐ kegiatan ekonomi dan usaha utama di masyarakat;
- ☐ bahan baku yang tersedia dalam jumlah berlimpah tetapi yang saat ini belum diolah atau diekspor untuk diolah lebih lanjut di luar lokalitas tersebut;
- ☐ layanan yang sudah tersedia di wilayah tersebut, misalnya persiapan masyarakat, kredit, pelatihan keterampilan dan manajemen usaha dasar, pengembangan kewirausahaan, bantuan pemasaran, teknologi tepat guna;
- ☐ rencana dan program sosial ekonomi, intervensi yang sedang berjalan maupun yang direncanakan di tingkat provinsi, kabupaten, dan desa, strategi/model pengembangan yang digunakan;
- ☐ sumber utama pekerjaan berbayar.

Konsultasi dengan instansi pemerintah lainnya

Banyak lembaga pemerintah yang memiliki petugas atau koordinator yang ditugaskan di tingkat kabupaten dan kota dan melaksanakan program dan proyek yang dapat melengkapi tujuan program TREE. Adalah bagian dari metodologi TREE untuk membangun hubungan dengan mitra potensial di daerah yang akan melengkapi dan memperkuat pelatihan keterampilan dalam promosi kerja pedesaan, misalnya, departemen pemerintah berkenaan dengan kesadaran sosial, kesetaraan gender, disabilitas,

penyediaan kredit, teknologi, pembentukan kelompok/koperasi, pemasaran, dan pengembangan perusahaan mikro dan kecil. Anggota tim pelaksana TREE lokal harus mengunjungi kantor-kantor tersebut untuk mempromosikan usulan program TREE kepada perwakilan instansi pemerintah tersebut. Jika komite lokal TREE telah dibentuk, kontak ini dapat diatur melalui komite tersebut.

Kunjungan eksplorasi ke pasar lokal

Tim lokal TREE, khususnya ahli sosial ekonomi, harus mengamati situasi pasar lokal dan berdiskusi dengan konsumen dan pedagang. Ini akan memberikan indikasi mengenai jenis, kualitas, dan harga produk yang dijual (misalnya kegiatan ekonomi yang ada seperti pengolahan hasil pertanian, pelestarian ikan, dan lain-lain).⁵

Perhatian khusus harus diberikan kepada barang-barang manufaktur yang berasal dari luar provinsi atau wilayah tersebut tetapi mungkin dapat diproduksi secara lokal, misalnya kerajinan tangan, bahan makanan sederhana, sabun, barang dari kulit, alat pertanian, dan lain-lain. Selain itu, pengamatan harus dicatat mengenai preferensi konsumen tertentu.

Kunjungan eksplorasi ke lembaga keuangan

Bank lokal, organisasi kredit atau lembaga pinjaman lain di daerah tersebut juga harus dikunjungi untuk memastikan minat mereka bekerja sama dengan program TREE.

Kunjungan eksplorasi ke NGO lokal

NGO dapat menjadi sumber informasi yang berguna mengenai masyarakat pedesaan. Sebagian dari mereka dapat menjadi mitra yang berharga di tingkat lapangan untuk melaksanakan metodologi TREE. NGO terkait yang beroperasi di lokalitas itu harus dikunjungi selama fase perencanaan, untuk mengetahui:

- ☐ informasi rinci mengenai kelompok sasaran;
- ☐ apakah mereka terlibat dalam penyediaan dukungan pra-atau pasca-pelatihan kepada penerima manfaat;
- ☐ apakah mereka tertarik dan mampu melaksanakan program pelatihan keterampilan secara mandiri, dengan menggunakan (elemen-elemen) metodologi TREE.

Secara khusus, informasi harus dikumpulkan mengenai kegiatan di mana NGO tersebut terlibat untuk mempromosikan kegiatan mata pencaharian. Juga penilaian perlu dilakukan mengenai latar belakang dan tujuan NGO tersebut.

⁵ Kunjungan ke pasar lokal semacam itu juga memberi informasi berguna mengenai lingkungan sosial budaya: siapa pedagang – laki-laki? Perempuan? Siapa pembeli? Apakah perempuan memegang uang?

➔ **(Lihat Lampiran 2.4: Saran topik untuk diskusi dengan organisasi mitra potensial).**

Di akhir kunjungan eksplorasi, tim TREE harus memiliki pandangan yang jelas apakah lokalitas tersebut kemungkinan cocok untuk program TREE atau tidak. Ini penting untuk mendaftarkan lokasi tepat dari desa atau sekelompok desa yang saling berdekatan yang telah dipilih sebelumnya.

Temuan dari eksplorasi pendahuluan tersebut terkait dengan daerah-daerah proyek dan kelompok sasaran dipresentasikan dan kemudian didiskusikan dengan mitra nasional.

D. Membangun kemitraan di tingkat lokal

Di tingkat lokal, kemitraan bahkan lebih penting dari pada di tingkat nasional. Satu prinsip dasar dan salah satu fitur berbeda TREE adalah penekanan pada manajemen perencanaan dan implementasi yang terdesentralisasi. Sebuah basis kelembagaan lapangan perlu dibentuk yang terdiri dari jaringan lembaga-lembaga yang memiliki kemampuan untuk menjangkau kelompok-kelompok sasaran pedesaan. Lembaga-lembaga mitra bisa berupa lembaga pelatihan, NGO dan CBO, bank dan lembaga keuangan lain, asosiasi usaha kecil, pemerintah lokal dan lain-lain.

Lembaga pemerintah, di satu sisi, kadang-kadang memiliki kemampuan menjangkau yang terbatas dan secara fisik jaraknya jauh dari kelompok sasaran. Di sisi lain, beberapa NGO mungkin memiliki keberadaan yang kuat di akar rumput. Mereka akrab dengan lingkungan dan isu-isu lokal, melaksanakan berbagai program pengembangan dan memiliki kontak dan interaksi langsung dengan kelompok sasaran dan masyarakat lokal. Beberapa NGO memiliki keahlian dalam mobilisasi dan organisasi masyarakat, kegiatan yang menghasilkan pendapatan, keuangan mikro, melayani kelompok-kelompok yang seringkali dikesampingkan misalnya penyandang disabilitas dan orang yang hidup dengan HIV/AIDS, dan lain-lain. Namun, NGO sering terbatas waktunya, dan bergantung pada otoritas lokal mungkin merupakan pilihan yang lebih baik untuk mendorong partisipasi dan mobilisasi masyarakat. Dalam kasus Madagaskar, misalnya, walikota atau kepala desa telah mengambil peran ini, mempertimbangkan bahwa dalam hal apapun itu merupakan bagian dari tanggung jawab normal mereka, dan bahwa mereka memiliki kredibilitas yang lebih baik dari pada NGO. Program TREE berkontribusi memperkuat kapasitas mereka.

Kemitraan di tingkat lokal – peran lembaga pelatihan lokal

- ☐ berpartisipasi dalam penilaian kebutuhan pelatihan dan membantu dalam pemilihan peserta;
- ☐ instruktur mereka memberikan pelatihan teknis di bidang keahlian dan kompetensi mereka jika bertepatan dengan bidang kerja yang kemungkinan dipilih;
- ☐ terakhir, menyediakan tempat, materi pelatihan, alat dan peralatan untuk pelatihan;
- ☐ mereka dapat mendukung kegiatan pasca pelatihan dengan mengidentifikasi teknologi maju untuk diterapkan di berbagai bidang kerja, tindak lanjut peserta, dan lain-lain;
- ☐ berpartisipasi dalam monitoring TREE.

Kemitraan di tingkat lokal – peran potensial organisasi-organisasi lain

Pengalaman organisasi mitra mungkin berguna dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan berikut, tergantung pada bidang keahlian mereka:

- ☐ penyadaran dan advokasi, termasuk tentang isu-isu gender, isu-isu disabilitas dan isu-isu lain yang mungkin sangat relevan dengan masyarakat;
- ☐ memobilisasi masyarakat;
- ☐ memilih desa-desa dan kelompok-kelompok sasaran;
- ☐ mengidentifikasi kemungkinan peluang ekonomi dan kebutuhan pelatihan;
- ☐ mengorganisasi dan melaksanakan pelatihan di tingkat lokal;
- ☐ menyediakan dukungan pasca pelatihan untuk peserta pelatihan, misalnya, tabungan dan layanan kredit, memfasilitasi pemasaran produk, dan lain-lain;
- ☐ monitoring proses TREE.

Memilih organisasi mitra

Organisasi mitra potensial akan telah teridentifikasi dalam kunjungan lapangan eksplorasi awal. Untuk pelaksanaan TREE, penting untuk memilih organisasi yang telah menunjukkan kapasitas dan pengalaman dalam pendekatan berbasis masyarakat dalam kegiatan pengembangan, sensitif gender dan telah berfungsi dengan baik. Sulit untuk mendapatkan lembaga mitra dengan kombinasi latar belakang pengetahuan pelatihan dan usaha serta sensitif gender. Mengenai yang terakhir, mungkin berguna berhubungan dengan program promosi kesetaraan gender nasional atau lokal untuk mendapatkan informasi tentang kegiatan mereka misalnya program sensitisasi gender, mengidentifikasi praktek-praktek yang baik terkait

dengan promosi kesetaraan gender dan membangun kemitraan yang berguna dengan program TREE. Hal yang sama mungkin berlaku juga untuk disabilitas, HIV/AIDS dan isu-isu lain. Organisasi mitra mungkin kurang berpengalaman dalam menangani kelompok-kelompok tertentu di masyarakat lokal tetapi kelompok-kelompok advokasi dapat memberikan pelatihan kesadaran dan dukungan yang dibutuhkan selama pelatihan.

➔ **Lihat Lampiran 2.5: Saran kriteria untuk pemilihan organisasi mitra.**

Begitu organisasi mitra telah dipilih, perlu untuk menetapkan peran mereka dalam pelaksanaan program TREE. Dalam hal ini, mungkin berguna bagi program TREE untuk mengadopsi perjanjian standar yang berkaitan dengan kerjasama dengan mitra terpilih. Fleksibilitas harus dipastikan sehingga mitra baru dapat mengadakan perjanjian dengan TREE pada tahap berikutnya dari pelaksanaan program, tergantung pada sektor ekonomi yang dipilih, atau kemitraan yang ada berakhir karena berbagai alasan (kualitas atau relevansi jasa mereka, dan lain-lain). Organisasi mitra terpilih dapat memutuskan untuk menugaskan staf bidang tertentu untuk bertanggung jawab atas pelaksanaan TREE di tingkat desa atau masyarakat.

II. Peningkatan kapasitas organisasi mitra dalam menggunakan metodologi TREE

Peningkatan kapasitas merupakan sebuah proses berkelanjutan, yang sangat penting untuk keberlanjutan program TREE. Tujuan pelatihan semacam itu adalah untuk memperkenalkan metodologi TREE dan memperkuat kapasitas lembaga mitra yang berpartisipasi dalam merancang, merencanakan dan melaksanakan pra-pelatihan, pelatihan dan program dukungan pasca pelatihan sesuai persyaratan metodologi TREE. **(Lihat Gambar 2)**

Program TREE dan metodologi pelaksanaannya harus diperkenalkan kepada para mitra pelaksana melalui lokakarya pengantar dan seminar pelatihan untuk membiasakan staf mereka dengan peran dan tanggung jawab khusus mereka berkenaan dengan pelaksanaan dan monitoring kegiatan TREE.

Bekerja di masyarakat pedesaan tidak hanya menuntut keterampilan teknis, tetapi keterampilan dalam mobilisasi masyarakat, organisasi kelompok dan pengarusutamaan gender, di samping perencanaan, pelaksanaan dan monitoring kegiatan program, dan bekerja sama dengan mitra dan lembaga lain. **(Lihat Kotak 2)**

Oleh karena itu, sangat penting bahwa kegiatan pelatihan komprehensif, termasuk pelatihan penyegaran, diselenggarakan secara rutin sepanjang siklus program untuk staf tim TREE dan lembaga yang berpartisipasi.

Pelatihan tersebut harus fokus pada tujuan, proses, peralatan, mekanisme kerja dan pedoman metodologi TREE. Yang lebih khusus, lokakarya pelatihan tersebut harus membahas hal-hal berikut:

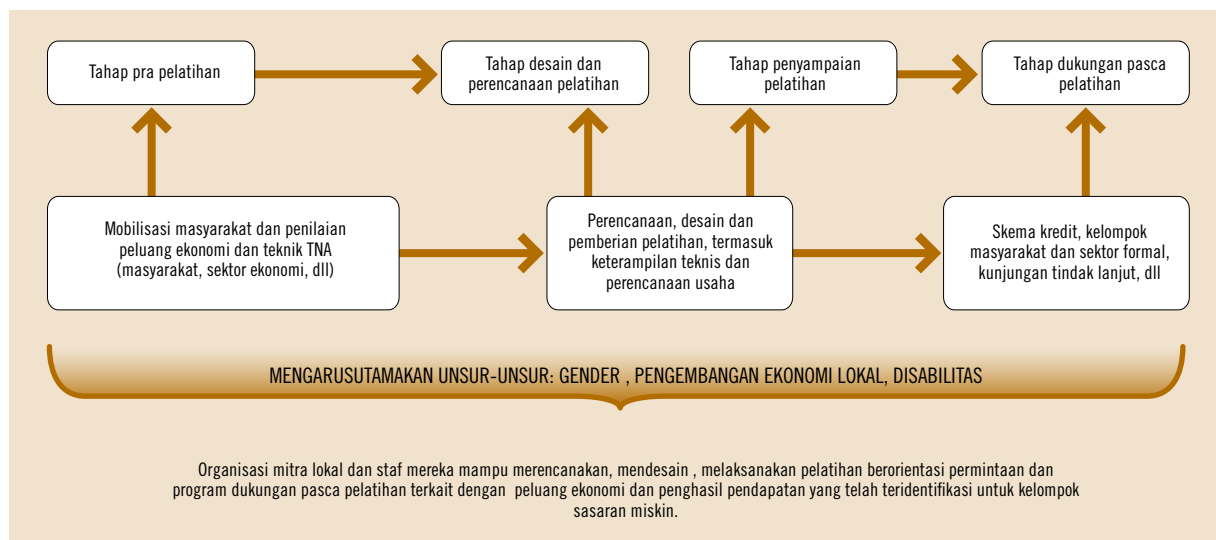
- ☐ mobilisasi dan penilaian masyarakat, identifikasi peluang dan kebutuhan ekonomi;
- ☐ isu gender dalam pelatihan dan promosi kerja (Volume VII);
- ☐ desain, perencanaan dan pelaksanaan pelatihan keterampilan dan kewirausahaan,;
- ☐ perencanaan dan fasilitasi mekanisme dukungan pasca pelatihan.

Jelas tidak semua organisasi mitra diharapkan sangat paham semua topik ini. Namun, mereka harus memperoleh pemahaman yang baik mengenai semua proses yang terlibat dalam program TREE. Contohnya, pelatihan gender tidak boleh hanya bagi perempuan; laki-laki juga harus terlibat dalam mencari solusi kesetaraan gender.

Selain pelatihan umum mengenai metodologi TREE untuk seluruh staf program, petugas TREE nasional dan lokal juga mungkin membutuhkan pelatihan bidang metodologi khusus misalnya analisa gender, penyusunan studi kelayakan dan pengembangan kurikulum. Namun, sementara pelatihan semacam itu berguna untuk memberikan pengetahuan dasar, sebagian besar keahlian akan diperoleh melalui learning by doing. Monitoring dan mentoring ketat oleh spesialis TREE berpengalaman sangat penting dalam hal ini.

Kunjungan studi juga dapat menjadi alat pembelajaran yang berharga dan penting jika dilakukan dengan baik, dengan penekanan pada berbagi pengalaman dan mengadaptasi pendekatan-pendekatan yang berhasil diuji di wilayah lain negara tersebut. Paparan diperoleh mengenai strategi yang diterapkan untuk menangani pelatihan dan masalah ketenagakerjaan, terutama bagi perempuan dan laki-laki pedesaan, jenis kegiatan berorientasi pasar yang dilakukan, pendekatan manajemen terdesentralisasi dan susunan kelembagaan untuk TREE, serta jenis hubungan yang dibangun dengan berbagai instansi lainnya.

Gambar 1. Desain Program Peningkatan Kemampuan untuk staf lapangan yang terlibat dalam sebuah program terkait TREE



Box 2. Kompetensi dan keterampilan yang diperlukan tim/fasilitator TREE nasional dan lokal

Komite penasehat TREE nasional harus memiliki fungsi utama sebagai berikut:

- ♦ pemahaman mendalam tentang konsep program TREE, metodologi operasionalnya dan penggunaan proses dan alat partisipatif;
- ♦ pemahaman situasi dan kendala sosial ekonomi kelompok sasaran;
- ♦ pengetahuan akan kendala dan hambatan spesifik gender yang dihadapi oleh penyandang disabilitas dan kelompok lain dalam mengakses pelatihan dan pekerjaan, dan kemampuan untuk mengembangkan strategi untuk menanganinya;
- ♦ metode pelatihan non-formal untuk menanggapi kebutuhan kelompok sasaran dalam ekonomi informal, dengan tingkat pendidikan dan keterampilan rendah, dan terkadang sangat terbatas pengetahuannya tentang kegiatan ekonomi dan pasar;
- ♦ kompetensi teknis dan manajerial dalam tanggung-jawab yang ditugaskan;
- ♦ teknis dan metode mengidentifikasi potensi peluang ekonomi, melakukan studi kelayakan dan penilaian kebutuhan pelatihan;
- ♦ keterampilan dan teknik dalam memfasilitasi organisasi masyarakat;
- ♦ pengetahuan praktis mengenai situasi pasar dan usaha dan kemampuan untuk

memfasilitasi hubungan pasar untuk kelompok sasaran;

- ♦ pengalaman dalam mempromosikan usaha mikro dan kecil yang memungkinkan dan memberikan dukungan pasca pelatihan;
- ♦ pengetahuan mengenai sumber daya keuangan dan non-keuangan masyarakat yang dapat mendukung promosi pekerjaan;
- ♦ kemampuan membangun jaringan untuk membangun hubungan strategis dengan organisasi yang relevan, pengusaha, usaha yang lebih besar untuk pekerjaan berupah atau wirausaha dan pengembangan usaha mikro.

Sebuah perpustakaan rujukan harus dibangun di kantor pusat TREE dan di kantor-kantor lokal, yang berisi materi, buku dan publikasi yang relevan tentang beberapa topik misalnya pelatihan keterampilan dan kewirausahaan, pengarusutamaan gender, teknologi tepat guna, pendirian perusahaan mikro atau kecil, pemasaran dan keuangan.

Lampiran 2.1 Isi sebuah dokumen program TREE

I. Desain program TREE

1. Dokumen program TREE⁶

Sebagai langkah pertama dalam perencanaan sebuah program TREE, sebuah dokumen program TREE harus disiapkan. Dokumen ini harus mencerminkan keseluruhan konteks program TREE dan strateginya, pengaturan kelembagaan dan pelaksanaan, kelompok sasaran, tujuan, output yang diharapkan, kegiatan dan masukan yang diperlukan untuk melaksanakan, melembagakan dan mempertahankan program.

Mungkin ada banyak variasi dalam rancangan program tergantung pada apakah TREE adalah program nasional atau percontohan, apakah berdiri sendiri ataukah merupakan bagian dari sebuah program yang lebih luas, dan lain-lain.⁷

Rancangan program TREE harus didasarkan pada informasi tingkat makro dan mikro. Perancang perlu mengetahui tentang strategi pembangunan, kebijakan ketenagakerjaan, situasi pasar kerja, prakarsa pemerintah lokal sekarang dan yang akan datang, kapasitas lembaga pelatihan untuk mencapai dan menyediakan program pelatihan yang relevan, ada (atau tidak adanya) struktur pengambilan keputusan di tingkat lokal (yaitu otoritas pemerintah terdesentralisasi, keberadaan organisasi berbasis masyarakat), karakteristik kemiskinan di daerah sasaran, infrastruktur pedesaan, dan lain-lain.

Perancang program pengembangan dengan menggunakan metodologi TREE harus memiliki, sejak awal, sensitivitas akan latar belakang lokal yang jelas termasuk konteks kebijakan, strategi pengembangan lokal, akses ke pelatihan dan layanan dukungan oleh kelompok sasaran dan berbagai layanan pelengkap serta mitra potensial yang menawarkan peluang jaringan dan hubungan.

Analisa gender dan perencanaan harus dilakukan pada tahap perencanaan awal dan desain dari siklus pemrograman TREE. Keterlibatan kaum perempuan dan

organisasinya dalam proses pengambilan keputusan di semua tahap siklus pemrograman merupakan cara penting untuk memastikan bahwa persoalan kesetaraan gender dipertimbangkan dan bahwa baik perempuan maupun laki-laki sama-sama mendapatkan keuntungan dari program TREE.

Juga, penting untuk melibatkan kelompok sasaran spesifik yang cenderung terpinggirkan (misalnya, remaja, penyandang disabilitas, migran, dan lain-lain) dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan. Berkenaan dengan mencakup kelompok-kelompok ini, organisasi-organisasi yang dipilih harus merupakan perwakilan kelompok sasaran dan bukan sekedar NGO yang melayani mereka sehingga ada perwakilan langsung dari kelompok sasaran.

Isu keberlanjutan merupakan yang terpenting di dalam TREE. Dengan demikian, sebuah dokumen program TREE harus berisi strategi untuk keberlanjutan, dan keberlanjutan harus ditangani di semua pelaksanaan evaluasi, untuk menilai langkah-langkah perbaikan apa yang mungkin diperlukan (masukan infrastruktur dan kelembagaan, serta penyesuaian dalam strategi dan rencana program). Kegiatan untuk menangani isu keberlanjutan harus diidentifikasi bersama-sama dengan daftar faktor-faktor eksternal yang mungkin berdampak padanya.

Harus jelas diakui bahwa isu keberlanjutan adalah sangat kompleks dan menantang. Ini membutuhkan definisi yang cermat sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Ada kebutuhan untuk membedakan antara berbagai jenis keberlanjutan (teknis dan keuangan, misalnya). Kemungkinan mempertahankan peningkatan yang dihasilkan dari sebuah program TREE akan lebih tinggi jika kebijakan yang tepat dibuat (misalnya, kebijakan pekerjaan dan pengembangan keterampilan yang mempertimbangkan kebutuhan kaum laki-laki dan perempuan miskin, lingkungan yang baik untuk pengembangan usaha mikro dan kecil, kesetaraan gender, infrastruktur fisik dan sosial seperti jalan, tempat penitipan anak, pusat kesehatan, dan lain-lain) yang juga harus terakses oleh penyandang disabilitas.

2. Strategi pelaksanaan

Strategi pelaksanaan program TREE harus didasarkan pada definisi yang jelas tentang masalah yang akan ditangani dan tujuan yang akan dicapai. Strategi ini harus konsisten dengan tujuan pembangunan nasional spesifik, terutama yang berhubungan dengan pengembangan keterampilan dan promosi pekerjaan untuk kelompok-kelompok kurang

6 Lihat http://www.ilo.org/intranet/english/region/codev/tc_manual/index.htm untuk informasi mengenai penyusunan dokumen proyek.

7 Misalnya, dalam kasus Madagaskar, program TREE adalah satu komponen dari sebuah proyek lebih luas yang berjudul "Operationalizing pro-poor growth" yang memiliki tiga komponen yang saling mendukung: i) Komponen 1 bekerja untuk kebijakan integrasi yang lebih baik untuk pekerjaan produktif dengan menunjukkan bagaimana fokus pekerjaan yang lebih kuat dapat meningkatkan efek positif pertumbuhan ekonomi; ii) Komponen 2, "Pengentasan kemiskinan melalui pengembangan keterampilan dan usaha mikro dan kecil" mengintegrasikan metodologi TREE; dan iii) Komponen 3, berupaya menciptakan pekerjaan layak dan produktif melalui kebijakan dan praktek investasi berbasis sumber daya lokal untuk infrastruktur. Selanjutnya, ada Youth Employment Project in the Pacific yang mengimplementasikan metodologi TREE sebagai salah satu komponennya.

beruntung serta strategi pengentasan kemiskinan nasional atau regional.

Strategi sebuah program TREE akan tergantung pada konteks. Contohnya, pertimbangan-pertimbangan strategis berikut dapat dipertimbangkan:

- Perlunya mendorong partisipasi aktif dan mobilisasi organisasi mitra, masyarakat dan organisasinya dalam proses identifikasi peluang ekonomi dan perencanaan, perancangan dan pemberian pelatihan yang relevan dan dukungan pasca pelatihan.
- Perlunya meningkatkan kinerja usaha informal, pekerja dan kelompok-kelompok rentan yang secara sosial dikesampingkan lainnya, dan membantu mereka dalam mengubah kegiatan-kegiatan bertahan hidup menjadi pekerjaan yang layak.
- Perlunya mengembangkan komponen-komponen program pelatihan dan promosi pekerjaan yang bersifat saling mendukung dan terpadu agar memiliki dampak yang signifikan terhadap kemiskinan, dengan kelompok sasaran terpilih dan fokus geografis. Program pelatihan keterampilan harus diintegrasikan ke dalam prakarsa-prakarsa pengembangan lainnya, misalnya: pengembangan ekonomi lokal, program pengembangan usaha mikro dan kecil, peningkatan kapasitas layanan ketenagakerjaan, alih teknologi, dan lain-lain
- Perlunya meningkatkan fleksibilitas dan daya tanggap sistem pelatihan kerja nasional, baik formal maupun non formal, terhadap kebutuhan permintaan dan penawaran yang baru dan sedang berkembang dari pasar kerja, khususnya segmen informal di tingkat lokal.
- Perlunya memperkuat kapasitas nasional dan lokal di bidang desain, manajemen dan pelaksanaan program pelatihan dan promosi kerja, berdasarkan pendekatan inovatif yang terpadu.
- Perlunya menerapkan sistem pemberian pelatihan yang efektif biaya yang mempromosikan mobilitas pekerjaan dan mencakup kelompok-kelompok rentan dalam program pelatihan kerja dan program-program lainnya.
- Perlunya membantu konstituen ILO dalam adaptasi pendekatan baru berbasis wilayah atau berbasis masyarakat pada pengembangan keterampilan, dukungan pasca pelatihan untuk peningkatan produktivitas dan promosi kerja.
- Perlunya meningkatkan kesadaran dan mencakup langkah-langkah yang menangani kebutuhan dan kesetaraan gender praktis dan strategis.
- Perlunya mendorong investasi di pelatihan dan mengalokasikan sumber daya manusia dan sumber daya materi yang memadai.

3. Kelompok sasaran

Sangat penting bahwa pemahaman yang jelas mengenai kelompok sasaran yang diinginkan telah ada pada awal program TREE, untuk memfasilitasi perencanaan dan pelaksanaan program. Secara umum, metodologi ini bertujuan untuk memberdayakan perempuan dan laki-laki pedesaan yang miskin yang seringkali merupakan pengangguran atau setengah pengangguran. Di antara mereka, kelompok-kelompok tertentu yang harus diidentifikasi akan bervariasi dari satu negara ke satu negara lain dan akan tergantung pada mandat lembaga pelaksana. Kelompok-kelompok tertentu itu bisa mencakup:

- ☐ remaja putus sekolah laki-laki dan perempuan;
- ☐ perempuan dewasa;
- ☐ laki-laki dewasa;
- ☐ penyandang disabilitas;
- ☐ pengungsi;
- ☐ tentara yang didemobilisasi;
- ☐ laki-laki dan perempuan dalam situasi krisis (terdampak tsunami, gempa bumi dan bencana alam lainnya, terdampak perang dan konflik, dan lain-lain).

4. Pembiayaan program TREE

Dana yang memadai untuk sebuah program perlu dipastikan dari awal. Pendanaan program TREE harus dinegosiasikan dan secara formal disepakati oleh semua mitra yang sebaiknya pada tahap persiapan dokumen Program TREE. Dana tersebut dapat berasal dari anggaran pemerintah, NGO, organisasi dukungan masyarakat dan klien sendiri. Agar program dapat berkelanjutan dalam jangka panjang, pendanaan untuk pelaksanaan kegiatan TREE, serta pemberian kredit, harus ditemukan dari dalam negeri.

Kemungkinan sumber pendanaan meliputi:

- ☐ anggaran pemerintah nasional;
- ☐ anggaran pemerintah lokal;
- ☐ program strategi pengentasan kemiskinan;
- ☐ biaya pelatihan atau penjualan produk yang dibuat oleh peserta pelatihan;
- ☐ penutupan biaya pelatihan melalui penarikan biaya atas pinjaman yang diberikan;
- ☐ kontribusi dari organisasi dukungan masyarakat dan NGO;
- ☐ sektor swasta (khususnya melalui program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan);
- ☐ bantuan pembangunan pihak luar.

Pendanaan awal untuk memulai proses bisa berasal dari dana pemerintah, dukungan donor, NGO, dan lain-lain, tetapi dalam jangka panjang program tersebut perlu dipertahankan tanpa bantuan pengembangan dari pihak luar. Perlu ditekankan bahwa sangat tidak mungkin bahwa biaya yang ada dalam pelatihan dan dukungan pasca pelatihan dapat sepenuhnya ditutup dari para laki-laki dan perempuan miskin yang menjadi sasaran program TREE. Juga sangat tidak mungkin bahwa bunga yang dibebankan atas kredit yang diberikan dapat mengkompensasi biaya pelatihan, sehingga akan perlu adanya pendanaan permanen dari pemerintah (nasional dan lokal) agar program tersebut dapat bertahan. Namun, biaya sosial dan ekonomi dari tidak menangani masalah kemiskinan dan ketimpangan mungkin cukup tinggi, meskipun sulit untuk memperkirakan.

5. Komponen operasional program TREE

Proses perencanaan program TREE harus dikaitkan dengan komponen operasionalnya. Misalnya, proyek TREE di Pakistan dan Filipina mengadopsi pendekatan operasional empat tahap dengan komponen-komponen sebagai berikut:

- mengadaptasi dan mengembangkan proses dan alat metodologi TREE untuk menyesuaikan persyaratan sosial ekonomi spesifik di daerah program;
- meningkatkan kapabilitas organisasi mitra dalam penggunaan alat metodologis yang diadaptasi dari TREE;
- melakukan survey pra-pelatihan yang diperlukan, memberikan pelatihan keterampilan dan kewirausahaan untuk kelompok sasaran dengan menggunakan alat metodologi dalam peluang ekonomi dan menghasilkan pendapatan yang telah teridentifikasi sebelumnya, menyediakan dukungan pasca pelatihan;
- Memberikan umpan balik kepada pembuat kebijakan dan pengambil keputusan dari organisasi mitra untuk mengadopsi langkah-langkah yang tepat untuk pelembagaan dan keberlanjutan program TREE.

6. Rencana Kerja

Sebuah rencana kerja program TREE harus disusun untuk mencerminkan kegiatan-kegiatan yang diperlukan terhadap masing-masing komponen operasional serta kebutuhan anggaran untuk melaksanakan setiap kegiatan.

II. Program penyadaran TREE

Keberhasilan program TREE dan metodologinya bergantung pada dua faktor yaitu kesadaran dan pemahaman terhadap pendekatan TREE oleh semua pemangku kepentingan, dan rasa memiliki program tersebut di antara mereka. Ini dipenuhi dengan mengadakan pertemuan yang fokus pada pengenalan program TREE, di mana informasi tentang TREE disebarkan kepada semua pemangku kepentingan dan para mitra terkait. Ini harus dilakukan di tingkat nasional dan lokal.

Merupakan tugas utama tim TREE untuk memastikan bahwa informasi tentang TREE tersebar di semua tingkatan, terutama di tingkat pemangku kepentingan. Pemangku kepentingan potensial perlu mengetahui tentang program tersebut dan memahami berbagai komponennya sebelum memutuskan keterlibatan mereka.

Lokakarya harus diselenggarakan untuk memperkenalkan program TREE dan menjelaskan peran spesifik yang diharapkan akan dimainkan oleh masing-masing pemangku kepentingan.

1. Lokakarya orientasi TREE

Lokakarya orientasi TREE (atau lokakarya pemangku kepentingan) bertujuan untuk memperkenalkan metodologi TREE dan mendiskusikan hal-hal berikut:

- ☐ peran dan tanggung jawab pemangku kepentingan dan tim manajemen TREE;
- ☐ bagaimana seharusnya materi teknis dikembangkan;
- ☐ penyelenggaraan survei dasar, survei peluang ekonomi, studi kelayakan, penilaian kebutuhan pelatihan;
- ☐ persiapan untuk masing-masing tahap dari siklus pelatihan;
- ☐ menyelenggarakan pelatihan keterampilan;
- ☐ mengatur dukungan pasca pelatihan.

Peningkatan kapasitas organisasi mitra lebih lanjut dalam menggunakan metodologi TREE, termasuk peningkatan kesadaran gender, akan berlangsung secara berkala (lihat teks utama Volume II ini).

2. Bahan promosi TREE

Disarankan untuk menyiapkan brosur yang menyajikan program TREE untuk meningkatkan kesadaran para pemangku kepentingan dan mitra potensial. Program TREE telah dilaksanakan di sejumlah negara (misalnya Pakistan, Filipina, Sri Lanka, Madagaskar, dan lain-lain) dan akan cukup informatif untuk menyampaikan output dan *outcome*, pelajaran yang dipetik dan pengalaman negara mengenai TREE melalui bahan dokumentasi dan informasi yang ada.

Lampiran 2.2 Saran kerangka acuan bagi staf program TREE

Catatan: komposisi staf TREE tergantung pada susunan kelembagaan, strategi pelaksanaan dan cakupan geografis yang disepakati.

1. Tim nasional TREE

i) Koordinator program nasional

Mereka adalah pejabat yang bertanggung jawab atas keseluruhan pelaksanaan program dan kepala tim nasional TREE. Mereka bertanggung jawab atas pengarusutamaan gender ke dalam program TREE dan koordinasi sehari-hari di antara lembaga-lembaga partisipan. Tugas dan tanggung jawab mereka meliputi:

- mengkoordinasikan dan memonitor kegiatan tim nasional TREE;
- menyusun anggaran tahunan program untuk disetujui oleh kepala badan dan mengelola penggunaan dana tersebut;
- memastikan bahwa isu gender, disabilitas dan isu-isu keragaman lain yang relevan ditangani dengan semestinya dalam semua aspek program TREE dan mampu memberikan atau menyelenggarakan pelatihan yang diperlukan untuk staf lain mengenai isu-isu ini,
- mengkoordinasikan adaptasi dan pengembangan alat dan proses untuk menyesuaikan dengan kebutuhan sosial ekonomi tertentu di daerah program karena alat-alat ini (kuesioner survei, formulir monitoring, dan lain-lain) akan dibutuhkan untuk penerapan metodologi TREE;
- meninjau dan mengambil tindakan bila diperlukan pada seluruh laporan yang masuk dari tim TREE regional atau lokal yang berkaitan dengan pelaksanaan program yaitu dokumentasi mengenai pemilihan lokasi program, laporan survey dan studi kelayakan, misalnya survey dasar, survey permintaan konsumen, dan lain-lain, laporan mengenai perencanaan program pelatihan keterampilan, laporan mengenai monitoring dan tindak lanjut pasca pelatihan dan rencana keuangan untuk masing-masing siklus program;
- mewakili program dalam pertemuan-pertemuan (internal dan eksternal) terkait dengan program TREE dan menyusun laporan dan makalah yang diperlukan;
- mengunjungi tim lokal TREE dan lokasi program dan memberikan bantuan teknis di bidang/masalah utama metodologi untuk para petugas program;

- menyusun kerangka acuan untuk menyewa konsultan yang dibutuhkan untuk melakukan studi dukungan teknis; bekerja sama dengan konsultan selama masa kerja mereka; dan meninjau dan memberi komentar pada studi-studi yang diajukan dan memastikan studi-studi tersebut selesai sesuai dengan kerangka acuan;
- menyusun proposal yang akan memfasilitasi/meningkatkan pelaksanaan program;
- bertindak sebagai nara sumber/pembahas dalam seminar atau lokakarya mengenai topik-topik yang terkait dengan program TREE;
- menjadwalkan dan memimpin rapat staf rutin;
- menyusun laporan kemajuan dua atau empat bulanan dan laporan monitoring lain bila diperlukan; dan
- memastikan bahwa pengalaman dari program TREE didokumentasikan dengan baik.

ii) Ahli sosial ekonomi

Ahli sosial ekonomi bekerja di bawah arahan koordinator nasional program dan dengan bantuan tim lokal TREE. Mereka bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan dan koordinasi berbagai survei sosial ekonomi (yaitu profil masyarakat, survei permintaan konsumen, studi kelayakan, dan lain-lain) yang perlu dilakukan sebelum penilaian kebutuhan pelatihan serta untuk perencanaan dan pelaksanaan dukungan pasca pelatihan.

Mereka juga bertanggung jawab atas pengawasan dan koordinasi kegiatan anggota tim dan tim dukungan masyarakat di tingkat regional dan lokal dalam kegiatan penempatan dan dukungan tindak lanjut pasca pelatihan lainnya, mengembangkan pedoman di daerah ini untuk digunakan oleh tim lokal TREE dan memberikan bantuan teknis bila diperlukan. Mereka juga harus bekerja sama dengan organisasi-organisasi terkait yang aktif dalam kegiatan-kegiatan dukungan pasca pelatihan misalnya bantuan kredit, pemasaran, konsultasi, dan lain-lain.

iii) Spesialis pelatihan nasional

Spesialis pelatihan bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi program pelatihan TREE. Ini mencakup penilaian kebutuhan pelatihan, peninjauan proposal pelatihan, pengawasan teknis dan monitoring program pelatihan, pelaksanaan studi pelacakan dan penyusunan laporan kegiatan pelatihan.

Spesialis pelatihan nasional melapor kepada koordinator program nasional. Ini mungkin satu jabatan tunggal atau terbagi menjadi dua atau tiga jabatan sebagaimana digambarkan di bawah ini:

- ❑ **spesialis pelatihan kewirausahaan;**
- ❑ **spesialis penyampaian pelatihan dan pelatihan untuk pelatih** (bertanggung jawab atas pelatihan untuk pelatih tentang program spesifik dan penyampaian pelatihan, pemberian pedoman dan bantuan teknis kepada petugas regional di daerah ini);
- ❑ **petugas program nasional untuk pengembangan kurikulum dan evaluasi kursus** (bertanggung jawab atas pengembangan kurikulum pelatihan baru, bekerja sama dengan staf regional dan instruktur lokal, serta evaluasi kursus).

Jabatan-jabatan berikut ini mungkin juga diperlukan:

- ❑ spesialis pengembangan usaha mikro dan kecil;
- ❑ spesialis gender dan/atau keragaman;
- ❑ spesialis pengembangan masyarakat;
- ❑ petugas dokumentasi dan evaluasi;
- ❑ petugas untuk layanan penempatan dan tindak lanjut.

Posisi asisten administrasi dan keuangan juga diperlukan untuk memberikan dukungan kepada program TREE dalam hal keuangan, logistik, dan administratif. Mereka bertanggung jawab atas catatan kas dan pengeluaran, pengadaan, operasi dan pemeliharaan kantor program, catatan personalia, dan fungsi terkait. Di bawah pengawasan koordinator program nasional, asisten administrasi mempersiapkan pembayaran dan permintaan anggaran. Dalam program percontohan skala kecil asisten administrasi dan keuangan juga menjalankan tugas-tugas sekretaris.

2. Tim Lokal TREE

i) Koordinator lokal TREE

- mereka memimpin tim lokal TREE dan bertanggung jawab atas manajemen, koordinasi dan administrasi seluruh kegiatan program di lokasi program. Khususnya, mereka harus:
- bertanggung jawab atas perencanaan umum, pemrograman dan organisasi kegiatan dan program TREE di lokasi termasuk koordinasi antar lembaga;
- mengkoordinasikan pelaksanaan berbagai survei penilaian dan studi kelayakan di masyarakat TREE;

- mempersiapkan dan mengorganisir program pelatihan untuk pelatih mengenai pengarusutamaan gender, metodologi pembelajaran dan alih teknologi;
- mengawasi penyampaian pelatihan dan dukungan pasca pelatihan dan menjamin penyediaan sumber daya dan masukan secara cepat dan memadai yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan tersebut;
- memonitor keseluruhan pelaksanaan program di masyarakat dan menyusun laporan kemajuan yang diperlukan;
- menjaga koordinasi erat dengan tim TREE nasional;
- membangun dan menjaga hubungan kerja yang erat dengan Organisasi Pemerintahan dan NGO yang aktif dalam promosi kerja secara umum dan pelatihan keterampilan dan kegiatan-kegiatan terkait (khususnya kredit).

ii) Ahli sosial ekonomi lokal

Mereka harus:

- bertanggung jawab atas berbagai survei sosial ekonomi yang perlu dilakukan sebelum penilaian kebutuhan pelatihan (survei dasar meliputi profil masyarakat, identifikasi peluang ekonomi, studi kelayakan, dan lain-lain);
- bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan dukungan pasca pelatihan;
- menilai kebutuhan akan dan membantu para lulusan dalam dukungan pasca pelatihan misalnya penyusunan rencana/proposal usaha, akses ke kredit, pengembangan produk, pemasaran, promosi produk dan jasa lain yang berkaitan dengan pendirian usaha skala mikro dan kecil dengan bantuan para mitra program bila sesuai.
- mengeksplorasi, bekerja sama dan menjaga kerjasama erat dengan pemerintah dan organisasi non pemerintah yang terlibat dalam dukungan pasca pelatihan, misalnya kredit, teknologi pengembangan produk, pemasaran dan promosi produk;
- bekerja sama dengan layanan penempatan lokal, bila ada, dan dengan organisasi pengusaha dan asosiasi usaha lainnya untuk membantu lulusan mendapatkan pekerjaan berupah;
- bekerja sama dengan petugas pelatihan lokal, menganalisa informasi dari catatan status pekerjaan lulusan TREE dan mengusulkan strategi-strategi untuk memperbaiki situasi mereka.
- menyusun dan menyampaikan laporan yang diminta bila diperlukan.

iii) Petugas pelatihan lokal

Mereka akan, bersama-sama dengan penyedia pelatihan:

- mengorganisasi dan melaksanakan kegiatan penilaian kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil survei peluang ekonomi dan studi kelayakan yang telah dilakukan di masyarakat TREE.
- menganalisa dan meninjau hasil survei penilaian kebutuhan pelatihan dengan para mitra TREE yang bertanggung jawab atas pemberian pelatihan dan setelah itu mereka harus menyusun dan menyampaikan laporan mengenai temuan-temuan survei sebagai masukan untuk perencanaan kegiatan pelatihan, pengembangan kurikulum dan pelatihan untuk pelatih;
- bertanggung jawab atas proses penyampaian pelatihan termasuk penyiapan tempat pelatihan, penyediaan alat dan peralatan pelatihan, perlengkapan dan materi pelatihan, perekrutan dan mempekerjakan pelatih dan monitoring program pelatihan yang sedang berjalan;
- menjaga catatan lulusan program pelatihan TREE berdasarkan jenis kelamin yang terus diperbaharui termasuk disabilitas dan karakteristik keragaman lain dan tetap berhubungan dekat dengan dan memonitor status pekerjaan semua lulusan;
- meninjau laporan pendaftaran dan laporan akhir yang disusun oleh penyedia pelatihan dan memastikan penyelesaiannya sesuai dengan kerangka acuan;
- menyusun laporan analitis sintesis mengenai pelatihan, bila dibutuhkan.

Seluruh staf harus memiliki keterampilan, fleksibilitas dan sensitivitas untuk menangani keragaman kelompok-kelompok sasaran TREE dan bersikap terbuka dan bersedia berpartisipasi di dalam pelatihan dan kegiatan lainnya.

Lampiran 2.3 Saran kriteria memilih masyarakat

Identifikasi dan pemilihan desa atau masyarakat adalah sangat penting, dan kerja yang sangat terperinci perlu dilakukan untuk pemilihan tersebut. Pemilihan harus didasarkan pada kriteria yang transparan dan obyektif.

Perlu ditekankan bahwa uji coba sebuah program TREE membutuhkan:

- ☐ pekerjaan teknis substansial untuk adaptasi TREE;
- ☐ pengawasan dan monitoring ketat untuk memastikan bahwa pelaksanaan memberikan hasil positif;
- ☐ dukungan fasilitas, sumber daya dan logistik yang memadai.

Hanya atas dasar pengalaman yang positif maka dapat dipertimbangkan untuk memperluas metodologi TREE ke lokasi-lokasi lain.

Langkah 1. Menentukan kriteria

Kriteria untuk pemilihan desa atau masyarakat harus ditentukan dengan konsultasi mendalam dengan pihak berwenang regional atau kabupaten setelah dengan cermat menjelaskan tujuan dan pendekatan program TREE.

Saran kriteria pemilihan kabupaten dan desa Program:⁸

- ☐ situasi ekonomi di daerah tersebut menunjukkan tingginya angka kemiskinan, setengah pengangguran/pengangguran;
- ☐ adanya rencana pembangunan lokal yang operasional;
- ☐ minat yang ditunjukkan oleh masyarakat tersebut terhadap kegiatan TREE, dan permintaan untuk pelatihan keterampilan dan kegiatan-kegiatan terkait pekerjaan;
- ☐ adanya minimal infrastruktur fisik, sistem jalan, komunikasi, kelistrikan;
- ☐ aksesibilitas dalam radius 20-30 km, dengan kemudahan dalam fasilitas transportasi lokal dengan bus, taksi, dan lain-lain;
- ☐ aksesibilitas ke sebuah pasar untuk barang dan jasa yang berfungsi;

⁸ Harus dicatat bahwa desa-desa atau masyarakat-masyarakat sangat kecil kemungkinan bisa memenuhi semua kriteria. Oleh karena itu, prioritas harus ditetapkan mengenai kriteria mana yang dianggap paling relevan di negara atau wilayah tertentu. Di banyak negara, program TREE diterapkan di daerah-daerah pelosok pedesaan, dengan sedikit atau bahkan tidak ada infrastruktur (mis., di Madagaskar, Niger atau Timor Leste); dengan kurang akses ke kredit (mis., Niger, Timor Leste); dengan sulitnya akses ke pasar atau, yang lebih buruk, wilayah rawan bencana alam, kejahatan dan kerusuhan sosial.

- ☐ kebutuhan yang teridentifikasi akan pelatihan keterampilan, yang berarti bahwa lokasi tersebut tidak boleh baru-baru ini (misalnya selama satu tahun terakhir) dicakup oleh program pelatihan serupa;
- ☐ adanya (setidaknya satu) lembaga pinjaman (bank pedesaan, NGO dengan skema kredit, badan pemerintah, dan lain-lain.) yang dapat memberikan fasilitas kredit di dalam atau di dekat lokasi program, tempat penerima manfaat akan mendapatkan akses setelah pelatihan;
- ☐ adanya organisasi yang aktif dalam promosi pekerjaan pedesaan dan organisasi/pengembangan masyarakat;
- ☐ adanya penyedia pelatihan yang telah ada atau potensial di kabupaten tersebut – ini bisa berupa staf pusat pelatihan lokal, NGO atau badan-badan pendukung; (Pengrajin atau wirausahawan lokal juga dapat dilatih sebagai pelatih. Namun, karena mereka tidak bisa secara masuk akal diharapkan untuk melatih para pesaing di masyarakat mereka sendiri, pelatih semacam itu perlu didatangkan dari luar daerah pasar untuk masyarakat program.)
- ☐ tersedianya bahan baku yang dapat diubah menjadi produk yang bisa dipasarkan dan akses ke bahan baku tersebut oleh penerima manfaat yang menjadi sasaran.

Langkah 2. Kunjungan lapangan

- Penting untuk melakukan kunjungan lapangan ke calon lokasi proyek sebelum seleksi untuk mengembangkan program TREE yang realistis.
- Kunjungan dilakukan atas dasar saran dan konsultasi dengan para pemangku kepentingan dan mitra potensial yang bekerja di daerah tersebut dan paham mengenaunya.
- Sebelum kunjungan lembaga penyelenggara mengirimkan surat resmi kepada pihak berwenang lokal yang menyatakan tujuan kunjungan dan mengatur tanggal dan waktu.
- Sesuai dengan protokol, kunjungan dimulai dengan pertemuan dengan pihak berwenang lokal untuk memberitahu mereka mengenai kemungkinan dilaksanakannya program TREE di daerah tersebut.
- Pihak berwenang lokal dapat diminta bantuannya untuk memfasilitasi kontak dengan departemen departemen pemerintah lainnya di bidang tersebut yang familiar dengan kegiatan pengembangan di daerah tersebut. Berguna untuk mengunjungi kegiatan pengembangan yang sedang berlangsung, bertemu

dengan berbagai lembaga, NGO dan calon partisipan, dan menilai lingkungan fisik, fasilitas dan situasi sosial ekonomi

Langkah 3. Daftar desa atau masyarakat yang diusulkan untuk seleksi dan membuat rekomendasi

Setelah kunjungan lapangan dan berdasarkan analisa dan diskusi mengenai temuan-temuan, tim TREE lokal menyusun laporan mengenai kabupaten-kabupaten terpilih yang cocok dengan kriteria. Rekomendasi tersebut kemudian didiskusikan.

Langkah 4. Melakukan seleksi akhir

Secara praktis dan tergantung pada konteks negara, pemilihan desa atau masyarakat mungkin bukanlah sebuah proses mudah dan teknis. Ini mungkin menjadi isu yang dipolitisasi, *tetapi obyektivitas dan pertimbangan teknis sejalan dengan tujuan program TREE haruslah menjadi pedoman setiap saat, dan diberi prioritas.*

Lampiran 2.4 Saran topik untuk diskusi dengan calon organisasi mitra

1. Saran topik untuk diskusi dengan pihak berwenang lokal

- a) *Tujuan kunjungan: untuk melihat kemungkinan melakukan program TREE di kabupaten tersebut.*
- b) *Fitur utama pendekatan TREE:*
- Partisipasi, konsultasi dengan dan pengambilan keputusan oleh masyarakat, terutama kelompok sasaran;
 - penilaian obyektif mengenai peluang pekerjaan lokal (melalui pelaksanaan profil masyarakat, identifikasi potensi peluang ekonomi, studi kelayakan, penilaian kebutuhan pelatihan dan teknik-teknik lainnya);
 - menekankan jaringan dan hubungan di antara organisasi mitra yang terlibat dalam promosi pekerjaan pedesaan;
 - Perbedaan antara metodologi TREE dan pendekatan-pendekatan konvensional untuk pelatihan pedesaan (tidak ada penawaran pasti mengenai kursus, yaitu pelatihan yang dibutuhkan ditentukan berdasarkan survei peluang ekonomi dan pekerjaan yang tersedia, partisipasi kelompok sasaran dalam pengambilan keputusan, pengarusutamaan gender dan non-diskriminasi di seluruh proses program TREE);
 - mengumpulkan/membahas data kependudukan kabupaten (dan angka perpindahan keluar), kegiatan ekonomi yang dominan, situasi pengangguran saat ini, sumber daya dan bahan baku yang tersedia di wilayah tersebut (terutama yang saat ini diekspor dari daerah tersebut untuk diolah lebih lanjut di tempat lain) dan peluang ekonomi/pekerjaan yang ada (misalnya usaha yang baru-baru ini berhasil atau gagal) dan preferensi pekerjaan para pemuda perempuan dan laki-laki;
 - program dan rencana utama pemerintah kota, dan lembaga pemerintah lainnya dan NGO, terutama dalam kaitannya dengan promosi kegiatan mata pencaharian;
 - kebutuhan yang dirasakan akan pelatihan keterampilan teknis (usulan untuk kelompok sasaran dan kursus);
 - motivasi calon penerima manfaat yang dirasakan terutama kemauan untuk mempraktikkan non-diskriminasi dalam masuknya para penyandang disabilitas, orang dengan HIV/AIDS dan kelompok-kelompok lain, khusus untuk daerah-daerah geografis dan membutuhkan layanan TREE;

- Identifikasi dari kemungkinan lokasi program TREE spesifik, desa atau sekelompok desa yang berdekatan.

c) *Potensi dukungan kota untuk pelatihan keterampilan dan dukungan pasca pelatihan:*

- ☐ tempat pelatihan/beberapa pilihan tempat pelatihan;
- ☐ perekrutan pelatih;
- ☐ calon peserta;
- ☐ pembayaran biaya pelatihan langsung (kontribusi lokal) dan dukungan pasca pelatihan;
- ☐ situasi kredit (bank pedesaan, lembaga keuangan mikro, koperasi kredit, NGO, dan lain-lain);
- ☐ dukungan pasca pelatihan lain yang diperlukan (misalnya persiapan sosial, pasokan masukan, pemasaran, dan lain-lain.).

2. Saran topik untuk wawancara dengan instansi pemerintah

- ☐ Jumlah staf (administratif/lapangan);
- ☐ Kelompok sasaran;
- ☐ Program/proyek bergerak di bidang;
- ☐ Promosi pekerjaan/mata pencaharian;
- ☐ Pelatihan keterampilan;
- ☐ Pengembangan kewirausahaan, dan lain-lain.;
- ☐ Promosi kesetaraan gender, inklusi penyandang disabilitas dan praktek non-diskriminasi secara umum;
- ☐ Promosi teknologi tepat guna.
- ☐ Sumber pendanaan:
 - alokasi pemerintah;
 - pendanaan asing;
 - dana masyarakat.
- ☐ Keberadaan skema kredit:
 - syarat/ketentuan.
- ☐ kemungkinan bidang kolaborasi dengan TREE.

3. Saran topik untuk wawancara dengan lembaga keuangan⁹

Syarat-syarat ketersediaan pinjaman dan kredit:

- ☐ jumlah pinjaman maksimum;
- ☐ jenis kegiatan ekonomi yang diberi pinjaman (apakah hanya manufaktur, atau juga jasa, perdagangan);
- ☐ pencairan secara tunai atau non-tunai;
- ☐ periode pembayaran;
- ☐ suku bunga.

Persyaratan jaminan:

- ☐ tanah, rumah;
- ☐ alat dan peralatan;
- ☐ pinjaman berdasar reputasi/penjamin;
- ☐ persyaratan domisili.

Prosedur persetujuan:

- ☐ sejauh mana pengambilan keputusan terdesentralisasi;
- ☐ rata-rata waktu untuk menyelesaikan prosedur pengajuan pinjaman;
- ☐ jumlah aktual pinjaman kepada usaha kecil.

4. Saran topik untuk diskusi dengan NGO lokal

- ☐ Sejarah singkat dan jenis NGO (berorientasi politik/kesejahteraan/layanan/pembangunan).
- ☐ Jumlah staf (petugas administrasi/teknis lapangan).
- ☐ Asal sumber daya.
- ☐ Jenis kegiatan bergerak di bidang:
 - pengembangan pertanian;
 - promosi menghasilkan pendapatan/pekerjaan non pertanian;
 - kredit/pinjaman;
 - pelatihan pengembangan keterampilan/kewirausahaan.
- ☐ Pengalaman dengan berbagai kelompok sasaran:
 - perempuan dan laki-laki;
 - penyandang disabilitas;
 - orang hidup dengan HIV dan AIDS;
 - pemuda;
 - orang tua;
 - kelompok-kelompok khusus area lokal.
- ☐ Gagasan untuk promosi pekerjaan:
 - sumber daya lokal yang tersedia;
 - akses ke teknologi khusus;
 - pelatihan pengembangan keterampilan dan kewirausahaan.
 - Kemungkinan hubungan dengan program TREE.

⁹ Usulan topik diskusi ini hanyalah permulaan. Lihat Volume V: Dukungan pasca pelatihan, untuk survei yang lebih mendalam saat benar-benar terikat dalam kesepakatan dengan lembaga keuangan.

Lampiran 2.5 Saran kriteria untuk memilih organisasi mitra

Organisasi mitra harus memiliki rekam jejak yang baik dalam pelatihan keterampilan berorientasi pasar dan promosi pekerjaan. Sedapat mungkin mereka harus memenuhi persyaratan sebagai berikut.

1. Berbentuk badan hukum yang terdaftar sebagaimana semestinya.
2. Memiliki pengalaman teknis dan hasil berkelanjutan dalam pelatihan dan promosi pekerjaan untuk kelompok-kelompok kurang beruntung, memiliki minimal tujuh tahun pengalaman praktis di pelatihan keterampilan dan pekerjaan berorientasi pasar (wirausaha dan pekerjaan berupah), program pengembangan usaha mikro dan kecil atau yang menghasilkan pendapatan.
3. Aktif berada di daerah yang telah dipilih untuk program TREE, pengetahuan yang baik mengenai situasi dan kegiatan sosial ekonomi di daerah itu, dan hubungan dengan masyarakat lokal.
4. Memiliki personel/staf berkualitas dengan keterampilan dan pengalaman teknis, infrastruktur, dan dukungan administrasi dan logistik untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan spesifik dalam program TREE.
5. Kompetensi (sumber daya manusia dan keterampilan) dan pengalaman yang telah terbukti dalam memberikan pelatihan dan/atau dukungan pasca pelatihan (bantuan teknis dan tindak lanjut, hubungan dengan pasar, kredit, konseling usaha, dan teknologi) sebagaimana ditunjukkan oleh jumlah orang-orang mandiri yang dipromosikan oleh organisasi tersebut dalam kegiatan ekonomi berkelanjutan.
6. Pemahaman yang jelas mengenai masyarakat lokal dan kelompok-kelompok tertentu yang memiliki kemauan untuk benar-benar inklusif dan mempraktekkan non-diskriminasi dalam memilih peserta, mempekerjakan staf dan memberi dukungan kepada kelompok-kelompok tertentu bila diperlukan sehingga peserta dapat berpartisipasi dengan sukses dan menyelesaikan program tersebut dan bekerja atau berwirausaha.
7. Pemahaman yang baik tentang pasar untuk produk dan jasa yang kemungkinan akan diproduksi oleh masyarakat pedesaan miskin, termasuk pasar untuk produk dan jasa yang kurang tradisional.
8. Memiliki pengalaman praktis dalam, dan kapasitas untuk menangani isu/dimensi gender dalam pelatihan dan pekerjaan.
9. Kapasitas untuk menjangkau kelompok sasaran (minimal orang) di bidang program tertentu, secara tepat waktu.

10. Pengalaman dalam mobilisasi dan organisasi kelompok, dan strategi kelompok, terutama untuk akses ke layanan kredit dan tabungan.
11. Kaitan dan hubungan baik dengan lembaga pemerintah dan non-pemerintah yang fokus pada pelatihan kerja dan promosi pekerjaan, layanan pengembangan usaha, tabungan dan fasilitas kredit, informasi pasar dan pemasaran.
12. Keandalan dan akuntabilitas keuangan yang nyata.
13. Sistem akuntansi/audit yang mapan dan efektif.
14. Kesiediaan untuk mematuhi sistem pelaporan dan evaluasi TREE.

Beberapa organisasi, meskipun juga ingin membantu kelompok sasaran dalam meningkatkan pendapatan mereka, mungkin bukan merupakan mitra yang cocok untuk TREE karena alasan-alasan berikut:

- ☐ mereka hanya fokus pada pengembangan pertanian;
- ☐ kelompok target mereka tidak termasuk rumah tangga miskin;
- ☐ mereka tidak tertarik atau siap untuk mengimplementasikan komponen mata pencaharian dalam program mereka;
- ☐ mereka tidak bersedia berkoordinasi dengan lembaga-lembaga lain, dan khususnya organisasi pemerintah.

Urun biaya

Satu pertanyaan penting dalam penerapan metodologi TREE oleh organisasi mitra adalah pendanaan biaya. Jelas, berbagi sumber daya yang dibutuhkan untuk pelaksanaan program TREE akan tergantung pada kemampuan keuangan dan organisasional organisasi-organisasi yang dipilih.

Sebagian organisasi memiliki cukup dana untuk membiayai keseluruhan “siklus pelatihan” TREE: dari perencanaan pelatihan, hingga penyampaian pelatihan, serta penyediaan pinjaman dan dukungan lain untuk kegiatan kerja yang dihasilkan, dan lain-lain. Sebagian juga memiliki staf terampil yang cukup untuk menjalankan sebuah program pelatihan (jika perlu, dengan tim TREE bertindak sebagai penasehat dan pemberi dukungan).

Di bawah ini adalah contoh formulir yang dapat digunakan untuk merekam karakteristik calon organisasi mitra sebelum melanjutkan ke seleksi.

Profil calon organisasi mitra

Nama organisasi _____

Alamat _____

Kantor pusat _____

Kantor Wilayah _____

Jumlah tahun beroperasi _____

Sumber utama pendanaan _____

Jumlah dan tingkat/kualifikasi staf

Direktur _____

Staf lain _____

Tujuan utama _____

Kelompok sasaran _____

Gambaran umum atau contoh program yang sedang dilaksanakan saat ini

Keterlibatan dalam simpan pinjam

Keterlibatan dan/atau minat dalam pelatihan keterampilan dan/atau pengembangan usaha mikro dan kecil

Saran untuk kolaborasi dengan program TREE

Tindakan tindak lanjut yang harus diambil

Oleh tim TREE regional

Oleh tim TREE nasional

Nama pewawancara

Tanggal

III

I. Tujuan penilaian peluang ekonomi dan kebutuhan pelatihan. II. Usulan langkah-langkah dalam melaksanakan survei sosial ekonomi. III. Tindak lanjut. Lampiran.

Identifikasi peluang ekonomi dan penilaian kebutuhan pelatihan

I. Tujuan peluang ekonomi dan penilaian kebutuhan pelatihan

TREE tidak datang dengan sebuah paket program pelatihan. Identifikasi yang menyeluruh dan sistematis terhadap potensi peluang ekonomi di dalam masyarakat dan di lingkungan sekitarnya, dan penilaian kebutuhan pelatihan yang sesuai diperlukan sebelum merancang program apapun. Hanya atas dasar pengumpulan dan analisa data yang memadai kegiatan pelatihan berorientasi pasar dapat dirancang dan dilaksanakan yang menghantarkan kepada pekerjaan produktif, baik pekerjaan berupa ataupun, yang lebih sering, kegiatan yang menghasilkan pendapatan dan usaha mikro.

Harus ditekankan bahwa kesempatan kerja formal berupa langka di daerah pedesaan. Namun, mungkin ada pekerjaan yang tersedia di kota-kota terdekat. Biasanya merupakan tugas agen ketenagakerjaan untuk memberikan informasi tentang lowongan kerja. Jika agen ketenagakerjaan semacam itu tidak ada di daerah tersebut atau jika sumber daya dan staf mereka tidak memadai, tim lokal TREE dapat menghubungi para pengusaha potensial dan organisasi mereka untuk mencari peluang kerja potensial yang sesuai dengan penduduk pedesaan. Begitu kemungkinan ini telah teridentifikasi, perlu ditentukan keterampilan apa yang diperlukan untuk pekerjaan ini dan menilai kebutuhan pelatihan kaum laki-laki dan perempuan yang berpotensi tertarik untuk mengambil peluang tersebut (➔ **Lihat Langkah 4: Penilaian kebutuhan pelatihan**).

➔ **Lihat Lampiran 3.1: Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan saat mengkaji kepraktisan pekerjaan berupa.**

Mengingat relatif langkanya peluang kerja berupa non pertanian, sebagian besar volume ini fokus peluang pengembangan wirausaha dan usaha mikro. Volume ini menguraikan langkah-langkah dan instrumen-instrumen untuk mengidentifikasi peluang pasar, memilih bidang kerja yang memungkinkan dan menilai kebutuhan pelatihan para partisipan perempuan dan laki-laki berkenaan dengan peluang semacam itu. Ini mencakup pelaksanaan sejumlah survei dan penilaian seperti:

- ☐ Survei profil masyarakat
- ☐ Survei permintaan konsumen
- ☐ Survei peluang pasar
- ☐ Studi kelayakan
- ☐ Penilaian kebutuhan pelatihan

Survei-surve ini akan memberikan informasi yang akan dibahas dengan para pemangku kepentingan dan menjadi dasar bagi **program pelatihan** yang relevan.

Lebih khusus, penilaian peluang ekonomi dan kebutuhan pelatihan dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- untuk membahas, mengidentifikasi, menganalisa dan memprioritaskan peluang pekerjaan, peluang usaha dan peluang yang menghasilkan pendapatan;
- untuk menentukan kebutuhan pelatihan penerima manfaat;
- untuk memperkenalkan penerima manfaat sasaran ke dunia kerja serta pengembangan usaha dan kewirausahaan;
- untuk mempersiapkan program pelatihan yang sesuai.

Sangat penting bahwa kelompok sasaran dan masyarakat lokal berpartisipasi dalam proses identifikasi potensi peluang ekonomi. Selain partisipan perempuan dan laki-laki, konsumen, produsen lokal, toko grosir, pengecer, pembeli potensial, usaha dan asosiasi usaha, pedagang dan organisasi mitra juga harus terlibat. Kelompok-kelompok ini harus merepresentasikan keragaman masyarakat dan dapat mencakup penyandang disabilitas dan organisasinya serta perwakilan dari kelompok-kelompok yang secara sosial dikesampingkan lainnya.

Sementara TREE telah mengembangkan berbagai instrumen dan alat untuk penerima manfaat di tingkat lokal, tersedia juga alat pengembangan ekonomi lokal ILO untuk menilai situasi dan kebutuhan daerah tertentu yang juga dapat diadaptasi dan digunakan.¹⁰

II. Langkah-langkah yang disarankan dalam melakukan survei sosial ekonomi

Proses identifikasi peluang ekonomi terdiri dari empat langkah utama. Sementara setiap langkah adalah penting dan secara logis mengikuti langkah sebelumnya, pendekatan interaktif dianjurkan di mana hasil survei sebelumnya dengan cepat dibandingkan dengan informasi yang baru diperoleh, dan pemangku kepentingan diberi kesempatan untuk berkomentar dan menyampaikan pendapat mereka sepanjang proses tersebut. Tim yang ditugaskan untuk melakukan penilaian ini harus dilatih berbagai teknik mobilisasi masyarakat, pengumpulan dan pengolahan data.

Langkah 1. Mengidentifikasi peluang pasar potensial

Identifikasi peluang pasar dilakukan melalui sejumlah survei yang saling melengkapi:

- ☐ Profil Masyarakat
- ☐ Studi Sektoral
- ☐ Survei Permintaan Konsumen
- ☐ Survei Peluang Pasar

¹⁰ Contohnya adalah alat mengenai rapid assessment of poverty impact (RAPI), Integrated Rural Accessibility Planning (IRAP), etc. Di bawah the *ILO Local Economic Development (LED), Methodologies, tools and resources commonly used in the ILO approach to LED, 2008*.

Rangkaian survei ini berisi analisa kecenderungan pasar dan evaluasi risiko dan peluang yang ada dalam berbagai kegiatan ekonomi berbeda. Survei-survei tersebut berkontribusi dalam identifikasi pekerjaan, perdagangan/produk dan jasa yang dapat menghasilkan pendapatan dengan menggunakan sumber daya lokal, potensi dan fasilitas lokal, tetapi juga bisa memiliki jaringan pasar yang lebih luas di luar daerah tersebut, di tingkat regional, nasional atau mungkin internasional.

Faktor-faktor berikut perlu dipertimbangkan:

- Perempuan dan laki-laki pedesaan seringkali tidak memiliki akses ke informasi pasar terbaru dan ini membatasi pengembangan usaha mereka. Proses mengidentifikasi peluang pasar harus membantu mereka dalam membuat pilihan yang cerdas dan memilih peluang pasar yang baru dan layak ditempuh.
- Pasar juga tergantung pada daya beli masyarakat, yang rendah di daerah pedesaan, serta memakan biaya input, transportasi, dan lain sebagainya. Pasar semakin dinamis, berubah dan kompetitif. Apa yang mungkin merupakan peluang usaha yang menguntungkan pada hari ini bisa menjadi resiko buruk dalam enam bulan. Oleh karena itu, survei-survei tersebut di atas tidak dilakukan sekali. Temuan-temuan dan rekomendasi-rekomendasi perlu pembaharuan rutin, misalnya, sekali setahun, karena permintaan pasar untuk produk/jasa bisa berubah.

Metode dan alat untuk mengumpulkan data

Profil Masyarakat (CP)

Community Profile (CP) memberi kerangka kerja untuk identifikasi peluang ekonomi dan untuk diskusi yang harus dilakukan dalam pertemuan-pertemuan masyarakat. Yang penting, CP juga merupakan kesempatan baik untuk melakukan analisa gender karena sangat penting untuk memiliki pemahaman mendalam mengenai isu-isu gender terkait dengan ketersediaan waktu, peran gender dan kendala sosial budaya lain sebelum dapat membuat potensi peluang ekonomi terbaik. Ini juga merupakan waktu yang tepat untuk menentukan sikap terhadap kelompok-kelompok lain yang seringkali dikesampingkan misalnya penyandang disabilitas, orang yang hidup dengan HIV/AIDS atau kelompok-kelompok lain yang khusus untuk suatu wilayah geografis tertentu misalnya kelompok etnis atau agama. Selain itu, CP memberikan petunjuk bermanfaat tentang apa yang tersedia di masyarakat dalam hal keterampilan, bahan baku, dan lain-lain. Terakhir, namun tidak kalah pentingnya, informasi sosial ekonomi mengenai kelompok dan masyarakat sasaran (sumber dan tingkat pendapatan, partisipasi masing-masing perempuan dan laki-laki dalam kegiatan ekonomi dan kendala yang terkait, dan lain-lain) akan menjadi dasar bagi monitoring program TREE.

Sebagian informasi akan sudah terkumpul saat kunjungan eksplorasi ke masyarakat. Namun, begitu masyarakat tertentu telah dipilih ada kebutuhan untuk lebih mendalami. Topik-topik utamanya adalah: status sosial ekonomi laki-laki dan perempuan di masyarakat tersebut; ketersediaan infrastruktur; layanan masyarakat dan komersial, dan, terutama, bahan baku dan produk setengah jadi lokal. Dengan kata lain, CP menyediakan pemetaan masyarakat dan ekonomi lokal, mengidentifikasi sumber daya yang mungkin bisa dimanfaatkan oleh kegiatan penghasil pendapatan baru, baik ada ruang untuk ekspansi usaha yang telah ada ataupun usaha baru dapat dikembangkan dari kelebihan sumber daya yang ada.

CP memanfaatkan para tokoh lokal (yang banyak di antaranya akan menjadi anggota komite lokal TREE) untuk memberikan informasi. Yang juga penting adalah memutuskan dan mengidentifikasi informan lokal kunci lainnya. Pengetahuan latar belakang yang memadai tentang para pelaku ini bisa membantu membangun kepercayaan fasilitator/koordinator TREE saat pertemuan dengan masyarakat.

Contoh informan kunci:

- ☐ Kepala desa;
- ☐ pemilik toko, wirausahawan lokal;
- ☐ NGO dan penyedia jasa pengembangan lain;
- ☐ pemimpin tradisional, pejabat sekolah, organisasi lokal;
- ☐ kelompok sasaran.

Selain informasi yang diberikan melalui para informan kunci, penting bahwa beberapa anggota tim lokal TREE, terutama koordinator TREE lokal, ahli sosial ekonomi dan spesialis gender, melakukan wawancara individu dengan kaum perempuan dan laki-laki dalam kelompok sasaran untuk mendapatkan pemahaman dari sumber langsung mengenai situasi mereka, bagaimana mereka hidup, dan lain-lain. Perhatian harus diberikan kepada situasi para anggota lain masyarakat tersebut yang secara tradisional dikesampingkan, misalnya, para penyandang disabilitas. Seringkali kurangnya pemahaman tentang situasi dan kendala masyarakat berdampak buruk pada program pengembangan, terutama program di akar rumput.

➔ **Lihat Lampiran 3.2: Survei profil masyarakat (sampel alat)**

Studi sektoral

Di banyak negara, berbagai kementerian pemerintah, lembaga perencanaan, lembaga penelitian dan lain-lain melakukan studi sektoral dan bahkan analisa rantai nilai. Bila ada, informasi dan studi semacam itu bisa memberikan indikasi yang sangat berguna mengenai sektor-sektor

yang telah diidentifikasi menyajikan peluang kerja dan usaha. Selanjutnya, sektor-sektor semacam itu bisa mengambil manfaat dari insentif untuk memungkinkan mereka berkembang dalam lingkungan ekonomi yang menguntungkan. Penting untuk mengumpulkan studi-studi semacam itu baik yang dilakukan di tingkat nasional, regional ataupun lokal. Juga penting untuk **menganalisa** hasil-hasilnya dan menilai apakah hasil-hasil tersebut relevan di daerah program TREE. Misalnya, mungkin bahwa masyarakat terpilih menikmati beberapa keunggulan komparatif yang akan memungkinkan mereka membangun hubungan timbal balik dengan sektor-sektor ini dan berkontribusi pada tenaga kerja dan masukan lain.

Survey Permintaan Konsumen (CDS)

Apa produk dan jasa yang banyak diminta yang saat ini tidak tersedia?

Tujuan dari survei ini adalah untuk mencari tahu dari konsumen lokal, regional (atau mungkin, nasional atau internasional) barang dan jasa apa yang mereka inginkan. Secara spesifik, survei ini berupaya mengidentifikasi barang dan jasa apa yang pasokannya kurang (atau jarang), atau mutunya tidak diterima.

➔ **Lihat Lampiran 3.3: Survei permintaan konsumen (sampel alat).**

Survei Peluang Pasar (MOS)

Mengapa jasa atau barang tersebut tidak tersedia di masyarakat? Bisakah disediakan? Bisakah kebutuhan lokal dipenuhi dengan mengimpor bahan baku dari luar daerah dan mengolahnya di masyarakat? Bisakah barang dibuat di masyarakat yang dapat dijual di pasar di luar masyarakat tersebut?

Tujuan MOS adalah mencoba untuk mencari tahu dari pengrajin, produsen, pengusaha, pedagang, usaha dan asosiasi usaha dan penerima manfaat sasaran lokal, mengapa produk dan jasa yang teridentifikasi oleh Survei Permintaan Konsumen saat ini tidak tersedia dalam kuantitas dan/atau kualitas yang memadai dan apakah bahan baku yang teridentifikasi dalam CP dapat dimanfaatkan untuk penciptaan lapangan kerja, potensi untuk memperluas produksi lokal, produk dan jasa baru, dan usulan tentang peluang kerja dan usaha.

➔ **Lihat Lampiran 3.4: Survei peluang pasar (sampel alat).**

Ide-ide usaha dan pekerjaan lebih lanjut bisa juga dihasilkan melalui:

- Pengumpulan data dari sumber sekunder seperti studi sektor yang ada (lihat di atas), laporan mengenai karakteristik demografis, sosial budaya,

pendidikan dan ekonomi daerah program, sumber daya yang tersedia di daerah tersebut, usaha yang ada, pengembangan ekonomi lokal baru yang direncanakan dan potensi untuk peluang kewirausahaan baru. Ini mencakup laporan dari departemen pemerintah dan lembaga-lembaga lain yang beroperasi di daerah tersebut seperti departemen perdagangan dan industri; departemen kesejahteraan sosial, departemen pendidikan teknis dan tenaga kerja, departemen pertanian dan peternakan, NGO dan CBO, proyek yang saat ini beroperasi di daerah tersebut.

- Wawancara dan diskusi dengan pejabat pemerintah, anggota pemerintah lokal, wirausahawan lokal dan, yang paling penting, dengan perempuan dan laki-laki dari masyarakat terpilih.
- Pertemuan perencanaan masyarakat di mana penerima manfaat dapat mendiskusikan ide-ide/proyek mereka sendiri. Selama pertemuan ini masyarakat juga diperkenalkan dan diberi paparan tentang proses analisa ekonomi praktis dan pengambilan resiko dalam mencari peluang pekerjaan atau dalam memilih proyek penghasil pendapatan mereka.

Langkah 2. Diskusi hasil survei dengan pemangku kepentingan

Hasil survei dibahas dengan komite lokal TREE saat pertemuan rutin mereka dan pada pertemuan calon penerima manfaat dari masyarakat terpilih. Mereka didorong untuk meninjau hasil survei, menghubungkannya dengan kepentingan masyarakat/kebutuhan pengembangan ekonomi lokal dan berpartisipasi dalam menilai kemungkinannya. Sebuah upaya khusus harus dilakukan untuk memastikan bahwa perempuan dan penyandang disabilitas, termasuk perempuan penyandang disabilitas dan orang-orang dalam kelompok yang secara sosial dikesampingkan, berpartisipasi dalam semua penilaian. Selanjutnya, fasilitator harus meminta pendapat perempuan (**lihat Volume III: Kesadaran dan Advokasi Gender**) dan memastikan bahwa kebutuhan semua kelompok dipertimbangkan.

Tujuan diskusi awal adalah untuk memilih kegiatan prioritas dari kegiatan-kegiatan yang teridentifikasi oleh survei tersebut; kegiatan yang memiliki potensi terbesar untuk memberikan peluang kerja berkelanjutan di masyarakat. Potensi masalah seringkali bisa diidentifikasi oleh komite sebelum studi lebih lanjut dilakukan. Keterlibatan mitra dan penerima manfaat meningkatkan minat dan komitmen mereka.

Penekanan khusus harus diberikan pada identifikasi kegiatan-kegiatan ekonomi yang memiliki potensi untuk

berkontribusi pada tujuan pembangunan sosial ekonomi lokal. Juga, penting untuk mendiskusikan isu gender, disabilitas dan keragaman sejak awal untuk menghindari pengesampingan kaum perempuan dan sub-sub kelompok di masyarakat ini dari peluang ekonomi yang tampak menguntungkan.

Poin-poin uji dasar berikut ini dapat digunakan untuk tinjauan awal terhadap ide-ide proyek usaha pedesaan. Mereka menyediakan ide awal mengenai jenis informasi yang diperlukan saat memulai suatu kegiatan penghasil pendapatan dan dapat menjadi masukan bermanfaat bagi studi kelayakan. Poin-poin uji dasar ini sebenarnya juga menjadi titik masuk bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam studi kelayakan yang akan berlangsung pada langkah berikutnya.

Dampak ekonomi

- Bisakah kegiatan ekonomi yang dibayangkan akan menghasilkan penghasilan tambahan bagi penerima manfaat dan, jika demikian, seberapa besar dapat terjadi peningkatan dalam pendapatan yang ada misalnya 10, 20 atau 30 persen dan lain-lain?
- Bagaimana jika investasi dan modal kerja berasal dari pinjaman? Kelayakan keuangan ditentukan oleh kemampuan kegiatan tersebut untuk menghasilkan pendapatan yang cukup untuk mencapai kelayakan ekonomi dan membayar kembali uang pinjaman untuk investasi dan modal kerja, selama periode waktu tertentu.
- Jika aktivitas tersebut dinilai layak secara ekonomi dan keuangan, dapatkah pelatihan yang diperlukan disediakan dengan cara yang hemat biaya? Dapatkah instruktur dan peralatan yang diperlukan diperoleh? Apakah bahan pelatihan dan lain-lain yang diperlukan tersedia?

Isu pelatihan

- Apa kebutuhan pelatihan dari kegiatan ekonomi yang diantisipasi (misalnya pelatihan keterampilan teknis, pelatihan *soft skill*)?
- Siapa calon peserta pelatihan? Apa kepentingan mereka? Peserta kelompok atau perseorangan?
- Siapa penyedia pelatihan dan calon instruktur? Bagaimana mereka akan direkrut? Apakah mereka memiliki keterampilan untuk menangani kebutuhan kelompok sasaran?
- Berapa perkiraan biaya pelatihan? Dapatkah pelatihan diselenggarakan dengan biaya dari lembaga-lembaga tersebut? Jika tidak, apa cara-cara alternatif yang ada untuk membiayai pelatihan?

- Apakah peralatan pelatihan tersedia secara lokal dan relevan? Jika tidak, bagaimana peralatan pelatihan dapat disediakan/dibeli?

Bahan baku/input produksi

- Apakah bahan baku tersedia secara lokal? Tentukan (perkiraan) kuantitas dan kualitasnya, musim dan implikasi lingkungan dari penggunaannya.
- Apakah input lain tersedia, misalnya listrik, air, bahan bakar?
- Siapa yang memiliki bahan baku? Apakah mereka dapat diakses dan tersedia untuk kegiatan ekonomi dan penerima manfaat yang dimaksudkannya?
- Berapa biaya bahan baku (yaitu pembelian dan transportasi)? Apakah pasokan dapat diandalkan sehingga tidak menyebabkan kelambanan dalam produksi, atau peningkatan harga produk jadi? Apakah berpengaruh jika ada kenaikan seperti itu?
- Berapa perkiraan biaya persediaan bahan baku? Bagaimana ini bisa dibiayai – dari sumber sendiri atau ada sumber eksternal (misalnya pinjaman atau kredit dari pemasok)?
- Apa alternatif penggunaan bahan baku? Apakah itu diperkirakan dapat menghantarkan pada persaingan memperebutkan sumber daya ataukah perubahan biayanya?

Teknologi produksi

- Apakah teknologi yang akan digunakan oleh kegiatan ekonomi tersebut? Apakah itu padat karya?
- Apa alat dan peralatan yang dibutuhkan? Bagaimana bisa diperoleh? Bagaimana dengan pemeliharaan, perbaikan dan suku cadang – apakah tersedia secara lokal? Berapa biayanya?
- Di mana kegiatan ekonomi dilokasikan terkait dengan pasar? Seberapa besar area diperlukan untuk tempat produksi? Siapa yang akan memiliki area tersebut? Apakah tersedia saat ini? Apakah akan dibeli atau disewa? Berapa harga beli/sewa? Berapa lama area itu akan tersedia? Apakah akan membutuhkan daya (listrik) dan air – apakah sambungan listrik di situ sudah ada, akankah itu mahal? Apakah dibutuhkan sebuah tempat produksi yang berdiri sendiri ataukah bisa ditempatkan di rumah pemilik?

Manajemen dan organisasi

- Bagaimana usaha ditata (misalnya wirausaha, koperasi, jenis usaha kelompok lain), berapa banyak pekerja, jenis pekerja – tenaga kerja keluarga, pekerja berupah, dan lain-lain? Bagaimana ini akan dikelola? Oleh siapa?

- Bagaimana keterlibatan lulusan? Keluarga mereka? Masyarakat?
- Siapa lembaga/organisasi pendukung yang akan dilibatkan dalam kegiatan ekonomi tersebut? Apakah mereka mau dan mampu memberikan dukungan?

Persyaratan investasi

- Berapa investasi awal diperkirakan akan dibutuhkan? Berapa banyak modal tetap dan berapa banyak modal kerja?
- Dari mana modal akan didapatkan: tabungan sendiri, dari teman atau saudara, dari rentenir, dari NGO, dari bank atau lembaga pemberi pinjaman, atau berbagai sumber?
- Apakah pinjaman tersedia bagi perseorangan ataukah hanya untuk kelompok? Apakah ada perbedaan dalam syarat pinjaman?
- Apa syarat setiap jenis pinjaman: jenis jaminan? Bagaimana dana dikeluarkan (misalnya melalui sebuah bank komersial, menerima peralatan)? Bagaimana jadwal pembayarannya kembali? Apakah ada masa tenggang?
- Berapa suku bunganya nanti?
- Siapa yang akan mempersiapkan persyaratan dokumen pinjaman?

Pemasaran

- Produk apa yang akan diproduksi? Bagaimana desain produk? Dari mana desain berasal dan apakah sudah tersedia? Jika tidak, siapa yang akan mempersiapkan desain? Berapa kuantitas dan kualitas produk tersebut akan diproduksi? Apakah akan layak jual?
- Bagaimana tentang penentuan harga? Mempertimbangkan biaya produksi dan margin keuntungan, dapatkah harga tersebut bersaing dengan produk sejenis di pasaran?
- Bagaimana dan di mana outlet pemasaran untuk produk tersebut nantinya? Apakah akan dijual di masyarakat? Di kabupaten itu? Di tempat lain? Bagaimana tingkat permintaannya?
- Siapa target konsumen/pembeli? Berapa biaya transportasi ke pasar (jika di luar masyarakat tersebut)?
- Apakah produk tersebut membutuhkan kendali mutu? Pengemasan? Promosi? Bagaimana dan di mana usaha bisa mendapatkan dan membelinya?
- Apa yang akan menjadi produk dan produsen pesaing utama? Dari mana persaingan akan muncul (misalnya akan ada persaingan antar lulusan pelatihan)? Internal/eksternal? Apa keunggulan produk tersebut?

Isu-isu lain

- Apakah usaha yang dibayangkan memiliki implikasi hukum dan sosial? Apakah ada izin atau lisensi yang dibutuhkan? Apakah izin atau lisensi tersebut akan sulit diperoleh?
- Apakah ada isu-isu gender, disabilitas atau keragaman yang terlibat?
- Apakah ada masalah lingkungan yang terlibat?
- Apakah ada hubungan dengan rencana pengembangan sekarang atau masa depan untuk wilayah/lokalisasi tersebut?
- Apakah usaha tersebut membantu masyarakat (misalnya dengan meningkatnya lapangan kerja dan pendapatan melalui kaitan dengan kegiatan lokal lainnya)?
- Dukungan kelembagaan dan profesional apa yang diperlukan untuk usaha tersebut? Apakah tersedia? Handal? Terjangkau?
- Apakah ada layanan pemerintah yang relevan yang tersedia di daerah proyek (misalnya, penyuluhan, organisasi pengembangan pedesaan, sekolah pelatihan teknis dan lain-lain)?

Setelah diskusi awal dengan komite lokal TREE dan masyarakat, dan berdasarkan informasi yang terkumpul dalam survei ini, kemungkinan daerah-daerah untuk pekerjaan berupa dan usaha baru dapat disarankan. Daftar awal potensi peluang kegiatan penghasil pendapatan dan pekerjaan berupa mungkin harus dibuat untuk dikaji lebih lanjut dalam studi kelayakan. Baru ketika hasil dari studi ini menegaskan kelayakan kegiatan ekonomi tersebut maka program pelatihan dapat dipersiapkan berdasarkan penilaian kebutuhan pelatihan.

Langkah 3. Studi kelayakan

Apakah usaha mikro atau kecil akan membuat produk atau menyediakan jasa yang orang ingin beli dan yang dapat dijual untuk mendapat keuntungan?

Setelah mengidentifikasi kegiatan ekonomi yang berpotensi menguntungkan dan setelah memilih kegiatan yang tampak paling cocok di masyarakat, maka perlu untuk menganalisisnya secara lebih rinci untuk menentukan apakah kegiatan tersebut menguntungkan bila dilaksanakan di lokalitas tertentu dan dalam skala kecil. Tujuan dilaksanakannya studi kelayakan adalah untuk menilai kelayakan dan keberlanjutan kegiatan-kegiatan ekonomi yang telah diidentifikasi dan diseleksi guna untuk menghindari berinvestasi dalam pelatihan yang tidak akan menghasilkan hasil yang diharapkan dan

bahwa orang menginvestasikan waktu, uang dan tenaga dalam usaha yang mungkin tidak menguntungkan. Sangat sering, kegiatan penghasil pendapatan gagal setelah beberapa waktu, karena kurangnya permintaan, keuangan atau faktor lainnya. Sebuah studi kelayakan yang baik dapat membantu mengantisipasi apakah ini kemungkinan terjadi.

Sebuah studi kelayakan berisi perbandingan antara biaya input (tenaga kerja, peralatan, bahan baku, kemungkinan, suku bunga pinjaman, dan lain-lain) yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan ekonomi tertentu, dan perkiraan omset usaha atas dasar harga produk dan jasa tersebut dibayangkan akan dijual.

Karena TREE bertujuan untuk berkontribusi pada mata pencaharian di masyarakat, studi kelayakan bukan hanya berkenaan dengan menilai profitabilitas perusahaan swasta tetapi juga melihat dampak yang lebih luas dari kegiatan yang diusulkan tersebut di masyarakat.

Hasil studi kelayakan disajikan kepada komite lokal TREE untuk dibahas dan menyepakati program pelatihan.

Komponen utama studi kelayakan adalah:

Gambaran umum

Gambaran umum usaha yang diusulkan, produk dan jasa yang diinginkan sebagai kegiatan intinya, lokasinya dan kemungkinan manfaatnya mungkin untuk wirausahawan dan masyarakat luas.

Analisa pasar

Sangat penting bagi sebuah usaha untuk memastikan bahwa ada permintaan nyata atas apa yang dihasilkannya, yaitu bahwa produk atau jasa tersebut akan sampai ke konsumen, yang siap dan mampu membelinya dengan harga yang menutup biaya produksi dan menyisakan margin keuntungan. Ini mengimplikasikan bahwa produk atau jasa dapat ditawarkan dengan harga yang setidaknya kompetitif dengan pemasok lain. Analisa pasar menggambarkan pasar utama yang untuknya barang/jasa akan diproduksi – siapa konsumennya – dan perkiraan permintaan per hari, per minggu atau per bulan, sesuai dengan jenis pelanggan (dengan mempertimbangkan kemungkinan variasi musiman, pesaing, dan lain-lain). Poin-poin penting dalam analisa pasar adalah: penawaran, persaingan, konsumen dan dukungan.

Penilaian teknis

Penilaian teknis melihat teknologi yang akan digunakan, jenis peralatan dan ketrampilan yang dibutuhkan, jumlah tenaga kerja, karakteristik lokasi yang diusulkan (ruang produksi, ruang penyimpanan, infrastruktur, jarak ke pasar atau bahan baku, dan lain-lain) dan apakah praktis melakukan kegiatan ekonomi yang diusulkan di lokasi

yang diusulkan ataukah tidak. Ketika calon peserta pelatihan dipilih pada langkah berikutnya, perbedaan antara ketrampilan mereka saat ini dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan usaha menjadi dasar untuk kursus pelatihan.

Aspek manajemen

Seberapapun kecil usaha, pemilik/operator usaha tersebut perlu lebih dari sekedar seorang pengrajin yang terampil. Mereka juga perlu mengetahui tentang aspek manajemen usaha, misalnya pembagian kerja, jika ada pekerja lain, manajemen waktu, anggaran, bahan. Dapatkah keterampilan ini diajarkan selama pelatihan? Selain itu, jika usaha tersebut adalah sebuah perusahaan bersama ada kebutuhan untuk menetapkan siapa melakukan apa, siapa yang akan membawa modal, bagaimana nantinya tugas yang berbeda, tanggung jawab, keuntungan dibagi, dan lain-lain?

Analisa keuangan

Sangat penting untuk melakukan analisa keuangan menyeluruh untuk memperkirakan total biaya (biaya investasi dan biaya operasi) dan omset yang diharapkan untuk menentukan apakah perusahaan mungkin akan mendapatkan keuntungan, dan kapan. Perusahaan membutuhkan modal yang cukup untuk pendiriannya, operasi sehari-hari dan ekspansi. Jika modal kurang, pinjaman harus diperoleh, bunga dan angsuran dibayar dan ini perlu dipertimbangkan dalam analisa keuangan, dan usaha harus menunjukkan keuntungan.

Analisa faktor-faktor sosial yang dapat mempengaruhi kelayakan

Minat dan motivasi calon peserta dalam usaha tertentu biasanya sudah dinilai saat diskusi di tingkat lapangan. Mungkin berguna untuk memeriksa kembali apakah ada komitmen untuk mengejar kegiatan usaha setelah pelatihan serta strategi yang mungkin ada untuk membagi risiko terhadap beberapa kegiatan ekonomi – yang berarti bahwa orang-orang, terutama perempuan, mungkin tidak siap untuk melaksanakan kegiatan ekonomi tambahan secara penuh waktu.

Juga, mungkin ada hambatan sosial, terutama hambatan terkait dengan gender, usia, disabilitas atau etnis, yang mencegah sebagian anggota masyarakat melakukan kegiatan ekonomi tertentu. Dukungan keluarga dan masyarakat (terutama diperlukan dalam kasus pelatihan dan pekerjaan perempuan) harus diperoleh untuk mengatasi hambatan tersebut.

➔ **Lihat Lampiran 3.5: Formulir studi kelayakan (sampel).**

➔ **Lihat Lampiran 3.6: Contoh laporan kelayakan pendek, Bangladesh.**

➔ **Lihat Lampiran 3.7: Kerangka Acuan yang disarankan untuk survei permintaan konsumen, survei peluang pasar dan studi kelayakan.**

Langkah 4. Penilaian Kebutuhan Pelatihan (TNA)

Apapun kegiatan ekonomi yang dibayangkan, ada kebutuhan untuk memastikan bahwa peserta memiliki keterampilan yang sesuai. Untuk memulai kegiatan wirausaha, atau mendirikan sebuah usaha mikro, calon wirausahawan perempuan dan laki-laki perlu memiliki tidak sekedar keterampilan teknis dan kewirausahaan, tetapi juga kemampuan manajemen dan soft skill lainnya. Demikian pula, mereka yang tertarik pada pekerjaan berupah perlu mengetahui realitas perusahaan dan mendapatkan beberapa keterampilan kerja inti. TNA membantu menilai persyaratan untuk kegiatan ekonomi yang telah dianggap layak oleh studi kelayakan. TNA mempertimbangkan:

- ☐ minat calon peserta mempelajari keterampilan untuk pekerjaan baru yang diidentifikasi, dan kesediaan mereka;
- ☐ tingkat kesadaran gender dan kepercayaan diri untuk melaksanakan kegiatan pekerjaan di bidang non konvensional;
- ☐ Keterampilan calon peserta yang sudah ada yang relevan dengan pekerjaan yang dibayangkan;
- ☐ kesenjangan keterampilan teknis dan keterampilan kerja calon peserta perempuan dan laki-laki yang perlu ditangani untuk peluang usaha mikro baru, wirausaha dan pekerjaan berupah;
- ☐ kesenjangan dalam kompetensi kewirausahaan dan keterampilan kerja inti, termasuk kualitas kepemimpinan;
- ☐ kendala berbasis gender dalam mengakses pelatihan dan pekerjaan, dan bagaimana ini harus diatasi;
- ☐ isu-isu keragaman seperti disabilitas, HIV/AIDS, etnis, dan lain-lain dan bagaimana ini akan ditangani.

TNA harus fokus pada eksplorasi potensi perempuan dan laki-laki, “apa yang mereka miliki”, untuk membangun dan mengembangkan keterampilan- keterampilan ini. TNA harus didasarkan pada tiga aspek berbeda:

- ☐ keterampilan yang membangun motivasi dan kepercayaan diri dan keterampilan kerja inti lainnya;

- ☐ keterampilan teknis untuk perdagangan bidang pekerjaan/jabatan tertentu;
- ☐ keterampilan kewirausahaan.

TNA harus dilakukan dengan partisipasi aktif calon peserta perempuan dan laki-laki melalui kuesioner standar, dan divalidasi dengan wirausahawan atau pengusaha yang relevan untuk merekomendasikan bidang pelatihan yang konkrit dalam pekerjaan/jabatan tertentu. Juga akan penting bila bekerja dengan orang yang memiliki masalah bahasa atau melek huruf atau orang dengan gangguan penglihatan bahwa ada cara alternatif untuk meminta masukan mereka dalam sebuah survey tertulis standar.

- ➔ **Lihat Lampiran 3.8: Contoh kuesioner untuk melakukan Penilaian Kebutuhan Pelatihan (TNA).**
- ➔ **Lihat Lampiran 3.9: Formulir Penilaian Kebutuhan Pelatihan untuk penyandang disabilitas.**

Catatan: TNA harus dianggap sebagai sebuah proses berkelanjutan hingga peserta pelatihan menjadi sepenuhnya kompeten untuk memenuhi tuntutan pelanggan atau pengusaha. Berkenaan dengan hal ini, tim lapangan TREE harus mengidentifikasi kebutuhan pelatihan tambahan yang sangat penting bagi lulusan untuk mengatasi situasi pasar yang nyata dan mempertahankan aktivitas ekonomi mereka. Ini mungkin mencakup penyelenggaraan pelatihan sambil bekerja, penyegaran atau pelatihan untuk meningkatkan keterampilan.

III. Tindak lanjut

Setelah studi kelayakan dan TNA selesai tim program TREE harus mengeksplorasi kemungkinan pelatihan dan dukungan pasca pelatihan sebelum mendiskusikannya dengan komite lokal TREE untuk mendapatkan persetujuan. Berkenaan dengan pelatihan, tim TREE harus mendiskusikan dengan penyedia pelatihan lokal, menjelaskan tujuan pelatihan dan mendiskusikan aspek organisasional dan teknis utama penyampaian pelatihan, kapasitas untuk memberikan pelatihan yang diusulkan, ketersediaan instruktur yang tepat, tempat pelatihan, dan lain-lain. Temuan harus dipresentasikan kepada komite lokal TREE untuk mendapatkan persetujuan sebelum melakukan persiapan pelatihan.

- ➔ **Lihat Lampiran 3.10: Formulir proposal pelatihan (sampel alat).**

Lampiran 3.1 Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan saat mengkaji kepraktisan pekerjaan berupah

Langkah 1. Opsi pekerjaan berupah yang diusulkan

- ☐ Mewawancarai wirausahawan dan asosiasi usaha untuk menilai cakupan peluang pekerjaan berupah dan mengidentifikasi lowongan pekerjaan tertentu
- ☐ Memberikan penjelasan singkat opsi-opsi pekerjaan berupah yang diusulkan kepada calon pekerja berupah
- ☐ Lokasi pekerjaan
- ☐ Mengapa peserta ingin masuk ke pekerjaan berupah

Langkah 2. Aspek teknis

- Lokasi
 - ☐ Jarak dengan tempat tinggal/rumah peserta
 - ☐ Cara perjalanan dan transportasi, biaya dan waktu yang dibutuhkan untuk transportasi
- Kualifikasi
 - ☐ Kualifikasi calon peserta
 - ☐ Keterampilan yang diperlukan di bidang pekerjaan tertentu
 - ☐ Pelatihan diperlukan untuk menyesuaikan keterampilan
 - ☐ Perlengkapan/peralatan tangan yang dibutuhkan
- Prosedur untuk mengajukan lamaran/Daftar Riwayat Hidup kepada pengusaha

Langkah 3. Aspek manajemen

- Jenis perusahaan
 - ☐ Pemerintah atau sektor swasta atau NGO
 - ☐ Bila sektor swasta: apakah usaha tersebut adalah milik pribadi atau sebuah perusahaan terbatas
 - ☐ Jumlah pekerja laki-laki dan perempuan yang bekerja di perusahaan tersebut
 - ☐ fasilitas perawatan Anak

Langkah 4. Aspek keuangan

- Gaji dan tunjangan
 - ☐ Aturan layanan & hak pekerja

Langkah 5. Faktor-faktor sosial yang mempengaruhi kepraktisan pekerjaan berupah

- ☐ Minat dan motivasi peserta terhadap bidang pekerjaan tertentu
- ☐ Komitmen untuk mengejar pekerjaan setelah pelatihan
- ☐ Dukungan keluarga dan masyarakat (terutama, untuk pelatihan dan pekerjaan berupah perempuan)
- ☐ Hambatan yang perlu ditangani dan langkah-langkah yang disarankan oleh masyarakat dan tokoh lokal

Langkah 6. Resiko

- Sebutkan risiko apapun yang Anda perkirakan dalam memasuki pekerjaan berupah

Langkah 7. Dukungan pasca pelatihan

- Bantuan teknis yang diperlukan
 - ☐ Penyediaan informasi pasar kerja
 - ☐ Memfasilitasi hubungan orang terlatih dengan peluang pekerjaan berupah
 - ☐ Orientasi mengenai sikap kerja, hubungan antara pengusaha dan pekerja
 - ☐ pengembangan keterampilan lebih lanjut untuk menyesuaikan dengan bidang pekerjaan
 - ☐ Informasi mengenai hak-hak
 - ☐ Tindak lanjut di tempat kerja.

Lampiran 3.2 Survei Profil Masyarakat (sampel alat)

Sebuah survey dasar

Pendahuluan

Profil Masyarakat memetakan masyarakat dan ekonomi lokal, mengidentifikasi sumber daya yang mungkin bisa dimanfaatkan oleh kegiatan penghasil pendapatan baru, apakah ada ruang untuk ekspansi usaha yang ada atau apakah usaha baru dapat dikembangkan dari kelebihan sumber daya yang ada.

Profil Masyarakat memberi kerangka kerja untuk identifikasi peluang ekonomi dan untuk diskusi yang harus dilakukan dalam pertemuan-pertemuan masyarakat. Yang penting, Profil Masyarakat juga merupakan kesempatan baik untuk melakukan analisa gender karena sangat penting untuk memiliki pemahaman mendalam mengenai isu-isu gender terkait dengan ketersediaan waktu, peran gender dan kendala sosial budaya lain sebelum dapat membuat potensi peluang ekonomi terbaik. Selain itu, Profil Masyarakat memberikan petunjuk bermanfaat tentang apa yang tersedia di masyarakat dalam hal keterampilan, bahan baku, dan lain-lain. Terakhir, namun tidak kalah pentingnya, informasi sosial ekonomi mengenai kelompok dan masyarakat sasaran (sumber dan tingkat pendapatan, partisipasi masing-masing perempuan dan laki-laki dalam kegiatan ekonomi dan kendala yang terkait, dan lain-lain) akan menjadi dasar bagi monitoring program TREE.

1. Instruksi untuk penggunaan formulir survei

Formulir survei Profil Masyarakat digunakan untuk mengumpulkan data sebagai berikut:

- ☐ **deskripsi masyarakat** yang memberikan informasi umum mengenai masyarakat;
- ☐ **analisa gender** memberikan informasi mengenai kendala yang berdampak pada partisipasi perempuan dalam pelatihan dan pekerjaan.
- ☐ **bahan baku dan input produksi** lainnya melihat ekonomi lokal, apa bahan baku dan input produksi lain yang kurang dimanfaatkan yang tersedia di masyarakat;
- ☐ **sumber penghasilan saat ini** melihat ekonomi lokal, apa yang kaum perempuan dan laki-laki dalam

masyarakat lakukan untuk penghidupan pada saat ini dan apa keterampilan yang mereka miliki;

- ☐ **potensi penciptaan lapangan kerja**, melihat kemungkinan penggunaan bahan baku dalam usaha yang baru ataupun yang dikembangkan, serta proyek-proyek pengembangan dan pabrik-pabrik yang membutuhkan tenaga kerja terampil.

Pengumpulan data

Cara utama untuk mengumpulkan data adalah dengan wawancara kelompok, memastikan bahwa laki-laki maupun perempuan berperan aktif dalam kelompok tersebut. Pewawancara/fasilitator adalah anggota staf tim lokal TREE, sebaiknya koordinator lokal TREE, ahli sosial ekonomi dan/atau spesialis gender. Pewawancara akan menggunakan formulir survei sebagai panduan wawancara. Para anggota kelompok membahas data satu sama lain untuk memastikan bahwa data tersebut itu adalah seakurat mungkin. Pewawancara mengisikan jawaban di formulir hanya setelah kelompok itu sepakat antar mereka sendiri mengenai informasi yang benar. Kelompok juga dapat dibagi menjadi kelompok-kelompok kecil (beranggotakan tidak kurang dari lima orang) untuk bagian berbeda dari formulir tersebut untuk mempercepat pembahasan, dengan syarat bahwa beberapa anggota tim lokal TREE – koordinator lokal TREE, ahli sosial ekonomi atau spesialis gender – ada untuk memfasilitasi diskusi.

Selain informasi yang diberikan oleh para informan kunci, penting bahwa beberapa anggota tim lokal TREE, terutama koordinator lokal TREE, ahli sosial ekonomi atau spesialis gender, melakukan wawancara perseorangan dengan para perempuan dan laki-laki di dalam kelompok sasaran untuk mendapatkan pemahaman dari sumber langsung mengenai situasi mereka, bagaimana mereka hidup, bagaimana pekerjaan dibagi antara laki-laki dan perempuan, apakah anak-anak berusia di bawah 15 tahun bekerja - dan dalam jenis pekerjaan apa - dan lain-lain. Sangat sering, kurangnya pemahaman mengenai situasi dan kendala masyarakat berdampak buruk pada program pengembangan, terutama program-program di akar rumput.

Kapanpun tersedia, sumber data sekunder juga digunakan, terutama untuk gambaran umum masyarakat.

Kelompok yang diwawancarai

Kelompok ini harus terdiri dari para pemimpin masyarakat baik formal maupun informal yang memiliki pengetahuan

tentang masyarakat dan ekonominya. Mereka bisa mencakup perwakilan lembaga yang memberikan bantuan kepada lokasi program. Jumlah anggota kelompok harus antara lima dan lima belas orang untuk memastikan bahwa tidak akan cukup untuk memeriksa informasi antar mereka, tetapi tidak terlalu banyak sehingga diskusi sulit untuk ditangani.

Anggota kelompok yang disarankan bisa berupa:

- ☐ pemimpin lokal dan perwakilan departemen pemerintah tingkat lokal;
- ☐ organisasi bidang kerja (misalnya asosiasi kerajinan);
- ☐ NGO lokal yang terlibat dalam proyek-proyek mata pencaharian dan kelompok-kelompok perwakilan seperti perempuan, penyandang disabilitas atau perwakilan lain di dalam masyarakat;
- ☐ perwakilan lembaga pelatihan lokal;
- ☐ pemimpin informal;
- ☐ wirausahawan lokal;
- ☐ perwakilan organisasi perempuan.

Bagian I. Gambaran umum masyarakat

A. Perkiraan kependudukan lokasi program

Semakin besar persentase pengangguran/setengah pengangguran terkait dengan angkatan kerja total, maka semakin sahih pemilihan lokasi program TREE. Jika ada lebih banyak perempuan pengangguran/setengah pengangguran dibandingkan dengan laki-laki, mungkin patut merancang langkah-langkah dukungan tambahan bagi kaum perempuan di kelompok sasaran.

B. Ciri geografis

Data tentang kota yang memiliki pengaruh ekonomi terhadap lokasi program secara tidak langsung menunjukkan sumber pasokan dan pasar untuk produk.

Jenis akses akan menunjukkan sulit atau mudahnya arus barang masuk dan keluar dari lokasi program yang dapat mempengaruhi ketersediaan, harga dan daya simpan produk.

Sumber daya tanah/air alami merupakan (potensi) sumber bahan baku untuk kegiatan ekonomi di lokasi program.

C. Iklim

Pola cuaca di lokasi program mempengaruhi kegiatan ekonomi di sebuah masyarakat pedesaan: itu menentukankapan warga sibuk atau kapan mereka

memiliki waktu luang (misalnya musim tanam/panen dan masa memancing). Itu bisa juga mempengaruhi aksesibilitas lokasi program (jalan mungkin tidak bisa dilalui pada waktu-waktu tertentu dalam setahun).

D. Fasilitas pendidikan dan pelatihan

Keberadaan fasilitas pendidikan, pelatihan keterampilan dan pelatihan lain bisa menunjukkan tempat potensial untuk pelaksanaan pelatihan dan memberikan indikasi kasar mengenai tingkat pendidikan dan pengembangan keterampilan warga. Informasi yang terakhir tersebut akan berguna bagi calon penyedia pelatihan. Namun, data tambahan mengenai pencapaian pendidikan diperlukan¹¹ karena keberadaan sekolah atau pusat pelatihan belaka tidak selalu berarti bahwa anak laki-laki dan anak perempuan, kaum laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama terhadap fasilitas tersebut.

E. Sumber kredit untuk kegiatan kecil/informal¹²

Salah satu masalah terbesar usaha mikro adalah mendapatkan modal: sangat sedikit lembaga kredit yang bersedia memberikan kredit (kecil) tanpa agunan dan studi kelayakan yang sesuai.

Sumber kredit untuk kegiatan kecil/informal akan memberi informasi mengenai apakah kegiatan penghasil pendapatan baru akan memiliki kesempatan dibiayai ataukah tidak. Alternatifnya, jika tidak ada sumber keuangan yang tersedia, program TREE sendiri mungkin dapat menyediakan dana awal untuk membentuk sebuah dana bergulir dan/atau dana masyarakat. Kemungkinan sumber kredit untuk usaha kecil bisa berupa berikut ini:

- ☐ bank komersial yang memiliki program pinjaman khusus;
- ☐ instansi pemerintah, bank pedesaan atau bank pembangunan;
- ☐ lembaga keuangan mikro;
- ☐ NGO pengembangan dengan dana mereka sendiri untuk pinjaman atau mengelola dana pinjaman untuk program pemerintah atau program lembaga swasta;
- ☐ asosiasi simpan pinjam (misalnya kelompok simpan pinjam, koperasi keuangan, ROSCA, ASCA, bank desa)
- ☐ koperasi, jika penerima manfaat adalah anggota;
- ☐ organisasi sosial (misalnya *Rotary club* atau *LION club*) yang memiliki program pinjaman untuk kegiatan wirausaha;

¹¹ Data tersebut akan dikumpulkan melalui Penilaian Kebutuhan Pelatihan.

¹² Lihat juga Volume VI "Dukungan pasca pelatihan", Lampiran 6.2, untuk lebih detail mengenai potensi sumber kredit untuk usaha mikro, dan lampiran 6.3 untuk penilaian kapasitas lembaga keuangan mikro.

- sumber kredit informal (pinjaman dari teman dan kerabat, pemberi pinjaman pribadi atau kredit dari pemasok peralatan dan bahan).

F. Layanan yang ada

Layanan yang ada di masyarakat secara langsung berdampak pada pengelolaan hampir semua jenis kegiatan pekerjaan. Pengolahan makanan terbatas oleh kurangnya pasokan air. Kurangnya listrik biasanya membatasi perusahaan untuk penggunaan peralatan yang dijalankan secara manual; keberadaannya mungkin menyiratkan pekerjaan untuk tukang listrik atau tukang reparasi peralatan. Transportasi menentukan seberapa mudah bahan baku dan produk jadi dapat dikirimkan.

Bagian II. Analisa gender

Survei Profil Masyarakat dan survei-survei lain perlu mencakup analisa gender karena sangat penting untuk memiliki pemahaman mendalam tentang isu-isu gender terkait dengan ketersediaan waktu, peran gender dan kendala-kendala sosial budaya lain sebelum dapat membuat potensi peluang ekonomi terbaik. Penting bahwa tim TREE dan mitra pelaksana memiliki pengetahuan yang baik tentang situasi pekerjaan perempuan dan laki-laki dan isu-isu yang terkait guna menanggapi secara efektif dan dengan cara yang praktis. Misalnya, ketidaksetaraan yang masih ada dalam pendidikan dan pelatihan memiliki implikasi yang luas bagi promosi pekerjaan.

Saat menangani kebutuhan khusus kaum perempuan, kebutuhan sub-sub kelompok perempuan juga harus dipertimbangkan, untuk mencakup perempuan penyandang disabilitas, perempuan yang hidup dengan HIV/AIDS, perempuan dari kelompok etnis, keagamaan atau adat yang representatif atau kelompok-kelompok lain yang mungkin diwakili dalam masyarakat. Sub-sub kelompok perempuan ini seringkali menghadapi hambatan ganda atau tiga kali lipat dalam memasuki atau melanjutkan di pasar atau angkatan kerja.

Kuesioner terkait dengan bab-bab berbeda dari Profil masyarakat telah dirancang untuk memberikan data yang dipilih menurut jenis kelamin. Oleh karena itu, bab tentang Analisa Gender akan melihat secara lebih spesifik kepada kendala perempuan untuk mengakses peluang pelatihan dan pekerjaan. Di bawah ini beberapa contoh isu-isu gender semacam itu¹³:

- lebih rendahnya akses ke pendidikan dan pelatihan bagi anak perempuan dan perempuan dewasa mengakibatkan rendahnya melek huruf dan

pendidikan dasar mereka dan kurangnya keterampilan teknis dan keterampilan kerja;

- rendahnya sensitivitas gender di lembaga pelatihan dan kurangnya relevansi dengan kebutuhan pelatihan/pekerjaan perempuan miskin;
- karena tanggung jawab yang diemban oleh kaum perempuan berkenaan dengan pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak, mereka kurang memiliki waktu untuk dicurahkan untuk kegiatan pelatihan dan ekonomi;
- beban kerja di rumah yang tidak dibagi bersama oleh pasangan dan anggota rumah tangga laki-laki lain karena, ketika perempuan bekerja di luar rumah, pekerjaan rumah tangga seringkali dilaksanakan oleh anak perempuan mereka, oleh karena itu membahayakan kesempatan mereka untuk mendapatkan pendidikan;
- perempuan lebih mungkin mengalami diskriminasi saat mencari pekerjaan (status perkawinan, kehamilan atau melahirkan, stereotipe gender, jam panjang dan lain-lain);
- Seringkali perempuan menerima upah lebih rendah untuk pekerjaan yang bernilai sama;
- pekerjaan di bidang pertanian dan masalah kepemilikan tanah, terutama, ketika tanaman ekspor yang lebih produktif diperkenalkan perempuan cenderung terpinggirkan dan seringkali kehilangan akses terhadap lahan yang digunakan untuk tanaman pokok;
- banyak perempuan dan anak perempuan kurang percaya diri untuk menjadi wirausahawan dan sikap ini diperkuat oleh keluarga, pasangan dan keluarga pasangan yang sering tidak mau melihat perempuan meninggalkan peran tradisional mereka sebagai ibu rumah tangga;
- Kurangnya fasilitas penitipan anak di lokasi pelatihan dan di tempat kerja.

Wawasan mengenai kendala yang mencegah partisipasi penuh perempuan dan laki-laki dalam kegiatan ekonomi dapat memandu tim TREE untuk:

- mengidentifikasi kegiatan ekonomi yang menampakkan kendala paling sedikit;
- menambahkan komponen ke program yang akan membantu mengurangi kendala berbasis gender yang teridentifikasi – terutama, kesadaran dan advokasi gender untuk membantu membangun rasa percaya diri perempuan dan mendapatkan dukungan masyarakat.

Jelas, pilihan kedua lebih sejalan dengan tujuan program TREE.

¹³ Untuk lebih detailnya, lihat Volume XX, *Gender Awareness and Advocacy*, Lampiran 2, *Examples of Gender Issues and Constraints in Education, Training, Micro-Enterprise Development and Wage Employment*.

Bagian III. Bahan baku/input produksi

Sebuah kegiatan ekonomi tidak dapat dikembangkan jika bahan baku dan input produksi lainnya yang dibutuhkan langka. Namun, jika ada pasokan bahan baku dalam jumlah besar dan sedikit orang yang menggunakannya, mungkin berarti bahwa bahan tersebut bisa dikembangkan jumlah atau ukurannya tetapi, itu bisa juga berarti bahwa penggunaannya sangat tidak menguntungkan.

Bila bahan baku dan input produksi diimport dari luar masyarakat ini mungkin menyiratkan potensi peluang untuk menggantinya dengan bahan yang tersedia secara lokal atau produksi input semacam itu. Produk jadi bagi satu produsen mungkin menjadi input produksi untuk diproses oleh produsen lain. Misalnya, pupuk dan pestisida merupakan barang olahan, tetapi merupakan input bagi petani; pakan ternak merupakan produk jadi bagi produsen tetapi merupakan input produksi bagi produsen unggas.

Bagian IV. Sumber dan tingkat pendapatan saat ini

Data yang dikumpulkan di sini mengenai sumber-sumber pendapatan menunjukkan berbagai jenis pekerjaan yang ada di masyarakat. Data produksi pertanian memberikan informasi mengenai kemungkinan bahan baku untuk diolah. Data tentang kegiatan dan produk utamanya menunjukkan keterampilan apa yang ada di masyarakat dan kegiatan wirausaha apa yang saat ini warga terlibat di dalamnya. Data ini bermanfaat dalam menentukan peluang untuk kegiatan pekerjaan berupah/wirausaha di masyarakat. Ini menunjukkan keterampilan apa yang perlu peningkatan atau produk apa yang bisa ditingkatkan lebih lanjut.

Pabrik (perusahaan yang mempekerjakan paling sedikit lima hingga sepuluh pekerja produksi berbayar) seringkali merupakan salah satu peluang terbaik untuk pekerjaan berupah. Pabrik mungkin juga membutuhkan peningkatan keterampilan atau pekerja terampil tambahan. Terkadang pabrik juga bisa digunakan sebagai tempat untuk pelatihan sambil bekerja.

Mengenai tingkat pendapatan, data semacam itu mungkin tidak begitu mudah diperoleh. Namun, data tentang tingkat pendapatan, yang dipilih berdasarkan jenis kelamin dan jenis kegiatan ekonomi sangat penting untuk monitoring TREE. Itu merupakan data dasar penting untuk membandingkan pendapatan kelompok sasaran setelah pelatihan dan dukungan pasca pelatihan. Data tersebut juga dapat menjelaskan bagaimana pekerjaan perempuan dan laki-laki dihargai.

Bagian V. Potensi untuk penciptaan lapangan kerja

Bagian ini memberikan informasi awal, yang perlu dibandingkan dengan data lainnya yang diperoleh melalui survei permintaan konsumen, survei peluang pasar, studi kelayakan, dan lain-lain, mengenai potensi pekerjaan berupah/wirausaha baru di masyarakat. Data tersebut akan perlu pemeriksaan lebih lanjut dengan produsen, pedagang, warga dan informan kunci lainnya.

A. Penggunaan bahan baku yang tidak terpakai/berlimpah

Di Bagian III (di atas), bahan baku lokal tidak terpakai dan berlimpah yang teridentifikasi. Bagian ini akan berusaha mengidentifikasi produk yang bisa dibuat dengan bahan-bahan baku ini.

B. Proyek-proyek pengembangan di/dekat masyarakat

Beberapa jenis proyek pengembangan membutuhkan pekerja terampil. Inventarisasi pekerjaan yang ada (Bagian IV di atas) menunjukkan apakah tipe keterampilan tertentu yang diperlukan sudah tersedia dalam masyarakat atau tidak.

Jika tidak ada cukup pekerja terampil dalam masyarakat untuk digunakan di dalam program tersebut, mungkin sebuah peluang untuk melatih laki-laki dan perempuan lokal untuk pekerjaan tersebut, tergantung pada apakah proyek pengembangan tersebut baru berjalan, akan dimulai, atau masih pada tahap perencanaan.

Jenis-jenis proyek pengembangan yang akan menarik bagi tim TREE adalah proyek yang bertujuan untuk mendorong pengembangan kegiatan kewirausahaan. Proyek-proyek ini dapat menjadi sumber dukungan (misalnya pendanaan pelatihan dan kredit untuk klien TREE)

Masalah lain-lain di sini adalah kemungkinan efek samping dari proyek-proyek yang direncanakan. Proyek-proyek publik sangat sering tidak berkenaan dengan tujuan ekonomi dan efek samping positif dan negatif dari pelaksanaan proyek yang diusulkan jarang dipertimbangkan. Contohnya, skema irigasi padi yang awalnya untuk meningkatkan produksi pangan dapat mengakibatkan efek samping tidak direncanakan berupa lahan tanaman padi menjadi tempat berkembang biak bagi nyamuk, akibatnya serangan malaria dan gangguan kesehatan meningkat. Untuk mengurangi kerusakan dari efek samping negatif semacam itu, semprotan nyamuk/racun serangga dan mungkin bahkan kelambu dapat diproduksi melalui perusahaan mikro.

C. Pabrik

Di bab ini, kebutuhan pabrik (termasuk pabrik direncanakan) lokal/ di sekitar akan pekerja (trampil) akan dicatat. Jika memungkinkan, informasi tertentu akan dikumpulkan mengenai jenis keterampilan yang dibutuhkan oleh pabrik-pabrik tersebut.

D. Kegiatan ekonomi baru

Dalam mendirikan kegiatan ekonomi baru, prioritas harus diberikan pada penggunaan sumber daya lokal yang tersedia. Secara umum, karena berada di sekitar, sumber daya lokal akan lebih murah dan lebih mudah digunakan dari pada jika diimpor dari luar masyarakat.

Bila bahan baku lokal masih kurang, mungkin bermanfaat mengimpor bahan untuk menjalankan usaha. Di beberapa daerah, kegiatan ekonomi yang mengandalkan bahan baku impor telah ditemukan lebih layak dari pada yang menggunakan bahan baku lokal. Ini mungkin karena kualitas bahan baku atau perbedaan biaya input lainnya.

Selama ada pasar untuk sebuah produk, ketiadaan bahan baku atau input produksi secara lokal mungkin tidak menjadi masalah asal saja dimungkinkan untuk membelinya secara rutin dengan kualitas dan harga yang wajar. Satu perbedaan penting antara pasar desa dan kota adalah bahwa kualitas mungkin menjadi pertimbangan yang lebih penting untuk penjualan produk di kota-kota terdekat yang berkebalikan dengan masyarakat desa.

2. Formulir survey profil masyarakat

Lokasi/Masyarakat

Kabupaten

Provinsi

Bagian I. Gambaran umum masyarakat

A. Populasi lokasi program

1. Total penduduk **2. Jumlah keluarga**

	Laki-laki	Perempuan
Total penduduk usia kerja (15-65)		
Diantaranya, pemuda (15-24)		
Jumlah setengah/pengangguran		
Diantaranya, pemuda (15-24)		
Penyandang disabilitas		
Kelompok relevan lain		

B. Ciri geografis

1. Kota terdekat yang berpengaruh pada program ini	Jarak (km)
.....	
.....	
.....	
.....	

2. Desa di dekat lokasi program	Jarak (km)
.....	
.....	
.....	
.....	

3. Akses ke lokasi program dari kota terdekat (tandai jawaban yang benar)

- ☐ Kelompok relevan lain
- ☐ lewat rel ☐ lewat sungai ☐ lain-lain (jelaskan)

4. Sumber daya alam tanah/air

Komentar

☐ Sungai/saluran☐ Danau/laut☐ Rawa☐ Tanah pertanian☐ Tanah penggembalaan☐ Sumber tambang☐ Hutan**5. Lanskap umum**☐ Datar☐ Berbukit☐ Gunung**C. Iklim****Musim****Waktu**

a) Penghujan

b) Kemarau

D. Fasilitas pendidikan

Jumlah	Jenis	Jarak dari lokasi program (km)	Jumlah terdaftar		Jumlah lulus	
			Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
	Pra sekolah					
	SD					
	Sekolah menengah					
	Kejuruan					
	PT					
	*					
	*					
	*					

* Lainnya, jelaskan

E. Sumber kredit untuk kegiatan kecil/informal

1. Lokal

Nama	Jenis*	Lokasi	Komentar
.....			
.....			
.....			
.....			

2. Di luar masyarakat

Nama	Jenis*	Lokasi	Komentar
.....			
.....			
.....			
.....			

* Jenis mungkin sebagai berikut:

- bank komersial dengan program pinjaman khusus;
- lembaga pemerintah, bank pengembangan pedesaan;
- lembaga keuangan mikro;
- NGO pengembangan dengan dana sendiri atau mengelola dana pinjaman untuk program pemerintah atau lembaga swasta;
- asosiasi simpan pinjam (mis., serikat kredit, koperasi keuangan, ROSCA, ASCA, bank desa);
- koperasi, jika penerima manfaat menjadi anggota;
- organisasi sosial (misalnya, *Rotary* atau *Lion club*) dengan dana pinjaman untuk kegiatan kewirausahaan;
- sumber kredit informal (pinjaman dari teman dan kerabat, dari rentenir atau kredit dari pemasok peralatan dan bahan).

F. Layanan yang tersedia

Utilitas**Komentar****1. Air untuk:**

a) penggunaan rumah

b, irigasi

2. Daya/Lampu**3. Transportasi**

.....	
.....	
.....	
.....	

G. Organisasi ekonomi dan sosial yang mendukung kegiatan skala kecil

.....
.....
.....

Bagian II. Analisa gender

Kendala paling umum untuk partisipasi penuh perempuan dalam pelatihan dan kegiatan ekonomi	Level kendala			
	Tinggi	Sedang	Rendah	N/A
Rendahnya melek huruf dan pendidikan dasar	☐	☐	☐	☐
Kurangnya keterampilan teknis dan keterampilan kerja	☐	☐	☐	☐
Rendahnya sensitivitas gender di lembaga pelatihan	☐	☐	☐	☐
Tanggung-jawab melahirkan/membesarkan anak	☐	☐	☐	☐
Kurangnya fasilitas perawatan anak di tempat pelatihan	☐	☐	☐	☐
Pekerjaan rumah menyisakan sedikit waktu untuk pelatihan dan kegiatan ekonomi	☐	☐	☐	☐
Beban kerja di rumah tidak ditanggung bersama oleh pasangan	☐	☐	☐	☐
Membantu suami dalam sumber utama pendapatan keluarga	☐	☐	☐	☐
Kegiatan ekonomi tradisional untuk perempuan tidak menguntungkan	☐	☐	☐	☐
Perempuan terdiskriminasi dalam pekerjaan berupah	☐	☐	☐	☐
Upah lebih rendah untuk pekerjaan bernilai sama	☐	☐	☐	☐
Kurangnya fasilitas perawatan anak di tempat kerja	☐	☐	☐	☐
Perempuan tidak memiliki lahan	☐	☐	☐	☐
Kurangnya kepercayaan diri untuk menjadi wirausahawan	☐	☐	☐	☐
Keluarga, pasangan dan keluarga pasangan tidak mau melihat perempuan meninggalkan peran tradisionalnya sebagai ibu rumah tangga	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐

Bagian III. Bahan baku dan input produksi lain

yakni jumlah bahan baku/input produksi yang tersedia untuk usaha baru:
(Skor 1 = Langka; 2 = Cukup; 3 = Banyak; 4 = Melimpah)

INPUT PERTANIAN

	Skor	Komentar
1. Produk Tanaman		
Lahan		
Pupuk		
Pasokan Benih		
Alat		
Mesin		
*		

	Skor	Komentar
2. Ternak		
Binatang		
Anakan		
Pakan Ternak		
Pasokan Dokter Hewan		
Kandang		
*		

	Skor	Komentar
3. Perikanan		
Perahu		
Bibit Ikan		
Jaring		
Mesin		
*		

	Skor	Komentar
4. Kehutanan		
Kayu Lunak		
.....		
Kayu Keras		
.....		
Alat-alat		
*		

* Lain-lain jelaskan

KEGIATAN NON PERTANIAN

	Skor	Komentar
5. Pengolahan makanan		
Penggilingan	_____	_____
Gudang dingin	_____	_____
Alat	_____	_____
Bahan pengolahan	_____	_____
*	_____	_____

	Skor	Komentar
6. Kerajinan		
Bahan baku	_____	_____
Alat	_____	_____
Bengkel kerja	_____	_____
*	_____	_____

	Skor	Komentar
7. Pakaian/tekstil		
Baju	_____	_____
Alat	_____	_____
Bengkel kerja	_____	_____
*	_____	_____

	Skor	Komentar
8. Tambang		
Bahan tambang	_____	_____
Alat	_____	_____
Perlengkapan (termasuk perlkp keselamatan)	_____	_____
Pakaian	_____	_____
*	_____	_____

	Skor	Komentar
9. Servis		
Kios Reprasi	_____	_____
Konstruksi	_____	_____
*	_____	_____

* Lain-lain jelaskan

	Skor	Komentar
10. Toko pengecer		
11. Lain: Pariwisata?		
PABRIK 12. Di dalam lokasi program		

Daftar ini memberikan sumber pendapatan aktual di masyarakat. Ini haruslah dianggap hanya sebagai panduan saja. Tidak semua kolom harus diisi. Tunjukkan Jumlah kira-kira laki-laki dan perempuan di masyarakat yang melaksanakan pekerjaan ini dan pendapatan rata-rata mereka per tahun di tabel berikut ini. [*] = lain (sebutkan).

Kegiatan	Sebagai peran utama dalam kegiatan				Sebagai peran minor dalam kegiatan			
	Laki-laki		Perempuan		Laki-laki		Perempuan	
	Jumlah	Pendapatan per tahun	Jumlah	Pendapatan per tahun	Jumlah	Pendapatan per tahun	Jumlah	Pendapatan per tahun
1. Berdagang	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
2. Berkebun	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
3. Berpeternakan	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
4. Berperikanan	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
5. Berindustri	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
6. Berprofesi	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
7. Berdagang	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
8. Berkebun	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
9. Berpeternakan	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
10. Berperikanan	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
11. Berindustri	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
12. Berprofesi	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
13. Berdagang	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
14. Berkebun	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
15. Berpeternakan	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
16. Berperikanan	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
17. Berindustri	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
18. Berprofesi	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
19. Berdagang	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
20. Berkebun	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
21. Berpeternakan	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
22. Berperikanan	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
23. Berindustri	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
24. Berprofesi	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
25. Berdagang	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
26. Berkebun	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
27. Berpeternakan	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
28. Berperikanan	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
29. Berindustri	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
30. Berprofesi	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
31. Berdagang	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
32. Berkebun	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
33. Berpeternakan	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
34. Berperikanan	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
35. Berindustri	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
36. Berprofesi	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
37. Berdagang	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000
38. Berkebun	10	1000000	10	1000000	10	1000000	10	1000000

PRODUKSI PERTANIAN

Kategori					Sub-kategori			
1. Produksi tanaman								
a) Padi-padian								
b) Sayur mayur								
c) Buah-buahan								
d) *								
2. Peternakan								
a) Sapi								
b) Domba								
c) Kambing								

Kegiatan	Sebagai peran utama dalam kegiatan				Sebagai peran minor dalam kegiatan			
	Laki-laki		Perempuan		Laki-laki		Perempuan	
	Jumlah	Pendapatan per tahun	Jumlah	Pendapatan per tahun	Jumlah	Pendapatan per tahun	Jumlah	Pendapatan per tahun
2. Peternakan (lanjutan)								
d) Babi								
e) Ayam								
f) Kelinci								
g)								
h)								
3. Perikanan								
a) Ikan air tawar								
b)								
4. Produk kehutanan								
a) Kayu bakar								
b) Arang								
c) Buah-buahan								
d) Jamur								
e)								
f)								

KEGIATAN NON PERTANIAN

[illegible]

Kegiatan	Sebagai peran utama dalam kegiatan				Sebagai peran minor dalam kegiatan			
	Laki-laki		Perempuan		Laki-laki		Perempuan	
	Jumlah	Pendapatan per tahun	Jumlah	Pendapatan per tahun	Jumlah	Pendapatan per tahun	Jumlah	Pendapatan per tahun
7. Tekstil/pakaian								
a) Tenun								
b) Menjahit								
c) Menyulam								
d) Merajut								
e)								
8. Tambang								
a) Kerikil/Pasir								
b) Bongkahan batu								
c) Batu kapur								
d) Tanah liat								
e)								
9. Jasa								
a) Toko								
b) Transportasi								
c) Konstruksi								
d)								
10. Lain								
a)								
b)								
c)								
11. Di dalam lokasi program								
a)								
b)								
c)								
12. Di daerah sekitar(warga pulang setiap hari)								
a)								
b)								
c)								
13. Lain (mis., pekerjaan di pabrik di ibu pusat regional atau di ibu kota wilayah/area)								
a)								
b)								
c)								

Bagian V. Potensi penciptaan pekerjaan

A. Kemungkinan penggunaan bahan baku lokal yang tidak terpakai/berlimpah

Bahan Baku	Potensi Produk
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

B. Proyek pengembangan di/di dekat masyarakat

(Klasifikasikan status N = Sekarang; S = Segera; P = Rencana)

Lembaga/proyek	Status	Jenis tenaga kerja yang dibutuhkan
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

C. Pabrik mencari pekerja

(Klasifikasikan status N = Sekarang; S = Segera; P = Rencana)

Lembaga/proyek	Status	Jenis tenaga kerja yang dibutuhkan
1. Pabrik lokal		
a)		
b)		
c)		
d)		
e)		
2. Pabrik di daerah terdekat		
a)		
b)		
c)		
d)		
e)		

Lampiran 3.3 Survei Permintaan Konsumen (sampel alat)

Pedoman penggunaan formulir

A. Pendahuluan

Survei Permintaan Konsumen (CDS), digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang produk tertentu yang diperlukan/diinginkan oleh konsumen, tetapi tidak tersedia secara lokal.

B. Pengumpulan data

Wawancara perorangan menggunakan kuesioner standar [lihat 2.2 di bawah] dilakukan saat kunjungan ke rumah tangga yang dipilih secara acak.

C. Kuesioner

Kuesioner menanyakan informasi berikut:

a) Permintaan yang tidak terpenuhi atas produk untuk penggunaan keluarga/rumah tangga

Dalam draft kuesioner, barang dan jasa yang biasanya dibeli (atau diperlukan) oleh keluarga pedesaan terdaftar. Ini hanya daftar umum saja dan harus disesuaikan untuk digunakan di area lokal program. Setiap item dalam daftar yang diketahui tidak memiliki permintaan di lokasi program harus dicoret dan produk yang digunakan secara lokal ditambahkan. Mungkin merupakan ide yang baik untuk melakukan *pre-test* daftar tersebut dengan anggota komite kemitraan lokal sehingga perubahan yang diperlukan dapat dibuat sebelum survei yang sebenarnya.

b) Alasan ketidakpuasan konsumen

Alasan ketidakpuasan konsumen dengan produk tertentu, diklasifikasikan sebagai:

- 1 = pasokan tidak cukup.
- 2 = kualitas rendah.
- 3 = desain/gaya tidak sesuai.
- 4 = Lain-lain (sebutkan).

Untuk setiap barang atau jasa tertentu, hanya satu jawaban – **alasan utama** ketidakpuasan – yang harus dicatat.

Jawaban harus diklasifikasikan sebagai 1, 2, atau 3 di atas dan hanya nomor yang harus ditulis. Jika jawaban yang diberikan tidak sesuai dengan salah satu dari tiga tersebut, tuliskan 4 (“Lain-lain”) sebagai jawaban dan tambahkan jawaban secara lengkap.

Jika beberapa alasan diberikan, tanyakan mana yang paling penting (alasan utama untuk tidak merasa puas) dan tuliskan nomor yang sesuai dengan jawaban ini.

D. Pemilihan responden

Karena data yang akan dikumpulkan berkenaan dengan permintaan yang tidak terpenuhi untuk produk yang digunakan oleh konsumen—keluarga/rumah tangga, orang yang menjawab pertanyaan-pertanyaan haruslah suami dan/atau istri dalam rumah tangga yang dipilih secara acak. Mereka mengetahui tentang pembelian serta kebutuhan keluarga yang tidak terpenuhi.

Bila suami atau istri tidak ada, anggota keluarga yang tahu lainnya dapat ditanyai. Jika pada saat kunjungan tidak ada orang yang mengetahui yang ada, rumah tangga lainnya harus dipilih.

Guna untuk mendapatkan pandangan yang representatif mengenai permintaan lokal, konsumen, dalam jumlah yang wajar, harus diwawancarai: untuk tujuan praktis, disarankan 30 rumah tangga. Seperti disebutkan, responden harus dipilih secara acak, baik dengan mengunjungi rumah secara acak atau dengan mewawancarai orang secara acak di pasar.

E. Pengolahan data

Frekuensi jawaban tersebut kemudian ditabulasikan untuk melihat seberapa penting berbagai alasan untuk ketidakpuasan dengan produk atau jasa.

Untuk mentabulasi jawaban untuk setiap kuesioner yang dijawab lengkap, ikuti langkah berikut:

1. Berilah setiap formulir CDS yang dijawab lengkap angka 1 sampai 30. Tulis nomor ini di sudut kanan atas halaman pertama formulir tersebut.
2. Tuliskan informasi mengenai lokasi program dan tanggal tabulasi di tempat yang tersedia dalam lembar tabulasi.
3. Setelah tabulasi masing-masing formulir selesai, lingkarilah nomor yang Anda tulis di sudut kanan atas

halaman pertama untuk menunjukkan bahwa formulir tersebut telah dicatat dalam lembar rangkuman.

F. Analisa dan interpretasi data

Setelah merangkum hasil survei, frekuensi jawaban akan menunjukkan untuk produk yang mana ada permintaan tidak terpenuhi yang terbesar (dan dengan demikian merupakan potensi terbesar untuk usaha baru untuk memasoknya).

1. Pertama urutkan produk (barang dan jasa) yang memiliki permintaan yang tidak terpenuhi sesuai dengan jumlah jawaban yang didapat masing-masing, yaitu nomor 1 adalah produk dengan jumlah tertinggi dan sebagainya sampai ke produk dengan jumlah terendah.
2. Ambillah sepuluh produk teratas dan periksa setiap barang tersebut terhadap hasil Profil Masyarakat untuk melihat apakah ada alasan yang jelas mengapa barang atau jasa tersebut tidak dapat dipasok.
3. Item-item yang tersisa pada daftar tersebut kemudian digunakan dalam Survei Peluang Pasar dengan menggunakan kuesioner MOS [lihat di bawah Bagian 3.4].
4. Segera setelah menyelesaikan semua survei, hasilnya akan dipresentasikan kepada Komite Kemitraan Lokal.

G. Hasil CDS dan desain pelatihan

Alasan ketidakpuasan dengan sebuah produk atau jasa merupakan panduan mengenai apa yang dapat dilakukan untuk memenuhi permintaan konsumen untuk setiap produk tertentu. Informasi ini dapat digunakan dalam merancang isi pelatihan. Contohnya:

Jika kurangnya pasokan merupakan alasan yang paling sering diberikan, meningkatkan produksi akan menjadi solusi. Ini berarti bahwa pelaksanaan program pelatihan keterampilan akan membantu lulusan dalam wirausaha untuk menghasilkan barang atau jasa.

Rendahnya kualitas dapat berarti peningkatan keterampilan diperlukan bagi pemilik dan/atau pekerja kegiatan wirausaha.

Desain/gaya tidak sesuai bisa berarti pelatihan untuk memperbaharui desain/gaya produk.

Formulir Survey Permintaan Konsumen

Desa

Distrik

Provinsi

Tanggal wawancara **Nama Pewawancara**

Permintaan produk tidak terpuaskan

Di masa lalu, apa barang olahan/buatan dan/atau jasa yang Anda beli atau coba beli yang tidak memuaskan Anda? Mengapa?

[Untuk alasan utama ketidakpuasan, Skor sebagai berikut:

1 = kurang pasokan; 2 = mutu rendah; 3 = desain dan/atau gaya tidak sesuai; 4 = lain (sebutkan)

Barang/Jasa	Alasan ketidakpuasan (1,2,3 atau 4)	Barang/Jasa	Alasan ketidakpuasan (1,2,3 atau 4)
-------------	-------------------------------------	-------------	-------------------------------------

Penggunaan Keluarga/Rumah tangga

Makanan olahan

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| 1. Permen lokal | 5. Lain |
| 2. Roti | minyak sayur |
| 3. Mie/pasta | saus |
| 4. Kue lokal | |

Garmen

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. Perempuan: | 4. Celana panjang |
| baju rumah | 5. Celana pendek |
| pakaian dalam | 6. Sarung bantal |
| baju | 7. Lain: |
| 2. Pakaian anak | |
| 3. Baju dewasa | |

Pakaian/aksesoris pribadi lain

- | | |
|---------------------|------------------------|
| 1. Alas kaki: | 3. Ikat pinggang |
| sepatu | 4. Topi |
| sendal | 5. Lain |
| selop | |
| 2. Tas/dompot | |

[illegible]

Barang/Jasa	Alasan ketidakpuasan (1,2,3 atau 4)	Barang/Jasa	Alasan ketidakpuasan (1,2,3 atau 4)
-------------	-------------------------------------	-------------	-------------------------------------

Sampel permintaan produk kegiatan ekonomi

I. PRODUKSI TANAMAN

A. Bahan baku olahan

- a) Pupuk
 b) Pestisida
 c) Pembasmi rumput

- c) Lain

B. Alat/Perlengkapan

- a) Pemotong rumput
 b) Beliung & sekop
 c) Penggaruk
 d) Alat pembajak
 e) Semprotan

- f) Keranjang bambu
 g) Lain:

C. Jasa

- a) Pandai besi (untuk alat/ perlengkapan)

2. Lain

II. PETERNAKAN UNGGAS

A. bahan baku olahan

- a) Pakan
 b) Pakan tambahan

- c) Lain:

B. Alat/Perlengkapan

- a) Alat pengeraman
 b) Tempat pakan
 c) Tempat minum
 d) Pemanas

- e) Inkubator
 f) Lain:

C. Jasa

- a) Tukang kayu
 b) Kerajinan timah
 c) Tujang listrik

- d) Lain:

D. Lain-lain

- a) Kandang ayam
 b) Disinfektan
 c) Arang

- d) Lain:

Barang/Jasa	Alasan ketidakpuasan (1,2,3 atau 4)	Barang/Jasa	Alasan ketidakpuasan (1,2,3 atau 4)
-------------	---	-------------	---

III. PEMBUATAN KERAJINAN

A. Bahan baku olahan

- a) Tali
- b) Lem
- c) Bulatan rotan

- d) Lain
-
-

B. Alat/perlengkapan

- a) Pisau
- b) Semprotan lem

- c) Lain
-
-

IV. PERIKANAN

A. Bahan baku olahan

.....

B. Alat/perlengkapan

- a) Mesin tempel
- b) Lampu minyak tanah
- c) Jaring ikan

- d) Lain
-
-

C. Jasa

- a) Reparasi mesin
- b) Kerajinan timah
- c) Tambal jaring

- d) Lain
-
-

V. PEMBUATAN PERMEN

A. Bahan baku olahan

- a) Sirup

- d) Lain
-
-

B. Alat/perlengkapan

- a) Kompor
- b) Wajan
- c) Spatula
- d) Panci kaleng

- e) Lain
-
-
-

Lampiran 3.4 Survei Peluang Pasar (MOS) (sampel alat)

Formulir survei peluang pasar untuk produsen

Pedoman penggunaan formulir survei

1. Pendahuluan

Dua formulir berbeda telah dikembangkan untuk Survei Peluang Pasar: satu untuk produsen dan satu untuk pedagang karena pertanyaan yang perlu ditanyakan kepada mereka sedikit berbeda.

2. Tujuan informasi

Formulir MOS-produsen memberikan informasi mengenai situasi produsen barang/jasa tertentu, yang telah diidentifikasi melalui Survei Permintaan masyarakat.

Hasil MOS untuk produsen akan memberikan informasi berikut:

- alasan mengapa produsen lokal tidak/tidak bisa secara memadai memasok konsumen di masyarakat;
- apakah menurut para produsen produksi lokal bisa dikembangkan/ditingkatkan;
- apa sumber dukungan teknis dan kredit yang tersedia dari lembaga-lembaga berbeda untuk produsen.

3. Pengolahan data

Wawancara individual dilakukan dengan produsen menggunakan kuesioner standar.

4. Pemilihan responden

Responden yang akan dipilih harus produsen lokal yang menjual barang/jasa yang tidak memuaskan permintaan konsumen yang ditemukan di CDS dan yang berpotensi untuk penciptaan lapangan kerja seperti yang ditemukan melalui CP.

Pemilik perusahaan atau seseorang dalam perusahaan yang memiliki pengetahuan yang baik mengenai operasinya harus menjadi responden aktual. Harus ada dua atau tiga produsen responden untuk setiap produk yang ditinjau.

5. Pengolahan data

Bila semua wawancara telah dilakukan, data MOS dirangkum menggunakan formulir di bawah.

6. Analisa data dan interpretasi

I. Permintaan produk yang tidak terpenuhi

Rendahnya tingkat produksi merupakan alasan yang jelas atas ketidakmampuan memasok permintaan pembeli lokal. Mungkin perusahaan tersebut hanya memiliki beberapa pelanggan tetap, dalam hal itu pemilik mungkin berpandangan bahwa semua pelanggan mereka puas.

Namun, seringkali produsen akan mengatakan bahwa mereka tidak mampu memenuhi semua permintaan pelanggan. Dalam hal ini, mereka harus diminta memperkirakan permintaan yang tidak terpenuhi (yang memberikan gagasan berapa banyak lagi produksi masih bisa ditingkatkan).

Jika bantuan keuangan merupakan satu-satunya alasan atas rendahnya produksi oleh perusahaan, masalah ini harus diselesaikan terlebih dahulu sebelum pekerjaan baru dapat diciptakan dalam usaha ini (baik karyawan tambahan usaha yang sudah ada ataupun sebagai usaha baru yang memproduksi produk yang sama). Masalah keuangan saja bukan alasan yang tepat untuk suatu pelatihan TREE. Maka petugas pelatihan TREE harus melihat produk-produk lain yang memiliki permintaan yang tidak terpenuhi dan di mana potensi pelatihan keterampilan adalah masalahnya.

II. Potensi untuk mengembangkan/meningkatkan produksi lokal

Sebagian pemilik perusahaan ingin membatasi operasi mereka untuk mempekerjakan anggota keluarga saja: mereka tidak ingin menyewa (dan membayar) pekerja dari luar. Banyak yang percaya bahwa mereka tidak akan memaksimalkan pendapatan dari usaha tersebut jika mereka mulai membayar upah kepada orang luar. Oleh karena itu, jika pekerjaan dipertimbangkan melalui pengembangan usaha yang sudah ada, maka penting untuk mengetahui terlebih dahulu apakah sang pemilik bersedia mengembangkan operasinya. Jika demikian, peningkatan produksi yang ditargetkan harus terkait dengan perkiraan permintaan konsumen yang tidak terpenuhi.

Jika pemilik akan mengembangkan usahanya, apa yang akan dia lakukan, misalnya, dalam pemasaran dan

pembiayaan, meningkatnya angkatan kerja, akan memiliki pengaruh langsung terhadap apa yang TREE harus dilakukan. Jika tindakan tersebut tidak meningkatkan tenaga kerja yang dibutuhkan, tidak ada alasan mengadakan pelatihan keterampilan kerja. Namun, jika tambahan pekerja diperlukan, ini akan memandu TREE dalam mengidentifikasi jenis pelatihan keterampilan yang diperlukan dan jumlah peserta yang dapat diharapkan untuk dikerjakan setelah menyelesaikan pelatihan.

III. Sumber bantuan keuangan dan teknis

Tidak adanya bantuan keuangan dan teknis dapat menjadi alasan mengapa perusahaan tidak dapat memenuhi permintaan atas produk-produknya. Ini penting untuk menilai potensi pengembangan usaha.

Informasi dalam bagian ini akan menunjukkan bantuan keuangan dan teknis apa yang tersedia dan di mana dapat ditemukan. Informasi ini sangat penting jika pendirian kegiatan pekerjaan (wirausaha) baru didorong.

IV. Produsen lain untuk produk serupa

Informasi mengenai produsen lain untuk produk serupa, dapat memberikan gambaran yang lebih umum mengenai perusahaan ini. Adanya persoalan umum, akan memberi program TREE ide yang baik mengenai potensi penciptaan pekerjaan berupah/kewirausahaan di daerah yang sedang dikaji.

Formulir survei peluang pasar untuk pedagang

Pedoman penggunaan formulir survei

1. Pendahuluan

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, dua formulir spesifik untuk MOS telah dikembangkan: satu untuk produsen dan satu untuk pedagang. Kedua formulir tersebut mirip, tetapi beberapa pertanyaannya yang perlu ditanyakan kepada mereka berbeda. Bagian ini mencakup MOS untuk pedagang.

2. Informasi tujuan

Formulir MOS-pedagang memberikan informasi mengenai situasi pedagang barang/jasa tertentu, yang telah diidentifikasi melalui Survei Permintaan masyarakat.

Hasil **MOS untuk pedagang** akan memberikan informasi berikut:

- alasan mengapa pedagang lokal tidak/tidak bisa secara memadai memasok konsumen di masyarakat;
- solusi yang menurut para pedagang bisa dipertimbangkan untuk memenuhi permintaan konsumen;
- usulan untuk peluang pekerjaan di masyarakat.

3. Pengolahan data

Seperti survei MOS produsen, survei MOS pedagang dilakukan melalui wawancara individual dengan para pedagang menggunakan kuesioner standar (di bawah).

4. Pemilihan responden

Responden yang akan dipilih harus pedagang lokal yang menjual barang/jasa yang tidak memuaskan permintaan konsumen yang ditemukan di CDS dan yang berpotensi untuk penciptaan lapangan kerja seperti yang ditemukan melalui CP.

Responden terpilih harus memiliki pengetahuan tentang situasi produsen lokal.

Pemilik perusahaan atau seseorang dalam perusahaan yang memiliki pengetahuan yang baik mengenai operasinya harus menjadi responden aktual. Harus ada dua atau tiga pedagang.

5. Pengolahan data

Bila semua wawancara telah dilakukan, data MOS pedagang dirangkum menggunakan formulir di bawah.

6. Analisa data dan interpretasi

1. Tak puas permintaan produk

Pertama, informasi tentang jumlah penjualan produk tertentu yang ditinjau perlu dikaitkan dengan permintaan produk yang tidak terpenuhi. Rendahnya penjualan dapat berarti sangat sedikit permintaan produk tersebut di masyarakat atau tidak ada pasokan yang cukup baik. Bisa jadi, sebagaimana produsen, pedagang memiliki pelanggan tetap sedikit dan sehingga merasa bahwa permintaan pelanggan mereka semua terpuaskan.

Namun, sering kali pedagang akan mengatakan mereka tidak mampu memuaskan semua pelanggan, dalam hal ini mereka harus diminta untuk memperkirakan permintaan yang tidak terpenuhi (yang memberikan gambaran tentang berapa banyak usaha dapat ditingkatkan).

Para pedagang juga mungkin memiliki ide yang baik mengenai persoalan produsen/pemasok lokal yang akan membantu memutuskan apakah diperlukan pelatihan untuk memenuhi permintaan yang tidak terpenuhi ataukah tidak.

II. Potensi untuk mengembangkan/meningkatkan produksi lokal

Pedagang sering berada dalam posisi yang baik untuk mengetahui apa yang pelanggan inginkan dan apa yang menyebabkan ketidakpuasan terhadap produk mereka. Saran mereka tentang bagaimana produksi oleh produsen lokal dapat dikembangkan atau ditingkatkan akan sangat membantu dalam mencari tahu apakah program TREE akan memiliki peran untuk dimainkan.

III. Potensi penciptaan lapangan kerja

Sebagai pelaku usaha lokal, pedagang mungkin memiliki ide-ide menarik tentang potensi kegiatan pekerjaan berupah/wirusaha yang bisa berhasil dilaksanakan di masyarakat.

Informasi MOS pedagang akan dilaporkan dengan cara yang sama seperti informasi dari MOS produsen [lihat di atas].

Kemungkinan jenis organisasi perusahaan kelompok

(i) Koperasi

Koperasi mudahnya merupakan jenis perusahaan kelompok yang paling populer. Ada banyak jenis koperasi: misalnya koperasi konsumen, koperasi produksi, koperasi pemasaran, koperasi kredit, koperasi jasa, koperasi transportasi dan koperasi serba usaha

Koperasi dirancang terutama untuk membantu orang melakukan bersama-sama apa yang mereka tidak bisa lakukan sendirian. Ini dapat menjadikan koperasi sebagai sebuah pengaturan kerja kelompok yang tepat untuk proyek-proyek bagi mereka yang kurang mampu bekerja sendirian atau untuk perusahaan yang tidak dapat dilakukan oleh satu orang.

(ii) Asosiasi produksi

Beberapa perusahaan usaha bermula sebagai usaha bersama kecil antara dua atau lebih teman, saudara, tetangga, dan lain-lain, yang memiliki visi dan minat yang sama. Karena berbagai alasan, misalnya kecilnya jumlah mereka, kurangnya minat, tidak dalam posisi untuk memenuhi

semua kewajiban hukum yang diperlukan, mereka tidak mendaftar sebagai koperasi, tapi mulai beroperasi sebagai kelompok atau asosiasi informal.

Ini seringkali merupakan tahap antara dalam perkembangan. Beberapa kelompok tumbuh dan akhirnya menjadi perusahaan besar, sementara yang lain mungkin kemudian menjadi koperasi resmi.

Di beberapa negara, asosiasi juga memenuhi syarat untuk mendapatkan dukungan dari pemerintah dan lembaga pinjaman. Untuk bank dan organisasi kredit lain, mereka memiliki keuntungan, misalnya tekanan sesama dan tanggung jawab kelompok, yang dapat menggantikan jaminan dan mengurangi risiko kredit mereka. Unit yang lebih besar juga sering memiliki manajemen yang lebih baik. Untuk layanan dukungan, merupakan keuntungan yang jelas untuk bisa berhubungan dengan sejumlah kecil unit yang lebih besar dari pada dengan banyak unit kecil atau perorangan.

Sebagai bagian dari pelatihan keterampilan TREE, mungkin dimutuskan untuk membentuk lulusan dalam kelompok atau asosiasi informal. Ini berarti bahwa mereka perlu diberi pelatihan mengenai bagaimana mengelola sebuah proyek penghasil pendapatan bersama dan bagaimana bekerja sama sebagai sebuah kelompok.

(iii) Proyek modal usaha

Proyek modal usaha dirancang untuk mempersatukan kelompok-kelompok pekerja, yang mencari peluang pendapatan dan lapangan kerja, dan investor modal yang mencari ide-ide usaha untuk menginvestasikan uang mereka. Ada beberapa variasi:

a) Pekerja sub-kontraktor

Di sini sekelompok orang terampil (misalnya lulusan TREE) yang terorganisir mengikat kontrak produksi dengan pemodal usaha.

Ketentuan perjanjian tergantung pada sifat proyek. Kadang-kadang hanya menyangkut upah untuk tenaga kerja, dalam kasus lain melibatkan biaya tenaga kerja ditambah biaya lainnya. Pengaturan semacam itu menghilangkan (setidaknya untuk saat ini), perlunya lulusan untuk mencari modal untuk memulai usaha/proyek. Namun, program tabungan juga harus diperkenalkan sehingga kelompok tersebut akhirnya meningkatkan persyaratan modal sendiri dan menjadi mandiri.

b) Proyek jangka panjang

Proyek jangka panjang merujuk pada masalah produksi yang secara teknis melekat pada perusahaan lain misalnya perusahaan yang memproduksi input bagi industri manufaktur atau usaha pengolahan tanaman. Keberadaan kelompok

pemasok tergantung pada perusahaan pemasaran, tetapi setidaknya persoalan pasar, dan kadang-kadang, teknologi dan produk dari kelompok produsen ditangani.

c) Kemitraan industri

Ini adalah usaha usaha investor dan kelompok pekerja yang ditata secara formal, yang telah setuju untuk mengumpulkan sumber daya tenaga dan modal mereka untuk tujuan ekonomi. Keuntungan yang dihasilkan didistribusikan secara sesuai.

Dalam program pelatihan TREE, manfaat dapat dibuat dari semua jenis usaha ini dan jenis-jenis usaha pedesaan lainnya untuk memastikan pekerjaan bagi lulusannya. Namun, ada beberapa poin penting yang perlu dipertimbangkan jika jenis-jenis pengaturan ini direncanakan bagi lulusan TREE:

Elemen khusus, misalnya pembentukan kelompok dan pengembangan asosiasi kewirausahaan harus dicakup dalam program pelatihan.

Tabungan kelompok dan skema akumulasi modal juga harus disertakan dalam pelatihan tersebut, untuk menjamin kemandirian lulusan di masa mendatang.

Perusahaan/individu mitra perlu memahami pendekatan TREE bahwa, meskipun pengaturan sementara dapat dibuat, peserta pelatihan diharapkan pada akhirnya memutuskan pengaturan kerja dengan cara mereka sendiri dan bisa memutuskan untuk mandiri dari perusahaan mitra.

Kelompok harus dibentuk dan digunakan untuk tabungan rutin **sebelum** dimulainya pelatihan.

Formulir Survei Peluang Pasar untuk Produsen

Desa/Masyarakat

Distrik

Provinsi

Tanggal wawancara

Nama Pewawancara

Produsen

Produk

I. Permintaan konsumen lokal yang tidak terpenuhi

A. Berapa rata-rata volume produksi usaha Anda untuk [jenis produk] per hari/minggu/bulan/siklus?

..... per

B. Permintaan yang tak terpenuhi untuk produk ini

Apakah ada situasi ketika Anda tidak mampu memenuhi permintaan sebagian pelanggan saat ini atau pelanggan potensial Anda untuk produk tersebut? *(Jika responden segera menjawab tidak ada, mintalah mereka untuk memikirkan beberapa minggu atau siklus terakhir. Jika jawabannya masih tidak ada atau tidak lagi, lanjutkan ke Bagian II)* ☐ Ya ☐ Tidak

Manakah di antara berikut ini jenis permintaan pelanggan untuk produk Anda yang tidak mampu Anda penuhi?

- ☐ kuantitas yang diminta
- ☐ kualitas lebih rendah dari yang pelanggan inginkan
- ☐ desain/gaya tidak sesuai
- ☐ harga terlalu tinggi
- ☐ lain (sebutkan):

(Jika responden memiliki lebih dari satu jawaban, mintalah mereka untuk menempatkan jawaban dalam urutan dari 1 sampai 5, dengan 1 sebagai alasan paling umum.)

C. Alasan ketidakmampuan memenuhi permintaan

Apa yang Anda lihat sebagai alasan Anda tidak bisa menyediakan permintaan semua pelanggan saat ini atau pelanggan potensial Anda?

- | | |
|--|---|
| ☐ kurangnya bahan baku | ☐ biaya produksi tinggi |
| ☐ tidak cukup sumber untuk membeli lebih | ☐ desain dan atau gaya tidak sesuai |
| ☐ kurangnya keuangan untuk membeli lebih | ☐ tidak ada sumber untuk membeli lebih |
| ☐ kesulitan mengangkut bahan baku | ☐ kurangnya keuangan untuk membeli lebih |
| ☐ kurangnya alat/peralatan | ☐ membutuhkan lebih banyak pekerja (sebutkan jenisnya) |
| ☐ peralatan sudah usang/tua | ☐ lainnya (sebutkan) |
| ☐ tidak cukup peralatan untuk memproduksi lebih | |
| ☐ teknologi usang/tidak efisien | |
| ☐ kualitas produk rendah | |

(Jika lebih dari satu alasan yang diberikan, mintalah responden untuk menempatkan jawaban dalam urutan dari 1 sampai 5, dengan 1 sebagai yang paling penting.)

II. Potensi untuk memperluas/meningkatkan produksi

A. Kesiadaan untuk memperluas/meningkatkan produksi

Apakah Anda berniat memperluas atau meningkatkan produksi Anda?

- ☐ Tidak (Lanjutkan ke Bagian III) ☐ Ya (Lanjutkan ke B)

B. Persentase peningkatan jika produksi diperluas/ditingkatkan

Jika Anda memperluas/meningkatkan produksi Anda, berapa persen Anda akan meningkatkan modul produk Anda per hari/minggu/bulan/siklus?

..... % Peningkatan produksi per

C. Tindakan yang akan diambil untuk memastikan keberhasilan dalam meningkatkan produksi

Jika jadi melakukan perluasan/peningkatan produksi Anda, tindakan apa yang akan anda ambil agar berhasil?

- | | |
|---------|---------|
| 1. | 4. |
| 2. | 5. |
| 3. | 6. |

(Lihat kembali Bagian IC, dan tinjaulah apakah tindakan yang akan dilakukan sesuai dengan alasan yang diberikan atas ketidakmampuan menyediakan permintaan. Jika tidak ada tindakan yang diberikan untuk satu atau lebih masalah yang tercantum di Bagian IC, tanyakan kepada responden apa yang akan mereka lakukan dengan hal ini dan tambahkan jawaban pada daftar di atas.)

D. Kebutuhan akan pekerja bila terjadi perluasan/perbaikan

Jika Anda melanjutkan dan memperluas/meningkatkan produksi Anda, apakah Anda akan perlu:

- ☐ pekerja tambahan? ☐ melatih pekerja Anda saat ini?
- ☐ tidak ada pekerja tambahan atau pelatihan pekerja saat ini? Lanjutkan ke Bagian III)

Jika Anda mempekerjakan pekerja tambahan, berapa banyak dan apa jenis pekerja yang menurut Anda akan Anda butuhkan?

Jumlah	Jenis pekerja	Jumlah	Jenis pekerja
.....			
.....			
.....			
.....			

Jika pekerja Anda perlu pelatihan, apa jenis keterampilan yang mereka perlu pelajari dan berapa banyak dari mereka akan dilatih?

Jumlah	Jenis pekerja	Jumlah	Jenis pekerja
.....			
.....			
.....			
.....			

III. Sumber pembiayaan/bantuan teknis

A. Sumber pembiayaan

1. Jika Anda tidak keberatan saya bertanya, apa saja sumber pembiayaan untuk usaha Anda?

(Tanyakan tentang persentase hanya setelah responden menyebutkan semua sumber pendanaan.)

	Sumber	Lokasi
.....	Sendiri	
.....	Keluarga	
.....	Kerabat	
.....	Teman	
.....	Koperasi	
.....	Bank pedesaan	
.....	Lain (sebutkan):	
.....		
.....		

2. (Jika lebih dari satu sumber dana). Anda telah mencantumkan sebagai sumber keuangan Anda.

Berapa menurut Anda persentase masing-masing sumber berkontribusi terhadap total pendanaan usaha Anda?

B. Sumber bantuan teknis

Untuk meningkatkan operasional usaha Anda, apakah Anda mendapatkan saran dari seseorang?

Sumber	Lokasi
1. Lembaga pemerintah:	
.....	
.....	
.....	

Sumber**Lokasi**

2. NGO

.....	
.....	
.....	

3. Lain

.....	
.....	
.....	

IV. Produsen lain untuk produk serupa

A. Perkiraan Jumlah produsen di masyarakat

1. Apakah ada produsen lain untuk produk Anda di masyarakat ini? ☐ Tidak ☐ Ya, Berapa banyak:
2. Jika Anda tahu beberapa produsen, bisakah Anda memberitahukan nama mereka dan di mana mereka dapat ditemukan?

Nama Produsen

Lokasi

.....	
.....	
.....	
.....	

B. Masalah umum produsen terkait dengan ketidakmampuan memenuhi permintaan pembeli lokal

Sebelumnya Anda telah memberikan alasan mengapa tidak mampu memenuhi permintaan sebagian pelanggan. Manakah di antara alasan ini menurut Anda yang merupakan masalah semua produsen?

- | | |
|---|--|
| ☐ kurangnya bahan baku | ☐ teknologi usang/tidak efisien |
| ☐ tidak cukup sumber | ☐ kualitas produk rendah |
| ☐ kurangnya keuangan untuk membeli lebih | ☐ biaya produksi tinggi |
| ☐ kurangnya alat/peralatan | ☐ desain dan atau gaya tidak sesuai |
| ☐ peralatan sudah usang/tua | ☐ lain (sebutkan): |
| ☐ tidak cukup peralatan untuk memproduksi lebih | |
| ☐ tidak ada sumber untuk membeli lebih | |
| ☐ kurangnya keuangan untuk membeli lebih | |
| ☐ membutuhkan lebih banyak pekerja (sebutkan jenisnya) | |
| | |
| | |

(Jika lebih dari satu alasan yang diberikan, mintalah responden untuk menempatkan jawaban dalam urutan dari 1 sampai 5, dengan 1 sebagai yang paling serius.)

V. Potensi penciptaan pekerjaan

A. Saran untuk pemanfaatan bahan baku tidak terpakai/berlimpah

1. Ada sejumlah bahan baku yang tidak/kurang dimanfaatkan tersedia di masyarakat.

Menurut pendapat Anda sendiri, produk apa yang bisa dibuat dari bahan tersebut?

bahan baku (Daftar dari CP)

Potensi produk

2. Seandainya Anda membuka usaha lain, manakah dua dari produk yang Anda sebutkan di atas akan Anda produksi?

Produk

Mengapa?

[illegible]

B. Produk baru lain yang dapat diproduksi secara menguntungkan

Terlepas dari mana bahan baku berasal dari dan/atau di mana nanti pasarnya, apa produk baru lain yang dapat diproduksi di masyarakat?

Produk

Mengapa dibutuhkan?

Formulir Survei Peluang Pasar untuk pedagang

Desa/Masyarakat

Distrik

Provinsi

Tanggal wawancara **Nama Pewawancara**

Produsen **Produk**

I. Permintaan konsumen lokal yang tidak terpenuhi

A. Berapa rata-rata volume modul penjualan usaha Anda untuk [jenis produk] per hari/minggu/bulan/siklus?

..... per

B. Permintaan yang tak terpenuhi untuk produk ini

Apakah ada situasi ketika Anda tidak mampu memenuhi permintaan sebagian pelanggan saat ini atau pelanggan potensial Anda untuk produk tersebut? *(Jika responden segera menjawab tidak ada, mintalah mereka untuk memikirkan beberapa minggu atau siklus terakhir. Jika jawabannya masih tidak ada atau tidak lagi, lanjutkan ke Bagian II)* ☐ Ya ☐ Tidak

di antara berikut ini jenis permintaan pelanggan untuk produk Anda yang tidak mampu Anda penuhi?

- ☐ kuantitas yang diminta
- ☐ kualitas lebih rendah dari yang pelanggan inginkan
- ☐ desain/gaya tidak sesuai
- ☐ harga terlalu tinggi
- ☐ lain (sebutkan):

(Jika responden memiliki lebih dari satu jawaban, mintalah mereka untuk menempatkan jawaban dalam urutan dari 1 sampai 5, dengan 1 sebagai alasan paling umum.)

C. Alasan ketidakmampuan memenuhi permintaan

Apa yang Anda lihat sebagai alasan Anda tidak bisa menyediakan permintaan semua pelanggan saat ini atau pelanggan potensial Anda?

- | | |
|---|--|
| ☐ tidak cukup stok yang tersedia | ☐ biaya pembelian dari pemasok tinggi |
| ☐ sumber tidak dapat memasok kuantitas yang dipesan | ☐ kurangnya transportasi untuk membawa produk dari sumbernya ke masyarakat; |
| ☐ kurangnya keuangan untuk membeli lebih banyak stok | ☐ Lainnya (sebutkan): |
| ☐ sumber tidak dapat memasok produk berkualitas tinggi | |
| ☐ sumber tidak dapat memasok desain/gaya yang diinginkan | |

(Jika lebih dari satu alasan yang diberikan, mintalah responden untuk menempatkan jawaban dalam urutan dari 1 sampai 5, dengan 1 sebagai yang paling penting.)

D. Sumber (pemasok) produk

Dari mana atau siapa Anda membeli sebagian besar stok produk?

- | | |
|--|--|
| ☐ produsen lokal | ☐ pusatnya perdagangan regional |
| ☐ grosir/pengecer lokal | ☐ ibu kota nasional |
| ☐ kota sekitar/ibukota provinsi | |

II. Potensi produksi lokal

A. Tindakan yang dapat dilakukan oleh produsen lokal untuk meningkatkan produksi

1. Bagaimana, menurut Anda, produsen lokal dapat meningkatkan produksi mereka?

(Jika tidak ada produsen lokal, lanjutkan ke Seksi III).

- | | |
|--|---|
| ☐ meningkatnya ketersediaan bahan baku | ☐ pekerja trampil lebih banyak dan/atau lebih baik |
| ☐ perlengkapan lebih baik dan/atau lebih banyak | ☐ Desain / gaya lebih terbaru |
| ☐ teknologi produksi lebih baik | ☐ Lain (sebutkan):
..... |
2. Jika masalah produksi sejumlah produsen lokal terpecahkan, apakah menurut Anda gabungan total output produk mereka akan
- | | |
|--|---|
| ☐ cukup untuk memenuhi permintaan lokal? | ☐ tidak cukup untuk memenuhi permintaan lokal? |
| ☐ lebih dari cukup untuk memenuhi permintaan lokal? | |
| | |

III. Potensi penciptaan pekerjaan

A. Saran untuk pemanfaatan bahan baku tidak terpakai/berlimpah

1. Ada sejumlah bahan baku yang tidak /kurang dimanfaatkan tersedia di masyarakat. Menurut pendapat Anda, produk apa yang bisa dibuat dari bahan tersebut?

Bahan baku (Daftar dari CP)	Potensi produk
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

2. Seandainya Anda membuka usaha lain, manakah dua dari produk yang Anda sebutkan di atas akan Anda produksi?

Produk	Mengapa?
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

B. Produk baru lain yang dapat diproduksi secara menguntungkan

Terlepas dari mana bahan baku berasal dari dan/atau di mana nanti pasarnya, apa produk baru lain yang dapat diproduksi di masyarakat?

Produk	Mengapa layak diproduksi?
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

Potensi kegiatan ekonomi baru yang disarankan dari survey TNO di atas kemudian harus dirangkum sebagai berikut: (Formulir ini adalah dasar laporan survei TNO.)

Potensi kegiatan ekonomi baru

I. Potensi kegiatan ekonomi

Satu salinan dari bagian ini harus diselesaikan untuk setiap usulan usaha

A. Deskripsi kegiatan ekonomi

.....

.....

B. Sifat kegiatan ekonomi

- ☐ baru untuk lokasi program, tapi ada di desa-desa terdekat
- ☐ baru untuk lokasi program dan tidak ada di desa-desa terdekat

C. Dasar pembenaran untuk rekomendasi

- ☐ ada permintaan besar untuk barang atau jasa tersebut di masyarakat yang tidak terpenuhi oleh pemasok dan/atau produsen
- ☐ ada permintaan besar untuk barang atau jasa tersebut di desa/kabupaten terdekat yang tidak terpenuhi oleh pemasok dan/atau produsen
- ☐ bahan baku dapat secara rutin disediakan untuk lokasi program dan dengan harga pantas
- ☐ lain (sebutkan):

.....

.....

D. Sumber informasi

Sumber tertentu

Kontak personal, jika ada

1. Lembaga:

.....	
.....	
.....	

2. Perusahaan bisnis

.....	
.....	
.....	

3. Lain:

.....	
.....	
.....	

E. Lokasi untuk kegiatan ekonomi yang direkomendasikan

Manakah yang akan menjadi area terbaik di lokasi program untuk mendirikan kegiatan ekonomi?

Area yang direkomendasikan

Mengapa?

.....	
.....	
.....	
.....	

II. Pemasaran

A. Produk

1. Apa jenis barang atau jasa yang akan diproduksi oleh kegiatan ekonomi yang disarankan?

.....

2. Siapa yang akan menjadi pengguna terakhir utama barang atau jasa yang akan diproduksi?

☐ perorangan/keluarga

☐ Lain (sebutkan):

☐ kantor

.....

☐ perusahaan bisnis produksi

.....

3. Siapa yang akan menjadi target pembeli utama barang atau jasa yang akan diproduksi oleh kegiatan ekonomi yang diusulkan?

☐ perorangan/keluarga

☐ perantara*:

☐ perusahaan bisnis produksi

☐ perantara ☐ grosir ☐ pengecer

☐ kontraktor buruh

☐ lainnya (sebutkan):

.....

* Banyak perusahaan menjual barang atau jasa mereka melalui saluran pemasaran berbeda, seperti perantara, yang pada gilirannya menjual produknya ke pengguna akhir.

4. Di mana terget pembeli utama berada?

Area

Lokasi spesifik

☐ masyarakat lokal

.....

☐ masyarakat sekitar

.....

☐ ibukota kabupaten

.....

☐ kota sekitar

.....

☐ ibukota provinsi

.....

☐ pusat dagang regional

.....

☐ wilayah sekitar

.....

☐ Lain,(sebutkan):

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. Jika produk dibuat atau diproses di daerah lain, mengapa target pembeli membeli barang atau jasa dari produsen baru di lokasi program?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

B. Pesaing

Produsen barang atau jasa yang ada berasal dari:

Area	Lokasi spesifik
☐ masyarakat lokal	
☐ masyarakat sekitar	
☐ ibukota kabupaten	
☐ kota sekitar	
☐ ibukota provinsi	
☐ pusat dagang regional	
☐ wilayah sekitar	
☐ Lainnya,(sebutkan):	
.....	
.....	

III. Produksi**A. Bahan baku/input produksi**

1. Apa saja bahan baku dan/atau input produksi yang diperlukan untuk menghasilkan produk dan di mana sumber utamanya?

Input dibutuhkan	Sumber utama	Lokasi spesifik, tersedia
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

2. Alat/perlengkapan

Item	Sumber
a) Alat:	
b) Perlengkapan:	
c) Suku cadang:	
.....	
d) Jasa reparasi/perawatan	
.....	
.....	

B. Sumber bantuan teknis dalam produksi

Keterampilan dibutuhkan	Tersedia secara lokal
1. Apa jenis keterampilan berbeda yang dibutuhkan untuk produksi dan ketersediaannya di lokasi program?	
.....	☐ Ya ☐ Tidak
.....	☐ Ya ☐ Tidak
.....	☐ Ya ☐ Tidak
.....	☐ Ya ☐ Tidak

2. Jika ketrampilan tersedia secara lokal:

- a) Apakah ada pengangguran dengan keterampilan tersebut yang dapat dipekerjakan untuk usaha baru? ☐ ya ☐ Tidak

Jika ya, jenis pekerja apa yang tersedia:

.....

.....

- b) Jika ada, apakah keterampilan yang tersedia secara lokal perlu peningkatan?

.....

C. Identifikasi produk

1. Menggunakan bahan baku dan alat dan perlengkapan yang dasarnya sama yang dibutuhkan untuk memproduksi barang atau layanan yang diusulkan, apakah ada jenis produk lain yang bisa dilakukan? ☐ ya ☐ Tidak

Jika ya, apa?

.....

D. Sumber bantuan teknis dalam produksi

Ketrampilan dibutuhkan

Tersedia secara lokal

1. Jenis keterampilan berbeda yang dibutuhkan untuk produksi dan ketersediaannya di lokasi program?

.....

.....

.....

.....

☐ Ya ☐ Tidak

☐ Ya ☐ Tidak☐ Ya ☐ Tidak☐ Ya ☐ Tidak

IV. Pembiayaan

A. Sumber pembiayaan

Selain pembiayaan mandiri, apa saja alternatif sumber dana di dan di sekitar lokasi program?

Sumber pendanaan

Lokasi

Lampiran 3.5 Formulir studi kelayakan (sampel)

Judul perusahaan yang diusulkan:

1. Deskripsi dan Tujuan

Deskripsi singkat kegiatan ekonomi atau perusahaan yang diusulkan (termasuk barang atau jasa utama yang akan diproduksi):

.....

.....

.....

Berikan deskripsi singkat kegiatan ekonomi yang diusulkan untuk menyediakan pekerjaan setelah program pelatihan keterampilan: misalnya lokasi, jenis produk, teknologi, tenaga kerja dan pasar yang dituju.

Apa keuntungan membuka kegiatan ekonomi ini di lokasi yang diusulkan?

- ☐ Ketersediaan bahan baku
- ☐ Infrastruktur yang ada
- ☐ Biaya tenaga kerja
- ☐ Tersedia pasar/peran biaya transportasi
- ☐ kegiatan ekonomi terkait

Jika orang-orang tertentu sedang dipertimbangkan sebagai peserta pada tahap ini, mengapa mereka ingin membuka usaha ini?

Apa yang mereka perlukan agar berhasil? (Pelatihan, kredit, saran teknis, bantuan lain??)

Apakah mereka memiliki hambatan tertentu untuk ditangani?

2. Aspek Teknis

Deskripsi singkat bahan baku yang digunakan, teknik produksi yang digunakan, dan alat dan perlengkapan yang dibutuhkan:

.....

.....

.....

Apakah bahan baku secara lokal rutin tersedia: ☐ Ya ☐ Tidak

Jika tidak, deskripsikan asal dan pengaturan pasokan:

.....

.....

.....

3. Perkiraan permintaan

Deskripsikan pasar utama Barang/Jasa tersebut akan diproduksi untuknya:

.....

.....

.....

Catatlah setiap strategi pemasaran khusus:

.....

.....

Perkiraan total perkiraan permintaan

Pasar utama:	unit	Pasar sekunder:	unit
Pemasok lainnya	unit	Pemasok lainnya	unit
Pangsa pasar yang diharapkan	unit	Pangsa pasar yang diharapkan	unit
Perkiraan penjualan	unit	Perkiraan penjualan	unit
Total penjualan yang diharapkan:		unit	
Pengurangan		Sehingga kapasitas produksi:	
Perkiraan pemborosan dalam proses produksi	%	Rencana kapasitas produksi maksimum:	unit per bulan.
Perkiraan pengurangan untuk musim puncak	%		

4. Aspek manajemen

Deskripsikan organisasi produksi yang direncanakan (misalnya Jumlah pekerja - penuh waktu dan paruh waktu -pengaturan pengelolaan, penggunaan vendor khusus, dll):

.....

.....

.....

5. Biaya proyek

5.1 Investasi tetap. Biaya proyek tetap, mengacu pada investasi lahan, bangunan, peralatan dan perlengkapan, dll, yang bertahan selama beberapa proses produksi. Tunjukkan investasi modal yang dibutuhkan untuk:

- i) Lahan
 - ii) Bangunan (jika tidak sewa)
 - iii) Mesin dan suku cadang (sebutkan):
 - iv) Peralatan (sebutkan):
 - v) Perabot, kipas, lampu, dan lain-lain (sebutkan):
 - vi) Biaya instalasi dan biaya pra-operasional (termasuk biaya listrik dan sambungan air bersih, biaya pengangkutan dan pemasangan mesin baru, survei pemasaran, dll.
- Jumlah total investasi tetap

5.2 Modal kerja. Ini adalah modal yang “terikat” dalam proses produksi sejak saat bahan baku dibeli hingga pembayaran terakhir oleh pelanggan benar-benar diterima:

- (i) Biaya persediaan bahan baku, selama minggu (sebutkan):
-
-
-
-
- (ii) Nilai barang jadi dalam stok
- (iii) Kredit kepada pelanggan
- Kredit dari pemasok (minus)
- (iv) Pekerja, selama minggu (sebutkan):
-
-
- (v) Biaya umum:
- Sewa (jika tempat tidak milik sendiri)
- Listrik
- Pemeliharaan dan perbaikan
- Biaya lisensi
- Jumlah modal kerja

5.3 Kebutuhan pembiayaan luar

- (i) Total biaya proyek:
- Total investasi tetap
- Total modal kerja
- Total biaya proyek
- MINUS
- (ii) Kontribusi pemilik atau (kelompok)
- (iii) Kebutuhan pinjaman/kredit

6. Usulan pinjaman (jika diperlukan)

Asal pinjaman

Jumlah pinjaman

Agunan

Bunga %,

masa tenggang minggu / bulan

angsuran bulanan selama minggu / bulan

7. Biaya operasional

Biaya operasional untuk tahun pertama operasi:

- (i) Bahan baku (termasuk biaya transportasi)
- (ii) Biaya tenaga Kerja (termasuk makan dan snack)

- (iii) Biaya listrik dan air, dll.
- (iv) biaya umum
- Sewa gedung
- perbaikan/pemeliharaan
- Lain:
- (v) Pembayaran bunga
- (vi) Penyusutan
- Bangunan (5% nilai pembelian)
- Mesin (10%)
- Perabot (6%)
- Total biaya operasional

8. Harga jual

Harga Biaya = total biaya operasional ÷ Jumlah unit yang diproduksi:

Harga Biaya = ÷ =

Margin keuntungan % =

Harga jual yang diusulkan

9. Potensi penghasilan dari proyek yang diusulkan

Total output

Dikurangi: Total biaya operasional

10. Bantuan lain yang diperlukan

Pelatihan atau saran Manajemen: ☐ Ya ☐ Tidak

Komentar:

.....

Pelatihan teknis: untuk pemilik ☐ Ya ☐ Tidak

 untuk pekerja ☐ Ya ☐ Tidak

Komentar:

.....

Saran teknis mengenai: pembelian peralatan ☐ Ya ☐ Tidak

 Pembaharuan teknik produksi ☐ Ya ☐ Tidak

 Pengenalan desain produk perbaikan atau baru ☐ Ya ☐ Tidak

 Kendali mutu ☐ Ya ☐ Tidak

 Kemasan produk ☐ Ya ☐ Tidak

 pemasaran ☐ Ya ☐ Tidak

Komentar:

.....

.....

Kebutuhan khusus:

- ☐ Pelatihan baca tulis
- ☐ Alat bantu/akomodasi untuk penyandang disabilitas
- ☐ Bantuan dalam mengatur bisnis keluarga atau kelompok
- ☐ Lainnya

.....

.....

.....

.....

11. Pengamatan dan kesimpulan akhir

.....

.....

.....

.....

.....

Sekarang kesimpulan dapat disajikan berdasarkan informasi yang dikumpulkan. Penilaian proposal usaha dapat dibuat dalam hal kekuatan dan kelemahan utama di bidang teknis, ekonomis, keuangan dan lain-lain yang telah dibahas di bagian ini.

Pengalaman sebelumnya dengan jenis kegiatan ini di masyarakat (terutama kegagalan masa lalu), rencana pemerintah, pelatihan yang sukses di tempat lain, keandalan informasi yang diberikan, peran tokoh masyarakat, latar belakang penerima manfaat yang dimaksud, kemungkinan fluktuasi harga bahan baku, kondisi sosial yang akan mengarahkan penyelenggaraan usaha, dll semua harus dipertimbangkan untuk mencapai kesimpulan.

.....

Lampiran 3.6 Contoh laporan kelayakan pendek, Bangladesh

Lampiran 3.6(a). Contoh: Laporan studi kelayakan tentang produksi tali sabut kelapa di Jessore, Bangladesh (proyek terkait TREE ILO/UNDP di Bangladesh)

1. Usaha yang diusulkan

Usaha yang diusulkan adalah pembuatan tali dari sabut kelapa. Meskipun ada beberapa produsen di daerah itu, survei mengungkapkan bahwa ada ruang yang luas bagi masuknya wirausahawan baru jika mereka dapat menyediakan kualitas yang diinginkan.

Para perempuan sasaran akan memproduksi tali dengan sabut kelapa yang merupakan bahan baku yang mudah tersedia di daerah sasaran. Mereka akan menjual produk ini di Noapara Bazar, Jessore atau di daerah sekitarnya. Meskipun ada beberapa produsen, permintaan cukup tinggi untuk memungkinkan para perempuan menjalankan usaha pembuatan tali.

2. Deskripsi Produk

Produk yang diusulkan adalah tali yang akan dibuat dari sabut kelapa yang diperoleh dari kulit kelapa matang. Tali tersebut bisa bervariasi ketebalannya.

3. Analisa permintaan pasar

3.1 Perkiraan permintaan

Pasar utama untuk tali sabut kelapa adalah Noapara Bazar di Jessore. Tali sabut kelapa juga dijual di Rupdia, Bashundia dan kota Jessore. Ada sekitar 200 lebih penjual di pasar di atas. Survei pasar mengungkapkan bahwa setiap toko membeli tali senilai Tk.17. 636 (US\$ 1 = Tk 69). Di wilayah proyek, wawancara diadakan di 11 toko yang membeli tali sabut kelapa dan ditemukan

bahwa permintaan rata-rata tahunan mengikuti tabel yang ditunjukkan di bawah ini.

3.2 Persaingan

Tali sabut kelapa diproduksi oleh penduduk desa yang tinggal dekat dengan Manirampur. Mereka menjual tali itu ke toko-toko dengan harga grosir di Noapara Bazar. Sebagian menjualnya dengan harga ritel di “haats” pada hari-hari haats berkumpul. Warga Desa Dakatia dan Zakia dan Siannabai terlibat dalam usaha manufaktur ini.

Tali diproduksi dengan metode tradisional di berbagai rumah tangga warga desa di atas. Sekitar 50 rumah tangga terlibat dalam usaha ini dan mereka yang memproduksi sekitar 5 kg tali dalam seminggu. Setiap kg dijual dengan harga Tk.65-70. Dalam seminggu, mereka menjual tali senilai Tk.350 dan dalam sebulan Tk.1400.

Persaingan tidak akan parah karena permintaan jauh lebih tinggi dari tingkat produksi yang diproyeksikan. pangsa proyek ini hanya 4 persen dari total permintaan.

4. Aspek teknis

4.1 Lokasi

Usaha ini dapat didirikan di desa bernama Padmavilla yang berada di dekat jalan raya Jessore-Khulna.

4.2 Proses/peralatan pembuatan

Proses pembuatan dalam produksi tali sabut kelapa sangat sederhana. Para perempuan dapat menata unit produksi di rumah mereka. Mereka dapat mengolah sabut kelapa menjadi tali dengan bantuan alat yang menyerupai roda berputar. Alat tersebut dijalankan secara manual dan sedikit usaha diperlukan untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk bekerja dengannya.

	Kebutuhan Tahunan
Rata-rata tahunan pembelian tali kelapa per tahun	Tk. 17.636
Jumlah toko yang menjual tali di wilayah proyek (Rupdia, Basundia dan Noapara)	50
Perkiraan permintaan tahunan di wilayah proyek di Taka	Tk. 8,81 lacs
Perkiraan nilai produksi proyek per tahun	Tk. 0,37 lacs
Pangsa pasar Proyek yang diusulkan	4%

Peralatan yang diperlukan

Peralatan berikut diperlukan:

- a) Palu
- b) Punja
- c) Kayu bingkai
- d) Gunting
- e) Sikat
- f) bingkai pemintal

Perkiraan biaya peralatan sekitar Tk.2000.

4.3 Bahan baku

Bahan baku utama adalah sabut kelapa yang tersedia melimpah di Noapara Bazar serta di seluruh Jessore. Para perempuan sasaran tidak akan menemui kesulitan dalam pengadaan pasokan sabut kelapa.

4.4 Kapasitas produksi

Diperkirakan bahwa dua perempuan akan bekerja pada proyek ini dan output harian mereka selama empat jam kerja akan menjadi 48 kg tali. Pada tahun berikutnya perempuan dapat meningkatkan produksi sebesar 20 persen per tahun.

5. Aspek manajemen

5.1 Manajemen

Dua perempuan dapat bersama dan memulai usaha ini. Mereka dapat menggunakan rumah mereka sebagai tempat produksi.

5.2 Pembagian laba

Dua perempuan bisa menghitung laba pada akhir setiap bulan dan memutuskan tentang penarikan keuntungan. Penarikan harus atas dasar kesetaraan. Perempuan harus menyisihkan sebagian keuntungan untuk diinvestasikan kembali dalam usaha tersebut.

6. Aspek keuangan

(Lihat tabel di halaman berikutnya).

7. Risiko Usaha

Risiko berikut diantisipasi dalam usaha ini:

- ☐ kurangnya bahan baku pada musim hujan;
- ☐ sulitnya mengeringkan sabut kelapa selama musim hujan;
- ☐ buruknya pemulihan dalam penjualan dengan kredit.

Para perempuan tersebut harus berhati-hati untuk menghindari risiko yang tercantum di atas. Misalnya, mereka harus membangun persediaan untuk bulan-bulan sulit bahan baku.

8. Daerah untuk operasi usaha

Proyek ini harus mencari pasar berikut:

- ☐ Rupdia Bazaar
- ☐ Basundia Bazaar
- ☐ Jessore Sadar

9. Kebutuhan pelatihan

Para perempuan harus menerima pelatihan pembuatan tali sabut kelapa.

10. Dukungan pasca pelatihan untuk peserta perempuan

Para perempuan akan membutuhkan dukungan pasca pelatihan berikut:

- a) pengaturan modal awal;
- b) layanan pemasaran, misalnya pengembangan hubungan dengan usaha arus utama baik di tingkat lokal maupun tingkat regional;
- c) bantuan teknis pasca pelatihan akan dibutuhkan dalam peningkatan produktivitas, dan kendali mutu;
- d) pelatihan penyegaran setelah satu tahun dari pelatihan teknis awal;
- e) pelatihan pengembangan kewirausahaan;
- f) konseling usaha melalui pengembangan klinik usaha.

11. Pengamatan dan kesimpulan akhir

Laporan Studi kelayakan dan usulan pelatihan terkait sepenuhnya membenarkan kelayakan pemberian pelatihan untuk kelompok perempuan terpilih tersebut. Disarankan bahwa penyelenggara pelatihan masyarakat TREE melanjutkan dengan pengaturan pelatihan yang diperlukan melalui TTC di Khulna di bawah panduan unit pelaksana TREE di Khulna.

Aspek keuangan untuk proyek produksi tali sabut kelapa

Item	Jumlah/Taka
6.1 Perkiraan biaya	
A. Investasi tetap	
Alat	1.000
Jumlah total investasi tetap	1.000
B. Biaya Pra operasional (biaya untuk mendirikan usaha)	
Ijin usaha	500
Konfirmasi pasar dengan pembeli, dan lain-lain	500
Jumlah total biaya pra operasional	1.000
Jumlah total biaya investasi	2.000
C. Modal kerja (biaya operasi per bulan)	
bahan baku	1.500
Pekerja (biaya tidak termasuk karena para perempuan tersebut akan bekerja di proyek tersebut)	
Biaya pengeluaran tambahan (sewa, utilitas, pemeliharaan dan perbaikan peralatan), transportasi, promosi pasar, lain-lain	1.400
Penyusutan peralatan, furnitur, mesin sebesar 5% atau	100
Jumlah total modal kerja (biaya operasional)	3.000
D. Jumlah total biaya usaha (A + B + C)	5.000
6.2 Rencana keuangan untuk usaha	
Jumlah total investasi tetap (termasuk biaya pra operasional)	2.000
Jumlah total biaya operasional/modal kerja	3.000
Jumlah total biaya usaha	5.000
Ekuitas	
Perlu pinjaman luar	5.000
Usulan pinjaman akan dipinjam dari: BRIDGE	
Jumlah pinjaman	5.000
Jenis jaminan/agunan: jaminan pribadi	
Suku bunga per tahun @ 15%	750
Jadwal pembayaran pinjaman [misalnya pembayaran pinjaman bulanan selama 24 bulan]	208
6.3 analisa Profitabilitas	
Perkiraan penjualan bulanan	3.120
Jumlah bulan	12
Perkiraan penjualan tahunan dalam Taka	37.440
Dikurangi:	
Biaya operasional tahunan	
Biaya bahan baku	14.400
Pengeluaran umum termasuk penyusutan	
Biaya pemasaran	1.200
Bunga pinjaman	750
Jumlah total biaya operasional	16.350
Laba bersih tahunan dalam Taka	21.090
Jumlah perempuan menjalankan usaha ini	2
Laba per perempuan per tahun	10.545
Laba per perempuan per bulan	879

LAMPIRAN 3.6 (b). Contoh: laporan singkat kelayakan mengenai pakan udang dan ikan di Jessore, Bangladesh (proyek terkait TREE ILO/UNDP di Bangladesh)

1. Usaha yang diusulkan

Proyek yang diusulkan adalah memproduksi pakan udang dan ikan.

2. Deskripsi Produk

Pakan akan berbentuk butiran dan kemasan akan dalam berbagai ukuran.

3. Analisa permintaan pasar

3.1 Perkiraan permintaan

Ada sekitar 300 petani udang di dan di sekitar wilayah proyek. Perikanan ini membeli pakan ikan dari pasar. Merek yang paling populer adalah pakan ikan Saudi (merek nasional) dan pakan ikan lokal bernama pakan ikan Jessore.

Ada sejumlah peternakan ikan di wilayah proyek, terutama di desa Narendrapur, Shakharigati dan Gaidgasi. Total seluruh areal tambak di daerah-daerah tersebut dan sebuah haor terletak di Gaidgasi, adalah sekitar 90 hektar. Setiap perikanan menghabiskan Tk. 25.000 untuk pakan per hektar tambak.

Total permintaan dan pangsa proyek tersebut dijelaskan di bawah.

	Permintaan tahunan
Rata-rata pembelian per tahun di tiap perikanan berukuran 1 hektar (US\$ 1 = Tk 69)	Tk. 20.000
Kebutuhan di 90 peternakan dan Haor	Tk.22,50 lacs
Perkiraan produksi per tahun dari proyek yang diusulkan	Tk. 324
Pangsa pasar proyek yang diusulkan	15,5%

Empat grosir yang menjual pakan ikan di wilayah proyek diwawancarai. Penjualan rata-rata pakan ikan adalah Tk. 6,70 lacs per tahun, menunjukkan bahwa permintaan pakan ikan tinggi.

3.2 Persaingan

Persaingan sangat ketat di pasar terbuka. Para perempuan mungkin mengalami kesulitan dalam menembus pasar mengingat para pemain besar seperti Jessore Fish Feed dan Bhairab Fish Feed. Namun, para perempuan tersebut harus mencari ceruk pasar, terutama para peminjam BRIDGE, mereka yang menjalankan perikanan dan petani kecil lain di lingkungan mereka.

3.3. Harga

Harga pesaing	Taka 12 per kg (harga grosir)
Usulan harga untuk proyek itu	15,5% Taka 11,75 per kg (Harga grosir)

3.4 Kapasitas produksi awal

Proyek ini akan memproduksi 15.846 kg pada tahun pertama operasi.

3.5 Strategi pemasaran

Proyek ini harus mengadopsi strategi berikut:

- BRIDGE, NGO mitra harus mempromosikan produk tersebut kepada para petani penerima manfaatnya;
- produsen harus mendekati para petani di sekitar mereka yang mungkin tertarik untuk mengetahui bahwa mereka membantu para perempuan giat di wilayah mereka.

4. Aspek teknis

4.1 Lokasi

Proyek ini bisa berlokasi di Narendrapur, Shakharigati dan Gaidgasi, di mana sejumlah peternakan ikan beroperasi.

4.2 Proses/peralatan pembuatan

Proyek ini akan membutuhkan peralatan berikut:

	jumlah	Nilai dalam Taka
Mesin pakan ikan beroperasi daya	1	10.000
Mesin pakan ikan tangan	1	10.000

Perkiraan biaya peralatan adalah Taka 20.000.

4.3 Bahan baku

Proyek ini akan membutuhkan bahan baku berikut untuk memproduksi 50 kg per hari:

- ☐ Khail
- ☐ Dedak
- ☐ Tepung
- ☐ Ata
- ☐ Makanan ikan
- ☐ Bubuk seng
- ☐ sirup
- ☐ Vitamin

Biaya bahan baku untuk memproduksi 50 kg dalam sehari di atas adalah Taka 750.

5. Aspek manajemen

5.1 Manajemen

Proyek ini akan membutuhkan layanan tiga perempuan.

5.2 Pembagian laba

Ketiga perempuan akan berbagi biaya dan keuntungan.

6. Aspek keuangan

(Lihat tabel di bawah).

Item	Jumlah/Taka
6.1 Perkiraan biaya	
A. Investasi Tetap	
Mesin & peralatan	20.000
Alat	500
Perabot dan peralatan	2.500
Total investasi tetap	23.500
B. Biaya Pra operasional (biaya untuk mendirikan usaha)	
Lisensi Dagang	500
Transportasi mesin, dan lain-lain	100
Uang muka sewa	2.000
Konfirmasi pasar dengan pembeli, dan lain-lain	2.000
Jumlah biaya pra operasional	4.600
Jumlah biaya investasi	27.600
C. Modal Kerja (biaya operasional per bulan)	
Bahan baku (untuk kebutuhan 15 hari)	9.346
Upah tidak termasuk mensponsori perempuan yang akan bekerja dalam proyek	
Biaya umum (sewa, utilitas, pemeliharaan dan perbaikan alat, transportasi, promosi pasar), lain-lain	1.355
Penyusutan 5% atau lebih, mesin furnitur peralatan,	375
Total modal kerja (biaya operasional)	11.076
E. Total biaya usaha (A + B + C)	38.676
6.2 Rencana keuangan untuk usaha	
Total investasi tetap (termasuk biaya pra operasional)	27.600
Total biaya operasional/modal kerja	11.075
Total biaya usaha	38.676.
Ekuitas	
Perlu pinjaman luar	
Usulan pinjaman akan dipinjam dari: BRIDGE	38.676
Jumlah pinjaman	
Jenis jaminan/agunan: jaminan pribadi	38.676
Suku bunga per tahun @ 15%	38.676
Jadwal pengembalian [misalnya pembayaran pinjaman bulanan untuk 12 bulan]	5.081
	3181
6.3 Analisa Profitabilitas	
Perkiraan penjualan tahunan dalam kuantitas	27.000 kg
Harga jual per unit (Taka)	12
Perkiraan penjualan tahunan dalam Taka	324.000
Dikurangi:	
Pengeluaran operasional Tahunan	
Biaya bahan baku	243.000
Sewa	3.600
Tagihan utilitas	2.400
Overhead termasuk penyusutan	375
Biaya pemasaran	3.600
Bunga atas pinjaman	5.801
Biaya lain-lain	1.000
Total biaya operasional	259.776
Laba bersih tahunan dalam Taka	65.224
Jumlah perempuan menjalankan usaha ini	3
Laba per perempuan per tahun	21.741
Laba per perempuan per bulan	1812

7. Resiko usaha

Proyek ini tidak akan menguntungkan secara finansial. Proyek dalam skala operasi kecil tidak akan dapat melunasi pinjaman.

8. Daerah untuk operasi usaha

Para perempuan dari desa Narendrapur, Gaidgasa dan Shakarigati dapat memulai usaha ini dan menjual produk kepada para petani di daerah sekitarnya.

9. Kebutuhan pelatihan

Para perempuan tersebut harus menerima pelatihan berikut:

- a) pembuatan pakan ikan;
- b) pengawetan pakan;
- c) metode kendali mutu dan pengurangan biaya.

10. Dukungan Pasca pelatihan kepada perempuan

Dukungan pasca pelatihan berikut diperlukan:

- a) pengaturan modal awal;
- b) layanan pemasaran, misalnya pengembangan hubungan dengan usaha arus utama di Jessore dan Khulna;
- c) bantuan teknis pasca pelatihan seperti penyelesaian masalah saat para wirausahawan melaksanakan proyek mereka, bantuan yang diperlukan dalam peningkatan produktivitas, kendali mutu;
- d) pelatihan penyegaran setelah satu tahun dari pelatihan teknis awal;
- e) pelatihan pengembangan kewirausahaan;
- f) konseling usaha melalui pengembangan klinik usaha.
- g) Pertemuan pembeli-penjual
- h) Dukungan pengadaan alat dan perlengkapan dan bahan baku.

11. Pengamatan akhir:

Proyek ini tidak layak jika mengambil pinjaman. Namun, para perempuan tersebut dapat melakukan usaha dengan modal mereka sendiri dan dukungan dari program TREE.

Lampiran 3.7 Kerangka acuan yang disarankan untuk survei permintaan konsumen, survei peluang pasar dan studi kelayakan

1. Pendahuluan

Satu elemen kunci pendekatan TREE ILO adalah identifikasi sistematis peluang ekonomi/pasar dan kebutuhan pelatihan sebelum diberikannya pelatihan. Ini untuk memastikan bahwa pelatihan dan pengembangan keterampilan sesuai dengan permintaan pasar dan menghantarkan kepada peluang usaha yang jelas teridentifikasi.

Temuan dari beberapa program TREE menunjukkan bahwa akses ke informasi pasar dan pasar yang baru dan lebih besar baik lokal maupun nasional merupakan kendala utama bagi masyarakat miskin pedesaan. Kendala lainnya adalah kurangnya akses ke pendidikan dan pelatihan kerja dan pelatihan teknis yang relevan, dan terbatasnya kapasitas untuk menanggapi permintaan pasar secara efektif. Oleh karena itu metodologi TREE sangat menekankan identifikasi peluang pasar dan kebutuhan pelatihan terkait. Untuk tujuan ini beberapa instrumen telah dirancang yang harus disesuaikan dengan situasi lokal:

- ☐ Profil masyarakat [CP]
- ☐ Survei Permintaan Konsumen [CDS]
- ☐ Survei Peluang Pasar [MOS]

Hasil dari survei-survei ini akan dibandingkan dengan data yang diperoleh dari sumber-sumber lain, misalnya, studi mengenai sektor yang berorientasi pada pertumbuhan atau analisa rantai harga. Langkah selanjutnya adalah menyiapkan studi kelayakan untuk memeriksa bahwa kegiatan ekonomi yang teridentifikasi merupakan pilihan yang layak dan melakukan penilaian kebutuhan pelatihan terkait hal tersebut.

2. Tujuan penelitian

- Untuk melakukan CDS dan MOS di (Lokasi) yang akan menghasilkan informasi pasar yang memadai mengenai peluang usaha dan wirausaha yang berpotensi menguntungkan (terutama bidang usaha/pekerjaan non pertanian dan non-konvensional) untuk kelompok sasaran.
- Untuk melakukan studi kelayakan untuk kegiatan ekonomi yang telah didaftar.¹⁴

Tujuan spesifik dan ruang lingkup pekerjaan

- Menggunakan/mengadaptasi kuesioner survei TREE ILO dan menerjemahkannya ke dalam bahasa lokal.
- Menilai situasi permintaan dan penawaran pasar dan mengidentifikasi peluang ekonomi tertentu, terutama, pilihan-pilihan kewirausahaan untuk laki-laki dan perempuan di kelompok sasaran.
- menjelajahi dan mengidentifikasi bidang-bidang baru yang memiliki pasar potensial dan ceruk pasar yang belum dimanfaatkan, terutama bidang usaha/pekerjaan non pertanian, non konvensional yang akan memperluas prospek kelompok sasaran berkaitan dengan pekerjaan berupah dan wirausaha. Menyediakan inventarisasi peluang-peluang ini.
- Mengidentifikasi permintaan konsumen yang belum terpenuhi, dan menyusun daftar inventaris sumber daya dan bahan baku lokal yang tersedia untuk digunakan untuk kemungkinan produk baru dan perbaikan guna untuk memenuhi permintaan pasar.
- Menilai persaingan pasar terkait dengan hal-hal di atas dan usaha yang ada yang sudah beroperasi di sekitar lokalitas tersebut.
- Mengidentifikasi potensi usaha kecil atau besar, asosiasi usaha, NGO, badan pemerintah dan organisasi lainnya yang tertarik untuk mengembangkan jaringan pasar dan perjanjian sub-kontrak dengan produsen pedesaan. Mengidentifikasi hubungan timbal balik. Memberikan informasi tentang jenis produk/jasa yang akan membuat mereka tertarik.
- Menilai kendala dalam akses perempuan ke pasar dan dalam memasarkan produk mereka, dan membuat rekomendasi praktis untuk mengatasinya.
- Mengidentifikasi infrastruktur, fasilitas dan dukungan teknis yang ada yang tersedia dari pemerintah, NGO dan sektor swasta yang dapat mempengaruhi kapasitas untuk memproduksi barang dan jasa dan memasarkannya.
- Berdasarkan temuan-temuan di atas dan informasi lain menyelesaikan studi kelayakan terkait dengan peluang ekonomi yang teridentifikasi. [*Menggunakan dan mengadaptasi formulir Studi Kelayakan TREE, di Lampiran 3.5.*]

¹⁴ Ini akan dicakup hanya jika orang atau organisasi yang akan melakukan survei memiliki keahlian kuat dalam melakukan studi kelayakan

3. Metodologi

- Survei harus mencari data kuantitatif dan kualitatif dan menghindari opini bias atau prasangka tentang jenis bidang pekerjaan yang sesuai untuk perempuan atau laki-laki. Teknik-teknik partisipatif harus diterapkan untuk melibatkan responden pada saat diskusi.
- Ukuran sampel yang tepat merupakan salah satu kunci keberhasilan. Sampel harus memiliki jumlah perwakilan yang memadai dari seluruh individu dan lembaga terkait. Ini mencakup misalnya, kelompok sasaran proyek, pelanggan, usaha lokal, grosir, tengkulak, pengecer, asosiasi usaha, lembaga pemerintah, NGO dan lembaga-lembaga lain.
- Menunjukkan metodologi survei yang akan digunakan misalnya, diskusi kelompok terfokus, wawancara, penelitian primer, dan lain-lain.
- Sampel kuesioner harus didiskusikan dengan tim pelaksana TREE dan komite TREE dan diuji sebelum diterapkan dalam skala penuh.
- Penting untuk memilih enumerator lokal yang berpengalaman dalam survei pasar dan memastikan keseimbangan gender dalam tim survei.
- Jika diperlukan, pelatihan dan pembangunan kapasitas dalam keterampilan dan teknik survei partisipatif harus diselenggarakan untuk staf terpilih yang akan berpartisipasi dalam kerja survei.

4. Output

Laporan survei akan memasukkan:

- ☐ ikhtisar;
- ☐ temuan-temuan utama survei dan analisa data;
- ☐ rekomendasi tentang peluang ekonomi yang layak untuk dipromosikan dan strategi untuk mengatasi kendala pasar;
- ☐ lembar wawancara/bahan pengumpulan data yang diberikan sebagai lampiran terpisah;
- ☐ sebelum laporan akhir draft laporan akan diserahkan kepada tim manajemen TREE nasional dan perubahan atau klarifikasi yang diminta selanjutnya akan dimasukkan.

5. Profil peneliti

- Keahlian dan pengalaman yang sangat baik dalam melakukan survei pasar, termasuk teknik dalam penelitian partisipatif, pengumpulan dan analisa data.
- Latar belakang dan pengalaman yang kuat dalam isu-isu pasar dengan penekanan pada ceruk pasar non konvensional dan pengembangan keterampilan, termasuk rekam jejak yang terbukti dalam jenis pekerjaan ini.
- Pengalaman dalam melakukan studi kelayakan.

Lampiran 3.8 Sampel kuisisioner untuk melaksanakan sebuah Penilaian Kebutuhan Pelatihan (TNA)

Kuisisioner Survey TNA

Nama lokasi program

Nama desa

Kecamatan

Tanggal wawancara Nama enumerator/pewawancara

1. Nama produk/jasa
.....
2. Apakah para peserta terbiasa dengan produk/jasa ini?
.....
3. Dapatkah mereka memproduksi sendiri?
.....
4. Jika mereka bisa memproduksi, berapa tingkat keterampilan yang mereka miliki?
.....
5. Apakah keterampilan ini sudah cukup untuk menghasilkan produk/jasa yang sesuai dengan permintaan konsumen?
.....
6. Jika tidak, maka jenis keterampilan apa yang diperlukan, atau keterampilan yang perlu di-upgrade, dikembangkan atau ditingkatkan?
.....
7. Apakah calon peserta tertarik dilatih untuk produk dan jasa ini?
.....
8. Apa jenis mesin/perlengkapan/peralatan yang akan diperlukan untuk menghasilkan produk/jasa?
.....
9. Dapatkah calon peserta (termasuk perempuan) mengoperasikan mesin/perlengkapan/peralatan untuk menghasilkan produk/jasa?
.....
10. Jika tidak apa jenis pelatihan akan diperlukan untuk mengembangkan kemampuan mereka untuk mengoperasikan dan menghasilkan produk/jasa?
.....

11. Jika perempuan menghasilkan produk ini, akankah mereka dapat menjualnya di pasar?

.....

12. Jika tidak, apa saja kendalanya?

.....

13. Bagaimana kendala ini diatasi?

.....

14. Apa kesenjangan dalam keterampilan usaha calon peserta?

.....

Rekomendasi

(i) Jenis pelatihan dan periode pelatihan yang disarankan

a)

b)

c)

d)

(ii) Lokasi pelatihan sebaiknya

a)

b)

c)

d)

(iii) Waktu pelatihan yang paling cocok (secara umum, dan bagi perempuan khususnya)

a)

b)

c)

d)

Dinilai oleh:

Diverifikasi oleh:

Lampiran 3.9 Formulir penilaian Kebutuhan pelatihan bagi penyandang disabilitas (sebagaimana dikembangkan oleh proyek TREE di Pakistan)

Informasi Pribadi

Nama **S/O D/O W/O** **Usia** tahun
Jenis Kelamin **No. KTP** **Kasta**
Status perkawinan **Kualifikasi**
Alasan tidak melanjutkan pendidikan
Rencana pendidikan lebih lanjut
Kemahiran bahasa (bahasa Urdu: berbicara membaca menulis)
Alamat surat-menyurat

Profil disabilitas

(Sifat disabilitas, tetap atau dapat disembuhkan, sejarah disabilitas, bagaimana dia cenderung mengelolanya, upaya untuk mengatasinya, siapa yang secara praktis mendukungnya)

.....

Dukungan yang diperlukan dari proyek (alat bantu, hubungan dll)

.....

Bidang minat dan pengalaman masa lalu

.....

Bidang minat dan pengalaman masa lalu

.....

Upaya sebelumnya untuk mendapat pekerjaan/wirausaha

1.
2.
3.

No	Nama	Usia	Pendidikan	Sifat pekerjaan (tandaai kolom)			Sumber pendapatan	Pendapatan bulanan
				Perma- nen	Pengang- guran	Pekerjaan tidak layak		
				☐	☐	☐		
				☐	☐	☐		
				☐	☐	☐		
				☐	☐	☐		
				☐	☐	☐		
				☐	☐	☐		
				☐	☐	☐		
				☐	☐	☐		
				☐	☐	☐		
				☐	☐	☐		
				☐	☐	☐		
Total								

Tempat tinggal

Luas rumah..... Milik sendiri/sewa Jangka waktu tinggal

Bila rumah sewa, untuk berapa lama mereka akan tinggal di area tersebut Jumlah kamar

Kepermanenan peserta di rumah tangga

Infrastruktur

Atap (balok/lempengan RCC/kayu/sementara)

Dinding (lumpur/disemen)

Air minum (mesin/sumur/keran/dari luar rumah)

Fasilitas drainase (pipa bawah tanah, saluran air terbuka, tidak ada sistem)

Aset

Lahan pertanian (sapi, kerbau, kambing, unggas, TV, kulkas sepeda, sepeda motor, mobil, traktor)

.....

Peringkat kemiskinan (penilaian S0)

(melarat, sangat miskin, miskin, agak sejahtera, sejahtera)

Penilaian dan rekomendasi S0**Tentang kebutuhan peserta**

.....

.....

Tentang keseriusan peserta

.....

.....

Situasi/ peluang pasar

Konfirmasi tempat/orang tempat dia berniat memulai pekerjaannya:

.....

.....

Observasi, rekomendasi & saran

.....

.....

.....

Tanda tangan pendukung 1

Tanda tangan pendukung 2

Tanggal **Tanda tangan SO**

Penilaian ulang & rekomendasi akhir PO HRD & penyuluhan

Penilaian ulang informasi di atas (di tingkat rumah tangga)

.....

.....

Rekomendasi akhir berdasarkan pengamatan sendiri

.....

.....

Situasi/pekerjaan pasar

Konfirmasi tempat/orang tempat dia berniat memulai pekerjaannya:

.....

.....

Observasi, rekomendasi & saran

.....

.....

.....

Tanda tangan pendukung 1

Tanda tangan pendukung 2

Tanggal **Tanda tangan PO HRD & penyuluhan**

Catatan

1. Lampirkan fotokopi KTP peserta dan dua pendukung
2. peta/sketsa lokasi rumah setiap titik utama (FU, masjid, pasar/bazar, BHU, dll.)

Lampiran 3.10 Formulir Proposal Penelitiansebagaimana berlaku di proyek terkait TREE di India (Program Mata Pencapaian Alternatif-ALP)

Proposal Pelatihan harus diselesaikan oleh mitra pelaksana/NGO, disampaikan kepada tim proyek ALP melalui petugas pelatihan dan disetujui oleh komite peninjau proyek kabupaten.

1. Nama dan alamat pendukung

.....

Nama SHG (untuk Pelatihan SHG):

Alamat:

No. Telepon/ponsel.

2. Judul program pelatihan yang diusulkan dan tujuan utama

.....

Tujuan Pelatihan (berilah tanda)

- ☐ Untuk pendirian sebuah perusahaan BARU ☐ Untuk perluasan perusahaan yang ada
☐ Untuk pelatihan keterampilan kerja

Dokumen Pendukung (berilah tanda)

- ☐ Gagasan proyek usaha baru (NEPI)

Deskripsi singkat produk bisnis dan rencana produk, pasar atau daerah & Jumlah pekerja yang perlu dilatih

Deskripsi singkat tentang potensi peluang kerja berupah

.....

.....

3. Tujuan pelatihan khusus

(i)

(ii)

(iii)

(iv)

(v)

4. Isi Kursus pelatihan (pelatihan keterampilan teknis, pelatihan kewirausahaan, dll)

.....

5. Jumlah peserta

Laki-laki Perempuan Pemuda Jumlah peserta

Penyanggang disabilitas

6. Perkiraan durasi pelatihan

hari jam

7. Tempat Pelatihan/penyedia pelatihan

Keterampilan teknis

Ketrampilan lunak

Keterampilan lain

8. Jumlah pendaftar pelatihan potensial (orang-orang yang menyatakan minatnya untuk berpartisipasi)

Laki-laki Perempuan Penyanggang disabilitas Jumlah

9. Perkiraan biaya

Catatan: Penghitungan biaya harus didasarkan pada kebijakan proyek ALP dan penawaran harga input aktual, Jumlah peserta, dan durasi pelatihan.

9.1 Honor profesional dan manajemen

No.	Item Pengeluaran	Perkiraan biaya
1.	Honorarium/fee profesional pelatih	
2.	Honorarium/fee profesional koordinator	
3.	Biaya perjalanan pelatih dan koordinator	
Sub-Total		

9.2 Tempat dan fasilitas pelatihan

No.	Item Pengeluaran	Perkiraan biaya
1.	Sewa tempat& fasilitas pelatihan	
2.	Daya/air/komunikasi	
Sub-Total		

9.3 Biaya pelatihan langsung

No.	Item Pengeluaran	Perkiraan biaya
1.	Alat pelatihan & peralatan kecil (lampirkan daftar)	
2.	Perlengkapan & bahan pelatihan (lampirkan daftar)	
3.	Perlengkapan & bahan kantor	
4.	Biaya Pengangkutan dan penanganan dalam mengirimkan bahan-bahan di atas	
5.	Tunjangan perjalanan dan uang makan peserta	
	Sub-Total	
	+ 10% 10% pengeluaran pelatihan langsung.. Tak Terduga/Lain-lain	
	+Biaya administrasi/umum	
	Total biaya pelatihan	

10. Kontribusi Pendukung/peserta

(Catatan: Akan menjadi keuntungan tambahan jika beberapa pos pengeluaran dalam kegiatan pelatihan ditanggung oleh masyarakat/penerima manfaat/ SHG, meskipun non tunai)

No.	Item Pengeluaran	Perkiraan biaya
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

11. Layanan dukungan pasca pelatihan terencana

.....

.....

12. Nama lembaga kolaborator

Ini mengacu tidak hanya pada pelatihan, tetapi juga keseluruhan program.

Lampirkan draft Nota Kesepakatan (jika ada) yang menunjukkan peran masing-masing lembaga kolaborator

- a)
- b)
- c)

Disusun oleh.....
Nama dan tanda tangan Koordinator masyarakat, tanggal**Ditinjau oleh**.....
Kepala mitra proyek, tanggal**Pengesahan**

Masyarakat

.....
Nama**Persetujuan rekomendasi**

Komite Peninjau Proyek

.....
Nama, tanda tangan, jabatan**Lampiran**

- ☐ Studi kelayakan Ringkas untuk gagasan usaha baru
- ☐ Modul Pelatihan Keterampilan
- ☐ Daftar alat dan perlengkapan dengan harga penawarannya
- ☐ Perkiraan rincian anggaran untuk perlengkapan/bahan pelatihan

IV

Pendahuluan. I. Perencanaan dan persiapan pelatihan. II. Penyampaian pelatihan.
Lampiran

Desain, organisasi dan penyampaian pelatihan

Pendahuluan

Volume ini mencakup proses perancangan, perencanaan, pengorganisasian, dan penyampaian program pelatihan keterampilan dan kewirausahaan yang telah diidentifikasi dan diusulkan berdasarkan penilaian peluang ekonomi dan kebutuhan pelatihan (lihat Volume III). Desain program pelatihan didasarkan pada kebutuhan pelatihan yang telah teridentifikasi sebelumnya. Lampiran-lampiran mencakup alat-alat tertentu dan sampel instrumen-instrumen terkait pelatihan, yang dapat berfungsi sebagai panduan dalam melaksanakan proses TREE ini.

Merancang pelatihan dan melaksanakannya memerlukan banyak waktu bagi staf dan sumber daya harus tersedia untuk menutup seluruh item pengeluaran misalnya narasumber, alat dan peralatan pelatihan, dan perlengkapan dan bahan pelatihan. Satu tempat pelatihan yang baik harus diidentifikasi dan harus dapat diakses oleh semua, termasuk peserta penyandang disabilitas.

Dari pelaksanaan program TREE di beberapa negara, panduan pelatihan dikembangkan mengenai bidang-bidang teknis tertentu, misalnya layanan kelistrikan, pembuatan mebel kayu, dan lain-lain. Panduan-panduan ini berisi informasi yang diperlukan untuk merencanakan, mengorganisasi dan melaksanakan pelatihan. Manual ini juga telah mengembangkan satu bab yang berisi informasi spesifik mengenai melatih penyandang disabilitas dan juga merujuk isu-isu keragaman.

I. Persiapan kursus pelatihan

Persiapan kursus pelatihan melibatkan sejumlah kegiatan kunci.

1. Mempersiapkan rencana kursus pelatihan

Rencana pelatihan disusun oleh tim TREE, terutama oleh spesialis pelatihan dengan berkonsultasi dengan penyedia pelatihan lokal. Rencana pelatihan ini utamanya menguraikan organisasi pelatihan, metodologi dipilih, pengadaan dan penentuan akhir alat-alat dan perlengkapan pelatihan dan materi pelatihan. Isi pelatihan diuraikan secara rinci oleh tim lokal TREE dan instruktur pelatihan, dan tempat pelatihan dan lembaga kolaborator juga diidentifikasi. Anggaran pelatihan kemudian diperkirakan.

Informasi rinci diperlukan dalam rencana pelatihan yaitu:

- ☐ judul pelatihan, tanggal yang diusulkan, tujuan pelatihan;
- ☐ metodologi pelatihan, bahan ajar yang diperlukan, alat dan peralatan;
- ☐ seleksi dan pelatihan instruktur;
- ☐ pemilihan lokasi pelatihan;
- ☐ lembaga kolaborator;
- ☐ usulan evaluasi pelatihan;
- ☐ perkiraan biaya secara rinci.

➔ **Lihat Lampiran 4.1: Contoh rencana pelatihan (Mekanik mobil)**

2. Mengidentifikasi, memilih dan menyiapkan pelatih

Langkah awal

Mengidentifikasi dan memilih pelatih/instruktur adalah kunci untuk melakukan program pelatihan. Pelatih atau calon pelatih harus memahami fleksibilitas persyaratan ketika merancang dan melaksanakan pelatihan untuk kelompok sasaran. Ini dapat dimulai dengan pemeriksaan pelatihan dan pelatih yang ada dari penyedia pelatihan yang telah diinventarisasi atau dipetakan sebelumnya. Mungkin sudah ada pelatihan yang cocok untuk diadaptasi dan seringkali pelatih dari lembaga pelatihan lokal merupakan orang yang paling cocok untuk menjalankan pelatihan yang direncanakan. Namun, yang lebih sering, pelatihan perlu dirancang dari awal. Pelatih harus memiliki keterampilan ini dan mampu menyusun atau mengadaptasi kurikulum pelatihan dan materi pelatihan untuk pelatihan tertentu yang akan dilaksanakan. Pada saat yang sama, mereka harus mampu mengikuti pendekatan pengajaran non-formal dan memberikan bantuan berkelanjutan kepada penerima manfaat selama masa pasca pelatihan.

Instruktur dengan keahlian teknis di bidang-bidang yang teridentifikasi biasanya berasal dari lembaga pelatihan lokal. Bila lembaga pelatihan tidak memiliki keahlian dalam bidang kerja yang diidentifikasi (atau bila tidak ada pusat pelatihan di sekitar), pengrajin lokal dengan keterampilan teknis yang diperlukan dapat direkrut dan/atau dilatih sebagai instruktur. Orang-orang ini bisa sangat membantu sebagai instruktur tambahan yang mungkin diperlukan untuk memberikan contoh dari pengalaman aktual mereka.

Para instruktur yang teridentifikasi harus diberi pengarahan mengenai proyek TREE dan diundang untuk berpartisipasi dalam lokakarya masyarakat sebagai pengamat. Setelah lokakarya ini dan pemilihan akhir klien, lokakarya pelatihan untuk pelatih (ToT) diadakan untuk semua calon instruktur. Hanya instruktur yang mampu berhasil menyelesaikan lokakarya ToT yang akan diundang untuk berpartisipasi. Namun, penting bahwa instruktur memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam kegiatan program sebelum menyetujui untuk berpartisipasi.

Peran dan tanggung jawab pelatih

Efektivitas program pelatihan terkait TREE tergantung sebagian besar pada kemampuan dan kompetensi para pelatih. Mereka tidak hanya harus memiliki keterampilan

mengajar dan pengetahuan teknis, tetapi juga keterampilan dalam mempengaruhi sikap dan meningkatkan pengetahuan umum masyarakat yang akan mereka latih. Selain itu, mereka harus terbuka terhadap beragam kelompok peserta pelatihan misalnya perempuan, orang dengan HIV/AIDS, penyandang disabilitas dan orang-orang lain yang mungkin secara sosial dikesampingkan di sebuah masyarakat lokal.

Sebagai ahli dalam materi pelajaran, instruktur memberikan saran mengenai bahan-bahan yang akan digunakan dalam pelatihan dan mungkin, dalam beberapa hal, mencari alat dan peralatan. Pertimbangan utama dalam memperoleh peralatan adalah bahwa itu harus menyerupai, sebisa mungkin, peralatan yang akan digunakan oleh peserta setelah pelatihan.

Pemeriksaan awal terhadap lokasi pelatihan oleh instruktur harus dilakukan agar penyesuaian dapat dilakukan, jika diperlukan, dan memastikan bahwa semua alat dan perlengkapan yang diperlukan, bangku kerja, meja dan lain-lain untuk digunakan dalam pelatihan sudah ada. Mereka juga harus memastikan bahwa alat bantu pengajaran yang dibutuhkan, seperti papan kapur, *flipchart* siap sebelum pelatihan. Tempat dan perlengkapan pelatihan mungkin perlu dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan terutama jika ada kelompok penyandang disabilitas.

Kualifikasi pelatih

Ada kualifikasi penting yang harus dimiliki oleh seorang pelatih.

Kompetensi dalam bidang yang diajarkan. Tidak ada pengganti untuk pengetahuan rinci dan keterampilan yang diperoleh dari pengalaman di bidang yang diajarkan. Instruktur harus benar-benar kompeten dalam keterampilan yang mereka ajarkan. Ini benar terutama bila mereka harus menetapkan standar kinerja yang harus dicapai oleh peserta pelatihan. Karena pelatih bertanggung jawab atas evaluasi kemajuan dan penyelesaian pelatihan peserta, mereka harus memiliki pengetahuan mendalam tentang standar bidang mereka sehingga bisa melakukan penilaian yang adil dalam mengevaluasi kerja dan kinerja peserta selama pelatihan.

Penguasaan teknik-teknik pengajaran. Seorang pelatih yang kompeten akan mempersiapkan setiap pelajaran untuk memastikan bahwa waktu peserta dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya; perencanaan pelajaran mengaitkan segala sesuatu yang terjadi di dalam kelas dengan usaha nyata dan kursus cukup fleksibel untuk memasukkan minat khusus atau pengalaman khusus individu di dalam kelas.

Kekayaan ide dan kreativitas. Metode yang bekerja dengan baik untuk satu individu atau untuk satu pelajaran mungkin tidak memuaskan di satu situasi lain. Seorang

instruktur yang baik akan waspada terhadap tanda-tanda awal kurang pemahamnya atau kurang tertariknya peserta, dan akan menyesuaikan pelatihan jika diperlukan untuk membantu peserta belajar. Instruktur juga harus menikmati mengajar karena juga diperlukan kerja keras dalam mengajar. Jika seorang instruktur tidak menikmati mengajar, mereka mustahil memberikan kemampuan terbaik mereka.

Box 2. Inklusi penyandang disabilitas di TREE - Burkina Faso

Dalam intervensi TREE di Burkina Faso, ILO menetapkan partisipasi penyandang disabilitas minimal 10%. Diperkirakan bahwa 10% dari penduduk dunia adalah penyandang disabilitas, alasan mengapa target ini diusulkan. Namun, mitra pengembangan lokal menyeleksi 16% (20 dari 125) penyandang disabilitas; 19 orang lumpuh dan tidak dapat menggunakan kaki mereka dan 1 mengidap kustaden dengan kehilangan hampir semua jari-jarinya.

Oleh karena itu, masyarakat memanfaatkan kesempatan TREE untuk fokus pada anggotanya yang dikesampingkan dengan mendukung lebih dari jumlah yang diminta untuk berpartisipasi. Lazimnya, intervensi untuk penyandang disabilitas cenderung diarahkan pada kelompok penyandang disabilitas saja, sementara pendekatan terpadu seperti TREE di Burkina Faso tidak lazim. Proyek dan pendekatan penyampaian pelatihan terpadu tersebut berhasil, karena membangun sesi kesadaran disabilitas, kelompok itu sangat kohesif dan para penerima manfaat penyandang disabilitas bahkan tidak membutuhkan akomodasi khusus.

Sebagian besar penerima manfaat yang disabilitas memiliki gangguan mobilitas, karena polio atau sejak lahir. Pada tahap tertentu dari diskusi, perempuan penyandang disabilitas ditanya tentang kemungkinan mengambil pelatihan untuk kegiatan yang kurang membutuhkan mobilitas, misalnya akuntansi, di mana mereka didorong untuk menghapuskan kemungkinan diperlakukan secara berbeda dari orang lain.¹

¹ Accroître les compétences techniques et entrepreneuriales des femmes rurales en Afrique de l'Ouest, Januairi 2008; Wawancara dengan Project CTA, Mr. Christian Joussein.

Mengenal klien. Sebelum memulai kursus pelatihan, instruktur harus mengetahui karakteristik utama orang-orang yang akan mereka ajar. Sangat sering, tidak sampai akhir pelatihan instruktur mulai mengenal orang yang telah dilatih, dan ini terlalu terlambat. Cara paling mudah untuk melakukan ini adalah dengan membaca formulir pendaftaran peserta terutama yang mencatat karakteristik tertentu yang dapat mempengaruhi bagaimana kursus pelatihan harus dijalankan. Ini mencakup: usia peserta pelatihan; tingkat melek huruf; pengalaman sebelumnya terkait dengan usahadari kursus pelatihan; bahasa/dialek; agama (jika ada sejumlah agama di daerah itu), status disabilitas (jika perhatian khusus perlu diberikan dalam membuat penyesuaian di ruang kelas), (Lihat Kotak 1) dan, yang diharapkan dari pelatihan dan motivasi untuk melakukannya.

Evaluasi rutin. Seorang instruktur yang baik harus terus-menerus memeriksa apakah peserta benar-benar mempelajari keterampilan tersebut. Ini dapat dilakukan melalui pertanyaan, kuis dan tes kinerja keterampilan. Tujuan utama ujian dalam program pelatihan TREE bukanlah meluluskan atau tidak meluluskan peserta, tapi untuk menilai apakah mereka belajar dan mampu menyesuaikan pendekatan, jika diperlukan.

3. Pelatihan untuk pelatih

Lokakarya ToT dilaksanakan oleh petugas pelatihan TREE lokal atau seseorang lain berpengalaman dalam program TREE dan dengan metode pelatihan non-formal.

Seleksi calon pelatih

Pelatih dalam lokakarya ToT biasa meliputi:

Instruktur dari daerah pelaksanaan program: ini mungkin tutor dari lembaga keterampilan dan teknis di sekitar, penyuluh lapangan (peternakan, kedokteran hewan, pertanian, dan lain-lain) atau petugas NGO yang memiliki keahlian dalam manajemen usaha atau memiliki keterampilan teknis yang bersedia membantu pelaksanaan program.

Pekerja pengembangan masyarakat dari kabupaten tempat pelaksanaan program berlangsung: petugas tingkat kabupaten ini diundang untuk meminta dukungan dan kerjasama mereka terutama dalam melatih dan membantu kelompok perempuan.

Petugas koperasi yang dapat melatih klien dalam manajemen usaha kecil dan pembukuan sederhana: ini sangat diperlukan jika tidak ada satupun instruktur yang memiliki pelatihan kewirausahaan, meskipun jika memungkinkan, instruktur teknis harus mengajarkan keterampilan usaha serta pelatihan teknis.

Petugas Bank yang akan membantu pengajuan dan pencairan pinjaman dan pengumpulan kredit untuk usaha dapat menjadi sumber daya yang bermanfaat.

Pelaku perdagangan/pengrajin lokal dari daerah sekitar yang tidak bersaing untuk pasar yang sama.

Lokakarya pelatihan untuk pelatih

Informasi pelatih

Lokakarya ToT pertama berlangsung selama dua sampai tiga hari. Saat merencanakannya, wawancara dengan calon instruktur akan membantu untuk menentukan kebutuhan instruktur. Informasi berikut harus ditentukan:

- Apa tingkat keahlian instruktur tersebut?
- Apakah mereka memiliki pengalaman masa lalu dengan pendekatan non-formal jangka pendek untuk pelatihan keterampilan?
- Apakah mereka pernah memiliki usaha atau bekerja di sebuah perusahaan kecil?
- Mengapa mereka tertarik untuk berpartisipasi dalam Program TREE?

Isi

Jumlah peserta lokakarya harus antara sepuluh hingga lima belas orang. Bagian pertama lokakarya ToT fokus pada metode pelatihan dan penyusunan materi pelatihan yang digunakan selama kursus TREE. Bagian kedua menekankan pentingnya keterampilan usaha yang harus dikuasai oleh instruktur guna untuk memberikan layanan konsultasi klien selama fase dukungan pasca pelatihan dari program pelatihan dan topik yang diperlukan untuk membantu klien masuk ke dalam usaha kecil pertama mereka.

Penting bahwa semua instruktur berpartisipasi dalam kedua bagian lokakarya tersebut. Tergantung pada pengetahuan dan pengalaman mereka sebelumnya, mereka mungkin atau mungkin tidak dapat mengajar bagian manajemen usaha dari kursus untuk peserta selama pelatihan mereka. Sementara pengrajin/pedagang lokal seringkali mampu mengajarkan aspek teknis dari bidang pekerjaan mereka, seringkali bagian manajemen bagian dari kursus pelatihan perlu ditambah oleh pelatih lain yang memiliki pengalaman di bidang ini, seperti staf bank atau petugas koperasi.

Sebuah kursus ToT standar terdiri dari komponen berikut:

- ☐ pengenalan, tujuan kursus, orientasi mengenai metodologi TREE, peran instruktur;
- ☐ tujuan pembelajaran;

- ☐ penyusunan rencana pembelajaran;
- ☐ metode pengajaran non-formal;
- ☐ persiapan bahan ajar;
- ☐ memeriksa kemajuan peserta pelatihan;
- ☐ menguraikan isu-isu gender, disabilitas dan keragaman;
- ☐ anggaran pelatihan;
- ☐ prinsip-prinsip dasar manajemen usaha;
- ☐ pelatihan di tempat kerja;
- ☐ manajemen kelompok;
- ☐ pelaporan.

➔ **Lihat Lampiran 4.2: Kerangka acuan untuk pelatihan instruktur dan teknik pembelajaran dasar.**

4. Pemilihan klien pelatihan

Peserta pelatihan/klien dipilih berdasarkan kriteria diperlukan baik untuk keberhasilan membuka sebuah perusahaan kecil ataupun kesediaan dan waktu mereka untuk secara aktif mencari pekerjaan berupah. Kriteria ini meliputi informasi tentang tingkat motivasi; kemampuan dan pengalaman; pengetahuan tentang peluang kerja yang ada di masyarakat mereka atau sekitarnya; memahami dan menafsirkan gagasan mengenai sebuah usaha; wirausahawan yang bersedia menginvestasikan sumber dayanya ke dalam usaha; dan, kesediaan untuk secara aktif mencari pekerjaan berupah.

Poin yang ditentukan untuk setiap elemen dalam kriteria tersebut harus disesuaikan menurut jenis kelompok sasaran yang dipilih. Misalnya, jika kelompok sasaran utama adalah perempuan muda putus sekolah, mereka tidak mungkin memiliki banyak sumber daya untuk diinvestasikan ke dalam usaha, atau pengalaman dalam usaha yang diusulkan. Dalam hal ini, jumlah poin untuk pengalaman dan sumber daya harus rendah dan motivasi dan pemahaman harus diberikan poin lebih.

Formulir pendaftaran harus disiapkan dan tersedia untuk siapa saja yang ingin mendaftar pelatihan di masyarakat melalui tim TREE lokal.

Apakah individu atau kelompok mendaftar untuk masuk ke dalam program TREE, proses untuk seleksi klien mengikuti prosedur yang sama. Namun, kriteria seleksi berbeda dan mempertimbangkan hal-hal berikut:

- ☐ waktu kelompok itu ada;

- ❑ kepemimpinan dan sifat demokratis kelompok;
- ❑ berbagai kegiatan kelompok tersebut, misalnya kegiatan ekonomi, pertemuan yang diadakan dan lain-lain;
- ❑ adanya aturan kelompok, program tabungan rutin dan lain-lain;
- ❑ jumlah anggota (tidak lebih dari 15) dan minat untuk berpartisipasi dalam program TREE. Kelompok yang lebih kecil lebih mudah dikelola dan terbukti lebih menguntungkan bagi individu.

Ada faktor pelengkap lainnya yang juga harus ditentukan, seperti:

- Motivasi dan tekad: Apa yang akan menjadi kontribusi kelompok (bahan/uang, tenaga) pada usaha yang diusulkan?
- Kemampuan dan pengalaman: Apa pengalaman yang dimiliki oleh kelompok dalam pengelolaan kredit?
- Ide Usaha: Apakah kelompok memiliki ide usaha yang valid dan mengetahui pasar, penawaran dan permintaan untuk produk tersebut, dan lain-lain?
- Sumber daya: Sumber daya apa yang tersedia di dalam kelompok (manusia, bahan, peralatan, modal)? Dari mana kelompok akan mendapatkan sumber daya yang tidak tersedia?
- Informasi dan jaringan: Apa peluang pekerjaan yang dapat diakses oleh kelompok? Apa jaringan dan layanan yang telah dimanfaatkan oleh kelompok tersebut?

5. Menyusun kurikulum, rencana pelajaran, dan bahan pelatihan

Kurikulum, rencana pelajaran dan bahan pelatihan yang dibutuhkan untuk kursus harus diuraikan selama ToT. Sekarang semuanya harus diselesaikan oleh instruktur dengan bantuan penasihat/spesialis pelatihan TREE sebagai persiapan untuk melaksanakan program pelatihan.

Biasanya, pendekatan *modular* untuk pelatihan adalah yang paling cocok. Paket pembelajaran dikembangkan atas dasar elemen-elemen yang saling terkait yang mencakup satu topik tunggal. Pendekatan *modular* adalah fleksibel dan memungkinkan untuk menyesuaikan dengan peserta tertentu sehingga mereka dapat masuk atau keluar dari kursus dalam batas tertentu untuk memperoleh atau meningkatkan keterampilan yang mereka butuhkan.

Dalam beberapa kasus, bahan yang ada dari kursus yang dilakukan sebelumnya dapat digunakan atau bisa diadaptasi dalam kursus TREE. Tidak mungkin tersedia

modul pelatihan lengkap. Namun, pada umumnya, bahan tersebut seringkali didasarkan pada kursus atau setting industri perkotaan dan termasuk penggunaan bahan dan metode yang tidak tersedia di masyarakat tempat kursus TREE harus dilakukan dan, oleh karena itu, bahan baru perlu dikembangkan. Begitu bahan khusus untuk digunakan dalam kursus pelatihan masyarakat pedesaan telah dikembangkan, bahan tersebut mungkin dapat digunakan di masyarakat lain pada tahap berikutnya dari Proyek TREE.

Ada sejumlah pertimbangan penting saat menyusun kurikulum program TREE:

- Kurikulum pelatihan harus fleksibel, bisa dirubah dan diadaptasi untuk orang-orang dengan kebutuhan khusus.
- Harus terpusat pada peserta, dan mempertimbangkan latar belakang peserta, usia, pendidikan, pengalaman, tingkat keterampilan dan peluang pekerjaan segera.
- Sebuah penilaian kebutuhan peserta sangat penting untuk menganalisa tingkat keterampilan dan kemampuan manajemen individu sebagai dasar untuk merancang kurikulum. Isu-isu ini teridentifikasi dalam survei MOS/TNA termasuk kendala kelompok sasaran, dan kesenjangan keterampilan dicatat.
- Isi Kurikulum harus disesuaikan untuk memberikan keterampilan yang diperlukan di bidang pekerjaan tertentu.
- menggunakan metodologi non-formal untuk pengembangan keterampilan misalnya diskusi, demonstrasi, bermain peran, studi kasus, latihan praktis, presentasi kelompok dan individu, kunjungan lapangan praktis, dan berbagi pengalaman.
- menekankan pelatihan penanganan praktis ketimbang teori. Rasio 80 persen praktek dan 20 persen teori.

Pelatihan teoritis mencakup pengetahuan konseptual di kursus sementara pelatihan praktis meliputi mempersiapkan/ memproduksi produk; mengunjungi pasar; menyusun rencana usaha sederhana, dan melaksanakan operasi sehari-hari.

➔ **Lihat Lampiran 4.3: panduan Pelatih tentang bagaimana menyusun sebuah silabus pelatihan keterampilan.**

➔ **Lihat Lampiran 4.4: Contoh formulir untuk silabus/kurikulum pelatihan keterampilan.**

II. Penyampaian pelatihan

1. Pelatihan klien

Pelatihan klien adalah proses pembelajaran di mana klien menguasai keterampilan teknis dan keterampilan usaha pokok yang diperlukan untuk menjalankan usaha atau mempelajari keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan berupah. Menggunakan kurikulum yang disusun dengan data dari studi kelayakan, survei TNO dan analisa tugas, pelatihan klien mencakup elemen-elemen penting calon usaha klien. Setelah menyelesaikan pelatihan, klien harus sudah menyiapkan rencana usaha penuh, mengatur lokasi dan membiayai input awal yang diperlukan. Melalui pelatihan, klien kini memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk menjalankan usaha. Bagi mereka yang mencari pekerjaan berupah, klien harus berhubungan dengan perusahaan atau jaringan lokal untuk mendapatkan pekerjaan.

Panjang kursus untuk pelatihan klien bervariasi sesuai dengan isi teknis kursus tersebut, jenis usaha dan jenis pelatihan yang dibutuhkan, sebagaimana diuraikan dalam rencana kursus pelatihan.

Jenis pelatihan

Pelatihan manajemen dasar dimasukkan sebagai bagian dari semua kursus pelatihan termasuk pengembangan penuh rencana usaha yang dimulai pada saat lokakarya masyarakat.

Pelatihan dapat disampaikan di lembaga pelatihan pedesaan yang berafiliasi dengan kantor-kantor dan kementerian-kementerian terkait. Ini bisa jadi di lokasi program/usaha, lokasi NGO atau fasilitas lain yang tersedia secara lokal termasuk, bila sesuai, melalui penggunaan fasilitas yang mudah dipindahkan.

Pelatihan Klien harus non-formal dan terpusat pada peserta dengan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan individual klien untuk menjalankan kegiatan usaha yang teridentifikasi. Penekanannya harus pada metode pelatihan partisipatif yang melibatkan peserta dalam berbagi pengalaman praktis seperti melaksanakan kegiatan produksi/jasa tertentu, mempersiapkan rencana usaha, dan lain-lain sehingga keterampilan aktual dan kompetensi usaha dikembangkan baik di lokasi pelatihan maupun di tempat kerja.

Tindak lanjut di tempat kerja dan dukungan pasca pelatihan merupakan bagian integral dari pelatihan klien dan biasanya diberikan dalam beberapa bulan pertama pembukaan, yang berlanjut setidaknya untuk jangka waktu enam bulan. (Lihat juga Volume VI.)

Saat klien mengembangkan keterampilan teknis dan keterampilan usaha pokok, catatan kemahiran pelatihan (yang dikembangkan oleh instruktur klien tersebut pada saat lokakarya ToT yang merinci keterampilan yang harus dikuasai oleh klien) diperiksa dan divalidasi. Pelatihan institusional belum selesai hingga tanda tangan instruktur dan klien muncul dalam catatan. Tanda tangan tersebut menunjukkan bahwa klien telah menguasai keterampilan teknis dan dasar usaha yang mereka butuhkan untuk memulai usaha.

Selama pelatihan institusional klien harus secara aktual mendemonstrasikan jasa atau memproduksi barang yang diidentifikasi dalam studi kelayakan. Mengetahui bahwa klien akan bekerja sendiri dalam beberapa minggu instruktur perlu mentransfer tanggung jawab sebanyak mungkin untuk pengambilan keputusan.

Produk klien yang dibuat pada tahap akhir pelatihan institusional dapat dipasarkan oleh klien untuk memperkuat keterampilan pemasaran yang telah dipelajari dan uang yang diperoleh digunakan untuk membantu menutup biaya bahan.

Selain belajar bagaimana untuk memproduksi produk, selama pelatihan institusional klien harus mengetahui persyaratan hukum dalam mendirikan usaha, yaitu mendapatkan lisensi yang diperlukan untuk menjalankan usaha, menyewa tempat usaha, mendaftar kepada pemerintah daerah dan mengidentifikasi vendor untuk perlengkapan dan pasokan yang dibutuhkan untuk memulai usaha mereka. Jika diperlukan, sebuah rekening bank juga harus dibuka selama periode ini dan modal diatur (pinjaman atau dana sendiri).

Mungkin ada contoh ketika klien hanya akan mengambil manfaat dari pelatihan keterampilan teknis dan mengikuti kursus dengan tujuan untuk menjadi pekerja setelah pelatihan. Dalam kasus tersebut, instruktur harus menilai kapasitas klien baik untuk bagian teori maupun praktek dari pelatihan. Selama pelatihan klien harus menunjukkan keterampilan yang telah mereka dapatkan yang dapat ditampilkan melalui penilaian atau tes untuk pelatihan tingkat dasar. Sebagaimana untuk wirausaha, tanda tangan instruktur dan klien harus muncul pada catatan untuk menunjukkan bahwa mereka telah menguasai keterampilan dasar yang mereka dilatih untuknya dan siap untuk dipekerjakan.

2. Pelatihan kelompok

Pelatihan kelompok pada dasarnya harus sama dengan pelatihan individual. Namun, mungkin tidak perlu semua anggota kelompok dilatih keterampilan teknis, asalkan para anggota kunci dilatih dengan standar yang memadai.

Ini mungkin cukup untuk kelompok tersebut. Namun, semua anggota harus dilatih aspek manajemen usaha.

Pelatihan keterampilan mungkin perlu atau tidaknya diberikan kepada semua anggota kelompok dan akan tergantung pada jenis kegiatan yang akan dilakukan. Contohnya, sebuah kelompok pengecer produk mungkin tidak memerlukan pelatihan teknis karena mereka pada dasarnya menjual kembali produk dan tidak secara aktual memproduksinya. Demikian pula, bila pembagian kerja tersirat dalam sebuah usaha bersama berbasis kelompok, individu yang berbedakan membutuhkan jenis dan jumlah pelatihan yang berbeda pula.

3. Pertimbangan gender

Meskipun kendala tertentu, seperti kurangnya modal, tidak memadainya pelatihan usaha dan/atau keterampilan, terbatasnya akses ke pasar dan lain-lain, lazim bagi wirausahawan baik laki-laki maupun perempuan, kaum perempuan menghadapi masalah sosial, ekonomi dan budaya tambahan. Isu-isu ini harus dibahas sebagai bagian dari kursus dan solusi untuk masalah yang diusulkan sedapat mungkin diusulkan. Itu sebabnya satu volume gender (Volume VII) di bawah TREE secara khusus dirancang untuk mempertimbangkan persoalan perempuan di masyarakat.

Metodologi TREE mempertimbangkan situasi ini dengan menangani perempuan melalui mekanisme kelompok tradisional.

Kelompok-kelompok perempuan untuk kegiatan penghasil pendapatan dapat memberi basis organisasi dan struktur dalam masyarakat yang sumber daya dan pelatihan keuangan dan teknis bisa dihubungkan dengannya. Kelompok-kelompok ini merupakan sarana yang dengan melaluinya, para anggota dapat menyampaikan kepentingan dan kebutuhan mereka, membuat keputusan dan secara aktif berpartisipasi dalam mengelola proyek/perusahaan mereka sendiri. Identitas kelompok, yang dibangun melalui tujuan bersama dan status sosial ekonomi para anggota yang serupa, dapat memberikan kekuatan dan solidaritas. Selain itu, pengalaman menunjukkan bahwa pendekatan berbasis kelompok seringkali lebih hemat biaya dalam hal mendapatkan kredit, peralatan, dan teknologi yang diperlukan untuk pengembangan usaha kecil.

Metodologi pelatihan dasar TREE sebagaimana telah dibahas sebelumnya juga bisa diterapkan untuk pelatihan anggota kelompok perempuan. Perbedaan utamanya adalah dalam lokasi tempat pelatihan. Perempuan pedesaan, karena sejumlah tanggung jawab mereka, tidak dalam posisi untuk melakukan perjalanan ke tempat yang jauh, dan menghabiskan banyak waktu dalam sesi pelatihan. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan perlu

dilaksanakan dekat dengan rumah mereka dan durasi pelatihan disesuaikan agar sesuai dengan tanggung jawab mereka yang lain.

Sesi pelatihan perlu pendek dan mungkin perlu dipecah-pecah pada waktu yang lebih lama dengan istirahat periodik dalam pembelajaran. Kesepakatan harus dibuat dengan peserta mengenai kapan waktu yang paling tepat bagi mereka untuk menghadiri pelatihan, yaitu pagi hari atau sore hari. Pelatihan beberapa hari berturut-turut mungkin tidak praktis tetapi harus diselesaikan dalam waktu sesingkat mungkin. Juga, pengalaman menunjukkan bahwa perempuan lebih suka menghadiri sesi pelatihan di sore hari (ketika semua pekerjaan rumah tangga selesai) dan hari pelatihan tidak boleh bertepatan dengan hari pasar atau dimulainya masa sekolah.

4. Penyandang disabilitas

Semua masyarakat dan kelompok sasaran yang memiliki anggota penyandang disabilitas dan orang-orang ini harus dicakup dalam program pelatihan TREE berdasarkan kemampuan mereka, sama seperti yang lain. Sebagaimana disebutkan, perempuan sebagai sebuah kelompok akan membutuhkan beberapa pertimbangan khusus sehingga mereka dapat berpartisipasi. Hal ini juga berlaku untuk penyandang disabilitas.

Orang dengan gangguan mobilitas, misalnya tidak mampu berjalan dan pengguna kursi roda, akan memiliki kebutuhan khusus berkenaan dengan transportasi dan aksesibilitas dan mereka yang di daerah pedesaan akan merasa sangat sulit untuk melakukan perjalanan ke tempat pelatihan. Orang-orang dengan disabilitas panca indera (ketidakmampuan untuk mendengar, melihat) atau orang-orang dengan gangguan berbicara akan memiliki kebutuhan yang berbeda. Orang dengan disabilitas intelektual atau psikologis mungkin membutuhkan teknik pelatihan khusus atau lingkungan yang kondusif. Kebutuhan khusus berbagai kelompok disabilitas yang berbeda diuraikan di Volume VIII.

Pelatih harus peka terhadap isu-isu disabilitas dan tahu di mana untuk mendapatkan dukungan dari kelompok masyarakat lokal dan para ahli jika mereka tidak memiliki keahlian sehingga mereka dapat mencakup orang disabilitas dalam pelatihan TREE. Mereka juga perlu sadar akan diskriminasi, prasangka dan sikap negatif yang penyandang disabilitas sering hadapi dan berhati-hati agar tidak memperkuat sikap-sikap negatif tersebut, sementara pada saat yang sama memberikan pengalaman pelatihan yang mendukung dan menarik. Pengalaman-pengalaman semacam itu dapat menyebabkan penyandang disabilitas tidak menghiraukan kemampuan mereka atau tidak memiliki kepercayaan diri.

Memiliki penyandang disabilitas dalam sesi pelatihan dapat menambah keseluruhan nilai pelatihan dengan memberikan lingkungan yang mendorong dan menerima untuk semua. Akomodasi yang kadang-kadang dibuat untuk penyandang disabilitas, misalnya menyediakan teknik pembelajaran alternatif (misalnya mendemonstrasikan kepada orang tuna rungu alih-alih hanya menjelaskan atau membimbing orang tuna netra dalam sebuah proses) dapat menguntungkan semua peserta pelatihan dan meningkatkan belajar mereka.

Volume VIII manual ini memberikan beberapa pemahaman dasar mengenai isu-isu disabilitas dan saran dan sumber daya untuk membantu pelatih dalam mencakup sepenuhnya penyandang disabilitas dalam pelatihan.

5. Melaksanakan program pelatihan

Pemeriksaan akhir lokasi pelatihan

Instruktur, yang telah disewa untuk menyampaikan pelatihan, harus mengunjungi lokasi pelatihan beberapa hari sebelum dimulainya pelatihan untuk memeriksa apakah pengaturannya cocok dan memadai, dan untuk membuat penyesuaian jika diperlukan. Instruktur harus memastikan bahwa area pelatihan memiliki ruang yang cukup. Harus ada meja kerja, bangku dan kursi yang cukup sesuai dengan jumlah peserta dan harus mengakomodasi peserta yang memiliki kebutuhan khusus, misalnya pengguna kursi roda dan alat bantu pengajaran misalnya papan kapur dan *flipchart* tersedia. Di daerah-daerah di mana terdapat masalah perdamaian dan keamanan, pengaturan keamanan harus memadai.

Rencana kursus pelatihan

Instruktur harus sudah menyiapkan rencana pelajaran untuk setiap hari sebelum dimulainya kursus, untuk memastikan bahwa semua topik yang diperlukan dibahas dan tidak ada satupun topik tertinggal. Se jauh mungkin, instruktur harus mencoba untuk menjaga pelatihan tetap fleksibel untuk memungkinkan perbedaan tingkat individu di antara peserta.

Pembukaan Kursus

Koordinator TREE biasanya membuka kursus pelatihan TREE dengan menjelaskan tujuan dan pentingnya keterampilan yang akan diperoleh, baik untuk memulai dan menjalankan usaha kecil yang teridentifikasi ataupun keterampilan teknis untuk pekerjaan.

Petugas pelatihan TREE kemudian menjelaskan secara umum bagaimana kursus akan dilaksanakan dan aturan perilaku yang harus diperhatikan oleh peserta, terutama di dalam ruang pelatihan.

Instruktur kemudian diperkenalkan kepada para peserta, terutama bila instruktur bukan dari daerah tersebut.

Dari titik ini, instruktur mengambil alih dan bertanggung jawab untuk melaksanakan kursus pelatihan keterampilan.

➔ **Lihat Lampiran 4.5: Formulir pendaftaran untuk penerima manfaat pelatihan keterampilan.**

Monitoring kursus pelatihan

Saat kunjungan hari pertama ke lokasi pelatihan, petugas pelatihan TREE dapat memeriksa daftar peserta terdaftar dan melengkapi Bagian I dari kartu peserta.

➔ **Lihat Volume VI: Monitoring, evaluasi dan dokumentasi.**

Selama pelaksanaan/penyampaian pelatihan, petugas pelatihan TREE harus melakukan kunjungan saat pelatihan sedang berlangsung untuk mengetahui apa masalah yang membutuhkan perhatian dan tindakan.

Evaluasi kemajuan peserta

Instruktur akan memonitor kemajuan peserta selama masa pelatihan dan membuat mereka terus mengetahui kemajuan mereka di semua tahap kursus melalui catatan kemahiran klien dan rangkuman grafik.

Tes kinerja pada akhir setiap sesi dan pemeriksaan terus menerus melalui tes tertulis atau lisan membantu membuat instruktur terus mengetahui kemajuan peserta. Perlu dicatat bahwa fleksibilitas mungkin diperlukan dalam proses evaluasi untuk memungkinkan atau tingkat melek huruf rendah.

Sebelum menyelesaikan kursus, semua hal berikut harus dilakukan:

- ☐ catatan kemahiran yang ditandatangani oleh instruktur dan ketua LPC yang menunjukkan klien/keompok secara teknis kompeten;
- ☐ klien telah menghasilkan rencana usaha berdasarkan studi kelayakan proyek yang mencakup biaya dan harga jual untuk setiap item yang akan diproduksi;
- ☐ persediaan, daftar harga dan vendor untuk semua peralatan dan pasokan yang diperlukan telah lengkap;

- ☐ semua lisensi yang diperlukan diperoleh dan pendaftaran telah selesai;
- ☐ lokasi kerja dipersiapkan dan klien untuk siap memulai operasi usaha;
- ☐ rekening bank dibuka (jika diperlukan);
- ☐ modal awal diatur (yang menyatakan apakah pendanaan sendiri, pinjaman termasuk sumbernya, lainnya).

➔ **Lihat Lampiran 4.6: Laporan kemajuan pelatihan.**

➔ **Lihat Lampiran 4.7: Laporan akhir pelatihan.**

➔ **Lihat Lampiran 4.8: Laporan kelulusan.**

Evaluasi kursus dan umpan balik (formatif)

Saat berlangsungnya pelatihan, instruktur harus mencatat setiap perubahan yang diperlukan pada kursus tersebut untuk memperbaikinya di masa depan. Petugas pelatihan TREE harus memasukkan informasi ini dalam laporan kursus pelatihan dan pelajaran yang telah dipelajari.

Pada hari terakhir pelatihan, program harus dievaluasi oleh instruktur dan peserta.

Petugas pelatihan TREE kemudian harus menganalisa informasi yang dikumpulkan dan membuat penilaian keseluruhan mengenai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kursus. Data yang dikumpulkan dirangkum dalam kartu kursus pelatihan.

Lampiran 4.1 Contoh Rencana Kursus Pelatihan Mekanik Mobil (bensin) 312 jam (60 hari)

Tujuan

Kursus ini akan memberikan kepada peserta pengetahuan kerja tentang bagaimana kendaraan bensin dirakit sehingga memungkinkan mereka untuk melakukan perbaikan kecil dan besar pada mesin. Di akhir pelatihan, peserta akan dapat:

- ☐ Menggunakan alat pemotong secara efisien dan efektif (Gergaji besi, kikir, bor dan lain-lain)
- ☐ Menggunakan alat ukur/tangan secara efektif dan akurat.
- ☐ Membongkar dan merakit rakitan/sub-rakitan kendaraan bensin.
- ☐ Menjelaskan operasi sistem di dalam mesin.
- ☐ Menyebutkan prinsip-prinsip ilmiah dasar yang diterapkan dalam bidang kerja tersebut.
- ☐ Mendiskusikan diagram sirkuit sistem pengapian dan prinsip-prinsipnya.
- ☐ Menjelaskan apa itu sistem transmisi daya
- ☐ Mengerjakan sistem suspensi dan kemudi.
- ☐ Mengerjakan sistem rem.
- ☐ Menyetel kendaraan bensin secara efisien.

Penekanan akan diberikan pada pembangunan karakter peserta selama pelatihan dengan memasukkan ide-ide tentang patriotisme, disiplin dan etika kerja di beberapa sesi berbeda yang akan memungkinkan mereka menangani klien mereka secara tepat.

Jadwal pelatihan

Berikut ini adalah rincian jadwal kursus:

Total jam pelatihan	=	312 jam
Hari dalam seminggu	=	6 hari
Total hari pelatihan	=	52 hari

Kursus Mekanik Mobil (Bensin) ini fokus pada pengajaran keterampilan teoritis dan praktis, dimana delapan puluh persen (80%) waktu akan dihabiskan pada pengembangan keterampilan praktis sementara dua puluh persen (20%) untuk input teoritis.

Persyaratan pendaftaran

Pendidikan

Untuk dapat diterima dalam Kursus Mekanik Mobil (Bensin) calon peserta harus telah menyelesaikan Sekolah Menengah, memiliki pemahaman yang baik tentang aritmatika, dan kemampuan membaca dan menulis dengan cukup baik.

Bahasa

Sepenuhnya memahami (membaca, menulis dan mendengar) Bahasa Nasional (Urdu) dan bahasa lokal di samping memahami bahasa Inggris tingkat dasar.

Tingkat kemahiran

Pengetahuan

Untuk menjadi Mekanik Mobil (Bensin) peserta diharapkan memiliki pemahaman yang baik tentang konsep-konsep berikut setelah menyelesaikan kursus:

- ☐ Matematika dasar untuk membantu mereka melakukan pengukuran
- ☐ Alat ukur dan tangan (jangka Micrometer, indikator dial, kunci baut putar, kunci pas ujung terbuka, kunci pas cincin, kunci pas, obeng, meteran kompresi, meteran vacuum, dll.)
- ☐ Penggunaan alat/perlengkapan di bengkel yang benar
- ☐ gambar teknik dasar rakitan & sub-rakitan kendaraan
- ☐ Operasi mesin pembakaran internal
- ☐ Jenis dan konstruksi mesin
- ☐ Spesifikasi berbagai bagian mesin
- ☐ Berbagai sistem mesin, yaitu injeksi bahan bakar, pelumasan, pendinginan dan sistem pembuangan
- ☐ Turbin dan super charger
- ☐ Fungsi rangkaian daya
- ☐ Fungsi sistem suspensi
- ☐ Fungsi sistem kemudi
- ☐ Fungsi sistem rem
- ☐ Roda dan ban

Ketrampilan

Diharapkan setelah menyelesaikan kursus Mekanik Mobil (Bensin), para peserta akan memiliki keterampilan sebagai berikut:

- ☐ Menggunakan alat ukur/alat tangan secara akurat/efisien.
- ☐ Menggunakan alat pemotong secara efisien (gergaji besi, kikir dan bor dan lain-lain)
- ☐ Membongkar dan merakit mesin ke dalam sub-rakitan.
- ☐ Membongkar dan merakit kepala silinder dan melakukan pengukurannya.
- ☐ Membongkar dan merakit camshaft, pelatuk dan mekanisme katup.
- ☐ Membongkar dan merakit batang penghubung, piston, ring piston dan melakukan pengukurannya termasuk lubang silinder.
- ☐ Membongkar dan merakit pompa tekanan minyak dan melakukan pemeriksaan sistem.
- ☐ Membongkar dan merakit sistem pendingin, yaitu radiator, thermostat, pompa air dan lain-lain.
- ☐ Membongkar dan merakit sistem bahan bakar.
- ☐ Memeriksa diagram sirkuit sistem pengapian.
- ☐ Melepas dan memasang kembali pelat kopling dan membuat penyesuaian.
- ☐ Memeriksa dan merawat rangkaian daya (box persneling, poros baling-baling dan diferensial).
- ☐ Melepas dan memasang kembali suku cadang sistem rem, yaitu silinder master, sepatu rem silinder roda dan cakram drum rem.
- ☐ Melepas dan mengepaskan kembali suku cadang sistem suspensi.
- ☐ Melepas dan mengepaskan kembali suku cadang sistem kemudi (sambungan dan rakitan).
- ☐ Menyelaraskan mesin bensin dengan penekanan khusus pada hal-hal berikut:
 - Mendiagnosis masalah, dan melakukan perbaikan.
 - Memeriksa dan menyesuaikan karburator.
 - Merawat area keselamatan secara periodik

Peluang kerja

Setelah menyelesaikan kursus, peserta akan memiliki kompetensi dalam melakukan pekerjaan seorang Mekanik Mobil (Bensin). Ini akan membuka peluang bagi peserta pelatihan untuk mendapatkan pekerjaan baru atau

mempertahankan pekerjaan mekanik mobil (Bensin) saat ini. Kursus ini akan memungkinkan mereka terlibat dalam pekerjaan seorang mekanik mobil (Bensin) yang membanggakan.

Mekanik mobil (Bensin) yang terlatih akan dapat bekerja sebagai pekerja terampil dalam posisi/bidang teknis sebagai berikut.

- ☐ wirausaha (bengkel dan lain-lain)
- ☐ Perwakilan penjualan/dealer servis resmi.
- ☐ Industri manufaktur suku cadang mobil, vendor dan lain-lain
- ☐ Bengkel pribadi
- ☐ Produsen mobil yang memiliki armada transportasi yang besar.
- ☐ Stasiun pengisian BBM/servis.
- ☐ Toko perawatan kompresor

Metodologi Pelatihan

Teknik pelatihan yang berbeda akan digunakan selama pelatihan dengan mempertimbangkan berbagai prinsip pembelajaran orang dewasa. Berikut adalah beberapa teknik pelatihan utama yang akan digunakan:

- ☐ Sesi Teoritis - ceramah interaktif
- ☐ Curah pendapat
- ☐ Kegiatan Kelompok Kecil
- ☐ Presentasi
- ☐ Kuis
- ☐ Berbagi Pengalaman Terpimpin
- ☐ Kerja praktek
- ☐ Tugas

Deskripsi kursus dan durasi

Teori

Jumlah kredit jam = 62

1. Pengetahuan dasar (10 Jam)

- ☐ Unit dasar/unit asal (gaya, kerja yang dilakukan, torsi, daya, kepadatan)
- ☐ Pengenalan peralatan tangan dan penggunaannya
- ☐ Alat ukur dan penggunaannya

- ☐ Tindakan Keselamatan/pemeliharaan bengkel & peralatan

2. Pekerjaan non mesin (12 Jam)

- ☐ Mengikir & Memasang
- ☐ Menggerinda
- ☐ Mengebor
- ☐ Menggergaji

3. Mesin (15 Jam)

- ☐ Mendefinisikan mesin pembakaran internal.
- ☐ Aplikasi mesin pembakaran internal
- ☐ Prinsip kerja mesin 4 & 2 tak
- ☐ Konstruksi mesin
- ☐ Sistem pendinginan
- ☐ Sistem pelumasan
- ☐ Sistem pengapian
- ☐ Sistem karburator
- ☐ Sistem EFI
- ☐ Sistem CNG
- ☐ Sistem pembuangan.
- ☐ Penyelarasan mesin/penyelesaian masalah dan pengujian mesin.

4. Rangkaian daya (12 Jam)

- ☐ Kopling
- ☐ Boks persneling
- ☐ Poros propeller
- ☐ Diferensial
- ☐ hard Final, roda dan ban

5. Suspensi, kemudi & rem (13 Jam)

- ☐ peredam kejut/*coil spring*/pegas daun.
- ☐ elemen suspensi
- ☐ sistem kemudi sederhana
- ☐ sistem power steering.
- ☐ rem mekanik
- ☐ Hukum Pascal
- ☐ rem hidrolik
- ☐ Silinder master
- ☐ rem dibantu daya.

Praktek

Jumlah kredit jam = 250

1. Pengetahuan dasar (20 Jam)

- ☐ Unit dasar/unit bentukan (tenaga, kerja dilakukan, torsi, daya, kepadatan)
- ☐ Pengenalan alat-alat tangan dan penggunaannya (kunci pas ujung terbuka, kunci pas ujung cincin, soket, penarik, tang, gergaji besi dan lain-lain)
- ☐ Pengenalan alat ukur dan penggunaannya (Jangka Vernier, micrometer, pengukur dial, pengukur feeler, Multi-meter, dan lain-lain).

2. Pekerjaan non mesin (25 Jam)

- ☐ Pekerjaan mengikir
- ☐ Pekerjaan menggerinda
- ☐ Pekerjaan menggergaji
- ☐ Pekerjaan mengebor

3. Mesin (30 Jam)

- ☐ pengecekan blok silinder, pengukuran kebulatan & kelancipan silinder .
- ☐ Pengecekan kepala silinder, pengukuran pembungkus kepala silinder
- ☐ Mengganti gasket kepala silinder
- ☐ Mengetatkan dan melonggarkan baut kepala silinder untuk torsi yang tepat dengan menggunakan servis manual.
- ☐ Melepas, mengganti katup mesin.
- ☐ *Prefacing* katup dan dudukan katup
- ☐ Penyetelan Katup tappet
- ☐ Pengecekan Piston dan cincin piston & pemasangan kompresi & cincin oli
- ☐ Penyetelan pin piston
- ☐ Pemasangan bantalan poros utama dan bantalan poros batang penghubung.
- ☐ Mengganti *timing belt*
- ☐ Mengatur waktu pengapian
- ☐ Pembilasan terbalik sistem pendingin.
- ☐ Memeriksa radiator, katup termostat dan tutup tekanan
- ☐ Mengganti oli mesin
- ☐ Mengganti gasket penampungan oli.
- ☐ Titik-titik pelumasan mesin
- ☐ Perbaikan sistem pembuangan misalnya penggantian peredam.

- ☐ Praktek bongkar pasang mesin

4. Sistem bahan bakar (25 Jam)

- ☐ Servis dan overhaul dan penyetelan sebuah karburator dua barrel venturi tetap sederhana
- ☐ Servis & overhaul pompa bahan bakar (bensin) mekanik dan elektrik.
- ☐ Pengenalan berbagai komponen sistem injeksi bahan bakar elektronik, seperti sensor, unit kontrol elektronik (ECU), injektor, distributor jenis elektronik, dan lain-lain
- ☐ Praktek decoding manual kode diagnostik yang tersimpan.
- ☐ Penyetelan Mesin dan *troubleshooting* mesin berpelengkap karburator. Masalah-masalah tersebut meliputi misalnya (mesin mati, mesin terlalu panas, konsumsi oli dan bahan bakar yang berlebihan, *engine dieseling*, akselerasi buruk, sulit distarter).

5. Rangkaian daya (25 Jam)

- ☐ Melepas dan mengganti dan menyetel kopling
- ☐ pengecekan dengan pembongkaran dan servis boks persneling manual 4-speed..
- ☐ Melepas dan menyetel ulang universal.
- ☐ Servis dan penyetelan diferensial

6. Suspensi, kemudi & rem. (25 Jam)

- ☐ Suspensi jenis penopang Machpherson, pelepasan dan penyetelan ulang.
- ☐ Membongkar, memasang dan mengecek *shockabsorber*
- ☐ Melepas, menservis dan menyetel ulang kemudi jenis rak dan sayap.
- ☐ Menservis *balljoints* dan sambungan
- ☐ *Balancing* roda.
- ☐ Pelurusan roda
- ☐ Penyetelan papan rem
- ☐ Pemeliharaan & perbaikan master silinder dan roda
- ☐ Penggantian minyak rem.
- ☐ Servis rem dibantu daya.
- ☐ Penyesuaian sepatu rem

7. pengujian & pengukuran Mesin. (25 Jam)

- ☐ Uji kompresi dan vakum mesin

- ☐ Uji kebocoran mesin

- ☐ Uji emisi pembuangan mengguna kantester CO.

- ☐ Mengukur RPM mesin, *dwell angle*, waktu pengapian, dan menggunakan alat analisa mesin.

8. Pekerjaan servis & lingkungan bengkel (25 Jam)

- ☐ Servis dan pelumasan mobil
- ☐ Berkenalan dengan catatan bengkel (pedoman servis, kartu kerja)

9. Pelatihan di tempat kerja (25Hrs)

Satu minggu di pelatihan di tempat kerja di industri/ organisasi/bengkel di akhir sesi, dalam bidang kerja tertentu.

Alat, mesin, perlengkapan dan lain-lain

No.	Nomenklatur perlengkapan/peralatan	Jumlah
1.	Set kunci pas ujung terbuka (6-32 mm)	05
2.	Set kunci pas ujung cincin (6-32 mm)	05
3.	Set soket set kunci Allen (1,5-10mm)	05
4.	Set soket (8-32 mm)	05
5.	Kunci-kunci torsi Torque Wrench (malang type) (10-500N)	02
6.	Adjustablewrench (1')	05
7.	Kunci filter oli	05
8.	Obeng datar (bilah panjang)	05 masing ²
9.	Obeng Phillips bilah panjang (4', 6', 8', 12')	05 masing ²
10.	Tang pengunci (8')	05
11.	Tang cucut (8')	05
12.	Tang buaya (8')	05
13.	Tang kombinasi (8')	05
14.	Tang untuk rem (8')	05
15.	Kikir dengan pegangan (ukuran datar) (150 sampai 300 mm)	20
16.	Kikir dengan pegangan (bastered) (150 sampai 300 mm)	20
17.	Kikir dengan pegangan (froud) (150 sampai 300 mm)	20
18.	Kikir dengan pegangan (persegi) (150 sampai 300 mm)	20
19.	Skrup	05
20.	Palu godam (1Kg.)	03
21.	Palu karet	03
22.	Rangka gergaji besi tangan (300mm)	20
23.	Penggaris baja (30 cm)	05
24.	Pita baja (50inci)	05
25.	Kompresor ring piston (3mm)	05
26.	Kompresor katup	05
27.	C-clamp	05
28.	Pembuka bantalan poros	05

No.	Nomenklatur perlengkapan/peralatan	Jumlah
29.	Pembuka ban	03
30.	V-block	10
31.	Dongkrak hidrolik lantai (2ton)	02
32.	Dongkrak berdiri bisa disesuaikan.	04
33.	Alat bantu masuk kolong mobil (creeper)	02
34.	Dudukan penjepit besi (Bench vise) (4')	20
35.	Bangku kerja, baja (6'x21 /2'x23/ 4)	05
36.	Papan S.S.T.	05
37.	Kotak peralatan (kosong)	05
38.	Kabel jumper	02 set
39.	Baki suku cadang (12'x10')	05
40.	Jangka Vernier (150mm)	20
41.	Pengukur ketinggian Vernier (24')	02
42.	Mikrometer luar (0-1,1-3,0-100 mm)	05 masing ²
43.	Mikrometer dalam	05
44.	Indikator dial (berdiri dengan dudukan magnet) (0,001 inci)	05
45.	Pengukur feeler (0.05-1.00mm)	05
46.	Screw pitch gauge	05
47.	Pengukur tekanan ban (jenis dial) (200 psi)	05
48.	Multimeter digital	05
49.	Cahaya waktu pengapian	10
50.	Gerinda(8')	03
51.	Mesin press (tetap)	02
52.	Mesin balancing roda portabel	02
53.	Kompresor udara keselarasan 4 roda optikal	01
54.	Model mesin bensin 4 tak	01
55.	Mesin bensin Toyota 1300 cc	01
56.	Honda 1.600 cc sistem EFI	01
57.	Suzuki 800cc	01
58.	Honda 125cc (motor)	01
59.	Mesin Bensin kendaraan Toyota Corolla	01

Pelatihan ketrampilan manajemen usaha

Satu bagian penting dari paket pelatihan tersebut adalah empat hari pelatihan keterampilan manajemen usaha. Tujuannya adalah untuk mengarahkan para peserta pada manajemen usaha dan memungkinkan mereka berkutat dalam kewirausahaan. Isi utama komponen ini adalah sebagai berikut:

- ☐ Pelatihan keterampilan manajemen usaha – konsep dasar kewirausahaan
- ☐ Bagaimana memulai usaha kecil – Menyusun rencana usaha
- ☐ Mengelola usaha
- ☐ Keberhasilan dan kegagalan usaha/perusahaan
- ☐ Pelajaran dari tahun pertama pelaksanaan usaha
- ☐ Tahapan usaha kecil

- ☐ Apa yang penting pada tahap awal?
- ☐ Akankah usaha Anda menghasilkan uang?
- ☐ Pemasaran dan pengembangan produk
- ☐ Penilaian keuangan dan teknis masing-masing proyek
- ☐ Akuntansi dan manajemen keuangan

Kriteria seleksi

Para calon yang terdaftar kemudian disaring lebih lanjut oleh Mobilisator Sosial menggunakan indikator-indikator berikut: melek huruf, kemampuan bahasa, pendapatan rumah tangga, rasio ketergantungan, ukuran keluarga, profesi anggota rumah tangga lainnya, ketetapan, pengaturan infrastruktur rumah tangga, tingkat kemiskinan, upaya-upaya terdahulu, rencana masa depan dan mengapa, sumber daya yang diperlukan, dan seorang penjamin yang akan merekomendasikan peserta dan menjamin status ekonomi dan keseriusan niatnya, mengidentifikasi tren dan peluang pemasaran yang berlaku, konfirmasi ketersediaan lapangan kerja, dan lain-lain.

Asrama

Fasilitas asrama tersedia untuk peserta pelatihan, baik laki-laki maupun perempuan. Beberapa kamar dapat menampung dua orang sementara beberapa yang lain dapat menampung sebanyak tiga orang. Fasilitas berikut juga tersedia:

- ☐ Sarapan
- ☐ Makan siang
- ☐ Makan malam
- ☐ Setrika
- ☐ Surat kabar
- ☐ Ruang umum
- ☐ Masjid
- ☐ Kamar mandi
- ☐ Air (air hangat di musim dingin)

Berikut ini aturan dan peraturan untuk semua penghuni asrama:

1. Dilarang merokok di kamar. Merokok hanya di tempat-tempat yang ditentukan untuk Peserta yang berusia 18 tahun ke atas.
2. Tindak pidana seperti:
 - ☐ Konsumsi obat ilegal;

- ☐ penyalahgunaan zat berbahaya;
- ☐ merokok di bawah umur;
- ☐ Pencurian / mencuri;
- ☐ Vandalisme / pengrusakan properti umum;
- ☐ Pembuangan sampah sembarangan;
- ☐ Perjudian;
- ☐ berkumpul untuk tujuan melakukan tindakan ilegal;
- ☐ perkelahian;

Setiap bentuk dari tindakan atau perilaku kriminal lain yang tidak disebutkan di sini akan dilaporkan ke polisi. Pelaku akan diserahkan ke pihak berwenang.

3. Tamu tidak diperbolehkan setelah pukul 20:00. Tamu harus melapor di pos keamanan pada saat datang dan pergi. Tamu harus tetap berada di area umum dan tidak diperbolehkan masuk kamar tidur.
4. Penghuni tidak diperbolehkan membuat atau mengizinkan tamu atau pengunjungnya membuat gangguan atau kegaduhan di asrama yang akan mengganggu kenyamanan penghuni lain.
5. Semua penghuni harus perhatian terhadap warga lain di kompleks itu setiap saat
6. Dilarang memasak di dalam kamar
7. Lampu dan kipas angin dimatikan bila tidak ada orang di kamar
8. Duplikasi kunci dilarang dan masuk secara tidak sah ke sebuah kamar merupakan pelanggaran serius.

Bahan bacaan

Sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan kursus, Lembaga akan memberikan pelatihan dan bahan bacaan kepada peserta selama pelatihan, seperti:

- ☐ Buku-buku terkait subyek
- ☐ Fotokopi catatan kelas
- ☐ Handout

Alat tulis

Alat tulis akan diberikan kepada semua peserta juga selama pelatihan, yang mencakup salinan, pensil, pena, berkas, lembar gambar, salinan praktis, dan lain-lain, tergantung pada kebutuhan dan persyaratan dari kursus pelatihan.

Sertifikasi

Lembaga-lembaga berikut memberikan sertifikasi pelatihan kami:

- ☐ Technical and Vocational Training Authority-TEVTA
- ☐ National Staff Training Institute, Islamabad
- ☐ National Institute of Science and Technical Education
- ☐ Skill Development Council, Islamabad

Lampiran 4.2 Kerangka acuan untuk instruktur pelatihan dan teknik pembelajaran dasar (Contoh dari proyek TREE di Filipina)

Bagian I. Persyaratan pengajaran dasar

Bagian 1. Kompetensi dan atribut pribadi

Mengingat uniknya desain dan tujuan pelatihan berbasis masyarakat, beberapa kompetensi dan atribut pribadi diperlukan untuk pelatih agar menjadi efektif. Kompetensi dan atribut tersebut meliputi:

1.1 Kompetensi di bidang mereka: Pelatih harus benar-benar kompeten di bidang yang mereka diminta mengajar. Mereka juga harus fasih dengan pengetahuan dan informasi yang berkaitan dengan penciptaan kegiatan penghasil pendapatan sesuai keahlian mereka. Tingkat motivasi peserta juga tergantung pada seberapa baik mereka melihat kompetensi pelatih mereka. Pelatih dipandang sebagai model peran dan, oleh karena itu, diharapkan mendapatkan rasa hormat dari peserta dan masyarakat. Tidak ada pengganti untuk pengetahuan dan keterampilan rinci yang dikumpulkan dari pengalaman aktual di bidang yang diajarkan.

1.2 Keinginan pribadi yang kuat untuk mengajar: Mungkin tidak ada faktor tunggal dalam kelompok mutu dan kemampuan yang kompleks yang menghantarkan kepada pembelajaran yang baik seperti cinta mengajar. Pelatih adalah semacam seorang misionaris. Mereka harus memiliki hasrat bawaan untuk membantu orang. Mereka harus memiliki kesabaran untuk menciptakan iklim belajar, yang secara terus-menerus akan menunjukkan, menyampaikan, dan membimbing peserta dewasa hingga mereka telah mendapatkan kompetensi yang diperlukan dan mampu memanfaatkannya secara penuh.

1.3 Kekayaan ide dan kreativitas: Metode yang bekerja dengan baik untuk satu individu atau untuk satu pelajaran mungkin tidak memuaskan di satu situasi lain. Seorang instruktur yang baik akan waspada terhadap tanda-tanda awal yang menunjukkan kebingungan, kesalahpahaman atau kurang tertariknya peserta. Mereka harus, dalam waktu yang tepat, segera menyesuaikan tindakan untuk memperbaiki kesulitan tersebut. Mereka harus cepat memodifikasi pembelajaran mereka sedemikian rupa sehingga peserta paham dan belajar. Salah satu hal paling penting yang seorang pelatih perlu kuasai adalah pola belajar peserta dewasanya.

Yang paling penting adalah poin bahwa dengan pembelajar dewasa, variasi metodologi yang akan digunakan sangat penting. Peserta muda mungkin

menunjukkan berbagai kemampuan, bakat, dan minat dalam sebuah situasi pembelajaran; Namun, orang dewasa mungkin membawa pengalaman hidup yang sebenarnya dan banyak lagi. Selain itu, mengingat pengalaman kehidupan nyata, orang dewasa memiliki beragam tujuan dan harapan. Semua faktor ini perlu penerapan praktis teknik-teknik pembelajaran yang relevan.

1.4 Pengetahuan akan, dan kemampuan untuk menerapkan, teknik-teknik pembelajaran dasar: Pelatih proyek usaha berbasis masyarakat diharapkan memiliki keterampilan dalam teknik pembelajaran dasar. Ini mencakup keterampilan dalam menyajikan pelajaran, memfasilitasi situasi belajar, dan menilai efektivitas pelatihan.

Biasanya, keterampilan mengenai metode empat langkah, penguasaan teknik demonstrasi, penggunaan alat bantu pelatihan misalnya papan dan grafik secara efektif, seni mengajukan pertanyaan, mengorganisir dan memfasilitasi lokakarya kelompok atau individu, dan pendekatan penugasan proyek, merupakan sebagian alat dasar dalam pelatihan. Namun, secara spesifik, seorang pelatih yang kompeten akan mempersiapkan rencana dan strategi pelatihannya untuk memastikan bahwa:

1.4.1. ada partisipasi dan minat maksimal dalam proses pembelajaran;

1.4.2. pemanfaatan waktu peserta dengan sebaik-baiknya;

1.4.3. perencanaan pelajaran tersebut berhubungan dengan tujuan kegiatan ekonomi pasca pelatihan yang telah mereka rencanakan;

1.4.4. perencanaan cukup fleksibel untuk memanfaatkan minat khusus atau pengalaman unik pelatih;

1.4.5. ada penghargaan terhadap kebutuhan dan hak-hak individu pembelajar dewasa.

1.5 Pengetahuan dan keterampilan dalam evaluasi pelatihan: Seorang pelatih yang baik harus terus-menerus memantau apakah peserta benar-benar memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru. Ini dapat dilakukan secara berkelanjutan dan berkala melalui pertanyaan lisan dan/atau tertulis, keterampilan, atau tes kinerja. Harus ditekankan bahwa tujuan utama tes bukan untuk menilai peserta, atau membuat mereka lulus atau gagal, melainkan untuk menilai jumlah dan kualitas belajar dan dengan demikian memperkuat pembelajaran, jika diperlukan.

1.6 Kemampuan untuk bekerja dengan baik dengan petugas dan staf proyek, dengan tokoh masyarakat dan pemangku kepentingan, dan dengan peserta pelatihan sendiri: Peserta

pelatihan adalah orang-orang dengan beragam latar belakang dan keganjilan. Pelatih harus mengembangkan kualitas mencari penyebab dan solusi, membantu peserta menemukan sebanyak mungkin hal-hal produktif untuk diri mereka sendiri. Demikian pula, pelatih juga harus bekerja secara harmonis dengan anggota staf proyek lain, tokoh masyarakat, sesama pelatih dan dengan supervisor.

1.7 Pemahaman tentang dan komitmen pada usaha masyarakat dan pengembangan pedesaan: Seorang pelatih juga dapat dipandang sebagai pekerja pengembangan dan pengusaha sosial. Pengembangan masyarakat dikatalisasi melalui kemitraan antara pelatih, peserta, warga masyarakat dan organisasi pemerintah, organisasi swasta, dan organisasi sukarela lain. Bersama mereka saling membantu dalam meningkatkan standar hidup dan melalui memberi jalan kegiatan ekonomi.

Bagian 2. Pemahaman persyaratan pengajaran dasar¹⁵

2.1 Pengajaran yang baik adalah banyaknya daya nalar. Pengajaran yang baik adalah bukan hanya tentang memotivasi pembelajar untuk belajar, tetapi mengajar mereka cara belajar, dan melakukannya dengan cara yang relevan, bermakna dan mudah diingat. Pengajaran yang baik adalah tentang merawat keahlian Anda, memiliki gairah padanya, dan menyebarkan gairah itu kepada setiap orang, terutama pembelajar Anda.

2.2 Pengajaran yang baik adalah tentang substansi dan memperlakukan siswa sebagai konsumen pengetahuan. Pengajaran yang baik adalah tentang berusaha sebaik-baiknya untuk tetap di puncak bidang Anda, membaca sumber, di dalam dan di luar bidang keahlian Anda, dan mengikuti perkembangan mutakhir sesering mungkin. Namun, pengetahuan tidak terbatas di jurnal ilmiah. Pengajaran yang baik adalah juga tentang menjembatani kesenjangan antara teori dan praktek. Pengajaran yang baik adalah tentang meninggalkan menara gading dan mencemplungkan diri ke lapangan, berbicara kepada, konsultasi dengan, dan membantu para praktisi, dan berhubungan dengan masyarakat mereka.

2.3 Pengajaran yang baik adalah tentang mendengarkan, bertanya, tanggap, dan ingat bahwa setiap pembelajar dan setiap kelas itu berbeda. Pengajaran yang baik adalah tentang mendapatkan tanggapan dan mengembangkan keterampilan komunikasi lisan pembelajar pendiam. Pengajaran yang baik adalah tentang mendorong siswa untuk unggul; pada saat yang sama, Pengajaran yang baik adalah tentang menjadi manusia, menghormati orang lain, dan menjadi profesional setiap saat.

2.4 Pengajaran yang baik adalah tidak selalu tentang memiliki agenda tetap dan menjadi kaku, tetapi fleksibel, cair, suka bereksperimen, dan memiliki kepercayaan diri untuk bereaksi dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah. Pengajaran yang baik adalah tentang hanya mendapatkan 10 persen dari apa yang Anda ingin lakukan di kelas telah terlaksana dan masih merasa baik-baik saja. Pengajaran yang baik adalah tentang menyimpang dari silabus kursus atau jadwal kuliah dengan mudah bila ada pembelajaran yang lebih lebih baik di tempat lain. Pengajaran yang baik adalah tentang keseimbangan kreatif antara menjadi seorang diktator otoriter di satu sisi dan penurut di sisi lain.

2.5 Pengajaran yang baik adalah juga tentang gaya. Haruskah pengajaran yang baik mampu menghibur? Anda bertaruh! Apakah ini berarti kurang dalam substansi? Tidak mungkin! Pengajaran yang efektif bukan tentang yang terkunci dengan kedua tangan menempel di podium atau mata Anda terpaku pada slide proyektor sementara Anda mengoceh. Pengajar yang baik mengerjakan ruang dan setiap pembelajar di dalamnya. Mereka menyadari bahwa mereka adalah konduktor dan kelas adalah orkestra. Semua pembelajar memainkan alat berbeda dan dengan keahlian beragam.

2.6 Ini sangat penting - pengajaran yang baik adalah tentang humor. Pengajaran yang baik adalah tentang mencela diri sendiri dan tidak memandang diri sendiri terlalu serius. Pengajaran yang baik adalah seringkali tentang membuat lelucon yang tidak berbahaya, sebagian besar merugikan Anda sendiri, sehingga suasana mencair dan pembelajar belajar dalam atmosfer yang lebih santai di mana Anda, seperti mereka, adalah manusia dengan kesalahan dan kekurangan Anda sendiri.

2.7 Pengajaran yang baik adalah tentang merawat, mengasuh, dan mengembangkan pikiran dan bakat. Pengajaran yang baik adalah tentang mencurahkan waktu, yang seringkali tak terlihat, untuk setiap siswa. Pengajaran yang baik adalah juga tentang menggunakan jam-jam tanpa pamrih memperingkat, merancang atau merancang ulang kursus, dan mempersiapkan bahan untuk lebih meningkatkan pembelajaran.

2.8 Pengajaran yang baik didukung oleh kepemimpinan yang kuat dan visioner dan dukungan kelembagaan yang sangat nyata – sumberdaya, tenaga, dan dana. Pengajaran yang baik terus-menerus diperkuat oleh visi menyeluruh yang melampaui keseluruhan organisasi – dari profesor penuh hingga instruktur paruh waktu – dan tercermin dalam apa yang dikatakan, tetapi yang lebih penting oleh apa yang dilakukan.

2.9 Pengajaran yang baik adalah tentang mentoring antara pengajar senior dan yunior, kerja tim, dan diakui dan dipromosikan oleh sesama rekannya. Pengajaran yang efektif juga harus dihargai, dan pengajaran yang

¹⁵ Richard Leblanc, *Good Teaching: The Top Ten Requirements*.

buruk perlu diperbaiki melalui program pelatihan dan pengembangan.

2.10 Di ujung hari, pengajaran yang baik adalah tentang bersenang-senang, menikmati kesenangan dan penghargaan intrinsik; seperti bertatapan mata dengan seorang pembelajar di barisan belakang dan melihat sinapsis dan neuron tersambung, pikiran terbentuk, orang tersebut menjadi lebih baik, dan senyum merekah di wajah karena mempelajari semua yang tiba-tiba terjadi. Pengajar yang baik berlatih, kerajinan mereka bukan untuk uang atau karena mereka harus, tetapi karena mereka benar-benar menikmatinya dan karena mereka ingin. Pengajar yang baik tidak bisa membayangkan melakukan hal lain.

Bagian 3. Memahami pembelajar dewasa¹⁶

Sebagian besar peserta dalam program pelatihan TREE dianggap dewasa mengingat status mereka dalam kehidupan, lingkungan, dan pengalaman hidup nyata. Dalam hal ini, pelatih harus memiliki pengetahuan yang cukup tentang bagaimana cara menangani mereka sebagai pelajar dewasa.

3.1 Orang dewasa adalah orang yang memiliki pengalaman bertahun-tahun dan banyak informasi. Fokus pada kekuatan yang dibawa oleh pembelajar ke dalam kelas, tidak hanya kesenjangan dalam pengetahuan mereka. Berikan kesempatan untuk dialog dalam kelompok. Gali pengalaman mereka sebagai sumber utama pengayaan kelas. Ingat bahwa Anda, pengajar, tidak harus memiliki semua jawaban, selama Anda tahu ke mana harus pergi atau siapa yang harus dihubungi untuk mendapatkan jawaban. Pembelajar dapat menjadi sumber daya untuk Anda dan untuk satu sama lain.

3.2 Orang dewasa telah membangun nilai, keyakinan dan opini. Tunjukkan rasa hormat terhadap keyakinan, agama, sistem nilai dan gaya hidup yang berbeda. Biarkan pembelajar Anda tahu bahwa mereka berhak atas nilai, keyakinan dan opini mereka, tetapi bahwa setiap orang di dalam ruangan mungkin tidak memiliki nilai, keyakinan dan opini yang sama. Biarkan perdebatan dan tantangan terhadap ide-ide.

3.3 Orang dewasa adalah orang yang gaya dan kecepatan belajarnya mungkin telah berubah. Gunakan beragam strategi pengajaran, misalnya pemecahan masalah dan diskusi kelompok kecil. Gunakan metode pengajaran dengar, pandang, raba dan partisipatif. Waktu reaksi dan kecepatan belajar mungkin lambat, tetapi kemampuan untuk belajar tidak terganggu oleh usia. Kebanyakan orang dewasa lebih memilih metode pengajaran selain ceramah.

3.4 Orang dewasa menghubungkan pengetahuan baru dengan informasi dan pengalaman yang telah dipelajari sebelumnya. Nilailah kebutuhan belajar spesifik audiens Anda sebelum memulai kelas Anda atau di awal kelas. Sajikan konsep tunggal dan fokus pada penerapan konsep tersebut untuk situasi praktis yang relevan. Sering-seringlah merangkum untuk meningkatkan penyimpanan dan ingatan. Bahan di luar konteks pengalaman dan pengetahuan peserta menjadi tidak bermakna.

3.5 Orang dewasa adalah orang dengan tubuh yang terpengaruh oleh gravitasi. Rencanakan waktu istirahat yang sering, sekalipun istirahat “peregangan” selama dua menit. Saat kuliah, istirahat sejenak setiap 45-60 menit sudah cukup. Dalam situasi pengajaran yang lebih interaktif, istirahat dapat berjarak 60-90 menit.

3.6 Orang dewasa memiliki martabat; Dukunglah pembelajar sebagai individu. Harga diri dan ego beresiko di lingkungan ruang kelas yang tidak dianggap aman atau mendukung. Orang tidak akan mengajukan pertanyaan atau berpartisipasi dalam belajar jika mereka takut diremehkan atau ditertawakan. Beri mereka kesempatan untuk mengakui kebingungan, ketidaktahuan, ketakutan, bias dan berbeda pendapat. Akui atau berterima-kasihilah kepada pembelajar atas tanggapan dan pertanyaan mereka. Perlakukan semua pertanyaan dan komentar dengan hormat. Hindari mengatakan “Saya baru saja menyampaikan bahwa” ketika seseorang mengulang sebuah pertanyaan. Ingat, satu-satunya pertanyaan bodoh adalah pertanyaan yang tidak ditanyakan.

3.7 Orang dewasa memiliki kebutuhan yang mendalam untuk mengarahkan diri sendiri. Libatkan siswa dalam proses pencarian bersama. Hindari sekedar menyampaikan pengetahuan atau mengharapkan kesepakatan total. Jangan menyuapi peserta.

3.8 Perbedaan individual antar orang meningkat seiring usia. Pertimbangkan perbedaan dalam gaya, waktu, jenis dan kecepatan belajar. Gunakan metode pengajaran dengar, pandang, raba dan partisipatif.

3.9 Orang dewasa cenderung memiliki orientasi terpusat masalah untuk belajar. Tekankan bagaimana belajar dapat diterapkan dalam setting praktek. Gunakan studi kasus, kelompok pemecahan masalah, dan kegiatan partisipatif untuk meningkatkan pembelajaran. Orang dewasa umumnya ingin segera menerapkan informasi atau keterampilan baru pada masalah atau situasi saat ini.

3.10 Kadang-kadang orang dewasa adalah juga anak-anak juga – orang dewasa tidak selalu dewasa. Ada saat bahwa mereka juga ingin bertindak seperti anak-anak. Carilah saat-saat tersebut dan ikuti apa yang mereka inginkan.

¹⁶ American Vocational Training Association, California Nurses Association Train the Trainer program.

Bagian 4. Menguasai metode pengajaran empat langkah

Program pelatihan yang mengikuti metodologi TREE perlu bersifat informal dan ditujukan kepada pembelajar dewasa. Meskipun demikian, pelatih disarankan untuk menguasai prinsip-prinsip umum dan pendekatan-pendekatan metode pengajaran empat langkah.

4.1 Pengantar. Langkah pertama dalam metode tersebut dirancang untuk mempersiapkan peserta untuk kegiatan tersebut. Pada tahap proses pengajaran ini pelatih harus mendapatkan perhatian dari peserta dan minta mereka fokus padanya dan pada pokok masalah sesi tersebut. Jika pikiran peserta adalah melayang ke tempat lain maka akan sangat sulit bagi pelatih untuk menyampaikan pelajaran dan bagi para peserta untuk mempelajarinya. Pelatih butuh banyak waktu untuk memotivasi peserta.

Pada tahap ini, pelatih meninjau pelajaran-pelajaran masa lalu dan menghubungkannya dengan saat ini. Juga penting bahwa pelatih menjelaskan tujuan pelajaran dan mengkonkritkan perilaku belajar yang diharapkan dari peserta dan metode penilaian mereka.

4.2 Presentasi. Segera setelah peserta fokus dan jelas tentang tujuan pelajaran dan metode penilaian, pelatih kemudian mempresentasikan pelajaran hari itu. Ada tiga metode utama presentasi:

- ☐ melalui ceramah;
- ☐ melalui demonstrasi;
- ☐ melalui sesi diskusi.

Pada titik ini pelatih harus mampu menggunakan teknik pengajaran dan alat bantu sampingan untuk meningkatkan presentasi mereka. Ini memerlukan penguasaan hal-hal berikut:

- ☐ teknik mengajukan pertanyaan;
- ☐ teknik papan tulis;
- ☐ teknik curah pendapat;
- ☐ pemanfaatan berbagai alat bantu visual atau audio.

4.3 Klarifikasi. Presentasi pelajaran harus ditindaklanjuti dengan memverifikasi apakah peserta pelatihan telah mempelajari materi pelajaran tersebut. Ini dapat dilakukan melalui pertanyaan, kuis, latihan atau proyek, atau melalui tes penilaian proses.

4.4 Penutupan. Setiap pelajaran harus diakhiri dengan rangkuman atau kesimpulan. Pelatih harus mampu merangkum fakta-fakta penting dari pelajaran, reaksi peserta, yang dapat merepresentasikan tingkat belajar mereka, dan hubungan pelajaran dengan kegiatan masa lalu

dan masa depan. Setiap pelajaran harus dipahami sebagai bagian dari tujuan dan sasaran pelatihan yang ditentukan dan tahap penutupan setiap sesi harus dimanfaatkan untuk proses ini.

Bagian 5. Menguasai kerangka dasar penerapan teknik pelatihan

5.1 Selain menguasai teknik dasar pembelajaran, pelatih juga harus menguasai kerangka kerja cara menerapkan teknik-teknik untuk situasi pelatihan. Berbagai teknik pembelajaran memiliki kegunaannya sendiri dalam kaitannya dengan jenis pelajaran yang diajarkan dalam sesi pelatihan tertentu:

- ☐ **Metode ceramah** digunakan untuk mengajar, menyampaikan dan mendiskusikan dengan peserta, pelajaran yang berhubungan dengan teori-teori, prinsip-prinsip, penggunaan alat dan perlengkapan, keselamatan, dan lain-lain dan juga pengetahuan terkait keterampilan untuk pokok masalah dan tujuannya.
- ☐ **Metode demonstrasi** digunakan untuk mengembangkan keterampilan manipulatif peserta dalam pengolahan, produksi, pembuatan produk, atau kinerja sebuah layanan tertentu.
- ☐ **Metode diskusi** digunakan untuk mengembangkan keterampilan mental peserta dalam mengkaji dan memecahkan isu dan masalah, terutama dalam kaitannya dengan pengembangan usaha dan kewirausahaan dan dalam penyusunan rencana perusahaan transisi (TEP) mereka.
- ☐ Teknik-teknik pembelajaran silang sisanya (misalnya, teknik mengajukan pertanyaan, teknik papan tulis, curah pendapat, dan penggunaan berbagai alat bantu pengajaran) digunakan bila dibutuhkan saat penerapan salah satu dari tiga teknik utama tersebut.
- ☐ Demikian juga, pelatih harus mampu menggunakan teknik terpusat peserta secara guna untuk meningkatkan penyampaian pelatihan.

5.2 Pelatih harus dapat menanamkan dan mengembangkan keterampilan mengajar mereka melalui latihan terus-menerus. Jika diperlukan, mereka harus berlatih di depan cermin dan menganalisa diri secara berkelanjutan untuk meningkatkan teknik dan keahlian mereka.

Bagian II. Teknik pembelajaran dasar

Pendahuluan

Manual ini dibuat sebagai bahan bacaan dan referensi untuk pelatih dan sebagai bahan pelatihan untuk sebuah kursus ToT tentang Metodologi CB-TREE.

Keterampilan teknis pelatih di bidang kerja, produk atau teknologi tertentu tidak dapat ditransfer secara efektif kepada peserta pelatihan mereka jika mereka tidak memiliki keterampilan teknik pembelajaran. Hal yang sama juga berlaku dalam pengembangan usaha dan dalam setiap bidang pengajaran lain.

Di bawah ini adalah kerangka teknik-teknik pelatihan dan pembelajaran. Kerangka tersebut membedakan teknik berorientasi pelatih sebagai lawan dari pendekatan terpusat peserta. Selanjutnya, Kerangka ini memunculkan metode silang yang dapat digunakan untuk mencapai hasil pelatihan yang lebih baik. Pelatih diharapkan telah menguasai teknik-teknik pelatihan dalam kerangka tersebut.

Kerangka teknik pelatihan dan pembelajaran

Teknik berorientasi PELATIH	Teknis silang	Teknik terpusat PESERTA
Ceramah–untuk mengajarkan, menjelaskan dan mendiskusikan dengan peserta pelajaran mengenai teori dan pengetahuan terkait keterampilan dari subyek dan obyek pelatihan mereka	Teknik bertanya	Latihan atau membuat Proyek– memungkinkan peserta mempraktekkan keterampilan mereka dengan meminta mereka membuat proyek terkait dengan pelajaran mereka
Demonstrasi–untuk mengajarkan komponen pembentukan keterampilan dari program pelatihan	Teknik papan tulis	Kunjungan lapangan–untuk meningkatkan pengetahuan peserta mengenai produk dan jasa melalui pengamatan terhadap praktek sebenarnya
Diskusi –untuk memungkinkan peserta mengembangkan keterampilan menguji dan memecahkan isu dan masalah terutama terkait dengan pengembangan kewirausahaan dan penyusunan Rencana Usaha Transisi(TEP)	Teknik curah pendapat Penggunaan berbagai alat bantu pembelajaran	Metode studi kasus dan permainan peran– untuk meningkatkan proses belajar peserta terutama mengenai pengembangan kewirausahaan dengan memaparkan pada mereka pengalaman wirausahawan nyata, atau meminta mereka memainkan peran terencana mereka di dalam proyek TEP mereka.

Teknik No 1. Metode ceramah

Definisi

Ceramah adalah komunikasi satu arah antara pelatih dan peserta. Metode ini memungkinkan pelatih untuk mentransfer banyak informasi baru dengan cepat, tetapi memungkinkan kadar partisipasi yang tinggi, terutama jika ceramah disandingkan dengan proses bertanya dua arah.

Kegunaan

Tujuan ceramah adalah untuk memberikan teori dasar tentang materi pelajaran, tentang identifikasi alat dan perlengkapan, dan tentang poin-poin keselamatan pekerjaan. Ceramah menuntut banyak persiapan. Metode ini perlu waktu dan berbagai alat bantu pembelajaran sebagai pendukung. Ceramah dapat disusun dalam kaitannya dengan blok atau tugas yang dituntut dalam silabus pelatihan.

Proses

1. Pengantar – pelatih menjelaskan tujuan ceramah.
2. Presentasi – informasi disajikan atau diberikan oleh pelatih.
3. Klarifikasi – pelatih memunculkan pertanyaan, terutama jika beberapa poin tetap tidak jelas.
4. Penutup – pelatih merangkum poin-poin utama ceramah.

Mempersiapkan ceramah

1. Siapkan ceramah dan dukungan visual dan jangan membacakan catatan Anda saat memberikan ceramah.
2. Jika ada handout, jangan membagikannya sebelum ceramah karena peserta akan membaca dan tidak mendengarkan! Dorong mereka agar mencatat. Bagikan handout setelah ceramah.
3. Ceramah dapat dipadu dengan pendekatan-pendekatan lain, seperti diskusi, latihan, lokakarya atau curah pendapat.

4. Pastikan bahwa peserta ditata duduknya dengan tepat dan Anda terlihat oleh semua tanpa gangguan.

Tips dalam memberikan ceramah

Bahkan ceramah yang dipersiapkan dengan baik bisa tampak berantakan jika teknik penyampaian pelatih kurang memadai atau pelatih mengabaikan reaksi peserta. Berikut adalah beberapa panduan:

1. Buatlah ceramah tersebut partisipatif dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan meminta peserta untuk menanggapi. *Kuasai teknik bertanya.*
2. Manfaatkan papan tulis sebanyak mungkin untuk menekankan poin-poin penting. *Kuasai teknik papan tulis.*
3. Tulislah catatan sedemikian rupa sehingga dapat dirujuk, tetapi jangan terlalu terstruktur sehingga harus dibaca secara ekstensif.
4. Menghadaplah ke kelas sebanyak mungkin. Terutama, upayakan menghindari berbicara dengan papan tulis.
5. Pastikan untuk melihat semua peserta dan tidak hanya yang berada di dekat bagian depan atau tengah ruangan.
6. Gunakan suara dan tubuh secara efektif, dengan memvariasikan nada dan tinggi rendahnya dalam berbicara dan bergerak. Ini dapat memberi petunjuk penting untuk peserta mengenai poin-poin mana yang sangat penting. Pertahankan kontak mata kontak dengan peserta, baik untuk memantau pemahaman mereka maupun untuk menyampaikan perasaan Anda sendiri.
7. Jangan takut untuk mengulang atau menyatakan ulang sesuatu, terutama jika itu merupakan aspek penting dari kursus tersebut. Perhatian sebagian peserta mungkin hilang, dan kadang-kadang sebuah ide tidak ditangkap hingga ketiga atau keempat kali disebutkan.
8. Berbicaralah secara perlahan dan berikan jeda sehingga peserta dapat mengejar ketinggalan dalam mencatat atau mengajukan pertanyaan. Hindari menggunakan istilah-istilah yang belum pernah didengar oleh peserta; perkenalkan atau definisikan kata-kata baru sedemikian rupa.
9. Waspada terhadap reaksi nonverbal peserta pelatihan, misalnya gemerisik, mengerutkan kening, dan ekspresi bingung atau berbisik-bisik. Ini menunjukkan bahwa mereka tidak dapat menyerap informasi.
10. Kesalahan tak terelakkan. Pastikan saja untuk menjelaskan kesalahan kepada pembelajar, buatlah koreksi, dan kemudian lanjutkan.

11. Ingat bahwa sisipan seperti “um” atau “ah” atau “oke” atau “suka” atau “tahu” dapat menjengkelkan dan mengganggu. Jeda diam singkat biasanya lebih baik.
12. Demikian pula, hati-hati untuk tidak terlalu sering menggunakan kata-kata seperti “jelas” atau “mudah” atau “gamblang” atau “sepele,” terutama dalam kursus tingkat rendah, sekalipun kata-kata tersebut tampak sangat dibenarkan.
13. Pikirkan tentang sejauh mana kata-kata ini akan membantu peserta menguasai materi; kata-kata tersebut dapat berguna untuk peserta terbaik di kelas, tetapi untuk peserta yang lebih lemah kata-kata tersebut umumnya tidak berguna dan, yang paling buruk, membuat minder atau menakutkan.
14. Pada akhir kelas, cobalah menunjukkan di mana kelas tersebut sekarang dan apa berikutnya. Ini dapat memberikan kaitan yang bermanfaat untuk kelas berikutnya.
15. Bersikaplah rileks, ramah, dan cobalah memberikan suasana kepercayaan diri.

Alat bantu pengajaran yang bermanfaat

Perlu diperkenalkan berbagai alat bantu visual (yang sesuai) ke dalam kelas selain menggunakan papan tulis. Alat bantu visual yang paling banyak digunakan selain papan tulis adalah:

- a) *flipchart*;
- b) kertas manila;
- c) transparansi *overhead*;
- d) rekaman video.

Hanya sedikit pelatih dapat mengikuti semua saran ini sepanjang waktu. Salah satu cara untuk meningkatkan gaya ceramah adalah meminta seseorang untuk melihat Anda dalam sesi kelas reguler atau buatan dan memberikan umpan balik. Cara lain adalah dengan membuat rekaman sesi kelas nyata atau simulasi dan melihatnya di kemudian waktu.

Teknik No 2. Metode demonstrasi

Definisi

Demonstrasi adalah proses yang menunjukkan kepada peserta bagaimana suatu tugas tertentu harus dilakukan. Ini merupakan metode pengajaran yang memanfaatkan naluri alamiah manusia untuk meniru. Ini merupakan metode di mana menampilkan alih-alih mengatakan memainkan bagian paling penting.

Kegunaan

Teknik demonstrasi adalah metode yang paling efektif dalam menyajikan pelajaran yang berkaitan dengan pengembangan keterampilan dalam program pelatihan TREE. Teknik ini juga dapat digunakan untuk mengajarkan keterampilan mental seperti dalam mengukur, menggunakan pita atau penggaris, membaca skala berat badan, dan dalam menekankan poin-poin kunci mengenai kualitas kerja dan produk.

Demonstrasi biasanya disajikan hanya pada kelompok kecil. Perbedaan individu, tingkat penyerapan belajar, dan kesulitan fisik dalam menunjukkan dan mengevaluasi teknik tersebut membatasi penggunaannya untuk kelompok kecil semacam itu.

Proses

1. Pengantar – Buatlah dan klarifikasilah tujuan pasti demonstrasi. Jelaskan secara pasti tentang apa demonstrasi tersebut dan bagaimana kaitannya dengan apa peserta tahu, telah lakukan, dan perlu tahu, sebelum melakukan langkah pertama demonstrasi.
2. Presentasi – mencakup tiga kegiatan utama berikut:
 - a) **Menunjukkan.** Menunjukkan kepada peserta bagaimana cara atau metode dan standar pengerjaan untuk melakukan keterampilan manipulatif atau mental.
 - b) **Menjelaskan.** Menjelaskan kepada peserta tentang apa tugas tersebut dan mengapa dilakukan.
 - c) **Praktek.** Membiarkan peserta belajar untuk melakukan operasi tersebut dengan menerapkan atau melakukan tugas sendiri
3. Klarifikasi – Doronglah peserta untuk mengajukan pertanyaan. Pelatih juga harus mengajukan pertanyaan bila diperlukan.
4. Penutup – Ulangi lagi demonstrasi tersebut kemudian untuk pembelajar yang lambat yang tidak bisa mengikuti seiring anggota kelompok lainnya.

Mempersiapkan demonstrasi

Poin-poin berikut ini penting selama persiapan, penyajian, dan penerapan teknik demonstrasi:

1. Persiapkan semua peralatan, perlengkapan, bahan, dan alat bantu pelatihan sebelum demonstrasi dimulai.
2. Batasi panjang dan isi demonstrasi ke dalam satu kegiatan belajar yang pendek dan mudah dicerna. Lihat blok atau tugas dalam silabus pelatihan.

3. Buatlah dan klarifikasilah tujuan pasti pelajaran tersebut.
4. Pastikan peserta secara fisik nyaman.
5. Aturlah peralatan dan peserta sehingga semua orang bisa melihat dan mendengar dengan jelas setiap langkah demonstrasi.

Melakukan demonstrasi

1. Jelaskan dengan pasti apa tujuan demonstrasi, tentang apa itu semua dan bagaimana itu terkait dengan apa yang peserta tahu, telah lakukan, dan perlu tahu, sebelum melakukan langkah pertama demonstrasi.
2. Susunlah tugas-tugas secara berurutan sehingga peserta dapat melihatnya dari titik yang sama seperti pelatih yang melakukan operasi tersebut.
3. Lakukan demonstrasi dengan cara yang tepat di mana Anda ingin peserta melakukannya. Lakukan perlahan dan jelas agar peserta menangkap setiap poin kunci dan detail penting.
4. Berilah jeda secara berkala selama demonstrasi dan dengan cermati ajukan pertanyaan untuk memastikan apakah peserta mengikuti dan memahaminya.
5. Bicaralah dalam bahasa yang sesuai dengan latar belakang peserta. Jelaskan kata-kata baru dan asing. Bandingkan dan kutiplah hal-hal yang mungkin peserta sudah tahu.
6. Doronglah peserta agar mengajukan pertanyaan kapan saja selama demonstrasi.
7. Tekankan aturan keselamatan dan tindakan pencegahan (poin-poin kunci) pada setiap langkah di mana aturan tersebut berlaku.
8. Mintalah peserta menyatakan ulang langkah-langkah kunci dan poin-poin kunci segera setelah demonstrasi selesai.
9. Biarkan peserta melakukan operasi sendiri. Periksa kinerja mereka sesuai dengan standar kerja. Koreksilah langkah yang salah dengan segera.
10. Ulangi demonstrasi di kemudian waktu untuk pembelajar yang lambat yang tidak bisa mengikuti seiring anggota kelompok lainnya.

Teknik No 3. Metode diskusi

Definisi

Diskusi adalah komunikasi banyak arah di bawah bimbingan pelatih. Pengetahuan, ide, dan opini secara bebas dipertukarkan antar para peserta. Tujuan diskusi adalah untuk mengumpulkan dan melibatkan peserta dalam penyampaian isi.

Kegunaan

Dalam program pelatihan TREE metode diskusi paling baik digunakan dalam komponen perusahaan dan kewirausahaan, terutama bila peserta sedang mempersiapkan rencana perusahaan transisi atau TEP. Pokok masalah seperti strategi usaha, pemasaran, memperoleh modal, peramalan usaha dan pengorganisasian usaha, memerlukan partisipasi aktif anggota kelompok.

Proses

1. Pengantar – Isu atau topik, tujuan dan instruksi diskusi dijelaskan oleh pelatih kepada kelompok. Di sebagian besar contoh isu disajikan sebagai pertanyaan motif.
2. Diskusi – Metode diskusi dapat didekati dengan dua cara:
 - ☐ seluruh kelas di mana setiap orang terlibat – dalam hal ini pelatih bertindak sebagai fasilitator;
 - ☐ dalam kelompok kecil di mana kelas dibagi dan ditugaskan beberapa topik – dalam hal ini pelatih menugaskan beberapa peserta untuk bertindak sebagai fasilitator.
3. Klarifikasi – Pada akhir diskusi, pelatih, atau fasilitator kelompok mempresentasikan hasil diskusi mereka. Pertanyaan klarifikasi kemudian diajukan dan dijawab.
4. Penutup – Ide-ide yang dihasilkan selama diskusi-diskusi dirangkum oleh kelompok.

Melakukan teknik diskusi

1. Biarkan peserta dengan bebas mendiskusikan pokok masalah. Berilah setiap peserta kesempatan untuk berbicara dan berpartisipasi.
2. Untuk mengidentifikasi isu-isu untuk diskusi, pelatih bisa menceritakan pengalaman terdahulu atau wawasan kelompok tersebut. Oleh karena itu, diskusi dapat dilakukan setelah sebuah studi kasus mengenai sampel proyek usaha, atau setelah ceramah.

3. Selalu ingatlah tujuan diskusi. Hentikan jalannya diskusi jika melenceng dari tujuan.
4. Pelatih harus mengklarifikasi komentar, menyatakan ulang dalam konteks pelatihan.
5. Untuk merangkum, pelatih mungkin perlu menulis poin-poin utama di papan tulis.

Teknik Nomor 4. Metode latihan atau proyek

Definisi

Latihan adalah proses pengujian atau mempraktekkan keterampilan atau pengetahuan baru yang dipelajari, terutama setelah demonstrasi atau ceramah. Peserta diminta melakukan tugas tertentu, atau membuat sampel proyek yang menguji atau menunjukkan pemahaman mereka terhadap materi pelajaran. Latihan biasanya dilakukan dalam kelompok guna untuk menerapkan tekanan sesama teman dan memperkuat proses pembelajaran.

Kegunaan

Latihan lokakarya digunakan untuk membantu pelatih memastikan seberapa banyak ceramah atau demonstrasi telah diserap oleh peserta. Dalam program pelatihan TREE ini dilakukan dengan membuat proyek yang relevan dengan sebuah produk, atau melakukan beberapa tugas yang terkait dengan jasa yang merupakan subyek dari program pelatihan.

Proses

1. Pengantar – Topik, tujuan dan proses latihan disajikan oleh pelatih.
2. Latihan – Peserta diminta untuk melaksanakan tugas, atau mempersiapkan proyek yang diminta dalam program pelatihan.
3. Presentasi – Output dari peserta dipresentasikan dengan disertai penjelasan dari pelajaran yang telah dipelajari.
4. Klarifikasi – Sebuah sesi buatan (ceramah kedua) diberikan oleh instruktur untuk menjelaskan isu-isu yang tidak jelas atau menegaskan kinerja peserta.

Tips dalam melakukan teknik latihan

1. Jika memungkinkan tugaskan peserta dalam kelompok. Sebuah latihan kelompok membantu memperkuat pengetahuan mereka melalui kegiatan rekan sesama karena tingkat penyerapan pengetahuan berbeda dari orang ke orang.

2. Jika latihan individu diperlukan, pelatih harus yakin bahwa tugas atau proyek yang ditugaskan secara langsung berkaitan dengan kepentingan atau rencana masa depan peserta setelah pelatihan.
3. Buatlah peserta pemilik output mereka.
4. Pastikan bahwa tugas atau proyek yang ditugaskan tidak membuang-buang waktu dan sumber daya.
5. Selalu rangkumlah hasil latihan dan hubungkan dengan tujuan pelatihan secara keseluruhan.

Teknik Nomor 5. Teknik bertanya

Belajar sebagai proses dua arah

Pelatihan ruang kelas pada dasarnya merupakan aktivitas interaktif. Belajar merupakan produk dari sebuah proses dua arah, masukan dari pelatih dan penyerapan oleh peserta. Sebagian besar dampak tersebut terwujud melalui proses pertanyaan yang diajukan oleh pelatih kepada peserta, atau oleh peserta kepada pelatih. Dalam kedua cara tersebut, pelatih harus memiliki teknik yang tepat sehingga kelas dapat menjadi teater dinamisme dan efektifitas.

Pelatih mengajukan pertanyaan

1. **Ajukan pertanyaan, bukan sekedar pertanyaan tertutup** – Sebuah pertanyaan tertutup menstruktur jawaban bagi peserta dan dapat dijawab dengan satu kata, seringkali “ya” atau “tidak”, atau dengan ungkapan yang sangat singkat. Namun, sebuah pertanyaan terbuka membuat bentuk jawaban tergantung pada peserta dan, oleh karena itu, memunculkan pemikiran atau informasi yang jauh lebih banyak.
2. **Tanyakan pertanyaan menyelidik** – Pertanyaan seperti “Anda setuju?”, “Anda percaya?” adalah contoh pertanyaan menyelidik dari pelatih. Maksud pertanyaan menyelidik adalah untuk menarik perhatian peserta ke hal-hal yang mungkin hanya tersirat tetapi di mana alasan dan pengalaman pribadi diperlukan dalam memperkuat proses belajar.
3. **Doronglah diskusi antar pembelajar** – tips-tips sebelumnya biasanya melibatkan komunikasi antara dua orang, biasanya pelatih dan peserta, dengan seluruh kelas mendengarkan. Bisa jadi pelatih akan ingin melibatkan mayoritas pembelajar dalam berupaya menjawab beberapa pertanyaan, misalnya, bila ada perbedaan pendapat yang cukup tajam. Kemudian pelatih dapat mengarahkan pertanyaan langsung ke peserta tertentu, terutama mereka yang tidak berpartisipasi.

4. **Ajukan pertanyaan** – Jika Anda ingin peserta mengajukan pertanyaan, berilah mereka kesempatan untuk melakukannya. Berilah jeda setelah membuat poin penting atau menjelaskan suatu topik, atau katakan “Ada pertanyaan?” Atau “Anda mendengarkan saya?” Atau “Anda ingin saya katakan lagi?” Namun, pernyataan semacam itu haruslah bukan sekedar retorika atau digunakan sebagai teknik bagi Anda untuk mengumpulkan pikiran Anda sebelum melanjutkan ke poin berikutnya. Berilah peserta waktu untuk merumuskan pertanyaan mereka sebelum Anda melanjutkan. Juga, lihatlah peserta untuk memastikan Anda tidak melewatkan seseorang yang mengacungkan tangan.

Peserta mengajukan pertanyaan

1. **Jawablah pertanyaan** – Jika Anda ingin peserta Anda mengajukan pertanyaan, maka Anda harus memperkuat mereka ketika mereka melakukannya dengan menjawab pertanyaan mereka. Oleh karena itu, disarankan agar Anda jangan sering menunda menjawab pertanyaan atau mengabaikan pertanyaan peserta, itulah apa yang pelatih lakukan jika mereka tidak memanggil peserta yang mengacungkan tangan.
2. **Jawablah pertanyaan peserta secara memadai** – Tidak cukup hanya menjawab pertanyaan peserta, tetapi mereka harus diberi jawaban yang memuaskan mereka. Jawaban harus singkat dan to the point, dan pelatih harus bertanya kepada peserta apakah pertanyaannya sudah dijawab. Ini mendorong keduanya mengkomunikasikan isi secara akurat dan mengatakan “Pertanyaan Anda penting dan saya akan meluangkan waktu yang diperlukan untuk menjawab jika saya bisa.” Jika, setelah dua atau tiga kali, Anda masih belum menjawab dengan memuaskan, dan peserta lain tidak dapat membantu menjawab, maka patut untuk menyarankan berkumpul setelah kelas.
3. **Dengarkan pertanyaan, atau komentar peserta** – Cara Anda mendengarkan sebuah pertanyaan atau komentar juga mengomunikasi sikap Anda terhadap peserta. Lihatlah mereka saat mereka sedang berbicara; tunjukkan bahwa Anda memperhatikan dengan mengangguk, dan lain-lain; periksalah apakah Anda benar-benar memahami apa yang mereka tanyakan. Jangan meremehkan peserta dengan menghindari pertanyaan mereka atau menghina mereka.
4. **Akuilah bila Anda tidak mengetahui sebuah jawaban** – Jika Anda tidak tahu jawaban untuk sebuah pertanyaan, katakan demikian. Meskipun salah satu peran seorang pelatih adalah peran “ahli” dan “sumber informasi”, mengakui bahwa Anda tidak tahu jawaban sebuah pertanyaan mungkin tidak akan merusak kepercayaan peserta kepada Anda.

Bahkan, memberi mereka petunjuk tentang betapa yakin Anda dengan jawaban Anda kemungkinan akan meningkatkan kepercayaan mereka kepada Anda, misalnya: “Para ahli setuju bahwa”, “seingat saya mereka menemukan”, “Saya harus melihatnya”, dan lain-lain. Sebaliknya, jika Anda mencoba berpura-pura, akan ada saatnya peserta mengetahui Anda dan kredibilitas Anda akan benar-benar hancur. Bertanggung jawablah untuk menemukan jawaban atas pertanyaan yang Anda tidak tahu dan laporkan kembali kepada seluruh kelas.

Teknik proses

1. **Menunggu, jeda dan keheningan bukanlah perilaku kelas yang tidak pantas** – ketidaknyamanan yang banyak, jika tidak sebagian besar, pelatih rasakan saat sebuah jeda menghantarkan pada keheningan panjang mungkin berasal dari norma budaya untuk percakapan sosial di mana keheningan diartikan bahwa ada ketidakcakapan dalam komunikasi. Ketidaknyamanan ini sering sangat akut untuk pelatih baru yang kurang memiliki kepercayaan diri. Jika pelatih semacam itu merekam kelasnya, mereka mungkin menemukan bahwa jeda sebenarnya hanya berlangsung beberapa detik, sangat sering kurang dari lima, dan bukan “keabadian” sebagaimana tampaknya saat menunggu. Di dalam ruang kelas, berbicara terus-menerus tidak dibutuhkan dan juga tidak diinginkan.
2. **Menunggu, memberikan peserta waktu untuk berpikir** – Alasan dasar untuk jeda setelah mengajukan pertanyaan adalah untuk memberi peserta waktu untuk berpikir tentang kemungkinan jawaban. Jika pertanyaannya berharga (dan lebih dari retorika), bahkan di tingkat ingatan, maka pertanyaan tersebut layak menunggu. Pertanyaan pada tingkat yang lebih tinggi memerlukan waktu yang cukup bagi peserta untuk berpikir sebelum mereka bisa menjawab secara memadai.

Teknik Nomor 6. Teknik papan tulis

Penggunaan papan tulis

Pengalaman telah menunjukkan bahwa kualitas kinerja peserta sering tercermin dengan sangat cepat dengan penggunaan papan tulis. Mengapa papan tulis begitu penting? Banyak peserta belajar lebih baik bila mereka dapat melihat serta mendengar materi. Papan tulis dapat membantu menata presentasi dan memungkinkan poin terpenting ditekankan. Kerja papan tulis yang efektif memungkinkan peserta melihat bagaimana pelajaran dikonstruksikan dan/atau bagaimana masalah terpecahkan.

Proses dan tips dalam menggunakan papan tulis

1. Mulailah dengan membersihkan papan tulis sepenuhnya. Lakukan secara vertikal dari kanan ke kiri. Materi yang tertinggal dari kelas sebelumnya dapat mengganggu. Juga, jika beberapa coretan kapur dibiarkan tidak terhapus, coretan tersebut seringkali dapat merubah atau membingungkan arti hal-hal yang Anda tulis di papan tulis; Oleh karena itu, penting untuk teliti ketika menghapus.
2. Mulailah menulis di bagian atas satu panel papan tulis, bergerak turun, dan lanjutkan ke panel berikutnya. Melompat-lompat di papan tulis, menulis pernyataan sembarangan di sana-sini, tidak disarankan. Jelaskan apa yang Anda lakukan saat menulis. Aturlah pekerjaan Anda sebagaimana Anda ingin peserta mengatur catatannya. Komentar yang tersebar di papan tulis tidak hanya membuat presentasi Anda sulit diikuti, tetapi itu hampir menjadi jaminan bahwa catatan peserta akan membingungkan dan penuh dengan kesalahan.
3. Pelatih yang menulis dengan tangan kanan mungkin tidak akan dapat menggunakan panel tangan kiri ekstrim secara efektif. Dalam hal apapun, cobalah untuk tidak berdiri di depan materi yang Anda tulis.
4. Jika peserta lebih dari dua baris, hindari menulis di bagian papan tulis paling bawah karena peserta di belakang tidak akan dapat melihat. Jagalah meja di bagian depan bersih dari benda besar yang mungkin menghalangi pandangan peserta.
5. Jangan menggunakan penghapus untuk menyederhanakan pernyataan yang rumit karena ini dengan mudah dapat mengganggu peluang peserta untuk mencatat. Demikian pula, jika terjadi kesalahan di tengah-tengah masalah dan memerlukan perubahan besar, lebih baik coret saja bagian yang salah dan mengulang masalah di bagian lain di papan tulis. Kapur dengan warna berbeda mungkin bisa membantu. Ingat, akan menghabiskan waktu bagi peserta melakukan koreksi dalam catatan mereka.
6. Gambarlah diagram atau gambar jika perlu, dan jelaskan secara tertulis setiap gambar yang abstrak.
7. Jelaskan apa yang sedang Anda lakukan dan mengapa Anda melakukannya. Catatan peserta biasanya terdiri dari hampir semua yang Anda tulis di papan tulis; mereka jarang menuliskan apa yang dikatakan tetapi tidak ditulis.
8. Tekankan hasil-hasil penting yang Anda ingin peserta menghafalnya dengan menggambarkan kotak padanya.
9. Semua tulisan harus jelas dan terbaca, dengan tinggi disarankan setidaknya dua inci (5 cm). Namun, jangan

menulis terlalu besar sehingga Anda kehabisan ruang setelah beberapa baris. Hindari menaruh terlalu banyak tanda tidak relevan di papan tulis. Peserta seringkali melihat semua yang Anda tulis di papan tulis sebagai penting, dan materi asing hanya akan membingungkan mereka.

10. Jangan mengandalkan papan tulis untuk semua pengajaran Anda; gunakan alat bantu visual lainnya, terutama jika topik bersifat berulang-ulang.

Teknik Nomor 7. Metode studi kasus

Definisi

Studi kasus merupakan gambaran sebuah situasi yang perlu dikaji dan dipahami oleh peserta. Sebuah “kasus” adalah sebuah peristiwa, orang, kegiatan, operasi sebenarnya, atau kejadian riil lainnya atau contoh simulasi yang dikemas menjadi cerita yang menarik. Peserta diminta untuk menganalisa fakta-fakta kasus tersebut dan mendiagnosa isu-isu dan masalah-masalah yang ditetapkan dalam studi kasus tersebut. Biasanya, tidak ada kesimpulan umum yang dicapai atau disepakati dalam studi kasus. Setiap peserta pelatihan diperbolehkan menarik kesimpulannya sendiri dan belajar dari kasus tersebut.

Kegunaan

Dalam program pelatihan TREE metode studi kasus lebih tepat dalam komponen pengembangan usaha. Pelatih dapat menyajikan kepada peserta kisah sebuah perusahaan yang sesuai dan memintanya didiskusikan dalam kelas sebagai sebuah kasus. Kelas ini juga bisa mengundang seorang wirausahawan sesungguhnya untuk menceritakan kisah operasi perusahaannya. Ini disebut studi “kasus langsung” dan akan membantu kelas dalam penyusunan TEP mereka.

Proses

Metode studi kasus berjalan melalui proses berikut:

1. Pengantar kasus atau cerita – Pelatih menyajikan kasus sebagai sebuah cerita. Jika sebuah studi kasus langsung digunakan, sang wirausahawan harus disepakati oleh peserta pelatihan untuk lebih meningkatkan minat. Tujuan studi kasus disajikan dan hasil yang diharapkan dibahas oleh pelatih.
2. Identifikasi fakta dan isu – Pelatih bertanya kepada peserta tentang fakta-fakta dari cerita tersebut dan isu yang diangkat dalam cerita tersebut. Ini adalah penyajian ulang fakta dan isu yang menghantarkan kepada analisa.

3. Diskusi dan analisa – Masalah diidentifikasi dan peserta diminta membahas pro dan kontra. Mereka juga diminta untuk memberikan pendapat atau solusi mereka sendiri.
4. Penutup – Biasanya diskusi dibiarkan tanpa rangkuman bagi peserta untuk merenungkan dan menerapkannya untuk kejadian di masa depan. Namun, untuk kasus yang membutuhkan klarifikasi segera, pelatih dapat memfasilitasi sebuah sesi kelompok untuk merangkum dan mensintesa masalah dan solusi.

Tips untuk melakukan metode studi kasus

1. Siapkan dan bagikan handout kasus sebelum sesi dimulai.
2. Berikan bantuan individu kepada peserta atau kelompok peserta yang mengalami kesulitan dalam mengidentifikasi dan menganalisa isu dan masalah.
3. Tutup sesi dengan sebuah ceramah terkait dengan isu-isu tersebut dan proyek-proyek perusahaan peserta yang direncanakan.

Teknik Nomor 8. Curah pendapat

Definisi

Curah pendapat adalah metode yang digunakan untuk menghasilkan gagasan. Para psikolog mengatakan bahwa otak manusia terdiri dari dua bagian: otak kiri dan otak kanan. Otak kiri digunakan untuk penalaran, dan otak kanan digunakan untuk inovasi dan kreativitas. Keterampilan ini hanya dapat dikuasai dengan mengembangkan pikiran yang terbuka dan dengan praktek terus-menerus.

Kegunaan

Dalam program pelatihan TREE, curah pendapat adalah tepat dalam komponen pengembangan perusahaan dan kewirausahaan. Peserta memiliki kesempatan untuk berpikir dan memberikan solusi terhadap masalah produksi, pemasaran, perolehan modal, dan strategi usaha sebagaimana diperlukan dalam TEP mereka.

Dalam curah pendapat, peserta belajar dengan berdasarkan pengalaman mereka. Mereka belajar untuk memilih dari solusi-solusi alternatif. Curah pendapat menghasilkan tingkat partisipasi tinggi. Metode ini membuat sesi lebih hidup dan merangsang pemikiran kreatif. Curah pendapat merupakan salah satu keterampilan dasar dan paling mendasar yang harus dipelajari dan dikuasai oleh seorang pelatih.

Proses

1. Pengantar – Sajikan masalah atau pertanyaan.
2. Presentasi – Mintalah kelompok untuk memunculkan sebanyak mungkin ide dan solusi. Aturan dasar pada tahap ini adalah bahwa tidak ada yang boleh menyensor atau mengkritik ide, betapapun gila kelihatannya. Kreativitas dirangsang dengan mendorong arus ide yang bebas. Pelatih bertindak sebagai perekam, menulis jawaban di papan tulis, tanpa menghakimi, menyensor atau mengkritik.
3. Analisa – Setelah pemunculan ide-ide, pelatih dan peserta menganalisa ide-ide yang dimunculkan dan menempatkannya ke dalam kategori-kategori. Ide-ide yang berlebihan dan tidak relevan dicoret hingga tersisa yang bermanfaat dan masuk akal.
4. Penutup – Keputusan atau konsensus ini kemudian ditarik dari hasil tersebut. Jika diperlukan untuk lebih spesifik, curah pendapat kedua dapat dilakukan.

Hukum curah pendapat

Hasilkan ide-ide, jangan mementahkan! Daftarliah, jangan berdebat! Tujuan dari curah pendapat adalah untuk membuat peserta memperhatikan dan berpartisipasi. Ini penting untuk mengaktifkan otak dan membuatnya bekerja terlebih dahulu sebelum memanfaatkan fasilitasnya untuk merasionalisasi. Peserta suka menyumbangkan pandangan mereka bila mereka tahu bahwa ide-ide mereka diterima. Jika ide dicoret, peserta cenderung berdebat, atau menyimpan sendiri ide-ide. Pada saat itu otak mereka berhenti berfungsi dan tidak lagi menghasilkan ide-ide yang berkualitas. Oleh karena itu, sesi ini tidak dapat menghasilkan hasil yang lebih baik.

Teknik No. 9 Metode bermain peran

Definisi

Bermain peran adalah dramatisasi dari apa yang mungkin terjadi dalam kehidupan nyata. Peserta diminta memainkan peran dalam situasi tertentu. Tujuannya adalah untuk memungkinkan mereka berlatih menangani situasi kehidupan nyata secara *face to face*. Dramatisasi tersebut kemudian dibahas dalam sebuah forum terbuka untuk memunculkan ide bagaimana situasi dapat diselesaikan secara berbeda. Dalam permainan peran, peserta berlatih situasi seperti kehidupan dalam lingkungan pelatihan yang aman dan mendapatkan saran atau kritik yang membangun dari rekan dan pelatih. Ini membantu peserta mempelajari poin-poin penting melalui praktek dan mendapatkan panduan tentang cara untuk bereaksi dengan tepat dalam situasi kehidupan nyata.

Kegunaan

Dalam program pelatihan TREE bermain peran merupakan metode yang tepat dalam pengembangan perusahaan dan kewirausahaan, terutama dalam pengorganisasian usaha. Saat menyusun TEP, peserta diminta mempersiapkan struktur organisasi usaha mereka. Dalam hal ini peserta harus diminta untuk memeriksa minat dan kemampuan mereka dalam kaitannya dengan tugas dan peran yang diidentifikasi dalam organisasi usaha yang mereka rencanakan. Permainan peran membantu memberi peserta kepercayaan diri dalam menghadapi situasi nyata. Para pemain peran harus memecahkan masalah dengan segera dan membuat keputusan. Namun, pelatih harus mengawasi beberapa peserta yang dapat menjadi terbawa dalam membawakan peran mereka, sehingga membuat latihan tersebut sebuah lelucon, dan sesuatu yang tidak dianggap serius.

Proses

1. Persiapan – Perencanaan sangat penting. Pelatih harus membuat deskripsi situasi dan masing-masing peran yang peserta diharapkan untuk memainkannya. Organisasi usaha dalam TEP merupakan panduan yang baik.
2. Pengantar – Pelatih menjelaskan tujuan permainan peran dan memilih relawan. Non-pemain ditugaskan sebagai pengamat. Relawan harus mempersiapkan diri untuk peran mereka.
3. Presentasi – Para relawan memainkan permainan untuk waktu yang ditetapkan.
4. Penutup – Peserta menuliskan hasil permainan peran mereka dan mengkaitkannya dengan tujuan pelajaran. Kemudian peserta menggambarkan pandangan mereka mengenai apa yang mereka lakukan dengan baik dan apa yang bisa dilakukan secara berbeda di masa depan.

Tips teknik permainan peran

1. Permainan peran dengan mudah dapat dijalankan jika Anda merencanakan sebelumnya.
2. Batas waktu harus ditetapkan dan seorang peserta ditugaskan mencatat waktu.
3. Selalu positif ketika mengkritik pemain.
4. Akan lebih membantu jika bermain peran itu lebih dekat dengan tuntutan TEP.

Teknik Nomor. 10 Kunjungan lapang

Definisi

Kunjungan lapangan adalah kegiatan di luar ruang kelas yang dirancang untuk memaparkan peserta pada situasi kerja sebenarnya. Kunjungan ini biasanya dilakukan di pertengahan pelatihan. Peserta, bersama dengan pelatih, mengamati pekerjaan, produk atau jasa sesungguhnya yang dibuat dan dilakukan di pabrik, toko, peternakan, dan lain-lain untuk mendapatkan pengalaman nyata yang tidak akan dipelajari hanya melalui ceramah dan demonstrasi di kelas.

Kegunaan

Kunjungan lapangan merupakan satu aspek penting pembelajaran orang dewasa. program pelatihan TREE menganggap ini sebagai salah satu teknik pelatihan yang paling produktif – paparan lingkungan kerja yang sebenarnya. Ini merupakan dasar utama untuk magang dan metode-metode pelatihan tambahan di tempat kerja lainnya yang diterapkan oleh sistem dan lembaga pelatihan yang berhasil. Bahkan, paparan dalam kunjungan lapangan memberi peserta kesempatan untuk membayangkan diri mereka dalam dunia kerja.

Proses

Kunjungan lapangan harus lebih terorganisir sehingga menjadi efektif. Dalam sebagian besar kasus kegiatan-kegiatan berikut diperlukan:

1. Peserta mengidentifikasi isu-isu dan masalah yang mereka ingin diperlihatkan.
2. Peserta mengidentifikasi dan menyepakati daerah, perusahaan, atau toko untuk dikunjungi.
3. Pelatih berkomunikasi dengan daerah, perusahaan, atau toko sasaran yang akan dikunjungi dan mengajukan permintaan, jadwal, dan pengaturan yang diperlukan.
4. Pelatih melakukan kunjungan ke lokasi sasaran untuk menjelaskan secara rinci tujuan kunjungan lapangan, hal-hal yang peserta ingin lihat, dan orang-orang yang ingin mereka ajak bicara.
5. Selama kunjungan, pelatih memperkenalkan peserta kepada tuan rumah dan menjelaskan tujuan kunjungan.
6. Seorang pejabat dari tuan rumah tersebut ditugaskan untuk membimbing, menjelaskan dan menjawab pertanyaan dari peserta.
7. Peserta membuat catatan pengamatan dan pengalaman mereka.
8. Setelah kunjungan lapangan sebuah sesi rangkuman dilakukan di mana catatan dan pengalaman dibahas.

Lampiran 4.3 Panduan pelatih tentang bagaimana mempersiapkan silabus pelatihan keterampilan

Komponen pelatihan keterampilan metodologi CB-TREE dirancang sebagai sebuah silabus pelatihan. Para pelatih diberi format untuk dipersiapkan dan diikuti dalam penyampaian pelatihan.

Silabus pelatihan keterampilan terdiri dari materi pelatihan komprehensif yang berguna untuk seluruh pemangku kepentingan: peserta, pelatih, pejabat atau pengawas pelatihan, dan masyarakat umum. Silabus tersebut memberikan sekilas tentang keseluruhan program dalam hal blok pelatihan, persyaratan keterampilan dan pengetahuan khususnya, metode pembelajaran dan alat bantu yang diperlukan, titik pemeriksaan keamanan, dan jadwal yang telah diidentifikasi dan direncanakan semua dalam satu format.

Silabus tersebut disusun oleh pelatih dan dianjurkan untuk disiapkan sebagai dokumen publik dan akan dipasang di tempat pelatihan untuk dilihat setiap orang, agar mengetahui dan ingat.

1. Informasi program pelatihan

Silabus tersebut pada dasarnya dirancang untuk mencakup kebutuhan pelatihan sebuah program pelatihan berorientasi produksi atau jasa – sebuah strategi yang secara khusus dikembangkan untuk proyek CB-TREE mengingat kebutuhan kelompok-kelompok sasarannya yang terpinggirkan dan miskin. Oleh karena itu, silabus tersebut diarahkan pada bagaimana cara mengajarkan produksi produk tertentu yang dapat dipasarkan, atau pemberian jasa. Mengingat hal ini, informasi tersebut bias terhadap pembentukan sebuah perusahaan.

Untuk program pelatihan yang dirancang untuk pekerjaan berupah, atau untuk tujuan lain, beberapa informasi perusahaan bisa diabaikan saja.

1.1 Nama proyek

Informasi ini mengacu pada nama tepat proyek perusahaan transisi, yang juga merupakan subyek TEP yang disusun oleh Peserta. Dalam sebagian besar hal, ini juga sama dengan nama proyek perusahaan di NEPI.

Contoh: *Toko roti*

1.2 Judul kursus pelatihan

Informasi ini mengacu pada nama tepat program pelatihan yang sedang dilakukan oleh peserta sebagai persiapan pelaksanaan TEP mereka. Judul kursus pelatihan mungkin sama atau berbeda dengan nama proyek.

Contoh: *Pembuatan roti*. (Catatan: kata kerja “pembuatan” berkonotasi suatu prosedur).

1.3 Lembaga/perantara pelatihan

Informasi ini mengacu pada organisasi, badan atau lembaga pelatihan yang telah disewa untuk melakukan atau menyampaikan program pelatihan. Jika tidak ada lembaga, seorang pelatih profesional dapat digunakan sebagai gantinya.

Contoh: *SWOAD*

Alamat dan lokasi tempat pelatihan juga penting untuk keperluan monitoring.

Contoh: *12 Dhammaratana Malwatta, Mawatha, Ampara*

1.4 Tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus menggambarkan hasil akhir yang diharapkan oleh semua pihak; peserta, pelatih, lembaga, dan seluruh pemangku kepentingan lainnya berkaitan dengan realisasi proyek perusahaan. Tujuan juga harus mematuhi kriteria SMART: Simple (Sederhana), Manageable (Terkelola), Appropriate (Sesuai), Realistic (Realistis), dan Time-bound (Terikat Waktu).

Contoh: *Pada akhir pelatihan sepuluh hari peserta harus mampu memproduksi lima jenis roti yang dapat dipasarkan dan menguntungkan dengan menggunakan alat dan perlengkapan pelatihan yang tersedia.*

1.5 Jumlah dan deskripsi peserta

Jumlah dan deskripsi peserta diperlukan untuk tujuan pencatatan, monitoring dan evaluasi. Tiga atau enam bulan setelah selesainya pelatihan, proyek CB-TREE akan melakukan studi pelacakan pada lulusan untuk menentukan pengaruh dan dampak pelatihan pada peserta individual.

1.6 Durasi pelatihan

Ini mengacu pada jumlah tepat hari, minggu atau bulan yang diperlukan untuk menyelesaikan pelatihan. Informasi yang benar mengenai durasi sangat penting karena berbagai alasan:

- ☐ untuk monitoring kegiatan pelatihan;
- ☐ untuk penjadwalan kegiatan pelatihan utama;
- ☐ untuk referensi studi pelacakan;
- ☐ untuk acuan peserta dan pemangku kepentingan lainnya.

Contoh: Lima belas hari atau 120 jam

1.7 Jadwal pelatihan

Jadwal pelatihan mengacu pada pelaksanaan kegiatan pelatihan yang sebenarnya; jumlah hari per minggu dan/atau jam per hari – termasuk hari apa dalam seminggu dan jam berapa dalam sehari. Pemilihan jadwal ini harus didiskusikan dengan peserta karena itu berarti hari dan waktu mereka akan berada jauh dari rumah dan keluarga. Jadwal harus menyesuaikan waktu peserta dan pelatih.

Contoh: Setiap Sabtu dan Minggu, 8.00 – 12.00 dan 14.00 – 17.00.

2. Desain Pelatihan

2.1 Judul kursus pelatihan

Judul kursus pelatihan harus sama seperti pada bagian informasi pelatihan keterampilan di halaman 1.

2.2 Nama subyek produk atau jasa untuk pelatihan

Ini mengacu pada nama tepat atau jenis jasa yang peserta akan dilatih untuknya. Di sebagian besar kasus, terutama bila hanya ada satu jenis produk atau jasa, judul kursus pelatihan dan nama produk atau jasa sama.

Namun, dalam kasus di mana ada beberapa produk atau jasa informasi tertentu ini mungkin tidak sama dengan judul kursus pelatihan.

Contoh: Judul kursus pelatihan - pembuatan Roti.
Nama produk – Roti

2.3 Blok atau tugas

Blok (atau tugas) adalah kelompok langkah-langkah yang harus peserta lakukan dalam memproduksi sebuah produk. Mereka adalah bagian dari sebuah sistem atau prosedur yang menghantarkan kepada produksi barang tertentu atau pelaksanaan atau penyampaian sebuah jasa tertentu.

Contoh: Dalam pembuatan roti beberapa blok atau tugas tercakup:

- ☐ mempersiapkan bahan kue;
- ☐ mencampur bahan;
- ☐ menyiapkan oven, dan lain-lain

2.4 Langkah-langkah per blok atau tugas

Langkah-langkah mengacu pada berbagai kegiatan yang terdiri dari sebuah blok atau tugas. Beberapa langkah yang diperlukan guna untuk menyelesaikan suatu blok pekerjaan tertentu, dengan cara yang sama beberapa blok kerja diperlukan guna untuk menyelesaikan suatu produk atau jasa.

Contoh: Blok 1 – mempersiapkan bahan-bahan kue:

Langkah-langkah:

- ☐ memilih bahan;
- ☐ mengukur bahan sesuai dengan campuran yang dibutuhkan;
- ☐ menaruh bahan dalam mangkuk, dan lain-lain

2.5 Persyaratan Keterampilan

Persyaratan keterampilan mengacu pada kompetensi operatif atau manipulatif yang peserta harus mampu laksanakan di setiap langkah dari berbagai blok pelatihan guna untuk menyelesaikan produk.

Contoh: Blok, dengan langkah-langkah nya – mempersiapkan bahan kue. Persyaratan ketrampilan:

- ☐ bagaimana memilih bahan kue;
- ☐ bagaimana menggunakan alat ukur;
- ☐ bagaimana mengukur, bagaimana menggunakan alat pencampuran;
- ☐ bagaimana mencampur, dan lain-lain

2.6 Pengetahuan terkait

Informasi ini mengacu pada batang tubuh informasi yang peserta *harus pelajari* guna untuk secara benar merasionalisasikan pelaksanaan langkah-langkah di setiap blok program pelatihan. Idealnya, untuk setiap langkah harus ada satu pengetahuan terkait yang tercantum dalam silabus.

Contoh: *Blok dengan langkah-langkah dan persyaratan keterampilan – Mempersiapkan bahan kue. Pengetahuan terkait:*

- ☐ Berbagai jenis bahan kue;
- ☐ Kapasitas alat ukur;
- ☐ penggunaan alat pencampuran yang benar, dan lain-lain

2.7 Alat bantu/bahan pengajaran

Informasi yang disediakan di bagian teknis silabus tersebut harus memberi pelatih panduan dalam mendaftar alat bantu atau bahan pelatihan yang dibutuhkan untuk mengajarkan sebuah blok tertentu dari kursus.

Contoh: *Blok - mempersiapkan bahan kue*
Alat bantu/bahan pengajaran:

- ☐ tepung;
- ☐ gula;
- ☐ cangkir dan mangkuk ukuran;
- ☐ alat pencampuran.

2.8 Metode pengajaran

Pelatih harus dibekali dengan beberapa metode dan pendekatan pengajaran. Sebuah blok pelatihan tertentu mungkin memerlukan metode pengajaran yang berbeda.

Contoh:

- ☐ diskusi ceramah;
- ☐ metode demonstrasi;
- ☐ metode papan tulis;
- ☐ tugas proyek;
- ☐ kerja kelompok;
- ☐ kunjungan industri;
- ☐ sampling produk;
- ☐ mengundang nara sumber, dan lain-lain

2.9 Poin-poin Kunci

Poin-poin kunci mengacu pada aturan, peraturan, praktek dan hal-hal penting lain yang berkaitan dengan pelaksanaan berbagai langkah dalam produksi atau pelaksanaan jasa. Poin-poin tersebut ditekankan oleh pelatih selama program pelatihan sebagai bagian dari komponen pelatihan membangun kebiasaan dan sikap untuk mendukung komponen pelatihan pengetahuan dan keterampilan. Poin-poin kunci umumnya mencakup karakteristik dasar program pelatihan CB-TREE yang disebut sebagai SPEQS:

- **Speed** (Kecepatan). Bahwa penyelesaian setiap tugas atau pekerjaan harus mematuhi kerangka waktu yang wajar;
- **Procedures** (Prosedur). Bahwa semua pekerjaan untuk produksi atau penyampaian barang atau jasa harus mengikuti sistem dan prosedur yang benar;
- **Economy** (Ekonomi). Bahwa prosedur produksi atau jasa harus menggunakan jumlah bahan minimum;
- **Quality** (Kualitas). Bahwa semua produk, barang, atau jasa harus diproduksi dengan mengingat kepuasan pelanggan;
- **Safety** (Keselamatan). Bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan kehati-hatian mutlak untuk keselamatan orang dan properti.

2.10 Jadwal pelatihan

Bagian jadwal pelatihan ini di dalam silabus mengacu pada hari dan jam yang ditentukan untuk pelaksanaan blok tertentu dalam program pelatihan.

Contoh: *Blok - mempersiapkan bahan kue*

Jadwal Pelatihan:

Senin: 14.00 – 16:00

Durasi: 2 jam.

Annex 4.4 Sampel formulir untuk silabus pelatihan keterampilan

1. Informasi program pelatihan

(Catatan: Silabus satu pelatihan keterampilan mungkin dibutuhkan untuk setiap produk atau jasa)

<u>Nama proyek (harus mengacu pada proyek perusahaan)</u>				
<u>Judul program pelatihan (harus mengacu pada pembuatan sebuah produk atau penyampaian sebuah jasa)</u>				
<u>Tempat pelatihan</u>	<u>Lokasi</u>			
<u>Tujuan pelatihan</u>				
<u>Jumlah peserta</u>	<u>Deskripsi</u>	<u>durasi pelatihan</u>	<u>jam/hari</u>	<u>Mulai</u> <u>Berakhir</u>
<u>Jadwal pelatihan (hari per minggu dan/atau jam per hari)</u>				

2. Desain pelatihan

(Formulir ini harus disiapkan dengan halaman sebanyak yang dibutuhkan)

<u>Judul kursus pelatihan (mengacu pada halaman sebelumnya)</u>
<u>Nama produk atau jasa yang menjadi subyek pelatihan</u>

Blok atau tugas	Langkah per blok atau tugas	Persyaratan ketrampilan	Pengetahuan terkait	alat bantu/bahan pengajaran	Metode pengajaran	POIN KUNCI	Jadwal pelatihan
Blok 1:	1.1.						
	1.2.						
	1.3.						
	1.4.						
	1.5.						
Blok 2:	2.1.						
	2.2.						
	2.3.						
	2.4.						
	2.5.						
Blok 3:	3.1.						
	3.2.						
	3.3.						
	3.4.						
	3.5.						
Blok 4:	4.1.						
	4.2.						
	4.3.						
	4.4.						
	4.5.						
Blok 5:	5.1.						
	5.2.						
	5.3.						
	5.4.						
	5.5.						

Blok atau tugas	Langkah per blok atau tugas	Persyaratan ketrampilan	Pengetahuan terkait	alat bantu/bahan pengajaran	Metode pengajaran	POIN KUNCI	Jadwal pelatihan
Blok 6:	6.1.						
	6.2.						
	6.3.						
	6.4.						
	6.5.						
Blok 7:	7.1.						
	7.2.						
	7.3.						
	7.4.						
	7.5.						

Disusun oleh (nama & tanda-tangan pelatih)

Diperiksa oleh (pengawas pelatihan)

Lampiran 4.5 Formulir Pendaftaran untuk peserta pelatihan keterampilan (Sampel dari proyek TREE, Pakistan)

ILO – PROYEK TREE

Formulir Pendaftaran Dukungan Pedesaan Nasional

Catatan: Buatlah peta rumah di balik formulir ini. Lampirkan fotokopi KTP (jika ada)

Tanggal	
Nama	S/D/W/o
Usia	Pendidikan
Desa	Dewan desa
Tehsil	Kecamatan
Alamat pos	
Tel #	Contact person
Pekerjaan sekarang	
Kesulitan yang dihadapi di pekerjaan sekarang	
.....	
Rencana masa depan	
.....	
Dukungan yang dibutuhkan dari Proyek TREE ILO/NRSP	
.....	

Lampiran 4.6 Laporan Perkembangan Pelatihan *(untuk diserahkan di tengah pelatihan)*

ILO – PROYEK TREE

Formulir Pendaftaran Dukungan Pedesaan Nasional

Catatan: Buatlah peta rumah di balik formulir ini. Lampirkan fotokopi KTP (jika ada)

Kursus pelatihan

Lokasi/tempat pelatihan

Mulai pelatihan Perkiraan akhir pelatihan

Hingga jumlah hari/jam

Jumlah hari/jam yang telah dihabiskan Jumlah hari/jam tersisa

No	Tugas/Blok diperlukan untuk kursus (berdasarkan silabus pelatihan/ desain pelatihan)	Status (beri tanda contreng)		Keterangan Pelatih
		Selesai	Masih berlang- sung	
1.		☐	☐	Teknis :
2.		☐	☐	
3.		☐	☐	
4.		☐	☐	
5.		☐	☐	Administratif:
6.		☐	☐	
7.		☐	☐	
8.		☐	☐	
9.		☐	☐	
10.		☐	☐	Tindakan yang diambil:
11.		☐	☐	
12.		☐	☐	
13.		☐	☐	Rekomendasi:
14.		☐	☐	
15.		☐	☐	

Disusun/disampaikan oleh

Nama pelatih, tanda tangan & tanggal

Nama pengawas pelatihan, tanda tangan & tanggal

Disetujui (Kepala lembaga pelatihan, tanda tangan & tanggal)

Lampiran 4.7 Laporan Akhir Pelatihan (*untuk dipersiapkan bersamaan dengan laporan kelulusan*)

Kursus pelatihan

Lokasi/tempat pelatihan

Total jumlah hari pelatihan/jam

Hasil pelatihan

Jumlah peserta aktual

Jumlah peserta lulus

Jumlah peserta tidak lulus

Jumlah TEP yang disusun

1. Aspek positif pelatihan

.....

2. Masalah yang dihadapi

.....

3. Tindakan yang diambil

.....

4. Rekomendasi

.....

Disusun/disampaikan (nama pelatih, tanda tangan & tanggal)

Dicatat oleh (nama CTEC atau pengawas pelatihan, tanda tangan & tanggal)

Disetujui (Kepala lembaga pelatihan, tanda tangan & tanggal)

Lampiran 4.8 Laporan Kelulusan (untuk diserahkan di akhir pelatihan)

Kursus pelatihan	Lokasi/tempat pelatihan		
Durasi pelatihan	Jam/hari	Mulai	Selesai
Jumlah peserta	Male Female <i>DAP / PWD</i> No. of trainees < 32 years old > 32 years old		

Disusun/disampaikan oleh

Nama pelatih, tanda tangan & tanggal

Nama pengawas pelatihan, tanda tangan & tanggal

Disetujui (Kepala lembaga pelatihan, tanda tangan & tanggal)



Pendahuluan. I. Merencanakan dukungan pasca pelatihan. II. Memfasilitasi akses ke pekerjaan berupah. III. Memfasilitasi pengembangan usaha mikro. Lampiran.

Dukungan Pasca Pelatihan untuk Pengembangan Usaha Kecil dan Upah Kerja

Pendahuluan

Pelatihan hanya satu komponen dari berhasilnya sebuah program promosi pekerjaan. Memang, pelatihan mungkin terbatas nilainya kecuali mekanisme pendukung lainnya diciptakan. Contohnya, mungkin akan sia-sia melatih lebih banyak orang untuk menggunakan mesin jahit dan memproduksi lebih banyak pakaian jadi jika produk tidak dapat dijual karena kurangnya permintaan, desain tidak sesuai atau ketinggalan, pemasaran tidak memadai atau kesulitan transportasi. Juga tidak akan ada gunanya memberikan pelatihan jika orang-orang, yang telah dilatih, tidak mampu membeli mesin jahit karena kurangnya dana dan terbatasnya kredit atau untuk menyewanya karena tiadanya jasa semacam itu.

Oleh karena itu, dukungan tambahan diperlukan **setelah** pelatihan selesai. Dukungan pasca pelatihan sangat penting untuk memastikan bahwa pelatihan menghantarkan kepada pekerjaan (pekerjaan berupah atau wirausaha dan pengembangan usaha mikro) dan bahwa keterampilan yang diperoleh oleh peserta dapat diterapkan. Untuk memberikan layanan dukungan dengan cara yang efektif menyiratkan bahwa layanan haruslah apa yang orang butuhkan, dengan kualitas yang tepat, dengan harga yang terjangkau dan mudah diakses.

Dukungan pasca pelatihan, serta semua elemen TREE lainnya, perlu menangani kendala spesifik gender dalam promosi pekerjaan. Bila berkenaan dengan perempuan miskin pedesaan ini lebih penting lagi karena mereka biasanya memiliki akses sangat terbatas ke fasilitas dan layanan dukungan.

Dukungan pasca pelatihan mungkin mencakup hal-hal berikut:

- ☐ hubungan dengan pengusaha, bantuan penempatan kerja;
- ☐ dukungan untuk pembukaan usaha kecil;
- ☐ dukungan untuk mengakses kredit;
- ☐ layanan pengembangan usaha, termasuk hubungan dengan pasar, uji mutu, konsultasi usaha, inkubator usaha, transportasi, pembelian massal, alih teknologi, termasuk TIK, jasa desain, peramalan fashion, layanan dukungan kepatuhan terhadap pajak dan peraturan lain, dan lain-lain;
- ☐ dukungan formalisasi perusahaan mikro informal;
- ☐ kunjungan tindak lanjut untuk lulusan TREE untuk memantau kemajuan mereka dan memberikan saran mengenai upaya kerja dan usaha mereka, termasuk masalah keselamatan dan kesehatan kerja;
- ☐ dukung penciptaan struktur masyarakat berkelanjutan (asosiasi usaha, kelompok swadaya, tabungan dan kelompok kredit, dan lain-lain);
- ☐ menghubungkan dengan dan pengarusutamaan ke dalam program pengembangan ekonomi lokal dan sektor formal pada umumnya.

Penyedia layanan dapat meliputi:

- ☐ Instansi pemerintah, lembaga berbasis masyarakat, NGO, perusahaan swasta, organisasi pengusaha dan organisasi pekerja, asosiasi swadaya, termasuk asosiasi sektor informal dan lain-lain, dan program TREE itu sendiri.

I. Merencanakan dukungan pasca pelatihan

Persiapan dukungan pasca pelatihan dimulai pada fase perencanaan program TREE, dengan identifikasi calon organisasi mitra di dalam dan di sekitar lokalitas tersebut. Studi kelayakan juga memberi elemen-elemen yang berguna untuk merencanakan dukungan pasca pelatihan. Studi ini harus menilai jenis dukungan yang akan dibutuhkan begitu pelatihan selesai. Namun, fleksibilitas harus dipelihara untuk membuat penyesuaian yang diperlukan, berdasarkan kebutuhan aktual selama masa penerapan. Perencanaan dukungan pasca pelatihan melibatkan partisipasi lulusan itu sendiri, komite lokal TREE dan organisasi-organisasi mitra yang relevan.

1.1. Mengembangkan jaringan layanan pasca pelatihan

Idealnya, untuk memberikan berbagai macam dukungan pasca pelatihan, tiga elemen penting harus tersedia:

- ☐ adanya berbagai macam organisasi yang kompeten;
- ☐ kemampuan memberikan layanan dengan cara yang efektif dan terkoordinasi;
- ☐ kemampuan klien untuk dengan mudah mengakses dan membayar layanan tersebut.

Namun, kondisi ini jarang ditemui di daerah pedesaan. Dukungan pasca pelatihan merupakan bagian dan bidang mobilisasi mitra lokal dan promosi budaya kerja sama dan jaringan. Oleh karena itu, langkah pertama dalam perencanaan dukungan pasca pelatihan adalah membangun hubungan yang efektif dengan berbagai mitra potensial.

Bila mitra lokal dinilai lemah di bidang-bidang tertentu, kesenjangan dapat diisi dengan peningkatan kapasitas atau pengaturan kelembagaan baru. Contohnya, keahlian ILO di beberapa bidang seperti Mulai Usaha Anda atau Tingkatkan Usaha Anda, bisa bermanfaat.

Program TREE membutuhkan koordinasi cermat dari identifikasi peluang kerja dan peluang penghasil pendapatan dan pemberian pelatihan yang mengikutinya, hingga pemberian dukungan pasca pelatihan. Untuk tujuan ini tim TREE perlu berkolaborasi dengan prakarsa dan program pemerintah dan non-pemerintah yang relevan.

Ruang lingkup, ukuran dan mekanisme dukungan pasca pelatihan harus dirundingkan dan disepakati antara program TREE dan para mitra pada saat penilaian peluang dan kebutuhan ekonomi.

1.2 Secara rutin menilai ulang kebutuhan pasca pelatihan

Setelah pelatihan selesai, perlu segera menilai ulang kebutuhan pasca pelatihan para lulusan.¹⁷ Sebuah tim yang terdiri dari tim lokal TREE, narasumber lokal, misalnya, pelatih kursus latihan keterampilan dan usaha yang relevan dan organisasi mitra mengadakan diskusi dengan peserta untuk menilai ulang kebutuhan pasca pelatihan dan merencanakan dukungan pasca pelatihan. Terutama, mereka harus:

- ☐ mengidentifikasi dukungan yang diperlukan untuk menempatkan peserta untuk pekerjaan berupah;
- ☐ mengidentifikasi dukungan yang diperlukan untuk memulai dan mempertahankan sebuah usaha;
- ☐ mengevaluasi kebutuhan akan bantuan khusus misalnya akomodasi atau alat bantu untuk penyandang disabilitas atau pelatihan melek huruf bagi mereka yang memiliki keterampilan terbatas;
- ☐ merencanakan kunjungan tindak lanjut.

➔ **Lihat Lampiran 5.1: Contoh rencana dukungan pasca pelatihan di Bangladesh.**

II. Memfasilitasi akses ke pekerjaan berupah

Sebagian peserta telah mengikuti pelatihan dengan tujuan untuk memperoleh pekerjaan berupah. Seperti disebutkan sebelumnya, peluang pekerjaan formal berupah langka di daerah pedesaan. Namun, mungkin ada pekerjaan yang tersedia di kota-kota terdekat. Dalam kasus ini tim lokal TREE perlu memastikan bahwa penempatan kerja difasilitasi untuk mereka. Beberapa langkah diikuti.

Mengeksplorasi pasar kerja yang ada dan menyusun daftar pengusaha/industri prospektif.

Biasanya merupakan tugas agen ketenagakerjaan untuk memberikan informasi mengenai peluang kerja. Jika agen ketenagakerjaan tidak memiliki sumber daya dan staf yang cukup untuk melaksanakan mandat mereka secara efektif, mungkin ada ruang lingkup untuk program TREE untuk membantu membangun kapasitas lembaga-lembaga ini, terutama keterampilan personil mereka, sebagaimana yang dilakukan, misalnya, di Madagaskar (**Lihat Kotak 1**). Jika agen ketenagakerjaan tidak ada di daerah tersebut, tim lokal TREE dapat langsung menghubungi pengusaha

¹⁷ Sesungguhnya penilaian ulang semacam itu perlu dilakukan secara rutin, atas dasar indikasi yang dikumpulkan selama kunjungan tindak lanjut

potensial dan organisasinya untuk mencari peluang kerja yang bisa cocok dengan masyarakat pedesaan. Pencarian kerja semacam itu harus dimulai jauh sebelum dimulainya pelatihan, pada tahap Survei Profil Masyarakat dan Penilaian Kebutuhan Pelatihan (lihat Volume III). Pengusaha yang menanggapi secara positif dicantumkan dalam daftar untuk siap dirujuk.

Rencanakan bersama-sama dengan peserta sebelum memulai kursus latihan.

Sebelum dimulainya kursus latihan, peserta diorientasikan pada calon pekerjaan berupa mereka dan persyaratan kerja dijelaskan. Selama pelatihan mereka mengunjungi perusahaan yang memungkinkan untuk membiasakan diri dengan lingkungan tempat kerja. Ini membantu membangun kepercayaan diri mereka dan menunjukkan mereka pada dunia kerja.

Peserta diuji untuk kemahiran keterampilan mereka.

Selama dan setelah selesai pelatihan, tes kemahiran keterampilan dilangsungkan (lihat Volume IV) untuk memastikan bahwa lulusan telah memperoleh keterampilan tingkat dasar untuk memenuhi persyaratan pengusaha.

Kotak 1. TREE di Madagaskar

Di Madagaskar, proyek TREE berkontribusi membentuk sebuah sistem regional untuk informasi dan panduan kerja dan karir, bekerja sama dengan para mitra sosial, *Regional Service for Employment and Vocational Training*, kamar dagang dan para pemangku kepentingan lainnya. Dalam hal ini proyek tersebut telah melatih 14 konsultan yang bekerja di lembaga-lembaga ini (delapan perempuan dan enam laki-laki) di bidang informasi dan panduan kerja dan karir. Mereka akan menjadi dasar jaringan konselor kerja regional. Kegiatan ini akan memberikan kontribusi menutup kesenjangan antara penawaran dan permintaan di pasar tenaga kerja, sejalan dengan Rencana Aksi Madagaskar.

Penempatan kerja

Sangat penting untuk menghubungi layanan ketenagakerjaan, pengusaha yang tertarik dan industri potensial untuk memberi mereka informasi tentang kursus latihan yang sedang berlangsung. Tim TREE menyelenggarakan pertemuan dengan pengusaha dan mengundang mereka untuk mengunjungi dan mengamati proses pengembangan keterampilan. Ini

Kotak 2. Praktik penempatan kerja di proyek pelatihan berbasis masyarakat/TREE

Proyek STAGE di Timor Leste membentuk sebuah program pelatihan di tempat kerja untuk meningkatkan keterampilan pencari kerja yang masih menganggur dan mempromosikan integrasi mereka ke dalam tempat kerja. Sebuah sistem pendaftaran pencari kerja dan penempatan telah dikembangkan dengan para pemangku kepentingan lokal. Selain itu, proyek "Pelatihan Perusahaan Terpadu" telah diluncurkan untuk membangun jembatan yang lebih efektif antara pelatihan keterampilan dan pasar tenaga kerja. Misalnya, beberapa pencari kerja telah ditempatkan di sebuah NGO yang membantu penyandang disabilitas mencari pekerjaan.

Di Pakistan, gedung salah satu mitra proyek TREE juga menjadi tempat di mana perusahaan harus mendaftar. Akibatnya para lulusan TREE memiliki akses lebih baik ke pekerjaan.

juga dapat berkontribusi untuk mengurangi prasangka untuk mempekerjakan perempuan. Bagaimanapun juga, sektor swasta memainkan peran penting dalam kegiatan pasca pelatihan. **(Lihat Kotak 2)**

Juga disarankan untuk bekerja sama dengan organisasi pengusaha dan merancang pelatihan sesuai dengan kebutuhan pengusaha atau meminta pengusaha agar mengambil peserta untuk pelatihan di tempat kerja. Beberapa pengusaha mungkin ingin membidik kelompok-kelompok tertentu seperti perempuan, pemuda, penyandang disabilitas atau orang dengan HIV/AIDS **(Lihat Kotak 3)**.

Pelatihan mengenai persyaratan pasar kerja dan lingkungan tempat kerja untuk lulusan, termasuk penyusunan biodata.

Setelah pelatihan keterampilan, lulusan yang terdaftar sebagai mencari pekerjaan berupa diorientasikan pada lingkungan tempat. Tim TREE lokal membimbing dan membantu mempersiapkan lamaran mereka dengan biodata. Dalam kasus lulusan muda, orang tua mereka dihubungi untuk menghindari kendala keluarga. Di beberapa negara, mungkin juga diperlukan untuk mendapatkan izin suami atau ayah untuk memperbolehkan perempuan mengikuti pelatihan dan mendapatkan pekerjaan. **(Lihat Kotak 4)**.

Kotak 3. Jaringan pengusaha untuk penyandang disabilitas

Federasi Pengusaha Ceylon di Sri Lanka membuka Jaringan Pengusaha untuk Penyandang Disabilitas pada tahun 2000 untuk menangani kurangnya peluang kerja khusus bagi penyandang disabilitas, dan kendala yang mereka hadapi dalam mengakses pasar tenaga kerja. Jaringan tersebut telah melakukan banyak kegiatan selama bertahun-tahun untuk mendorong perekrutan, meliputi mensponsori lokakarya kesadaran pengusaha, bursa kerja yang mempertemukan penyandang disabilitas dan pengusaha, melakukan kampanye kesadaran nasional, memberikan penghargaan dan mempromosikan contoh praktek yang baik dan mensponsori pelatihan dan membantu dalam pelatihan. Jaringan ini telah berkembang selama bertahun-tahun dan mencakup perusahaan-perusahaan multinasional serta nasional, bermitra dengan NGO dan pemerintah untuk mencapai tujuannya dan telah membuat konstitusi formal dan rencana strategis untuk melanjutkan upayanya.

Mengatur wawancara dengan pengusaha dan menyelesaikan prosedur perekrutan.

Setelah kerja persiapan, tim TREE membantu peserta mengajukan lamaran dan mengupayakan wawancara dengan pengusaha yang tertarik menyusul prosedur perekrutan masing-masing industri/perusahaan.

Tindak lanjut rutin terhadap peserta yang telah bekerja dan studi pelacakan

Tim TREE menjaga hubungan erat dengan peserta yang telah bekerja. Setelah enam bulan penempatan kerja, sebuah studi pelacakan harus dilakukan untuk menilai apakah pekerjaan berupah tersebut akan dipertahankan di masa mendatang. (**Lihat Kotak 5**).

Kotak 4. Mempersiapkan individu untuk bekerja

Di Bangladesh, pedoman mengenai lingkungan kerja telah digabungkan dalam manual pelatihan yang didedikasikan untuk kesadaran gender untuk membantu mempersiapkan perempuan untuk bekerja dalam lingkungan sosial di mana mereka biasanya tidak memiliki pekerjaan berupah. Panduan ini meliputi: lingkungan kerja dan bagaimana untuk mendapatkan pekerjaan; Konvensi-konvensi ILO mengenai Peluang Setara; UU ketenagakerjaan nasional, UU Pabrik, hak perempuan, kesehatan dan keselamatan pribadi dan profesional, tanggung jawab pribadi dan keluarga, kepercayaan diri dan pengambilan keputusan.

Sebuah proyek ILO di Kenya menghasilkan sebuah kurikulum pencarian kerja untuk penyandang disabilitas yang juga dapat digunakan oleh perempuan, pemuda dan pencari pekerjaan lain. Booklet pencari kerja Getting Hired dan kurikulum yang menyertainya telah diadaptasi untuk Asia dan telah digunakan di Asia dan Afrika. Lihat daftar sumber di Volume VIII untuk informasi lebih lanjut.

Kotak 5 Penempatan kerja dalam perdagangan komputer, Bangladesh

Sepuluh perempuan dilatih mengenai “operasi komputer”, berdasarkan temuan dari survey pasar. Jumlah peserta kecil karena karena terbatasnya ruang lingkup pekerjaan yang nyatakan oleh calon pengusaha.

Selama pelatihan, pusat pelatihan dan proyek pelatihan berbasis masyarakat/TREE mengatur kunjungan untuk beberapa pengusaha yang tertarik untuk mengamati peserta selama pelatihan komputer dan menilai tingkat keterampilan mereka. Lulusan juga diberikan pengarahan tentang lingkungan tempat kerja. Setelah selesai pelatihan, tim proyek menghubungi pengusaha yang terdaftar dan menyerahkan biodata lulusan. Hubungan erat dijaga hingga respon positif diterima dari pengusaha. Untuk memperoleh kesepakatan pengusaha, lulusan menerima bantuan dalam menjalani tes tertulis dan wawancara dengan para pengusaha. Proyek ini aktif pada setiap tahap proses perekrutan Hingga pengangkatan kerja lulusan diselesaikan. Proyek ini terus berhubungan erat dengan sebagian pengusaha dan mengunjungi lulusan yang telah bekerja untuk memantau kinerja mereka.

III. Memfasilitasi pengembangan usaha mikro¹⁸

Peluang kerja formal berwujud mungkin langka di daerah pedesaan. Seringkali satu-satunya peluang penghasilan yang tersedia adalah wirausaha dan pendirian usaha mikro. Oleh karena itu, metodologi TREE juga bertujuan untuk mengembangkan keterampilan kewirausahaan dan kapasitas kelompok sasaran dalam memulai, mengoperasikan dan mengelola sebuah usaha yang menguntungkan dan berkelanjutan. Fasilitasi proses ini merupakan tanggung jawab penting tim TREE. Di mana pun memungkinkan, ini akan dilakukan melalui organisasi mitra dan penyedia jasa lain yang sesuai. Sebagai disebutkan di atas, disarankan untuk menyusun sebuah direktori penyedia layanan dukungan keuangan dan non-keuangan yang tersedia.

3.1 Dukungan untuk pembukaan usaha kecil

Tim TREE memastikan bahwa keterampilan usaha yang diperoleh oleh lulusan diterapkan saat memulai dan menjalankan usaha aktual mereka. Tim TREE membantu peserta mengembangkan sebuah rencana usaha sederhana berdasarkan permintaan pasar, mengembangkan dan menghasilkan produk dan jasa bermutu untuk memuaskan pelanggan.

3.2. Dukungan untuk mengakses kredit

Modal awal dan modal kerja merupakan persyaratan utama untuk menjalankan sebuah perusahaan mikro. Namun, modal merupakan sumber daya yang sebagian besar kaum miskin, terutama orang muda, perempuan, penyandang disabilitas dan beragam kelompok lain, terbatas atau sama sekali tidak memiliki akses padanya. Karena, menurut definisi, kelompok sasaran program ini adalah orang-orang miskin, mereka mungkin tidak memiliki cukup dana sendiri untuk membuka usaha kecil. Oleh karena itu, mereka akan membutuhkan sumber modal dari luar dalam bentuk pinjaman.

Menemukan dan/atau merancang solusi kredit yang paling efisien dan tepat yang dapat sesuai untuk kebutuhan kelompok sasaran adalah bagian dari proses pasca pelatihan TREE. Langkah-langkah yang diusulkan adalah sebagai berikut:

- a) Penilaian permintaan jasa keuangan di antara klien TREE.
- b) Penilaian penawaran jasa keuangan: Pemetaan pasar.
- c) Pembangunan hubungan dengan penyedia jasa keuangan.
- d) Menghubungkan klien TREE dengan lembaga mitra.

a) Penilaian permintaan jasa keuangan di antara klien TREE¹⁹

Berikut adalah panduan pertanyaan untuk menilai kebutuhan akan modal awal dan modal kerja serta jasa keuangan lainnya:

- Jasa keuangan apa yang klien TREE perlukan (kredit/pinjaman, jasa tabungan, asuransi, dan lain-lain)?
- Untuk apa mereka membutuhkan jasa ini (pembukaan usaha, pengembangan usaha, mitigasi resiko/pengurangan kerentanan, dan lain-lain)? Pertanyaan tersebut dimaksudkan untuk menjelaskan mengenai karakteristik pinjaman dan jasa keuangan lainnya yang diperlukan oleh kelompok sasaran, misalnya besarnya pinjaman.
- Apakah klien TREE sebelumnya pernah berpengalaman dengan lembaga keuangan?
- Apakah persepsi mereka tentang kredit?
- Apakah semua klien TREE membutuhkan kredit dan jasa keuangan lainnya?

CATATAN: Sejauh mungkin, kebutuhan kredit/pinjaman harus diminimalkan, baik melalui pengurangan jumlah modal awal yang diperlukan (misalnya skala produksi lebih kecil, peralatan lebih sedikit/lebih murah) atau, jika memungkinkan, kontribusi lebih tinggi dari lulusan sendiri – selalu lebih baik memulai dengan pinjaman kecil, membayarnya segera dan mengajukan permohonan pinjaman berulang yang lebih besar.

b) Penilaian penawaran jasa keuangan: Pemetaan pasar²⁰

Pemberian kredit melalui lembaga yang ada dan penggunaan keahlian manajemen keuangan mereka untuk membantu klien dipandang sebagai cara terbaik untuk memastikan akses berkelanjutan ke jasa keuangan untuk klien TREE.

¹⁸ Dalam program TREE, pengembangan usaha (apakah terdiri dari usaha satu orang, usaha mikro atau usaha kelompok) mengacu pada pengembangan usaha menguntungkan yang menghasilkan pendapatan memadai dan berkelanjutan. Kewirausahaan melibatkan penggunaan keterampilan dan kompetensi bisnis secara kuat.

¹⁹ Lihat ILO: "Microfinance Brief # 6; Mapping the demand and supply of microfinance".

²⁰ Lihat ILO: op. cit.

Langkah pertama dalam mengidentifikasi lembaga mitra potensial untuk pemberian jasa keuangan adalah melakukan pemetaan pasar. Pertanyaan-pertanyaan, pedoman dan kriteria berikut akan membantu mengidentifikasi lembaga:

- Lembaga dan organisasi apa yang menawarkan jasa keuangan di daerah program TREE?
- Jasa keuangan apa yang lembaga tersebut tawarkan?
- Klien seperti apa yang mereka sasar/layani? Apakah mereka bersedia memperluas sasaran mereka ke kelompok lain yang mungkin membutuhkan jasa mereka, misalnya perempuan dan penyandang disabilitas?

➔ **Lihat Lampiran 5.2: Sumber-sumber kredit potensial untuk usaha kecil.**

- Penilaian kesesuaian lembaga-lembaga ini sebagai mitra dalam program TREE. Kriteria penilaian:
 - ☐ keberadaan cabang dan jaringan yang dekat dengan masyarakat tempat program sedang berjalan;
 - ☐ keberadaan staf di tingkat lapangan yang bisa memantau pinjaman dan memberikan berbagai layanan;
 - ☐ pengalaman dalam tabungan dan program kredit bagi masyarakat miskin pedesaan;
 - ☐ kisaran layanan yang ditawarkan (kredit, tabungan, dan lain-lain);
 - ☐ validitas keuangan dan fokus keberlanjutan;
 - ☐ fleksibilitas dalam kebijakan dan prosedur kreditnya untuk pinjaman jangka pendek dan menengah untuk usaha kecil perorangan maupun kolektif dalam kegiatan pertanian maupun non-pertanian;
 - ☐ kesediaan untuk menghapus persyaratan agunan yang ketat dan menggunakan konsep jaminan kelompok, dukungan dan tekanan masyarakat;
 - ☐ suku bunga wajar (Catatan: NGO sering memiliki suku bunga tetap yang lebih tinggi dibandingkan suku bunga bank karena lebih tingginya biaya administratif mereka dengan pinjaman lebih kecil dan pengawasan pinjaman intensif);
 - ☐ pengalaman dalam skema tabungan kecil;
 - ☐ minat dan kesediaan untuk berpartisipasi dalam mempromosikan skema wirausaha.

➔ **Lihat Lampiran 5.3: Menilai kapasitas lembaga keuangan mikro.**

c) **Pembangunan hubungan dengan penyedia jasa keuangan**

Setelah mengidentifikasi lembaga mitra yang cocok, program TREE mungkin harus merundingkan syarat dan ketentuan kemitraan. Pertanyaan-pertanyaan berikut akan membantu mengidentifikasi jenis pengaturan dan kemitraan:

- Mengapa lembaga keuangan tersebut belum melayani kelompok sasaran TREE?
 - ☐ Apakah persoalan tingginya resiko yang dirasa?
 - ☐ Apakah persoalan tingginya biaya transaksi?
 - ☐ Apakah karena kurangnya informasi tentang karakteristik dan kebutuhan kelompok sasaran?
- Apakah produk dan jasa yang ditawarkan oleh lembaga keuangan tersebut memenuhi kebutuhan kelompok sasaran TREE?
- Apa yang bisa dilakukan untuk mengatasi kendala ini?
 - ☐ Dukungan keuangan dan/atau teknis untuk menyesuaikan produk dan jasa mereka dengan kebutuhan klien TREE.
 - ☐ Pelatihan kesadaran dan dukungan dalam menangani beragam kelompok misalnya penyandang disabilitas.
 - ☐ Dukungan/subsidi keuangan untuk menutup sebagian biaya penyediaan layanan kepada klien TREE misalnya biaya umum, biaya pelatihan petugas pinjaman tambahan, biaya pendidikan keuangan klien TREE, dan lain-lain. Subsidi ini dimaksudkan pada akhirnya akan dihapus. Mungkinkah subsidi tersebut bisa disediakan di bawah dana sosial?
 - ☐ Mekanisme berbagi resiko, misalnya dana penjamin.

➔ **Lihat Lampiran 5.4: Dana penjamin kredit**

Penting untuk dicatat bahwa dana kredit harus berasal dari dana lembaga sendiri – ini menjamin keberlanjutan akses terhadap layanan setelah tidak adanya proyek ILO.

Mungkin tepat bila program TREE menandatangani Nota Kesepahaman (MOU) dengan lembaga keuangan mitra. MOU menetapkan persyaratan dan ketentuan kemitraan. MOU juga menjadi dasar diberikannya pinjaman kepada peserta. Itu membuat ketentuan-ketentuan penting bagi peserta untuk mendapatkan akses ke pinjaman dengan syarat dan ketentuan yang wajar.

Jika tidak ada penyedia jasa keuangan yang dapat melayani klien TREE, pembentukan sebuah dana kredit

TREE bisa dipertimbangkan. Namun, karena pengalaman negatif berkenaan dengan keberlanjutan dan dampak dana kredit yang berdiri sendiri, pilihan ini harus dikaji dengan sangat cermat.

d) Menghubungkan klien TREE dengan lembaga mitra.

Lembaga keuangan memiliki berbagai kriteria yang harus dipenuhi oleh peminjam sebelum mereka menyetujui pinjaman. Juga, mereka memiliki berbagai pengaturan pencairan (tunai atau langsung ke pemasok perlengkapan). Ini dituangkan di dalam MOU. Tim TREE perlu memastikan bahwa para lulusan memahami dengan jelas persyaratan dan ketentuan pinjaman dan bagaimana mengelolanya. Untuk menghindari kesalahpahaman di pihak calon peminjam, kadang-kadang tim TREE perlu menilai ulang klien potensial yang mengajukan pinjaman sebelum mengeluarkan rekomendasi akhir kepada lembaga keuangan.

Kriteria untuk menilai ulang klien:

- Tim TREE, bekerja sama dengan pelatih, menilai kinerja klien selama pelatihan. Ini mencakup:
 - ☐ ketrampilan – barang yang terbuat, kualitas dan waktu yang dibutuhkan untuk memproduksinya;
 - ☐ pelatihan usaha – rencana usaha, dan lain-lain telah lengkap;
 - ☐ perilaku umum – karakter, kehadiran, dan lain-lain;
 - ☐ formulir permohonan pinjaman yang telah dilengkapi.
- Pemeriksaan lokasi usaha – tim TREE juga memeriksa lokasi dan keadaan tempat usaha yang diusulkan.

Jika kriteria di atas dipenuhi tim TREE dapat merekomendasikan klien ke lembaga keuangan. (**Lihat Kotak 6**).

Kotak 6. Menghubungkan dengan lembaga keuangan

Di Bangladesh, proyek CBT/TREE membangun hubungan dengan kamar dagang Chittagong, Federasi Pengusaha, Kamar Dagang dan Industri Perempuan Bangladesh dan pelaku usaha dan industrialis terkemuka lainnya. Salah satu organisasi, PFSF, menawarkan kerjasama kredit di bawah berbagai programnya.

3.3. Akses ke tempat yang cocok untuk tujuan produksi

Seringkali wirausahawan mikro beroperasi dari rumah mereka sendiri, terutama untuk meminimalkan biaya operasi. Dalam kasus wirausahawan mikro perempuan, menjalankan usaha dari rumah sering dianggap sebagai cara untuk memadukan usaha mereka dengan pengasuhan anak dan pekerjaan rumah tangga sekalipun perpaduan ini merupakan sebuah beban berat. Banyak penyandang disabilitas bekerja di rumah di mana mereka dapat mengawasi lingkungan mereka dan transportasi dan kendala lainnya tidak menjadi masalah.

Tergantung pada usahanya, mungkin tepat beroperasi dari tempat yang berlokasi di dekat pasar yang mudah diakses atau di dekat sumber bahan baku. Saat mengidentifikasi tempat tersebut, nilailah apakah ada cukup ruang untuk memasang peralatan/mesin untuk keperluan produksi, termasuk fasilitas penyimpanan yang memadai. Jika perlu, tim TREE lokal membantu peserta menemukan tempat yang memadai dan merundingkan kesepakatan yang dapat diterima dengan pemilik.

3.4. Akses terhadap perlengkapan dan peralatan

Selama pelatihan dan dalam perencanaan dukungan pasca pelatihan, tim TREE mempersiapkan daftar perlengkapan dan peralatan produksi yang diperlukan. Spesifikasi perlengkapan dibuat dengan mempertimbangkan kemampuan operasional dan pemeliharaan peserta, langkah-langkah keselamatan dan ketersediaan suku cadang. Pada saat pengadaan, harus ditetapkan bahwa pemasok harus menyediakan layanan purna jual dan menjamin ketersediaan suku cadang selama jangka waktu yang wajar.

Dalam beberapa kasus, program TREE mengadakan peralatan dan memberikannya kepada sekelompok peserta atas dasar sewa bulanan sesuai dengan nilai peralatan tersebut. Ini untuk memungkinkan mereka memulai operasi usaha setelah selesainya pelatihan dan membantu mengurangi ketergantungan pada pinjaman besar dari “pihak luar” pada tahap awal pembukaan usaha. Jika kesepakatan semacam itu diikat, program TREE harus memiliki MOU yang ditandatangani sebelum menyerahkan perlengkapan dan peralatan kepada kelompok tersebut. Para anggota perlu dengan jelas memahami klausul MOU sebelum menandatangani.

Jika ada beragam kelompok misalnya penyandang disabilitas, perlu dipertimbangkan perlunya menyesuaikan peralatan dan tata letak lantai toko.

3.5. Dukungan pemasaran

Menjadi orang baru di pasar, para lulusan TREE membutuhkan dukungan awal dalam bersaing dengan usaha yang telah mapan. Pemasaran merupakan elemen penting dukungan pasca pelatihan dan tim TREE harus berpengalaman dan menyadari potensinya serta perangkatnya. Perhatian khusus diperlukan untuk memfasilitasi akses peserta ke pasar dan untuk mengatasi kendala sosial budaya yang mungkin menghalangi perempuan untuk menjual produk mereka di pasar.

3.5.1 Mengembangkan kesadaran pasar

Pemahaman dan kapasitas peserta untuk mengakses pasar dikembangkan pertama selama pelatihan manajemen usaha, terutama melalui kunjungan ke pasar lokal dan diskusi dengan calon pembeli. Kapasitas ini diperkuat setelah pembukaan usaha melalui konseling usaha dan pembangunan jaringan dengan komunitas usaha lokal.

3.5.2 Mengembangkan strategi pemasaran

Keterampilan dan praktek pemasaran yang baik memainkan peran penting dalam melestarikan usaha. Tim TREE lokal membantu para wirausahawan untuk menyusun rencana/strategi pemasaran. Unsur-unsur strategi pemasaran dapat terdiri dari:

- ☐ mengembangkan hubungan pasar (dengan sumber pemasok reguler untuk input, dengan pedagang dan perusahaan yang lebih besar, dll.);
- ☐ iklan dan promosi penjualan;
- ☐ pengembangan dan diversifikasi produk;
- ☐ memilih saluran pemasaran.

3.5.3 Mengembangkan hubungan pasar

Tim TREE Loka menjalin hubungan dengan asosiasi usaha lokal yang dapat membantu dalam mengidentifikasi dan berhubungan dengan calon pembeli. Setelah hubungan terbentuk, tim TREE lokal membantu menyusun daftar calon pembeli, mengatur pameran dan pameran untuk memasarkan produk, mengundang calon pelanggan untuk memungkinkan perusahaan mikro yang baru berdiri itu mendapat perhatian dari komunitas usaha dan masyarakat secara keseluruhan.²¹

TREE juga dapat mempromosikan perjanjian sub-kontrak antara produsen dan perusahaan besar seperti yang terjadi di Madagaskar. (Lihat Kotak 7).

Kotak 7. Membangun hubungan dengan sektor swasta di Madagaskar

Proyek TREE menjalin hubungan dengan perusahaan sektor swasta yang terlibat dalam ekspor kacang hijau. Ini membuat produsen lokal perempuan dan laki-laki berhasil mengikat perjanjian sub-kontrak dengan perusahaan ini, setelah diberi pelatihan semestinya mengenai teknik budidaya yang dipersyaratkan oleh perusahaan (pengomposan, standar mutu yang ketat, dll.). Ini memberi produsen lokal peluang untuk terhubung dengan pasar internasional dan mendapatkan harga lebih baik untuk produk kelas satu mereka dibandingkan di pasar desa. Berkat sensitisasi gender, memungkinkan bagi kaum perempuan untuk berpartisipasi dalam sesi pelatihan bersama dengan laki-laki dan ada beberapa kasus saling membantu, misalnya untuk membuat penampungan kompos.

3.5.4 Iklan dan promosi penjualan

Promosi produk dan jasa mungkin memerlukan iklan dan kampanye promosi sistematis, atau berpartisipasi dalam pameran dan pameran, sebagaimana yang terjadi dalam proyek TREE di Sri Lanka yang menyelenggarakan “Acara Pameran Produk” untuk membantu wirausahawan mikro mengiklankan produk mereka dan mendapat perhatian. (Lihat Kotak 8).

3.5.5 Pengembangan produk dan diversifikasi

Memasarkan sebuah produk atau menyediakan suatu jasa adalah tidak sederhana menggunakan perlengkapan dan peralatan. Agar berdaya saing di pasar pertimbangan utamanya adalah:

- ☐ kecenderungan konsumen dalam desain, warna, bahan;
- ☐ harga;
- ☐ mutu, penyelesaian, pengemasan produk;
- ☐ menjaga kuantitas dan kualitas dalam produksi disesuaikan dengan permintaan;
- ☐ diversifikasi produk untuk mempertahankan atau mengembangkan usaha (isu diversifikasi produk umumnya ditemukan muncul pada tahap pertengahan pengembangan usaha).

Tim TREE lokal membantu para wirausahawan tersebut mengumpulkan informasi tentang kepuasan pelanggan dan diperbaharui dengan berubahnya trend

21 Lihat juga: ILO/WEDGE: “*Improve Your Exhibition Skills*”.

Kotak 8. Acara pameran Produk di Sri Lanka

Sebagai bagian dari kegiatan pasca pelatihan dalam metodologi TREE, proyek di Sri Lanka membantu menyelenggarakan sebanyak tiga pameran produk untuk perusahaan kelompok penerima manfaatnya. Kegiatan ini berfungsi sebagai mekanisme yang bermanfaat untuk mengembangkan lebih lanjut motivasi dan pelatihan kewirausahaan kelompok sasaran dan untuk membantu memulai pengorganisasian mereka menjadi sebuah federasi untuk meningkatkan daya kolektif mereka dalam membangun hubungan dan/atau mengelola sistem pasar, kebutuhan teknologi dan keuangan mikro mereka sendiri.

Pameran pertama diselenggarakan untuk 18 perusahaan pertama yang dibentuk; yang kedua menggaet 56 perusahaan kelompok; sementara yang ketiga diselenggarakan dengan Kementerian Industri Pedesaan dan Promosi Kewirausahaan di Ampara yang melibatkan 73 perusahaan kelompok. Di semua pameran, mitra lokal, terutama pemerintah tingkat lokal, kamar dagang, dan bank lokal secara aktif terlibat. Pameran-pameran tersebut menempa organisasi Federasi Perusahaan berbasis Masyarakat yang beranggotakan 92 perusahaan kelompok yang dibentuk oleh proyek CB-TREE. Federasi ini sekarang menjalankan satu fasilitas pasar bersama dan proyek dana bersama atau keuangan mikro bagi anggotanya.

Pameran-pameran tersebut mempromosikan kesadaran mengenai upaya ILO dan Pemerintah untuk rehabilitasi ekonomi para korban tsunami, memamerkan keterampilan dan produk para penerima manfaat, dan mengundang pemerintah dan sektor swasta untuk memberikan dukungan kepada proyek-proyek para penerima manfaat tersebut. Semua ini dicapai melalui partisipasi Kamar Dagang sebagai anggota ex-officio Federasi, dan pengakuan pemerintah terhadap pelatihan berbasis masyarakat dalam kebijakan nasionalnya. Produknya bervariasi dari pengolahan makanan hingga furnitur, pakaian, pembuatan barang logam, jasa pasca panen, produk industri rumah tangga, dan lain-lain. Total ada 32 produk dan jasa berbagai perusahaan diciptakan/dibangkitkan oleh 92 kelompok perusahaan di berbagai desa.

Perusahaan-perusahaan kelompok mengorganisasi satu toko pasar di Kalmunai, sebuah komunitas di Ampara tempat mereka

memamerkan produk mereka dan menjualnya melalui satu kelompok yang dibantu oleh sebuah NGO mitra. Dalam beberapa kasus, mereka mengorganisasi sebuah rantai nilai atau sistem pasar internal di mana satu perusahaan memasok bahan untuk sebuah perusahaan lain. Mereka menggunakan hanya teknologi lokal, terutama untuk pengolahan makanan.

di pasar berkenaan dengan produk mereka. Berdasarkan informasi ini, produk dikembangkan atau didiversifikasi. Ini mungkin perlu mengidentifikasi dan memunculkan keahlian tertentu mengenai teknologi tepat guna untuk dicoba dan menurunkan biaya, atau desain produk untuk meningkatkan produksi.

Pembuatan dan pemasaran produk-produk baru berdasarkan sebuah survei pasar yang baru mungkin menjadi diperlukan untuk membuat sebuah usaha berkelanjutan. Oleh karena itu, tim TREE memandu para wirausahawan dalam diversifikasi produk

Singkatnya, tim TREE dapat membantu dalam:

- ☐ Penentuan harga suatu produk atau jasa;
- ☐ Identifikasi sumber-sumber bahan baku, suku cadang dan layanan baru yang hemat biaya.
- ☐ Inovasi dan peningkatan produk;
- ☐ Uji mutu;
- ☐ Identifikasi produk baru (misalnya pembuat kemeja juga bisa membuat seprai);
- ☐ Identifikasi pasar baru, termasuk di luar komunitas;
- ☐ Peningkatan keterampilan untuk produk atau pasar tertentu.

3.5.6 Memilih saluran pemasaran

Informasi dan pengetahuan tentang pemasaran dan akses ke berbagai salurannya adalah kunci. Ada berbagai pilihan untuk menjual produk: penjualan langsung dari bengkel kerja sendiri; toko atau rumah; penjualan rumah ke rumah; menggunakan grosir atau pengecer, menggunakan agen pemasaran. Pilihan akan sangat tergantung pada produk dan kondisi keuangan yang melekat pada berbagai kemungkinan yang mungkin tersedia bagi wirausahawan mikro.

Mengenai penggunaan agen pemasaran, ini mungkin bermanfaat untuk usaha kelompok atau untuk beberapa usaha mikro guna menyatukan sumber daya untuk memanfaatkan jasa seorang agen pemasaran untuk mengunjungi berbagai pasar di daerah sekitar, mendapatkan

Kotak 9. Pemasaran agen di Bangladesh

Dalam proyek CBT/TREE di Bangladesh, sebuah «Satata» kelompok perempuan dalam pembuatan kotak kertas telah mendapatkan perhatian di masyarakat berkat bakat kewirausahaan mereka. Namun, guna untuk mengatasi batasan budaya – perempuan tidak boleh memiliki akses langsung ke pasar – kelompok ini menyewa seorang agen pemasaran sebagai strategi menjembatani untuk menjamin akses ke pasar.

pesanan, mengirimkan produk, dan bernegosiasi dengan pembeli. Ini mungkin berguna sebagai strategi menjembatani untuk membantu mengatasi beberapa kendala awal yang peserta hadapi dalam negosiasi harga yang adil di pasar, dan memungkinkan mereka untuk meraih pangsa pasar yang baik. Setelah usaha stabil dan wirausahawan mikro memiliki pemahaman yang baik tentang operasi pemasaran, mereka bisa memutuskan untuk melibatkan diri dalam fungsi pemasaran. (**Lihat Kotak 9**).

3.6. Formalisasi: Kesadaran akan persyaratan hukum dan peraturan

Para lulusan perlu sadar akan persyaratan hukum dan peraturan dalam mendirikan sebuah usaha misalnya lisensi dagang dan peraturan lainnya, terutama yang berkaitan dengan prinsip-prinsip dan hak-hak di tempat kerja. Pelatih bertanggung jawab untuk memberikan informasi ini selama pelatihan usaha dan dalam perencanaan dukungan pasca pelatihan. Lulusan harus menjadi paham tentang hal ini.

3.6.1 Memperoleh izin usaha dari pemerintah daerah lokal

Penting bahwa usaha diakui dan diberi legitimasi. Para lulusan dibuat sadar tentang perlunya lisensi dagang dan tim TREE lokal membantu mereka mendapatkan lisensi dagang sebelum memulai usaha. Jika diperlukan, konsultasi sebelumnya harus dilakukan dengan peserta, tim TREE dan otoritas lokal untuk mempercepat penerbitan lisensi. Biaya diperlukan untuk mendapatkan lisensi dagang.

3.6.2 Memperoleh sertifikat dari lembaga standar dan pengujian

Mungkin ada ketentuan pemerintah yang ketat untuk produksi dan pemasaran beberapa produk seperti makanan dan minuman, dan lain-lain, yang mensyaratkan sertifikasi

wajib dari lembaga standar dan pengujian atau lembaga serupa lainnya. Konsultasi sebelumnya dilakukan dengan lembaga tersebut untuk membantu mengidentifikasi persyaratan meluncurkan sebuah produk. Mendapatkan sertifikat semacam itu mungkin melewati prosedur panjang dan peserta harus dibantu dalam mengajukannya sebelum memulai usaha.

3.7. Kunjungan tindak lanjut untuk lulusan TREE

Penyebab utama kegagalan usaha dalam perusahaan mikro dan kecil adalah kurangnya konseling usaha yang relevan, lebih-lebih pada wirausahawan pertama kali, dan terutama selama tiga tahun pertama berjalannya usaha. Oleh karena itu, monitoring terhadap usaha peserta secara rutin, terutama selama beberapa bulan pertama setelah pembukaan, merupakan keharusan mutlak. Pesaing baru, jatuhnya permintaan produk, kekurangan dalam operasi dan manajemen usaha dapat menimbulkan ancaman. Namun, peluang baru bagi produk juga mungkin muncul yang perlu dieksplorasi.

Oleh karena itu, setelah menyelesaikan pelatihan, tim TREE lokal dan/atau pelatih yang relevan akan memulai kunjungan tindak lanjut rutin kepada penerima manfaat program. Kunjungan ini biasanya dilakukan ke usaha mikro, baik yang dikelola oleh perorangan atau kelompok. Tujuan kunjungan tindak lanjut adalah mengidentifikasi dan memperbaiki masalah, terutama:

- memantau penerapan keterampilan teknis pada operasi perusahaan mikro, mengidentifikasi masalah, memberikan konseling, dan memperkuat keterampilan yang telah diajarkan;
- mengembangkan kompetensi kewirausahaan, memberikan saran usaha dan memastikan bahwa klien membuat catatan usaha dengan akurat sebagai berikut:
- Buku kas sederhana berisi catatan transaksi;
- Daftar persediaan produk yang diproduksi;
- memberikan saran tentang keselamatan dan kesehatan kerja, teknologi tepat guna, dll;
- Jika perusahaan mikro tersebut mempekerjakan pekerja, memastikan bahwa mereka mendapatkan upah yang layak dan bekerja dalam kondisi yang bermartabat.

Juga bermanfaat membuat konseling ini dilakukan oleh wirausahawan sukses yang dapat memecahkan masalah dan memberikan wawasan usaha praktis. Tim TREE perlu mengidentifikasi orang semacam itu dan membuat perjanjian yang sesuai dengan mereka.

Kunjungan tindak lanjut dan konseling di tempat kerja harus terus berlangsung selama sekurang-kurangnya enam bulan setelah operasi usaha dimulai, idealnya dengan penurunan intensitas kunjungan saat klien mendapatkan kepercayaan diri dalam menjalankan usaha mereka.

Data dan informasi yang dikumpulkan selama kunjungan tindak lanjut dicatat dalam formulir dukungan dan monitoring pasca pelatihan. Menggunakan satu set formulir kunjungan tindak lanjut per bulan, instruktur menelaah status usaha klien dalam hal pembukaan, produksi, pemasaran, keuangan dan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan. Formulir tersebut diisi di hadapan klien dan rencana tindakan praktis disiapkan untuk perbaikan. Formulir harus dibuat rangkap sehingga klien dapat menyimpan satu salinan berkas mereka dan sebagai alat bantu untuk diskusi saat kunjungan tindak lanjut berikutnya. Salinan kedua formulir kunjungan harus dikirim ke koordinator TREE lokal.

➔ **Lihat Lampiran 5.5: Formulir monitoring dan kunjungan pasca pelatihan untuk usaha mikro (pembukaan, produksi, pemasaran, keuangan).**

Temuan-temuan dari kunjungan harus didokumentasikan dalam sebuah laporan dan secara rutin dibahas oleh tim TREE dengan komite lokal TREE. Laporan tersebut akan memungkinkan program memantau kemajuan lulusan TREE dan, bila perlu, mengusulkan perubahan atau penyesuaian baik dalam isi program pelatihan maupun dalam cara pelatihan cara dan layanan tambahan tindak lanjut diberikan. Misalnya, mungkin perlu untuk menyelenggarakan pelatihan penyegaran untuk meningkatkan keterampilan seperti untuk meningkatkan kualitas produk atau jasa, atau memperkuat keterampilan pembukuan, atau mengelola jadwal produksi dengan lebih baik untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

3.8. Dukungan untuk pembentukan kelompok

Usaha mikro dan wirausaha sering kekurangan sumber daya untuk memulai secara mandiri. Asosiasi lokal berdasarkan sektor, atau lainnya, dapat mengatur pembelian massal dan pemasaran kolektif, penggunaan bersama peralatan yang mahal, akses ke pusat teknologi dan pusat ICT, membantu anggota memenuhi kualitas dan standar peraturan lain, mengorganisasi tabungan dan skema penjaminan kredit dan skema perlindungan sosial, memberi layanan kepada anggota dan mewakili mereka ke otoritas lokal.

Tergantung pada konteksnya, lulusan dapat mengungkapkan keinginan mereka untuk bergabung dengan asosiasi yang sudah ada atau membentuk kelompok untuk

produksi, pengaturan pemasaran kolektif, atau mengakses kredit.

Satu keuntungan pertama dari sebuah kelompok adalah bahwa mereka mendata bersama-sama untuk berinvestasi dalam pembelian perlengkapan dan peralatan – semakin sedikit perlengkapan dan peralatan yang dibutuhkan per anggota. Dana juga dapat dikumpulkan untuk membeli bahan baku atau untuk jenis investasi lainnya. Pembagian kerja memungkinkan spesialisasi, yang dapat mengakibatkan turunnya biaya produksi dan meningkatnya kualitas. Dengan menyatukan tenaga kerja dan sumber daya, pesanan yang lebih besar dapat diterima.

Yang terpenting sebuah kelompok bisa menjadi cara yang efektif untuk merangsang kemandirian anggotanya, untuk meningkatkan daya tawar mereka dalam berurusan dengan penyedia peralatan serta dengan perantara dan pembeli besar. Di dalam lingkungan pasar yang didominasi laki-laki kelompok semacam itu bisa membantu memberdayakan anggota perempuannya.²²

Saat asosiasi lokal berkembang mereka bisa menjadi tokoh utama perubahan dan perbaikan dan mitra utama bagi lembaga-lembaga pengembangan lokal, penyedia pelatihan dan lembaga dukungan teknis lainnya. Mereka akhirnya akan menjadi pusat untuk pengembangan ekonomi lokal yang berkelanjutan.

Satu alasan lain, dan terkadang menentukan, untuk membentuk kelompok adalah bahwa bila dikelompokkan bersama, para lulusan memiliki akses yang lebih baik terhadap program dukungan pasca pelatihan. Berbagai instansi pemerintah dan NGO lebih suka memberikan dukungan kepada kelompok dari pada kepada individu, karena itu menurunkan biaya program tersebut.

Terutama, pembentukan kelompok merupakan sebuah strategi efektif untuk memfasilitasi akses masyarakat miskin terhadap kredit berbagai LKM. Skema kredit seringkali bekerja melalui pinjaman kelompok, yang menyebarkan resiko individu yang terlibat, mengurangi persyaratan agunan perorangan dan mengandalkan tekanan sesama rekan untuk pembayaran. Dalam kasus semacam itu peserta perlu menjadi anggota kelompok sebelum memulai usaha agar memenuhi syarat untuk kredit dari LKM. Selanjutnya, dalam banyak kasus, wajib bagi anggota kelompok untuk menghasilkan tabungan untuk beberapa waktu setelah pembentukan kelompok dan mendaftarkan diri sebagai pelanggan di LKM.

Namun, produksi bersama memiliki masalahnya sendiri. Masalah utama berkenaan dengan pembagian laba: bagaimana menghargai kontribusi berbeda dari mereka yang terlibat? Konflik pribadi dapat mengakibatkan runtuhnya perusahaan bersama.

²² Namun, di sebagian kelompok campuran, perempuan cenderung terpinggirkan dan dikaitkan dengan tugas-tugas yang paling tidak menarik, yaitu tugas-tugas yang terbawah dan dibayar paling rendah

Jika kelompok belum bekerja bersama selama beberapa waktu, mungkin lebih baik untuk memulai dengan pengelompokan longgar misalnya pembelian bahan baku secara kolektif (yang dapat berarti diskon harga dan biaya transportasi lebih rendah) dan pemasaran bersama barang yang dihasilkan.

Sebagai bagian dari dukungan pasca pelatihan, tim TREE memfasilitasi organisasi kelompok untuk produksi dan pemasaran dan membantu para lulusan yang ingin menjadi anggota aktif sebuah asosiasi simpan pinjam. Tim TREE juga dapat memberikan dukungan bagi kelompok tersebut untuk mendaftar pada otoritas lokal.

- ➔ **Lihat Lampiran 5.6: Permodalan operasi kelompok.**
- ➔ **Lihat Lampiran 5.7: TOR untuk kelompok simpan pinjam.**

Lampiran 5.1 Contoh rencana dukungan pasca pelatihan di Bangladesh, (Juni–Desember 2005)

Status kegiatan pelatihan	Dukungan pasca pelatihan	Orang/organisasi penanggung-jawab
Pelatihan pembuatan kotak & tas belanja dari kertas Pelatihan akan diselenggarakan pada tanggal 12 April 2005 - 29 Mei 2005 tentang pembuatan kotak & tas belanja dari kertas, manajemen usaha dasar, dan kesadaran gender. Durasi pelatihan– Total 39 hari. Jumlah peserta:15	Organisasi kelompok produksi & pemasaran - Tiga minggu akan diperlukan untuk pembentukan Shatata Business Group dan pendaftarannya, dan bagi anggota untuk memenuhi syarat untuk menerima kredit dari lembaga keuangan mikro (LKM). Masa inkubasi usaha selama 2 bulan telah direncanakan yang meliputi: - Peserta akan diberi masa inkubasi usaha selama dua bulan untuk mempertajam keterampilan dan mendapat lebih banyak praktek produksi kotak & tas belanja - Sebuah tempat akan disewakan untuk produksi dan usaha, beberapa peralatan akan disediakan untuk uji coba produksi di bawah pengawasan pelatih - Shatata Business Group akan mengatur bagaimana mereka akan menjalankan usaha mereka. Anggota akan melengkapi persyaratan untuk memperoleh kredit dari LKM. Mereka juga akan mendapatkan lisensi dagang dari Kotamadya lokal. - Kelompok ini harus siap untuk masuk ke dalam kegiatan usaha tepat pada akhir bulan ke-2 Hubungan pasar - Organisasi mitra akan membantu peserta untuk mengembangkan hubungan dengan pasar terutama penjualan kotak yang ada. - Sebuah lokakarya produk dan pemasaran akan diselenggarakan dengan pembeli lokal potensial dari kota-kota tetangga. Akses ke kredit - Dukungan untuk menyelesaikan prosedur pemilihan kredit - Kredita kan diberikan oleh LKM mitra. - Kelompok ini akan menerima kredit. - Monitoring dan pengelolaan kredit. Monitoring dan tindak lanjut - Monitoring rutin kegiatan usaha dengan menggunakan format yang telah disiapkan.	Tim Proyek/NGO Mitra Tim Proyek/NGO Mitra Tim Proyek/NGO Mitra/ Shatata Tim Proyek/NGO Mitra/ Shatata Tim Proyek/NGO Mitra/ Shatata Tim Proyek/NGO Mitra/ Shatata Tim Proyek/NGO Mitra/ Shatata

Lampiran 5.2 Sumber-sumber kredit potensial untuk usaha mikro

a) Bank komersial

Bank komersial biasa, bila ada di daerah pedesaan, biasanya membutuhkan jaminan (agunan berupa aset fisik) untuk pinjaman yang mereka berikan. Sebagian besar bank menyukai pinjaman besar dibandingkan pinjaman kecil, menggunakan prosedur administrasi panjang dan memiliki pemikiran salah tentang kaum miskin pedesaan, khususnya perempuan dan pemuda yang dianggap sebagai klien beresiko tinggi. Karena lulusan TREE umumnya tidak memiliki agunan, bank komersial bukanlah pilihan yang paling tepat kecuali mereka telah membuka program atau jendela khusus untuk melayani kegiatan informal.

b) Lembaga pemerintah

Banyak Negara yang memiliki skema kredit yang disponsori pemerintah, seringkali dengan persyaratan yang baik bagi wirausahawan pedesaan. Bila ada, mereka dapat menjadi sumberdana yang tepat. Seringkali mereka terbatas hanya pada satu sektor, misalnya pertanian.

Juga, dana pemerintah mungkin dibajak untuk kepentingan politik tertentu dan dengan demikian terbatas pada kelompok sasaran tertentu. Sebelum mempertimbangkan skema kredit pemerintah untuk lulusan TREE, dana pemerintah harus diperiksa dengan cermat. Kecermatan diperlukan berkenaan dengan kebijakan kredit mereka, kriteria pemilihan (netral?) dan keberlanjutan.

c) Lembaga Keuangan Mikro (LKM)

Ini adalah organisasi yang bertujuan untuk menyediakan jasa keuangan untuk kaum miskin dan orang-orang yang biasanya dikesampingkan. Karena tujuan berorientasi sosial dan fokus kemiskinan, sebagian besar lembaga keuangan mikro pada dasarnya merupakan mitra yang menguntungkan untuk program TREE. Ada berbagai jenis lembaga keuangan mikro yang berbeda bentuk hukum dan karakteristik lainnya, misalnya NGO, serikat kredit, koperasi kredit (lembaga berbasis anggota), bank, lembaga keuangan non-bank, dan lain-lain.

NGO

NGO kadang-kadang menjalankan program kredit kecil untuk mata pencaharian, baik sebagai layanan

mandiri ataupun sebagai bagian dari paket yang mungkin mencakup pengorganisasian masyarakat dan pemberian layanan dukungan (misalnya perluasan pertanian). Sementara sebagian NGO memiliki sumber modal sendiri (kadang-kadang dari donor asing), sebagian lain berfungsi sebagai saluran bagi lembaga pemerintah, badan-badan khusus, dan lain-lain. Mereka sebagian besar memberikan pinjaman kecil jangka pendek, yang kadang terlalu rendah untuk investasi apapun di luar dagang kecil-kecilan. Mereka sering mengenakan suku bunga tetap yang lebih tinggi dibandingkan suku bunga bank karena lebih tingginya biaya administratif mereka, dengan pinjaman lebih kecil dan pengawasan pinjaman yang intensif.

Umumnya mereka menggunakan tekanan kelompok solidaritas/sejawat dan sistem saling menjamin yang menggunakan sanksi sosial untuk yang tidak membayar. Oleh karena itu, kredit diberikan hanya bila calon klien membentuk kelompok beranggotakan tiga sampai lima orang. Idealnya, kelompok solidaritas untuk saling menjamin tidak boleh kelompok artifisial oportunistik, tetapi beranggotakan orang-orang yang memiliki ikatan sebelumnya sebagai tetangga, kerabat, atau sesama pekerja (lihat asosiasi simpan pinjam). Pengalaman menunjukkan bahwa mengakses kredit melalui NGO tidak semudah seperti yang terlihat. Umumnya ada persyaratan khusus berkenaan dengan penerima manfaat sasaran (surat keterangan miskin, hidup di masyarakat tertentu, beroperasi secara berkelompok). Namun, bila jenis pendanaan ini ada, dapat menjadi salah satu yang paling tepat.

Asosiasi simpan pinjam (Misalnya serikat kredit, koperasi keuangan, ROSCA, ASCAs bank desa)

Dalam kasus asosiasi simpan pinjam, modal mereka biasanya berasal dari tabungan anggotanya. Asosiasi ini mensyaratkan tabungan wajib dari anggota perorangan sebelum memberikan pinjaman.

d) Sumber kredit informal

Sumber kredit informal biasanya merupakan yang paling penting bagi produsen kecil. Ini bisa berupa pinjaman dari teman dan kerabat, dari rentenir, atau kredit dari pemasok peralatan dan bahan.

Masalah utama di sini adalah bahwa rentenir dan sejenisnya mengenakan biaya tinggi, suku bunga terlalu tinggi yang secara wajar tidak dapat dibayar kembali dan mengakibatkan runtuhnya usaha. Jika sumber dana ini

digunakan, biaya pinjaman harus diperiksa dengan cermat untuk melihat apakah akan bermanfaat.

Aturan kredit TREE

Kredit harus digunakan untuk kegiatan ekonomi yang menguntungkan dan berkelanjutan. Maka bunga tidak akan menjadi masalah besar karena tidak terlalu tinggi. Produksi skala kecil tidak secara otomatis berarti bahwa produsen membutuhkan kredit murah. Meskipun suku bunga yang secara artifisial rendah bisa secara temporer memungkinkan kelangsungan hidup kegiatan ekonomi yang tidak menguntungkan, usaha mikro bisa mengalami kesulitan serius di kemudian hari, ketika mereka harus meminjam pada suku bunga yang dikenakan oleh lembaga keuangan mikro atau bank komersial. Hanya dalam hal jaminan pinjaman dan jadwal pembayaran pengaturan khusus perlu dibuat saat memberikan kredit kepada produsen informal.

Untuk mengurangi ketergantungan pada dana kredit dari luar, yang selalu membawa kondisi dan ketidakterjaminan berkenaan dengan waktu pencairan dana, para penerima manfaat perlu didorong sebanyak mungkin, untuk berkontribusi pada modal awal mereka sendiri.

Untuk merangkum:

- Mulailah sejak dini dalam menilai pilihan kredit.
- Bersiaplah untuk menunda pelatihan apabila ada kemungkinan bahwa kredit yang sangat diperlukan tidak akan tersedia.
- Minimalkan jumlah kredit/pinjaman yang diperlukan (misalnya melalui skala produksi lebih kecil, peralatan lebih sedikit/lebih murah, memilih teknologi tepat guna dan, jika memungkinkan, kontribusi dari para lulusan sendiri).
- Mulailah dengan pinjaman kecil, dan ajukan pinjaman kembali yang lebih besar.
- Pinjaman kelompok tidak harus secara otomatis diartikan tanggung jawab bersama.
- Usaha pada prinsipnya harus mampu membayar suku bunga komersial biasa.

Lampiran 5.3 Menilai kapasitas lembaga keuangan mikro²³

Persyaratan minimum

- *Visi dan misi*: Apakah organisasi memiliki visi dan misi yang jelas? Apakah ini sejalan dengan visi program TREE? Apakah lembaga tersebut memadukan tujuan sosial dan tujuan keuangan? Apakah bersedia bekerja sama dengan kelompok sasaran TREE itu?
- *Strategi*: Apa strategi organisasi untuk program keuangan mikronya?
- *Fokus Keberlanjutan*: Apakah organisasi memiliki pandangan jangka panjang? Apakah organisasi merencanakan keberlanjutan? Apakah organisasi melihat ke depan, di luar satu kesempatan pendanaan tertentu?
- *Manajemen*: Bagaimana kapasitas lembaga untuk mengelola program keuangan mikro? Apakah manajemen mendukung visi, misi dan strategi lembaga?
- *Keahlian*: Apakah lembaga memiliki keahlian keuangan mikro? Apakah lembaga mempertahankan tingkat pelanggaran yang rendah (misalnya, kurang dari 10 persen portofolio beresiko setelah 30 hari)? Apakah pengalamannya dalam program simpan pinjam untuk kaum miskin pedesaan?
- *Citra dan reputasi*: Apakah reputasi lembaga cocok dengan keuangan mikro, atau apakah lembaga memunculkan harapan akan menyediakan layanan secara gratis, atau dengan suku bunga bersubsidi?
- Keberadaan cabang dan jaringan dekat dengan masyarakat tempat program sedang dijalankan.
- Keberadaan staf di tingkat lapangan yang dapat memantau pinjaman dan memberikan layanan yang diperlukan.
- Apakah berbagai layanan yang ditawarkan (kredit, tabungan, dll.) sesuai dengan yang dibutuhkan oleh klien TREE?
- Fleksibilitas dalam kebijakan dan prosedur kreditnya untuk pinjaman jangka pendek dan jangka menengah untuk usaha kecil perorangan dan kolektif dalam kegiatan pertanian maupun non-pertanian.

- Ketersediaan untuk menghapuskan syarat agunan yang ketat dan penggunaan konsep jaminan kelompok, dukungan dan tekanan masyarakat dan melayani kelompok non-tradisional dan secara sosial dikesampingkan.
- Suku bunga wajar NGO sering memiliki suku bunga tetap yang lebih tinggi dibandingkan suku bunga bank karena lebih tingginya biaya administratif mereka dengan pinjaman lebih kecil dan pengawasan pinjaman intensif.
- pengalaman dalam skema tabungan kecil.
- minat dan ketersediaan untuk berpartisipasi dalam mempromosikan skema wirausaha.

Persyaratan preferensi

Idealnya, LKM mitra juga harus memenuhi persyaratan preferensi (ini juga dapat dibangun melalui dukungan pembangunan kapasitas) berikut ini:

- *Kedalaman jasa keuangan*: Apakah lembaga memberikan beragam jasa keuangan (termasuk simpan pinjam)? Apakah jasa ini sesuai untuk kelompok sasaran TREE?
- *Staffing*: Apa saja keterampilan staf, dan berapa banyak pengembangan keterampilan ditekankan? Bagaimana produktivitas dan pergantian staf? Apakah anggota staf sangat termotivasi?
- *Kinerja*: Apakah yang telah dicapai oleh lembaga melalui operasinya di masa lalu (dalam hal jangkauan, dampak, keberlanjutan dan efisiensi)? Jika kinerja masa lalu masih rendah, bagaimana lembaga bisa memberi pembenaran untuk ini? Bagaimana cara lembaga menelusur kinerjanya?
- *Pengendalian internal*: Bagaimana lembaga melindungi diri terhadap penipuan?
- *Dukungan multi donor*: Berapa banyak donor yang mendukung lembaga, dan untuk tujuan apa? Dukungan dari lebih dari satu donor lebih disukai, namun dukungan dari donor terlalu banyak adalah kontra-produktif. Persyaratan donor juga harus sesuai.

23 Diadaptasi dari ILO-IPEC (2004) "Technical Guidelines: Microfinance against Child Labour" ILO, Jenewa http://www.ilo.org/iloroot/docstore/ipcc/prod/eng/microfinance_guideline_2004_en.pdf. Lihat juga: ILO-SFP (2007) "Microfinance for Decent Work: Guide and Resource Book", dan Websites berikut ini: <http://www.mixmarket.org/>: MIX Market microfinance information platform; <http://www.cgap.org/>: Consultative Group to Assist the Poorest; www.ilo.org/socialfinance.

Lampiran 5.4 Dana penjaminan kredit

Dalam beberapa keadaan, dana penjaminan kredit dapat memfasilitasi akses terhadap kredit. Banyak wirausahawan mikro dan kecil dengan rencana usaha yang baik tidak bisa mengakses pinjaman bank karena mereka tidak memiliki agunan yang sesuai. Sebuah dana penjaminan dibuat secara khusus untuk menjamin pinjaman yang diajukan oleh wirausahawan di bank. Dana penjaminan yang dirancang dengan baik menerapkan mekanisme pembagian resiko: bank dan dana penjaminan berbagi sebagian resiko kredit bila wirausahawan tidak dapat mengembalikan pinjaman mereka.

Penjaminan kredit tidak gratis. Wirausahawan harus membayar biaya untuk cakupan penjaminan yang ditawarkan. Ada sejumlah alasan untuk berhati-hati dengan dana penjaminan kredit:

- **Resiko moral.** Seorang wirausahawan, yang tahu bahwa pinjaman mereka dijamin, mungkin kurang merasa harus mengembalikan pinjaman.
- **Biaya operasional tinggi.** Biasanya bank dan dana penjaminan harus mengevaluasi pengajuan kredit dan memantau kinerja klien.
- **Masalah keberlanjutan.** Tidaklah mudah membuat dana penjaminan yang bisa menutup kerugiannya dengan pendapatan dari biaya penjaminan.

Kapanpun TREE memutuskan untuk membuat dana penjaminan kredit, harus dipertimbangkan cermat bahwa rancangan disesuaikan dengan konteks lokal dan bahwa pengalaman sebelumnya dan praktek yang baik dipertimbangkan.

Sumber: SFP-IPEC (2004) "Technical Guidelines: microfinance against Child Labour" ILO, Jenewa.

Lampiran 5.5 Formulir Monitoring dan kunjungan pasca pelatihan untuk perusahaan mikro (pembukaan, produksi, pemasaran, keuangan)

Formulir Kunjungan Klien

1. Kegiatan Pembukaan

Klien	Penasihat
Bisnis	Kabupaten
Waktu perjalanan	Tanggal
Durasi kunjungan	Jumlah Pekerja

Kegiatan pembukaan	Penilaian	Tindakan		
		Ya	Tidak	N/A
1. Apakah tempat telah diperoleh, dibayar dan perjanjian ditandatangani?		☐	☐	☐
2. Apakah lisensi telah diperoleh?		☐	☐	☐
3. Apakah keamanan memadai?		☐	☐	☐
4. Mengembangkan rencana pemasaran?		☐	☐	☐
5. Apakah semua peralatan yang diperlukan tersedia?		☐	☐	☐
6. Apakah ada pasokan yang memadai?		☐	☐	☐
7. Gudang untuk peralatan dan perlengkapan memadai?		☐	☐	☐
8. Apakah ada jadwal kerja yang mapan?		☐	☐	☐
9. Apakah produk dipajang dengan baik?		☐	☐	☐
10. Jadwal kunjungan penasihat usaha/perdagangan diketahui?		☐	☐	☐
11. Apakah ada tanda usaha yang jelas?		☐	☐	☐
12. Apakah lingkungan kerja sesuai?		☐	☐	☐

Tanda-tangan klien	Tanda-tangan penasihat
---------------------------------	-------------------------------------

Formulir Kunjungan Klien

2. Produksi

Klien	Penasihat
Bisnis	Kabupaten
Waktu perjalanan	Tanggal
Durasi kunjungan	Jumlah Pekerja

Kegiatan produksi	Penilaian	Tindakan		
		Ya	Tidak	N/A
Bahan baku				
1. Apakah bahan tersedia?	_____	☐	☐	☐
2. Apakah jumlahnya cukup?	_____	☐	☐	☐
3. Apakah harganya pantas?	_____	☐	☐	☐
4. Apakah mutunya bisa diterima?	_____	☐	☐	☐
5. Apakah bahan dimanfaatkan semestinya?	_____	☐	☐	☐
6. Apakah bahan disimpan semestinya	_____	☐	☐	☐
Alat & peralatan				
7. Apalaj memadai?	_____	☐	☐	☐
8. Apakah terawat?	_____	☐	☐	☐
Proses produksi				
9. Apakah operator berketerampilan memadai?	_____	☐	☐	☐
10. Apakah proses produksi teratur dengan baik?	_____	☐	☐	☐
11. Apakah ada jadwal kerja?	_____	☐	☐	☐
12. Apakah mutu produk bisa diterima?	_____	☐	☐	☐
13. Apakah jumlah produksi bisa diterima?	_____	☐	☐	☐
14. Apakah kondisi kerja aman dan sehat?	_____	☐	☐	☐
15. Jika ada pekerja berupah, apakah mereka memiliki kontrak tertulis?	_____	☐	☐	☐
16. Apakah upah ditetapkan sesuai UU dan peraturan?	_____	☐	☐	☐
17. Apakah prinsip upah sama untuk pekerjaan	_____	☐	☐	☐
18. Lain-lain	_____	☐	☐	☐
Komentar	_____	☐	☐	☐

Tanda-tangan klien

Tanda-tangan penasihat

Formulir Kunjungan Klien

3. Pemasaran

Klien	Penasihat
Bisnis	Kabupaten
Waktu perjalanan	Tanggal
Durasi kunjungan	Jumlah Pekerja

Kegiatan produksi	Penilaian	Tindakan		
		Ya	Tidak	N/A
1. Tahu kebutuhan pelanggan?		☐	☐	☐
2. Pelanggan terlihat puas?		☐	☐	☐
3. Pelanggan baru berprospek?		☐	☐	☐
Produk				
4. Apakah mutu dapat diterima?		☐	☐	☐
5. Apakah jumlah cukup?		☐	☐	☐
6. Apakah produk efektif?		☐	☐	☐
7. Apa orang membeli lebih banyak atau sedikit?		☐	☐	☐
Usaha				
8. Apakah lokasi cocok?		☐	☐	☐
9. Apakah orang tahu lokasi tersebut?		☐	☐	☐
Harga				
10. Apakah harga bisa diterima?		☐	☐	☐
11. Apakah harga bersaing?		☐	☐	☐
12. Apakah margin laba cukup?		☐	☐	☐
Promosi/Iklan				
13. Apakah pelanggan tahu produk tersebut?		☐	☐	☐
14. Apakah papan nama ada?		☐	☐	☐
15. Apakah produk disajikan dengan baik?		☐	☐	☐
16. Apakah pekerja berupah tepat waktu?		☐	☐	☐
17. Apakah penghutang membayar tepat waktu?		☐	☐	☐
18. Apakah ada hutang belum lunas?		☐	☐	☐
19. Lain-lain:		☐	☐	☐

Tanda-tangan klien **Tanda-tangan penasihat**

Formulir Kunjungan Klien

4. Keuangan

Klien	Penasihat
Bisnis	Kabupaten
Waktu perjalanan	Tanggal
Durasi kunjungan	Jumlah Pekerja

Kegiatan Finansial	Penilaian	Tindakan		
		Ya	Tidak	N/A
1. Pencatatan?		☐	☐	☐
2. Apakah pinjaman terbayar?		☐	☐	☐
3. Apakah ada buku kas?		☐	☐	☐
4. Apakah buuku kas <i>up to date</i> ?		☐	☐	☐
5. Apakah semua transaksi usaha dicatat?		☐	☐	☐
6. Lain-lain:		☐	☐	☐
Penganggaran				
7. Apakah ada anggaran?		☐	☐	☐
8. Apakah anggaran diikuti?		☐	☐	☐
9. Apakah produk dihitung biayanya?		☐	☐	☐
10. Apakah produk berharga bagus?		☐	☐	☐
11. Apakah modal kerja cukup?		☐	☐	☐
12. Lain-lain:		☐	☐	☐
Kredit/Debit				
13. Apakah kreditur dibayar segera?		☐	☐	☐
14. Apakah pembayaran pinjaman <i>up to date</i> ?		☐	☐	☐
15. Sudahkah sewa dibayar?		☐	☐	☐
16. Apakah produk mudah tersedia?		☐	☐	☐
17. Apakah sampel produk tersedia untuk dipajang?		☐	☐	☐
18. Lain-lain:		☐	☐	☐

Tanda-tangan klien	Tanda-tangan penasihat
---------------------------------	-------------------------------------

Contoh Formulir Kunjungan Klien Lengkap

Klien **Nama Usaha**

Lokasi usaha **Tanggal**

Catatan: Untuk diisi oleh penasehat pada kunjungan minggu 1–4

Peternakan unggas

Penilaian/komentar

Pembukaan

1. Peralatan yang diperlukan untuk membersihkan kandang ayam, memperbaiki bangunan, dll. tersedia
2. Pakan dan air yang diperlukan tersedia
3. Tempat penyimpanan pakan, obat, dll yang memadai tersedia.
4. Jadwal kerja yang telah mapan
5. Tanda usaha yang menarik menandakan jual telur atau ayam
6. Angsuran pinjaman pertama dibayar

Produksi

1. Produksi telur memuaskan
2. Cukup tenaga kerja untuk merawat ayam
3. Apakah kondisi kerja aman dan sehat?
4. Jika ada pekerja berupah, apakah mereka memiliki kontrak tertulis?
5. Apakah upah ditetapkan sesuai UU dan peraturan?
6. Bahan digunakan dengan benar dan dihitung
7. Alat dan peralatan terawat dengan baik
8. Telur berkualitas tinggi

Pemasaran

1. Pasar untuk produk teridentifikasi
2. Harga bersaing
3. Margin laba cukup
4. Pelanggan terlihat puas

Peternakan unggas**Penilaian/komentar****Keuangan**

1. Pinjaman dibayar sesuai jadwal
2. Buku kas terawat dengan baik
3. Anggaran disusun
4. Semua produk dihitung biayanya
5. Modal kerja Cukup
6. Kreditor dibayar dengan segera
7. Penghutang membayar dengan segera

Komentar lain

.....

.....

Tanda-tangan klien**Tanda-tangan penasihat**

Lampiran 5.6 Cara kerja operasi kelompok

Agar kelompok berfungsi dengan baik disarankan bahwa para anggota:

- ☐ berasal dari daerah yang dekat secara geografis;
- ☐ Memiliki tujuan dan sasaran sama;
- ☐ Bersedia bekerja bersama;
- ☐ Saling percaya.

Ukuran kelompok tergantung pada banyak faktor, meliputi jumlah orang yang tertarik untuk berpartisipasi, kedekatan mereka satu sama lain, ukuran investasi dan operasi usaha serta ketersediaan ruang kerja, dan lain-lain. Sebuah kelompok beranggotakan lima orang sering ditemukan efektif untuk operasi usaha kecil, produksi dan pemasaran produk/jasa dan pembangunan jaringan dengan pemangku kepentingan lain. Kelompok dengan lebih dari 15 anggota, kadang-kadang, sulit bagi para pemimpin kelompok untuk mengelola.

Jika dipersyaratkan oleh otoritas lokal, kelompok mungkin harus mengisi lembar pendaftaran yang diperlukan dan mendapatkan pendaftaran resmi.

Kelompok membagi tanggung jawab atas kelancaran usaha dan produksi, pemasaran dan manajemen sehari-hari. Setiap anggota memiliki tanggung jawab yang telah ditentukan, tetapi tetap bertanggung jawab kepada seluruh kelompok.

Jika konflik muncul, tim TREE harus berusaha untuk membantu menyelesaikan dengan segera untuk menghindari perpecahan kelompok. Pengalaman dengan berbagai kelompok menunjukkan bahwa untuk sebagian besar hal peserta memilih untuk saling bekerja sama.

Lampiran 5.7 TOR untuk kelompok simpan pinjam

Digunakan oleh NRSP di bawah proyek TREE ILO di Pakistan

Partisipasi masyarakat sangatlah penting untuk pengembangan pedesaan. NRSP adalah sebuah organisasi non-pemerintah, nirlaba dan dukungan untuk pengembangan pedesaan. Ia berdasarkan pendekatan partisipatif. Ia bekerja untuk mengurangi kemiskinan dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat miskin secara berkelanjutan.

Organisasi tersebut bekerja pada peningkatan kapasitas masyarakat miskin dan mendorong mereka untuk membentuk organisasi masyarakat yang memungkinkan mereka memecahkan masalah mereka sendiri melalui sumber daya yang tersedia.

Untuk melakukan ini NRSP telah memulai sebuah proyek dengan bantuan dari ILO dan dengan tujuan:

1. Membangun kapasitas kelompok yang paling tidak beruntung (perempuan, pemuda dan penyandang disabilitas) untuk pemberdayaan ekonomi dan sosial melalui pelatihan keterampilan dan peluang kerja;
2. Memberikan peningkatan akses ke layanan termasuk keuangan mikro;
3. Menciptakan hubungan dan menyediakan jasa konsultasi untuk pengembangan berkelanjutan.

Ketentuan kemitraan

Tanggal: _____

Kami para anggota bertanggung jawab bahwa kami adalah anggota biasa kelompok simpan pinjam (nama KSP)

Semua ketentuan kemitraan dibaca dan didengarkan dengan cermat dan disepakati dengan ketentuan-ketentuan tersebut oleh anggota. ketentuan kemitraan disebutkan di bawah ini:

1. Kelompok simpan pinjam akan mengadakan pertemuan sekali dalam sebulan sekali pada tanggal dan waktu yang ditentukan. Kehadiran adalah tanggung jawab semua anggota.
2. Anggota akan menabung secara kolektif untuk pembentukan modal.
3. Anggota bertanggung jawab atas perencanaan kegiatan mereka dan tindak lanjut.
4. Anggota yang telah mendapatkan pelatihan teknis oleh organisasi akan memanfaatkan keterampilan mereka bila diperlukan untuk memberikan layanan konsultasi dan keuangan mikro.

5. Anggota akan saling membantu untuk stabilitas ekonomi.
6. Kelompok akan merencanakan bagaimana cara memasarkan produk dan jasa mereka ke pasar dan berupaya membangun jaringan atau asosiasi usaha atau hubungan dengan asosiasi usaha yang telah ada.
7. Presiden dan manajer akan dipilih atas dasar mufakat.
8. Pinjaman yang diambil oleh setiap anggota akan dibayar pada saat jatuh tempo disertai biaya jasa. Jika tidak, penjamin/kelompok akan bertanggung jawab atas pengembalian pinjaman.
9. Organisasi berwenang memberikan pinjaman kepada perorangan atau kelompok.
10. Kelompok akan menjalin hubungan dengan pemerintah, NGO, skema pengembangan dan penyedia layanan.
11. Kelompok akan memfasilitasi orang lain yang tidak terlibat/tidak mendapatkan manfaat dari proyek karena suatu alasan.
12. Peralatan/mesin yang diberikan oleh sebuah organisasi atau melalui sebuah organisasi lain untuk kegiatan ekonomi dan tidak digunakan akan dikembalikan kepada organisasi tersebut: baik peralatan/mesin atau sebesar peralatan yang diberikan.
13. Sebelum memulai rencana aksi pengembangan memastikan bahwa baik di dalam sebuah kelompok ataupun satu anggota tidak sedang berperkara dengan organisasi lain atau pengadilan pemerintah.
14. Kerugian karena skema atau rencana pengembangan yang dilaksanakan melalui NRSP atau organisasi lain, NRSP tidak akan bertanggung jawab atas kerugian tersebut.
15. Keputusan akan diambil berdasarkan suara terbanyak dan akan bertanggung jawab untuk mempertimbangkannya.
16. Jika satu anggota yang dominan atas kelompok mengambil keputusan buruk maka kelompok akan bertanggung jawab.
17. NRSP berhak untuk melakukan/membawa perubahan dalam hal kemitraan dan anggota akan menerima ketentuan tersebut.
18. Dua kandidat dipilih dalam pertemuan umum melalui suara mayoritas dan akan bertanggung jawab untuk menjaga/menyelamatkan kesepakatan usaha lainnya. Kelompok akan bertanggung jawab atas akuntabilitas kandidat terpilih..

Kandidat No. 1: _____

Tanda tangan: _____

Kandidat No. 2: _____

Tanda tangan: _____

VI

Pendahuluan. I. Rencana monitoring kinerja program. II. Evaluasi.
III. Dokumentasi. Lampiran

Monitoring, evaluasi dan dokumentasi

Pendahuluan

Monitoring, dokumentasi dan evaluasi adalah bagian dari pelaksanaan program yang dimulai bahkan pada tahap desain dan perencanaan. Mengukur perubahan dan capaian dari awal proses TREE hingga penerapannya yang terakhir dan berhasil secara berkelanjutan, seperti dalam kewirausahaan dan pekerjaan berupah, adalah penting. Juga diperlukan untuk memeriksa tindakan pada setiap tahap TREE untuk memastikan bahwa penerapan tetap pada jalur dan masalah terhindari. Mendokumentasikan praktek-praktek dan pelajaran kunci yang telah dipelajari adalah sangat penting untuk penyebaran lebih luas dan kemungkinan perluasan penerapan di masa depan.

I. Rencana monitoring kinerja Program

I. Monitoring

Monitoring merupakan satu alat penting bagi manajemen program TREE, karena menyediakan informasi yang dibutuhkan untuk panduan secara keseluruhan dalam kegiatan program. Setelah informasi yang berkaitan dengan kemajuan dan masalah tersedia dan dianalisa, barulah perbaikan dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan.

Ada sejumlah tugas yang harus dipantau oleh tim TREE.

Pada tahap perencanaan:

- ☐ Pemilihan lokasi pelatihan yang sesuai;
- ☐ Persiapan, pengaturan dan pelaksanaan survei;
- ☐ Identifikasi program pelatihan keterampilan yang akan diberikan;
- ☐ Pemilihan peserta;
- ☐ Pemilihan pelatih;
- ☐ Persiapan kursus pelatihan.

Pada tahap penyampaian:

- ☐ Penyediaan alat, peralatan dan bahan pelatihan;
- ☐ Persiapan tempat pelatihan;
- ☐ Pelatihan untuk pelatih;
- ☐ Pelaksanaan kursus pelatihan.

Apa itu monitoring?

Monitoring adalah pengumpulan dan analisis data secara rutin dan sistematis mengenai apa yang sedang terjadi (atau tidak terjadi) di dalam program untuk tujuan pengambilan keputusan, manajemen dan pengendalian dan untuk memeriksa bahwa tindakan yang diambil sesuai dengan rencana.

Pada masa pasca pelatihan:

- ☐ Pemberian layanan dan bantuan dukungan pasca pelatihan (misalnya, layanan penempatan, kredit, dukungan pemasaran, dll.);
- ☐ Dampak peningkatan rata-rata pendapatan bulanan dan pemberdayaan.

Tujuan utama monitoring adalah untuk memfasilitasi perubahan yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan program baik sebelum kegiatan dimulai ataupun selama tahap pelaksanaan itu sendiri. Untuk memungkinkan cepatnya tindakan yang harus diambil, informasi yang dikumpulkan harus pertama-tama diarahkan pada orang-orang/unit-unit yang terlibat langsung yang mempunyai wewenang untuk melakukan perubahan (misalnya koordinator TREE).

Rencana Monitoring Kinerja (PMP) Program TREE adalah sebuah kegiatan lintas sektor di bawah metodologi TREE dan merupakan salah satu jenis format monitoring. PMP utamanya dirancang untuk mengukur kinerja proyek terkait dengan pencapaian target output selama periode tertentu pelaksanaan program TREE. Monitoring juga mencakup dokumentasi dan pemeliharaan informasi dan pangkalan data. Kegiatan dan output hal-hal berikut ini dipantau dan didokumentasikan:

- ☐ Penyampaian pelatihan;
- ☐ Studi pelacakan, termasuk peningkatan rata-rata pendapatan bulanan setelah pelatihan;
- ☐ Operasi kelompok masyarakat;
- ☐ Kinerja peserta dalam program pelatihan;
- ☐ Kinerja peserta pelatihan dalam memulai dan/atau meningkatkan kegiatan wirausaha atau bisnis mereka.

PMP TREE menggunakan berbagai formulir dan alat-alat standar yang telah dirancang dan sedang digunakan oleh proyek-proyek TREE.

- ➔ **Lihat Lampiran 6.1: Tabel data kinerja (sampel).**
- ➔ **Lihat Lampiran 6.2: Rencana monitoring kinerja program TREE (sampel).**

1.2 Monitoring di tingkat nasional

Monitoring program TREE dilakukan oleh tim TREE. Tergantung pada persyaratan pelaporan, laporan kemajuan oleh koordinator program nasional TREE dan lembaga-lembaga partisipan dapat dibuat secara triwulanan atau setiap enam bulan. Data yang terkumpul digunakan untuk memberikan informasi dan umpan balik yang diperlukan

kepada lembaga pelaksana utama dan komite penasihat/kemitraan nasional. Sekali lagi, tergantung pada situasi negara, komite penasihat nasional mungkin diperlukan atau mungkin tidak.

1.3. Monitoring tingkat Lokal

Monitoring tingkat lokal mungkin di tingkat masyarakat dan terutama dilakukan oleh petugas masyarakat TREE, instruktur kursus dan anggota komite lokal. Dalam beberapa situasi negara, mungkin lebih penting mendirikan komite lokal alih-alih komite nasional. Monitoring oleh komite lokal dapat mencakup kegiatan-kegiatan berikut:

- ☐ Kunjungan rutin oleh petugas TREE dan/atau instruktur pelatihan;
- ☐ Memastikan bahwa sebuah fasilitas kredit digunakan untuk tujuan yang dimaksudkan dan bahwa pembayaran dilakukan sesuai jadwal oleh perorangan/kelompok;
- ☐ Memastikan bahwa masukan teknis melalui lembaga sektoral dan organisasi non-pemerintah diberikan bila diperlukan;
- ☐ Mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi oleh wirausahawan dan membantu mereka menemukan solusi praktis.

1.4. Monitoring kursus pelatihan

Selama kursus pelatihan, formulir-formulir spesifik digunakan untuk memantau kinerja dan digunakan saat penyusunan laporan kursus pelatihan sebagaimana tersebut di atas:

- ☐ Formulir pendaftaran peserta;
- ☐ Catatan kehadiran;
- ☐ Tes kinerja;
- ☐ Catatan kemahiran klien;
- ☐ Evaluasi kursus oleh instruktur;
- ☐ Evaluasi kursus oleh peserta.

Sebagai suatu cara sederhana untuk memantau kursus dan peserta pelatihan, diusulkan sebuah sistem terkomputerisasi dengan formulir yang merangkum data penting. Formulir ini meliputi semua informasi dasar mengenai peserta individual kursus pelatihan TREE dan mungkin mencakup hal-hal berikut:

- ☐ Informasi pribadi peserta (formulir pendaftaran klien);
- ☐ Kursus pelatihan yang diikuti oleh peserta;
- ☐ Kunjungan perpanjangan tindak lanjut yang diberikan

pada lulusan pelatihan;

- ☐ Daftar peserta (lulus dan putus);
- ☐ Penilaian tempat pelatihan, instruktur dan alat bantu pembelajaran;
- ☐ Administrasi penyediaan dan pengambilan kembali alat bantu, peralatan dan bahan pelatihan.

Formulir-formulir ini memberikan data minimal yang benar yang diperlukan untuk monitoring dasar kegiatan program dalam perencanaan dan penyampaian pelatihan. Penyelesaian tepat waktu dan pembaharuannya adalah tanggung jawab tim proyek TREE, dan CTECS.

1.5. Monitoring penyampaian pelatihan

Ada tiga tahapan dalam monitoring program pelatihan TREE. Setiap tahap menggunakan formulir standarnya sendiri.

Tahap 1. Sebelum pelatihan

Formulir pendaftaran pelatihan. TREE menggunakan sebuah formulir pendaftaran yang berisi data dan informasi sosial ekonomi dasar setiap pendaftar. Data dan informasi tersebut menentukan apakah pendaftar pelatihan termasuk dalam kelompok miskin, maka membutuhkan bantuan prioritas. Tujuan lain adalah untuk menentukan sebuah pangkalan data pendapatan keluarga sebelum intervensi pelatihan sebagai titik acuan untuk evaluasi dampak pelatihan di masa mendatang.

Formulir catatan pendaftaran. Daftar peserta yang akhirnya diterima untuk berpartisipasi dalam program pelatihan tertentu dipantau di dalam formulir catatan pendaftaran. Data yang diperlukan diambil dari isian di dalam formulir pendaftaran pelatihan yang peserta diminta untuk mengisinya.

Tahap 2. Selama pelatihan

Formulir laporan kemajuan pelatihan. Kemajuan kegiatan pelatihan dipantau melalui formulir laporan kemajuan pelatihan. Laporan ini mencatat status penyampaian pelatihan menurut tugas atau blok. Tugas diambil dari desain pelatihan keterampilan yang disusun oleh pelatih untuk program pelatihan tersebut. Laporan ini mencerminkan tugas-tugas yang sudah diselesaikan sejauh ini, atau masih berlangsung pada saat pelaporan.

Tahap 3. Setelah selesai pelatihan

Formulir laporan kelulusan. Biasanya, program pelatihan ditandai dengan upacara penutupan atau kelulusan. Untuk kelompok sasaran tertentu, hari kelulusan, sekalipun untuk program pelatihan satu minggu atau satu bulan saja, sangat dinantikan. Bagi mereka itu adalah puncak dari kerja keras menuju kehidupan yang lebih baik; perolehan ketrampilan dan pengetahuan tambahan yang dapat membantu mereka mewujudkan beberapa impian mereka.

Formulir laporan akhir pelatihan. Jika laporan kelulusan merupakan dasar untuk kelulusan dan penerimaan sertifikat pelatihan keterampilan, laporan akhir pelatihan juga merupakan dasar untuk penghentian keterlibatan resmi pelatih dalam program pelatihan. Untuk pelatih kontrak, laporan ini merupakan dasar untuk penerbitan dokumen pelepasan bagi pelatih atas tanggung jawab teknis dan administratif mereka dalam program pelatihan dan juga merupakan dasar untuk pengeluaran pembayaran akhir untuk jasa mereka.

➔ **Lihat Lampiran 6.3: Monitoring program pelatihan TREE.**

1.7. Monitoring peserta setelah pelatihan

Studi pelacakan: Sebagai bagian dari desain dan metodologi program, program pelatihan TREE secara ketat dipantau beberapa bulan setelah hasil dimasukkan ke dalam pangkalan data proyek dan dapat digunakan sebagai sumber informasi oleh mitra, pemerintah dan evaluator dampak.

➔ **Lihat Lampiran 6.4: Bagaimana cara melakukan studi pelacakan.**

➔ **Lihat Lampiran 6.5: Formulir laporan studi pelacakan (sampel).**

II. Evaluasi

Setelah pelatihan selesai dilakukan, pertanyaan yang perlu dijawab meliputi:

- Apakah mutu pelatihan mencapai standar yang diinginkan?
- Apakah kursus disampaikan seperti yang direncanakan dan berapa jumlah yang putus sekolah dan jumlah yang lulus?

Apa itu evaluasi?

Evaluasi berarti menganalisa catatan untuk mengetahui apakah program mencapai tujuannya dan kemudian memberikan saran perbaikan.

- Apakah lulusan siap membuka usaha/mencari pekerjaan di bidang mereka telah dilatih?
- Bagaimana pendapatan mereka meningkat? Apakah mereka mampu mempertahankan peningkatan tersebut?
- Apakah biaya dalam jenis pelatihan pedesaan ini memungkinkan program diulang di wilayah lain? Haruskah kursus ditiru?

Evaluasi ini perlu dilakukan oleh tim TREE nasional.

Rangkuman semua formulir dan laporan monitoring dan evaluasi yang harus dihasilkan dalam program diberikan di bawah ini.

III. Dokumentasi

3.1. Laporan TREE yang dibuat selama siklus program

Ada sejumlah laporan TREE yang mungkin diperlukan selama pelaksanaan proyek. Namun, jenis dan volume laporan mungkin bervariasi sesuai dengan persyaratan proyek dan donor. Laporan tersebut mungkin mencakup berikut ini:

- ☐ Pemilihan lokasi program;
- ☐ Hasil survei peluang dan kebutuhan ekonomi;
- ☐ Studi kelayakan;
- ☐ Kursus pelatihan untuk pelatih (ToT);
- ☐ Laporan kursus pelatihan;
- ☐ Laporan tindak lanjut pasca pelatihan.

(i) Pemilihan lokasi program

Laporan mengenai pemilihan sebuah lokasi program harus menunjukkan bagaimana laporan tersebut membandingkan dengan kriteria yang digunakan dalam seleksi dengan masukan pelengkap dari kunjungan eksplorasi. Rincian ini meliputi hal-hal berikut:

Apa itu dokumentasi?

Dokumentasi adalah pencatatan informasi tentang program TREE dalam bentuk laporan yang dibutuhkan untuk mengikuti kemajuan dan membuat perbaikan. Juga mungkin untuk mempersiapkan studi dan kasus proyek sebenarnya untuk menggambarkan beberapa praktek yang baik atau alat yang digunakan di dalam proyek ini. Mencatat pengalaman program meningkatkan efektivitasnya dengan memungkinkan informasi tersebut digunakan di masyarakat dan program lain. Sebagian besar dokumentasi yang diperlukan akan dibuat dalam perencanaan dan pelaksanaan metodologi. Namun, proyek atau program mungkin juga mendokumentasikan pengalaman tertentu atau laporan mengenai isu-isu tertentu yang tidak tercakup di dalam daftar di bawah.

- ☐ Karakteristik utama lokasi program yang diusulkan (lokasi, populasi, kegiatan ekonomi utama, layanan-layanan terpenting yang tersedia);
- ☐ Bahan baku yang tersedia yang dapat digunakan sebagai dasar penciptaan pekerjaan lokal tambahan;
- ☐ Keterampilan teknis yang tersedia/dibutuhkan, dan minat di kalangan kelompok sasaran untuk menerima pelatihan keterampilan;
- ☐ Dukungan yang diharapkan dari pejabat lokal;
- ☐ Instansi pemerintah dan NGO yang aktif secara lokal dan jenis kolaborasi yang memungkinkan.

(ii) Hasil survei peluang dan kebutuhan ekonomi

Setelah selesainya survei dan pembahasan di dewan/komite lokal, sebuah laporan survei harus disusun yang mencakup poin-poin utama diskusi (misalnya rangkuman notulensi). Laporan tersebut harus menjustifikasi kegiatan ekonomi yang dipilih untuk persiapan studi kelayakan.

Laporan ini harus disusun segera setelah selesainya survei. Sebaiknya laporan tersebut dikirim ke tim TREE nasional sebelum (atau setidaknya bersama dengan) studi kelayakan untuk tinjauan keputusan berkenaan dengan kegiatan ekonomi yang diidentifikasi untuk pelatihan. Laporan tersebut memiliki komponen-komponen berikut:

☐ Metodologi:

- Jumlah, latar belakang, dan pelatihan pewawancara;

- Ukuran sampel dan metode penentuan sampel yang digunakan di dalam survei.

☐ **Profil masyarakat:**

- Survei permintaan masyarakat;
- Peluang usaha;
- Rangkuman hasil survei TNO.

☐ **Poin-poin penting diskusi:**

- Preferensi/prioritas penerima manfaat;
- Kegiatan yang dipilih untuk studi kelayakan;
- Dukungan LGU/NGO.

☐ **Tindakan tindak lanjut:**

- Tindakan tindak lanjut yang diperlukan, orang yang terlibat dan jadwal waktu.

(iii) Studi kelayakan

Bila keputusan telah dicapai dalam konsultasi dengan dewan lokal mengenai daerah yang paling cocok untuk pekerjaan, studi kelayakan siap untuk menganalisa profitabilitas dan keberlanjutan kegiatan ekonomi yang dipilih. Studi kelayakan akan mencakup bidang-bidang berikut:

- ☐ Analisa pasar;
- ☐ Penilaian teknis;
- ☐ Aspek manajemen;
- ☐ Analisa keuangan.

(iv) Kursus pelatihan untuk pelatih (ToT)

Kursus ToT dilakukan setelah identifikasi perusahaan melalui studi kelayakan dan pelatihan instruktur. Pada akhir kursus, laporan disusun oleh petugas pelatihan CBT.

Isi laporan ToT adalah sebagai berikut:

- ☐ Pemilihan pelatih;
- ☐ Isi kursus;
- ☐ Penilaian pelatih;
- ☐ Rangkuman rencana untuk kursus pelatihan klien yang meliputi: judul kursus, tanggal, tujuan, metode, bahan dan alat, estimasi biaya dan prosedur evaluasi.

Anggaran yang melekat pada laporan ToT perlu disetujui oleh NCT sebelum pelatihan dapat berlangsung.

(v) Laporan kursus pelatihan

Dalam menyampaikan kursus pelatihan keterampilan, sejumlah formulir monitoring perlu diisi untuk monitoring program pelatihan sehari-hari.

Sebuah laporan kursus pelatihan disusun berdasarkan formulir-formulir monitoring yang digunakan selama persiapan dan penyampaian pelatihan. Anggota staf TREE menyusun sebuah laporan kursus pelatihan setelah selesainya kursus pelatihan tersebut.

Laporan kursus pelatihan harus membandingkan kemajuan kursus dengan rencana pelatihan awal. Itu dimaksudkan untuk memberikan penilaian menyeluruh terhadap kursus pelatihan tertentu dengan menyoroti fitur-fitur utama kursus tersebut, hasil yang diperoleh dan masalah yang dihadapi terkait dengan kursus. Yang juga sangat penting adalah pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan mereplikasi pelatihan di daerah lain.

Laporan kursus pelatihan harus mencakup:

- ☐ Penilaian metode, isi dan alat bantu pelatihan;
- ☐ Evaluasi kesesuaian instruktur dan persiapan/pelatihan mereka;
- ☐ Kesesuaian alat/peralatan dan perlengkapan/bahan yang digunakan;
- ☐ Pembahasan mengenai beberapa peserta tertentu;
- ☐ Pembahasan mengenai tempat, jadwal dan logistik lain;
- ☐ Biaya pelatihan keterampilan:
 - Biaya untuk instruktur;
 - Perlengkapan/bahan pelatihan;
 - Alat/peralatan pelatihan;
 - Transportasi;
 - Total biaya dan biaya per peserta;
- ☐ Pendapat peserta mengenai kursus pelatihan tersebut dan harapan mereka untuk pekerjaan/usaha;
- ☐ Rangkuman umum keberhasilan dan masalah.

(vi) Laporan tindak lanjut pasca pelatihan

Laporan akhir mengenai sebuah program TREE, yaitu persiapan, penyampaian dan tindak lanjut kursus pelatihan tertentu di satu lokasi program, adalah sebuah **penilaian** akhir hasil kursus pelatihan tersebut.

Laporan ini, harus disusun setelah selesainya kursus pelatihan dan kunjungan tindak lanjut pertama (tiga bulan setelah selesainya kursus pelatihan).

Laporan tindak lanjut pasca pelatihan akan mencakup bidang-bidang berikut:

- Penilaian awal dampak kursus pelatihan, informasi tentang pekerjaan dan meningkatnya pendapatan para lulusan, masalah yang dihadapi, kesimpulan akhir berkenaan dengan pemilihan penerima manfaat;
- Pengalaman di bidang layanan dukungan pasca pelatihan – apakah mereka terwujud sebagaimana yang direncanakan/diharapkan? Kondisi yang ditimbulkan? Praktek lembaga dan organisasi yang terlibat?

3.2. Laporan status dan kemajuan

Laporan semacam ini perlu memberikan situasi terkini untuk semua lokasi program, berkenaan dengan:

- ☐ Pelatihan yang direncanakan;
 - ☐ Hasil pelatihan;
 - ☐ Dampak (awal) pelatihan;
 - ☐ Pembangunan jaringan dengan lembaga lain terkait dengan pelatihan;
 - ☐ Biaya pelatihan.
- ➔ **Lihat Lampiran 6.7: Instrumen penilaian untuk proyek kewirausahaan dan usaha/perusahaan kecil.**
- ➔ **Lihat Lampiran 6.8: Bagaimana cara menilai kelompok masyarakat korporasi.**

Indikator	DASAR	SASARAN	9/04	3/05	9/05	3/06	TOTAL
Sub-tujuan 2. meningkatnya kapasitas kelembagaan di antara organisasi mitra dalam mendesain dan mengimplementasikan program pelatihan keterampilan untuk populasi sasaran							
# program pelatihan terkait kebutuhan yang diberikan oleh organisasi pelatihan mitra	Lembaga 1	0	#				
	Lembaga 2	0	#				
	Lembaga 3	0	#				
	Lembaga 4	0	#				
	Lembaga 5	0	#				
Narasi analisa data:							
Output 4. Staf organisasi mitra yang dilatih dalam metodologi proyek							
Petugas dan staf organisasi mitra dilatih metodologi proyek	0	#					
Output 5. Kesadaran tentang metodologi proyek yang muncul diantara organisasi mitra dan pemangku kepentingan potensial lainnya							
#mitra/pemangku kepentingan dengan kesadaran meningkat	0	#					
Narasi analisa data:							

Lampiran 6.2 Rencana Monitoring Kinerja Program TREE (sampel)

Indikator kinerja		Perolehan data				Analisa, penggunaan & pelaporan	
Indikator kinerja	Definisi indikator dan unit pengukuran	Sumber Data	Metode/ Pendekatan Pengumpulan data	Jadwal/ frekwensi	Penanggung-jawab	Jadwal oleh manajemen	Penanggung-jawab
Tujuan pengembangannya.Meningkatnya peluang ekonomi,keamanan dan kedamaian di daerah sasaran							
Tujuan jangka pendek 1. Meningkatnya lapangan kerja untuk kelompok sasaran							
# /% Peserta dalam program pelatihan TREE yang memanfaatkan keterampilan yang diperoleh untuk penciptaan penghasilan Dipilah menurut kelompok sasaran Sasaran:70%#	Peserta diambil dari kelompok sasaran (perempuan, pemuda dan penyandang disabilitas). Program TREE mencakup seluruh program pelatihan yang dilaksanakan oleh proyek (keterampilan, kewirausahaan, manajemen dan/atau baca tulis/berhitung). Kegiatan penghasil pendapatan meliputi semua bentuk pekerjaan (berupah, wirausaha, paruh waktu atau pekerjaan borongan). Pemuda mencakup individu berusia 15 hingga 35 tahun. Unit: peserta	Tim proyek di kabupaten	Formulir monitoring proyek- dilaporkan sekali per peserta perorangan	Triwulanan	NPC	Tinjauan kemajuan teknis setengah tahunan (Feb dan Agus)	NPC
Tujuan jangka pendek 2. Meningkatnya akses ke informasi dan sumber daya keuangan bagi kelompok sasaran							
# /% asosiasi usaha terbentuk yang memobilisasi informasi atau sumber daya lain untuk kelompok sasaran Target: % dari #	Asosiasi usaha yang dibentuk oleh proyek ini merupakan organisasi puncak yang beranggotakan pimpinan kelompok simpan pinjam dan anggota masyarakat lainnya dari beberapa desa yang berfungsi untuk mengumpulkan dan menyebarkan informasi mengenai produk, pasar, manajemen dan teknologi dan untuk memfasilitasi hubungan dengan penyedia layanan dan asosiasi lainnya. Unit: asosiasi	Tim proyek di kabupaten	Formulir monitoring proyek	Setiap enam bulan	NPC	Tinjauan kemajuan teknis setengah tahunan	NPC

Indikator kinerja		Perolehan data				Analisa, penggunaan & pelaporan	
Indikator kinerja	Definisi indikator dan unit pengukuran	Sumber Data	Metode/Pendekatan Pengumpulan data	Jadwal/frekuensi	Penanggung-jawab	Jadwal oleh manajemen	Penanggung-jawab
#/% dari kelompok simpan pinjam yang terbentuk yang mengakses sumber daya keuangan untuk kelompok sasaran Target: % dari i#	Kelompok simpan pinjam sekarang kurang terdiri dari tiga orang dari desa yang telah dilatih di bawah proyek dan yang secara kolektif menjamin pinjaman dari NRSP. Kelompok ini didaftarkan oleh NRSP. Unit: kelompok	Tim proyek dan NRSP di kabupaten	Formulir monitoring proyek dan catatan pinjaman NRSP	Setiap enam bulan mulai	NPC	Tinjauan kemajuan teknis setengah tahunan	NPC
Output 1. Pengurus dan anggota asosiasi usaha dan kelompok simpan pinjam dilatih manajemen dan prosedur organisasi							
Pengurus dan anggota yang dilatih Target: #dari asosiasi usaha #dari kelompok simpan pinjam	Pelatihan terdiri dari serangkaian lokakarya yang fokus pada manajemen asosiasi usaha dan/atau kelompok simpan pinjam	Tim proyek di kabupaten	Formulir monitoring proyek	Setiap enam bulan mulai	NPC	Tinjauan kemajuan teknis setengah tahunan	NPC
Output 2. Kesadaran anggota dan pimpinan asosiasi usaha dan kelompok simpan pinjam meningkat berkenaan dengan pasar, pemasok penyedia jasa dan organisasi serupa di dalam dan di luar wilayah mereka							
Kunjungan peningkatan kesadaran anggota dan pimpinan Target: #	Anggota dan pimpinan melakukan kunjungan untuk mendapatkan informasi tentang pasar, pemasok, penyedia jasa, organisasi sejenis lainnya dalam dan diluar wilayah mereka	Tim proyek di kabupaten	Formulir monitoring proyek	Setiap enam bulan mulai	NPC	Tinjauan kemajuan teknis setengah tahunan	NPC

Indikator kinerja		Perolehan data				Analisa, penggunaan & pelaporan	
Indikator kinerja	Definisi indikator dan unit pengukuran	Sumber Data	Metode/ Pendekatan Pengumpulan data	Jadwal/ frekwensi	Penanggung-jawab	Jadwal oleh manajemen	Penanggung-jawab
Sub-tujuan jangka pendek 1. Meningkatkan keterampilan kerja, kewirausahaan, manajerial, baca tulis/berhitung di kalangan kelompok sasaran							
#/peserta yang menunjukkan kompetensi di bidang keterampilan yang telah dilatihkan pada mereka Target:%dari#	Kompetensi dalam keterampilan akan dinilai oleh Instruktur untuk setiap peserta berdasarkan pengamatan, simulasi atau ujian setelah kursus selesai. Unit: Peserta	Tim proyek di kabupaten	Formulir penilaian ketrampilan	Setiap enam bulan mulai	NPC	Tinjauan kemajuan teknis setengah tahunan	NPC
Output 3. Orang-orang dari kelompok sasaran dilatih ketrampilan kerja, kewirausahaan, manajerial dan baca tulis/berhitung							
Orang dari kelompok sasaran yang dilatih Target:#	Orang terlatih adalah orang yang telah menyelesaikan sekurang-kurangnya satu kursus pelatihan keterampilan dan kewirausahaan, manajemen atau baca tulis/berhitung Unit: Peserta	Tim proyek di kabupaten	Formulir monitoring proyek	Setiap enam bulan mulai	NPC	Tinjauan kemajuan teknis setengah tahunan	NPC
Sub-tujuan jangka pendek 2. Meningkatkan kapasitas kelembagaan di dalam organisasi mitra untuk merancang dan melaksanakan program pelatihan keterampilan untuk kelompok sasaran							
#program pelatihan terkait kebutuhan yang diberikan oleh organisasi pelatihan mitra Dipilih menurut lembaga Target: akan ditentukan kemudian	Program pelatihan terkait kebutuhan yang dirancang berdasarkan masukan dari tim lapangan dengan berkonsultasi dengan masyarakat lokal. Berbeda dengan kursus pelatihan kerja standar, program terkait kebutuhan merupakan program keterampilan praktis yang cocok dengan peluang ekonomi yang teridentifikasi. Jenis kursus akan dilaporkan menggunakan deskripsi singkat program terkait kebutuhan. Unit:program	Tim proyek di kabupaten dan PMU	Formulir monitoring proyek	Setiap enam bulan mulai	NPC	Tinjauan kemajuan teknis setengah tahunan	NPC

Indikator kinerja		Perolehan data				Analisa, penggunaan & pelaporan	
Indikator kinerja	Definisi indikator dan unit pengukuran	Sumber Data	Metode/ Pendekatan Pengumpulan data	Jadwal/ frekwensi	Penanggung-jawab	Jadwal oleh manajemen	Penanggung-jawab
Output 4. Staf organisasi mitra dan organisasi masyarakat lainnya dilatih metodologi dan proyek dan layanan pengembangan							
Petugas/staf teknis yang dilatih Target:#	Staf organisasi akan menyelesaikan pelatihan di berbagai bidang seperti mobilisasi masyarakat, penilaian kebutuhan, penyampaian pelatihan dan tindak lanjut, layanan penyuluhan dan pengembangan usaha Petugas dan staf teknis departemen pemerintah lokal, NGO, organisasi berbasis masyarakat dan NRSP Unit: petugas dan staf teknis	Tim proyek di kabupaten	Laporan monitoring proyek	Setiap enam bulan mulai	NPC	Tinjauan kemajuan teknis setengah tahunan	NPC
Output 5. Kesadaran akan metodologi proyek meningkat untuk organisasi mitra dan pemangku kepentingan							
#mitra dan pemangku kepentingan lain yang meningkat kesadarannya Target:#	Kesadaran mitra dan pemangku kepentingan lainnya meningkat melalui kehadiran staf proyek diforum-forum publik dan lokakarya yang diselenggarakan oleh organisasi nasional, regional, provinsi dan organisasi masyarakat Unit: orang	Staf proyek	Laporan proyek	Setiap enam bulan mulai	NPC	Tinjauan kemajuan teknis setengah tahunan	NPC

Lampiran 6.3 Monitoring program pelatihan TREE

Ada tiga tahap dalam monitoring program pelatihan di bawah metodologi TREE (*lihat formulir terlampir*).

Tahap 1. Sebelum pelaksanaan pelatihan

- ☐ Perekrutan Peserta
- ☐ Penyelesaian formulir pendaftaran pelatihan
- ☐ Penyelesaian formulir laporan pendaftaran

Tahap 2. Selama pelatihan

- ☐ Monitoring kemajuan pelatihan
- ☐ Penyelesaian laporan kemajuan pelatihan

Tahap 3. Setelah menyelesaikan pelatihan

- ☐ Kelulusan
- ☐ Penyelesaian laporan kelulusan
- ☐ Penyelesaian laporan akhir pelatihan

Tahap 1. Sebelum pelaksanaan pelatihan

Proyek TREE memantau program pelatihan sebelum dimulai melalui langkah-langkah dan formulir-formulis standar berikut ini.

Perekrutan peserta

Kualifikasi peserta. Proyek TREE membutuhkan mitra pelaksana, melalui Pelatihan Koordinator dan Pekerjaan Masyarakat (CTEC), untuk merekrut dan memilih peserta pelatihan untuk suatu program tertentu. Kebijakan dan kriteria pemilihan meliputi sebagai berikut:

- Bahwa mereka berasal dari masyarakat tempat penilaian dilakukan;
- Bahwa mereka termasuk dalam sektor kemiskinan yang disasar oleh proyek TREE;
- Bahwa tidak akan ada diskriminasi mengenai gender, keyakinan politik atau keyakinan agama;
- Bahwa para penyandang disabilitas akan mendapatkan prioritas utama dalam seleksi.

Pendaftaran pelatihan. Data dan informasi yang menentukan kualifikasi peserta untuk program pelatihan terkandung di dalam formulir pendaftaran pelatihan.

Formulir tersebut diisi oleh pendaftar dengan bantuan dari CTEC.

Catatan pendaftaran. Proyek TREE diberi informasi tentang orang-orang yang lolos kualifikasi untuk program pelatihan melalui formulir laporan pendaftaran. Formulir tersebut diisi oleh instruktur dan dibuktikan oleh kepala lembaga pelaksana atau perwakilan yang ditunjuk.

Penyelesaian formulir pendaftaran pelatihan (*lihat Lampiran 6.3(a) di bawah*)

Formulir pendaftaran pelatihan diperlukan oleh proyek TREE karena beberapa alasan:

- Untuk menyusun studi dasar tentang latar belakang pribadi dan ekonomi kelompok sasaran yang mendaftar untuk pelatihan;
- Agar memiliki dasar untuk penilaian untuk pemilihan peserta/penerima manfaat aktual untuk sebuah program pelatihan tertentu;
- Agar memiliki dokumen resmi yang akan membuktikan bahwa peserta memang tertarik dengan program pelatihan tersebut.

Formulir pendaftaran pelatihan berisi persyaratan data dan informasi tertentu yang pendaftar diminta untuk memberikannya. Jika peserta tidak sepenuhnya memahami, CTEC atau perwakilan lembaga pelaksana diminta untuk memberikan bantuan.

Kursus pelatihan yang hendak diikuti. Ini mengacu pada satu kursus pelatihan tertentu yang peserta tertarik. Asumsinya di sini adalah bahwa peserta telah berpartisipasi dalam pertemuan penilaian masyarakat dan sepenuhnya memahami proyek dan program pelatihan yang direncanakan.

Nama dan alamat masyarakat. Hal ini mengacu pada masyarakat tempat pertemuan penilaian berlangsung.

Informasi pribadi. Ini mengacu pada informasi umum dan dasar yang berkaitan dengan latar belakang pribadi dan keluarga dan tingkat pendidikan pendaftar pelatihan.

Status pekerjaan. Pendaftar pelatihan diminta mencontreng pada kotak yang tepat status pekerjaan mereka saat ini; apakah mereka tidak bekerja (tidak bekerja), bekerja swadaya (wirausaha), atau bekerja untuk seorang pengusaha (pekerjaan berupah).

Nama pekerjaan atau jabatan. Jika pendaftar bekerja untuk seorang pengusaha, atau bekerja swadaya, mereka diminta untuk menyebutkan nama atau menguraikan pekerjaan atau jabatan mereka.

Sumber penghidupan lain. Pendaftar diminta memberikan informasi tentang sumber-sumber pendapatan selain pekerjaan atau jabatan tersebut di atas.

Perkiraan pendapatan keluarga per bulan. Ini mengacu pada perkiraan pendapatan kotor keluarga pendaftar pada saat ini yang berasal dari semua sumber, tidak hanya dari pekerjaan berupah atau wirausaha, jika ada. Pendapatan ini dikategorikan menjadi empat:

- ☐ Di bawah P1.000
- ☐ Dari P1.001 hingga 3.000
- ☐ Dari P3.0001 hingga 5.000
- ☐ Dari P5.000 ke atas

Ikrar kewajiban. Tindakan terakhir pendaftar peserta adalah penerimaan ketentuan pelatihan dan ikrar untuk selalu menghadiri, berpartisipasi, dan menyerahkan semua persyaratan program pelatihan. Sejalan dengan ini, pendaftar peserta diminta menandatangani di atas nama mereka yang tercetak.

Penyelesaian formulir laporan pendaftaran

Laporan pendaftaran berisi data yang diisi oleh pelatih berdasarkan formulir pendaftaran peserta. Jika formulir pendaftaran peserta tidak diisi dengan benar pelatih harus meminta peserta untuk melengkapi informasi yang diminta. Laporan pendaftaran memiliki persyaratan data berikut.

Kursus pelatihan. Pelatih harus mengisi informasi ini dengan nama tepat pelatihan. Nama ini diambil dari proposal pelatihan. Jika ada cacat dalam aspek teknis dari nama yang diusulkan dalam proposal pelatihan, pelatih harus membetulkannya dan menginformasikan kepada para pendukung dan lembaga pelaksana. Ini diperlukan dalam penyusunan desain pelatihan untuk kursus tersebut.

Lokasi/tempat pelatihan. Pelatih harus mengisikan di ruang tersebut nama tepat tempat pelatihan dan lokasinya. Informasi ini diperlukan untuk tujuan monitoring proyek TREE dan mitra-mitranya.

Mulai pelatihan. Ruang ini harus diisi dengan tanggal pasti dimulainya program pelatihan. Ini keharusan untuk dokumentasi dan sistem dukungan administrasi/keuangan.

Perkiraan akhir pelatihan. Pelatih harus mengisi ruang ini dengan perkiraan tanggal program pelatihan, dengan mempertimbangkan panjangnya kursus dan faktor-faktor

lingkungan, administratif, dan teknis lain yang dapat mempengaruhi pelaksanaannya.

Total jumlah hari/jam. Pelatih harus memberikan informasi ini berdasarkan proposal pelatihan. Durasi pelatihan memiliki implikasi langsung pada honor pelatih, terutama jika mereka dibayar berdasarkan jumlah jam yang dijalani.

Nama peserta. Nama peserta secara lengkap dan benar harus diisikanke dalam kolom ini. Untuk memudahkan monitoring peserta pelatihan harus dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan ditulis dalam urutan abjad.

Data pribadi. Sisa kolom dalam formulir adalah data pribadi yang harus dirangkum dari formulir pendaftaran peserta (misalnya jenis kelamin, usia, disabilitas, status kewarganegaraan, tingkat pendidikan).

Data ekonomi. Tiga kolom menuntut perhatian khusus. Pelatih harus memeriksa lembar data perorangan para peserta dan membetulkannya jika perlu:

- Jumlah anggota keluarga: informasi ini diperlukan dalam penilaian pasca pelatihan mengenai dampak tidak langsung program pelatihan terhadap anggota keluarga peserta.
- Status Pekerjaan: Informasi ini akan memberikan data dasar tentang dampak pelatihan pada peserta terutama dalam mobilitas kerja, dalam promosi, atau diversifikasi pekerjaan.
- Perkiraan pendapatan keluarga per bulan: Informasi ini akan memberikan data dasar mengenai pendapatan peserta sebelum dan sesudah intervensi pelatihan.

Tahap 2. Selama pelatihan

Monitoring kemajuan pelatihan

Proyek TREE memantau pelaksanaan pelatihan untuk menentukan penyampaian yang tepat dan tepat waktu. Kemajuan kegiatan pelatihan dipantau melalui **formulir laporan kemajuan pelatihan**. Ini mencatat status penyampaian pelatihan menurut tugas atau blok sesuai dengan desain pelatihan keterampilan disusun oleh instruktur. Ini menanyakan tugas-tugas apa yang telah selesai sejauh ini, ataukah masih berlangsung pada saat pelaporan.

Karena merupakan laporan kemajuan, pelatih diharapkan mengamati setiap penyimpangan dari kegiatan yang direncanakan, masalah dalam dukungan logistik, kebutuhan sumber daya, atau masalah teknis dan administrasi lainnya terkait dengan penyampaian

pelatihan. Pada saat yang sama, proyek TREE ingin memantau tindakan apa yang telah diambil atau apa rekomendasi yang pelatih atau peserta miliki guna untuk memperbaiki situasi.

Laporan tersebut disusun dan disampaikan oleh pelatih di tengah-tengah program pelatihan. Ini juga diverifikasi oleh kepala lembaga pelaksana atau perwakilannya yang ditunjuk.

Penyelesaian laporan kemajuan pelatihan

Pelatih ditugaskan untuk mempersiapkan dan mengisi formulir sesuai dengan kebutuhan informasi sebagai berikut.

Kursus pelatihan. Ini mengacu pada judul kursus yang sama yang muncul di laporan pendaftaran.

Lokasi/tempat pelatihan. Ini juga mengacu pada informasi yang sama di laporan pendaftaran.

Mulai, berakhir, dan jumlah hari/jam. Sekali lagi, ini mengacu pada informasi yang sama di laporan pendaftaran.

Jumlah hari yang dihabiskan. Informasi ini mengacu pada hari yang telah dihabiskan dalam program pelatihan tersebut, pada saat pelaporan.

Jumlah hari/jam tersisa. Informasi ini mengacu pada hari atau jam yang tersisa untuk pelatihan, mulai dari saat pelaporan.

Tugas yang dibutuhkan untuk kursus. Kolom ini digunakan untuk menunjukkan tugas, atau blok, yang diperlukan untuk penyelesaian program pelatihan berdasarkan silabus pelatihan keterampilan atau desain pelatihan.

Status (selesai atau masih berlangsung). Kolom ini memberi proyek TREE informasi tentang kemajuan pelaksanaan pelatihan yang nyata.

Pernyataan pelatih: Kolom ini akan diisi oleh pelatih untuk menginformasikan kepada proyek TREE isu-isu dan masalah spesifik yang telah ditindaklanjuti oleh pelatih, atau yang perlu perhatian dari proyek

- Teknis – Ini mengacu pada aspek teknis penyampaian pelatihan misalnya mengenai desain pelatihan, alat batu pengajaran, alat dan peralatan pelatihan, perlengkapan pelatihan, dan lain-lain.
- Administratif – Ini berkaitan dengan jadwal dan durasi pelatihan dan kepraktisannya. Ini juga dapat merujuk pada dukungan logistik misalnya keuangan, transportasi, dan lain-lain.

Tahap 3. Setelah menyelesaikan pelatihan

Kelulusan

Biasanya, program pelatihan ditandai dengan upacara penutupan atau kelulusan. Untuk kelompok sasaran proyek, hari kelulusan dinantikan dengan kecemasan. Bagi mereka itu adalah puncak dari kerja keras menuju kehidupan yang lebih baik – penguasaan ketrampilan dan pengetahuan tambahan yang dapat membantu mewujudkan beberapa impian mereka. Hari itu juga merupakan waktu bagi mereka untuk menerima sertifikat pelatihan yang membuktikan mereka telah menyelesaikan pelatihan. Namun, bagi proyek TREE kelulusan adalah waktu untuk memantau hasil dan output pelatihan dan pelajaran yang telah dipelajari dalam pelaksanaannya. Hal yang pertama dicatat dalam **laporan kelulusan** dan hal yang kedua dicatat dalam **laporan akhir pelatihan**. Kedua laporan harus disusun dan disampaikan oleh pelatih setidaknya dua hari setelah hari kelulusan.

Penyelesaian laporan kelulusan

Laporan kelulusan berisi informasi terakhir mengenai kursus pelatihan terutama dalam hal kinerja peserta dan penyelesaian persyaratan pelatihan untuk sertifikasi.

Formulir meminta data dan informasi sebagai berikut:

Kursus pelatihan. Informasi ini mengacu pada judul program studi yang sama di laporan pendaftaran dan laporan kemajuan pelatihan.

Lokasi/tempat pelatihan. Demikian pula, informasi ini juga sama dengan yang muncul di laporan pendaftaran dan laporan kemajuan pelatihan.

Durasi pelatihan, mulai, akhir pelatihan. Informasi ini juga disalin dari laporan pendaftaran dan laporan kemajuan pelatihan.

Jumlah total peserta. Ini mengacu pada jumlah peserta terdaftar dan dilaporkan dalam laporan pendaftaran. Namun, jumlah itu kini dirangkum dalam hal kelompok laki-laki, perempuan, DAP/PWD, dan usia. Informasi ini diambil dari laporan pendaftaran asli.

Nama peserta. Informasi ini disalin dari laporan pendaftaran.

Pelatihan ketrampilan. Kolom ini merujuk pada informasi tentang peserta yang lulus, atau gagal, dalam penilaian pelatihan dilakukan oleh pelatih. Peringkat tersebut, jika ada, diisikan ke dalam kolom masing-masing; jika tidak ada, pemeriksaan sudah cukup selama pelatih membuat catatan penilaian.

Pelatihan kewirausahaan. Kolom ini juga memberikan informasi mengenai para peserta yang mampu menyusun rencana Proyek Usaha Transisi (TEP) dan yang tidak. Penyusunan TEP merupakan persyaratan bagi mereka yang memilih untuk mendirikan usaha perorangan atau kelompok, dengan demikian, bukan merupakan persyaratan standar untuk sertifikasi pelatihan.

Judul TEP. Pelatih diminta mengisikan di kolom ini judul atau judul-judul proyek-proyek TEP yang telah mampu disusun dan disampaikan oleh peserta sesuai dengan pedoman TEP. Ini akan memberi proyek TREE informasi, terutama ketika melakukan studi pelacakan.

Laporan kelulusan. Ini disusun oleh pelatih dan dibuktikan oleh kepala lembaga pelaksana atau perwakilannya yang ditunjuk.

Penyelesaian laporan akhir pelatihan

Jika laporan kelulusan merupakan dasar untuk kelulusan dan penerbitan sertifikat pelatihan untuk peserta yang berhasil, laporan akhir pelatihan juga merupakan dasar untuk berakhirnya keterlibatan resmi pelatih dalam program pelatihan. Ini adalah dasar untuk penerbitan dokumen pelepasan atas tanggung jawab teknis dan administratif pelatih yang memberi mereka hak atas pembayaran akhir untuk jasa mereka.

Laporan Akhir Pelatihan meminta informasi berikut:

Kursus Pelatihan. Informasi ini diambil dari laporan pelatihan sebelumnya.

Lokasi/tempat pelatihan. Informasi ini juga disalin dari laporan sebelumnya.

Jumlah total hari/jam pelatihan. Informasi ini juga disalin dari laporan sebelumnya.

Hasil pelatihan. Informasi ini disalin dari laporan kelulusan yang menyertai laporan akhir pelatihan.

Aspek positif pelatihan. Kotak ini meminta pelatih memberikan kepada proyek TREE penilaian profesional mereka mengenai keseluruhan desain dan kegunaan program pelatihan untuk proyek dan metodologi TREE.

Masalah yang dihadapi. Kotak ini meminta pelatih memberikan informasi tentang isu-isu dan masalah yang dihadapi selama pelaksanaan pelatihan, baik yang bersifat teknis ataupun administratif. Ini merangkum isu dan masalah yang disebutkan dalam laporan kemajuan pelatihan.

Tindakan yang diambil. Kotak ini meminta pelatih menginformasikan kepada proyek TREE langkah-langkah yang dilakukan yang mungkin berguna untuk proyek dalam pelaksanaan di masa mendatang.

Rekomendasi. Kotak ini meminta pelatih memberikan rekomendasi atau saran untuk proyek TREE, langkah-langkah yang harus dilakukan oleh proyek untuk meningkatkan program pelatihan dan penyampaian di masa mendatang.

Lampiran 6.3 (a) Formulir Pendaftaran Pelatihan

I. Kursus Pelatihan yang hendak diikuti

II. Nama & alamat masyarakat

III. Informasi pribadi

Nama
 (Nama keluarga) (Nama depan) (M.I.)

Alamat:

Status pernikahan ☐ Tunggal ☐ Menikah ☐ Dua/Janda ☐ Cerai

Jenis kelamin ☐ Laki-laki ☐ Perempuan ☐ Penyandang disabilitas (PWD)

Usia tahun Jumlah anggota keluarga

Pendidikan:

☐ SD /Jumlah tahun ☐ SMA /Jumlah tahun ☐ PT/Jumlah tahun

☐ Ketrampilan/Teknis / Jumlah thn/bln/hari,Nama kursus ketrampilan/teknis:

Status Pekerjaan: ☐ Tidak bekerja ☐ Wirausaha ☐ Pekerjaan berupah

Nama pekerjaan/jabatan (jika pekerjaan berupah atau wirausaha):

Sumber pendapatan / mata pencaharian lain:

Perkiraan pendapatan keluarga per Bulan (Dalam Peso):

☐ di bawah 1.000 ☐ 1.001-3.000 ☐ 3.001-5.000 ☐ 5.001 ke atas

Ikrar Kewajiban

Jika diterima diprogram pelatihan, saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa saya akan rajin hadir dan berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan,berusaha untuk lulus kursus,menyusun dan menyerahkan semua persyaratan pelatihan dan mengejar usaha pasca pelatihan yang akan membuat saya menjadi anggota masyarakat yang berguna dan produktif.

Nama jelas dan tanda tangan pendaftar pelatihan

Lampiran 6.3 (b) Laporan Kemajuan Pelatihan (*untuk disampaikan di tengah pelatihan*)

Kursus pelatihan

Lokasi/tempat pelatihan

Mulai pelatihan

Perkiraan akhir pelatihan

Hingga jumlah hari/jam

Jumlah hari/jam yang telah dihabiskan

Jumlah hari/jam tersisa

No	Tugas/Blok diperlukan untuk kursus (berdasarkan silabus pelatihan/ desain pelatihan)	Status (beri tanda contreng)		Keterangan Pelatih
		Selesai	Masih berlang- sung	
1.		☐	☐	Teknis :
2.		☐	☐	
3.		☐	☐	
4.		☐	☐	
5.		☐	☐	Administratif:
6.		☐	☐	
7.		☐	☐	
8.		☐	☐	
9.		☐	☐	Tindakan yang diambil:
10.		☐	☐	
11.		☐	☐	
12.		☐	☐	
13.		☐	☐	Rekomendasi:
14.		☐	☐	
15.		☐	☐	

Disusun/disampaikan oleh

Nama pelatih, tanda tangan & tanggal

Nama pengawas pelatihan, tanda tangan & tanggal

Disetujui (Kepala lembaga pelatihan, tanda tangan & tanggal)

Lampiran 6.3 (c) Laporan berakhirnya pelatihan (*untuk disiapkan bersama dengan laporan kelulusan*)

Kursus pelatihan

Lokasi/tempat pelatihan

Total jumlah hari pelatihan/jam

Hasil pelatihan

Jumlah peserta aktual

Jumlah peserta lulus

Jumlah peserta tidak lulus

Jumlah TEP yang disusun

1. Aspek positif pelatihan

.....

2. Masalah yang dihadapi

.....

3. Tindakan yang diambil

.....

4. Rekomendasi

.....

Disusun/disampaikan (namapelatih, tanda tangan & tanggal)

Dicatat oleh (nama CTEC atau pengawas pelatihan, tanda tangan & tanggal)

Disetujui (Kepala lembaga pelatihan, tanda tangan & tanggal)

Lampiran 6.4 Bagaimana melakukan studi pelacakan

1. Sifat dan tujuan studi

Metodologi TREE mensyaratkan suatu studi pelacakan dilakukan pada peserta untuk menentukan bagaimana mereka telah memanfaatkan keterampilan mereka yang baru diperoleh berkaitan dengan rencana dan tujuan mereka sebagaimana dinyatakan dalam proposal proyek.

Untuk hasil yang lebih baik studi dilakukan tiga sampai empat bulan setelah selesainya pelatihan. Juga disarankan agar studi tersebut dilakukan menurut kelompok pelatihan sehingga akan lebih mudah untuk menganalisa data dan menyusun rangkuman.

2. Mempersiapkan studi pelacakan

Formulir pelacakan. Alat utama studi ini adalah instrumen pelacakan penerima manfaat pelatihan. Ini adalah sebuah kuisioner satu halaman sederhana yang diberikan secara perorangan kepada peserta/penerima manfaat.

Memilih program pelatihan yang dijadwalkan untuk pelacakan. Staf proyek TREE selalu memantau program-program pelatihan dengan tanggal mulai dan berakhir masing-masing yang digunakan oleh staf proyek untuk memilih program pelatihan yang telah selesai tiga sampai empat bulan sebelumnya dan sekarang dijadwalkan untuk studi pelacakan.

Mengidentifikasi peserta yang akan dilacak. Dari daftar program pelatihan yang sudah bisa dilakukan pelacakan, staf proyek mengambil nama-nama peserta.

Mengisi data awal. Staf proyek TREE mempersiapkan formulir pelacakan dengan mengisi setiap kotak informasi pribadi dengan data yang berasal dari formulir pendaftaran pelatihan dan laporan pendaftaran.

Menyewa/menugaskan pewawancara. Studi pelacakan dapat dilakukan dengan dua cara:

- Jika program pelatihan dilaksanakan oleh lembaga mitra pelaksanaan, wawancara dilakukan oleh staf proyek TREE.
- Jika program pelatihan dilaksanakan langsung oleh proyek TREE, wawancara dilakukan melalui pewawancara atau mitra lokal independen. Dalam hal ini, staf proyek TREE harus memberikan pengarahan semestinya kepada pewawancara mengenai sifat, tujuan, dan prosedur melakukan studi tersebut.

3. Melakukan wawancara

Meninjau latar belakang program pelatihan: Hal pertama yang pewawancara harus lakukan adalah meninjau dokumen-dokumen mengenai program pelatihan. Ini mencakup proposal pelatihan, formulir pendaftaran pelatihan dan laporan pelatihan, terutama rencana TEP yang disampaikan kepada Proyek TREE. Ini akan memberi pewawancara sebuah ide, atau arahan yang cukup dalam berbicara dengan peserta/penerima manfaat di masyarakat mereka.

Contact person. Pewawancara akan lebih mudah melakukan studi pelacakan jika mereka melibatkan bantuan seorang contact person di komunitas tempat peserta tinggal, atau tempat proyek perusahaan berlokasi. Contact person bisa berupa sebagai berikut:

- ☐ Koordinator Pelatihan Masyarakat dan Ketenagakerjaan (CTEC) yang mengkoordinasikan program pelatihan;
- ☐ sang pelatih, jika dapat ditemukan;
- ☐ perwakilan lembaga mitra pelaksana.

Menemukan peserta/penerima manfaat. Responden utama studi tersebut adalah peserta/penerima manfaat. Informasi di dalam bahan pelacakan mengenai alamat mereka dapat memberi arahan kepada pewawancara ke mana untuk menemukan mereka. Dalam kasus peserta menjalankan proyek perusahaan, TEP mereka akan memberi pewawancara informasi mengenai di mana untuk menemukan mereka.

Wawancara kelompok. Jika memungkinkan untuk mengumpulkan peserta di satu lokasi, ini akan menjadi cara terbaik untuk melakukan wawancara. Strategi ini akan memberi lebih banyak kesempatan untuk mengumpulkan data yang akan relevan dengan studi tersebut.

Informan kunci. Dalam kasus di mana seorang peserta tidak ada, seorang informan kunci, yang bisa berupa orang tua, saudara, atau kerabat dekat yang kenal secara pribadi dengan peserta, dapat diwawancarai.

Memberikan kuesioner. Pewawancara harus mengikuti urutan mengajukan pertanyaan sebagaimana nomor di formulir pelacakan:

- Pengantar — Pewawancara harus menjelaskan kepada responden tujuan studi, yang sejalan dengan metodologi dan tujuan Proyek TREE.

- Apakah penerima manfaat pelatihan terlibat dalam kegiatan ekonomi? Pertanyaan ini mengacu kepada waktu wawancara. Ini harus dijawab dengan Ya atau Tidak.
- Jika TIDAK, apa alasannya? Ini adalah pertanyaan lanjutan jika jawaban peserta untuk pertanyaan pertama adalah TIDAK. Dalam hal ini pewawancara harus meminta responden untuk memberikan alasan mengapa mereka tidak terlibat dalam kegiatan ekonomi. Pertanyaan harus fokus pada alasan pribadi maupun lingkungan.
- Jika YA, apa kegiatan ekonomi saat ini? Pertanyaan ini akan menghasilkan jawaban yang harus disusun oleh pewawancara ke dalam tiga kelompok:
 1. Pekerja berupah – Item ini akan dicontreng jika peserta bekerja untuk seorang pengusaha. Jawaban tersebut juga akan diberi penjelasan apakah pekerjaan tersebut penuh waktu (peserta bekerja sebagai pekerja reguler pengusaha tersebut dan tidak terlibat dalam pekerjaan lain); paruh waktu (peserta bukan pekerja reguler tetapi bekerja hanya bila dipanggil atau dengan perjanjian temporer dengan pengusaha); pekerja borongan (peserta bekerja dan dibayar berdasarkan produk atau jasa yang mampu diselesaikan); lain-lain (pengaturan kerja lainnya yang tidak termasuk dalam tiga kategori tersebut). Tetapi pewawancara harus memberikan deskripsi pekerjaan ini.
 2. Wirausaha– Item ini akan dicontreng jika peserta terlibat dalam kegiatan penghasil pendapatan yang semuanya dilakukan sendiri tanpa seorang pengusaha (yang juga mencakup beberapa anggota keluarga mereka). Jawaban tersebut juga akan diberi penjelasan mengenai berapa banyak anggota keluarga yang terlibat dalam usaha tersebut.
 3. Dalam usaha kelompok – Item ini akan dicontreng jika peserta bekerja bersama sebuah kelompok, atau jika mereka menjadi anggota sebuah kelompok yang terlibat dalam perusahaan dan di mana mereka semua berbagi keuntungan, atau kerugian, perusahaan tersebut. Jawaban juga akan diberi penjelasan mengenai ada berapa banyak anggota dalam kelompok tersebut.
- Apakah kegiatan ekonomi saat ini terkait dengan program pelatihan yang diikuti? Pertanyaan ini mencoba mengkaitkan pekerjaan, job, atau perusahaan peserta saat ini dengan program pelatihan yang telah mereka ikuti di bawah proyek TREE. Pertanyaan ini dapat dijawab dengan YA atau TIDAK.
- Perkiraan pendapatan keluarga rata-rata per bulan SEKARANG setelah pelatihan. Pertanyaan ini dapat

dijawab dengan perkiraan dengan mengacu pada pendapatan reguler atau paruh waktu peserta termasuk keluarga.

- Apakah masalah yang dihadapi oleh peserta dalam kegiatan ekonomi mereka saat ini? – Pertanyaan ini membutuhkan pewawancara memfokuskan jawaban pada isu atau masalah terkait pekerjaan atau perusahaan. Pewawancara harus memastikan bahwa peserta akan memberikan jawaban yang berkaitan dengan peningkatan proyek TREE dan metodologi intervensinya.
- Apa manfaat lain yang telah didapatkan dari pelatihan? Pewawancara harus mampu mendapatkan informasi lebih banyak mengenai manfaat lain yang telah dialami oleh peserta selain pendapatan untuk keluarga misalnya hubungan sosial mereka di masyarakat.

Menyimpulkan wawancara. Setelah wawancara, pewawancara harus meminta responden untuk membubuhkan tanda tangan mereka di kotak yang tersedia di formulir pelacakan. Setelah itu, pewawancara juga harus membubuhkan tanda tangan. Tindakan ini akan menegaskan keaslian wawancara. Pewawancara harus berterima kasih kepada responden tanpa perlu menjanjikan atau melakukan apapun untuk peserta.

4. Mempersiapkan rangkuman pelacakan

Perangkuman merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawab pewawancara. **Formulir yang digunakan adalah formulir rangkuman studi pelacakan (lihat Lampiran 6.5).**

Kebutuhan akan analisa. Kuisisioner studi pelacakan harus dirangkum untuk tujuan analisa. Analisa ini akan memberi proyek TREE panduan dalam membuat keputusan mengenai kebijakan, arah, dan penyesuaian dalam pelaksanaan proyek termasuk metodologi.

Rangkuman menurut kelompok pelatihan. Rangkuman kuisisioner akan lebih bermanfaat jika dilakukan menurut kelompok pelatihan. Pendekatan ini akan lebih mudah secara administratif dan teknis untuk proyek TREE jika ada kebutuhan untuk melakukan tindakan tindak lanjut.

Entri tabel. Data dan informasi yang akan diisikan ke dalam formulir semua diambil dari kuisisioner perorangan yang diberikan. Namun, formulir tersebut membutuhkan penghitungan total dan/atau rata-rata yang dapat dimasukkan di baris terbawah.

Rangkuman data. Formulir memiliki bagian rangkuman di bawah tabel di mana total dan/atau rata-rata dapat diisikan. Dari data tersebut, analisa kuantitatif dan

kualitatif dapat dilakukan untuk dicantumkan dalam sebuah laporan naratif.

Membuat laporan naratif. Tergantung pada persyaratan proyek, donor dan mitra, proyek TREE sekarang dapat menyusun analisisnya terhadap data tersebut dan menyusun laporan naratif. Namun, penting untuk ditekankan bahwa studi pelacakan hanya sebuah potret hasil pelatihan peserta. Studi tidak memberikan jaminan bahwa kegiatan ekonomi akan berkelanjutan. Dampak jangka panjang masih akan tergantung pada keseluruhan lingkungan ekonomi yang peserta/penerima manfaat harus berinteraksi dengannya setelah proyek perusahaan pertama mereka.

Lampiran 6.5 Formulir laporan studi pelacakan (sampel)

I. Informasi pribadi

(salinan dari formulir pendaftaran pelatihan dan laporan pendaftaran)

Nama
 (Nama keluarga) (Nama pertama) (M.I.)

Jenis Kelamin

Pelatihan yang diikuti **Akhir pelatihan**

Tempat **Status pernikahan**

Jenis kelamin **Usia** ☐ **DAP/PWD** **Jumlah Anggota keluarga**

Pendidikan

Perkiraan rata-rata penghasilan keluarga per bulan SEBELUM pelatihan (P)

Pekerjaan/Sumber penghasilan peserta sebelum pelatihan

II. Informasi pasca pelatihan

(ini subyek studi pelacakan)

1. Apakah peserta pelatihan sekarang terlibat dalam kegiatan ekonomi? ☐ Ya ☐ Tidak
2. Jika TIDAK, apa alasannya?
3. Jika YA, apa kegiatan ekonomi sekarang?
☐ Pekerja berupah (bekerja pada seorang pengusaha)
 Jenis/sifat/deskripsi pekerjaan:
☐ Penuh waktu ☐ Paruh waktu ☐ Kerja borongan ☐ Lainnya
☐ Wirausaha (bekerja dalam mata pencaharian/perusahaan sendiri atau dengan keluarga)
 Nama/Sifat mata pencaharian/perusahaan
 Berapa banyak anggota keluarga yang terlibat dalam kegiatan tersebut?
☐ Dalam usaha kelompok (bekerja dengan, atau menjalankan perusahaan dengan kelompok)
 Apakah anggota kelompok teman sekelas peserta? ☐ Ya ☐ Tidak
 Berapa anggota dalam kelompok?
4. Apakah kegiatan ekonomi saat ini terkait dengan program pelatihan yang diikuti?
☐ Ya ☐ Tidak
5. Perkiraan rata-rata penghasilan keluarga per bulan SEKARANG setelah pelatihan (P):
6. Apa masalah yang dihadapi oleh peserta dalam kegiatan ekonominya saat ini?
7. Apa keuntungan lain yang ditimbulkan oleh pelatihan kepada pelatih?

Nama & tanda-tangan peserta atau informan kunci

Nama, tanda-tangan pewawancara – Tanggal wawancara

Lampiran 6.6 Sampel Formulir laporan studi pelacakan (Filipina) Rangkuman studi pelacakan, 3–5 bulan setelah selesai pelatihan

No.	Judul pelatihan	Alamat	Jumlah total peserta	Jenis kelamin	DAP/ PWD	Pemuda	rata-rata penghasilan keluarga per bulan sebelum pelatihan	Pendidikan				Jumlah Anggota keluarga	terlibat dalam kegiatan ekonomi												penghasilan keluarga tambahan per bulan setelah pelatihan	Kegiatan ekonomi terkait pelatihan	
								E CDO	DO	HS	HSDO		C	Pekerja berupah				Wirausaha				usaha kelompok				Ya	Tidak
				M	F	Y	D					M		F	Y	D	M	F	Y	D	M	F	Y	D			
				L	P																						
1	Operasi Toko Roti	Pagagawan, Maguindanao	12	3	9	0	6	2'291.66	1	4	0	1	0	6	29	0	0	0	3	9	2	1'000.00	✓				
2	Operasi Toko Roti	Dulangan, Nituan, Parang, Mag.	16	9	7	0	3	1'300.00	4	1	8	2	1	0	80	0	1	1	1	1	0	5'500.00	✓				
3	Pengolahan makanan	Pagalungan, Maguindanao	19	0	19	0	11	3'852.63	5	2	2	2	4	4	61	0	1	1	0	2	0	1'500.00	✓				
4	Pembuatan Furnitur&Kabinet Layog, Pagalungan, Mag.		14	14	0	0	11	2'375.00	0	0	4	6	2	2	33	1	0	1	13	0	0		✓				
5	Korden/Garmen	Brgy. Gang, Sultan Kudarat	7	0	7	0	0	2'400.00	3	1	1	1	1	0	44	0	0	0	0	7	0	29'14.00	✓				
6	Pembuatan Tikar	Danabalas, Datu Piang, Mag.	20	0	20	0	3	3'104.15	4	13	4	0	0	0	74			20	3		3'660.00	✓					
7	TembikarDasawao, Datu Piang, Mag.		17	3	14	0	10	2'647.06	14	0	1	2	0	0	72			3	1	3	3'682.35	✓					
8	Pembuatan Furnitur	Datu Pinguiaman, D.O.S.,	15	15	0	0	6	2'266.67	1	3	1	7	0	2	46	7	0	1	8	0	3	386.67	✓				
9	Operasi Toko Roti	Datu Paglas, Maguindanao	13	3	10	0	8	3'242.60	0	1	0	1	0	4	40	3	3	5	0	0	0	1'025.61	✓				
10	Pembuatan Baju	Matanog, Maguindanao	20	1	19	0	11	1'876.58	0	3	0	5	0	4	94	0	0	0	0	0	0	400.00	✓				
11	Pembuatan Set Sala	Nalil, Bongao, Tawi-Tawi	5	3	2	0	2	2'700.00	0	0	1	1	1	2	28	1	0	0	2	2	0	6'900.00		✓			
12	Pembuatan Perahu Mesin	Sibakloon, Tandubas	10	10	0	0	6	390.00	3	0	4	1	1	1	71	0	0	0	10	0	0	670.00	✓				
13	Operasi Toko Roti	Lamion, Bongao, Tawi-Tawi	10	10	0	0	9	1'640.00	0	0	0	5	2	3	53	0	0	0	0	0	0	510.00	✓				
14	Pembangunan Candi	Kasanyangan, Bongao	6	6	0	0	2	3'166.00	2	0	4	0	0	0	17	0	0	0	0	0	0	2'666.67	✓				
15	Pembuatan Furnitur&Kabinet Balabagan, Lanao Sur		13	13	0	0	6	2'692.31	0	1	8	2	1	1	83	12	0	6	0	1	0	538.46	✓				
16	Operasi Toko Roti	Camilol, Malabang, L.S.	6	6	0	0	4	1'350.00	1	0	3	0	0	2	24	0	0	0	0	0	0	1'250.00	✓				
17	Pembuatan Baju	Daguan, Kapatagan, L.S.	13	1	12	0	6	2'808.00	3	0	4	0	6	0	69	1	9	0	0	3	0	496.00					
18	Operasi Toko Roti	Bangon, Marawi City	6	0	6	0	0	1'666.67	15	0	0	0	5	0	43	0	0	0	0	0	0	417.00	✓				
19	Manajemen Perusahaan	Cotabato City	34	16	18	0	5	1'500.00	4	0	8	12	5	5	61	8	10	0	0	0	3	1'000.00	✓				
20	Pembuatan Baju	Brgy. Digaal, Buluan	16	0	16	0	10	1'300.00	0	0	8	4	4	0	53	0	0	0	0	0	0	2'000.00	✓				
21	Pengolahan ikan	Bago Aplaya, Davao City	15	2	13	0	6	3'000.00	0	0	6	3	2	4	30	0	0	0	0	0	0	2'500.00	✓				
22	Pengolahan ikan	Dumoy, Davao City	15	2	13	0	4	3'000.00	0	0	2	8	4	1	27	0	0	0	0	0	0	2'100.00	✓				
23	Pembuatan Sandal	Brgy. 76-A, Bucana, Dvo. City	30	5	25	0	18	2'000.00	0	0	15	3	8	4	39	0	0	0	0	0	0	2'700.00	✓				

24	Pembuatan Bolo	Brgy. Dugal Buluan	20	2	18	0	15	3'000.00	2	5	8	3	0	2	43	0	0	0	0	0	2	18	15	1'400.00	✓				
25	Toko Roti	Daguan, Kapatagan, L.S.	20	2	18	0	12	1'500.00	0	0	6	6	2	6	33	0	0	0	0	0	2	18	12	1'000.00	✓				
26	Pembuatan Tas	Sultan Kudarat	10	0	10	0	2	1'000.00								0	0	0	0	0	0	10	2	1'600.00	✓				
TOTAL			382	126	256	0	176	2'233.44	48	34	98	75	49	53	1247	33	24	15	0	38	36	12	4	42	179	98	0	1'839.11	

Data Dasar

Jenis Klamim

L (Laki-laki) -126

P (Perempuan) -256

Sektor

Usia 32 ke bawah (pemuda) -176

Usia 33 Ke atas (dewasa) -206

DAP/PWD = 10

(DAP – Orang Berkemampuan Berbeda / PWD – Penyandang Cacat)

Penerima Manfaat

Jumlah penerima manfaat langsung - 382

Jumlah penerima manfaat tidak langsung - 1,247

Analisa

Tingkat Bekerja (PU/WU/PK)

-89%

113 dari 126 Laki-laki (PU/WU/PK)

-93%

239 dari 256 Perempuan (PU/W/PK)

9 of 10 PwD

129 of 176 Youth (WE/Se/GE)

73%

90%

96%

96%

96%

96%

96%

96%

96%

96%

96%

96%

96%

96%

96%

96%

96%

96%

96%

96%

96%

96%

96%

96%

Pendidikan

E (Sekolah Dasar) -48

EDO (Sekolah Dasar Drop-out)-34

HS (Sekolah Menengah) -98

HSDO (Sekolah Menengah Drop-out) - 75

C (Perguruan Tinggi) -49

CDO (Perguruan Tinggi Drop-out) -53

Tingkat peningkatan rata-rata pendapatan keluarga per bulan karena intervensi

Rata-rata pendapatan keluarga per bulan setelah pelatihan - P 1,816.67

Rata-rata pendapatan keluarga per bulan sebelum pelatihan - P 2,277.33

Rata-rata peningkatan pendapatan keluarga per bulan 80%

Beberapa alasan utama mengapa penerima manfaat tidak terlibat dalam kegiatan ekonomi pada saat studi

1. Kekurangan modal untuk mulai atau melanjutkan usaha Lack of capital to start or continue the enterprise

2. Produk tidak dipasarkan karena bencana

3. Menunggu produk terjual untuk mendapatkan modal untuk produksi selanjutnya

4. Belum secara formal terorganisir untuk mengelola perusahaan (perusahaan kelompok)

5. Masalah keamanan di daerah masing-masing

Lampiran 6.7 Instrumen Penilaian untuk proyek wirausaha dan usaha/perusahaan kecil

I. Informasi perusahaan

1. Nama perusahaan

Tanggal mulai beroperasi

2. Lokasi perusahaan

3. Jenis perusahaan

☐ Perorangan (dijalankan oleh peserta sendiri) ☐ Kelompok (dijalankan oleh kelompok yang peserta merupakan anggota)

4. Jumlah dan nama penerima manfaat terlibat dalam kelompok (lampirkan daftar)

5. Jumlah modal awal

6. Aset saat ini (P) (lampirkan detailnya)

7. Dari mana sumber modal awal untuk perusahaan?

7.1 Proyek TREE (Alat, Peralatan, perlengkapan pelatihan/produksi) (P):

7.2 Donor lain

– Nama of donor: P

– Persyaratan:

– Masalah dihadapi:

7.3 Pinjaman/Kredit (P):

– Nama kreditur:

– Persyaratan dasar:

☐ Agunan. Apa?

☐ Gadai alat atau peralatan ☐ Masa pembayaran spesifik ☐ Tingkat bunga per tahun

– Persyaratan lain:

– Masalah yang dihadapi:

7.4 Produk (Jika perusahaan melakukan produksi)

Nama produk yang diproduksi

Volume produksi/masa

.....	
.....	
.....	

7.5 Jasa (Jika perusahaan melibatkan pelayanan)

Nama Jasa yang diberikan

Jumlah pelanggan/periode

.....	
.....	
.....	

II. Operasi Usaha

A. Bahan Produksi/Jasa

1. Apa bahan baku produk?

.....

2. Darimana diperoleh atau dibeli? Dari mana sumber pasti bahan baku tersebut?

.....

3. Apa masalah dalam mendapatkan bahan baku?

.....

4. Bagaimana pemilik memecahkan masalah tersebut?

.....

B. Teknologi produksi

1. Apa jenis teknologi yang digunakan? ☐ Murni dengan tangan ☐ Bermesin

Jika bermesin, apa alat atau mesin yang digunakan? (Berikan daftar)

Di mana alat atau mesin dibeli/dibuat? ☐ Lokal ☐ Impor ☐ Buatan

C. Pemasaran

1. Siapa pembeli/pelanggan produk/jasa tersebut?

☐ Lokal ☐ Asing ☐ Campuran

2. Termasuk ke dalam kelompok berpendapatan apakah mereka?

☐ Dari kaum miskin ☐ Dari kelas menengah ☐ Dari kelas atas ☐ lain-lain, sebutkan

3. Apakah produk diekspor? Ke negara apa?

4. Bagaimana usaha tersebut mempromosikan produk?

☐ lewat radio ☐ lewat surat kabar ☐ lewat TV

☐ lewat penjual mereka sendiri ☐ lewat mulut ke mulut ☐ dengan cara lain

Ataukah tidak ada promosi sama sekali

5. Bagaimana produk dikemas? ☐ dengan karton ☐ dengan kertas ☐ tas

atau, apakah tidak ada kemasan sama sekali?

6. Apa Merk Dagang yang digunakan dalam produk tersebut? (jika ada)

7. Di mana produk dijual atau dipajang untuk dijual?(sebutkan tempat yang tepat)

(Tanyakan apakah outlet penjualan dimiliki oleh pemilik atau oleh pengecer lainnya. Berikan deskripsi singkat, atau diagram tentang bagaimana produk didistribusikan ke outlet pasar ini.)

II. Operasi Usaha

8. Apakah diketahui ada pesaing produk tersebut? Di mana mereka? Apa keunggulan produk perusahaan itu atas yang lain? Atau apa keunggulan pesaing atas produk perusahaan tersebut? (Berikan penjelasan singkat.)

.....

9. Bagaimana pemilik menentukan harga produk mereka?

.....

D. Sistem perusahaan/hubungan timbal-balik

1. Apakah perusahaan DENGAN SENGAJA mengetahui atau menerapkan konsep “sistem perusahaan”, atau hubungan timbal balik kegiatan kewirausahaan di kalangan anggotanya atau di masyarakat?

☐ Tidak M Ya. ☐ Jika ya, jelaskan berdasarkan hal-hal berikut

Dari mana perusahaan membeli pasokan dan bahan produksi/jasa lainnya?

.....

Kepada siapa perusahaan menjual produknya?

.....

Dari siapa perusahaan mendapatkan kebutuhan modal?

.....

2. Apa manfaat yang dialami?

.....

3. Apakah masalah atau kesulitan yang ditemui?

.....

4. Apa saran atau usulan?

.....

E. Manajemen keuangan

1. Bagaimana pemilik menentukan harga produk mereka?
(Tanyakan dan berikan sebuah formula yang menunjukkan biaya produksi dan margin keuntungan.)
.....
.....
2. Siapa yang menangani aspek keuangan usaha tersebut? (Temukan cara untuk mewawancarainya)
.....
.....
3. Apakah ada catatan akuntansi usaha? (Jelaskan dan berikan sampel jika mungkin).
.....
.....
4. Apakah perusahaan menggunakan bank untuk menyimpan uang? ☐ Ya ☐ Tidak
Jika ya, apa nama Bank tersebut?
5. Bagaimana pemilik membuat rencana keuangan, anggaran, atau perkiraan pendapatan atau pengeluaran?
.....
.....
6. Apakah pemilik melakukan investasi tambahan selain modal awal?
Berapa investasi tambahan tersebut?
Dari mana mereka mendapatkan uang?
Di mana mereka menaruh investasi tambahan mereka?

F. Isu dan masalah. Apa masalah dan isu yang ditemui oleh operator perusahaan?

1. Dalam hal keterampilan
2. Dalam hal modal
3. Dalam hal tabungan
4. Dalam hal pemasaran
5. Dalam hal produksi
6. Dalam hal pengelolaan keuangan
7. Dalam hal pengelolaan usaha secara keseluruhan
8. Lain-lain (Dukungan pemerintah, dll.)

(Sebutkan dan jelaskan secara rinci jika memungkinkan di halaman lain.)

G. Motivasi

1. Apa motivasi paling penting yang mendorong responden melanjutkan operasi perusahaan?
.....
.....
2. Dalam aspek perusahaan yang mana mereka merasa puas?
.....
3. Apakah mereka ingin anak mereka berada di proyek perusahaan yang sama, atau untuk melanjutkan perusahaan?
Jika tidak, mengapa?
Jika ya, mengapa?
4. Mengingat peluang lain, apakah mereka masih ingin berada di proyek perusahaan yang sama?
Jika tidak, mengapa?
Jika ya, mengapa?

H. Rencana ke depan

Apa rencana ke depan operator perusahaan?

(Catatan: Lihat Isu dan Masalah sebagai panduan untuk wawancara.)

.....

.....

.....

.....

III. Temuan dan rekomendasi pewawancara

(Rekomendasi harus fokus pada kemungkinan bantuan pasca pelatihan berdasarkan metodologi TREE terkait dengan outcomewawancara)

.....

.....

.....

.....

.....

Nama & tanda-tangan responden

Nama & tanda-tangan pewawancara

Tanggal wawancara

Lampiran 6.8 Bagaimana cara menilai kelompok masyarakat korporasi (Sampel alat dari Proyek TREE di Filipina)

1. Pewawancara/asesor

- Siapa yang melakukan penilaian ini? Penilaian kelompok masyarakat korporasi ini dilakukan melalui wawancara lapangan. Wawancara dilakukan oleh konsultan lokal independen.
- Seminar orientasi bagi pewawancara. Pewawancara atau asesor harus menjalani seminar orientasi mengenai metodologi TREE yang dilakukan oleh staf proyek. Ini penting agar wawancara akan difokuskan pada tujuan dan sasaran proyek TREE. Pemahaman terhadap konsep proyek TREE dan metodologinya sangat penting dalam jalannya penilaian dan dalam penyusunan laporan.

2. Memilih CCG (Kelompok masyarakat korporasi)

- Memilih sistem CCG yang sepenuhnya operasional. Kelompok masyarakat korporasi yang akan dinilai adalah yang telah menjalani pembangunan kecakapan lengkap dari proyek TREE. Ini berarti bahwa mereka telah diatur dengan benar dan mereka telah menjalani lokakarya tentang pengoperasian dana masyarakat atau dana bersama mereka. Yang paling penting bahwa CCG sudah memiliki modal awal dan setidaknya sudah mencapai satu tahun operasi dana bersama (dana masyarakat).
- Mengidentifikasi contact person. Pewawancara akan lebih mudah jika mereka bisa berbicara dengan contact person untuk proyek usaha tertentu. Contact person biasanya ada di berkas proyek TREE beserta alamat dan, dalam banyak kasus, nomor teleponnya.
 - ☐ Koordinator Pelatihan Masyarakat dan Ketenagakerjaan atau CTEC
 - ☐ Tokoh lembaga pelaksana.
- Mendekati kelompok sasaran. Orang pertama yang harus ditemukan adalah petugas CCG, terutama ketua komite eksekutif dan manajer dana. Setelah mereka ditemukan responden sasaran lainnya dengan mudah dapat ditemukan.

3. Melakukan wawancara

- Alat wawancara. Untuk tujuan studi ini proyek TREE menggunakan alat yang disebut **Bagaimana Menilai Kelompok Masyarakat Korporasi**. Alat ini terdiri dari dua instrumen wawancara:
 - ☐ Instrumen wawancara untuk petugas dana bersama— instrumen ini dirancang untuk melihat operasi skema dan bersama;
 - ☐ Instrumen wawancara untuk anggota CCG – instrumen ini dirancang untuk melihat operasi proyek perusahaan anggota terpilih.
- Strategi wawancara. Wawancara perlu memberikan pertanyaan kepada kelompok-kelompok berbeda:
 - ☐ untuk operasi dana bersama petugas dari CCG, terutama ketua komite eksekutif, manajer dana bersama dan bendahara adalah responden utama;
 - ☐ untuk operasi proyek-proyek perusahaan responden utamanya adalah para anggota yang telah memperoleh bantuan dana dari dana bersama;
 - ☐ dengan demikian, pewawancara harus bisa menjadwalkan wawancara sedemikian rupa untuk memberikan kuesioner yang tepat untuk orang yang tepat pada waktu yang tepat dan akan lebih mudah jika pewawancara mengikuti perkembangan pertanyaan sebagaimana disusun di dalam instrumen.
- Membuka wawancara. Pewawancara mulai dengan memperkenalkan diri. Ini diikuti dengan cerita singkat mengenai latar belakang proyek dan metodologi TREE dan dengan menyatakan tujuan studi. Pembukaan semacam ini memberikan suasana santai bagi responden untuk memungkinkan mereka memberikan informasi yang jujur dan akurat.

I. Wawancara petugas CCG

1. Informasi umum

Bagian wawancara ini dapat dilakukan oleh ketua komite eksekutif atau manajer dana bersama.

- 1.2 Lokasi/alamat mengacu pada daerah operasi CCG tersebut. Lokasi dan alamat yang aktual dan spesifik harus ditunjukkan dengan tepat untuk menyertakan nomor rumah (jika ada), jalan, kota dan provinsi.
- 1.3 Jumlah anggota aktif mengacu pada anggota aktual yang terlibat aktif dan berpartisipasi dalam operasi dan urusan CCG tersebut.
- 1.4 Tanggal pendaftaran mengacu pada tanggal pendaftaran CCG kepada instansi pemerintah yang sesuai.
- 1.5 Nama instansi pemerintah tempat pendaftaran mengacu pada kantor pendaftaran di mana kelompok tersebut terdaftar (misalnya SEC, DOLE, CDA). Tunjukkan alamat resmi lembaga tersebut.
- 1.6 Modal awal dana bersama mengacu pada jumlah sebenarnya uang yang tersedia untuk anggota untuk pengembangan bantuan keuangan dan pinjaman mikro.
- 1.7 Jumlah awal mengacu pada jumlah modal yang awalnya tersedia untuk anggota untuk pengembangan dan bantuan pinjaman mikro.
- 1.8 Sumber mengacu pada donor modal awal dana bersama. Tunjukkan nama dan alamat resmi.
- 1.9 Jenis bantuan mengacu pada jenis dan persyaratan bantuan. Ini dikategorikan dalam: hibah, sumbangan, tabungan atau pinjaman/kredit kelompok:
 - Hibah adalah bantuan yang diberikan kepada CCG tanpa kewajiban mengembalikannya kepada donor;
 - Sumbangan adalah bantuan yang diberikan kepada CCG untuk dikembalikan ke donor setelah memanfaatkan uang itu selama satu jangka waktu;
 - Tabungan kelompok adalah dana yang digunakan oleh dana bersama yang berasal dari uang atau tabungan kelompok;
 - Pinjaman/kredit adalah bantuan yang diberikan untuk dikembalikan ke donor dengan bunga.
- 1.10 Persyaratan bantuan mengacu pada kesepakatan sebelumnya yang ditetapkan oleh donor yang harus dipenuhi oleh CCG sebelum bantuan diberikan.
- 1.11 Bank penyimpanan dan alamat bank mengacu pada sebuah ke bank atau lembaga lain tempat dana CCG disimpan untuk keamanan. Tunjukkan alamat.
- 1.12 Aset CCG /dana bersama saat ini mengacu pada semua kekayaan (nyata dan pribadi) yang dimiliki oleh CCG tersebut.

2. Operasi dana bersama

Bagian wawancara ini dapat dilakukan oleh manajer dana bersama dan bendahara atau pemegang buku.

- 2.1 Jumlah simpanan di bank mengacu pada jumlah total uang yang secara aktual disimpan di bank oleh CCG dan atas nama CCG tersebut.
- 2.2 Kas di tangan mengacu pada jumlah total uang yang dipegang oleh bendahara atau petugas CCG lain yang berwenang.
- 2.3 Jumlah total yang saat ini tertahan di DEFA mengacu pada jumlah total yang dikeluarkan kepada anggota untuk bantuan keuangan pengembangan untuk proyek usaha.
- 2.4 Jumlah total yang saat ini tertahan di MILA mengacu pada jumlah total yang dikeluarkan kepada anggota sebagai bantuan pinjaman mikro.
- 2.5 Total aset mengacu pada seluruh dana dan kekayaan CCG tersebut.
- 2.6 Bantuan keuangan pengembangan dan pinjaman mikro mengacu pada status operasi dana bersama CCG tersebut. Tunjukkan nama semua anggota yang telah memanfaatkan bantuan tersebut, jenis proyek usaha yang mereka terlibat di dalamnya dan jumlah bantuan modal usaha. Ini selanjutnya dikategorikan menjadi individu, kelompok, milik CCG dan lain-lain:
 - Individu, jika proyek tersebut dioperasikan oleh satu orang atau dengan bantuan anggota keluarga;
 - Kelompok, jika proyek tersebut dioperasikan oleh dua atau lebih anggota CCG tersebut;
 - Perusahaan/proyek milik CCG, jika proyek tersebut dioperasikan oleh CCG sendiri sebagai fasilitas layanan umum untuk peningkatan pendapatan dan manfaat para anggota;
 - Proyek-proyek masyarakat lainnya yang secara langsung dibantu oleh CCG/dana bersama, jika proyek tersebut dioperasikan oleh CCG untuk kepentingan anggota dan tidak bersifat penghasil pendapatan.

3. Isu dan masalah yang dihadapi

Pertanyaan-pertanyaan ini ditujukan kepada manajer dana bersama, bersama dengan anggota komite penilaian dan pengumpulan, serta audit lapangan.

- 3.1 Cakupan mengacu pada setiap hal atau masalah yang berkaitan dengan operasi dana bersama yang

menyangkut hal-hal berikut: sistem dan prosedur, anggota, petugas, masyarakat dan lain-lain. Sistem dan prosedur selanjutnya dikategorikan ke dalam peminjaman, pengumpulan, pencatatan dan pengelolaan dana..

- Peminjaman mengacu pada transaksi terkait dengan pengajuan, penilaian, persetujuan dan pencairan bantuan;
- Pengumpulan mengacu pada transaksi terkait dengan audit, pembayaran bantuan usaha dan bagi hasil;
- Pencatatan mengacu pada pembukuan dari catatan yang berhubungan dengan pencairan bantuan, pembayaran, pengembalian dan sumbangan bersama;
- Pengelolaan dana mengacu pada transaksi terkait dengan skala prioritas, pencairan bantuan, operasi keuangan dan hal-hal terkait lainnya.

3.2 Tindakan yang dilakukan dan rekomendasi. Tindakan yang dilakukan mengacu pada langkah-langkah perbaikan yang dilakukan untuk memecahkan masalah yang teridentifikasi, sedangkan rekomendasi adalah saran dan langkah-langkah yang tidak dilakukan.

II. Wawancara anggota CCG

Wawancara ini dilakukan dengan anggota CCG yang telah menerima bantuan keuangan dari dana bersama mereka. Para anggota ini dapat dipilih dari catatan manajer dana. Agar terpercaya, sekurang-kurangnya 20 persen dari peminjam harus diwawancarai.

1. Nama dan alamat CCG. Setiap lembar wawancara untuk anggota harus diberi label dengan benar dengan mengacu pada CCG yang mana mereka menjadi anggota.
2. Informasi pribadi. Walaupun informasi ini dapat diambil dari catatan CCG, akan lebih efektif jika pewawancara meminta informasi ini dari responden. Pendekatan ini memberikan waktu untuk pengenalan informal tanpa wawancara tampak seperti audit.
3. Bantuan dana yang diperoleh dari dana bersama CCG. Informasi ini tersedia dari catatan manajer dana. Oleh karena itu, informasi tersebut dapat diambil dari berkas-berkas semacam itu oleh pewawancara sebelum wawancara anggota. Namun, pewawancara juga dapat bertanya kepada anggota untuk memeriksa angka-angka dan kebenarannya.

4. Bantuan Keuangan Pengembangan (DEFA) yang diperoleh dari dana bersama. Ini mengacu pada bantuan pendanaan berkaitan dengan operasi suatu perusahaan atau proyek penghasil pendapatan anggota.
5. Nama/jenis/deskripsi perusahaan. Ini mengacu pada nama perusahaan yang bantuan dana digunakan oleh anggota untuknya. Perusahaan harus dikategorikan ke dalam perorangan (yakni dijalankan oleh anggota dan keluarganya) dan kelompok (yakni dijalankan oleh beberapa anggota). Studi ini juga meminta informasi mengenai durasi proyek perusahaan yang didanai oleh dana bersama.
6. Jumlah bantuan keuangan. Ini mengacu pada jumlah pasti yang dicairkan oleh dana bersama. Ini tidak menanyakan jumlah total modal untuk perusahaan karena mungkin kombinasi dari uang pribadi dan pinjaman. Studi ini juga menanyakan apakah uang yang dipinjam dari dana bersama telah dibayar atau tidak, pada saat wawancara.
7. Bantuan pinjaman mikro (MILA) yang diterima. Ini mengacu pada bantuan dana yang diajukan dan disetujui untuk kebutuhan rumah dan keluarga dan untuk kondisi darurat. Informasi ini juga harus dipilih sesuai kebutuhan dalam kotak. Studi ini juga menanyakan apakah uang pinjaman telah dibayarkan atau tidak, pada saat wawancara.
8. Manfaat yang diperoleh dari CCG/dana bersama. Bagian ini fokus pada keuntungan pribadi dan keluarga yang anggota telah dapatkan dari operasi CCG/dana bersama mereka. Oleh karena itu, pertanyaan-pertanyaan sengaja disusun untuk melihat beberapa kebutuhan dasar individu dan keluarga mereka dan sejauh mana CCG/dana bersama ini dapat membantu mereka:
 - Tempat tinggal mengacu pada perbaikan di rumah dan sekitarnya;
 - Fasilitas rumah mengacu pada perabotan rumah dan peralatan dasar rumah tangga;
 - Makanan mengacu pada jumlah dan ragam peningkatan makanan;
 - Fasilitas pribadi mengacu pada kebutuhan dasar pribadi seperti pakaian, perawatan pribadi, kemewahan sederhana, dan lain-lain;
 - Pendidikan mengacu pada sekolah anak;
 - Perawatan kesehatan mengacu pada kemampuan untuk membeli obat-obatan dan layanan kesehatan di saat keadaan darurat;
 - Rekreasi mengacu pada kemampuan anggota untuk turut serta dalam kegiatan olahraga dan kegiatan sosial serupa;

- Pendapatan dan pekerjaan mengacu pada peningkatan pendapatan dan kemungkinan perubahan dalam mobilitas kerja yang terjadi pada anggota dan keluarganya sebagai akibat dari keanggotaan mereka dalam CCG tersebut.
9. 9 Masalah dan rekomendasi. Pewawancara harus mengumpulkan informasi tentang masalah dan isu yang ditemui atau dihadapi oleh anggota dalam kaitannya dengan keanggotaan mereka dalam CCG/ dana bersama terutama dalam operasi. Informasi ini diperlukan agar proyek TREE dapat merancang program aksi masa mendatang atau paket bantuan yang diperlukan untuk peningkatan dan keberlanjutan CCG, dana bersama dan proyek usaha anggota. Juga diperlukan untuk identifikasi strategi pengarusutamaan CCG ke dalam program pengembangan daerah tersebut dan untuk sektor formal.

III. Menutup wawancara

Pewawancara menutup dialog dengan pemeriksaan rangkuman singkat terhadap jawaban untuk mengkonfirmasikannya lebih lanjut dan memastikan tidak ada yang telah dihilangkan. Ini diikuti oleh kesopanan standar dan ucapan terima kasih atas kerja sama dari responden terhadap studi.

1. Nama dan tanda tangan responden. Responden diminta menandatangani lembar wawancara untuk tujuan otentikasi.
2. Nama dan tanda tangan pewawancara. Lembar wawancara juga harus ditandatangani oleh pewawancara di hadapan responden.
3. Tanggal wawancara. Ini mengacu pada tanggal saat wawancara atau evaluasi dilakukan.

IV. Menyusun laporan

Pewawancara menyusun laporan naratif wawancara tersebut. Laporan ini harus mendasarkan analisa dan rekomendasinya pada temuan-temuan dalam kaitannya dengan tujuan keseluruhan proyek dan metodologi TREE, konsep dan tujuan skema CCG /dana bersama seperti yang dijelaskan di dalam pedoman pelaksanaan.

VII

Pengantar. I. Isu dan permasalahan utama gender dalam pendidikan, pelatihan, pengembangan usaha mikro dan kewirausahaan. II. Strategi untuk diterapkan di sebuah program TREE responsif gender. Lampiran

Kesadaran dan advokasi gender

Pendahuluan²⁴

Tujuan keseluruhan ILO adalah promosi peluang bagi bagi kaum perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif, dalam kondisi kebebasan, keadilan, keamanan dan martabat manusia. Agenda Pekerjaan Layak ILO menempatkan kesetaraan gender yang sentral bagi empat tujuan strategis untuk mempromosikan hak asasi manusia di tempat kerja, memperluas peluang akan pekerjaan berkualitas, menjamin perlindungan sosial dan kebebasan berorganisasi, dan mempromosikan dialog di kalangan para mitra sosial.

Kesetaraan gender, atau kesetaraan antara perempuan dan laki-laki, mengacu pada hak, tanggung jawab dan peluang yang sama antara perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan anak laki-laki untuk mengembangkan kemampuan pribadi mereka dan membuat pilihan tanpa adanya pembatasan yang ditetapkan oleh stereotipe, peran gender yang kaku dan prasangka; untuk berpartisipasi sepenuhnya dalam pengembangan masyarakat mereka dan pengembangan diri mereka. Ini juga berarti kesetaraan dalam perlakuan dan penilaian. Kesetaraan gender bukan hanya “isu perempuan”; ini menyangkut laki-laki juga. Kesetaraan bukan berarti bahwa perempuan

dan laki-laki akan menjadi sama, tetapi bahwa hak, tanggung jawab dan peluang perempuan dan laki-laki tidak akan tergantung pada apakah mereka terlahir laki-laki atau perempuan. Kesetaraan antara perempuan dan laki-laki merupakan masalah hak asasi manusia dan prasyarat untuk pembangunan berkelanjutan yang terpusat berpusat pada masyarakat. Kesetaraan gender mencakup hak untuk berbeda.²⁵

Rekomendasi ILO No. 195 tentang Pembangunan Sumber Daya Manusia: Pendidikan, pelatihan dan belajar sepanjang hayat, 2004, mengakui bahwa pendidikan dan pelatihan adalah hak untuk semua. Secara khusus, Rekomendasi tersebut menekankan isu kesetaraan peluang antara perempuan dan laki-laki – dan anak perempuan dan anak laki-laki – dalam pendidikan, pelatihan dan belajar sepanjang hayat, serta akses ke pendidikan dan pelatihan untuk kaum yang secara sosial dikesampingkan.

Selanjutnya, Konferensi Perburuhan Internasional pada tahun 1999 mengadopsi kesimpulan yang menyatakan bahwa aspek kesetaraan gender dan persoalan peluang yang sama harus ditekankan dan diintegrasikan di semua program kerjasama teknis ILO.²⁶ Pada tahun 2008, Badan Pengurus ILO juga mengadopsi strategi mempromosikan pengembangan kewirausahaan perempuan, terutama mencakup perempuan penyandang disabilitas, yang berusaha membebaskan potensi ekonomi usaha perempuan, sehingga memberikan kontribusi terhadap keseluruhan tujuan kesetaraan gender.²⁷

24 Main sources: Murray, U.: “Gender and Skills Development: Practical experiences and ways forward”. ILO Skills and Employability Department, 2008 (forthcoming); ILO: “Community-Based Training for Employment and Empowerment: A gender-responsive implementation. A CBT Manual for Bangladesh, Module 3”, ILO, 2005; Capt, J. (2005) Report on the Experts Meeting on “Skills Development for Economic Empowerment using the Community-Based Training Methodology”. Chiba, Japan, 22-24 February, 2005; and Tangara, M.: “Experience genre du projet CEPP in Madagascar”, Module 3 of the TREE Manual for Madagascar. ILO, 2008 (unpublished).

25 Also refer to the Glossary of Gender Terms in Annex 1

26 International Labour Conference, Sesi ke-87 (Juni 1999).

27 International Labour Office (ILO): 2008. *ILO Strategy on promoting women's entrepreneurship development*. GB.301/ESP/4. Jenewa, Maret 2008.

Di banyak negara pengembangan keterampilan untuk pekerjaan mengesampingkan kebutuhan khusus beragam kelompok di dalam masyarakat terutama orang-orang yang telah mengalami pengesampingan sosial dan terbatasnya pendidikan formal. Perempuan, sayangnya seringkali direpresentasikan di dalam kelompok terkesampingkan tersebut. Mereka sering memiliki status yang tidak setara dan lebih rendah di pasar tenaga kerja, partisipasi rendah di pendidikan dasar dan keterampilan, dan sedikit pilihan untuk mengembangkan keterampilan baru dan masuk ke dalam bidang keterampilan yang menguntungkan. Selain itu, lembaga pelatihan dan penyedia layanan lainnya cenderung didominasi laki-laki dan di luar jangkauan perempuan pedesaan.

Sementara TREE sangat cocok untuk menjangkau kelompok berpenghasilan rendah di masyarakat pedesaan dan mempromosikan peluang pekerjaan, langkah-langkah dan strategi-strategi yang cermat perlu diintegrasikan ke dalam masing-masing proses dari program tersebut untuk memastikan bahwa perempuan dan laki-laki di dalam kelompok sasaran sepenuhnya terlibat dan mendapatkan akses ke pelatihan dan pekerjaan produktif.

Proses mengintegrasikan masalah kesetaraan untuk semua di seluruh kegiatan tersebut disebut *Pengarusutamaan Gender*.²⁸ Pengarusutamaan gender sebenarnya merupakan sebuah strategi menyeluruh untuk mencapai kesetaraan gender yang lebih besar. Sangat penting untuk melihat perempuan dan laki-laki tidak sebagai kelompok homogen tetapi sebagai kategori yang berbeda.

Tujuan volume ini

Tujuan volume ini adalah untuk membantu para praktisi TREE mengajukan pertanyaan yang relevan guna untuk menjelaskan isu-isu gender dan merancang strategi-strategi yang tepat untuk menanganinya.

Volume ini menjelaskan dasar pemikiran dan pengalaman berbagai proyek TREE dalam menerapkan *metodologi TREE sensitif gender*, dan menyajikan beberapa alat yang bisa memungkinkan para praktisi TREE untuk mengarusutamakan gender ke dalam program tersebut.²⁹ Sebuah daftar istilah gender telah dikembangkan untuk volume ini dan dapat ditemukan di Lampiran 7.1. Satu contoh bagus ditunjukkan oleh *Proyek pelatihan*

keterampilan dan promosi lapangan kerja bagi perempuan miskin melalui penguatan pusat-pusat pelatihan teknis di Bangladesh yang menerbitkan manual pada tahun 2005 yang mengintegrasikan modul gender (Lihat Kotak 1).

I. Isu dan kendala utama gender dalam pendidikan, pelatihan, pengembangan usaha mikro dan pekerjaan berupah

Pekerjaan berupah formal langka, dan perempuan sering tidak memiliki keterampilan dan kualifikasi penting yang diperlukan untuk pasar kerja. Pengembangan kewirausahaan dan usaha mikro seringkali menjadi satu-satunya peluang bagi mereka untuk mendapatkan upah. Perempuan miskin juga terkendala aksesnya ke peluang ekonomi karena beratnya tanggung jawab rumah tangga. Wirausaha sering mempermudah perempuan untuk memadukan pekerjaan produktif dan tanggung jawab rumah tangga mereka. Namun, usaha mikro dan wirausaha memiliki resiko lebih besar ketimbang kerja berupah, meskipun keberlanjutan pekerjaan jarang terjamin.

Penting bahwa mitra pelaksana TREE memiliki pemahaman yang baik mengenai situasi pekerjaan perempuan dan laki-laki dan isu-isu terkait dengannya guna merespon secara efektif dan praktis. Mempertahankan ketidaksetaraan dalam pendidikan dan pelatihan memiliki implikasi jauh bagi promosi pekerjaan. Selain itu, posisi sosial perempuan di dalam masyarakat dan rumah tangga merupakan faktor penting yang mempengaruhi akses mereka ke peluang ekonomi. Kendala dan hambatan serius dapat menghambat partisipasi perempuan dalam kegiatan usaha. Uji coba percontohan program TREE di berbagai negara jelas menunjukkan bahwa perempuan miskin di pedesaan sama termotivasinya sebagaimana laki-laki dalam meraih mata pencaharian berkelanjutan, tetapi tidak memiliki peluang dan dukungan untuk ini. Sejumlah kendala spesifik gender telah teridentifikasi selama pelaksanaan survei profil masyarakat dan berbagai kunjungan lapangan tim TREE serta selama pelaksanaan dukungan pasca pelatihan. Temuan-temuan tersebut dirangkum di bawah ini.³⁰

Kendala pendidikan

- Relatif rendahnya tingkat pendidikan, rendahnya melek huruf dan pendidikan dasar. Di banyak negara berkembang tingkat melek huruf perempuan lebih rendah dari laki-laki.
- Kurangnya keterampilan teknis dan kerja

28 ILO (2000) ABC of Women's Workers' Rights and Gender Equality, International Labour Office, Jenewa.

29 Harus dicatat bahwa meskipun strategi terkait gender harus dicakup di setiap proses dari sebuah program TREE – dan demikian juga strategi-strategi semacam itu harus diuraikan di setiap volume Manual TREE – namun dipandang bermanfaat untuk juga memiliki sebuah volume khusus dalam Manual TREE mengenai kesadaran dan advokasi gender untuk memberikan gambaran yang lebih sistematis mengenai bagaimana isu-isu gender ditangani di situasi berbagai negara berbeda.

30 Lihat Lampiran 2 untuk daftar kemungkinan isu gender yang lebih terinci.

Kotak 1. Pengembangan modul jenis kelamin di bawah proyek CBT di Bangladesh

Proyek ini dipromosikan di lingkungan responsif gender secara paralel dengan memberikan pelatihan teknis dan bisnis. Ini dianggap penting dalam konteks sosial dari Bangladesh yang hambatan gender diatasi jika perempuan ingin dipromosikan sebagai pengusaha mandiri dan aktif diri atau upah pekerja, termasuk non-konvensional perdagangan. Ini “gender pendekatan responsif” menyiratkan keputusan kebijakan di berbagai tingkatan: di tingkat komunitas setempat / rumah tangga, di tingkat kelembagaan badan pelaksana, lembaga pelatihan [MOL BMET / TTCs], mitra LSM dan lembaga-lembaga sektor swasta.

Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan adalah untuk pertama menganalisa kendala gender dalam pelatihan dan pekerjaan, maka uji lapangan dan mengintegrasikan berbagai strategi dalam program CBT. Sebagai contoh, konsep gender dan perkembangan telah universal dimasukkan dalam setiap modul kurikulum / pelatihan. Sebuah kelompok inti pelatih gender telah dibentuk dengan kapasitas untuk melatih perempuan pedesaan pada isu-isu gender dan isu-isu hak-hak pekerja. Upaya telah dilakukan untuk membuka pilihan baru untuk perempuan dalam pekerjaan yang lebih teknis dan non-konvensional. Proyek ini telah mengadakan kegiatan pelatihan dekat dengan kelompok sasaran, pada saat yang nyaman bagi peserta pelatihan dan memberikan tunjangan pelatihan kecil. Semua bidang teruji strategi perlu diterjemahkan ke dalam kebijakan lokal dan nasional dan program. Untuk mendukung pendekatan yang responsif gender Manual pelatih tentang Kesadaran Gender dan Pembangunan telah dikembangkan dan dites di lapangan secara berhasil.

Inisiatif diterapkan selama proyek untuk implementasi CBT responsif gender

Penekanan ditempatkan pada, akses kerja perempuan untuk keterampilan teknis dalam berbagai baru non-konvensional perdagangan / pekerjaan, pelatihan dalam pengembangan usaha dan keterampilan membangun kepercayaan. Pendekatan holistik pada pelatihan gender disampaikan untuk (perempuan) bersama dengan peserta lokakarya ditujukan pada lembaga, keluarga dan masyarakat. Kegiatan terdiri organisasi kelompok untuk produksi dan pemasaran untuk meningkatkan posisi tawar perempuan dan negosiasi kapasitas, pasca pelatihan dukungan, dan hubungan ke pasar, kredit, antara layanan dukungan lainnya.

Pengembangan “Kelompok Inti” dari pelatih untuk BMET / TTCs dan LSM mitra pada dimensi gender: program orientasi khusus untuk mobilisator LSM sosial dan dukungan secara terus menerus di tingkat lokal; ToT tentang gender kesadaran dan lingkungan tempat kerja untuk tim CBT lokal (bagi instruktur TTC, kantor wilayah, program supervisors dan mobilisator sosial dari LSM). TTCs perempuan instruktur didorong untuk menjadi lebih terlibat dalam pelaksanaan CBT, dan berinteraksi dengan kelompok sasaran serta mencegah bias gender dalam kurikulum dan materi pelatihan. Pelatihan gender diintegrasikan ke dalam kurikulum bersama-sama dengan keterampilan teknis dan bisnis; pelatihan pengguna penyediaan ramah: kurikulum pelatihan yang fleksibel dan praktis, dan peka gender modalitas (waktu, tempat, modalitas, fasilitas, anak pengaturan perawatan).

Ini, diakui bahwa perhatian lebih perlu diberikan dalam menangani isu-isu pengaturan penitipan anak di tempat pelatihan dan membuat ini bagian dari kebijakan dari semua program mengatasi masalah ketenagakerjaan. Isu hak kekayaan atau kepemilikan aset, baik melalui warisan atau pengadaan, mempengaruhi akses perempuan atas kewajiban dan keputusan bisnis independen, berpose hambatan untuk mengakses mata pencaharian.

Kendala perilaku/sosialisasi

- Banyak perempuan dan anak perempuan kurang percaya diri untuk keluar dari rumah, memperoleh keterampilan baru atau menjadi wirausahawan.
- Wirausahawan perempuan harus terus-menerus melawan keraguan internal dan eksternal untuk berhasil.

Akses ke sumber daya produktif

- Terbatasnya akses terhadap kredit, pasar, pelatihan teknis dan lainnya, jasa dukungan usaha.
- Asumsi patriarkal tentang kepemilikan aset (tanah, perlengkapan, peralatan) dan properti.

Isu hukum

- Mengambil pinjaman memerlukan izin dari pasangan, yang mungkin tidak mudah didapat. Namun, suami tidak perlu izin dari istri untuk mengambil pinjaman.
- Perempuan kurang memiliki sarana untuk mengikat kontrak bisnis sendiri atau, secara lebih umum, melakukan tindakan hukum sendiri.

Kendala sosial dan keluarga

- Masyarakat tidak mau melihat perempuan meninggalkan peran tradisionalnya sebagai ibu rumah tangga.
- Sikap negatif terhadap perempuan berbisnis; suami dan keluarganya menentang gagasan perempuan bekerja di luar rumah; kritik dari anggota keluarga, tetangga dan masyarakat.
- Terkendalanya mobilitas di luar rumah karena faktor sosial dan keagamaan.
- Beban kerja di rumah yang tidak dimiliki oleh pasangan dan anggota rumah tangga laki-laki lain.

Kendala infrastruktur

- Tiadanya fasilitas penitipan anak di tempat pelatihan.
- Jarak tempat pelatihan dari rumah.
- Tiadanya hukum dan ketertiban menjadi faktor penghambat saat perempuan memikirkan prospek akan keluar rumah untuk bekerja.

Kendala dalam usaha

- Kurangnya keterampilan yang diperlukan untuk memulai dan menjalankan usaha.
- Perempuan kurang memiliki informasi pasar dan pengetahuan tentang pemasaran produk.
- Perempuan seringkali tidak mendapatkan harga yang pantas untuk produk mereka karena mereka perempuan.
- Terbatasnya interaksi dengan perantara dan pembeli, dan kesulitan untuk pergi sendiri ke pasar untuk menjual produk atau membeli bahan baku.
- Pelanggan tidak suka membeli produk dari wirausahawan baru khususnya penjual perempuan.
- Kurangnya dukungan keuangan untuk usaha perempuan.
- Wirausahawan laki-laki tidak bersedia bekerja sama dengan perempuan.

Hambatan kelembagaan

- Rendahnya sensitivitas gender di lembaga pelatihan dan kurang relevannya dengan kebutuhan pelatihan/pekerjaan perempuan miskin.
- Kakunya persyaratan masuk.

Kendala dalam pekerjaan berupah

- Perempuan tidak memahami sifat pekerjaan berupah karena kurangnya pendidikan dan pengalaman dengan dunia kerja.
- Kurangnya keterampilan untuk mendapatkan pekerjaan berupah.
- Pengusaha lebih tertarik untuk merekrut pekerja laki-laki dari pada pekerja perempuan, terutama dalam pekerjaan non-tradisional.
- Kurangnya keselamatan dan keamanan di tempat kerja.
- Tidak adanya fasilitas penitipan anak di tempat kerja.

Laki-laki mungkin juga mengalami sebagian dari kendala-kendala di atas (misalnya, kurangnya akses terhadap kredit). Namun, dalam banyak kasus, kendala dan hambatan jauh lebih parah bagi perempuan.

Misalnya, perempuan penyandang disabilitas sering menghadapi kendala lebih besar dari pada perempuan non-disabilitas atau laki-laki penyandang disabilitas, menghadapi hambatan yang timbul dari jenis kelamin serta disabilitas mereka.

➔ **Lihat Lampiran 7.2: Contoh isu dan kendala gender dalam pendidikan, pelatihan, pengembangan usaha mikro dan kerja berupah.**

Menangani isu gender bersamaan dengan seluruh proses pelaksanaan TREE

Pengalaman dalam uji coba percontohan program TREE jelas menunjukkan bahwa strategi untuk menangani kendala di atas dan mengintegrasikan perspektif gender di dalam TREE *perlu diupayakan di seluruh proses pelaksanaan TREE*.

Bagian berikut ini menyajikan kemungkinan strategi yang dapat diterapkan untuk mengintegrasikan masalah gender di dalam program TREE di berbagai negara.

II. Strategi untuk diterapkan dalam program TREE sensitif gender

2.1. Pengarusutamaan gender dalam rancangan, organisasi kelembagaan dan perencanaan program (Lihat rincian di Volume II)

Rancangan program

Perspektif gender menambah nilai

Apakah argumen keadilan, anti-kemiskinan atau efisiensi yang diajukan, semakin jelas bahwa perspektif gender menambah nilai. Ini karena perspektif gender mempertimbangkan penerima manfaat sebagai individu (baik perempuan maupun laki-laki) yang memiliki peran, kebutuhan dan minat, dalam rancangan dan pelaksanaan program TREE. Jelas, peran, kebutuhan dan minat penerima manfaat harus dikaji terkait dengan peluang pasar dan pekerjaan.

Titik awal - analisa gender

Menggabungkan perspektif gender harus dimulai pada tahap rancangan program TREE.³¹ Ini terutama tugas analitis yang membutuhkan penilaian mengenai cara gender (di antara faktor-faktor lainnya) berkontribusi membentuk peluang untuk pengembangan keterampilan dan pelatihan kerja serta peluang pekerjaan. Sebuah titik awal yang bermanfaat adalah melakukan “analisa gender”, misalnya, saat melakukan survei dasar.

Tujuan analisa gender adalah untuk memastikan bahwa peran, kebutuhan, dan partisipasi perempuan dan laki-laki dalam pengembangan keterampilan sepenuhnya tergabung dalam TREE. Ini membutuhkan data dan informasi yang terpisah menurut jenis kelamin di berbagai tahap siklus proyek, dan memahami bagaimana tenaga kerja dibagi menurut jenis kelamin atau status sosial. Bagaimana tenaga kerja dinilai juga menjadi salah satu faktor.

Untuk mengatur dan melaksanakan program TREE dengan perspektif gender, idealnya mensyaratkan bahwa orang-orang yang terlibat menggunakan metode informal dan partisipatif untuk memahami peran berbeda bagi penerima manfaat laki-laki dan perempuan. Metode partisipasi memerlukan:

- Memberitahu peserta sebelum pertemuan bahwa terkadang diperlukan untuk langsung memberitahu perempuan bahwa pertemuan akan dilangsungkan;
- Memilih tempat dan waktu pertemuan yang cocok untuk semua, dengan mempertimbangkan bahwa perempuan seringkali merupakan yang paling terkendala dalam mobilitas;
- Jika perlu, membentuk kelompok terpisah menurut jenis kelamin, usia, sosial ekonomi, dll, untuk membatasi pengaruh;
- Mendorong peserta paling pemalu untuk berbicara dan membatasi mereka yang cenderung berbicara terlalu banyak;
- Fasilitator harus menghindari mengesankan jawaban atas pertanyaan, untuk menyatakan pendapatnya atau untuk menilai tanggapan peserta.

Sepuluh pertanyaan kunci dalam analisa gender³²

10 pertanyaan	Obyek
1. Siapa melakukan apa? Untuk siapa?	Kegiatan
2. Bagaimana?	Cara
3. Siapa memiliki apa? Siapa mengendalikan apa?	Sumber daya
4. Siapa memutuskan apa?	Kekuasaan
5. Siapa bertanggungjawab atas apa?	Tanggung jawab
6. Siapa mendapat apa?	Pemasukan
7. Siapa mengeluarkan apa?	Pengeluaran
8. Siapa berhak atas apa?	Hak/norma
9. Siapa menikmati apa?	Efek/dampak
10. Siapa menang? Siapa kalah?	

Pendekatan multi-level³³

Idealnya TREE menangani tiga level intervensi, level makro, meso dan mikro:

- TREE didasarkan pada identifikasi pekerjaan dan peluang menghasilkan pendapatan di level mikro. Mencocokkan pelatihan keterampilan dengan permintaan sektor pekerjaan dipandang penting, tapi tidak cukup. Sepenuhnya diakui bahwa perempuan memerlukan banyak dukungan ekstra, misalnya, mereka mungkin perlu keterampilan baca tulis

31 Bila tidak ada analisa gender dilakukan di tahap desain program, maka harus dimasukkan di Survei Profil Masyarakat.

32 Lihat Lampiran 4 untuk lebih rinci.

33 Uraian mengenai dasar pemikiran fokus pada makro-meso-mikro di uraikan di Murray, U (2002) A guide to Gender Sensitive microfinance. The FAO, Socio-economic and Gender Analysis Programme (SEAGA) (<http://www.fao.org/sd/seaga/downloads/En/Microfinanceen.pdf>) dan the FAO SEAGA Macro Level Hand- book (<http://www.fao.org/sd/seaga/downloads/En/Macroen.pdf>)

pelengkap atau pembangunan kepercayaan diri untuk memungkinkan mereka mengakses pekerjaan berupah atau wirausaha.

- Rancangan dan pelaksanaan program pelatihan yang tepat terjadi di level meso melalui pusat pelatihan atau penyedia pelatihan lainnya. Agar hal ini terjadi, komitmen yang kuat dari mitra adalah penting, dengan peningkatan kapasitas mitra dalam isu pengembangan. Pemberian dukungan pasca pelatihan, termasuk kredit mikro, bantuan teknis dan informasi pasar, juga penting untuk melestarikan kegiatan penghasil pendapatan.
- Di tingkat makro, lingkungan kondusif yang lebih luas diperlukan untuk prakarsa pengembangan berbasis masyarakat. Jika bekerja melalui lembaga pelatihan nasional, harus ada ruang untuk inovasi dan inisiatif untuk menanggapi kebutuhan masyarakat sasaran, laki-laki maupun perempuan. Ini berbeda dengan menawarkan program pelatihan yang kaku, yang tidak dapat menanggapi kebutuhan nyata. Misalnya, proyek TREE di Pakistan memiliki penekanan kuat pada dukungan metodologi pengembangan keterampilan di tingkat kebijakan nasional dan provinsi. Pendekatan yang diambil oleh proyek itu diajukan sebagai model alternatif pelatihan kerja untuk menciptakan lapangan kerja.

Isu kesetaraan gender perlu dipertimbangkan pada ketiga level tersebut. Sebuah analisa gender kebutuhan keterampilan dan kesempatan kerja akan membantu untuk melakukan ini. Keuntungan melihat TREE melalui lensa makro-meso-mikro dan mengetahui keterkaitan dan saling ketergantungan antara masing-masing level, adalah bahwa menjadi lebih mudah untuk mendiagnosa di level mana hambatan terjadi. Bagian dari proses perubahan akan melibatkan memunculkan masalah, sekalipun masalah tersebut tidak dapat diselesaikan dalam sepanjang berjalannya sebuah proyek kerjasama teknis.³⁴

Pendekatan gender dalam kerjasama teknis

Pendekatan isu-isu kesetaraan gender dapat dibedakan ke dalam proyek spesifik gender dan proyek yang mengarusutamakan gender. Selain itu, proyek yang memiliki komponen gender dapat diidentifikasi.

(i) **Proyek spesifik gender:** Proyek ini ditargetkan secara terpisah pada perempuan atau laki-laki. Proyek tersebut umumnya disebut sebagai spesifik gender (atau spesifik perempuan atau spesifik laki-laki). Proyek-proyek ini berupaya menghapuskan konsekuensi langsung dan tidak

langsung dari diskriminasi masa lalu di masa kini.³⁵ Proyek spesifik gender juga direncanakan ketika secara sosial tidak mungkin untuk mencampur perempuan dan laki-laki dalam kegiatan pelatihan yang sama.

(ii) **Proyek yang mengarusutamakan gender:**³⁶ Dalam proyek yang mengarusutamakan gender, setiap kegiatan proyek dilaksanakan dengan cara yang juga berkontribusi pada kesetaraan gender. Sebagai perbandingan, bila gender tidak diarusutamakan, perempuan dapat diperlakukan sebagai kategori yang terpisah, alih-alih sebagai persentase yang signifikan dari angkatan kerja. Kadang-kadang ada asumsi bahwa pendekatan yang sama untuk pengembangan keterampilan bekerja baik untuk perempuan maupun laki-laki. Dengan pengarusutamaan gender, ada upaya sadar untuk mengkaji implikasi kegiatan proyek pada perempuan dan laki-laki.

(iii) **Proyek dengan sebuah komponen gender:** Kadang-kadang sebuah komponen tertentu berkaitan dengan isu kesetaraan gender. Yang terbaik, hasil gabungan komponen ini dengan komponen proyek lain menghantarkan pada pencapaian keseluruhan tujuan pengembangan secara sensitif gender. Yang terburuk, isu terkait gender dibiarkan terpisah dan terkotak dari komponen lainnya.

Pada kenyataannya, proyek bisa berisi kombinasi pendekatan-pendekatan yang diuraikan di atas. Idealnya, analisa gender harus dilakukan pada tahap perencanaan sebuah prakarsa kerjasama teknis dan analisa semacam itu akan membantu dalam menentukan pendekatan terhadap isu terkait gender mana yang akan diadopsi oleh proyek tersebut.

Kejelasan tentang apa yang dibutuhkan

Kadang-kadang, cara masalah kesetaraan gender diungkapkan dapat membingungkan dan mengarah ke tindakan pura-pura alih-alih benar-benar menangani isu-isu gender dalam pengembangan keterampilan dan promosi pekerjaan. Dalam banyak kasus, frasa seperti “pelatihan keterampilan harus sensitif gender” digunakan, ketika apa yang sangat diperlukan dalam sebuah kasus tertentu adalah lebih upaya untuk mendorong perempuan berpartisipasi dalam pendidikan, pelatihan, pekerjaan produktif, atau bahkan di bidang yang didominasi laki-laki. Dalam kasus lain, lembaga-lembaga pelatihan mungkin meyakini bahwa mereka menangani isu gender dengan memiliki jumlah peserta laki-laki dan perempuan yang sama, namun mereka masih harus menangani bias gender di dalam kursus mereka. Diperlukan kejelasan berkenaan dengan *outcome*, dampak dan hasil gender

³⁴ Meskipun harus diakui bahwa tidak semua proyek kerja-sama teknis mampu, secara teknis dan keuangan, menangani tiga level tersebut secara keseluruhan dalam waktu yang sama.

³⁵ ILO (2000) Gender! A Partnership of Equals, hlm. 5

³⁶ ILO (2000) ABC of women workers' rights and gender equality, International Labour Office, Jenewa.

yang diharapkan dalam pengembangan keterampilan dan penciptaan lapangan kerja. Indikator pencapaian harus dengan cermat diperdebatkan dan disiapkan. Ada satu sub-bab khusus di bawah mengenai usulan indikator.

Sumber daya keuangan untuk gender

Pengarusutamaan gender dapat memunculkan biaya tambahan. Misalnya, jika tempat pengasuhan anak akan diselenggarakan untuk mendorong perempuan yang memiliki anak mengikuti pelatihan; jika jadwal pelatihan diupayakan bisa fleksibel; jika latihan harus dilakukan untuk menghapus stereotipe gender dari kurikulum; atau jika sesi sensitisasi diperlukan untuk organisasi mitra, semua membutuhkan sumber daya keuangan dan manusia. **Namun, biaya tersembunyi muncul dengan tidak mengarusutamakan isu gender.** Dengan penggunaan sumber daya manusia yang tidak tepat, hasilnya akan berdampak buruk terhadap perekonomian dan masyarakat pada umumnya..

Sebuah garis anggaran gender dalam proyek-proyek kerjasama teknis kadang-kadang cukup efektif. Dapat dikatakan bahwa anggaran gender seharusnya hanya digunakan sebagai sebuah langkah sementara. Ini karena ada bahaya bahwa, alih-alih mengintegrasikan gender ke dalam semua kegiatan, semua yang terkait dengan kesetaraan gender hanya dipertimbangkan dan diperbolehkan di bawah garis anggaran gender.

Analisa kelembagaan

Sulit untuk mendapatkan lembaga mitra dengan kombinasi yang tepat antara latar belakang pengetahuan pelatihan dan bisnis dan juga sensitif gender. Namun, kecuali mitra peka terhadap isu kesetaraan gender, mereka mungkin terus meyakini bahwa mengintegrasikan gender terutama berkaitan dengan jumlah perempuan dan laki-laki yang mengikuti pelatihan. Selain itu, mitra pengembangan harus memiliki reputasi.

Mungkin berguna untuk berhubungan dengan program promosi kesetaraan gender nasional atau lokal untuk memperoleh informasi tentang kegiatan mereka misalnya program sensitisasi gender, mengidentifikasi praktek-praktek baik terkait dengan promosi kesetaraan gender dan membangun kemitraan yang berguna dengan program TREE.

Organisasi kelembagaan

Kadang-kadang, proyek TREE memiliki ahli gender sebagai bagian dari tim. Seringkali menunjuk orang yang khusus bertanggung jawab atas isu-isu kesetaraan gender

bisa menjadi katalis untuk memastikan bahwa anggota tim yang lain bertanggung jawab atas tugas mereka masing-masing. Seorang spesialis pelatihan yang sensitif gender mungkin juga bisa menjadi aset. Dalam kasus proyek TREE di Madagaskar, seorang spesialis gender ditugaskan selama sebulan untuk bekerja dengan koordinator proyek nasional dan komite TREE lokal. Dalam beberapa proyek, seperti di Bangladesh dan Timor Leste (**Lihat Kotak 2**) tim gender dibentuk.

Peningkatan kapasitas: advokasi dan peningkatan kesadaran gender untuk lembaga penyelenggara, mitra TREE dan tim TREE nasional dan lokal

Idealnya, semua pemangku kepentingan harus bertanggung jawab untuk mengarusutamakan masalah gender ke dalam program TREE. Namun, tidak semua orang membutuhkan tingkat keterampilan pengarusutamaan gender yang sama. Sebagian staf akan membutuhkan keterampilan analisa untuk mengidentifikasi isu-isu gender sedangkan sebagian yang lain mungkin memerlukan keterampilan advokasi untuk mempromosikan akses yang sama terhadap pendidikan, pelatihan dan pekerjaan. Para manajer program harus mendukung, sementara juga memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mengarusutamakan gender.

Pendekatan yang diadopsi oleh sebuah program TREE tergantung pada staf program individual maupun rancangan program. Orang-orang yang terlibat langsung (baik itu staf ILO, anggota komite TREE, staf pemerintah, NGO, organisasi pengusaha dan pekerja, dan penerima manfaat program) merupakan kunci untuk menangani faktor-faktor sosial, budaya dan politik yang berdampak pada ketidaksetaraan gender.

Satu strategi kunci adalah meningkatkan kesadaran gender dan mempromosikan lingkungan kondusif yang mendukung bagi perempuan untuk mengejar peluang ekonomi. Oleh karena itu, diperlukan membangun kapasitas lembaga penyelenggara TREE, komite TREE

Kotak 2. Tim gender dalam proyek

Sebuah tim gender di dalam Kementerian Tenaga Kerja dan Pemasyarakatan telah dibentuk di Skills Training for Gainful Employment Programme (STAGE) di Timor-Leste. Tim ini bekerja untuk meningkatkan kemampuan pelatih menyampaikan pelatihan keterampilan dan usaha sensitif gender yang menghantarkan pada pekerjaan berupah dan wirausaha. Tim Gender beranggotakan Pejabat National Gender and Equality, dua staf dari lingkungan kementerian dan seorang spesialis gender paruh waktu bekerja dengan STAGE.

dan tim lokal dan kelompok sasaran, dalam menangani isu-isu gender. Perhatian khusus diberikan untuk memberikan pelatihan sensitisasi gender untuk semua yang terlibat di dalam program TREE. Tetapi membentuk kesadaran gender bukanlah kegiatan sekali jadi, tetapi direncanakan sebagai fitur berkelanjutan dari adaptasi TREE untuk situasi lokal.

Kursus orientasi metodologi TREE harus mencakup peningkatan kesadaran tentang isu-isu terkait gender. Misalnya, di proyek ILO berjudul *Skills Training and Employment Promotion for Poor Women through Strengthening the Technical Training Centres in Bangladesh*, advokasi dan peningkatan kesadaran gender dilakukan melalui:³⁷

1. Sesi orientasi untuk tim dukungan lokal (komite lokal, mobilisator sosial dan staf lain yang relevan);
2. ToT mengenai kesadaran gender dan lingkungan tempat kerja untuk tim dukungan lokal dan pelatih, dan membentuk sebuah “kelompok inti pelatih gender”;
3. Pelatihan sensitisasi dan kesadaran gender untuk peserta perempuan dan laki-laki;
4. Lokakarya advokasi dan peningkatan kesadaran gender untuk kerabat laki-laki dari perempuan sasaran dan warga desa.

Menjadi peka secara budaya Pekerjaan Perempuan untuk Bisnis Perempuan” dilaporkan diterima dengan baik oleh para peserta di sebuah lokakarya yang sebagian besar laki-laki. Modul tersebut mendorong dalam proyek STAGE di Timor Leste modul gender berjudul “*From development of women’s self-sufficiency and self-esteem through economic participation*”. Sementara peserta laki-laki seringkali menerima komponen gender dengan penuh kekhawatiran, modul tentang gender dalam kasus ini dianggap dapat diterima, karena dikembangkan di sekitar inti pekerjaan perempuan yang secara budaya dapat diterima. Modul ini disebut mempromosikan pemberdayaan perempuan, bagaimanapun cara disajikan dianggap dapat ditoleransi bagi semua yang terkait.³⁸

2.2 Pengarusutamaan gender dalam identifikasi peluang ekonomi dan pelatihan penilaian kebutuhan (Lihat rincian di Volume III)

Pengembangan keterampilan harus membuka jalan menuju pendapatan tambahan. Ia harus memberi peluang bagi laki-laki dan perempuan untuk meningkatkan kemampuan merespon dinamika pasar. Pelatihan keterampilan harus disesuaikan untuk menutup kesenjangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja, sementara pada saat yang sama memperluas cakrawala penerima manfaat berkenaan dengan kemungkinan-kemungkinan ekonomi lain. Intervensi pelatihan harus didasarkan pada analisa kebutuhan tanggap gender yang cermat dan dengan partisipasi aktif peserta. Agar ini terwujud langkah-langkah awal berikut perlu dilaksanakan.

1. Mengidentifikasi peluang ekonomi atau pekerjaan bagi kelompok sasaran dan masyarakat.
2. Melakukan studi kelayakan untuk peluang ekonomi yang teridentifikasi, atau mengkaji permintaan pengusaha.
3. Melakukan penilaian kebutuhan pelatihan untuk peluang usaha atau pekerjaan yang layak.

Menanggapi permintaan pasar

Permintaan pasar dinilai melalui analisa terhadap sejumlah survei serta melalui diskusi dengan informan kunci baik perempuan maupun laki-laki di masyarakat. Survei tersebut meliputi:

- ☐ Survei permintaan konsumen;
- ☐ Survei peluang pasar;
- ☐ Studi kelayakan.

Selain itu, analisa data yang tercantum di dalam profil masyarakat dan data sekunder seperti studi sektoral juga memberikan informasi yang berguna. Beberapa panduan telah dikembangkan oleh ILO untuk program TREE dan program-program lain untuk melakukan studi kelayakan untuk kewirausahaan dan mengembangkan strategi untuk menyesuaikan keterampilan dengan permintaan pasar.

Yang terpenting, kebutuhan laki-laki dan perempuan harus diidentifikasi karena terkait dengan peluang pasar atau pekerjaan. Proyek STAGE menunjukkan contoh baik yang lain (**lihat Kotak 3**).

Untuk pendekatan sensitif gender, metode pengumpulan data partisipatif selalu merupakan keuntungan. Upaya khusus harus dilakukan untuk memastikan bahwa semua penilaian melakukan upaya sadar dan terencana untuk membuat perempuan berpartisipasi dalam penilaian tersebut. Pertanyaan spesifik harus diajukan tentang

³⁷ Lihat detail di Lampiran 5.

³⁸ STAGE Skills Training for Gainful Employment Programme. Progress Report Mei – Oktober 2005, hlm. 42

Kotak 3. Cepat pasar survei

Dalam Skills Training for Gainful Employment Programme (STAGE) di Timor Leste, sebuah metodologi penilaian pasar berjudul “survei pasar cepat berbasis masyarakat” dirancang untuk mengidentifikasi peluang bisnis sebelum pelatihan keterampilan. Mereka yang bertanggung jawab melakukan survei pasar terlebih dahulu mengikuti pelatihan gender, yang difokuskan pada identifikasi peluang bisnis dengan perspektif gender. Dilaporkan bahwa perempuan berusaha untuk secara komersial mengembangkan keterampilan tradisional memasak, menjahit dan produksi kerajinan, sedangkan ide bisnis laki-laki cenderung fokus pada keterampilan mekanik dan teknologi. Langkah selanjutnya setelah penilaian semacam itu adalah membahas lebih lanjut dengan perempuan bagaimana ide-ide bisnis mereka benar-benar bisa menguntungkan atau apakah perlu didiversifikasi

kebutuhan keterampilan perempuan dibandingkan dengan laki-laki. Mereka yang melakukan penilaian semacam itu harus mencari pendapat perempuan.

Di sebagian besar kasus, cara khusus diperlukan untuk menjangkau perempuan. Contohnya:

Di beberapa wilayah Madagaskar sebuah bel berbunyi untuk memanggil setiap orang ke sebuah pertemuan. Namun, dalam kenyataannya hanya laki-laki yang pergi ke pertemuan tersebut. Jadi, selain cara tradisional memanggil rapat ini proyek TREE harus memasang poster, bekerja melalui asosiasi lokal, anggota komite TREE lokal dan bahkan langsung menemui perempuan untuk menjelaskan tujuan pertemuan dan meyakinkan mereka bahwa mereka juga berkepentingan untuk berpartisipasi.

Dalam beberapa kasus, izin dari laki-laki diperlukan untuk berbicara dengan kerabat perempuan. Contohnya:

Proyek TREE ILO di Wilayah Otonomi Muslim Mindanao, Filipina, awalnya menemukan bahwa saat melakukan penilaian kebutuhan di wilayah proyek, staf proyek cenderung bertemu hanya dengan laki-laki saja. Mereka menemukan bahwa izin laki-laki diperlukan untuk bertemu dengan perempuan untuk menilai kebutuhan pelatihan mereka. Pendekatan mereka untuk menilai kebutuhan perempuan kemudian berangsur-angsur diperbaiki.

Penilaian kebutuhan pelatihan

Saat mempertimbangkan sebuah kelompok sasaran tertentu untuk pelatihan keterampilan, penting bahwa perencana tidak mengkategorikan perempuan atau laki-laki sebagai kelompok homogen, tetapi mempertimbangkan beberapa kategori berbeda dari mereka. Kategori sederhana tentang perempuan mungkin mencakup lajang, menikah, janda, hamil, perempuan menyusui, perempuan tua, anak perempuan atau bahkan perempuan penyandang disabilitas. Namun, bahkan dalam kelompok-kelompok ini ada keragaman yang lebar dalam hal tingkat pendidikan, latar belakang sosial ekonomi, usia, potensi kerja, jenis kegiatan ekonomi mereka ingin terlibat di dalamnya, motivasi, prospek pertumbuhan bisnis mereka – dalam kasus wirausahawan mikro – dan sebagainya. Ini memiliki implikasi besar terhadap desain program pelatihan. Sebuah penilaian gender partisipatif membantu untuk menyasar kegiatan-kegiatan yang sesuai dan untuk secara terus-menerus menekankan bahwa “penerima manfaat” tidak dapat disatukan sebagai satu kelompok.

Hubungan dengan perusahaan

Di Madagaskar, hubungan telah dibangun dengan perusahaan tekstil di zona perdagangan bebas karena mereka tertarik merekrut perempuan dan laki-laki muda yang dilatih oleh proyek TREE. Mereka bekerja secara erat dengan proyek dan penyedia pelatihan untuk menjelaskan jenis keterampilan yang mereka butuhkan. Sebelum masuk ke pelatihan, kunjungan diorganisir sehingga calon peserta pelatihan bisa mendapatkan ide mengenai kondisi kerja di perusahaan-perusahaan semacam itu.

Elemen-elemen kunci untuk dipertimbangkan

Maksud program TREE adalah bahwa pelatihan dan pelaksanaan pendapatan kegiatan penghasil pendapatan akan berkontribusi mengentaskan kemiskinan dan mempromosikan kesetaraan gender. Namun penting:

- Bahwa setiap kelompok memiliki suara dalam pelaksanaan Kegiatan TREE;
- Untuk mengantisipasi dampak berbeda program TREE terhadap perempuan dan laki-laki;
- Untuk mengantisipasi bagaimana perubahan akan dirasakan di dalam masyarakat (kadang-kadang pemberdayaan perempuan dapat dirasakan secara negatif oleh laki-laki atau bahkan oleh sebagian perempuan);
- Untuk memastikan bahwa informasi yang berkaitan dengan pelatihan dan kegiatan lain dari program TREE adalah secara eksplisit disampaikan kepada perempuan maupun laki-laki.

Memfasilitasi akses perempuan dan laki-laki ke keterampilan teknis dalam berbagai keterampilan/pekerjaan non-konvensional baru

Proses TREE membantu mengidentifikasi pilihan baru untuk laki-laki dan perempuan pedesaan dan menangani isu segregasi pekerjaan. Proses ini menekankan peluang bagi perempuan pedesaan di bidang pekerjaan non-konvensional yang berorientasi pasar, dan di mana perempuan tertarik untuk menghasilkan nafkah.

Membuka pilihan dalam pekerjaan non-konvensional bagi perempuan di Bangladesh

Contohnya, perempuan dilatih di bidang jaringan kabel listrik dan reparasi peralatan rumah tangga, reparasi radio dan TV, keterampilan komputer, pembuatan barang logam, perakitan dan perbaikan becak van, reparasi mesin jahit serta keterampilan lain. Peserta perempuan ditemukan paling tertarik dan antusias dalam mempelajari keterampilan-keterampilan ini dan kemudian mencari nafkah di bidang-bidang ini. Mayoritas lulusan perempuan menerapkan keterampilan mereka. Bagi mereka, itu sebuah terobosan penting dalam persepsi mengenai kemampuan dan meningkatnya harga diri.

Namun, integrasi perempuan ke dalam bidang pekerjaan non-tradisional masih tetap merupakan tantangan. Di satu sisi, perempuan membutuhkan keterampilan tersebut untuk mendapatkan penghasilan yang layak, alih-alih berkonsentrasi pada produk dan jasa yang saat ini memenuhi pasar yang sudah jenuh. Di sisi lain, lembaga pelatihan kerja cenderung memiliki pendekatan tradisional untuk mereka yang harus berpartisipasi dalam kursus pelatihan kerja yang berbeda. Pendekatan Pekerjaan Layak sebagaimana yang dipromosikan oleh ILO menekankan bahwa konsep wilayah kerja perempuan dan laki-laki itu sendiri harus direvisi.

Bergeser dari stereotipe gender membutuhkan waktu karena melibatkan mengubah persepsi sosial mengenai kegiatan apa yang dapat diterima untuk perempuan. Partisipasi perempuan di dalam bidang kerja non-tradisional sering mengharuskan mengatasi hambatan budaya. Kesiapan sosial perempuan untuk bekerja dalam bidang tertentu diperlukan, jika tidak pelatihan keterampilan hanya akan membuang-buang waktu dan uang. Advokasi dan peningkatan kesadaran di tingkat masyarakat dan lembaga diperlukan sehingga orang lain di dalam masyarakat akan menerima perempuan di bidang kerja non-tradisional. Inilah mengapa di banyak program TREE sesi sensitisasi kesetaraan gender diadakan untuk semua orang yang terlibat di dalam program tersebut – para perempuan itu sendiri, keluarga dan masyarakatnya, serta organisasi mitra. Terutama, program TREE aktif mencari dukungan dari pasangan dan keluarga karena itu

sangat penting untuk fokus pada terwujudnya kesetaraan gender. Sensitisasi membutuhkan waktu dan dukungan dari masyarakat dan para pemimpin lokal sangat penting.

Dalam proyek Bangladesh, dukungan dari masyarakat dan para pemimpin lokal terhadap peran ekonomi baru bagi perempuan dibangun dengan sangat hati-hati. Dukungan tersebut diperlukan baik sebelum maupun sesudah pelatihan. Di Filipina, proyek TREE bekerja secara erat dengan pengusaha agar setuju mempekerjakan perempuan yang dilatih di bidang pengelasan.

Namun, di Kamboja ditemukan bahwa montir sepeda motor perempuan tidak dipercaya oleh pelanggan, dan bisnis mereka tidak bisa bertahan. Proyek pelatihan kerja mendorong perempuan untuk mengikuti kursus pelatihan non-tradisional, seperti reparasi radio, serta keterampilan tradisional seperti menjahit, tenun dan pembuatan Joss-stick.³⁹ Satu perempuan yang mengambil kursus di bidang perbaikan listrik dan lulus dengan nilai tertinggi di kelas yang penuh dengan peserta laki-laki, mendapati bahwa ketika dia membuka kios reparasi radio, tidak ada klien yang datang untuk memanfaatkan jasanya karena mereka tidak percaya bahwa seorang perempuan mampu mereparasi radio. Akhirnya dia terpaksa menutup kiosnya karena kurangnya transaksi.⁴⁰

Sensitisasi semacam itu mungkin juga diperlukan bagi laki-laki untuk melaksanakan pelatihan di bidang pekerjaan yang dianggap sebagai pekerjaan perempuan, seperti yang ditunjukkan dalam kasus Madagaskar.

Setelah berkonsultasi dengan perusahaan-perusahaan multinasional di zona perdagangan bebas kota terdekat, proyek CEPP menyelenggarakan pelatihan menjahit industri untuk perempuan dan laki-laki muda yang tertarik bekerja di perusahaan-perusahaan tersebut. Angkatan pertama 29 pemuda (26 perempuan dan 3 laki-laki) memulai pelatihan. Namun, dua anak laki-laki meninggalkan pelatihan karena mereka secara serius tidak dianggap oleh anak-anak laki-laki lain. Hanya satu anak laki-laki yang lulus karena dia bertekad untuk mendapatkan pekerjaan di sebuah pabrik di kota dan membantu keluarganya.

39 The Vocational Training for the Alleviation of Poverty (VTAP)

40 Skills Training Thematic Report (draft) Februari 2004. ILO-IPEC Dusit Duangsa.

2.3 Pengarusutamaan gender dalam pelatihan, perencanaan desain dan pengiriman *(Lihat rincian di Volume V)*

Peningkatan kapasitas “kelompok inti pelatih gender”

Di Bangladesh program Pelatihan untuk Pelatih (ToT) diselenggarakan untuk membangun kapasitas sebuah “kelompok inti pelatih gender” dalam keterampilan, teknik dan kompetensi yang diperlukan untuk merencanakan, mengatur dan melaksanakan pelatihan “kesadaran gender dan lingkungan tempat kerja”. Sebuah manual pelatihan khusus telah disusun untuk pelatihan ini.⁴¹ ToT berlangsung selama 11 hari. “Kelompok inti” tersebut terdiri dari 30 pelatih yang dipilih dari lembaga mitra. Para pelatih ini pada gilirannya melatih pelatih lain dan peserta dan menggunakan manual tersebut dalam memfasilitasi pelatihan kesadaran gender dan lingkungan tempat kerja. ToT ini memungkinkan anggota kelompok inti memperoleh keterampilan dan teknik dalam merencanakan, mengorganisasi dan memfasilitasi pelatihan kesadaran gender dan lingkungan tempat kerja.

ToT dalam kesadaran gender dan lingkungan tempat kerja

Pelatih dalam keterampilan kerja dan keterampilan lain juga harus peka terhadap isu gender dan cara untuk menanganinya di dalam pelatihan. Inilah mengapa sesi ToT perlu diselenggarakan untuk pelatih agar:

- akrab dengan metodologi TREE tanggap gender;
- Pahami dan terampil dalam metodologi pelatihan non-formal;
- Menulis laporan tentang program pelatihan;
- Memperoleh keterampilan dan tata cara memonitor tingkat kesadaran gender di kalangan target di kalangan peserta selama dan setelah pelatihan keterampilan.

Pusat Pelatihan Teknis (TTC) di Bangladesh dibuat peka pada isu-isu gender

Sebelum dimulainya proyek tersebut para instruktur TTC mengikuti pendekatan pelatihan kerja konvensional dan menggunakan metode pelatihan/pengajaran formal. Mereka tidak menyadari isu-isu gender dan terbatas pengetahuannya dalam pendekatan pelatihan non-formal yang tanggap gender. ToT membuka mata mereka dan membuat mereka peka terhadap isu-isu gender.

Seringkali pelatih tinggal dan bekerja di kota dan tidak terlalu akrab dengan kebutuhan, perilaku dan tingkat pendidikan kaum miskin pedesaan. Selain itu, mereka mungkin tidak terbiasa mengajar peserta perempuan. Inilah mengapa di Madagaskar, perwakilan calon peserta diundang untuk berpartisipasi dalam sesi ToT agar para pelatih lebih memahami situasi peserta.

Isi pelatihan

Dalam program TREE, pelatihan keterampilan bukan sekedar pelatihan keterampilan kerja untuk bidang tertentu, sekalipun ini mengisi ceruk di pasar tenaga kerja saat ini. Kompetensi kepemimpinan, advokasi dan organisasi diperlukan untuk memungkinkan masyarakat miskin mengelola dan mengatasi hubungan ekonomi dan sosial yang tidak setara terkait dengan status pekerjaan, jenis kelamin, usia, suku atau kasta.

Baik di dalam maupun di luar bisnis, perempuan dan laki-laki membutuhkan keterampilan yang mendukung, seperti membangun kepercayaan diri, keterampilan komunikasi dan negosiasi, pelatihan di bidang keselamatan kerja dan kesehatan kerja, dan kesadaran gender. Di negara-negara di mana laki-laki lebih berkecenderungan ketimbang perempuan untuk masuk ke bisnis, perempuan membutuhkan pelatihan pengembangan kewirausahaan dan manajemen bisnis yang lebih intensif.

Pembangunan kepercayaan diri

“Di desa saya”, kata Razia, salah satu peserta perempuan dari proyek di Ghatail, Bangladesh, “banyak yang percaya bahwa tidak ada yang akan datang dan membeli kotak dari perempuan, itulah yang sedang kami produksi. Orang tidak percaya bahwa perempuan mampu mengelola bisnis seperti ini.”

Dia sekarang berencana untuk membangun sebuah koperasi dengan enam perempuan lain dari desanya yang mengambil kursus tersebut, dan memasok kotak ke para pemilik toko sari lokal. “Awalnya saya tidak pernah menyangka bisa pergi ke pasar dan meyakinkan pemilik toko untuk membeli kotak-kotak ini, tetapi sekarang saya memiliki kepercayaan diri untuk melakukan hal ini.”

Kutipan dari Kunjungan Lapangan ke Ghatail – Mei 2003.

Pelatihan Baca Tulis dan Berhitung

Seringkali wirausahawan informal umumnya memiliki tingkat pendidikan yang rendah, terutama buta huruf. Contohnya, mereka tidak dapat membaca kemasan dan instruksi untuk peralatan yang mereka beli atau suku

41 Lihat Lampiran 6 untuk garis besar Manual mengenai “Gender Awareness and Workplace Environment”.

cadang yang mereka gunakan dalam pekerjaan reparasi mereka. Juga, anak perempuan cenderung meninggalkan sekolah pada usia dini (mereka sering berhenti sekolah lebih dulu dari pada anak laki-laki) dan mereka mungkin memerlukan pelatihan baca tulis dan berhitung.

Satu komponen penting dari proyek TREE di Provinsi Perbatasan Barat Laut dan Provinsi Punjab di Pakistan adalah program keterampilan baca tulis dan berhitung. Komponen ini terutama difokuskan pada perempuan buta huruf, mengingat relatif tidak seimbangannya melek huruf di wilayah tersebut.

Pelatihan memungkinkan untuk pemberdayaan mengimplikasikan pembangunan keterampilan sosial dan negosiasi bersamaan dengan keterampilan untuk meningkatkan produktivitas. Namun demikian, penting untuk mendapatkan keseimbangan yang tepat antara pengembangan keterampilan kerja dan keahlian serta kompetensi lain. Mungkin terkadang terlalu banyak yang diharapkan dari sebuah proyek kerjasama teknis yang dilaksanakan dalam jangka waktu terbatas.

Namun, kegiatan pelatihan dapat memunculkan tantangan besar bagi perempuan karena peran gender dan tanggung jawab rumah tangga mereka dan karena mereka seringkali memiliki waktu luang lebih sedikit dibanding laki-laki, bahkan bila tidak bekerja sekalipun. Jika perempuan merasa bahwa mereka kemungkinan akan gagal atau stereotipe yang mereka diminta untuk melawannya, mereka tidak akan mengambil resiko. Namun, jika potensi imbalan keuangan tinggi, mereka mungkin akan mengambil resiko. Memilih peserta di masa lalu, terutama untuk lembaga pelatihan kerja, sering cenderung didorong oleh pasokan, karena pelatih tahu kelompok mana yang akan menampilkan resiko terendah dalam hal menyelesaikan pelatihan dan memperoleh pekerjaan. Namun, tantangannya adalah menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan perempuan dan laki-laki, serta pasar.

Meningkatkan jumlah instruktur perempuan di lembaga pelatihan (umum dan swasta) bekerja sama dengan program TREE dan melibatkan mereka sebagai pelatih dan pelatih pendamping

Penerapan strategi ini memerlukan upaya khusus dan sering menimbulkan masalah karena tidak banyak instruktur perempuan yang bersedia menjadi pelatih, khususnya bidang keterampilan non-konvensional dan teknis. Seringkali tanggung jawab keluarga tidak memungkinkan mereka untuk memberikan pelatihan di tingkat lapangan, terlalu jauh dari rumah mereka untuk waktu yang dibutuhkan misalnya dua sampai tiga bulan.

Pengalaman menunjukkan bahwa instruktur perempuan lebih bersedia terlibat dalam kegiatan pelatihan yang berjangka waktu lebih singkat. Oleh karena itu, tim TREE perlu membangun jaringan dengan berbagai penyedia pelatihan untuk mengidentifikasi pelatih perempuan yang relevan.

Pada saat yang sama, ada kebutuhan terus-menerus untuk sensitisasi lembaga pelatihan mengenai pentingnya mempromosikan perempuan dalam pendidikan teknis dan merekrut mereka sebagai instruktur. Ini adalah upaya jangka panjang.

Menghindari bias gender dalam kurikulum dan materi pelatihan dan menekankan daya kerja perempuan maupun laki-laki

Kurikulum pelatihan dalam siklus pendek satu sampai tiga bulan tergantung pada bidang keterampilan, dengan pelatihan praktis, pelatihan di tempat kerja dan pelatihan penyegaran sebagaimana yang diperlukan, diberikan secara berkala.

Kurikulum TREE dirancang untuk memastikan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tepat digabungkan untuk memungkinkan peserta pelatihan menjadi mahir dalam bidang keterampilan tertentu. Penekanannya adalah pada menyampaikan pelatihan praktis yang berkualitas, dan mempromosikan gagasan bahwa perempuan dapat mengambil bagian secara sama dalam belajar dan menerapkan keterampilan non-konvensional.

Materi pelatihan, termasuk handout – terutama, gambar dan foto – perlu secara cermat diperiksa untuk menghindari stereotipe mengenai siapa yang dapat melakukan tugas apa. Perlu ada keseimbangan contoh positif dan negatif berkaitan dengan perempuan dan laki-laki. Penting untuk menarik perhatian peserta kepada pengalaman perempuan dan kontribusi mereka terhadap pelatihan tersebut.

Ketentuan ramah gender: pelatihan fleksibel, waktu cocok, kedekatan tempat pelatihan, dan pengaturan penitipan anak di tempat pelatihan

Agar pelatihan berhasil maka penting untuk menangani kendala praktis yang mungkin dihadapi oleh perempuan dan laki-laki dalam mengikuti pelatihan. Sejauh mungkin, program pelatihan dilakukan di desa-desa kelompok sasaran. Tunjangan transportasi, dan kudapan kecil harus menjadi faktor dalam anggaran pelatihan sehingga peserta perempuan tidak harus meminta uang dari orang tua atau pasangan mereka untuk mengikuti pelatihan tersebut.

Peserta diminta pendapatnya mengenai waktu yang paling cocok untuk kegiatan pelatihan. Bagi perempuan, ini biasanya berarti bahwa sesi pelatihan diadakan secara setengah hari (yaitu antara pukul 10.00 – 14.00).

Sebagai bagian dari strategi proyek TREE di Paki-stan, untuk mengimbangi kurangnya mobilitas perempuan di luar rumah mereka, nara sumber perempuan dibawa ke desa-desa untuk melatih penerima manfaat perempuan di rumah mereka. Karena lebih dari 40 persen penerima manfaat adalah perempuan, ini merupakan strategi penting. Dalam nada yang sama, proyek ini memperhatikan makan dan penginapan peserta pelatihan laki-laki di dekat pusat pelatihan perkotaan karena sebagian besar mereka berasal dari daerah pedesaan.

Di Madagaskar proyek TREE menyelenggarakan praktek magang bagi peserta perempuan dengan sebuah perusahaan bordir. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan mereka, memperkenalkan mereka pada lingkungan produksi nyata, tanpa mereka harus melakukan pekerjaan rumah tangga mereka, dan membiasakan mereka dengan persyaratan dan kendala bordir profesional. Produk yang dibuat selama pelatihan dijual sehingga peserta dapat menerima pembayaran untuk pekerjaan mereka. Juga, para perempuan tersebut berharap menerima pesanan yang bisa mereka kerjakan di rumah.

Kebalikan dengan pelatihan awal yang berlangsung di tingkat desa, pelatihan tambahan ini berlangsung di sebuah kota. Sebuah sesi sensitisasi dilaksanakan sebelum pelatihan untuk meyakinkan para perempuan tersebut mengenai perlunya meningkatkan keterampilan mereka, dan juga kerabat laki-laki mereka agar setuju bahwa perempuan tersebut bisa menghabiskan beberapa minggu jauh dari rumah, namun dengan kemungkinan untuk pulang di akhir pekan. Perusahaan menyediakan makan dan penginapan.

Namun kendala terkait dengan pengaturan ini belum sepenuhnya diantisipasi dan didiskusikan selama sesi sensitisasi: i) perawatan anak belum diorganisir sehingga setengah dari peserta harus meninggalkan pelatihan untuk merawat anak-anak mereka, ii) kota itu 3-4 jam berjalan kaki dari desa (angkutan umum sangat langka dan mahal); iii) perempuan tidak terbiasa dengan jadwal kerja perusahaan; iv) bordiran yang dihasilkan selama pelatihan tidak segera terjual sehingga perempuan tersebut tidak menerima uang dan sebagian suami tidak mengizinkan mereka kembali ke kota setelah akhir pekan; v) perusahaan tidak bisa memberi mereka bahan baku untuk bekerja di rumah karena mereka belum menyelesaikan pelatihan dan

mereka tidak bisa mengambil resiko rusaknya kain. Akhirnya sebagian perempuan menganggap bahwa mereka telah memperoleh keterampilan yang cukup dan memutuskan untuk bekerja sendiri.

Fasilitas Perawatan Anak

Di sebagian besar pusat pelatihan tidak ada fasilitas perawatan anak tetap. Namun, banyak peserta perempuan memiliki anak. Anggaran pusat pelatihan sangat terbatas dan tidak mudah bagi mereka untuk menyediakan fasilitas ini.

Dalam beberapa kasus, memungkinkan untuk bernegosiasi dengan pusat pelatihan untuk mengamankan sebuah ruang bagi anak-anak yang memungkinkan sebagian peserta memanfaatkan fasilitas ini dan meminta seseorang dari keluarganya sendiri untuk mengurus anak-anak selama pelatihan keterampilan.

Penting bahwa pengaturan perawatan anak diorganisir dan diputuskan oleh para perempuan, dan kemudian difasilitasi oleh program TREE di tempat pelatihan sesuai kebutuhan; Ini memungkinkan perempuan untuk melanjutkan pelatihan secara bersamaan.

2.4 Pengarusutamaan gender di pasca pelatihan dukungan *(Lihat rincian di Volume V)*

Memfasilitasi dengan dukungan dan tindak lanjut pasca pelatihan

Untuk menangani kendala gender yang dihadapi perempuan miskin dalam mengakses fasilitas dan layanan dukungan untuk pengembangan kewirausahaan dan usaha mikro, TREE menekankan: organisasi kelompok untuk produksi dan pemasaran; hubungan dengan pasar; akses ke kredit; advokasi berkelanjutan dan layanan dukungan lainnya.

Dengan tidak adanya layanan ketenagakerjaan, negosiasi dengan perusahaan dan NGO yang memainkan peran penting dalam produksi dan/atau pemasaran di sektor-sektor di mana pelatihan dilakukan adalah sangat penting. Kemitraan dengan organisasi-organisasi ini, yang bertujuan untuk menciptakan lapangan kerja atau mengembangkan pasar telah dibangun di semua proyek TREE.

Dukungan pasca pelatihan juga bisa dalam bentuk layanan untuk meningkatkan kondisi kerja, seperti dalam contoh dari Madagaskar di bawah ini:

Di Madagaskar proyek TREE memberikan pelatihan untuk perempuan dan laki-laki yang terlibat dalam penggalian granit dengan maksud untuk meningkatkan produktivitas dan kondisi kesehatan dan keselamatan mereka. Karena banyak perempuan yang membawa anak mereka ke pertambangan karena tidak adanya solusi alternatif, proyek CEPP mengorganisasi agar sebuah tempat perawatan anak dibangun di dekatnya dengan metode kerja pembangunan prasarana padat karya. Tempat perawatan anak tersebut memberikan penampungan bagi anak-anak dan memungkinkan para pekerja perempuan berkonsentrasi pada pekerjaan mereka. Komuni lokal sepakat untuk merekrut dua perempuan untuk mengawasi anak-anak.

Organisasi dan pemberdayaan

Organisasi kelompok untuk produksi dan pemasaran dapat menjadi strategi yang ampuh untuk pemberdayaan. Organisasi kelompok dapat terjadi di sekitar tujuan umum. Dalam beberapa kasus perempuan telah menyatakan perlunya membentuk kelompok untuk kegiatan produksi dan pemasaran mereka dan untuk saling mendukung satu sama lain. Struktur kolektif semacam itu memberi mereka identitas, kekuatan dan legitimasi. Itu meningkatkan daya runding dan daya tawar mereka di pasar dan dengan pembeli. Juga lebih mudah bagi TREE atau pusat layanan untuk memberikan dukungan kepada sebuah kelompok dalam hal kredit, lisensi dagang, pelatihan tambahan, tindak lanjut, dan lain-lain, dari pada kepada individu. Yang paling penting, itu memperkuat kapasitas kelompok sasaran ke arah kemandirian dan pemberdayaan.

Di Madagaskar sebuah asosiasi penyulam perempuan telah dibentuk. Berkat hubungan proyek dengan sebuah program yang didanai UNDP, asosiasi ini menerima rekomendasi mengenai organisasi sebuah asosiasi dan dukungan dalam pengembangan anggaran dasar dan pendaftarannya. Komite TREE lokal juga mendukung asosiasi tersebut dalam membawa ide-ide produk yang bisa memiliki potensi yang baik di pasar terdekat.

2.5. Pengarusutamaan gender dalam pemantauan, dokumentasi dan evaluasi (Lihat rincian di Volume VI)

Monitoring

Monitoring program TREE mensyaratkan bahwa data yang dikumpulkan harus dipisahkan berdasarkan jenis kelamin sejak awal dan bahwa informasi terpisah menurut jenis kelamin tercakup di semua laporan kemajuan. Fakta

bahwa semua data yang dikumpulkan harus dipisahkan menurut jenis kelamin seringkali mensensitisasi tim TREE, lembaga pelatihan, pejabat dan orang lain yang terlibat bahwa terdapat fokus pada gender dalam program tersebut. Analisa terhadap data semacam itu harus dilakukan sedini mungkin, sehingga kegiatan program dapat benar-benar diarahkan di sekitar tren-tren yang teridentifikasi dari data tersebut. Analisa gender terhadap data harus terus berlanjut sepanjang perjalanan program. Lampiran 7.7 menguraikan beberapa isu-isu seputar informasi terkait dengan gender.

STAGE di Timor Leste memulai proses pendaftaran pencari kerja dan pelatihan di pusat-pusat ketenagakerjaan distrik dengan menggunakan pusat data pendaftaran terkomputerisasi. Pada hitungan awal, kurang dari seperempat pencari kerja terdaftar adalah perempuan. Laporan kemajuan menyatakan bahwa ini hasil buruk dalam hal partisipasi perempuan karena pengoperasian layanan pekerjaan masih pada tahap awal, dan proyek ini masih pada fase baru mulai menerapkan pelatihan pengarusutamaan gender untuk semua staf. Tapi, staf proyek berharap bahwa lebih banyak perempuan akan mendaftar saat prakarsa ini telah berjalan sepenuhnya.⁴² Proyek ini kemudian terus-menerus menganalisa alasan di balik kesenjangan gender, misalnya, pencari kerja laki-laki dan perempuan yang ditempatkan melalui proyek tersebut.

Analisa data untuk tindak lanjut

Data terpisah menurut jenis kelamin dipecah menjadi variabel laki-laki dan perempuan. Data terpisah menurut jenis kelamin merupakan langkah pertama dalam analisa terhadap alasan di balik perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Misalnya, data tersebut akan membuat daftar jumlah laki-laki dan jumlah perempuan yang mengikuti kursus tertentu. Kemudian analisa gender akan mengkaji alasan di balik jumlah satu jenis kelamin yang mengikuti kursus dibandingkan dengan jenis kelamin yang lain.

Kapasitas orang-orang yang terlibat dalam menganalisa data terpisah menurut jenis kelamin dari survei dan kunjungan lapangan lain adalah penting untuk membuat rekomendasi terkait gender yang tepat. Meskipun data mentah ada, data tersebut tidak dapat dianalisa dan ditindaklanjuti dalam bentuk rekomendasi.

Lampiran 7.8 memuat beberapa informasi tentang apa yang harus dicari dalam hal kesetaraan gender dan pengembangan keterampilan dalam laporan.

42 STAGE: Skills Training for Gainful Employment Programme. Monthly Report Agustus 2005.

Membangun jaringan dengan organisasi lain

Berbagai kementerian, departemen pemerintah, NGO internasional, nasional dan lokal, kamar dagang, organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang terlibat dalam pengembangan keterampilan, pengembangan usaha mikro dan kecil, kegiatan penghasil pendapatan, dan peningkatan kesetaraan gender. Program TREE harus menjalin hubungan dengan organisasi-organisasi ini, berbagi pengalaman dan berkolaborasi dengan mereka.

Penting bahwa dalam memonitor program TREE organisasi mitra memastikan bahwa masalah gender sepenuhnya terintegrasi ke dalam program. Daftar periksa di akhir volume ini adalah pedoman berguna, dan juga dicakup di Volume V untuk digunakan saat memonitor kinerja pada pengarusutamaan gender.

Indikator dampak

Indikator gender digunakan untuk merencanakan, memonitor dan mengevaluasi aspek kesetaraan gender program TREE. Mereka membutuhkan data dipisahkan menurut jenis kelamin, usia dan variabel-variabel lain, dan memerlukan analisa gender dari data tersebut. Secara keseluruhan indikator gender mendorong integrasi isu-isu kesetaraan gender dari perencanaan sebuah program TREE hingga pelaksanaan, monitoring dan evaluasi.

Indikator merupakan sumber informasi tentang bagaimana kebutuhan ditangani. Indikator gender akan mengukur perubahan dalam pengembangan keterampilan dan kesenjangan lainnya antara perempuan dan laki-laki. Indikator tersebut juga dapat menunjukkan dampak perubahan sebagai hasil dari program TREE, misalnya dalam peluang kerja antara perempuan dan laki-laki.

Secara umum, indikator dapat dipertimbangkan dalam hal:

- Apakah hasil dari program TREE tepat dan menanggapi kebutuhan keterampilan perempuan dan laki-laki, dan mencocokkan dengan permintaan pasar (level mikro);
- Apakah organisasi mitra yang melaksanakan program TREE (level meso) mampu mengidentifikasi dan menangani isu-isu gender;
- Peningkatan di level kebijakan untuk kesetaraan gender, pengembangan keterampilan, promosi pekerjaan dan operasi usaha mikro, misalnya, perubahan dalam kebijakan yang mendukung lingkungan yang kondusif untuk kesetaraan gender dalam bidang pengembangan keterampilan (level makro).

Beberapa contoh indikator bisa ditemukan di Kotak 4.

Verifikasi indikator berkenaan dengan kepuasan peserta harus mencakup ketentuan untuk memperoleh pandangan dari perempuan dan laki-laki. Kelompok fokus (kadang-kadang memisahkan perempuan dan laki-laki dalam kelompok berbeda), merupakan cara yang bermanfaat untuk memperoleh pendapat dan umpan balik. Alat analisa gender akan diperlukan untuk menguji dampak pada perempuan dan laki-laki secara terpisah dan ini harus dinyatakan dengan jelas saat merancang program TREE.

Mendokumentasikan pengalaman

Mendokumentasikan pengalaman program TREE berguna karena beberapa alasan:

- Itu memberikan kesempatan untuk menyebarluaskan kisah sukses dan pelajaran yang dipelajari dan membuat diperhatikannya kelompok sasaran yang di tempat lain diabaikan;
- Itu memberikan masukan yang berguna untuk organisasi mitra untuk kegiatan mereka sendiri;
- Itu memberikan masukan untuk desain program TREE baru di tingkat nasional atau di negara lain.

Mendokumentasikan pembelajaran dari Bangladesh: (Lihat Kotak 5)

Mempromosikan model peran

Model peran positif muncul saat perempuan miskin pedesaan lulus untuk pertama kalinya, masuk ke beragam bidang pekerjaan dan jabatan, sebagian diantaranya non-konvensional dalam konteks mereka. Ini membantu menghilangkan stereotipe dan mitos di masyarakat dan di kalangan lembaga mitra mengenai jenis pelatihan keterampilan dan kegiatan ekonomi yang cocok untuk perempuan pedesaan untuk mencari nafkah.

Kotak 4. Contoh indikator untuk pelatihan gender dan keterampilan

Level mikro

- ☐ Jumlah perempuan dalam hubungannya dengan laki-laki yang dilatih melalui program TREE dalam berbagai bidang keterampilan dan pekerjaan dibanding sebelum program dimulai.
- ☐ Jumlah relatif perempuan dan laki-laki yang mengakses lapangan kerja berkelanjutan atau memulai bisnis sendiri setelah pelatihan keterampilan.
- ☐ Jumlah lulusan perempuan relatif terhadap laki-laki yang terlibat dalam wirausaha/pekerjaan berupah dan menerapkan keterampilan yang diperoleh.
- ☐ Jumlah relatif peserta perempuan dan laki-laki yang keluar sejak pelatihan dimulai, dan perbandingan alasan mengapa mereka keluar.
- ☐ Rata-rata persentase peningkatan pendapatan bagi perempuan (dibandingkan dengan peningkatan pendapatan untuk laki-laki) dengan menggunakan survei dasar sebagai patokan.
- ☐ Menunjukkan sikap positif kelompok sasaran dan masyarakat terhadap wirausaha/pekerjaan berupah dan usaha mikro untuk perempuan dan laki-laki dibandingkan dengan sebelum program dimulai.
- ☐ Persepsi perempuan dan laki-laki tentang partisipasi mereka dalam pelatihan kegiatan keterampilan (ini dapat diperingkat pada skala 1-5).
- ☐ Bukti meningkatnya mobilitas perempuan di tempat umum dibandingkan dengan sebelum program TREE dimulai.
- ☐ Jumlah perempuan dan laki-laki yang memiliki akses ke kredit (atau input lain yang diperlukan), dibandingkan dengan sebelumnya.
- ☐ Kelanjutan pertemuan kelompok (termasuk manajemen diri dan kemandirian) oleh kelompok laki-laki atau perempuan setelah program selesai.

Level meso

- ☐ Jumlah staf dalam organisasi mitra yang telah mendapat pelatihan gender sebagai persentase dari total jumlah staf di masing-masing organisasi.
- ☐ Sejauh mana pejabat senior pelatihan kerja atau staf bertanggung jawab atas monitoring kegiatan terkait gender dalam pelatihan keterampilan (ini dapat peringkat dari: sepenuhnya; sampai batas tertentu atau tidak sama sekali).
- ☐ Iklan pelatihan menarik perhatian calon peserta bahwa pelatihan terbuka untuk laki-laki dan perempuan.
- ☐ Laporan pelatihan menganalisa partisipasi laki-laki dan perempuan dan alasan keluar; membahas hal ini dengan orang-orang yang terlibat dan melakukan tindakan perbaikan.
- ☐ Cermat bahwa pelatihan perempuan tidak menghalangi anak perempuan mereka masuk sekolah.
- ☐ Jumlah modul kurikulum yang dikembangkan dalam berbagai bidang keterampilan dan pekerjaan dan memasukkan isu gender.
- ☐ Jumlah personil dari organisasi dan kelompok mitra yang menguat kapasitasnya dalam pendekatan pelatihan non formal, pengembangan usaha mikro dan operasi usaha kecil, isu gender, dan monitoring; dan kemauan untuk memberikan pelatihan di tingkat masyarakat.
- ☐ Jumlah instruktur perempuan yang memberikan pelatihan dan dukungan pasca pelatihan kepada perempuan di tingkat masyarakat dibanding laki-laki dan dibandingkan dengan sebelum program dimulai.
- ☐ Jumlah kendala spesifik gender dalam pelatihan dan pekerjaan yang telah ditangani terhadap daftar kendala spesifik gender yang terdaftar di awal program.
- ☐ Kinerja staf, (misalnya, perubahan kesadaran dan sensitivitas gender staf dan mitra) adalah bidang lain yang relevan. Sebuah indikator gender bisa berupa jumlah kali isu kesetaraan gender disebutkan dalam risalah rapat bulanan (atau pertemuan tinjauan tripartit) sebagai persentase dari semua pertemuan yang diadakan selama periode tertentu.
- ☐ Sejauh mana pengelolaan sebuah program tertentu bertanggung jawab atas monitoring kegiatan terkait gender. Misalnya, jumlah laporan yang mengacu pada isu terkait gender dalam pelaksanaan program sebagai persentase dari jumlah keseluruhan laporan program.

Level makro

- ☐ Sejauh mana penyedia pelatihan, lembaga pemerintah dan NGO telah menerima pengalaman dari proyek percontohan dan fokusnya pada isu-isu kesetaraan gender (ini dapat diukur pada skala “besar”, “terbatas” dan “tidak sama sekali”).
- ☐ Perubahan Undang-undang baru yang berhubungan dengan pelatihan dan peluang kerja bagi perempuan dan laki-laki.

Kotak 5. Pelajaran yang dipetik dari Proyek Bangladesh

Berikut ini adalah pelajaran terkait gender yang mengemuka dari pelaksanaan proyek CBT di Bangladesh:

- ❑ Memahami budaya lokal, hubungan sosial dan gender sangat penting untuk staf proyek dan mitra, disertai dengan pengetahuan yang kokoh tentang dinamika lingkungan ekonomi lokal.
- ❑ Keterampilan teknisi tidak cukup. Keterampilan kewirausahaan serta keterampilan sosial dan komunikasi, termasuk organisasi diri dan menawarkan, juga penting.
- ❑ Penyampaian pelatihan perlu fleksibel untuk perempuan pedesaan, berlangsung di dekat rumah tangga pedesaan, modular dan pada waktu yang nyaman bagi perempuan.
- ❑ Sedikit tunjangan pelatihan diperlukan untuk memfasilitasi transportasi perempuan dan biaya lainnya dan membantu menjaga tingkat kehadiran yang tinggi (95 persen).
- ❑ Beban kerja perempuan tidak banyak berkurang sebagai akibat dari pelatihan keterampilan. Pembagian tanggung jawab keluarga dengan anggota rumah tangga laki-laki saat perempuan bekerja adalah suatu hal yang tidak hanya menuntut peningkatan kesadaran tentang peran gender, tetapi juga banyak waktu dan ketekunan.
- ❑ Perlu adanya wirausahawan perempuan yang dapat bertindak sebagai model peran.
- ❑ Untuk terus mempertajam keterampilan kewirausahaan dan manajemen bisnis perempuan, pembukaan pasar yang lebih besar diperlukan serta strategi pembangunan jaringan yang lebih efektif.
- ❑ NGO bisa menjadi mobilisator sosial yang baik. Namun, kapasitas keterampilan bisnis mereka seringkali memerlukan penguatan.
- ❑ Akses ke pasar di luar komunitas fokus diperlukan. Dukungan dari sektor swasta untuk membantu perempuan pedesaan mendapatkan akses ke pasar yang lebih besar dan keuangan sangat penting.
- ❑ Menangani isu-isu gender dalam pelatihan tidaklah cukup. Akses ke pekerjaan dan kewirausahaan seringkali menimbulkan isu-isu kesetaraan gender yang lebih luas yang memerlukan perhatian, misalnya hak sipil dan ekonomi dan isu-isu yang dihadapi oleh perempuan berkenaan dengan hak milik.

Kisah sukses perlu didokumentasikan, dibagi di kalangan pemangku kepentingan program dan dengan lembaga-lembaga lain. Jaringan dan kunjungan pertukaran antara perempuan dari desa-desa yang berbeda harus dipromosikan saat semakin banyak lulusan perempuan menjadi mapan dalam bisnis mereka dan memberikan model peran konkret untuk yang lain.

Model peran lain mencakup anggota komite TREE dan pelatih perempuan yang kadang-kadang memainkan peran kepemimpinan di masyarakat

Di Madagaskar 12 orang (8 perempuan, 4 laki-laki) yang telah mendapat manfaat dari pelatihan budidaya kacang hijau, memutuskan untuk membentuk sebuah asosiasi untuk mengumpulkan produksi mereka dan dengan demikian memiliki kuantitas signifikan untuk menarik pembeli lokal, serta dengan niat untuk menegosiasikan kontrak dengan sebuah perusahaan multinasional. Karena mereka telah peka gender, mereka tidak ragu untuk mencalonkan seorang perempuan sebagai presiden asosiasi. Perempuan ini sekarang bertindak sebagai model peran dan menginspirasi perempuan lain untuk menginvestasikan upaya dalam pelatihan dan mengambil tanggung jawab serupa atau lainnya. Ini juga menunjukkan kepada seluruh masyarakat bahwa perempuan sesungguhnya mampu mengambil tanggung jawab semacam itu.

Menggunakan media untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam pengembangan keterampilan dan pekerjaan

Mempromosikan potret perempuan yang seimbang dan tidak stereotipe di dalam media merupakan satu cara praktis untuk menangani kesetaraan gender. Program TREE menghasilkan banyak kisah sukses dan pelajaran yang menarik untuk media. Menggunakan media akan memiliki efek ganda, memungkinkan pesan untuk menjangkau audiens yang luas, sementara juga membantu media mengidentifikasi elemen-elemen cerita. Seringkali kisah terkait gender misalnya perempuan yang melawan stereotipe dalam pekerjaan dapat meletakkan sebuah elemen manusia ke dalam mata subyek seperti statistik ketenagakerjaan. Contohnya:

Liputan media merupakan strategi penting untuk proyek CBT di Bangladesh untuk membuat kegiatan diketahui oleh masyarakat luas. Sebuah siaran di BBC Bangla news dan sebuah artikel surat kabar Prothom Alo dibuat pada tahun 2005.⁴³

43 Sumber: Suivira Chaturvedi (2005) Technical Report No. 8. Januari – Juni 2005.

Evaluasi

Kemajuan menuju kesetaraan gender membutuhkan waktu

Bicara secara umum, proyek TREE telah terbukti berhasil bagi perempuan miskin bila mereka mulai pada skala kecil, tepat sasaran, dirancang dengan baik dan diselenggarakan secara efektif dengan fokus pemberdayaan. Sebuah program TREE harus didasarkan pada analisa yang cermat terhadap situasi pekerjaan lokal dan memenuhi kebutuhan spesifik penerima manfaat yang dimaksud dan mencakup langkah-langkah untuk:

- Mengembangkan kemampuan laki-laki dan perempuan untuk membuat pilihan pekerjaan di mana kemampuan ini sebelumnya ditolak untuk pilihan tersebut;
- Meningkatkan kompetensi dan keterampilan perempuan dan laki-laki (sisi penawaran tenaga kerja) dan meningkatkan kesesuaian antara penawaran dan permintaan, menghubungkan dengan perusahaan, layanan umum dan permintaan pasar.

Namun, langkah-langkah semacam itu dapat memakan waktu, terutama bila berusaha untuk mencakup fokus kesetaraan gender. Terutama, waktu untuk sensitisasi di tingkat masyarakat, serta sensitisasi lembaga pelatihan mengenai pentingnya gender dan pengembangan keterampilan seringkali diperlukan. Sayangnya, proyek-proyek kerjasama teknis beroperasi dalam jangka waktu yang ketat. Pengalaman di berbagai program TREE menunjukkan bahwa:

- butuh waktu untuk bekerja dengan penerima manfaat yang kurang beruntung, namun, jika perempuan diberi waktu yang cukup untuk kegiatan pelatihan dan kegiatan lain mereka menunjukkan tingkat motivasi dan perubahan sikap yang tinggi, tetapi ini memerlukan dukungan konstan yang membutuhkan waktu dan input lainnya;
- Lembaga pelatihan formal membutuhkan waktu dan ruang untuk mempelajari metode baru, khususnya, untuk mengubah pendekatan pedagogik dan gagasan-gagasan stereotipe mereka terhadap kelompok sasaran seperti perempuan miskin dan buta huruf;
- Suami para perempuan butuh waktu untuk menyesuaikan sikap mereka, tetapi bila mereka melihat bagaimana kegiatan penghasil pendapatan kaum perempuan meringankan beban keuangan rumah tangga, mereka menjadi lebih mendukung dan status perempuan dalam masyarakat secara bertahap dapat meningkat

Daftar periksa singkat untuk menunjukkan integrasi gender⁴⁴

Keterlibatan aktif di pasar:

- ☐ Pembelian bahan baku dari tempat-tempat umum;
- ☐ Pemasaran produk dari tempat-tempat umum.
- ☐ Kapasitas untuk mengoperasikan dan mengelola usaha dan mengambil keputusan secara independen tentang produksi dan pemasarannya.
- ☐ Meningkatnya mobilitas di pasar dan tempat umum.
- ☐ Kepemilikan usaha dengan nama.
- ☐ Kepemilikan pendapatan yang diterima dari usaha.
- ☐ Pengambilan keputusan independen mengenai pilihan pekerjaan, pencarian kerja dan berganti pekerjaan karena ruang lingkup yang lebih baik.

⁴⁴ Lihat juga sebuah contoh indikator untuk mengendalikan dampak di Lampiran 3. 4.

Lampiran 7.1 Daftar istilah gender

Beberapa kata tentang bahasa terkait gender

Beberapa poin mengenai penggunaan bahasa terkait gender harus diperhatikan. “Gender” dan “perempuan” bukanlah istilah bisa saling dipertukarkan. Begitu pula “gender” dan “jenis kelamin”. Lihat di bawah beberapa definisi istilah terkait gender. Istilah “gender”, “kesetaraan gender”; “memberikan perhatian terhadap isu-isu gender”, “menggabungkan dimensi gender”, disebut berulang kali (dan kadang-kadang secara longgar) di banyak dokumen dan laporan proyek.

Bahasa merupakan alat yang ampuh untuk mendeskripsikan atau merepresentasikan realitas. Oleh karena itu, perlu untuk secara jelas menguraikan, di seluruh dokumentasi, apa yang dimaksud dengan perhatian terhadap isu-isu gender dan memiliki indikator yang jelas untuk ini. Menggunakan kata benda seperti “miskin”, “pemuda”, “penerima manfaat”, “peserta”, “petani” atau “klien” sebagai bentuk generik atau netral sering berarti perempuan dan kelompok yang berpotensi terpinggirkan lainnya seperti penyandang disabilitas tersembunyi oleh bahasa semacam itu. Kelalaian semacam itu dapat secara tidak sengaja mengakibatkan pengabaian kelompok-kelompok ini. Dalam nada serupa menambahkan perempuan dalam kelompok untuk daftar penerima manfaat dapat diartikan bagi sebagian orang bahwa perempuan tidak termasuk dalam kategori penerima manfaat lain.

Kecuali intervensi ingin secara sengaja memiliki kegiatan untuk laki-laki saja, gender feminin juga harus digunakan, atau perempuan juga harus secara sengaja ditulis di dalam teks (misalnya “wirausahawan perempuan dan laki-laki” atau “petani laki-laki dan perempuan”). Meskipun penting untuk singkat dalam dokumentasi, dalam banyak kasus tidak menyebutkan kata perempuan atau anak perempuan mungkin mengakibatkan ambiguitas. Misalnya dalam beberapa bahasa, kata “pemuda” bukan sinonim untuk laki-laki dan perempuan muda, tapi menyiratkan laki-laki muda. Mengindikasikan perempuan dan laki-laki di dalam teks secara benar menyebutkan dua bagian dari populasi sasaran yang mungkin memiliki kebutuhan keterampilan yang berbeda. Meskipun ini sedikit memperpanjang teks, telah ditunjukkan bahwa penyebutan penerima manfaat atau pemangku kepentingan semacam itu mengkomunikasikan tujuan kesetaraan bagi siapa yang membaca dokumentasi tersebut dan mengingatkan mereka semua konsekuensi dari secara khusus atau juga mentargetkan perempuan. Dalam beberapa kasus ini bisa berimplikasi:

- upaya ekstra harus dilakukan untuk menjangkau peserta perempuan;
- Kuota yang diperlukan untuk menjangkau target jumlah tertentu perempuan, laki-laki, perempuan muda penyandang disabilitas, laki-laki muda pengangguran;
- Lebih banyak staf perempuan sebagai penyedia pelatihan akan sesuai;
- Upaya khusus harus dilakukan untuk menjangkau keluarga atau masyarakat dari sebuah kelompok sasaran, misalnya, untuk menghilangkan kekhawatiran keluarga, membuat mereka lebih cenderung untuk mengizinkan atau mendorong anggota keluarga perempuan mereka untuk mengikuti pelatihan keterampilan;
- Upaya khusus harus dilakukan untuk menjangkau perempuan penyandang disabilitas, mantan pejuang, laki-laki militan, korban bencana atau anak perempuan/anak laki-laki yang bekerja alih-alih bersekolah.

Peran perempuan dan laki-laki dalam rumah tangga, bekerja di luar rumah dan kehidupan secara umum, adalah berbeda. Beberapa perbedaan ini berkaitan dengan faktor biologis, misalnya, hanya perempuan yang bisa melahirkan dan menyusui anak. Namun peran lain berkaitan dengan perilaku yang dianggap pantas atau dapat diterima. **Gender** merujuk pada perbedaan dan hubungan sosial antara laki-laki dan perempuan, yang dipelajari, bisa berubah dari waktu ke waktu, dan memiliki variasi luas baik di dalam maupun antar budaya.⁴⁵ Di beberapa bagian dunia seperti Asia Tenggara, adalah normal untuk melihat perempuan bekerja di jalan, sedangkan di bagian lain dunia jenis pekerjaan ini biasanya dilakukan hanya oleh laki-laki. Ini adalah perbedaan gender. Dalam beberapa budaya perempuan yang belum menikah, tanpa memandang tingkat pendidikannya mungkin tidak diperbolehkan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan karena mereka akan berbaur dengan laki-laki yang bukan kerabat, sedangkan janda di wilayah yang sama mungkin diperbolehkan untuk turut serta. Laki-laki mungkin diperbolehkan untuk berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan tanpa memandang status perkawinan mereka.

Bila diakui bahwa peran laki-laki dan perempuan, dalam konteks tertentu, sering berbeda, maka akan jelas bahwa kebutuhan mereka berbeda. Sayangnya,

45 ILO (2000) Gender! A Partnership of Equals. Hlm.8..

perencanaan dalam pelatihan kerja dan pendidikan sering dipandang sebagai latihan netral gender, di mana dampak kebijakan, prakarsa dan kegiatan adalah sama untuk semua warga negara. Karena berbagai alasan (misalnya pembatasan yang ditetapkan oleh stereotipe, peran gender yang kaku atau prasangka pengusaha atau lembaga pelatihan) kesempatan untuk pelatihan dan pekerjaan sering bergantung pada apakah individu dilahirkan laki-laki atau perempuan.

Daftar istilah gender⁴⁶

Gender merujuk pada perbedaan dan hubungan sosial antara laki-laki dan perempuan, yang dipelajari, bisa berubah dari waktu ke waktu, dan memiliki variasi yang luas baik di dalam maupun antar budaya. Contohnya, di beberapa budaya, pantas untuk perempuan dan anak perempuan bekerja pada pembangunan jalan serta laki-laki dan anak laki-laki, sedangkan di negara lain hanya laki-laki dan anak laki-laki mengerjakan pekerjaan terkait jalan..

Jenis kelamin mengacu pada perbedaan universal yang ditentukan secara biologis antara laki-laki dan perempuan.

Peran gender adalah perilaku yang dipelajari dalam sebuah masyarakat tertentu di mana orang-orang dikondisikan untuk memandang kegiatan, tugas dan tanggung jawab sebagai laki-laki atau perempuan. Persepsi mengenai apa yang pantas untuk perempuan dan laki-laki, anak laki-laki dan anak perempuan lakukan, dipengaruhi oleh umur, kelas, ras, etnis, budaya, agama dan ideologi, dan oleh lingkungan geografis, ekonomi dan politik. contohnya, di beberapa negara menurut tradisi laki-laki menenun; sedangkan di negara lain menenun dan membuat baju adalah murni peran perempuan.

Bias gender adalah kecenderungan untuk memandang hal-hal atau orang-orang, membuat keputusan atau mengambil tindakan atas dasar gender atau stereotipe gender.

Analisa gender adalah alat untuk mendiagnosa perbedaan antara perempuan dan laki-laki berkenaan dengan kegiatan, kondisi, kebutuhan, akses ke dan kontrol atas sumber daya, dan akses terhadap manfaat pembangunan dan pengambilan keputusan. Analisa gender mempelajari hubungan faktor-faktor ini dan faktor-faktor lainnya dalam konteks sosial, ekonomi, politik dan lingkungan yang lebih besar.

Kesetaraan gender, atau kesetaraan antara perempuan dan laki-laki, mengacu pada hak, tanggung jawab dan kesempatan yang sama antara perempuan dan laki-laki,

anak perempuan dan anak laki-laki. Ini berarti bahwa baik perempuan maupun laki-laki bebas untuk mengembangkan kemampuan pribadi mereka dan membuat pilihan tanpa batasan yang ditetapkan oleh stereotipe, peran gender yang kaku dan prasangka; dan memberi perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan anak laki-laki peluang yang sama (setara) untuk berpartisipasi penuh dalam pengembangan masyarakat dan pengembangan diri mereka sendiri. Ini juga berarti kesetaraan perlakuan dan penghargaan. Kesetaraan gender bukan hanya “isu perempuan”; ia juga menyangkut laki-laki.

Kesetaraan gender berarti: visibilitas, pemberdayaan, partisipasi perempuan dan laki-laki yang sama dalam semua aspek kehidupan umum dan pribadi.

Kesetaraan gender tidak berarti bahwa perempuan dan laki-laki akan menjadi sama, tetapi bahwa hak, tanggung jawab dan kesempatan mereka tidak akan tergantung pada apakah mereka dilahirkan sebagai laki-laki atau perempuan. Kesetaraan antara perempuan dan laki-laki merupakan sebuah isu hak asasi manusia dan sebuah prasyarat pembangunan berkelanjutan yang terpusat pada masyarakat. Kesetaraan gender mencakup hak untuk berbeda.

Sensitif gender akan berarti bahwa perbedaan berbasis gender antara laki-laki dan perempuan diakui. Setelah mengakui, orang-orang yang memberikan pelatihan keterampilan harus mempertimbangkan perbedaan berbasis gender mengenai bagaimana perbedaan semacam itu mempengaruhi kemampuan peserta pelatihan untuk memanfaatkan layanan pelatihan dan bagaimana perbedaan tersebut mempengaruhi pekerjaan dan kegiatan kewirausahaan mereka. Melalui proses ini isu yang membantu atau menghalangi peserta laki-laki dan perempuan teridentifikasi.

Pengarusutamaan gender berarti memasukkan perspektif gender ke dalam proses penilaian implikasi bagi perempuan dan laki-laki dari suatu tindakan yang direncanakan, termasuk perundang-undangan, kebijakan atau program di sebuah daerah dan di semua tingkatan. Ini adalah strategi untuk menjadikan perhatian dan pengalaman perempuan serta laki-laki sebagai satu dimensi integral dari desain, implementasi, monitoring dan evaluasi kebijakan dan program di semua bidang politik, ekonomi dan sosial sehingga perempuan dan laki-laki mendapatkan manfaat yang sama dan ketidaksetaraan tidak diabadikan.

Diskriminasi gender: perlakuan merugikan terhadap seseorang berdasarkan stereotipe gender atau diskriminasi, pengesampingan atau preferensi berdasarkan jenis kelamin, yang menghapus atau mengurangi kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan, serta akses ke pendidikan dan pelatihan, dan ke sumber daya produktif, dan lain-lain.

⁴⁶ Diadaptasi oleh Una Murray dari ILO (2000) ABC of women workers' rights and gender equality; dan ILO (2000) Gender! A partnership of equals. The Gender Bureau, ILO Jenewa.

Keadilan gender: Ini adalah kondisi di mana perempuan dan laki-laki diberikan keadilan dalam perlakuan sesuai dengan kebutuhan masing-masing dan dapat berpartisipasi secara setara, memiliki akses yang sama terhadap sumber daya, dan peluang yang sama untuk mengendalikan. Ini bisa mencakup perlakuan yang berbeda tetapi yang dianggap setara dalam hal hak, keuntungan, kewajiban dan kesempatan. Di mana kesenjangan gender sangat lebar, seringkali program keadilan mungkin perlu mengambil tindakan yang mendukung perempuan (biasanya lebih kurang beruntung dibanding laki-laki) untuk mencapai status setara perempuan dan laki-laki (misalnya, memberikan prioritas kepada perempuan saat perekrutan guna untuk membawa mereka ke tingkat yang lebih sama dengan laki-laki).

Isu gender: masalah khusus terkait dengan ketidaksetaraan atau perbedaan dalam situasi sosial, ekonomi dan politik perempuan dan laki-laki.

Indikator sensitif gender digunakan untuk mengukur perubahan terkait gender di masyarakat sepanjang waktu.⁴⁷ Indikator dalam proyek-proyek digunakan untuk menjelaskan dan mengukur tujuan dan dampak, dan dengan demikian ukuran perubahan atau hasil yang bisa diverifikasi. Indikator sensitif gender memberikan standar untuk menunjukkan kemajuan terhadap sasaran-sasaran yang dinyatakan berkenaan dengan perempuan dan laki-laki.

Pemberdayaan dapat digambarkan sebagai proses membangun kapasitas untuk melakukan kontrol atas kehidupan seseorang.

Pemilahan pekerjaan menyangkut kecenderungan laki-laki dan perempuan dipekerjakan dalam pekerjaan yang berbeda satu sama lain. Masyarakat di seluruh dunia mengandung gagasan dan nilai-nilai gender yang melekat pada apa yang anak laki-laki dan anak perempuan akan lakukan dalam pendidikan, di tempat kerja, dalam keluarga dan dalam masyarakat. Misalnya, pernikahan dini untuk anak perempuan di beberapa budaya mengganggu pendidikan, mengurangi peluang untuk independensi masa depan melalui kerja. Di pabrik-pabrik di seluruh dunia, perempuan dianggap memiliki ketangkasan manual untuk memproduksi pakaian, tekstil, dan merakit barang-barang elektronik dan produk lainnya. Lebih rendahnya upah mereka dan keyakinan bahwa mereka akan menerima pekerjaan berulang-ulang dan monoton, serta fakta bahwa pengusaha mengetahui bahwa mereka mungkin meninggalkan pekerjaan bila mereka menikah sangat menguntungkan untuk perusahaan yang beroperasi dalam ekonomi yang mengglobal.⁴⁸ Pemilahan pekerjaan seperti

itu seringkali lebih terkait dengan pelatihan yang mereka terima di dalam tugas-tugas yang secara sosial sesuai untuk anak perempuan saat masih muda. Mereka mungkin belajar menjahit di rumah, dan mungkin diberitahu agar patuh dan tidak menantang otoritas laki-laki..

Stereotip dianggap menjadi sebuah konsep kelompok, yang dipegang oleh satu kelompok sosial tentang satu kelompok sosial lain. Stereotipe gender Lazim bekerja untuk mengarahkan anak perempuan dan anak laki-laki ke dalam mata pelajaran yang berbeda di sekolah, dan kemudian membatasi pilihan pekerjaan mereka. Bahkan bila perempuan telah mencapai tingkat partisipasi yang tinggi dalam pendidikan, seperti yang terjadi di Sri Lanka, partisipasi mereka dalam pelatihan kerja mungkin dibatasi pada kursus tingkat dasar dan secara tradisional perempuan.⁴⁹

47 Beck T. (1999) Using Gender-Sensitive Indicators. A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders, Commonwealth Secretariat, London, 1999.

48 Elson, D. & Pearson, R. (1981) The Subordination of Women and the Internationalisation of Factory Production. In: The Developing World. Editor Anna Farman, DESP 1988.

49 Sri Lanka Skills Development Project 1999. <http://www.adb.org/gender/practices/education/sri001.asp>

Lampiran 7.2 Contoh isu dan kendala gender dalam pendidikan, pelatihan, pengembangan usaha mikro dan pekerjaan berupah

Penting bahwa mitra pelaksana TREE memiliki pemahaman yang baik mengenai situasi pekerjaan perempuan dan laki-laki dan isu-isu yang berkaitan dengannya, guna untuk menanggapi secara efektif dan praktis. Mempertahankan ketidaksetaraan dalam pendidikan dan pelatihan memiliki implikasi jauh bagi promosi pekerjaan. Selain itu, posisi sosial perempuan di dalam masyarakat dan rumah tangga merupakan faktor penting yang mempengaruhi akses mereka ke peluang ekonomi. Kendala dan hambatan serius menghambat partisipasi perempuan dalam kegiatan usaha. Di bawah ini adalah beberapa contoh isu gender.

Berkenaan dengan pendidikan dan pelatihan

- Akses ke pendidikan dan pelatihan;
- Rendahnya nilai sosial yang melekat pada pendidikan anak perempuan (pendidikan anak laki-laki sering diprioritaskan di dalam keluarga);
- Biaya kesempatan bagi pendidikan anak perempuan dibandingkan untuk anak laki-laki sering dianggap lebih tinggi oleh keluarga, sebagian besar karena kontribusi anak perempuan yang lebih signifikan dalam pengelolaan rumah tangga;
- Perempuan cenderung dianggap sebagai pencari nafkah sekunder (sehingga tidak layak berinvestasi dalam pendidikan dan pelatihan mereka);
- Akses ke sumber daya untuk pelatihan dan untuk kegiatan penghasil pendapatan terbatasnya posisi tawar di dalam rumah tangga;
- Hambatan infrastruktur - kurangnya fasilitas asrama dan sanitasi, terutama di bekas sekolah atau pusat pelatihan yang semua laki-laki yang dikhususkan untuk bidang pelatihan tradisional laki-laki (ini terutama relevan dengan penyandang disabilitas fisik);
- Hambatan kelembagaan – prasyarat dan persyaratan masuk, tepat waktu dll;
- Hambatan geografis – lokasi lembaga pelatihan terpencil, kurangnya transportasi umum;
- Bias gender dalam kurikulum pendidikan dan materi pelatihan (menegaskan kembali peran gender tradisional dan stereotipe dan mempengaruhi pilihan terhadap bidang-bidang yang secara tradisional terpilah);
- Pelatih dan pendidik dapat memegang sikap diskriminatif, memperkuat stereotipe tentang peran gender;

- Kurangnya pelatih perempuan di bidang keterampilan yang didominasi laki-laki, yang selanjutnya dapat mencegah partisipasi perempuan;
- Karena tanggung jawab perempuan berkenaan dengan pekerjaan rumah tangga dan membesarkan anak mereka kurang memiliki waktu untuk dicurahkan pada pelatihan dan kegiatan ekonomi;
- Pola hubungan kerja, pengaturan kontrak, tidak mendukung pelatihan perempuan di perusahaan;
- Pendapatan, manfaat yang didapat dari pendidikan dan pelatihan.

Berkenaan dengan pekerjaan yang dibayar

- Perempuan lebih mungkin mengalami diskriminasi saat mencari kerja (status perkawinan, kehamilan atau melahirkan, stereotipe gender, jam panjang, dll);
- Pemilahan pekerjaan horisontal ketika perempuan dan laki-laki terkonsentrasi di sektor atau karir tertentu, dengan perempuan dominan ditemukan di sektor atau sub-sektor yang membutuhkan keterampilan lebih rendah, dengan prospek untuk kemajuan karir lebih rendah dan dibayar rendah;
- Pemilahan pekerjaan vertikal ketika di dalam sektor atau sub-sektor yang sama perempuan secara dominan menempati peringkat terendah dalam tangga hirarkis (dan rentang gaji lebih rendah) keberadaan suatu “langit-langit kaca” tak terlihat, yang mencegah perempuan mencapai posisi puncak dalam perusahaan dan lembaga;
- Pekerjaan yang terakses seringkali menuntut keterampilan terkait dengan pekerjaan rumah tangga, kegiatan dengan produktivitas rendah dan menghasilkan pendapatan rendah;
- Pekerjaan khas adalah pekerja rumah tangga, pekerja keluarga tidak dibayar, pekerja berbasis rumah, pedagang kaki lima, dll., seringkali di sektor informal;
- Karena perempuan cenderung berkonsentrasi dalam rentang pekerjaan lebih sempit dibandingkan laki-laki, mereka harus mengalami persaingan sengit untuk mendapatkan pekerjaan dan pasar;
- Perempuan lebih konsisten ditemukan di pekerjaan berketerampilan rendah;
- Masalah lebih rendahnya upah perempuan untuk pekerjaan bernilai sama;

- Menanggung beban tanggung jawab keluarga yang sangat berat, perempuan terbatas waktunya untuk dicurahkan untuk pekerjaan berbayar dan bahkan bila mereka bekerja, kemungkinan mereka berkontribusi jam yang lebih sedikit dibandingkan laki-laki;
- Untuk alasan yang sama, jika ada acara terkait pekerjaan, baik formal ataupun informal (misalnya, rapat, makan malam bisnis, pertemuan serikat buruh, tetapi juga kumpul setelah kerja dan acara-acara sosial lainnya), di luar jam kerja standar, perempuan lebih kecil kemungkinannya untuk dapat hadir, sehingga kehilangan sosialisasi penting dan peluang membangun jaringan, yang mungkin berdampak pada prospek karir mereka;
- Masalah berlipat-gandanya tanggung jawab perempuan yang dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas bila dipertimbangkan hanya dari perspektif tempat kerja, terutama di perusahaan yang tidak ramah keluarga;
- Kontrol atas kegiatan dan pendapatan;
- Tingginya proporsi perempuan di sektor jasa, di mana produktivitas mungkin kurang jelas untuk diukur dan di mana banyak pekerjaan tidak produktif dapat ditemukan;
- Tingginya proporsi perempuan di sektor informal, lagi-lagi dengan masalah pengukuran dan dengan banyaknya pekerjaan tidak produktif;
- Bekerja di bidang pertanian dan masalah kepemilikan tanah dan, terutama, ketika tanaman ekspor yang lebih produktif diperkenalkan perempuan cenderung terpinggirkan dan sering kehilangan akses terhadap tanah yang digunakan untuk tanaman ala kadarnya.

Berkenaan dengan wirausaha dan pengoperasian usaha mikro

Pekerjaan formal berupah langka, dan perempuan sering tidak memiliki keterampilan dan kualifikasi pendidikan yang diperlukan untuk pasar kerja. Pengembangan usaha mikro dan wirausaha merupakan satu-satunya peluang bagi mereka untuk mendapatkan penghasilan. Perempuan miskin juga terbatas dalam mengakses peluang ekonomi karena beratnya tanggung jawab rumah tangga. Wirausaha sering membuat lebih mudah bagi perempuan untuk menggabungkan pekerjaan produktif dan tanggung jawab rumah tangga mereka. Namun, usaha mikro dan wirausaha memiliki lebih banyak resiko dibandingkan pekerjaan berupah, meskipun keberlanjutan pekerjaan jarang terjamin..

CBT percontohan di Bangladesh jelas menunjukkan bahwa peserta perempuan miskin pedesaan sangat

antusias dan termotivasi dalam mencari mata pencaharian berkelanjutan, tetapi tidak memiliki kesempatan dan dukungan untuk ini, dan menghadapi sejumlah kendala dalam mengakses pekerjaan dan dalam mendirikan usaha. Sejumlah kendala spesifik gender teridentifikasi pada saat survei dasar, survei peluang pasar, penilaian kebutuhan pelatihan dan berbagai kunjungan lapangan staf proyek serta selama pelaksanaan dukungan pasca pelatihan. Kendala-kendala tersebut dirangkum di bawah ini.

Kendala pendidikan

- Relatif rendahnya tingkat pendidikan, rendahnya melek huruf dan pendidikan dasar.
- Kurangnya keterampilan teknis dan kerja

Kendala perilaku/sosialisasi

- Banyak perempuan dan anak perempuan kurang percaya diri menjadi wirausahawan dan sikap ini diperkuat oleh keluarga, pasangan dan keluarga pasangan.
- Wirausahawan perempuan harus terus-menerus melawan keraguan internal dan eksternal agar bisa berhasil.

Akses ke sumber daya produktif

- Terbatasnya akses terhadap kredit, pasar, pelatihan teknis dan lainnya, jasa dukungan usaha.
- Asumsi patriarkal tentang kepemilikan aset (tanah, perlengkapan, peralatan) dan properti.

Isu hukum

- Mengambil pinjaman memerlukan izin dari pasangan, yang mungkin tidak mudah didapat.
- Perempuan kurang memiliki sarana untuk mengikat kontrak bisnis sendiri atau, secara lebih umum, melakukan tindakan hukum sendiri.

Kendala sosial dan keluarga

- Masyarakat tidak mau melihat perempuan meninggalkan peran tradisionalnya sebagai ibu rumah tangga.
- Sikap negatif terhadap perempuan berbisnis; suami dan keluarganya menentang gagasan perempuan bekerja di luar rumah; kritik dari anggota keluarga, tetangga dan masyarakat.
- Terkendalanya mobilitas di luar rumah karena faktor sosial dan keagamaan.
- Beban kerja di rumah yang tidak dimiliki oleh pasangan dan anggota rumah tangga laki-laki lain.

Kendala infrastruktur

- Tiadanya fasilitas penitipan anak di tempat pelatihan.
- Jarak tempat pelatihan dari rumah.
- Tiadanya hukum yang aman dan situasi tertib menjadi faktor penghambat saat perempuan memikirkan prospek akan keluar rumah untuk bekerja.

Kendala dalam usaha

- Kurangnya keterampilan yang diperlukan untuk memulai dan menjalankan usaha.
- Perempuan kurang memiliki informasi pasar dan pengetahuan tentang pemasaran produk.
- Perempuan seringkali tidak mendapatkan harga yang pantas untuk produk mereka karena mereka perempuan.
- Terbatasnya interaksi dengan perantara dan pembeli, dan kesulitan untuk pergi sendiri ke pasar untuk menjual produk atau membeli bahan baku.
- Pelanggan tidak suka membeli produk dari wirausahawan baru khususnya penjual perempuan.
- Kurangnya dukungan keuangan untuk usaha perempuan.
- Wirausahawan laki-laki tidak bersedia bekerja sama dengan perempuan.

Hambatan kelembagaan

- Rendahnya sensitivitas gender di lembaga pelatihan dan kurang relevannya dengan kebutuhan pelatihan/ pekerjaan perempuan miskin.
- Kakunya persyaratan masuk.

Kendala dalam pekerjaan berupah

- Ketidakmampuan untuk memahami sifat pekerjaan karena kurangnya pendidikan.
- Kurangnya keterampilan untuk mendapatkan pekerjaan berupah.
- Pengusaha lebih tertarik untuk merekrut pekerja laki-laki dari pada pekerja perempuan, terutama dalam pekerjaan non-tradisional.
- Kurangnya keselamatan dan keamanan di tempat kerja.
- Tidak adanya fasilitas penitipan anak di tempat kerja.

Lampiran 7.3 Argumen keadilan, anti-kemiskinan dan efisiensi

Argumen *Keadilan, efisiensi dan anti-kemiskinan* membentuk dasar pemikiran utama untuk fokus pada kesetaraan gender.

(i) Argumen keadilan

Keadilan menyiratkan penerapan prinsip-prinsip umum keadilan dan sikap fair bagi perempuan dan laki-laki sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Ini mungkin mencakup perlakuan yang sama atau perlakuan berbeda tetapi yang dianggap setara dalam hal, keuntungan, kewajiban dan kesempatan. Ini tidak berarti bahwa perempuan dan laki-laki akan menjadi sama, tetapi bahwa hak, tanggung jawab dan kesempatan perempuan dan laki-laki akan dipertimbangkan dalam perencanaan pengembangan keterampilan dan seluruh proses pelatihan dan tindak lanjut.⁵⁰

(ii) Argumen anti-kemiskinan

Banyak negara berkembang telah merumuskan strategi pengentasan kemiskinan nasional. Strategi semacam itu semakin menyadari isu kesetaraan gender. Ini karena di banyak negara berkembang, jumlah perempuan yang hidup dalam kemiskinan telah meningkat secara tidak proporsional dibandingkan jumlah laki-laki. Selain faktor ekonomi, ketakutan sosial yang dianggap sebagai sumber peran gender dan terbatasnya akses perempuan terhadap pendidikan, pelatihan dan sumber daya produktif semuanya merupakan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap apa yang disebut *feminisasi kemiskinan*. Kemiskinan semakin dipandang sebagai terkait dengan isu struktural serta ketidakmampuan kaum miskin untuk mempengaruhi proses pengambilan keputusan yang berdampak pada hidup mereka.

Oleh karena itu, Pendekatan anti kemiskinan mendukung perluasan dalam pelatihan keterampilan bagi perempuan karena pengembangan keterampilan meningkatkan kesempatan kerja perempuan. Dikatakan

bahwa peningkatan pendapatan bagi para pekerja, terutama pekerja perempuan, akan menguntungkan semua. Ketersediaan pelatihan keterampilan yang relevan dengan pasar tenaga kerja bagi perempuan dapat berkontribusi pada kemandirian perempuan secara ekonomi.

(iii) Argumen efisiensi

Argumen efisiensi menyatakan bahwa kegagalan untuk memperhitungkan peran produktif perempuan (dan juga laki-laki) dalam pengembangan keterampilan akan menghantarkan kepada tidak efisiennya penggunaan sumber daya manusia dan keuangan. Perspektif gender mengakibatkan lebih efisiennya penggunaan sumber daya manusia. Dari sudut pandang pengusaha, keuntungan mencakup untung yang didapatkan oleh pengusaha dalam hal menarik kandidat yang lebih baik yang memiliki keterampilan yang tepat, dan keuntungan memiliki staf yang memiliki beragam pengalaman.⁵¹

Proyek kerjasama teknis menurut tujuan dan strateginya sering berusaha mengubah norma-norma dan harapan tertentu dari individu, lembaga dan kebijakan. Kecuali perhatian secara khusus diberikan kepada apa yang berubah baik untuk perempuan maupun laki-laki, hak, peran dan sumber daya dapat diubah secara tidak disengaja oleh sebuah proyek. Setiap prakarsa pengembangan keterampilan yang tidak berusaha mempersempit kesenjangan keterampilan antara laki-laki dan perempuan akan mengakibatkan meningkatnya kesenjangan gender dalam hal akses ke pekerjaan dan tidak efisiennya sekumpulan sumber daya manusia.

50 Kesetaraan antara perempuan dan laki-laki dipandang sebagai sebuah isu hak asasi manusia dan sebagai prasyarat untuk mencapai Millennium Development Goals (MDGS). Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk laki-laki dan perempuan merupakan salah satu unsur inti Agenda Ketenagakerjaan Global ILO.

28 ILO Bureau for Employers' Activities (2005) Employers' Organizations taking the lead on Gender Equality. Case studies from 10 countries. ILO, Jenewa.

Lampiran 7.4 Beberapa poin kunci untuk analisa gender

Beberapa poin terkait gender berkenaan dengan survei diuraikan di bawah ini:

- Ketika menjelaskan status pekerjaan terkini seseorang, mungkin penting bahwa lebih dari satu pilihan atau pekerjaan dapat dipertimbangkan. Seorang perempuan muda yang sudah menikah mungkin: seorang pekerja rumah, tetapi juga kerja menganggur dan sedang mencari kerja; pada saat yang sama, perempuan ini mungkin bekerja sebagai buruh tani musiman; dia bahkan mungkin menjual sejumlah kecil kelebihan dari kebun rumahnya sehingga secara ekonomi memberi kontribusi kepada rumah tangga. Bahkan sekalipun perempuan ini terlibat dalam semua kegiatan di atas, suami, atau kerabat, atau memang dirinya sendiri mungkin hanya mendefinisikan dirinya sebagai melakukan pekerjaan rumah tangga, atau kadang-kadang mungkin mereka bahkan berpandangan bahwa “dia tidak bekerja”, yang memberi kesan bahwa dia secara ekonomi tidak aktif. Sulit untuk secara akurat mengukur orang-orang yang terlibat dalam beragam kegiatan.
- Pertanyaan survei harus memungkinkan mencatat anak perempuan yang terlibat dalam pekerjaan rumah tangga pada kerabat atau di tempat asal mereka. Pekerjaan rumah tangga (seringkali tidak dianggap sebagai pekerjaan) secara signifikan akan berdampak pada waktu anak perempuan untuk terlibat dalam pendidikan dan pelatihan. Baik anak laki-laki maupun perempuan terlibat dalam pekerjaan pertanian tanpa dibayar di pertanian keluarga dan ini juga sering sulit untuk diukur. Bekerja yang tidak dibayar dan dilakukan di usaha rumah tangga atau yang produknya terutama untuk konsumsi rumah tangga sering tidak dianggap sebagai pekerjaan. Namun, mungkin itu menjadi satu alasan mengapa beberapa anak laki-laki dan perempuan tidak mengikuti pendidikan dan pelatihan.
- Apakah orang tua atau wali yang memperbolehkan anak perempuan untuk mempertimbangkan pelatihan untuk jenis pekerjaan tertentu dapat disinggung atau langsung ditanya di dalam survei atukah tidak.
- Kehamilan, pekerjaan rumah tangga dan menjaga adik adalah alasan untuk meninggalkan sekolah lebih awal di antara banyak perempuan dan harus selalu dicantumkan sebagai pilihan jawaban untuk tidak melanjutkan pendidikan formal.
- Kuesioner survei juga menemukan kesulitan untuk mendeteksi anak perempuan dan laki-laki yang menjadi pekerja lepas pertanian, atau pemuda yang

dibayar dalam bentuk barang dan bukan uang tunai (misalnya remaja yang bekerja di lahan pertanian kerabatnya sebagai ganti dia tinggal dirumahnya) atau bahkan lebih lagi mereka yang terlibat dalam pekerjaan ilegal seperti pekerja seks.

Ketika mensurvei anak muda tentang visi kewirausahaan mereka, salah satu isu yang sering dilupakan adalah bahwa anak muda mungkin belum cukup matang atau siap untuk mendirikan usaha sendiri. Anak muda perempuan terutama kadang-kadang sibuk dengan kehamilan dan pernikahan dini dan mungkin bukan waktu yang paling cocok bagi mereka untuk memulai usaha sendiri. Anak muda baik laki-laki maupun perempuan mungkin lebih tertarik pada keterampilan yang memungkinkan mereka untuk mencari pekerjaan di kota (dan bukannya tetap tinggal di daerah pedesaan).

Sepuluh pertanyaan kunci untuk bertanya dalam analisa gender

10 pertanyaan	Obyek
1. Siapa melakukan apa? Untuk siapa?	Kegiatan
2. Bagaimana?	Cara
3. Siapa memiliki apa? Siapa mengendalikan apa?	Sumber daya
4. Siapa memutuskan apa?	Kekuasaan
5. Siapa bertanggungjawab atas apa?	Tanggung jawab
6. Siapa mendapat apa?	Pemasukan
7. Siapa mengeluarkan apa?	Pengeluaran
8. Siapa berhak atas apa?	Hak/norma
9. Siapa menikmati apa?	Efek/dampak
10. Siapa menang? Siapa kalah?	

Lampiran 7.5 Program Peningkatan kapasitas dalam proyek CBT di Bangladesh: advokasi dan peningkatan kesadaran gender untuk lembaga penyelenggara, organisasi mitra dan tim dukungan lokal

Dalam kerja sama teknis yang mencakup **pengembangan kelembagaan**, kapasitas lembaga untuk menangani isu-isu kesetaraan gender perlu diperiksa. **Harus diingat bahwa proses yang sama yang bekerja terhadap perempuan dan mempertahankan hak istimewa laki-laki di masyarakat juga ada di dalam lembaga.** Jauh dari sikap netral gender, lembaga pelatihan, lembaga pemerintah, serikat pekerja dan tempat kerja cenderung melembagakan ketidakseimbangan kekuasaan yang menimbulkan ketidaksetaraan gender. Nilai, sikap, norma, aturan dan peraturan Formal dan informal di dalam lembaga menghambat promosi kesetaraan gender. Terlihat jelas ketika ada kegagalan untuk mempertimbangkan sifat gender lembaga, kegiatan proyek tidak akan berubah seperti yang direncanakan.

Idealnya, semua pemangku kepentingan harus bertanggung jawab untuk mengarusutamakan masalah gender ke dalam program TREE. Namun, tidak semua orang membutuhkan tingkat keterampilan pengarusutamaan gender yang sama. Sebagian staf akan membutuhkan keterampilan analisa untuk mengidentifikasi kesenjangan gender antara kebutuhan keterampilan laki-laki dan perempuan. sebagian yang lain mungkin memerlukan keterampilan advokasi untuk mempromosikan akses yang sama terhadap lembaga pendidikan kerja. Para manajer program harus mendukung, sementara juga memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mengarusutamakan gender.

Pendekatan yang diadopsi oleh sebuah proyek tergantung pada staf program individual maupun rancangan program. Orang-orang yang terlibat langsung (baik itu staf ILO, anggota komite TREE, staf pemerintah, NGO, organisasi pengusaha dan pekerja, dan penerima manfaat proyek) merupakan kunci untuk menangani faktor-faktor sosial, budaya dan politik yang berdampak pada ketidaksetaraan gender.

Satu strategi kunci adalah meningkatkan kesadaran gender dan mempromosikan lingkungan kondusif yang mendukung bagi perempuan untuk mengejar peluang ekonomi. Oleh karena itu, diperlukan membangun kapasitas lembaga penyelenggara TREE, komite TREE dan tim lokal dan kelompok sasaran, dalam menangani isu-isu gender. Perhatian khusus diberikan pada pemberian pelatihan sensitisasi gender untuk semua yang terlibat

di dalam program TREE. Tetapi membentuk kesadaran gender bukanlah kegiatan sekali jadi. Itu direncanakan sebagai fitur berkelanjutan dari adaptasi TREE untuk situasi lokal.

Di Bangladesh, advokasi dan peningkatan kesadaran gender ini dilakukan melalui:

1. Sesi orientasi untuk tim dukungan lokal (komite lokal, mobilisator sosial dan staf lain yang relevan);
2. ToT mengenai kesadaran gender dan lingkungan tempat kerja untuk tim dukungan lokal dan pelatih, dan membentuk sebuah “kelompok inti pelatih gender”;
3. Pelatihan sensitisasi dan kesadaran gender untuk peserta perempuan dan laki-laki;
4. Lokakarya advokasi dan peningkatan kesadaran gender untuk kerabat laki-laki dari perempuan sasaran dan warga desa.

1. Orientasi sesi untuk tim dukungan lokal (anggota komite TREE lokal, mobilisator sosial dan staf yang relevan lainnya)

Anggota komite TREE lokal dan, mungkin juga, mobilisator sosial, memainkan peran penting dalam memotivasi kelompok sasaran dan bertindak sebagai fasilitator dalam program TREE. Inilah orang-orang yang berinteraksi langsung dengan peserta dan masyarakat, dan harus cukup terampil. Mereka memiliki peran kunci dalam mempromosikan kegiatan pelatihan berorientasi pasar yang baru, memfasilitasi partisipasi perempuan, dan mendaftar dukungan dari keluarga dan masyarakat. Mereka juga pendukung program TREE dan oleh karena itu dilatih dalam pekerjaan advokasi. Dengan demikian sesi orientasi melatih para peserta mengenai:

- Tujuan dan kegiatan dari program TREE;
- Isu gender dan inklusi dari konsep gender dalam TREE metodologi;
- Metode memotivasi warga masyarakat dan anggota keluarga peserta sasaran;

- Pendekatan pelatihan non-formal berbasis masyarakat;
- Peran mereka dalam pelaksanaan program;
- Monitoring kegiatan program, termasuk kebutuhan untuk secara rutin melakukan penilaian gender (misalnya mengevaluasi dampak program terhadap hubungan gender dan perubahan terkait dengan berbagai kendala tersebut di atas).

2. ToT pada kesadaran gender dan lingkungan tempat kerja untuk tim dukungan lokal dan pelatih

Dasar Pemikiran

Sebuah upaya intensif dan berkelanjutan diperlukan untuk menangani isu-isu gender di lingkungan kerja, baik di masyarakat jika perempuan berwirausaha, dan di tempat kerja jika perempuan dalam pekerjaan berupah, dan pada tingkat kelembagaan lembaga penyelenggara dan organisasi mitra lain.

Oleh karena itu, “kelompok inti pelatih gender” mungkin diperlukan dengan kapasitas, keterampilan dan kompetensi, untuk merencanakan, mengatur dan melaksanakan pelatihan dalam *kesadaran gender di lingkungan kerja* untuk peserta perempuan. Untuk melakukan ini, pendekatan pelatihan untuk pelatih diterapkan.

Peningkatan kapasitas “kelompok inti pelatih gender”

Di Bangladesh program Pelatihan untuk Pelatih (ToT) diselenggarakan untuk membangun kapasitas sebuah “kelompok inti pelatih gender” dalam keterampilan, teknik dan kompetensi yang diperlukan untuk merencanakan, mengatur dan melaksanakan pelatihan *kesadaran gender dan lingkungan tempat kerja* untuk perempuan dan peserta laki-laki. ToT tersebut juga mengarahkan para pelatih pada pendekatan TREE tanggap gender. Di Bangladesh, sebuah manual pelatihan khusus telah disusun untuk pelatihan ini.⁵² ToT berlangsung selama 11 hari. Kelompok inti tersebut terdiri dari 30 pelatih yang dipilih dari lembaga mitra. Mereka ini pada gilirannya melatih peserta dan menggunakan manual tersebut dalam memfasilitasi pelatihan kesadaran gender dan lingkungan tempat kerja.

ToT ini memungkinkan anggota kelompok inti untuk:

- akrab dengan metodologi TREE tanggap gender;

- paham dan terampil dalam metodologi pelatihan non-formal;
- memperoleh keterampilan dan teknik dalam merencanakan, mengorganisasi dan memfasilitasi pelatihan kesadaran gender dan lingkungan tempat kerja untuk kelompok sasaran;
- menggunakan manual pelatihan dan materi dan alat bantu audio visual yang dipersiapkan untuk pelatihan tersebut;
- menulis laporan tentang program pelatihan;
- memperoleh keterampilan dan tata cara memonitor tingkat kesadaran gender di kalangan target di kalangan peserta selama dan setelah pelatihan keterampilan.

3. Pelatihan sensitisasi dan kesadaran gender untuk peserta perempuan dan laki-laki

Para pelatih dan anggota tim dukungan lokal yang telah mendapatkan pelatihan ToT melaksanakan pelatihan bagi peserta perempuan dan laki-laki. Semua peserta perempuan mendapatkan pelatihan gender selama dua hingga tiga hari. Pelatihan ini bertujuan untuk sensitisasi gender, peningkatan kesadaran, dan membangun kepercayaan diri dan harga diri perempuan sebagai wirausahawan dan pekerja berupah. Pelatihan gender perlu diulang dan diperkuat secara rutin.

Pengalaman TREE menunjukkan bahwa pelatihan membangun kepercayaan diri bersama dengan pelatihan keterampilan dan bisnis dapat membantu perempuan menyadari bahwa usaha kecil bukan hanya tentang bertahan hidup, tetapi mereka dapat mengembangkan keterampilan mereka untuk membuat bisnis tumbuh dan menguntungkan.

4. Advokasi Gender dan peningkatan kesadaran lokakarya untuk kerabat laki-laki dari perempuan target dan penduduk desa

Penting untuk melibatkan kerabat laki-laki peserta perempuan untuk keberhasilan pelaksanaan kegiatan program. Ini dapat dilakukan melalui penyelenggaraan pertemuan advokasi di masyarakat. Tujuan pertemuan tersebut adalah untuk menyajikan program TREE kepada masyarakat, membahas apa yang dilibatkan dari masyarakat, memberikan penjelasan kepada kerabat laki-laki peserta perempuan tentang kegiatan TREE dan

⁵² Lihat Lampiran 4 untuk garis besar Manual mengenai “Gender Awareness and Workplace Environment”.

pentingnya partisipasi perempuan dalam kegiatan ekonomi dan dukungan yang dibutuhkan dari masyarakat; meminta dukungan dari warga masyarakat dan wakil terpilih untuk berhasil menyelesaikan program ini.

Ketika merencanakan upaya besar mengenai advokasi dan peningkatan kesadaran di tingkat masyarakat, penting untuk melakukan uji lapangan terhadap pendekatan tersebut dan mendapatkan umpan balik sebelum mereplikasi di desa lainnya. Berdasarkan pengalaman, materi pelatihan dapat dibuat, dan sekelompok fasilitator dari antara para pelatih yang akan dilatih. Selanjutnya, fasilitator akan melakukan program di setiap desa secara berkelanjutan.

Lampiran 7.6 Garis Besar manual “Kesadaran Gender dan Lingkungan Tempat Kerja “(sampel dari Bangladesh

Desain kurikulum dan isi pelatihan

Judul modul ini adalah Gender dan Pembangunan. Pelatihan ini dibagi menjadi dua modul: Modul 1 adalah *Kesadaran Gender*, dan Modul 2 adalah *Lingkungan Tempat Kerja*.

Modul 1 terdiri dari:

- ☐ Konsep dan metodologi CBT
- ☐ Konsep indikator pembangunan dan pengembangan
- ☐ Konsep dan perbedaan antara jenis kelamin dan gender
- ☐ Pembagian kerja perempuan dan laki-laki dalam masyarakat
- ☐ Alasan untuk mengubah peran gender di masyarakat
- ☐ Strategi untuk memunculkan keadilan dalam peran gender
- ☐ Gender dalam proses sosialisasi
- ☐ Kebutuhan gender (pengantar kebutuhan praktis dan strategis)
- ☐ Pengorganisasian sekitar isu-isu dan tujuan berbeda (wirausaha, isu gender yang melintasi berbagai kategori pekerjaan berbeda, dll.)

Modul 2 terdiri dari:

- ☐ Kebijakan kesempatan yang sama: Internasional dan nasional
- ☐ UU Perburuhan dan UU Pabrik di Bangladesh
- ☐ Keselamatan dan keamanan tempat kerja
- ☐ Bagaimana cara membuat keputusan dalam keluarga dan di tempat kerja
- ☐ Bagaimana menjadi asertif
- ☐ Cara melamar pekerjaan
- ☐ Kesehatan dan keselamatan kerja
- ☐ HIV/AIDS
- ☐ Pengorganisasian: peran serikat buruh, apa yang bisa mereka lakukan untuk pekerja perempuan.

Modul 1 diselenggarakan pada awal pelatihan keterampilan dan untuk semua peserta.

Modul 2 diselenggarakan pada akhir pelatihan keterampilan dan akan dilakukan hanya untuk peserta yang akan memilih pekerjaan berupa {QUERY: beberapa topik seperti kepercayaan diri, ketegasan, kesehatan dan keselamatan kerja, pengambilan keputusan, dll. juga relevan untuk perempuan yang akan menjadi wirausahawan. Selain itu, beberapa perempuan mungkin beralih dari pekerjaan berupa menjadi wirausaha, tergantung pada peluang.

Lampiran 7.7 Bagaimana membandingkan informasi netral gender dan sadar gender⁵³

Berikut adalah beberapa saran tentang bagaimana mengubah informasi yang tampaknya netral menjadi informasi lebih sadar gender.

Informasi tentang...	Informasi netral gender	Untuk informasi sadar gender perlu:
... keadaan orang di masyarakat	Pekerjaan, tingkat pendidikan dan melek huruf, akses ke perawatan kesehatan dasar, aset dan pendapatan, tabungan dan hutang, jumlah rumah tangga, dan ukuran rumah tangga, kelompok terisolasi di daerah tersebut	Membandingkan yang dipisahkan berdasarkan jenis kelamin dalam hal pekerjaan, akses ke perawatan kesehatan dasar, siapa yang memiliki aset? yang memiliki pendapatan, tabungan dan hutang, tingkat pendidikan dan melek huruf, jumlah rumah tangga, ukuran rumah tangga, jumlah rumah tangga dengan kepala tunggal, yang kepala keluarga, etnis atau komunitas budaya yang berbeda dan terisolasi di daerah tersebut.
... siapa melakukan pekerjaan apa di masyarakat tertentu	Pekerjaan berupah, wirausaha, operasi dan pemeliharaan mesin, tenaga kerja, transportasi, pemasaran dll.	Menilai peran relatif dan pembagian kerja antara perempuan dan laki-laki dalam pekerjaan, peran dan tanggung jawab dalam keamanan pangan rumah tangga, atau pengusaha skala kecil, pengolahan hasil pertanian dan pemasaran, pekerjaan berbayar, dll
... akses ke sumberdaya	Kredit, peralatan, tanah, air, penelitian, pendidikan, pelatihan	Periksa akses relatif terhadap sumber daya oleh perempuan dan laki-laki termasuk kredit formal dan informal, peralatan, tanah, air, penelitian, pendidikan dan kesempatan pelatihan dll
... kendala dan masalah yang dihadapi orang di masyarakat	Penilaian kendala termasuk keuangan, kredit, teknologi, melek huruf dan pelatihan	Menilai kendala yang dihadapi oleh perempuan dan laki-laki termasuk waktu, mobilitas, keuangan, kredit dan jaminan, literasi, kepemilikan aset, teknologi, kurangnya pelatihan, tanggung jawab keluarga, kendala budaya atau agama
... bagaimana sebuah program ILO dapat dikembangkan atau disesuaikan untuk meningkatkan dampak positif dan mengurangi dampak negatif	Dampak proyek sebelumnya atau saat ini, perubahan terkini (misalnya krisis ekonomi yang mengakibatkan hilangnya pendapatan)	- Mengkaji dampak berbeda dari proyek ILO sebelumnya atau saat ini atau donor lainnya terhadap perempuan dan laki-laki, dampak perubahan terkini pada laki-laki dan perempuan seperti kerugian/memanfaatkan keuntungan; - Pertimbangkan bagaimana pengenalan keterampilan baru atau teknologi baru telah berdampak baik pada perempuan dan laki-laki; - Pertimbangkan bagaimana proyek-proyek sebelumnya telah mempengaruhi beban kerja perempuan dan laki-laki dan tanggung jawab keluarga telah berdampak pada ketersediaan untuk kegiatan proyek.

53 Diadaptasi oleh Una Murray (op. cit.) dari APEC Guidelines for Gender Analysis http://www.iot.gov.tw/apec_tptwg/TPT/tpt-main/Steering-Committees/HRD/tpt-wg-16-final-papers/apec-guidelines-for-gender.htm

Lampiran 7.8 *Scanning* Laporan untuk informasi gender dan keterampilan kriteria

Kriteria	ya	tidak	sebagian	tidak cukup info	n/a	Komentar
Apakah dokumen secara khusus menyebutkan isu kesetaraan gender, atau tidak?	☐	☐	☐	☐	☐	
Apakah Anda menganggap penyebutan kesetaraan gender sebagai penyebutan tokenistik?	☐	☐	☐	☐	☐	
Apakah dokumen menguraikan:						
hanya perempuan?	☐	☐	☐	☐	☐	
hanya laki-laki?	☐	☐	☐	☐	☐	
dengan perempuan dan laki-laki dan hubungan gender?	☐	☐	☐	☐	☐	
Apakah itu menunjukkan kesadaran akan perbedaan antara berfokus pada perempuan terpisah dari laki-laki?	☐	☐	☐	☐	☐	
Apakah dokumen tersebut menunjukkan kejelasan konseptual tentang apa sesungguhnya arti pengarusutamaan gender / kesetaraan gender?	☐	☐	☐	☐	☐	
Apakah dokumen tersebut menggunakan data/informasi yang dipisahkan menurut jenis kelamin?	☐	☐	☐	☐	☐	
Apakah setiap kecenderungan/rekomendasi terkait dengan Data yang dipisahkan menurut jenis kelamin ditekankan?	☐	☐	☐	☐	☐	
Apakah dokumen tersebut menggunakan bahasa yang sensitif gender?	☐	☐	☐	☐	☐	
Apakah dokumen memberikan informasi dan contoh peserta perempuan, atau pendekatan yang bekerja dengan perempuan (juga laki-laki)?	☐	☐	☐	☐	☐	
Apakah dokumen menunjukkan kesadaran akan dampak diferensial dari prakarsa pelatihan perempuan dan laki-laki?	☐	☐	☐	☐	☐	
Apakah dokumen tersebut mewakili pandangan laki-laki dan perempuan?	☐	☐	☐	☐	☐	
Apakah dokumen memperlakukan kesetaraan gender sebagai 'pengaya' dalam bagian yang terpisah, atau apakah isu gender disebutkan sebagai relevan dan tepat?	☐	☐	☐	☐	☐	

VIII

Pendahuluan. I. Latar belakang dan kendala. II. Hak dan disabilitas. II. Pelatihan keterampilan dan penyandang disabilitas. IV. Menyertakan penyandang disabilitas di tiap tahap TREE. Lampiran.

Menyertakan Penyandang Disabilitas dalam Program TREE

Pendahuluan

Di setiap masyarakat terdapat penyandang disabilitas dan setiap kelompok sasaran, misalnya perempuan, pemuda atau veteran, juga akan menyertakan penyandang disabilitas. Disabilitas adalah fakta kehidupan. Orang yang terlahir dengan keterbatasan, mungkin menjadi disabilitas pada awal kehidupan, atau saat dewasa melalui kerja, kecelakaan, penyakit, perang, penuaan atau karena sebab lain. Beberapa masyarakat mungkin memiliki tingkat disabilitas lebih tinggi dari pada masyarakat yang lain karena kurangnya nutrisi yang tepat, kemiskinan parah, bencana atau konflik atau sebab lain. Di negara-negara berkembang, diperkirakan 80 persen penyandang disabilitas hidup di daerah pedesaan. Di semua negara, penyandang disabilitas lebih mungkin menjadi miskin dan secara sosial dikesampingkan dari segmen populasi yang lain.

Banyak yang mendapatkan pekerjaan atau mendirikan usaha kecil atau kegiatan penghasil pendapatan, tapi jutaan menghadapi tantangan dan hambatan serius untuk mendapatkan pekerjaan layak. Menyertakan penyandang disabilitas dalam program TREE akan membantu mengatasi beberapa kendala, jika hambatan untuk mereka berpartisipasi di dalam TREE dihilangkan.

Staf TREE harus terbiasa dengan disabilitas jika TREE ingin menyertakan semua anggota masyarakat, terutama yang paling kurang beruntung. Misalnya, jika satu kelompok sasaran adalah keluar perempuan muda putus sekolah, kemungkinan harus menyertakan banyak penyandang disabilitas yang harus dicakup. Sebuah kelompok sasaran veteran dalam situasi pasca konflik

juga akan memiliki banyak penyandang disabilitas. Dalam beberapa kasus, penyelenggara mungkin ingin mempertimbangkan penyandang disabilitas sebagai kelompok sasaran tersendiri. Pendekatan ini perlu dipertimbangkan dengan cermat karena itu akan memperkuat pengesampingan, isolasi dan gagasan bahwa penyandang disabilitas membutuhkan layanan tersendiri. Umumnya, mereka tidak. Yang terbaik adalah memastikan bahwa mereka mendapatkan pelatihan yang mereka butuhkan dengan menyertakan mereka dalam setiap kelompok sasaran. Dan, dari perspektif hak asasi manusia, mereka harus selalu memiliki akses ke sebuah kegiatan jika mereka memenuhi syarat dan mereka harus diberi dukungan yang mereka butuhkan untuk berpartisipasi. Ini akan dibahas lebih lanjut kemudian.

Sebagian penyelenggara dan lembaga pelaksanaan TREE mungkin merasa bekerja dengan penyandang disabilitas merupakan pengalaman baru sementara sebagian lainnya mungkin sudah terbiasa bekerja dengan mereka atau penyandang disabilitas jenis tertentu. Terlepas dari tingkat pengalaman, penting bagi perencana program dan pelatih untuk memandang penyandang disabilitas sama seperti orang lain yang membutuhkan pelatihan dan bantuan pekerjaan untuk mengakses pekerjaan layak. Pada saat yang sama, penting untuk menyadari bahwa sebagian penyandang disabilitas mungkin membutuhkan akomodasi khusus dan dukungan untuk sepenuhnya berpartisipasi dalam program TREE. Dengan menerapkan prinsip-prinsip dasar TREE perencanaan, partisipasi dan kemitraan untuk disabilitas, maka akan dapat secara efektif mengintegrasikan mereka ke dalam TREE dan memastikan bahwa mereka disertakan secara bermakna.

Untuk mencapai tujuan ini, menyertakan penyandang disabilitas harus dimulai pada tahap perencanaan. Perencanaan harus mempertimbangkan sumber daya dan biaya tambahan terkait dengan peningkatan kapasitas staf dan pelatih dan membuat akomodasi yang wajar. Partisipasi penyandang disabilitas di setiap tahapan TREE, bersama dengan kelompok pemangku kepentingan lainnya, sangatlah penting. Terakhir, kemitraan dengan organisasi lain dan kelompok advokasi disabilitas akan membantu mengisi kesenjangan pengetahuan dan sumber daya.

Terlampir pada volume ini adalah alat dan daftar sumber daya, termasuk organisasi yang dapat membantu dalam mengidentifikasi mitra lokal untuk membantu dengan menjadi program inklusif disabilitas. Sisa dari bagian ini berkaitan dengan informasi spesifik dan prinsip-prinsip tentang disabilitas dan panduan bagaimana menerapkan prinsip-prinsip inklusi untuk setiap tahapan TREE.

I. Latar Belakang dan hambatan

Penyandang disabilitas adalah sebuah kelompok yang signifikan. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) memperkirakan bahwa 10 persen dari populasi memiliki disabilitas. Itu berarti secara global, ada 650 juta penyandang disabilitas dan sekitar 470 juta berada dalam usia kerja. PBB memperkirakan bahwa 10 persen dari populasi terdiri dari penyandang disabilitas, tetapi banyak negara maju dengan angka yang dapat diandalkan, menemukan bahwa 17 sampai 20 persen dari populasi mereka memiliki suatu bentuk disabilitas. Selanjutnya, PBB memperkirakan bahwa 80 persen penyandang disabilitas di negara berkembang hidup di bawah garis kemiskinan dan bahwa mereka mengisi sekitar 20 persen penduduk miskin dunia. Kemiskinan dan disabilitas terkait erat karena sebab dan akibat disabilitas membentuk lingkaran setan kekurangberuntungan. Dengan mengintervensi dengan pelatihan dan peluang pekerjaan, siklus disabilitas dan kemiskinan bisa dipatahkan. Ini adalah bagian dari dasar program TREE: untuk mengurangi kemiskinan dan kekurangberuntungan melalui pengembangan keterampilan, terutama bagi yang paling kurang beruntung di daerah pedesaan dan, sebagaimana telah disebutkan, sebagian besar penyandang disabilitas di negara-negara berkembang, tinggal di daerah pedesaan.

Secara garis besar, inklusi disabilitas mengacu pada mempromosikan dan memastikan partisipasi penyandang disabilitas di semua aspek masyarakat termasuk pendidikan, pelatihan dan pekerjaan DAN memberikan dukungan yang diperlukan dan akomodasi yang wajar sehingga mereka

dapat sepenuhnya berpartisipasi. Inklusi disabilitas adalah bukan sekedar “mengundang penyandang disabilitas ke meja”, melainkan menjamin bahwa mereka bisa mencapai meja tersebut dan bahwa hambatan untuk berpartisipasi disingkirkan dan dukungan diberikan.

Ada berbagai jenis hambatan dan dampaknya tergantung pada sifat disabilitas seseorang. Hambatan dapat berupa:

- *fisik* (misalnya arsitektural dan transportasi);
- *informasi dan komunikasi* (misalnya format dan pendekatan pelatihan yang tidak terakses bagi penyandang disabilitas);
- *kebijakan dan hukum* (misalnya tiadanya undang-undang atau kebijakan untuk mendorong inklusi atau hak mereka untuk berpartisipasi);
- *institusional* (misalnya kurangnya implementasi kebijakan, kapasitas staf);
- *sikap* (misalnya sikap negatif, stereotipe dan diskriminasi langsung).

Hambatan untuk partisipasi yang sering dihadapi oleh penyandang disabilitas lebih diperparah lagi oleh tidak setaranya hubungan gender, yang membuat banyak anak perempuan dan perempuan penyandang disabilitas kecil kemungkinannya untuk mengakses pendidikan, pelatihan dan pekerjaan dibandingkan anak laki-laki dan laki-laki disabilitas atau teman-teman non-disabilitas mereka.

Penting bagi penyelenggara TREE, staf dan mitra-mitra untuk menyadari hambatan-hambatan ini, memeriksa sikap mereka sendiri terhadap penyandang disabilitas dan bekerja untuk mengatasi hambatan untuk partisipasi mereka di dalam program ini. Menyadari disabilitas dan hambatan yang dihadapi oleh penyandang disabilitas merupakan langkah awal menuju inklusi.

Siapa itu penyandang disabilitas?

ILO mendefinisikan penyandang disabilitas sebagai *seseorang yang kemungkinan untuk mengamankan, mendapatkan dan meningkatkan pekerjaan yang sesuai secara substansial berkurang sebagai akibat dari keterbatasan fisik atau mental yang terlihat*. (Konvensi ILO tentang Rehabilitasi Keterampilan dan Kesempatan Pekerjaan (Penyandang Disabilitas), (No. 159), 1983.)

Menurut Konvensi PBB tentang Hak Penyandang Disabilitas, penyandang disabilitas mencakup *orang-orang yang memiliki keterbatasan jangka panjang fisik, mental, intelektual atau sensorik yang dalam interaksinya dengan berbagai hambatan dapat menghambat partisipasi mereka secara penuh dan efektif di masyarakat secara*

sama dengan orang lain. (Konvensi PBB tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas, Pasal 1.)

Setiap negara memiliki definisi disabilitas sendiri dan lebih mungkin memiliki banyak definisi, tergantung pada konteks atau tujuan definisi tersebut.

Dimensi Disabilitas

Penyandang disabilitas bukanlah sebuah kelompok homogen sehingga tidak mungkin untuk menggeneralisasi. Mereka adalah individu-individu unik, seperti setiap manusia lain. Mereka memang memiliki pengalaman umum yang sama terkait dengan menjadi penyandang disabilitas. Namun, dalam menilai dan bekerja dengan mereka, penting untuk memahami keragaman mereka. Beberapa dimensi disabilitas yang harus dipertimbangkan tercantum di bawah ini.

1. Jenis keterbatasan

Ada banyak cara untuk mengkategorikan berbagai jenis keterbatasan yang orang miliki yang dapat menghantarkan pada disabilitas. Grafik di Lampiran 8.2 mengidentifikasi satu pendekatan dan menyertakan contoh-contoh alat bantu dan intervensi yang diperlukan untuk memfasilitasi pelatihan, dan implikasi dasar untuk pelatihan dan akomodasi yang mungkin diperlukan.

2. Keparahan atau keseriusan

Tingkat keseriusan disabilitas adalah satu faktor lain yang perlu dipertimbangkan. Jelas, orang dengan sedikit kecacatan akibat polio atau cedera mungkin memiliki keterbatasan mobilitas ringan, tetapi ini tidak akan signifikan untuk sebagian besar pekerjaan atau situasi belajar dan mungkin mereka mudah disertakan di dalam TREE. Seseorang dengan cedera tulang belakang yang mengakibatkan kelumpuhan anggota badan bawah akan memerlukan tempat belajar dan tempat kerja yang terakses secara fisik dan mungkin beberapa akomodasi tertentu tergantung pada sifat pekerjaan. Seseorang dengan keterbatasan intelektual ringan mungkin memiliki kebutuhan pelatihan yang berbeda dari seseorang dengan gangguan intelektual yang menuntut pendekatan pelatihan yang lebih intensif.

3. Waktu kemunculan

Sebagian orang menyandang disabilitas sejak lahir, sebagian lain mengalami disabilitas pada masa kanak-kanak dan sebagian yang lain lagi di masa dewasa. Kapan terjadinya disabilitas memiliki beberapa konsekuensi. Orang yang terlahir dengan disabilitas, misalnya, seseorang yang tidak memiliki lengan, biasanya akan

belajar untuk melakukan banyak hal dan mengembangkan mekanisme penanggulangan terkait dengan keterbatasan tersebut. Namun, seorang dewasa yang kehilangan lengan akan membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri dan mempelajari kembali bagaimana cara melakukan sesuatu dengan hanya satu lengan. Kapan terjadinya disabilitas juga mengakibatkan reaksi emosional terhadap kehilangan tersebut, dan perubahan hidup.

4. Visibilitas keterbatasan

Sebagian orang memiliki disabilitas yang terlihat dan mudah dikenali; jenis-jenis disabilitas lain tidak terlihat. Misalnya, seseorang di kursi roda, atau yang tunanetra dapat dengan mudah dikenali, sedangkan keterbatasan seseorang dengan gangguan kejang hanya terlihat saat orang tersebut mengalami kejang.

Sebagian besar penyandang disabilitas tidak memerlukan akomodasi atau penyesuaian, tetapi banyak yang membutuhkan dan kebutuhan mereka akan tergantung pada jenis dan tingkat keterbatasan yang mereka miliki serta pekerjaan yang sesuai dengan pelatihan yang diikutinya. Penyedia layanan dan pelatih akan perlu memastikan bahwa setiap peserta pelatihan mendapat dukungan yang mereka butuhkan untuk mendapatkan manfaat dari pelatihan.

II. Hak dan disabilitas

Penyandang disabilitas adalah warga negara seperti setiap orang lain. Kesenjangan adalah hak asasi mereka. Namun, di masa lalu mereka tidak memiliki akses terhadap hak yang sama seperti orang lain. Mereka tidak, sebagai kelompok, menikmati kesetaraan perlakuan atau persamaan kesempatan, dalam pelatihan dan pekerjaan. Penting bagi lembaga pelaksana TREE untuk memahami kerangka hukum negara bersangkutan karena berkaitan dengan penyandang disabilitas dan kerangka ini seringkali didasarkan pada standar internasional.

Mengubah perspektif tentang disabilitas

Dalam beberapa tahun terakhir telah terjadi perubahan besar dalam pendekatan untuk menangani penyandang disabilitas. Pada satu titik, mereka dikasihani dan dianggap sebagai obyek derma. Namun, saat negara-negara menjadi lebih bertanggung jawab secara sosial, mereka menjadi subyek kesejahteraan sosial. Negara mulai menawarkan layanan sosial dan layanan kerja misalnya pelatihan keterampilan. Namun, pelatihan dan

layanan semacam itu seringkali ditawarkan dalam setting dan lembaga terpisah, yang banyak di antaranya tidak berkualitas atau tidak cukup didanai. Norma internasional, yang disebut pendekatan berbasis hak, didasarkan pada model sosial disabilitas. Model sosial menyatakan bahwa ketidakberuntungan dihadapi oleh penyandang disabilitas sebagian besar merupakan akibat dari hambatan yang secara sosial dimunculkan, bukan dari keterbatasan orang tersebut. Hambatan untuk berpartisipasi harus dihapuskan dan akomodasi yang wajar dilembagakan sehingga penyandang disabilitas dapat sepenuhnya menikmati hak-hak mereka dan berpartisipasi di dalam masyarakat dan memberikan kontribusi bagi pengembangan negara mereka

Standar Internasional

Seluruh standar ILO berlaku untuk perempuan dan laki-laki penyandang disabilitas meskipun beberapa terutama mengkhususkan kebutuhan dan hak mereka. Konsep memberikan layanan rehabilitasi kerja (bimbingan karir, pelatihan dan bantuan penempatan kerja) dan mempromosikan inklusi dimajukan dengan **Rekomendasi Rehabilitasi Kerja (Penyandang Disabilitas) 1955, (No. 99). Rekomendasi tersebut diikuti oleh Konvensi Rehabilitasi Kerja dan Pekerjaan (Penyandang Disabilitas) 1983, (No. 159) dan Rekomendasi (No. 169)** yang menyertainya, yang mempromosikan prinsip-prinsip perlakuan yang sama dan kesempatan yang sama antara pekerja disabilitas dan pekerja pada umumnya, serta kesempatan yang sama antara perempuan dan laki-laki disabilitas. Selanjutnya, Rekomendasi ILO tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia, No. 195 memandang perlunya mempromosikan akses ke pelatihan keterampilan bagi penyandang disabilitas serta orang berkebutuhan khusus lainnya, termasuk pemuda, orang berketerampilan rendah dan minoritas etnis.

Mandat ILO untuk menyertakan penyandang disabilitas telah diberi kekuatan dan peluang promosi baru dengan mulai berlakunya **Konvensi PBB tentang Hak Penyandang Disabilitas**. Konvensi tersebut menuntut negara untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas dapat mengakses pelatihan kerja dan bentuk-bentuk pelatihan lainnya dan bahwa akomodasi yang wajar tersedia. Demikian pula, Konvensi tersebut menyatakan bahwa penyandang disabilitas harus diterima di pasar tenaga kerja dan bisa bekerja dalam lingkungan yang “terbuka, inklusif dan terakses.”

Akomodasi yang wajar

Konsep akomodasi yang wajar sangat penting untuk penerapan standar internasional dan untuk membuat program TREE inklusif bagi penyandang disabilitas. Konsep yang sama tentang akomodasi dapat diterapkan untuk beragam kelompok atau individu yang berkebutuhan khusus.

Akomodasi yang wajar mengacu pada modifikasi dan penyesuaian yang diperlukan dan sesuai terhadap pelatihan atau tempat kerja yang tidak memaksakan beban yang tidak selayaknya atau tidak semestinya. Tujuan dari akomodasi yang wajar adalah untuk memastikan bahwa para penyandang disabilitas menikmati atau menggunakan, atas dasar kesetaraan dengan orang lain, semua hak asasi manusia dan kebebasan mendasar – dalam hal ini kemampuan untuk berpartisipasi dalam pelatihan dan ujungnya pekerjaan.

Pelatih yang baik memastikan pesertanya memiliki alat dan fasilitas belajar yang layak, dan memberikan pendekatan pelatihan yang berbeda untuk membantu mereka memperoleh pengetahuan dan mengembangkan keterampilan. Ini adalah prinsip yang sama yang merupakan dasar bagi pemberian akomodasi berdasarkan disabilitas.

Proyek ILO untuk meningkatkan pusat pelatihan provinsi di Kamboja pada 1990-an (di mana beberapa tahap metodologi TREE didasarkan padanya) memiliki komponen inklusi disabilitas, yang menggambarkan bagaimana penyandang disabilitas disertakan dan diakomodasi dalam pelatihan. Komponen tersebut meliputi hal-hal berikut:

- pelatihan kesadaran disabilitas untuk instruktur;
- penyesuaian ulang kamar mandi dan penambahan jalur landai bagi penyandang disabilitas fisik;
- secara khusus melatih staf yang disebut sebagai tim sumber daya disabilitas untuk memberikan layanan jemput bola kepada penyandang disabilitas, untuk mengatur akomodasi individu dan untuk mendukung peserta disabilitas dan instruktur selama pelatihan;
- sumber daya untuk membantu biaya tambahan terkait dengan transportasi, akomodasi atau biaya tidak biasa lainnya;
- bantuan tindak lanjut dan hibah untuk membantu mereka memulai usaha sendiri;
- monitoring, penilaian dan evaluasi.

Di provinsi-provinsi di mana komponen proyek dioperasikan, tingkat partisipasi penyandang disabilitas meningkat dari 5 menjadi 15 persen, dan 67 persen lulusan baik yang mendapatkan pekerjaan ataupun yang membuka kegiatan penghasil pendapatan.

Undang-undang dan kebijakan nasional

Ada perubahan dramatis dalam kebijakan dan praktek terkait dengan pekerjaan, hak asasi manusia dan pelatihan keterampilan para penyandang disabilitas dalam beberapa dekade terakhir. Sebagai penyelenggara TREE, penting untuk menggali hukum dan kebijakan negara tempat Anda beroperasi untuk memastikan bahwa proyek tersebut memenuhi persyaratan hukum atau kebijakan terkait dengan penyandang disabilitas.

III. Pelatihan keterampilan dan penyandang disabilitas

(a) Isu dan tantangan utama

Program TREE harus terbuka untuk semua dan akomodasi dibuat untuk kebutuhan individu dan kelompok tertentu. Akomodasi tersebut mungkin mencakup pertimbangan penjadwalan khusus untuk perempuan, perubahan pola makan untuk kelompok agama tertentu atau penyesuaian teknik pelatihan bagi orang dengan tingkat melek huruf rendah. Penyandang disabilitas mungkin juga memiliki kebutuhan semacam itu dan/atau memerlukan jenis penyesuaian lain.

Berkenaan dengan penyandang disabilitas, atau segmen apapun dari populasi, penting untuk tidak menggeneralisasi. Setiap orang adalah satu individu. Namun, berikut ini adalah beberapa isu dan tantangan umum terkait dengan melatih penyandang disabilitas yang ada di semua tahap program TREE. Menarik untuk dicatat bahwa sebagian besar isu dan tantangan spesifik ini juga berlaku untuk kelompok-kelompok yang secara sosial dikesampingkan lainnya.

Sikap dan keyakinan

Sikap penyandang disabilitas, keluarga, pelatih dan calon pengusaha mereka harus diperhatikan. Karena mereka telah dikesampingkan secara sosial selama bertahun-tahun, mereka mungkin kurang memiliki kepercayaan diri atau keyakinan pada kemampuan mereka untuk berhasil. Mungkin perlu untuk memberikan lebih banyak dorongan dan dukungan positif. Mereka mungkin juga tidak memiliki pengetahuan tentang pasar kerja atau kemungkinan apa yang bisa mereka lakukan, yang membutuhkan konseling karir atau diberi paparan tentang beberapa kemungkinan sehingga mereka dapat membuat pilihan yang lebih cerdas tentang masa depan mereka. Anggota keluarga mungkin bersikap terlalu melindungi dan perhatian dan mungkin perlu nasihat agar

memperbolehkan anggota keluarga penyandang disabilitas untuk berpartisipasi di dalam TREE. Model peran yang efektif dan keterlibatan organisasi penyandang disabilitas dan/atau kelompok orang tua penyandang disabilitas dapat membantu.

Sebagian penyandang disabilitas dan keluarganya mungkin memiliki sikap cukup positif atau dapat sangat termotivasi untuk berpartisipasi dan berhasil. Sebagian merupakan pendukung yang sangat terberdayakan dan terlatih. Anggota keluarga bisa menjadi sekutu, mungkin memperjuangkan disertakannya anggota keluarga mereka dan membantu dengan menolong anggota keluarga mereka belajar atau memulai usaha.

Penyelenggara TREE, staf dan pelatih perlu memeriksa sikap mereka sendiri. Mereka mungkin mencerminkan sikap, yang seringkali negatif, dari budaya atau masyarakat atau meyakini mitos yang banyak dipercaya tentang penyandang disabilitas. Penyelenggara TREE mungkin merasa bahwa menyertakan penyandang disabilitas dalam program merupakan beban yang tidak perlu. Sikap semacam itu perlu ditangani melalui pelatihan kesadaran disabilitas. Sangat penting bahwa pemimpin mengkomunikasikan sikap positif terhadap semua penyelenggara lokal dan mitra. Setiap orang harus memiliki sikap yang positif tentang penyandang disabilitas, kemampuan mereka dan kemungkinan mereka.

Konsep “ramalan pemenuhan diri” dikenal luas. Dalam situasi pelatihan, instruktur mungkin tidak percaya bahwa seseorang tidak bisa berhasil, atau memiliki keyakinan besar terhadap kemampuan peserta untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dirasakan. Sikap semacam ini dapat berkontribusi terhadap kegagalan atau keberhasilan orang tersebut.

Jenis sikap umum lain berkaitan dengan jenis pekerjaan yang penyandang disabilitas dapat lakukan yang dengan demikian menstereotipe orang ke dalam jenis-jenis pekerjaan tertentu. Misalnya, berpikir bahwa orang tuna netra hanya dapat melakukan pekerjaan seperti menjadi tukang pijat, atau orang tuna runtu harus diarahkan ke pekerjaan yang ada banyak suara karena mereka tidak akan terganggu olehnya. Di seluruh dunia, para penyandang disabilitas dapat ditemukan di hampir setiap jenis pekerjaan yang bisa dibayangkan. Keberhasilan penyandang disabilitas dalam pekerjaan tergantung pada pendidikan, pelatihan, akomodasi dan peluang alih-alih pada sifat keterbatasan orang tersebut. Fokusnya harus pada kemampuan seseorang dan bagaimana mengembangkannya alih-alih pada ketidak-mampuannya.

Perencanaan yang tepat dan upaya untuk mempekerjakan staf yang fleksibel, terbuka dan kreatif dengan pengalaman positif, memberikan pelatihan kesadaran disabilitas dan menggunakan contoh-contoh penyandang disabilitas yang sukses adalah strategi untuk mengatasi sikap-sikap negatif.

Pengusaha kemungkinan mencerminkan mitos yang sama tentang penyandang disabilitas yang merupakan bagian dari budaya atau masyarakat lokal dan ini juga harus dipertimbangkan dan ditangani.

Harus dicatat bahwa seringkali sikap bisa positif. Pengusaha yang memiliki pengalaman tentang disabilitas mungkin cukup positif tentang mempekerjakan atau memiliki rasa tanggung jawab sosial perusahaan. Pelatih sering menemukan bahwa memiliki penyandang disabilitas di kelas dapat meningkatkan semangat secara keseluruhan. Teknik pelatihan alternatif yang digunakan untuk mengakomodasi penyandang disabilitas, misalnya, menggunakan lebih banyak demonstrasi untuk pembelajar tuna rungu atau daya tangkap rendah, dapat bermanfaat bagi pembelajaran semua orang.

Tingkat pendidikan dan melek huruf rendah

Di seluruh dunia, penyandang disabilitas cenderung tidak memenuhi syarat untuk pelatihan kerja yang membutuhkan tingkat keterampilan baca tulis dan berhitung yang tinggi karena mereka tidak memiliki akses yang setara terhadap pendidikan. Setiap kelompok yang sosial dikesampingkan kemungkinan menghadapi keterbatasan serupa dan ini akan perlu ditangani dalam program TREE melalui pelatihan jenis perbaikan, teknik pembelajaran yang disesuaikan atau tindakan lainnya.

Beberapa struktur pelatih alternatif yang disarankan kemudian di sub-bab ini dapat digunakan untuk orang-orang dengan keterampilan baca tulis. Namun, penting juga untuk realistis tentang pilihan pekerjaan. Ada banyak pekerjaan, terutama di sektor informal, yang tidak memerlukan keterampilan baca tulis atau berhitung. Di dalam setting pekerjaan keluarga atau koperasi, tugas-tugas yang memerlukan keterampilan semacam itu dapat ditugaskan kepada anggota lainnya. Dalam sebuah setting pelatihan, pendekatan atau metode pelatihan penanganan praktis yang tidak didasarkan pada kemampuan membaca dapat digunakan. Pada saat yang sama, setelah seseorang bekerja, keterampilan baca tulis dapat dikembangkan bersama dengan keterampilan-keterampilan kerja lainnya.

Keterampilan kerja inti

Penyandang disabilitas dan kelompok yang secara sosial dikesampingkan lainnya lebih berkemungkinan kurang memiliki keterampilan kerja inti dikembangkan sepanjang hidup seseorang dari interaksi sosial rutin dan pekerjaan, keterampilan-keterampilan seperti komunikasi, pembentukan tim, pengambilan keputusan, manajemen waktu dan lain-lain. Keterampilan-keterampilan tersebut biasanya tidak dapat diajarkan di dalam kursus pelatihan jangka pendek, tetapi penting baik bagi tempat kerja

formal maupun informal. Perhatian perlu diberikan pada penilaian tingkat keterampilan kerja inti dan menangani perkembangannya. Permainan peran, tugas, pemanfaatan mentor dan pelatih selama dan setelah pelatihan, menyediakan uji coba kerja dan pelatihan di tempat kerja atau pengalaman kerja akan membantu dalam mengembangkan keterampilan-keterampilan tersebut bersama dengan keterampilan teknis.

Pada saat yang sama, sebagian penyandang disabilitas dapat memiliki keterampilan pemecahan masalah yang berkembang dengan sangat baik setelah mengalami seumur hidup harus menemukan cara untuk melakukan berbagai hal dan mengatasi tantangan dan hambatan. Keterampilan semacam itu dapat berpindah ke pelatihan dan situasi kerja.

Informasi dan komunikasi

Karena TREE didasarkan pada partisipasi dan pengambilan keputusan masyarakat, jemput bola, komunikasi dan penyebaran informasi kepada seluruh pemangku kepentingan adalah penting dari awal dan di setiap tahap, termasuk evaluasi dan monitoring. Memberikan informasi kepada penyandang disabilitas, terutama yang memiliki jenis disabilitas tertentu, yang membutuhkan format komunikasi alternatif, atau untuk yang secara sosial paling terisolasi.

Radio bisa menjadi cara bagus untuk menjangkau masyarakat umum, termasuk tuna netra, tetapi akan mengecualikan tuna rungu. Tanda dan pemberitahuan di papan pengumuman masyarakat dan melalui saluran lain mungkin menjadi cara yang baik untuk memberikan informasi kepada mereka yang dapat membaca, tetapi tidak akan dapat diakses oleh mereka yang buta huruf atau tuna netra. Dan bahkan jika informasi mencapai penyandang disabilitas, pesan bahwa mereka disertakan dan didorong untuk mendaftar harus diungkapkan dengan jelas. Metode jemput bola spesifik dan penilaian dampaknya akan sangat membantu untuk memastikan penyandang disabilitas telah dijangkau.

Alat bantu, aksesibilitas dan akomodasi

Sebagian penyandang disabilitas membutuhkan alat bantu atau pelatihan khusus sebelum bisa berpartisipasi dalam pelatihan. Contoh alat semacam itu dicatat dalam Lampiran 8.2. Penggunaan kursi roda untuk mobilitas adalah contoh yang umum. Orang tuna rungu bisa mendapatkan manfaat dari pembelajaran dengan bahasa isyarat, tetapi bahasa isyarat resmi belum ditetapkan di semua negara, begitu juga pelatihan berbahasa isyarat belum tersedia. Penyelenggara TREE dapat bekerja dengan mitra masyarakat yang memahami tentang disabilitas

untuk memastikan alat dan pelatihan yang dibutuhkan dan membantu dengan akomodasi, terutama jika proyek gagal memberikan keahlian semacam itu pada staf.

Aksesibilitas program TREE mengacu pada apakah orang dengan jenis disabilitas tertentu dapat berpartisipasi ataukah tidak. Misalnya agar pengguna kursi roda bisa berpartisipasi, tempat pertemuan atau pelatihan harus terakses. Agar tuna netra bisa berpartisipasi dalam sebuah kursus komputer, perangkat lunak “berbicara”, yang biasanya tersedia, mungkin perlu disediakan. Seseorang melek huruf dengan daya pandang rendah hanya memerlukan bahan cetak besar dan duduk di bagian depan ruangan untuk berpartisipasi aktif di dalam pertemuan masyarakat atau perencanaan atau pelatihan.

Transportasi mungkin menjadi masalah bagi orang, atau mungkin tidak, tergantung pada kondisi setempat, lokasi tempat pelatihan dan disabilitas seseorang dan faktor-faktor lainnya. Pertemuan masyarakat dan pelatihan harus ditawarkan di dekat tempat tinggal para pemangku kepentingan. Teknik pelatihan mobile atau pelatihan sejawat dapat digunakan bagi mereka yang membutuhkan pelatihan tetapi tinggal di daerah terpencil. Cara terbaik untuk mengetahui apa yang dibutuhkan adalah bertanya kepada penyandang disabilitas apa yang mereka butuhkan untuk berpartisipasi aktif baik dalam pertemuan masyarakat ataupun pelatihan.

(b) Struktur pelatihan

Ada beragam struktur pelatihan berkenaan dengan menyampaikan pengembangan keterampilan untuk penyandang disabilitas. Pendekatan non-tradisional dapat disesuaikan untuk penyandang disabilitas bila metode tradisional tidak berguna karena alasan melek huruf, transportasi, aksesibilitas, sifat keterbatasan seseorang atau karena beberapa faktor lainnya. Berikut ini beberapa struktur untuk menyampaikan pelatihan yang telah digunakan dengan penyandang disabilitas dan kelompok-kelompok yang secara sosial dikesampingkan lainnya.

Setting disabilitas inklusif

Sistem pelatihan kerja inklusif memiliki karakteristik berikut⁵⁴:

- **integrasi** penyandang disabilitas dan non-disabilitas dalam **satu sistem menyeluruh**;

- **keterlibatan penyandang disabilitas** dalam semua aspek sistem itu, termasuk desain dan pengembangan program dan mempekerjakan penyandang disabilitas sebagai pelatih dan pengajar dalam program ini;
- **lingkungan bebas hambatan** – lingkungan yang menghilangkan semua hambatan, termasuk psikologis. Infrastruktur dirancang dan dibangun dengan mempertimbangkan aksesibilitas bagi penyandang disabilitas dan fasilitas yang ada direnovasi. Akomodasi dibuat, sistem yang dibuat dapat diakses oleh semua orang, termasuk orang yang tuna netra atau tuna rungu, dan transportasi yang dibuat dapat diakses;
- **metode pengajaran** disesuaikan dan alat bantu belajar tersedia;
- **bimbingan karir** ditawarkan sehingga penyandang disabilitas dapat membuat pilihan yang tepat. Ini termasuk penilaian keterampilan peserta didik secara perorangan dan bimbingan proaktif yang tidak mendiskriminasi penyandang disabilitas;
- **pendekatan berbasis pasar** yang menjamin kualitas pelatihan dan memaksimalkan outcome pekerjaan dan **keterlibatan pengusaha** secara aktif untuk memastikan bahwa keterampilan yang dikembangkan sesuai dengan kebutuhan mereka;
- pengakuan atas pentingnya menumbuhkan **sikap positif** – termasuk sikap peserta didik mahasiswa dan staf non-disabilitas – untuk memastikan suasana yang ramah dan mendukung bagi penyandang disabilitas;
- **staf pelatihan** dan **staf pendukung spesialis disabilitas** yang dapat **menyesuaikan metode dan teknik pembelajaran** untuk memastikan bahwa semua peserta didik, termasuk penyandang disabilitas, mengembangkan kompetensi kerja yang mereka butuhkan;
- **sumber daya yang memadai** untuk mendukung pelatihan semua jenis peserta didik;
- **persiapan yang memadai** para penyandang disabilitas untuk memastikan bahwa mereka berhasil dalam pelatihan kerja.

Penyelenggara TREE, pelaksana dan mitra harus melakukan langkah-langkah berikut agar inklusif:

1. **Mengembangkan kebijakan dan strategi untuk inklusi dan implementasinya:** Ini harus menegaskan pentingnya semua peserta dan memastikan setiap peserta yang mungkin membutuhkan dukungan atau sumber daya tambahan tidak kurang diperhatikan. Sebuah strategi yang menetapkan bagaimana organisasi akan menerapkan kebijakan tersebut juga diperlukan.
2. **Mengumpulkan informasi yang akurat tentang jumlah orang yang membutuhkan bantuan dan**

⁵⁴ ILO: *Proceedings of the Expert Group Meeting in Inclusion of People with Disabilities in Vocational Training* (Bangkok, ILO, 2006), hlm. 17-18.

jenis bantuan yang dibutuhkan: Ini adalah bagian dari pendekatan TREE. Sistem harus dibuat untuk mengkomunikasikan informasi ini kepada personil, kelompok penasihat dan pemimpin masyarakat terkait yang terlibat di dalam TREE.

3. **Mengembangkan sebuah kurikulum inklusif:** Sebuah kurikulum inklusif adalah kurikulum yang tidak menciptakan hambatan tambahan untuk diatasi oleh penyandang disabilitas dan instruktur pelatihan kerja mereka. Kurikulum mendefinisikan kompetensi yang dibutuhkan, tetapi tidak harus mencakup pembatasan bagaimana kompetensi tersebut dicapai. Penyandang disabilitas tidak membutuhkan, dan umumnya tidak mendapatkan manfaat dari kurikulum atau program pelatihan yang terpisah, tapi mungkin membutuhkan tugas atau pendekatan yang dimodifikasi seperti yang dijelaskan dalam bagian struktur dan pendekatan volume ini.
4. **Membangun hubungan yang efektif antara lembaga pelatihan, keluarga dan/atau pendukung dan masyarakat:** Dukungan keluarga, pendukung dan masyarakat luas, termasuk NGO dan Organisasi Penyandang Disabilitas (DPO) yang bekerja dengan penyandang disabilitas, dapat memberikan kontribusi besar terhadap keberhasilan pelatihan.
5. **Mengembangkan keterampilan dan pengetahuan staf lembaga:** instruktur pelatihan kerja mungkin memerlukan keterampilan tambahan dalam penilaian, pengembangan kurikulum dan pedagogi. Mempekerjakan staf penyandang disabilitas dapat membantu proses ini dan memberikan model peran yang baik.

Seorang ahli disabilitas atau kantor sumber daya, serupa dengan pendekatan tim sumber daya disabilitas yang telah disebutkan di atas, dapat memberikan bimbingan ahli mengenai pemenuhan kebutuhan pelatihan kerja penyandang disabilitas dan dapat memberikan layanan tambahan untuk mendukung pelatihan. Merekrut seorang nara sumber yang dapat memegang peran ganda terkait dengan isu penyandang disabilitas semacam itu merupakan cara yang sangat efektif untuk meningkatkan pengetahuan disabilitas dan keterampilan dalam proyek TREE dan meningkatkan hasil pembelajaran dari peserta penyandang disabilitas.

Setting disabilitas terpisah

Sebagaimana dicatat, setting terpisah pada umumnya tidak direkomendasikan karena akan memperkuat pengesampingan sosial yang telah dialami oleh penyandang disabilitas sepanjang hidup mereka dan mengirimkan pesan ke masyarakat bahwa penyandang disabilitas harus dipisahkan. Namun, dalam beberapa

situasi dan dengan kelompok-kelompok tertentu mungkin itu merupakan pendekatan yang paling realistis. Situasi ini mungkin meliputi:

- jika itu adalah pilihan dari kelompok kemandirian atau koperasi penyandang disabilitas;
- jika kelompok itu menyertakan orang dengan keterbatasan intelektual yang tidak dapat ditampung di dalam sebuah program pelatihan inklusif karena metode belajar atau adaptasi tertentu yang mereka butuhkan;
- layanan tertentu diperlukan dan hanya dapat diperlukan untuk suatu kelompok (misalnya, penerjemahan bahasa isyarat diperlukan dan harus diperoleh dari seseorang yang tinggal di daerah geografis lain).

Kegiatan terpisah harus menjadi pengecualian alih-alih menjadi aturan. Kelas terpisah tidak boleh digunakan untuk menolak peserta masuk ke dalam pelatihan lain atau untuk membatasi pilihan kerja mereka. (Contohnya, semua orang tuna netra harus mengambil kelas pijat dan tidak akan ditampung dalam pelatihan komputer.)

Pertimbangan-pertimbangan lain yang dicatat masih berlaku dalam setting terpisah. Penyandang disabilitas harus memiliki instruktur yang sensitif akan dan terlatih dalam isu-isu disabilitas; kebutuhan mereka masing-masing harus diakomodasi sehingga mereka bisa berhasil; dan pertimbangan semestinya harus diberikan untuk menangani isu-isu lain, seperti pelatihan pengembangan usaha, bantuan penempatan kerja, dan lain-lain.

Bila pelatihan dibuat terpisah, upaya tambahan harus dilakukan untuk memastikan inklusi kapanpun memungkinkan, misalnya menggabungkan pengalaman kerja atau uji coba kerja, komponen pelatihan di tempat kerja, kunjungan lapangan dan komponen-komponen berbasis masyarakat lainnya sehingga penyandang disabilitas secara sosial terintegrasi ke dalam arus utama selama masa pelatihan mereka.

Pelatihan sejawat

Pelatihan sejawat atau magang informal merupakan metode pelatihan yang terjadi secara alami di tingkat desa di mana keterampilan sering dialihkan dari anggota keluarga untuk anggota keluarga atau desa ke desa. Bidang lapangan ILO menguji diuji pendekatan jenis magang informal ini di Kamboja dan menemukan itu cukup efektif untuk orang yang mungkin mengalami hambatan yang membuat berbagai jenis pelatihan lainnya sangat sulit. Metode ini mencakup menemukan wirausahawan berbasis desa yang sukses yang bersedia melatih orang lain dalam kegiatan penghasil pendapatan atau usaha mikro. Penting untuk memastikan bahwa usaha wirausahawan tersebut menguntungkan dan bahwa pasar dapat menampung usaha

serupa lain. Seringkali kegiatan penghasil pendapatan semacam itu memenuhi pasar lokal atau pasar pedesaan.

Pelatihan ini biasanya jangka pendek dan diawasi oleh anggota staf terlatih. Pelatih sejawat memberikan pelatihan mengenai usaha tersebut dan aspek teknis menjalankan sebuah usaha. Dalam beberapa kasus, pelatihan dapat dilengkapi dengan pelatihan-pelatihan lainnya, seperti kelas pengembangan usaha yang lebih formal.

Pelatihan sejawat ternyata sangat berguna untuk orang-orang yang buta huruf atau memiliki keterampilan baca tulis terbatas, untuk orang-orang yang tuna rungu atau yang mengalami kesulitan dalam pelatihan yang untuk mereka sebuah pendekatan satu-dengan-satu menguntungkan. Perempuan atau laki-laki yang merasa sulit untuk meninggalkan rumah mereka atau yang mengalami keterbatasan mobilitas atau akses ke transportasi juga merasa pendekatan ini sangat cocok untuk kebutuhan mereka. Kadang-kadang, anggota keluarga terlibat terutama jika orang tersebut tidak mampu menguasai beberapa aspek keterampilan teknis atau operasi bisnis. Kadang-kadang, kelompok dilatih atau dibentuk. Sebuah kelompok penganyam keranjang merupakan salah satu yang sangat diminati karena dapat memasukkan seorang perempuan muda penyandang disabilitas intelektual yang diajari oleh anggota kelompok untuk membuat keranjang lebih kecil dan lebih sederhana yang merupakan bagian dari satu kelompok produk.

Pelatihan di tempat kerja

Pelatihan di tempat kerja atau bentuk-bentuk magang formal dan informal lain dapat menjadi cara belajar yang sangat efektif karena praktis dan tidak perlu mengalihkan keterampilan yang dipelajari di ruang kelas ke situasi kerja. Untuk penyandang disabilitas jenis tertentu, misalnya orang-orang yang disabilitas psikososial atau intelektualnya menimbulkan perubahan dan pengalihan pada generalisasi keterampilan mungkin lebih sulit dari pada untuk orang lain, maka pelatihan di tempat kerja bisa sangat adaptif. Organisasi pengusaha dapat dilibatkan dalam membantu mengatur program pelatihan di tempat kerja.

Pembinaan kerja

Pembinaan kerja adalah satu bentuk pelatihan di tempat kerja di mana pembina kerja terlatih (di bidang disabilitas dan teknik pelatihan) memberikan pelatihan secara personal kepada seorang penyandang disabilitas atau sekelompok kecil individu dalam lingkungan kerja. Pembina kerja biasanya mempelajari pekerjaan tersebut terlebih dahulu dan kemudian mengajarkan kepada peserta

Contoh Hang Hach

Mr Hang Hach yang berusia lima puluh empat tahun mengalami buta total sejak kecil setelah tertular campak pada usia empat tahun. Dia sekarang tinggal bersama istri dan empat anaknya, semuanya laki-laki, di provinsi Pursat, sebuah desa di pelosok Kamboja. Sebelum pelatihan untuk menjadi pembuat tali, Hang tinggal di rumah dan tidak mendapatkan uang. Dia benar-benar tergantung pada anak-anaknya yang bekerja sebagai buruh di sawah. Kepala desa mengarahkan staf proyek ke Hach dan mereka bekerja dengannya untuk mengidentifikasi kegiatan yang menghasilkan pendapatan yang bisa dia kelola. Sejak Kamboja berbasis pertanian, dan sejak sapi yang digunakan di sawah, tali diperlukan untuk menambatkan hewan, terutama di musim hujan. Membuat tali penambat, menggunakan serat nilon dari karung beras adalah bisnis lokal yang baik. Staf proyek menemukan pembuat tali penambat sukses di desa lain yang setuju untuk melatih Hach. Pelatihan ini berlangsung selama satu minggu dan biaya pelatihan sangat minim. Proyek ini memberikan hibah kecil untuk membeli bahan baku dan dia memulai usahanya, mendapatkan uang untuk pertama kali dalam hidupnya. Meskipun dia buta total, Hach cerdas, berkomitmen, dan menjadi sangat terampil dalam pembuatan tali hanya dalam beberapa bulan. Rata-rata dia membuat 10 tali sehari dan menjualnya kepada penduduk desa yang datang ke rumahnya atau diangkut ke pasar oleh salah seorang putranya. Rata-rata dalam sebulan, tergantung pada berapa hari dia bekerja, Hach memperoleh keuntungan bersih yang berada di atas garis kemiskinan dan yang merupakan kontribusi utama terhadap pendapatan keluarga secara keseluruhan. Ia bahagia dan puas dengan prestasinya dan menggambarkan dirinya sebagai "terlahir kembali".

tugas-tugas yang ada. Setelah peserta telah mempelajari keterampilan secara bertahap pembina menarik diri dari situasi kerja dan membiarkan peserta melakukan tugas-tugas pekerjaan tersebut sendiri. Namun, pembina terus menindaklanjuti bila dibutuhkan atau jika keahlian baru diperlukan untuk pekerjaan tersebut. Pembinaan kerja biasanya digunakan dalam setting kerja formal dengan penyandang disabilitas intelektual atau psikososial. Di beberapa negara, mantan karyawan sebuah perusahaan atau anggota serikat pensiunan menjadi pembina kerja untuk penyandang disabilitas.

IV. Termasuk disabilitas dalam setiap tahap TREE

Program TREE secara logis berkembang secara partisipatif untuk berujung pada pelatihan dan pekerjaan orang-orang kurang beruntung di daerah sasaran. Berikut ini menjelaskan pertimbangan disabilitas pada setiap tahap.

Proses 1. Organisasi dan Perencanaan Kelembagaan

Proses 1 TREE melibatkan organisasi kelembagaan di tingkat nasional dan lokal dan membangun kemitraan lokal dan kapasitas mereka. Beberapa pertimbangan disabilitas pada tahap ini menyangkut sebagai berikut:

- memastikan sikap positif dan keahlian disabilitas dari penyelenggara dan/atau staf dan, jika tidak, membangun kapasitas;
- menyertakan penyandang disabilitas dalam desain, organisasi dan perencanaan TREE;
- menetapkan pertemuan dan proses perencanaan yang inklusif dan terakses;
- memilih mitra yang tepat;
- merencanakan pertimbangan disabilitas melalui program ini, termasuk dalam alokasi anggaran.

Lembaga eksekutif nasional

1. Sangat mungkin bahwa lembaga eksekutif nasional akan memiliki pengalaman disabilitas. Temukan orang atau bagian dari lembaga tersebut yang memiliki tanggung-jawab atas disabilitas dan memastikan mereka terlibat dalam TREE. Jika tidak ada satupun di lembaga pelaksana, mintalah keterlibatan orang atau kantor yang terlibat dengan disabilitas dari kementerian atau lembaga lain untuk berpartisipasi.
2. Tentukan kerangka hukum dan kebijakan di negara tersebut terkait dengan disabilitas, pelatihan keterampilan, pengembangan usaha kecil dan pekerjaan. Dalam banyak kasus, laporan terkait dengan isu disabilitas mungkin telah dikembangkan oleh ILO atau organisasi lain. DPO, badan-badan PBB lainnya, kementerian pemerintah atau Komisi Hak Asasi Manusia juga mungkin bisa membantu memberi sumber informasi disabilitas.
3. Melakukan audit organisasional menyeluruh terhadap lembaga penyelenggara untuk menemukan pendukung internal, sumber dukungan manusia atau keuangan atau kontribusi lain terkait dengan disabilitas.

Misalnya, lembaga tersebut atau sebuah lembaga terkait mungkin sudah memiliki program membiayai penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan atau memberikan pinjaman untuk membantu penyandang disabilitas memulai usaha. Beberapa negara memiliki insentif, termasuk insentif keuangan untuk mendorong perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas.

4. Banyak pemerintah memiliki badan koordinasi terkait dalam disabilitas atau komite yang bisa memberikan keahlian dan sumber daya yang diperlukan untuk membantu.

Mitra nasional

1. Dalam menilai mitra nasional, maka penting untuk menentukan pengalaman mereka dalam bekerja dengan dan melatih penyandang disabilitas serta kelompok-kelompok lain yang secara sosial dikesampingkan dan menilai kesediaan mereka untuk menyertakan dan mengakomodasi penyandang disabilitas jika mereka belum melakukannya.
2. Lakukan audit yang sama seperti yang dilakukan terhadap lembaga eksekutif nasional.
3. Jika mitra nasional pernah bekerja dengan penyandang disabilitas, tentukan tingkat dan kualitas pengalaman mereka dan outcome pengalaman tersebut.
4. Lakukan penilaian staf. Apakah mereka memiliki penyandang disabilitas sebagai staf? Apakah ada anggota staf yang memiliki pengalaman dalam hal disabilitas, baik lembaga tersebut melakukan langsung ataupun tidak?
5. Tentukan kebutuhan mereka akan pelatihan dan peningkatan kapasitas terkait dengan penyandang disabilitas.
6. Sebagian organisasi memiliki jaringan dengan organisasi lain yang mereka bekerja dengannya dan mendapatkan informasi atau bahkan bermitra. Nilailah jaringan besar mereka untuk menemukan organisasi yang terlibat atau memberikan layanan kepada penyandang disabilitas.
7. Komunikasikan dengan jelas harapan bahwa mereka diharapkan untuk melayani penyandang disabilitas secara aktif sebagai mitra dan sebagai peserta dalam program.
8. Tentukan kesenjangan dalam hal pengetahuan dan keterampilan mengenai disabilitas sehingga kesenjangan ini dapat ditangani sebagai upaya menjamin mitra lokal, melalui pengembangan kapasitas dan melalui kemitraan dengan organisasi lain, terutama yang akan berada di komite penasihat TREE nasional.

Komite penasihat TREE nasional

1. Komite ini harus inklusif dengan perwakilan penyandang disabilitas. Perwakilan semacam itu biasanya akan datang dari organisasi penyandang disabilitas dan bukan organisasi untuk penyandang disabilitas. Organisasi penyandang disabilitas ‘(DPO) haruslah kelompok yang keanggotaan diatur secara demokratis yang mungkin terlibat dalam berbagai kegiatan advokasi, kemandirian, kepemimpinan, dan peningkatan kapasitas. Mereka dianggap sebagai suara penyandang disabilitas. Organisasi untuk penyandang disabilitas adalah NGO yang kepemimpinannya mungkin menyertakan penyandang disabilitas atau mungkin tidak dan mereka biasanya diorganisir untuk memberikan layanan bagi penyandang disabilitas. Kedua jenis organisasi tersebut dapat diwakili di komite tetapi penting untuk memastikan bahwa DPO dan suara penyandang disabilitas didengar, sesuai moto berkumpulnya penyandang disabilitas di seluruh dunia: Tidak ada Tentang Kami Tanpa Kami.
2. DPO dapat mewakili kelompok disabilitas tertentu, misalnya kelompok tuna netra atau tuna rungu. Beberapa masyarakat mungkin memiliki organisasi lintas disabilitas atau organisasi puncak yang semua sub-kelompok atau kelompok disabilitas spesifik bisa bergabung. Kadang-kadang, politik yang ada dalam masyarakat disabilitas dapat mempersulit untuk menentukan organisasi atau kelompok yang terbaik untuk disertakan dan masukan dari lembaga eksekutif atau mitra ahli nasional dapat membantu.
3. Tergantung pada negaranya, kapasitas DPO untuk berpartisipasi dalam kelompok penasihat nasional dapat bervariasi. Banyak kelompok memiliki pelatihan kepemimpinan yang sangat baik terkait dengan advokasi dan partisipasi pada dewan penasihat pemerintah, tetapi yang lain mungkin tidak memilikinya. Pelatihan peningkatan kapasitas atau pelatihan induksi perwakilan mungkin diperlukan untuk memastikan partisipasi dan representasi yang aktif dan efektif. Berikan arahan yang jelas tentang peran perwakilan kepada DPO sehingga mereka dapat mengidentifikasi perwakilan terbaik dari kelompok tersebut.
4. Tugas badan penasihat yang luas mengharuskan mereka mendapatkan pemahaman tentang isu-isu disabilitas, terutama berkaitan dengan fungsi mereka. Pelatihan kesadaran disabilitas tersebut harus diselenggarakan bekerja sama dengan para pendukung disabilitas.
5. Dalam bekerja dengan penyandang disabilitas beberapa isu berikut akan perlu dipertimbangkan:
 - a) Lokasi pertemuan harus terakses jika perwakilan penyandang disabilitas atau peserta lainnya adalah

pengguna kursi roda atau memiliki keterbatasan mobilitas; langkah-langkah aksesibilitas lainnya mungkin diperlukan untuk tuna rungu dan tuna netra. Tanyakan kepada perwakilan jenis akomodasi apa yang mereka butuhkan.

- b) Tempat pertemuan harus di lokasi yang nyaman yang mudah dijangkau.
- c) Pemberitahuan terlebih dahulu harus diberikan karena transportasi bisa sulit untuk didapatkan.
- d) Fasilitator atau ketua harus sensitif terhadap isu-isu disabilitas dengan menggunakan teknik yang tepat untuk menjamin partisipasi penyandang disabilitas.

Pertimbangan perencanaan

Komite penasihat akan terlibat dalam tugas perencanaan dan keputusan yang sangat penting terkait dengan proyek TREE. Pertimbangan perencanaan berikut harus diambil:

1. Perencanaan harus partisipatif **dimana** ketua berusaha sedapat mungkin memastikan bahwa semua anggota komite memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dan bahwa mereka mewakili kepentingan kelompok pemangku kepentingan mereka.
2. Sumber daya akan perlu dialokasikan untuk memungkinkan akomodasi yang wajar atau biaya tertentu terkait dengan penyertaan penyandang disabilitas misalnya menyediakan instruktur bahasa isyarat, penyesuaian perlengkapan pelatihan, menyediakan materi pelatihan dalam format alternatif (misalnya, Braille atau kaset audio, untuk peningkatan kapasitas staf mengenai isu-isu disabilitas dan langkah-langkah terkait lainnya).
3. Perencanaan harus mempertimbangkan isu-isu seperti rendahnya tingkat melek huruf, pelatihan kesadaran disabilitas, struktur pembelajaran dan kerja alternatif, program pelatihan inklusif, pendekatan keluarga dan lain sebagainya.

Tim manajemen TREE nasional

Karena tim tersebut akan memiliki peran kepemimpinan dalam proyek dan akan berinteraksi dengan komite penasihat nasional dan mengawasi kegiatan lokal, akan sangat bermanfaat jika seseorang di tim manajemen nasional memiliki pengalaman disabilitas dan bisa berfungsi sebagai ahli atau nara sumber disabilitas pada tingkat ini serta di tingkat lokal. Sementara orang ini mungkin memiliki beberapa tugas, memperjuangkan dan menangani kebutuhan penyandang disabilitas mungkin di antaranya. Sensitivitas terhadap isu-isu disabilitas dan keterbukaan untuk memperjuangkan semua jenis

keragaman, termasuk penyandang disabilitas sangat penting untuk tim dan stafnya. Menyertakan penyandang disabilitas sebagai staf, jika mereka memiliki kualifikasi yang sesuai, akan memberi tanda kepada semua staf bahwa program TREE mencakup semua. Berikut ini adalah daftar keterampilan yang direkomendasikan untuk pelatih, fasilitator dan koordinator yang diadaptasi dari proyek *Pengembangan Kewirausahaan di Kalangan Perempuan Penyandang Disabilitas (DEWD)* ILO. Proyek ini memfasilitasi inklusi perempuan penyandang disabilitas dalam program kewirausahaan perempuan arus utama di Afrika. Staf yang dipilih harus memiliki pengetahuan praktis tentang⁵⁵:

- bagaimana lingkungan fisik dan membuat tidak mampunya penyandang disabilitas;
- kisaran akomodasi yang wajar dan sesuai yang dapat memfasilitasi inklusi;
- pengaturan praktis yang tepat, seperti tata letak ruangan;
- bagaimana mengadaptasi dan menjamin relevansi materi, handout, latihan dan kegiatan program lainnya untuk beragam peserta, termasuk penyandang disabilitas;
- bagaimana memastikan bahwa wirausahawan penyandang disabilitas didengar dan dimungkinkan untuk berpartisipasi secara penuh, terutama selama kerja kelompok dan sesi perencanaan;
- bagaimana memastikan bahwa dukungan ekstra yang diberikan kepada penyandang disabilitas dalam kegiatan terpadu tidak menimbulkan stigmatisasi atau marginalisasi mereka lebih jauh, terutama perempuan;
- bagaimana membangun solidaritas, kerjasama dan semangat tim antara peserta dan wirausahawan penyandang disabilitas maupun bukan;
- bagaimana menantang dan menangani dengan cara yang mendukung di mana pengalaman pengesampingan dan rendahnya kepercayaan diri peserta penyandang disabilitas mempengaruhi partisipasi mereka di dalam acara-acara dan program (terutama pada awal kursus);
- bagaimana menangani isu-isu terkait disabilitas yang muncul selama kursus pelatihan dan acara lainnya;
- bagaimana menantang dan mengatasi prasangka dan persepsi antara wirausahawan penyandang disabilitas dan bukan penyandang disabilitas;
- isu dan hambatan spesifik yang dihadapi oleh perempuan penyandang disabilitas dan bagaimana cara melawannya;

- sumber materi, bacaan lebih lanjut, dukungan dan saran.

Selain mengembangkan keahlian terkait disabilitas, periksalah bahwa semua staf, mitra dan pelatih menunjukkan tingkat pengetahuan dan sensitivitas yang disepakati terhadap isu-isu kesetaraan lain, misalnya agama dan latar belakang budaya.

Tim dan komite lokal

Prinsip dan tindakan yang sama harus diambil berkenaan dengan tim, mitra dan komite lokal. Ringkasnya, penting untuk:

- menilai kapasitas disabilitas dan mencari pejuang, ahli dan kesenjangan pengetahuan dan sebaiknya memiliki nara sumber disabilitas di setiap tingkat;
- mengisi kesenjangan dengan mitra ahli dan kegiatan peningkatan kapasitas;
- memastikan bahwa penyandang disabilitas terwakili dalam semua kegiatan perencanaan dan di komite;
- merencanakan langkah-langkah inklusi disabilitas tertentu, termasuk mengalokasikan sumber daya yang dibutuhkan.

Proses 2. Identifikasi peluang ekonomi dan penilaian kebutuhan pelatihan

Proses 2 dari proses TREE menyangkut melakukan berbagai survei sosial ekonomi untuk menentukan peluang pasar dan penilaian kebutuhan pelatihan kelompok sasaran. Kegiatan partisipatif berbasis masyarakat merupakan dasar untuk diskusi dan pengambilan keputusan tentang jenis pelatihan yang akan diberikan.

Beberapa isu disabilitas di tahap proses ini menyangkut hal-hal berikut:

- melakukan penilaian atau mengamankan penilaian yang mungkin telah dilakukan sebelumnya untuk menentukan apa yang organisasi, entitas pemerintah atau kelompok informal sudah melakukan kegiatan di masyarakat berkenaan dengan disabilitas;
- melakukan layanan jemput bola yang efektif untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas secara penuh terlibat dalam proses;
- mempersiapkan dan menyebarkan survei yang inklusif dan terakses yang penyandang disabilitas dapat mengisi atau menanggapi secara langsung dengan bantuan orang lain;

⁵⁵ ILO: *Count Us In! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities* (Jenewa, ILO, 2008), hlm.. 21-22.

- memastikan bahwa penyandang disabilitas dan kebutuhan dan masalahnya terwakili di profil masyarakat dan penilaian permintaan pasar;
- memasukkan masalah penyandang disabilitas di dalam survei kelayakan;
- memastikan bahwa pertemuan dan kegiatan pemangku kepentingan lainnya terakses dan akomodatif terhadap penyandang disabilitas.

Menemukan organisasi dan sumber daya disabilitas

Ada banyak jenis organisasi di tingkat masyarakat yang dapat mengadvokasi, mewakili atau melayani penyandang disabilitas. Sebagian disponsori pemerintah, sebagian lain mungkin NGO internasional atau lokal dan sebagian lainnya lagi mungkin kelompok swadaya atau advokasi yang beranggotakan penyandang disabilitas. Banyak masyarakat lokal mungkin juga memiliki program rehabilitasi berbasis masyarakat (CBR). CBR adalah pendekatan multi-sektoral untuk memenuhi kebutuhan kesehatan, pendidikan, keterampilan kerja dan kebutuhan penghidupan anak-anak, remaja dan dewasa penyandang disabilitas, terutama di negara berkembang. Mitra nasional harus dapat membantu menemukan ahli dan organisasi disabilitas lokal yang dapat membantu dalam melaksanakan program TREE yang menyertakan penyandang disabilitas di tingkat lokal.

Jemput bola efektif untuk keterlibatan dan penilaian masyarakat

Percayakan kepada penasihat lokal, DPO dan lainnya yang teridentifikasi dalam penilaian organisasi dan sumber daya disabilitas untuk memastikan bahwa jemput bola adalah tepat untuk penyandang disabilitas di masyarakat.

Berikut ini adalah beberapa poin umum yang perlu diingat:

- Kadang-kadang penyandang disabilitas tidak ingin mengidentifikasi diri karena stereotipe negatif atau ketidakmauan untuk mengidentifikasi diri mereka sebagai disabilitas. Mungkin perlu menggunakan istilah seperti kesulitan berjalan, melihat, mendengar, atau istilah fungsional lain untuk mengidentifikasi penyandang disabilitas dari pada menggunakan istilah cacat.
- Anggota keluarga dan orang lain, terutama di beberapa daerah pedesaan, masih dapat menyembunyikan atau menjaga penyandang disabilitas tetap di rumah.
- Berkonsultasilah dengan kantor lokal kementerian dan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas disabilitas, yang sering melakukan survei tentang

penyandang disabilitas. Perlu diingat bahwa data sering bisa tidak akurat, terutama jika dikumpulkan berdasarkan orang yang mendaftar untuk mendapatkan layanan karena penyandang disabilitas banyak yang tidak mengidentifikasi diri atau mencari layanan karena diskriminasi masa lalu atau keputusan.

- Pastikan bahwa semua usaha jemput bola menggunakan berbagai metode dan media - radio, dari mulut ke mulut, cetak dan lainnya. Doronglah penyebaran semua materi dari mulut ke mulut dan buatlah agar diketahui bahwa penyandang disabilitas didorong untuk mendaftar.
- Dengan masukan dari pendukung disabilitas lokal, pertimbangkan untuk mengadakan pertemuan pemangku kepentingan penyandang disabilitas saja atau bekerja melalui DPO, jika mereka biasanya tidak turut serta dalam kegiatan masyarakat arus utama.
- Pastikan bahwa alat penilaian masyarakat dirancang sedemikian rupa untuk menentukan jenis-jenis penyandang disabilitas yang ada di masyarakat atau daerah sasaran, karena ini akan berdampak pada layanan yang mungkin dipertimbangkan (misalnya, berapa jumlah keterbatasan mobilitas, kebutaan, amputasi terkait kecelakaan ranjau darat, disabilitas intelektual, dan lain-lain?). Dengan menggunakan kategori disabilitas lokal akan mempermudah menemukan dan membandingkan data di dalam negeri, jika data tersebut menyebutkan jenis-jenis keterbatasan.
- Dalam penilaian masyarakat, pertimbangkan isu-isu yang akan sangat relevan dengan penyandang disabilitas, misalnya, aksesibilitas infrastruktur seperti pasar lokal atau pilihan transportasi.
- pastikan bahwa informan kunci mencakup orang-orang yang paham tentang isu-isu disabilitas dan pemilik toko dan wirausahawan penyandang disabilitas.
- dalam melakukan wawancara dengan informan kunci, disarankan agar penyandang disabilitas dengan berbagai jenis disabilitas dan mewakili jenis kelamin yang berbeda, kelompok usia dan dimensi demografis lainnya sedapat mungkin disertakan. Sementara sebagian besar pertanyaan yang berlaku bagi pemangku kepentingan lain juga akan berlaku untuk penyandang disabilitas, penting untuk bertanya tentang hambatan spesifik terkait disabilitas yang mungkin mereka hadapi.

Analisa studi sektoral/pasar dan studi kelayakan

Sementara pertanyaan yang diajukan atau poin-poin data berkenaan dengan kegiatan-kegiatan ini akan menguraikan isu-isu ekonomi dan pasar, pertimbangan disabilitas harus

menjadi bagian dari analisa. Contohnya, jika beberapa sektor atau pasar menampilkan peluang spesifik untuk kelompok penyandang disabilitas tertentu, ini harus diperhatikan. Sebuah peluang pengolahan makanan yang sangat padat karya dan mudah untuk diajarkan, dan yang telah dilakukan oleh orang-orang buta huruf, mungkin memberi peluang bagi kelompok-kelompok penyandang disabilitas tertentu yang tidak bersekolah.

Diskusi masyarakat

Sebagaimana disebutkan di bagian lain, pertemuan masyarakat harus menyertakan semua penyandang disabilitas dan anggota keluarganya. Harus diperhatikan bahwa hambatan untuk berpartisipasi dapat diatasi dan langkah-langkah aksesibilitas dilakukan untuk komunikasi dan keterlibatan. Organisator atau fasilitator pertemuan harus memastikan bahwa penyandang disabilitas memahami tujuan pertemuan dan apa yang terjadi dan bahwa suara dan pendapat penyandang disabilitas dan keluarganya diungkapkan dan didengar.

Pelatihan penilaian kebutuhan

Instrumen survei dan penilaian kebutuhan harus tersedia atau disampaikan dalam format alternatif sehingga orang yang tuna netra, tuna rungu, buta huruf atau tidak memiliki ketangkasan manual untuk mengisi formulir tersebut dicakup. Perhatian harus diberikan pada hambatan disabilitas dalam mengakses pelatihan – apa ini dan bagaimana dapat diatasi. Orang yang melakukan pertemuan dan survei harus memiliki pengetahuan tentang disabilitas dan sensitif terhadap isu-isu disabilitas, menghindari mengikuti mitos dan stereotipe lokal dan terbuka dan fleksibel berkenaan dengan isu-isu disabilitas.

Proses 3. Desain, organisasi dan penyampaian pelatihan

Jika fase-fase ke titik ini telah inklusif penyandang disabilitas, pelatihan secara alami akan menyertakan beberapa peserta penyandang disabilitas. Karena poin-poin penting terkait dengan pelatihan sebagian besar adalah isu-isu terkait dengan semua fase, daftar berikut berisi beberapa pengingat mengenai apa yang perlu dipertimbangkan pada tahap ini.

Mempersiapkan rencana kursus pelatihan

Poin-poin berikut harus diingat dalam perencanaan rencana kursus:

- anggaran untuk akomodasi yang wajar atau untuk mengadaptasi peralatan, materi pelatihan dan tempat pelatihan, jika diperlukan;
- memungkinkan untuk berbagai metode pelatihan dan metode evaluasi yang fleksibel;
- mengidentifikasi personil pendukung di dalam proyek (narasumber disabilitas) untuk pelatih dan peserta atau mengidentifikasi lembaga bantuan yang akrab dengan penyandang disabilitas yang dapat memberikan dukungan yang diperlukan;
- menyiapkan materi dalam format-format alternatif sebagaimana diperlukan oleh jenis-jenis peserta.

Mengidentifikasi dan mempersiapkan pelatih

- Identifikasi lembaga-lembaga pendukung terkait dengan disabilitas jika pengalaman disabilitas tertentu yang dibutuhkan.
- Pilih setidaknya beberapa pelatih yang memiliki pengalaman disabilitas dan yang dapat berbagi pengalaman mereka, jika memungkinkan.
- Masukkan disabilitas ke dalam keseluruhan pelatihan untuk pelatih yang diberikan.
- Sertakan penyandang disabilitas dan model peran dalam pelatihan.

Paling tidak, pelatih harus dipersiapkan dengan pelatihan kesadaran disabilitas untuk memungkinkan mereka secara efektif menyertakan peserta dengan berbagai jenis disabilitas di kelas mereka dan didukung oleh orang-orang yang memahami disabilitas misalnya pekerja rehabilitasi berbasis masyarakat, nara sumber disabilitas TREE atau beberapa ahli lokal lain. Para pekerja disabilitas ini dapat membantu memberikan saran tentang berkomunikasi dan bekerja dengan penyandang disabilitas, dan membantu untuk memecahkan masalah yang mungkin timbul antara pelatih dan peserta.⁵⁶

Daftar kompetensi bagi nara sumber disabilitas dan pelatih telah disebutkan.

Memilih peserta

- Buatlah pendaftaran terakses.
- Hindari stereotipe dan prasangka dalam memilih peserta penyandang disabilitas.

⁵⁶ ILO: *Skills development through community-based rehabilitation (CBR). A good practice guide* (Jenewa, ILO, 2008), hlm. 52.

- Bahaslah dengan orang tersebut bagaimana mereka dapat menangani hambatan atau tantangan – jangan begitu saja menolak seseorang berdasarkan persepsi komite bahwa disabilitas tersebut akan mengganggu kemampuan orang tersebut untuk belajar dan berhasil.
- Diskusikan kebutuhan akomodasi langsung dengan peserta – jangan berasumsi bahwa Anda atau pelatih mengetahui apa jenis akomodasi yang mereka butuhkan.
- Bekerjalah dengan penyandang disabilitas sebagai mitra dalam program pembelajaran mereka dan pastikan bahwa kebutuhan akomodasi yang wajar telah dibahas dan diselesaikan sebelum pelatihan.
- Libatkan keluarga bila dibutuhkan dan atas seizin peserta penyandang disabilitas.
- Upayakan memiliki beberapa penyandang disabilitas di kelas pelatihan sehingga mereka tidak merasa terisolasi. Hal ini terutama berlaku untuk tuna rungu dan mengandalkan bahasa isyarat sebagai alat komunikasi. Tanpa adanya peserta tuna rungu lain, mereka tidak akan punya siapa-siapa untuk diajak berkomunikasi dan lebih cenderung merasa terisolasi.
- Jangan menerima pendaftar yang sekedar ikut-ikutan. Pastikan pendaftar ingin berpartisipasi dan kemungkinan berhasil.
- Jika tampak bahwa individu tidak mungkin berhasil karena kurangnya kepercayaan diri, tidak tahu tentang apa yang ingin mereka lakukan atau hal lain yang dapat diatasi di tempat lain, kumpulkan mereka dengan yang lain (sekali pun mereka semua penyandang disabilitas) yang memiliki kebutuhan serupa, untuk peningkatan kepercayaan diri dan bimbingan karir dan keterampilan kerja inti, untuk mempersiapkan mereka untuk pelatihan.
- Pertimbangkan struktur belajar alternatif bagi orang-orang tidak bisa mengikuti program pelatihan biasa.
- Pertimbangkan untuk menetapkan kuota jumlah penyandang disabilitas untuk memastikan mereka sepenuhnya terwakili. Namun, jika memang ada target pastikan bahwa peserta yang dipilih kemungkinan besar akan berhasil dan tidak sekedar hanya memenuhi kuota belaka.
- Formatlah materi dengan cara yang peserta penyandang disabilitas dapat mengakses informasi.
- Gunakan pendekatan praktis.
- Miliki kegiatan dan metode pengajaran yang fleksibel dan alternatif untuk menyesuaikan dengan gaya belajar dan kebutuhan komunikasi individu.
- Rencanakan alat bantu belajar yang mungkin diperlukan (seperti stylus Braille, alat manual sederhana yang digunakan untuk merekam informasi, persis seperti sebuah buku catatan, bagi tuna netra, flipchart besar untuk menulis, atau tape recorder bagi yang tidak bisa menulis).
- Rencanakan dan perbolehkan cara-cara alternatif mengevaluasi kemajuan berdasarkan keterbatasan orang (misalnya, memberikan tes lisan untuk tuna netra, tes tertulis untuk tuna rungu).
- Rencanakan bagaimana menangani penyandang disabilitas atau peserta yang tertinggal dari seluruh kelas, misalnya memiliki tutor atau mentor relawan, sesi latihan khusus, keterlibatan anggota keluarga.

Penyampaian pelatihan

Metode pelatihan dasar yang digunakan untuk semua peserta pelatihan akan berlaku untuk sebagian besar penyandang disabilitas. Pemilihan atau penerapan metode-metode ini untuk penyandang disabilitas tertentu yang unik. Dengan kata lain, penyandang disabilitas belajar melalui ceramah dan penjelasan, demonstrasi, pendekatan praktek dan penanganan, kegiatan pemecahan masalah dan tugas. Metode mungkin perlu diadaptasi atau dipilih berdasarkan disabilitas. Misalnya, tuna rungu dapat belajar dari penjelasan, tapi mungkin perlu ditulis (dengan asumsi mereka dapat membaca), dikomunikasikan melalui seorang instruktur bahasa isyarat atau dengan membaca bibir. Bila ini tidak mungkin, demonstrasi dan menggunakan teknik pantomim kreatif mungkin diperlukan. Demonstrasi yang membutuhkan pandangan tidak akan bekerja untuk orang yang sama sekali buta tetapi membimbing tangan orang tersebut dan menjelaskan prosesnya akan bisa. Lampiran 8.4 menjelaskan teknik-teknik berbagai pelatihan standar dan bagaimana dapat diterapkan untuk berbagai jenis penyandang disabilitas.

Banyak negara yang memasukkan pendidikan khusus dan Program pendidikan inklusif kepada guru mereka dan kurikulum pelatihan instruktur dan lain-lain bisa dipelajari dari para ahli nasional dan internasional mengenai topik ini.

Kurikulum, rencana pelajaran, dan materi pelatihan

Prinsip-prinsip bagaimana pelatihan TREE harus disampaikan – terpusat pada peserta, fleksibel, dan lain-lain harus berarti bahwa penyandang disabilitas akan mendapatkan manfaat juga. Salah satu yang harus diperhatikan secara khusus dalam perencanaan pelajaran adalah mempertimbangkan hal berikut:

Melaksanakan pelatihan

- Perlakukan penyandang disabilitas sebagai anggota kelas biasa.
- Doronglah integrasi mereka jika diperlukan dan pastikan mereka terlibat dalam kegiatan kelompok dan diskusi, jika mereka tidak berpartisipasi.
- Ketahuilah bagaimana penyandang disabilitas dan non-disabilitas bercampur dan terlibat bersama; staf harus mendorong mereka untuk berbaur sehingga mereka tidak terisolasi atau mengelompok sendiri.
- Nilailah kebutuhan akomodasi dan dukungan jika mereka tidak bisa mengikuti.

Proses 4. Dukungan Pasca pelatihan untuk pengembangan usaha mikro dan pekerjaan berupah

Dukungan Pasca pelatihan akan memastikan keberhasilan pelatihan bagi penyandang disabilitas dan juga untuk kelompok apapun. Banyak penyandang disabilitas, tergantung pada tingkat inklusi sosial, pendidikan dan pelatihan mereka sebelumnya, mungkin dapat memperoleh pekerjaan atau memulai usaha dengan tingkat dukungan yang diharapkan. Namun, karena penyandang disabilitas sering menghadapi diskriminasi dalam mengambil atau melanjutkan pinjaman dan mungkin menghadapi banyak hambatan terkait dengan mobilitas, transportasi, komunikasi, dan dimensi-dimensi keberhasilan lainnya, perencana dan penyelenggara harus mempertimbangkan hambatan-hambatan dan kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam memfasilitasi upaya mereka mendapatkan pekerjaan berupah atau berwirausaha.

Perencanaan

Dalam perencanaan, proses yang sama dapat digunakan tetapi, perlu diingat bahwa mungkin ada kebutuhan akan dukungan lebih. Membangun dukungan di dalam masyarakat untuk membantu penyandang disabilitas setelah pelatihan bisa jadi penting dan juga akan mengurangi tuntutan staf TREE. Dukungan atau mentor semacam itu bisa mencakup:

- rekan sejawat misalnya pelatih sejawat, DPO pemimpin;
- mentor misalnya pemimpin desa atau masyarakat, baik formal maupun informal;
- wirausahawan lokal bagi yang membuka usaha sendiri;

- teman dan anggota keluarga;
- staf NGO yang terlibat dalam disabilitas atau menyediakan dukungan masyarakat;
- rekan kerja atau supervisor, atau personil serikat dalam situasi kerja formal;
- penyandang disabilitas lain atau model peran;
- orang lain sebagaimana yang ditunjukkan oleh sang penyandang disabilitas.

Memfasilitasi akses ke pekerjaan berupah

Untuk membantu penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan berupah, Staf TREE harus memfasilitasi hal-hal berikut:

1. Meningkatkan kesadaran tentang hak dan potensi penyandang disabilitas.
2. Memungkinkan dan membantu penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan.
3. Memungkinkan dan membantu penyandang disabilitas mempertahankan pekerjaan.
4. Membangun jaringan dan bermitra dengan pengusaha, serikat pekerja dan penyedia jasa ketenagakerjaan.

1. Meningkatkan kesadaran

Pengusaha cenderung memiliki sikap yang sama seperti anggota masyarakat lainnya berkenaan dengan penyandang disabilitas. Jika masyarakat cenderung menganggap mereka sebagai tidak mampu dan objek amal, pengusaha akan beranggapan hal yang sama. Jika masyarakat menerima penyandang disabilitas sebagai warga negara yang sepenuhnya matang, ini akan tercermin oleh pengusaha.

Banyak pengusaha yang telah mempekerjakan penyandang disabilitas dan mendapati mereka menjadi karyawan yang sangat baik. Lihat Lampiran 8,5 untuk kasus bisnis yang mempekerjakan penyandang disabilitas dan sumber daya lain yang bermanfaat. Temuilah pengusaha-pengusaha tersebut dan bekerja samalah dengan asosiasi pengusaha di daerah Anda untuk mendapatkan dukungan mereka untuk mempromosikan pekerjaan berupah bagi peserta, untuk melaksanakan seminar kesadaran pengusaha dan untuk mengidentifikasi lowongan pekerjaan tertentu untuk semua peserta, termasuk penyandang disabilitas. Jika pengusaha terlibat dalam desain program pelatihan yang akan dimulai, dan spesifikasi mereka dimasukkan ke dalam pelatihan, mereka akan sadar akan keterampilan yang dimiliki oleh para lulusan. Lihat contoh mengenai Pengusaha Federasi Ceylon di Volume V Dukungan pasca

pelatihan untuk pengembangan usaha mikro dan pekerjaan berupah.

2. Membantu penempatan kerja

Beberapa mitra pelatihan mungkin memiliki personil penempatan kerja atau link ke layanan ketenagakerjaan pemerintah atau layanan ketenagakerjaan lainnya. Personil ketenagakerjaan atau penempatan kerja harus menghindari mitos, stereotipe negatif dan konsepsi salah tentang penyandang disabilitas dan mencocokkan mereka dengan pekerjaan sesuai dengan kemampuan mereka. Bila ada peluang kerja dan tujuannya adalah pekerjaan berupah, maka akan perlu untuk membantu penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan. Ini bisa menyangkut hal-hal berikut:

- memberikan pembelajaran dalam keterampilan mencari pekerjaan dengan penekanan khusus tentang cara menangani isu-isu terkait disabilitas;
- membantu menata dokumen pencarian kerja dan menemukan petunjuk pekerjaan;
- melakukan analisa pekerjaan dan tempat kerja tertentu untuk mencocokkan penyandang disabilitas dengan sebuah pekerjaan;
- membantu menyelesaikan atau menangani masalah seperti transportasi atau hambatan lainnya;
- menilai kebutuhan akan akomodasi yang wajar di tempat kerja;
- memastikan dana untuk menutup biaya jika akomodasi wajar diperlukan.

Lihat Lampiran 8.1 untuk beberapa alat terkait dengan pencarian pekerjaan dan layanan ketenagakerjaan untuk membantu memfasilitasi pekerjaan berupah para penyandang disabilitas.

3. Memungkinkan dan membantu penyandang disabilitas mempertahankan pekerjaan

- Setelah seseorang mendapatkan pekerjaan, tindak lanjut adalah penting untuk memastikan bahwa pekerja baru tersebut menyesuaikan dengan pekerjaan dan bahwa mereka dan pengusaha puas dengan perjodohan kerja tersebut. Bagi penyandang disabilitas, beberapa hal berikut mungkin perlu dipertimbangkan:
- menentukan apakah akomodasi yang wajar atau dukungan pekerjaan mungkin diperlukan;
- mengidentifikasi pembina kerja atau mentor untuk membantu pekerja baru tersebut dengan transisi mereka;

- memberikan dukungan, dorongan dan bantuan kepada mereka yang mungkin kurang percaya diri dan pengalaman dalam situasi kerja.

4. Membangun jaringan dengan lembaga lain dan mitra sosial

Di beberapa masyarakat, ada program atau prakarsa khusus untuk membantu penyandang disabilitas masuk ke pekerjaan berupah. Membangun jaringan dan bermitra dengan organisasi-organisasi ini, tidak hanya untuk membantu mereka menemukan pekerjaan, tetapi untuk memberikan dukungan lain, seperti pembina kerja, yang mungkin dibutuhkan oleh penyandang disabilitas intelektual, psikososial atau disabilitas serius untuk agar tetap sesuai untuk sebuah pekerjaan baru dan mempertahankan pekerjaan.

Staf tindak lanjut harus tersedia untuk mantan peserta maupun untuk majikan, jika diperlukan, untuk membantu orang tersebut mempertahankan pekerjaan dan mengatur pelatihan lanjutan untuk promosi dan pengembangan karir.

Memfasilitasi pengembangan usaha mikro

Penyandang disabilitas akan memerlukan layanan tindak lanjut dan pengembangan usaha sama seperti yang lain untuk memulai dan berhasil dalam usaha. Seperti banyak kelompok yang secara sosial dikesampingkan, mereka mungkin kurang percaya diri dengan kemampuan mereka untuk berhasil dan dorongan khusus mungkin diperlukan. Staf yang melaksanakan tindak lanjut mungkin harus menangani beberapa masalah spesifik terkait dengan:

- mengorganisasi dukungan;
- memfasilitasi kredit;
- membantu akomodasi yang wajar.

Memfasilitasi kelompok swadaya/koperasi

Dalam beberapa kasus, penyandang disabilitas dapat bergabung dengan kelompok atau bermitra dengan orang lain untuk memulai usaha, berpartisipasi dalam sebuah koperasi, atau bekerja dengan anggota keluarga. Ini bisa menjadi alternatif yang berguna jika peserta tidak memiliki kemampuan spesifik yang diperlukan untuk berhasil dalam usaha dan tidak ada alternatif tertentu, seperti pekerjaan berupah, yang dapat diidentifikasi. Tugas dapat dibagi dan sang penyandang disabilitas, dan mitranya atau anggota lain, dapat berkontribusi berdasarkan kemampuan mereka sehingga semua tugas pekerjaan yang diperlukan untuk usaha tersebut tercakup. Pertimbangkan kasus Hang Hatch yang anak-anaknya membantunya mengantarkan

barang ke pasar. Dalam contoh lain dari Kamboja, seorang perempuan muda dengan keterbatasan intelektual tidak bisa mempelajari tugas menyulam keranjang yang kompleks, maka kelompok swadaya menugaskannya untuk membuat produk sederhana yang masuk dalam kisaran barang mereka. Dia mampu membuat keranjang yang lebih kecil dan sederhana, berpartisipasi di dalam kelompok tersebut dan mendapatkan uang. Penyulam yang lebih terampil dan memiliki kemampuan mampu mencurahkan waktu mereka untuk pola dan desain yang lebih menantang.

Mengatur kredit

Kredit bisa menjadi masalah besar bagi penyandang disabilitas. Karena mereka kemungkinan sekali termasuk yang termiskin dari yang miskin, mereka cenderung tidak memiliki agunan yang diperlukan untuk mendapatkan pinjaman. Selain itu, LKM mungkin memiliki sikap negatif tentang kemampuan mereka untuk mengembalikan pinjaman dan mungkin ragu-ragu untuk memberikan pinjaman. Staf proyek TREE perlu bekerja untuk menghilangkan sikap-sikap negatif dan membantu mengatasi hambatan untuk memperoleh kredit.

Pendekatan kreatif telah dikembangkan untuk membantu penyandang disabilitas dan orang-orang yang sangat miskin untuk mengakses kredit, meliputi menjamin pinjaman, membentuk lingkaran tabungan dan lain-lain.. Data terbatas yang tersedia menunjukkan bahwa mereka adalah risiko kredit yang sangat baik dan setidaknya satu peneliti menemukan bahwa lembaga keuangan mikro mendapati mereka merupakan salah satu pelanggan terbaik mereka.

Akomodasi wajar

Hanya karena seseorang memiliki usaha sendiri tidak lantas berarti bahwa akomodasi yang wajar mungkin tidak diperlukan bagi mereka untuk melakukan pekerjaan mereka. Gambar berikut menunjukkan akomodasi wajar yang cerdas yang dirancang bersama-sama oleh penata rambut dan staf tindak lanjut, memungkinkannya bekerja lebih mudah. Biaya terkait dengan akomodasi yang wajar harus dipertimbangkan dalam rencana usaha wirausahawan, termasuk kemungkinan mempekerjakan orang lain untuk membantu mereka mengerjakan tugas-tugas yang tidak mampu mereka lakukan sendiri.

Proses 5. Perspektif disabilitas dalam monitoring, evaluasi dan dokumentasi

Menyertakan dan memperhitungkan penyandang disabilitas sangat penting. Terlalu sering mereka diasumsikan sebagai bagian dari kelompok yang disebut sebagai kurang beruntung, rentan dan terpinggirkan, kecuali memperhatikan secara khusus, mereka sering diabaikan, ditinggalkan dan “tak terlihat”. Selama bertahun-tahun, mereka tidak diperhitungkan dan, akibatnya, pesan dan realitasnya adalah “Anda tidak berharga”. Akan perlu waktu dan usaha dan pembelajaran keterampilan baru untuk membuat mereka berharga dan menangani kebutuhan mereka, tetapi sekarang adalah waktu untuk melakukannya.

Isu menyeluruh dari monitoring, evaluasi dan dokumentasi harus melihat secara khusus masalah bagaimana penyandang disabilitas dilibatkan dalam semua tahap proyek TREE. Proses ini akan memberikan kadar akuntabilitas dan dokumentasi pengalaman TREE dapat menambah batang tubuh pengetahuan berkenaan dengan membuat program yang inklusif dan partisipatif.

Monitoring

Monitoring proyek TREE yang berkelanjutan harus mencakup tindakan yang menangani outcome dari pelibatan penyandang disabilitas serta proses-proses yang digunakan. Tujuannya adalah partisipasi seluruh lapisan masyarakat di TREE, termasuk penyandang disabilitas. Keberhasilan inklusi ini harus memonitor semua aspek dan tahapan TREE. Jika penyandang disabilitas dan perspektif disabilitas tidak disertakan pada Fase 1, perencanaan dan pengembangan organisasi, tidak mungkin fase-fase berikutnya akan inklusif. Jadi, monitoring harus dimulai pada tahap pertama dan pada awal proyek.

Monitoring dan memberikan umpan balik informasi ke dalam sistem merupakan proses yang berkesinambungan. Jika monitoring menghasilkan data yang tidak positif, strategi proyek mungkin perlu disesuaikan atau diubah dan dinilai ulang. Misalnya, jika metode komunikasi tentang pertemuan masyarakat gagal membuat penyandang disabilitas berpartisipasi, proses atau strategi jemput bola kepada mereka mungkin membutuhkan penyesuaian.

Ukuran dampak tentang mana data dikumpulkan, dimonitor dan dievaluasi harus dikembangkan untuk setiap tahap. Tindakan berkaitan dengan disabilitas telah diusulkan maupun tersirat di seluruh buku ini tetapi setiap proyek akan perlu mengembangkan langkah-langkah tertentu berdasarkan standar dan realitas masyarakat.

Evaluasi

Dari perspektif disabilitas, TREE akhirnya harus dievaluasi dalam hal keberhasilannya dalam membangun keterampilan yang menghasilkan pekerjaan bagi peserta TREE, termasuk penyandang disabilitas. Jelas, salah satu ukuran keberhasilan adalah mendapatkan pekerjaan atau memulai usaha; yang lain adalah peningkatan pendapatan yang disadari oleh peserta TREE sebagai hasilnya. Untuk kelompok yang secara sosial dikesampingkan khususnya, akan sangat berguna untuk mengukur dampak dalam hal lain juga, seperti meningkatnya citra diri, kepercayaan diri, dampak pada keluarga dan kehidupan keluarga, keterlibatan dalam kegiatan sosial dan masyarakat di luar pekerjaan, dan dimensi sosial serta sebagai ekonomi lainnya.

Dalam mengevaluasi keberhasilan TREE dengan penyandang disabilitas, akan sangat penting tidak hanya mengidentifikasi peserta sebagai penyandang disabilitas, tetapi mengkategorikan mereka sesuai dengan jenis dan tingkat disabilitas, layanan dan akomodasi disediakan, serta untuk merekam data demografi dan outcome yang berkaitan. Dengan cara ini keberhasilan berbagai kelompok penyandang disabilitas dapat dinilai berkaitan dengan jenis intervensi yang diberikan untuk membantu mereka.⁵⁷

Karena TREE melibatkan langkah-langkah pemberdayaan masyarakat, maka evaluasi juga harus memeriksa bagaimana organisasi disabilitas, pendukung dan penyandang disabilitas diberdayakan dalam proses tersebut dan harus mengidentifikasi proses dan metode inklusi, mendorong partisipasi dan memberikan pelatihan dan akomodasi untuk para penyandang disabilitas di daerah pedesaan.

Dari perspektif pengembangan pengetahuan, evaluasi metode, proses dan struktur pelatihan alternatif juga harus dipertimbangkan. Apa saja proses dan pendekatan yang berhasil dalam menjangkau penyandang disabilitas dan membuat mereka terlibat dalam perencanaan, penilaian, desain, dan evaluasi proyek? Metode partisipatif apa yang paling efektif? Apa langkah-langkah yang mengoptimalkan keterlibatan? Apa kendala atau area resistensi di kalangan penyelenggara TREE, mitra atau staf untuk bekerja dengan penyandang disabilitas? Apa kesenjangan pelatihan? Apa yang terbukti menjadi strategi yang efektif dalam mengatasinya? Apa metode pelatihan yang terbukti paling efektif dengan berbagai kelompok disabilitas berbeda? Apa pelajaran yang dipelajari di kegiatan tindak lanjut? Apa yang memotivasi pengusaha untuk mempekerjakan?

Dokumentasi

Dokumentasi memiliki banyak aspek. Dokumentasi penting untuk akuntabilitas, monitoring, pemberian umpan balik informasi kepada sistem untuk perbaikan dan evaluasi terus-menerus. Dokumentasi harus mencakup pengumpulan data dan penulisan laporan, akan tetapi dokumentasi bias lebih dari itu. Dari perspektif disabilitas, pengetahuan itu kurang tentang bagaimana cara untuk secara efektif menyertakan penyandang disabilitas dalam kegiatan masyarakat dan pelatihan dan program ketenagakerjaan di negara berkembang, di mana sumber daya dan keahlian disabilitas terbatas. Oleh karena itu, disarankan dokumentasi meliputi hal-hal berikut:

- Menyitir penyandang disabilitas dalam dokumen proyek.
- Kebijakan dan prosedur tertulis yang menjelaskan cara untuk menyertakan penyandang disabilitas secara bermakna dalam semua aspek proyek.
- Menetapkan target jika diperlukan untuk mendorong inklusi.
- Laporan proyek risalah pertemuan, survei, studi tulisan analitis yang mencerminkan disabilitas. Jika karena alasan tertentu penyandang disabilitas atau perspektif disabilitas tidak dicakup, dokumentasikan mengapa.
- Jika sebuah masalah, tantangan atau hambatan mencegah inklusi disabilitas, langkah pemulihan atau saran mengenai bagaimana mengatasinya harus didokumentasikan untuk masa depan.
- Menggambarkan bagaimana penyandang disabilitas disertakan dalam desain, perencanaan, pertemuan, monitoring dan aspek lain keterlibatan masyarakat dalam proyek.
- Mencatat bagaimana penyandang disabilitas dilibatkan dalam kegiatan pelatihan dan pendekatan apa yang berhasil menangani tantangan atau hambatan.
- Studi kasus yang mencerminkan bagaimana penyandang disabilitas disertakan dan pelajaran dipetik.
- Model Peran dijelaskan dan kisah sukses mereka disebarluaskan.
- Teknik pelatihan, manfaat inklusi, tantangan dan hambatan dan bagaimana diatasi juga harus didokumentasikan untuk ditambahkan pada batang tubuh pengetahuan tentang bagaimana menyertakan penyandang disabilitas di TREE

⁵⁷ Untuk informasi lebih, lihat ILO: *Managing Success: An Instruction Manual for the APPT Database and Management Information System* (Phnom Penh, ILO, 2008).

Lampiran 8.1. ILO Disability Tools and Resources

Untuk mendapatkan sebuah copy, kirimkan email ke Internet melalui <http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/disability/public/index.htm>

Advocacy Kit: International Day of Disabled Persons Report: Decent work for persons with disabilities, 3 Desember 2007. ILO, 2008

Assisting Disabled Persons in Finding Employment: A Practical Guide/ R. Heron dan B. Murray. Edisi Asia and Pacific. ILO, 2003. (Edisi ke-2 – Edisi ke-1 Tahun 1997 tersedia dalam bahasa Arab, Khmer, Mandarin, Vietnam dan Thailand)

Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities. ILO, 2008.

EmployAbility: A resource guide on disability for employers in Asia and the Pacific! D.A. Perry, ed. ILO, 2007

Getting Hired: A Guide for Job-Seekers with Disabilities and a Trainer's Manual for Conducting a Workshop for Job-Seekers with Disabilities. ILO, 2008.

Getting Hired: A Trainer's Manual for Conducting a Workshop for Job-Seekers with Disabilities. ILO, 2008.

Integrating Women and Girls with Disabilities into Mainstream Vocational Training: A Practical Guide! Foo Gaik Sim. ILO, 1999.

Job and work analysis: Guidelines on identifying jobs for persons with disabilities. ILO, 2005

Prancis: *Analyse de l'emploi et du travail: Guide pratique pour identifier des emplois pour les personnes handicapées*
Spanyol: *Análisis del empleo y del trabajo: Directrices para identificar empleos para personas con discapacidades*.

Managing Success: An Instruction Manual for the APPT Database and Management Information System. ILO, 2008.

Moving Forward: Toward Decent Work for People with Disabilities: Examples of Good Practices in Vocational Training and Employment from Asia and the Pacific! D.A. Perry, ed. ILO, 2003.

Placement of Job Seekers with Disabilities: Elements of an Effective Service! B. Murray dan R. Heron. ILO, 2003.

Edisi Asia Pasifik. Edisi ke-2 (juga tersedia dalam bahasa Khmer, Mandarin, Vietnam dan Thailand).

A Caribbean Edition also exists.

Proceedings of the Expert Group Meeting on Inclusion of People with Disabilities in Vocational Training, Thailand, 14-16 February 2006. ILO, 2006.

Replicating Success. The ILO project Alleviating Poverty through Peer Training, Cambodia (Video). ILO, 2008.

Skills development through community based rehabilitation (CBR). A good practice guide. ILO, 2008.

The right to decent work of persons with disabilities! Arthur O'Reilly. ILO, 2007.

Training for Success: A Guide for Peer Trainers. ILO, 2008.

Lampiran 8.2 Bagan Penurunan Nilai, Implikasi dan Contoh Akomodasi

Jenis	Contoh gangguan	Contoh alat bantu, intervensi dan pelatihan khusus disabilitas	Contoh implikasi belajar dan kerja	Contoh akomodasi
Keterbatasan fisik: Mencakup serangkaian keterbatasan yang mempengaruhi beberapa aspek keberfungsian fisik (berjalan, ketangkasan manual, kekuatan, dll)	Keterbatasan mobilitas yang diakibatkan oleh tiadanya sebuah anggota tubuh, cedera tulang belakang, masalah punggung dll.; keterbatasan ketangkasan manual terkait dengan radang sendi, kelemahan otot karena penyakit atau cedera; atau keseluruhan kelemahan atau masalah pemapasan terkait dengan berbagai penyakit, dll. masalah neurologis dapat menyebabkan kejang atau permasalahan perilaku.	Kursi roda; sepeda roda tiga, kaki palsu, obat anti kejang, dll	Tergantung pada sifat gangguan fisik. Banyak yang tidak berimplikasi pada belajar; untuk sebagian yang lain peralatan atau lingkungan kerja/belajar mungkin perlu disesuaikan. Orang dengan keterbatasan kekuatan atau keterbatasan lain, masalah pemapasan, dll akan membutuhkan pertimbangan khusus dalam memilih jenis pekerjaan.	meja kerja yang dinaikkan, akses ke toilet yang terakses; penghilangan hambatan fisik dari jalan; pegangan pintu dan laci yang mudah dioperasikan; pedal kaki atau tangan alih-alih sebaliknya untuk orang yang diamputasi.
Keterbatasan Pancaindera/komunikasi: Mencakup kesulitan melihat, mendengar atau berbicara	Seseorang bisa memiliki pandangan yang lemah, sering tidak terdeteksi di negara berkembang, atau buta total, memiliki gangguan pendengaran atau tuli total.	Braille, tongkat dan pelatihan mobilitas untuk orang buta (sehingga mereka belajar untuk bergerak secara independen); pembelajaran dengan bahasa isyarat untuk tuna rungu; alat bantu dengar bagi orang dengan gangguan pendengaran.	Lihat metode pembelajaran tertentu; jelas beberapa penyesuaian diperlukan untuk sebagian besar penyandang disabilitas jenis ini. Dalam hal gangguan bicara penggunaan tulisan, komputer atau cukup bersabar di pihak pendengar mungkin diperlukan.	cetakan Braille, bahan cetak besar, bahasa isyarat, jalur yang bersih untuk tuna netra, pengaturan tempat duduk khusus di dekat instruktur atau speaker.
Intelektual: Mengacu pada kemampuan kognitif seseorang dan kapasitas belajar secepat orang lain dan menyimpan informasi. Keterbatasan intelektual seringkali muncul sejak lahir, akibat kerusakan otak, kekurangan gizi di awal kehidupan atau berbagai faktor.	Down's Syndrome	pelatihan pra kerja dan hidup mandiri.	Orang dengan disabilitas intelektual dapat belajar tetapi mungkin beberapa hal perlu diulang-ulang atau tugas dipecah-pecah ke dalam langkah-langkah kecil.	Periode pelatihan yang lebih lama, gunakan gambar, satu-dengan-satu di pelatihan di tempat kerja atau pembinaan kerja.

Jenis	Contoh gangguan	Contoh alat bantu, intervensi dan pelatihan khusus disabilitas	Contoh implikasi belajar dan kerja	Contoh akomodasi
Ketidakmampuan belajar: Mengacu kepada orang yang berakal sehat tapi yang memproses informasi atau belajar dengan cara yang berbeda dari yang lain. Misalnya, mereka mungkin mengalami kesulitan memproses dan mengingat angka, memahami kata-kata tertulis atau memproses informasi pendengaran.	Disleksia, gangguan kurang perhatian	Pelatihan khusus yang diberikan mengenai keterampilan belajar dan teknik adaptif (biasanya hanya tersedia di negara-negara maju)	Metode pengajaran berbeda kadang-kadang digunakan dengan orang semacam ini. Namun, di banyak negara berkembang kesulitan belajar tidak terdeteksi atau dipandang keliru sebagai disabilitas intelektual. Karena semua memiliki kecenderungan gaya belajar, mungkin paling baik menggunakan beragam pendekatan pelatihan.	Menggunakan pembelajaran tertulis atau oral tergantung pada bagaimana seseorang belajar yang terbaik atau memproses informasi.
Gangguan psikososial: Mengacu pada disabilitas yang dapat mengakibatkan perilaku, emosi atau pola berpikir yang tidak biasa atau berbeda atau yang mengganggu keberfungsian sehari-hari.	Gangguan stress traumatik, depresi, gangguan bipolar (mood tinggi dan rendah ekstrem yang berdampak pada perilaku)	Mungkin menjalani perawatan medis atau konseling untuk beradaptasi dengan keterbatasan dan mempelajari mekanisme penanggulangan	Kecemasan atau stres dapat mempengaruhi pembelajaran sehingga beberapa penyelesaian mungkin diperlukan secara individual	Pembinaan kerja; menciptakan lingkungan yang lebih bebas stres dan pengaturan evaluasi; memberikan dorongan tambahan

Perhatikan bahwa orang mungkin memiliki beberapa gangguan. Misalnya, orang dengan Albinisme kekurangan pigmen dalam warna kulit dan memiliki masalah visual. Akibatnya, mereka memiliki keterbatasan berada di luar rumah dan mungkin perlu kacamata atau alat bantu lain untuk membaca lebih baik. Orang dengan kelumpuhan karena cedera otak atau beberapa jenis kerusakan otak tertentu mungkin memiliki gangguan yang berhubungan dengan berbicara, pendengaran, ketangkasan manual atau mobilitas.

Lampiran 8.3 Penggunaan bahasa

Catatan: Informasi ini adalah dari Equal Employment Opportunities Trust (NZ) dan UK Employers' Forum on Disability

Website: eeotrust.org.nz, www.employers-forum.co.uk

Download from: www.eeotrust.org.nz/toolkits/dis-ability.cfm?section=practicaltips

Bahasa merepresentasikan sikap kita dan mempengaruhi pandangan dan perilaku orang di sekitar kita. Bahasa yang digunakan ketika berbicara tentang disabilitas dan penyandang disabilitas sangat penting karena pilihan yang buruk menghantarkan pada persepsi negatif atau stigma yang hanya memperkuat stereotipe palsu dan akan merugikan moral sebuah tempat kerja.

Di masa lalu, bahasa yang digunakan untuk menggambarkan penyandang disabilitas difokuskan pada kondisi medis alih-alih pada orang tersebut. Ini tidak manusiawi dan tidak menggambarkan penyandang disabilitas sebagai individu yang memiliki kemampuan. Kini, bahasa yang digunakan harus menekankan perspektif sosial yang mencerminkan individualitas seseorang atas keterbatasan mereka.

Penggunaan bahasa dapat berubah dari waktu ke waktu dan dari orang ke orang, sehingga sangat penting untuk terbuka terhadap masukan dan preferensi individu. Jika Anda tidak yakin untuk apa kata-kata digunakan, Anda mungkin bertanya kepada orang bagaimana mereka menyebut diri mereka.

Tips

- Disabled adalah istilah yang tepat sebagai lawan dari “handicapped”. Kuncinya adalah selalu mengidentifikasi orang sebagai orang, seperti pada orang cacat atau orang dengan disabilitas. Jangan gunakan frase non-personal, seperti “si cacat” karena itu tidak manusiawi dan tampak mengurangi orang pada keterbatasan mereka.
- Hindari istilah usang seperti “handicapped” dan “crippled”. Banyak dari istilah-istilah ini dianggap menghina. Meskipun pernah digunakan secara umum, istilah-istilah tersebut tidak lagi digunakan.
- Dengan suatu disabilitas, hindari kata-kata negatif yang melemahkan yang mengundang belas kasihan, misalnya “korban” atau “penderita” dan frasa seperti “meskipun mereka disabilitas”. Bagi banyak orang, disabilitas mereka hanyalah bagian dari kehidupan mereka dan bukan sebuah tragedi.
- Hindari label yang mengelompokkan orang-orang sebagai satu kelompok homogen. Label seperti “kaum disabilitas” atau “sakit secara mental” memperkuat stereotipe bahwa penyandang disabilitas adalah persis sama dengan sifat keterbatasan mereka dan terpisah dari masyarakat. Label juga memperkuat stereotipe bahwa penyandang disabilitas adalah pasien tak berdaya.
- Untuk orang tuna rungu netra, hindari kalimat “tuli dan bodoh”. Terminologi ini sudah usang dan menghina. Dalam hal apapun, banyak orang tuna rungu yang tidak diam; mereka dapat berbicara dan menggunakan suara.
- frasa “cacat mental” dianggap kadaluwarsa dan ofensif oleh banyak orang. Sebaliknya, seseorang harus disebut sebagai memiliki disabilitas intelektual.
- Kursi Roda memberi orang kebebasan untuk bergerak. Jadi jangan berbicara tentang mereka seolah-olah mereka terkurung. Justru katakan, “mereka menggunakan kursi roda” dari pada “mereka terikat kursi roda” atau “terkurung di kursi roda”.
- Jangan takut menggunakan ungkapan umum yang mungkin berkaitan dengan disabilitas seseorang, seperti “see you later”, “kau dengar itu?” Atau “Aku akan jalan bersama”. Penyandang disabilitas tidak ingin perhatian yang berlebihan diberikan kepada mereka atau menimbulkan ketidaknyamanan pada orang lain.
- Ketika menangani seorang penyandang disabilitas, beri mereka penghargaan yang sama seperti orang lain dalam situasi yang sama. Jangan memperlakukan orang dewasa seolah-olah mereka adalah anak-anak

Lampiran 8.4 Penerapan metode pelatihan untuk orang dengan berbagai jenis disabilitas

Catatan: Informasi ini adalah dari Training for Success: A Guide for Peer Trainers, 2008, ILO. Ini dikembangkan sebagai bagian dari proyek Alleviating Poverty Through Peer Training (APPT) yang didanai di Kamboja yang menggunakan pelatih sejawat berbasis desa untuk memberikan pelatihan satu-dengan-satu (dan kadang-kadang pelatihan kelompok) untuk penyandang disabilitas. Pelatih adalah wirausahawan penyandang disabilitas maupun non-penyandang disabilitas yang memberikan pelatihan usaha dan aspek teknis dari pekerjaan mereka dalam situasi magang jangka pendek informal.

Bagaimana cara mengajar: berbagai metode pengajaran berbeda untuk pelatih sejawat

Penting untuk mempelajari berbagai metode pelatihan berbeda dan kapan dan bagaimana menggunakannya untuk mengajar orang keterampilan, pengetahuan dan sikap. Anda kemudian dapat memilih metode pelatihan yang paling sesuai untuk peserta tersebut atau apa yang ingin Anda ajarkan. Panduan ini menjelaskan metode-metode berikut:

1. Menjelaskan atau ceramah;
2. Menunjukkan atau mendemonstrasikan;
3. Belajar sambil melakukan: Membimbing, penemuan dan praktek;
4. Bermain peran;
5. Menggunakan pertanyaan dan tugas;
6. Kunjungan paparan.

Anda telah belajar banyak hal dari beberapa metode ini sendiri. Anda mungkin juga telah menggunakan metode ini dalam mengajar orang lain. Atau, Anda mungkin telah menggunakan metode ini dalam membantu anak-anak Anda atau teman tanpa menyadarinya.

1. Menjelaskan atau ceramah

- Menjelaskan berarti mengatakan kepada seseorang bagaimana cara melakukan sesuatu atau memberikan informasi. Menjelaskan dapat dilakukan dengan berbicara, menggunakan bahasa isyarat atau secara tertulis. Ketika menjelaskan dilakukan dalam kelompok besar ini sering disebut ceramah.

Penggunaan terbaik

- Menjelaskan atau ceramah adalah cara yang baik untuk menjelaskan baik secara lisan maupun tertulis, jika peserta Anda mampu membaca. Jika peserta dapat menulis, mereka dapat mencatat.
- Menjelaskan adalah baik untuk waktu pelatihan singkat dan berguna bagi peserta yang tidak memiliki pengetahuan sebelumnya mengenai sebuah topik.
- Ceramah lebih sering digunakan dalam kelompok besar atau setting formal.
- Digunakan sendiri, menjelaskan tidak sangat efektif untuk mengajarkan keterampilan praktis. Namun, menjelaskan saat menggunakan metode lain bisa sangat efektif.

Cacat pertimbangan

Peserta yang memiliki gangguan pendengaran (tuli total atau sebagian):

- gunakan tulisan, jika peserta Anda dapat membaca;
- gunakan bahasa isyarat, jika Anda dan peserta mengetahui bahasa isyarat;
- foto dan gambar, seperti yang digunakan dalam panduan ini, membantu orang memahami dengan lebih baik.

Peserta yang memiliki gangguan penglihatan (buta total atau sebagian):

- Penjelasan tertulis membutuhkan Braille untuk penyandang disabilitas yang dapat menggunakan Braille;
- Cetak besar bermanfaat bagi orang terganggu penglihatannya, tapi tidak buta.

Peserta yang kesulitan belajar:

- Menggunakan kata-kata sederhana dan gambar atau representasi visual lainnya terutama bagi peserta yang buta huruf atau dengan kecerdasan terbatas.

Tips

- Gunakan bahasa sederhana.
- Berikan contoh apa yang Anda maksudkan.

- Sajikan informasi dan ide secara logis.
- Jelaskan secara berbeda-beda jika Anda bisa, misalnya secara lisan, tertulis di papan tulis atau secara tertulis dan menunjukkan pada saat yang sama.
- Doronglah peserta untuk menulis atau membuat gambar untuk merepresentasikan apa yang sedang dijelaskan, jika mereka mampu melakukannya.
- Berinteraksilah dengan peserta dengan memberi dorongan atau mengajukan pertanyaan atau memulai diskusi.

2. Menunjukkan atau mendemonstrasikan;

Menunjukkan atau mendemonstrasikan adalah melakukan kegiatan secara fisik yang Anda ingin peserta Anda pelajari. Adakalanya peserta hanya mengamati sementara pelatih bekerja. Menunjukkan atau mendemonstrasikan adalah cara yang baik untuk hampir semua kelompok orang untuk belajar kecuali orang tuna netra atau terganggu penglihatannya. menunjukkan ini sangat penting bagi orang tuna rungu.

Penggunaan terbaik

- Menjelaskan dan menunjukkan pada saat yang sama benar-benar berhasil. Peserta belajar lebih baik bila mereka melihat apa yang ada dalam sebuah tugas atau dalam menjalankan sebuah usaha.
- Menunjukkan atau mendemonstrasikan adalah metode pelatihan yang sangat penting untuk mengajarkan tugas-tugas rumit atau yang memiliki banyak langkah. Dengan banyak langkah Anda ingin memecah tugas tersebut menjadi langkah-langkah kecil dan mendemonstrasikannya sekaligus. Anda bahkan bisa membiarkan peserta mempraktekkan atau belajar sambil melakukan di sela-sela demonstrasi tersebut.

Pertimbangan disabilitas

Peserta yang memiliki gangguan penglihatan (buta total atau sebagian):

- Deskripsikan apa yang sedang Anda lakukan saat Anda mendemonstrasikan kepada peserta yang memiliki gangguan penglihatan;
- gunakan sentuhan atau bimbingan fisik (lihat metode “belajar sambil melakukan” di bagian selanjutnya), misalnya, jika Anda mengajar seorang tuna netra untuk melakukan tugas manual Anda bisa membuatnya merasakan tangan Anda saat Anda melakukan tugas itu.

Tips

- Rencanakan demonstrasi dan pikirkan apa yang Anda ingin peserta pelajari.
- Pastikan Anda memiliki semua bahan dan alat.
- Lakukan demonstrasi dengan perlahan dan, jika mungkin, jelaskan saat Anda melakukannya. Anda juga dapat mengajukan pertanyaan kepada peserta pada saat yang sama untuk memastikan mereka mengerti.
- Kombinasikan demonstrasi dengan metode lain seperti belajar sambil melakukan.
- Mintalah peserta untuk mengulangi tugas yang Anda demonstrasikan.
- Berikan pujian apa yang peserta lakukan dengan benar dan betulkan apa yang salah dengan menunjukkan cara yang benar untuk melakukannya.
- Ulangi demonstrasi atau tunjukkan langkah-langkah tersebut beberapa kali jika diperlukan.

Contoh: Menunjukkan atau mendemonstrasikan

Mrs. Seng Sopheak mengajarkan peserta tuna rungu bagaimana cara memproduksi susu kedelai

Mrs. Seng Sopheak adalah seorang ibu dua anak berusia 37 tahun yang kaki kirinya diamputasi pada tahun 1986 setelah kecelakaan ranjau darat. Sopheak memiliki bisnis pembuatan susu kedelai yang sukses, yang awalnya dimulai dengan bantuan ILO. Dia telah melatih enam penyandang disabilitas lain bagaimana meniru keberhasilannya. Sopheak biasanya mendemonstrasikan dan menjelaskan pada saat yang sama ketika dia melatih orang lain. Dia harus menjadi lebih kreatif bila dia sedang mengajar seseorang tuna rungu. “Saya pada awalnya merasa berkomunikasi sangat sulit karena dia tidak bisa mendengar saya”, Sopheak mengakui. Sopheak mulai menggunakan simbol, beberapa teks tertulis dan jari-jarinya untuk menunjukkan angka dan menunjuk untuk menjelaskan proses pembuatan susu kedelai tanpa harus berbicara. Pelatihan ini berlangsung sedikit lebih lama dari biasanya. Sopheak menggunakan banyak sesi praktek untuk memastikan pesertanya telah belajar dengan baik. “Saya bangga dengan diri saya sendiri bahwa saya memiliki kemampuan untuk melatih orang tuna rungu dan penyandang disabilitas lain dan bisa membantu mereka seperti ILO pernah membantu saya.”

3. Belajar sambil melakukan: Membimbing, penemuan dan praktek;

Memberi peserta kesempatan untuk melakukan tugas praktis, atau belajar sambil melakukan, adalah satu cara penting untuk melatih. Ini juga merupakan cara untuk mengevaluasi atau menguji untuk melihat apakah peserta mengerti. Belajar sambil melakukan adalah cara penting bagi siapa saja untuk belajar. Metode ini sering digunakan untuk melatih orang-orang dengan latar belakang pendidikan atau kemampuan belajar terbatas.

Ada beberapa pendekatan berbeda untuk metode ini:

(a) Membimbing

Ada dua cara untuk membimbing: secara lisan atau fisik. Dalam bimbingan lisan pelatih memberitahu peserta apa yang harus dilakukan. Pelatih membimbing orang tersebut melalui tiap-tiap proses tersebut. Dalam bimbingan fisik, pelatih bisa secara fisik memegang tangan (atau bagian tubuh lain) orang tersebut dan membimbingnya melalui langkah-langkah tersebut. Anda harus selalu bertanya terlebih dahulu kepada peserta apakah Anda bisa menggunakan bimbingan fisik.

(b) Menemukan

Pelatih menciptakan situasi di mana peserta pelatihan harus mencari tahu atau menemukan apa yang harus dilakukan. Misalnya, dalam membuat sebuah kalung, pelatih dapat memberikan sebuah model (kalung sudah jadi) dan meminta peserta untuk “menemukan” atau mencari tahu cara untuk merangkainya. Pendekatan ini mungkin menemui frustrasi atau kegagalan tergantung pada seberapa menuntutnya itu. Tapi, setelah memberikan instruksi yang tepat, pelatih bisa menggunakan pendekatan ini untuk menguji atau menentukan seberapa baik peserta dapat melaksanakan tugas tersebut.

(c) Mempraktekkan

Setelah seseorang memahami bagaimana melakukan sebuah tugas, pelatih bisa meminta peserta tersebut untuk mempraktekkan tugas tersebut berulang-ulang untuk mengembangkan keterampilan atau meningkatkan kecepatan. Sesi praktek adalah bagian penting dari belajar, seperti yang bisa Anda lihat dari contoh Mr. Hem Himk dan Mrs. Seng Sopheak.

Penggunaan terbaik

- Belajar sambil melakukan adalah satu cara penting bagi peserta untuk mengembangkan keterampilan praktis.

Contoh: Bimbingan fisik

Mr. Hem Him melatih Mr. Hang Hatch bagaimana membuat tali penambat di Pursat

Mr. Hem Him, 40 tahun, melatih Mr. Hang Hatch, yang buta total, bagaimana membuat tali penambat untuk hewan. Him sebelumnya tidak pernah melatih orang dan bertanya-tanya apakah akan lebih mungkin untuk melatih seseorang yang tidak bisa melihat. Dia terkejut secara positif dengan kaemampuan belajar Hatch dan keterampilannya sendiri untuk mengajar. Dia memiliki empat rekomendasi utama berikut untuk pelatih sejawat lain yang melatih orang-orang dengan gangguan penglihatan:

- 1) Gunakan bimbingan fisik sebanyak mungkin. Itu sangat berhasil dengan orang yang tidak bisa melihat. Saya memegang dan membimbing tangan Hatch untuk menunjukkan bagaimana merangkai tali.
- 2) Jelaskan untuk mendeskripsikan beberapa proses berbeda pada saat yang sama ketika Anda memegang tangan peserta Anda dan membimbing dia melalui setiap langkah.
- 3) Bersabarlah dan berharap bahwa awalnya akan sulit. Saya butuh beberapa waktu untuk menyadari bahwa saya perlu melakukan banyak sesi praktek dengan Hatch terutama saat melatih bagaimana mengidentifikasi dan memproses berbagai bahan baku berbeda, yang mungkin terasa sama untuk seseorang yang tidak bisa melihat.
- 4) Gunakan bantuan keluarga atau tetangga peserta Anda yang bisa melihat. Contohnya, saya juga melatih anak sulung Hatch yang kadang-kadang bisa membantu ayahnya.

- Belajar sambil melakukan bisa digunakan sendiri atau dengan pendekatan pelatihan lainnya.
- Sesi Praktek akan membantu membangun kecepatan dan meningkatkan kualitas.
- Jika tugas-tugas direncanakan dengan cermat, belajar sambil melakukan dapat membantu membangun kepercayaan diri peserta.
- Belajar sambil melakukan juga merupakan cara untuk mengevaluasi bagaimana peserta telah belajar dan mengukur kemajuan.

Pertimbangan disabilitas

Peserta dengan gangguan pendengaran dan/atau berbicara:

- Belajar sambil melakukan ini sangat cocok untuk orang dengan gangguan pendengaran dan/atau berbicara. Metode ini bergantung pada melihat dan melakukan alih-alih mendengar atau berbicara.

Peserta yang memiliki gangguan penglihatan (buta total atau sebagian):

- Membimbing fisik adalah cara yang baik untuk mengajar orang tuna netra. Biarkan mereka merasakan produk atau hasil yang diharapkan sebelum mereka mulai. Anda dapat membimbing dan menjelaskan saat mereka belajar sambil melakukan.

Peserta dengan gangguan belajar:

- Belajar sambil melakukan ini sangat penting bagi peserta yang memiliki pendidikan terbatas atau kesulitan belajar.
- Kombinasikan menunjukkan dan membimbing untuk para peserta ini. Pertama, pecahlah tugas menjadi langkah-langkah kecil. Tunjukkan langkah tersebut dan kemudian bimbinglah peserta melalui mengulangi langkah tersebut, baik secara lisan atau dengan sentuhan. Ulangi setiap langkah bila diperlukan sampai mereka mampu melakukannya dengan benar. Lalu lanjutkan ke langkah berikutnya, sampai proses tersebut selesai. Pengulangan berkali-kali mungkin diperlukan. Penting untuk terus memberi dorongan. Anda juga perlu secara bertahap mengumpulkan langkah-langkah tersebut sehingga peserta mempelajari urutan langkah-langkah tersebut.

Tips

- Jadilah kreatif. Ada banyak cara untuk menggunakan belajar sambil melakukan. Gunakanlah sebagai cara untuk meningkatkan pembelajaran, untuk menilai kemajuan dan untuk mengembangkan kecepatan dan kualitas.
- Berikan umpan balik selama sesi praktek dan ajukan pertanyaan. Umpan balik positif akan mendorong motivasi dan kepercayaan diri. Mengoreksi kesalahan mencegah peserta mempelajari metode yang salah.

4. Bermain peran;

Bermain peran adalah seperti permainan atau drama. Ini melibatkan pengaturan adegan, menetapkan peran dan memerankan adegan sehingga peserta dapat belajar sesuatu. Permainan peran dapat digunakan dalam banyak situasi. Misalnya, jika Anda ingin mengajarkan kepada

peserta bagaimana cara berinteraksi dengan pelanggan, Anda bisa membuat sebuah permainan peran. Pelatih dapat berperan sebagai pelanggan (atau menyuruh orang lain untuk memainkan peran ini) dan peserta akan bertindak sebagai penjaga toko. Peserta berlatih bagaimana menangani pelanggan. Contoh lain adalah meminta peserta merundingkan harga bahan baku dari vendor. Para pelatih harus cermat merancang kegiatan. Mereka juga harus membuat peran itu sangat jelas bagi peserta atau orang yang memainkan peran tersebut. Orang yang memainkan peran harus didorong untuk melakukannya dengan serius sehingga tampaknya nyata.

Penting untuk mendiskusikan permainan peran sesudahnya. Tanyakan kepada peserta apa yang mereka pelajari dari pengalaman tersebut. Juga tanyakan kepada peserta bagaimana mereka akan melakukannya lain kali. Anda dapat mengulangi permainan peran berkali-kali atau mengubahnya sehingga peserta dapat mengembangkan keterampilan mereka terkait dengan tujuan bermain peran itu.

Penggunaan terbaik

- Permainan peran adalah cara yang baik untuk mempelajari keterampilan baru, terutama yang melibatkan interaksi dengan orang lain. Jika orang takut berinteraksi dengan orang lain atau malu, itu adalah cara yang baik untuk belajar bagaimana menjadi nyaman dan percaya diri.
- Bermain peran juga cocok untuk mengajar serangkaian keterampilan kompleks, misalnya menjual. Menjual mungkin menyangkut bertemu dengan seseorang, menanyakan kebutuhan mereka, dan mempromosikan produk atau jasa yang tersedia. Terakhir, vendor harus menutup penjualan atau berupaya membuat pelanggan membeli produk atau jasa. Ini dapat menyangkut memutuskan pada harga, tanggal pengiriman dan hal lainnya.
- Permainan peran sangat efektif dan menyenangkan untuk digunakan dalam situasi kelompok.
- Permainan peran dapat digunakan untuk menguji pemahaman peserta. Misalnya, dalam situasi penjualan yang baru saja dijelaskan pelatih dapat mengevaluasi keterampilan komunikasi dan keterampilan menjual peserta. Pelatih juga dapat menentukan pengetahuan peserta mengenai produk atau jasa dan berapa harganya.
- Permainan peran dapat digunakan untuk membangun kepercayaan diri, menghancurkan stereotipe dan merubah sikap.

Pertimbangan disabilitas

Peserta dengan gangguan pendengaran/atau berbicara:

- Anda perlu mempertimbangkan seberapa baik peserta mampu berkomunikasi dengan orang lain, karena permainan peran sering melibatkan berbicara dan bentuk komunikasi lainnya.

Peserta dengan keterampilan sosial yang buruk

- Buatlah permainan peran menarik dan menyenangkan untuk mendorong partisipasi. Permainan peran mungkin sangat berguna untuk membangun keterampilan sosial dan interaktif di kalangan penyandang disabilitas yang telah terisolasi secara sosial.

Tips

Langkah-langkah berikut terlibat dalam mengembangkan permainan peran:

- Tentukan apa yang ingin Anda ajarkan melalui permainan peran. Buatlah sebuah permainan peran sederhana.
- Menentukan peran atau karakter dalam permainan tersebut. Pertimbangkan berapa banyak orang yang Anda butuhkan dan apa yang setiap orang harus lakukan. Para peserta dapat bermain sendiri. Bahkan, ini adalah yang paling efektif sehingga mereka dapat memiliki pengalaman apa yang harus dilakukan. Mintalah orang lain untuk memainkan peran lain dalam bermain.
- Pastikan bahwa setiap orang dalam permainan peran yang tahu peran mereka dan kata-kata kunci untuk dikatakan. Anda mungkin ingin menyimpan rahasia situasi khusus dari peserta. Misalnya, jika Anda ingin peserta belajar bagaimana cara meminta harga yang lebih rendah untuk beberapa bahan baku, Anda tidak harus memberitahu peserta pelatihan bahwa Anda telah menginstruksikan orang dalam peran vendor tidak setuju segera. Dengan cara ini peserta pelatihan akan belajar nilai kegigihan dan berupaya untuk mendapatkan harga yang lebih rendah.
- Di permainan peran, Anda harus menanyakan menurut para peserta tentang apa itu, apa yang telah dipelajari dan apa yang peserta akan lakukan secara berbeda.
- Setelah diskusi, Anda harus menyimpulkan dengan memperkuat pelajaran utama dari permainan peran tersebut.
- Anda dapat mengulangi permainan peran untuk mengembangkan keterampilan. Itu bisa seperti sesi praktik.

5. Menggunakan pertanyaan dan tugas;

Pertanyaan dan tugas yang sering digunakan dengan metode pelatihan lainnya. Menggunakan pertanyaan dan tugas adalah cara yang baik untuk mendorong partisipasi aktif dan memeriksa apa yang peserta sudah tahu atau apakah mereka telah memahami pengajaran Anda. Peserta harus menanggapi secara independen baik dengan menjawab pertanyaan atau menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pelatih. Peserta pelatihan perlu menggunakan apa yang mereka ketahui untuk menemukan solusi untuk sebuah masalah atau mempraktekkan sebuah tugas terkait dengan menjalankan usaha.

(a) Pertanyaan

Pertanyaan merupakan kegiatan memecahkan masalah mudah untuk menguji pengetahuan peserta. Misalnya, Anda dapat bertanya kepada peserta dengan gunting atau peralatan lain apa yang akan mereka gunakan untuk memotong rambut seseorang.

Pertanyaan juga dapat lebih kompleks yang melibatkan sebuah cerita. Sebagai contoh, pelatih dapat mengajukan pertanyaan terkait dengan sebuah cerita untuk memecahkan masalah. Cerita ini bisa jadi nyata atau imajiner. Sebagai contoh, seorang pelatih peternakan babi mungkin menggambarkan situasi di mana babi banyak yang mati dan peternak babi hampir kehilangan usahanya. Apa yang harus mereka lakukan? Ke mana bisa mereka pergi untuk mendapatkan bantuan? Pelatih meminta peserta pelatihan untuk memecahkan masalah ini. Contoh lain mungkin tentang pelaku usaha membuat kesalahan, misalnya dalam mempersiapkan kue Khmer. Pelatih mungkin menggambarkan situasi di mana bahan yang digunakan untuk membuat kue Khmer salah. Pelatih meminta peserta pelatihan untuk mengidentifikasi mengapa kue Khmer itu rasanya tidak enak. Ini adalah cara yang baik untuk menguji apakah peserta pelatihan tahu resepnya, apakah mereka memahami bahwa jika resep tidak diikuti, usaha ini tidak akan berhasil. Orang tidak akan membeli kue Khmer yang rasanya tidak enak dan peserta akan kehilangan waktu dan uang sebagai akibat dari kesalahan itu.

(b) Tugas

Peserta pelatihan diberi tugas untuk dikerjakan sendiri. Tugas dapat memiliki banyak tujuan. Ini juga bisa jadi tugas nyata atau tugas yang tidak memiliki konsekuensi. Menggunakan tugas adalah seperti belajar sambil melakukan, tetapi lebih kompleks.

Contohnya, seorang pelatih reparasi sepeda mungkin meminta peserta untuk menemukan sepeda rusak di desa

mereka dan memutuskan apa yang perlu dilakukan untuk memperbaikinya. Tugas juga dapat digunakan untuk membantu peserta belajar informasi baru yang akan membantu usaha. Misalnya, untuk peserta yang belajar menjahit kemeja, pelatih mungkin menginstruksikan mereka untuk mewawancarai semua orang di desa untuk mencari tahu apa warna dan model kemeja mungkin ingin mereka beli. Ini adalah cara yang baik untuk mengetahui lebih lanjut tentang permintaan pasar.

Penggunaan terbaik

- Pertanyaan dan tugas paling baik digunakan untuk membantu peserta belajar dengan memikirkan atau melakukannya sendiri. Metode ini juga dapat digunakan untuk mengetahui apakah peserta pelatihan benar-benar memahami apa yang harus dilakukan. Ini mendorong kreativitas dan inisiatif peserta.
- Menggunakan pertanyaan dan tugas sangat berguna jika pengujian atau pelatihan tidak dapat dilakukan dengan cara lain atau akan terlalu mahal. Contohnya, contoh kue Khmer menguji apakah peserta memahami bagaimana membuat kue Khmer dengan mengikuti resep. Itu juga mengajarkan apa yang salah jika berbagai jenis bahan yang tidak digunakan atau diukur dengan benar.
- Metode-metode ini dapat digunakan untuk membantu membangun usaha untuk mengetahui informasi baru. Tugas tentang mencari tahu warna dan model kemeja yang orang ingin beli adalah tentang riset pasar dan dapat membantu peserta memulai atau meningkatkan bisnis.

Pertimbangan disabilitas

Peserta dengan gangguan pendengaran/atau berbicara:

- Anda perlu mempertimbangkan kemampuan peserta untuk berkomunikasi dengan orang lain bila memberikan pertanyaan dan tugas. Orang tuna rungu mungkin mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas-tugas pemecahan masalah yang berkaitan dengan riset pasar, kecuali tugas tersebut bisa dilakukan berpasangan dengan seorang mitra, melalui tulisan atau suatu cara lain.

Peserta yang kesulitan belajar:

- Jagalah tugas dan pertanyaan tetap sederhana dan mudah dimengerti.
- Tugas atau pertanyaan lebih sulit dengan cerita yang kompleks hanya mungkin berguna untuk orang yang memiliki kemampuan intelektual yang lebih tinggi.

Tips

- Gunakan pertanyaan dengan teknik pelatihan lainnya.
- Gunakan tugas sederhana untuk menguji pemahaman peserta.
- Gunakan tugas dan pertanyaan yang lebih kompleks untuk membangun pengetahuan baru.
- Dapatkan pengalaman sebelum Anda menggunakan cerita atau tugas yang lebih kompleks.
- Pertimbangkan tingkat pengalaman peserta. Pertanyaan dan tugas sulit dapat menyebabkan frustrasi dan kegagalan. Pertanyaan dan tugas yang dirancang dengan cermat dapat menantang dan membangun kepercayaan diri peserta.

6. Kunjungan paparan

Kunjungan Paparan mirip dengan metode menunjukkan atau mendemonstrasikan, tetapi memiliki tujuan yang lebih luas. Sebuah kunjungan paparan atau kunjungan lapangan menyangkut mengunjungi sebuah usaha yang berhasil tempat perusahaan tersebut beroperasi atau sebuah tempat yang dapat berguna untuk mengajarkan keterampilan tertentu. Misalnya, jika Anda mengajarkan bagaimana beternak babi, Anda bisa mengatur kunjungan ke peternakan babi yang sukses. Atau, Anda mungkin ingin peserta pelatihan mengunjungi bank atau biro kredit untuk belajar bagaimana cara mengakses kredit. Kunjungan paparan sering diatur untuk sekelompok kecil orang, tetapi juga dapat dilakukan untuk peserta secara perorangan. Beberapa jenis kunjungan paparan bisa mahal.

Jika sesi pelatihan sejawat tidak diselenggarakan di tempat usaha Anda, merupakan ide yang baik bila peserta mengunjungi usaha Anda atau operasi serupa. Peserta harus melihat bagaimana bisnis diatur, dikelola dan dijalankan. Bahkan jika peserta pelatihan bekerja di tempat usaha Anda, akan sangat berguna bila peserta mengunjungi usaha serupa dan tempat-tempat terkait. Contohnya, jika Anda membuat tali untuk hewan yang dijual di pasar melalui perantara, Anda mungkin ingin peserta mengunjungi pasar tersebut.

Penggunaan terbaik

- Kunjungan paparan merupakan cara yang baik bagi peserta pelatihan untuk melihat berbagai cara berbeda dalam melakukan sesuatu.
- Kunjungan paparan bisa menjadi cara yang baik untuk mendorong dan memotivasi peserta.
- Kunjungan paparan akan berhasil bila digabungkan dengan metode pelatihan lainnya, misalnya menggunakan pertanyaan dan tugas. Contohnya,

seorang peserta dapat diminta untuk mengevaluasi profitabilitas usaha yang dikunjungi. Atau, mereka bisa diminta untuk mengidentifikasi langkah-langkah yang ada dalam membuat produk.

- Kunjungan paparan paling berguna bila peserta memiliki pengalaman sebelumnya tentang usaha atau proses tersebut untuk memahami apa yang sedang diamati dan dapat mengajukan pertanyaan. Peserta, yang sudah memiliki usaha namun perlu untuk meningkatkannya, bisa mendapatkan manfaat besar dari kunjungan paparan usaha serupa yang sukses.

Pertimbangan disabilitas

Peserta dengan kesulitan bergerak

- Tempat yang dikunjungi harus dapat diakses oleh orang dengan kesulitan bergerak. Anda perlu mempertimbangkan masalah hambatan, transportasi, keselamatan dan kesesuaian tempat itu.

Peserta dengan gangguan pendengaran, penglihatan, berbicara dan/atau belajar

- Anda mungkin perlu memberikan beberapa bantuan dalam menjelaskan apa yang terjadi kepada orang dengan gangguan penglihatan dan pendengaran atau peserta didik yang lambat.

Tips

- Pastikan bahwa orang-orang yang dikunjungi merasa nyaman dengan penyandang disabilitas dan memberikan pesan positif tentang kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan.
- Pertimbangkan untuk menggunakan fasilitator untuk memberikan bimbingan dan memastikan pembelajaran bila kunjungan paparan ini diselenggarakan untuk sebuah kelompok. Fasilitator bisa berupa pelatih sejawat itu sendiri atau seseorang yang juga terampil.
- Fokuslah dan persiapkan dengan baik, miliki tujuan yang jelas dan hasil yang diharapkan.
- Persiapkan peserta untuk kunjungan ini. Katakan kepada mereka tujuannya dan apa yang dapat mereka harapkan untuk lihat dan pelajari. Bimbing mereka dengan mengajukan pertanyaan sebelumnya.
- Libatkan peserta dalam merangkum kunjungan di akhir untuk menekankan apa yang telah dipelajari.

Lampiran 8.5 Kasus bisnis mempekerjakan penyandang disabilitas

Semakin banyak pengusaha yang semakin menyadari nilai penyandang disabilitas sebagai pekerja dan karyawan. Kasus bisnis disabilitas yang baru menyatakan bahwa keragaman merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, daya saing dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan, dan keragaman mencakupi orang dengan disabilitas. Komitmen perusahaan terhadap tanggung jawab sosial terus meningkat, sehingga perusahaan lebih menjangkau populasi terpinggirkan. Dan pengalaman adalah bahwa ketika mereka melakukannya, mereka belajar bahwa penyandang disabilitas membuat para karyawan menjadi baik. Bahkan, penelitian perusahaan menunjukkan bahwa penyandang disabilitas bekerja setara atau lebih baik dari pada rekan-rekan non-penyandang disabilitas mereka pada kriteria kinerja, kehadiran dan keselamatan. Ketika perusahaan mempekerjakan penyandang disabilitas mereka juga menemukan bahwa semangat kerja dan kerja tim seringkali meningkat.

Bisnis yang cerdas juga mengakui bahwa penyandang disabilitas adalah pelanggan. Penyandang disabilitas dari Amerika Serikat, Kanada dan Inggris diperkirakan memiliki pemasukan gabungan yang bisa sebesar \$275 milyar dolar. Ini bukan pasar untuk diabaikan. Dan, saat penduduk semakin menua, pasar disabilitas akan tumbuh. Memiliki penyandang disabilitas pada staf akan membantu bisnis mengakses pasar ini.

Sementara beberapa kelompok penyandang disabilitas memang membutuhkan akomodasi atau mendukung untuk bekerja, sebagian besar biaya ini wajar – hal-hal seperti meninggikan atau menurunkan meja, atau menyediakan jangka waktu pelatihan yang lebih lama. Dan, dari perspektif ekonomi, investasi dalam kebijakan dan praktek inklusif jauh melampaui biaya eksklusif.

Intinya adalah bahwa mempekerjakan atau mempertahankan pekerja yang menyandang disabilitas atau cedera membuat *sence of business* menjadi baik.

Penyandang disabilitas menjadi karyawan yang baik yang bisa diandalkan. Pengusaha pekerja penyandang disabilitas secara konsisten melaporkan bahwa, sebagai kelompok, para penyandang disabilitas berkinerja setara atau lebih baik dari pada rekan-rekan non-disabilitas mereka dalam beberapa ukuran seperti produktivitas, keselamatan dan kehadiran.

Para penyandang disabilitas lebih cenderung untuk bertahan pada pekerjaan. Biaya perpindahan kerja, seperti hilangnya produktivitas dan biaya yang berkaitan dengan perekrutan dan pelatihan, sangat diketahui oleh sebagian besar pengusaha.

Mempekerjakan penyandang disabilitas meningkatkan moral tenaga kerja. Banyak pengusaha melaporkan bahwa kerja tim dan semangat meningkat ketika para pekerja penyandang disabilitas menjadi bagian dari staf.

Penyandang disabilitas adalah sumber yang keterampilan dan bakat belum dimanfaatkan. Di banyak negara, orang-orang penyandang disabilitas memiliki keterampilan yang diperlukan oleh bisnis, baik keterampilan kerja teknis maupun keterampilan pemecahan masalah yang bisa ditransfer yang dikembangkan dalam kehidupan sehari-hari.

Penyandang disabilitas merupakan segmen pasar milyaran dolar yang diabaikan. Pasar itu adalah penyandang disabilitas dan keluarga dan teman-teman mereka. Penghasilan penyandang disabilitas yang bisa dibelanjakan per tahun diperkirakan sebesar US\$ 200 milyar di Amerika Serikat, \$ 50 milyar di Inggris dan \$ 25 milyar di Kanada. Mengabaikan pasar ini bisa berarti kehilangan bukan hanya konsumen penyandang disabilitas tetapi juga keluarga dan teman-teman mereka. Saat penduduk semakin menua, demikian juga kejadian disabilitas. Maka, masuk akal untuk memiliki karyawan yang mengetahui langsung tentang kebutuhan produk dan jasa segmen konsumen ini.

Lampiran 8.6 Organisasi disabilitas

Ini adalah beberapa NGO dan organisasi disabilitas internasional yang besar; yang beroperasi di banyak negara, yang dapat dikontak untuk mendapatkan informasi mengenai disabilitas dan untuk menemukan organisasi disabilitas nasional.

Action on Disability & Development

Lembaga pengembangan internasional yang mendukung organisasi penyandang disabilitas; lihat website alamat kantor tingkat negara.

Web site: www.add.org.uk

Asia-Pacific Development Center on Disability

Pusat disabilitas regional yang mempromosikan pemberdayaan penyandang disabilitas dan masyarakat tanpa hambatan di negara berkembang di kawasan Asia Pasifik.

Alamat: Asia-Pacific Development Center
on Disability Building,
Rajvithi Rd., Rajthevee, Bangkok 10400,
Thailand
Tel: +66 (0) 2354 7505, +66 (0) 2354 3525 29
Fax: +66 (0) 2354 7507, 66 (0) 2354 3530
Email: info@apcdproject.org
Website: <http://www.apcdproject.org>

CBM – Christian Blind Mission

Organisasi untuk penyandang disabilitas (bukan hanya orang dengan keterbatasan penglihatan); lihat website untuk kantor tingkat negara.

Alamat: Nibelungenstraße 124
64625 Bensheim, Germany
Tel: +49 6251 131 392
Fax: +49 6251 131 338
Website: <http://www.cbm.org/>

Disabled Peoples' International

Jaringan organisasi atau majelis penyandang disabilitas nasional; lihat website untuk organisasi anggota tingkat nasional.

Alamat: 874 Topsail Road Mount Pearl,
Newfoundland A1N 3J9, Canada
Tel: +1 709 747 7600
Fax: +1 709 747 7603
Email: info@dpi.org
Website: <http://www.dpi.org/>

Handicap International

NGO Internasional spesialis di bidang disabilitas, bekerja dengan penyandang disabilitas; lihat website untuk kantor tingkat negara.

Website: <http://www.handicap-international.org/>

Inclusion International

Organisasi dari dan untuk penyandang disabilitas intelektual dan keluarganya; lihat website untuk organisasi anggota tingkat nasional.

Alamat: c/o The Rix Centre University of East London
Docklands Campus London E16 2RD, UK
Tel: +44 (0) 208 223 7709 or
+44 (0) 208 223 7411
Email: info@inclusion-international.org
Website: <http://www.inclusion-international.org/>

People First

Organisasi yang dijalankan oleh dan untuk orang dengan disabilitas belajar/intelektual.

Alamat: Hampton House, 4th Floor
20 Albert Embankment, London SE1 7TJ, UK
Tel: +44 20 7820 6655
Fax: +44 20 7820 6621
Email: general@peoplefirstltd.com
Website: <http://www.peoplefirstltd.com/>

Rehabilitation International

Jaringan global penyandang disabilitas, penyedia jasa, peneliti, lembaga pemerintah dan pendukung; lihat website untuk organisasi anggota tingkat nasional.

Alamat: 25 East 21 Street, 4th floor
New York, NY 10010, USA
Tel: +1 212 420 1500
Fax: +1 212 505 0871
E-mail: ri@riglobal.org
Website: <http://www.riglobal.org>

Workability International

Organisasi untuk penyedia layanan pekerjaan dan ketenagakerjaan untuk penyandang disabilitas; lihat website untuk organisasi anggota tingkat nasional.

Alamat: 42, rue des Ecuireuils
Asnières, Sainte Soline - 79120,
Deux Sevres, France
Tel/Fax: +33 (0)5 49 29 54 38
Email: secretariat@workability-international.org
Website: <http://www.workability-international.org/>

World Blind Union

NGO internasional yang merepresentasikan organisasi nasional orang tuna netra dan orang dengan keterbatasan penglihatan; lihat website untuk organisasi anggota tingkat nasional.

Alamat: World Blind Union Office
1929 Bayview Avenue
Toronto Ontario, Canada M4G 3E8
Tel: +1 416 486 9698
Fax: +1 416 486 8107
Email: info@wbuoffice.org
Website: <http://www.worldblindunion.org>

World Concern

Sebuah NGO yang memberikan pengembangan masyarakat dan tanggap bencana, termasuk untuk penyandang disabilitas.

Alamat: 19303 Fremont Avenue North
Seattle, Washington 98133, USA
Tel: +1 206 546 7201
Fax: +1 206 546 7269
Email: info@worldconcern.org
Website: <http://www.worldconcern.org/>

World Federation for Mental Health

Organisasi advokasi akar rumput dan pendidikan umum seluruh dunia di bidang kesehatan mental dengan anggota organisasi dan perorangan.

Address: 6564 Loisdale Court, Suite 301
Springfield, VA 22150-1812, USA
Tel: +1 703 313 8680
Fax: +1 703 313 8683
Email: info@wfmh.com
Website: <http://www.wfmh.org/>

World Federation of the Deaf

NGO internasional yang merepresentasikan asosiasi nasional orang rungu; lihat website untuk organisasi anggota tingkat nasional.

Alamat: P.O. Box 65
FIN-00401
Helsinki, Finland
Fax: +358 9 580 3572
Email: Info@wfdeaf.org
Website: <http://www.wfdeaf.org/>

World Federation of the Deafblind

internasional yang merepresentasikan organisasi nasional orang tuna netra/tuna rungu; lihat website untuk organisasi anggota tingkat nasional.

Alamat: Snehvidevej 13
DK-9400 Noerresundby, Denmark
Tel: +45 98 19 20 99
Fax: +45 98 19 20 57
Email: lex.grandia@mail.dk
Website: <http://www.wfdb.org/>

World Network of Users and Survivors of Psychiatry

Organisasi internasional penyandang disabilitas psikososial dengan anggota organisasi dan perorangan.

Alamat: Store Glasvej 49
5000 Odense C, Denmark
Tel: +45 66 19 45 11
Email: admin@wnusp.net
Website: <http://www.wnusp.net/>

Lampiran 8.7 Daftar Istilah

AKSES (ke pendidikan dan pelatihan kerja) Pendidikan dan pelatihan kerja (VET) membuka peluang kepada individu, kelompok individu dan perusahaan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja. Akses menentukan keadilan kebijakan dan sistem pendidikan dan pelatihan. Akses dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang meliputi kriteria yang ditetapkan untuk penerimaan (misalnya tingkat pendidikan), faktor fisik (misalnya lokasi lembaga pelatihan), pertimbangan ekonomi (misalnya biaya pendidikan dan pelatihan), aturan sosial dan budaya (misalnya sikap terhadap kelompok tertentu) dan karakteristik pribadi (misalnya disabilitas).

AKSESIBILITAS (untuk penyandang disabilitas)

Aksesibilitas mengacu pada akses, atas dasar yang sama dengan orang lain, ke lingkungan fisik, transportasi, informasi dan komunikasi, termasuk teknologi dan sistem informasi dan komunikasi, serta fasilitas dan pelayanan yang terbuka atau disediakan untuk umum, baik di perkotaan maupun di daerah pedesaan.

AKOMODASI

Lihat akomodasi yang wajar

AKREDITASI PELATIHAN

Pengakuan dan persetujuan resmi terhadap kursus, program dan lembaga pelatihan.

TINDAKAN AFIRMATIF

Sebuah kebijakan atau program yang berupaya untuk memperbaiki diskriminasi masa lalu melalui langkah-langkah aktif yang bertujuan untuk menjamin kesempatan yang sama dalam pendidikan, pelatihan dan pekerjaan.

PENILAIAN

Semua metode yang digunakan untuk menilai kinerja dengan mengumpulkan bukti untuk menentukan apakah peserta didik, pelatih, serta metodologi, program dan lembaga pelatihan telah mencapai standar yang disyaratkan.

PENILAIAN KOMPETENSI

Lihat Penilaian Berbasis Kompetensi.

ALAT BANTU

Alat yang dirancang, dibuat, atau diadaptasi untuk membantu seseorang melakukan tugas tertentu.

ALAT BANTU AUDIO-VISUAL

Peralatan yang menggunakan penglihatan dan suara dalam belajar dan pelatihan. Ini termasuk televisi, film bersuara, film strip, rekaman video dan slide dengan trek suara.

BRAILLE

Sebuah sistem membaca sentuh untuk orang tuna netra atau memiliki keterbatasan penglihatan yang menggunakan titik-titik timbul secara merata yang ditata dalam ruang atau sel huruf persegi empat.

SERTIFIKASI

Jaminan resmi bahwa seseorang telah berhasil mencapai serangkaian hasil belajar yang ditentukan.

KOMPETENSI

Kemampuan seseorang yang ditunjukkan untuk melakukan tugas dan kewajiban dengan standar yang diharapkan dalam sebuah pekerjaan atau jabatan.

PENILAIAN BERBASIS KOMPETENSI

Pengumpulan dan penilaian bukti guna untuk menentukan apakah seseorang telah mencapai standar kompetensi yang ditentukan. Penilaian harus memutuskan apakah seseorang 'kompeten' atau 'belum kompeten'.

PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI

Pelatihan yang mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk mencapai standar kompetensi.

STANDAR KOMPETENSI

Spesifikasi kinerja, yaitu tingkat keterampilan, pengetahuan dan sikap yang ditetapkan oleh suatu industri untuk bekerja secara efektif dalam pekerjaan atau jabatan.

KURIKULUM

Sebuah penjelasan rinci tentang tujuan, isi, durasi, hasil yang diharapkan, metode pembelajaran dan pelatihan sebuah program pendidikan atau pelatihan.

PELATIHAN BERBASIS PERMINTAAN

Pelatihan yang ditentukan oleh kebutuhan dan permintaan industri.

DISABILITAS

Istilah Penyandang disabilitas jangka berarti seseorang yang prospeknya untuk mendapatkan, mempertahankan dan maju dalam pekerjaan yang sesuai secara substansial berkurang sebagai akibat dari gangguan fisik atau mental diakui dengan semestinya. (Konvensi ILO tentang Rehabilitasi Kerja dan Pekerjaan (Penyandang Disabilitas), (No. 159), 1983). Penyandang disabilitas mencakup orang-orang yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual atau panca indera jangka panjang yang dalam interaksinya dengan berbagai hambatan dapat merintangi mereka berpartisipasi secara penuh dan efektif di masyarakat atas dasar kesetaraan dengan orang lain. (Konvensi PBB tentang Hak Penyandang Disabilitas, Pasal 1).

NARA SUMBER DISABILITAS (DRO)

Anggota staf spesialis sebuah lembaga pelatihan kerja yang memberikan petunjuk khusus mengenai pemenuhan kebutuhan pelatihan kerja penyandang disabilitas dan layanan tambahan lainnya untuk mendukung pelatihan tersebut.

DISKRIMINASI

Pembedaan, pengecualian atau preferensi berdasarkan disabilitas yang menghapus atau mengurangi kesetaraan kesempatan atau perlakuan.

DAYA KERJA

Kompetensi dan kualifikasi portabel yang meningkatkan kapasitas individu untuk memanfaatkan pendidikan dan kesempatan pelatihan yang tersedia, untuk mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan yang layak, untuk maju dalam suatu perusahaan dan di antara pekerjaan dan untuk mengatasi perubahan teknologi dan kondisi pasar tenaga kerja.

KESEMPATAN SETARA

Kemungkinan bagi individu untuk mengakses dan mengambil kesempatan belajar tanpa memandang status sosial ekonomi, jenis kelamin, usia, asal etnis, disabilitas atau karakteristik lain yang tidak relevan dengan pembelajaran.

KEADILAN

Keadilan dalam akses dan partisipasi dalam pekerjaan dan pelatihan.

KETERBATASAN

Kehilangan atau kelainan fungsi psikologis atau fisik.

PEKERJAAN

Pekerjaan, penuh waktu, paruh waktu atau sementara.

ANALISA PEKERJAAN

Analisa untuk menentukan isi sebuah pekerjaan dan untuk merumuskan deskripsi kerja yang terinci untuk tujuan perekrutan personil, identifikasi standar kompetensi, pengembangan program pelatihan atau pemberian saran kepada calon pencari kerja.

PASAR TENAGA KERJA

Pasokan tenaga kerja (individu yang mencari pekerjaan) dalam kaitannya dengan permintaan perusahaan akan tenaga kerja.

MELEK HURUF

Kemampuan untuk membaca dan menulis, termasuk membaca dan memahami bahan tertulis yang disajikan, contohnya, dalam sebuah buku, grafik atau tanda.

MODEL MEDIS DISABILITAS

Sebuah model di mana keterbatasan (atau disabilitas) terlihat menjadi masalah medis, yang membutuhkan solusi medis – yaitu, tindakan medis atau rehabilitasi yang akan ‘menyembuhkan’ keterbatasan tersebut atau membuatnya lebih baik.

MNEMONIK

Mnemonik melibatkan asosiasi hal-hal atau konsep-konsep yang familiar dengan sesuatu yang baru atau tidak familiar. Misalnya, menggunakan sebuah kata yang huruf-hurufnya membantu pembelajar mengingat huruf pertama item-item dalam sebuah daftar; atau mengasosiasikan foto atau gambar dengan karakter atau objek yang namanya terdengar seperti item yang perlu dihafal.

PELATIHAN MODULAR

Pelatihan yang terbagi menjadi unit-unit atau modul belajar mandiri. Ini dapat dikombinasikan untuk membentuk sebuah program yang sesuai dengan kebutuhan individu.

MODUL

Satu atau lebih unit atau periode pendidikan dan pelatihan berbeda yang dapat dikombinasikan untuk membentuk sebuah kursus.

MELEK ANGKA

Kemampuan untuk menghitung, mengukur, memperkiraan dan menafsirkan data matematika.

PEDOMAN KERJA

Proses, jasa dan kegiatan yang bertujuan untuk membantu individu-individu dari segala usia dan pada titik manapun sepanjang hidup mereka untuk membuat pilihan pendidikan, pelatihan dan pekerjaan dan untuk mengelola karir mereka.

OUTCOME

Hasil partisipasi seseorang dalam program pelatihan dalam hal pekerjaan, promosi atau bayaran lebih tinggi setelah program tersebut..

PENYANDANG DISABILITAS

seseorang yang prospeknya untuk mendapatkan, mempertahankan dan maju dalam pekerjaan yang sesuai secara substansial berkurang sebagai akibat dari gangguan. Panca indera, intelektual atau menta. “Disabilitas” diakibatkan oleh interaksi antara orang dengan gangguan, kondisi atau penyakit dan hambatan lingkungan dan sikap yang mereka hadapi.

AKOMODASI WAJAR

Modifikasi dan penyesuaian yang perlu dan sesuai yang tidak memaksakan beban yang tidak proporsional atau tidak semestinya. Tujuan dari akomodasi yang wajar adalah untuk memastikan para penyandang disabilitas menikmati dan menggunakan atas dasar kesetaraan dengan orang lain semua hak asasi manusia dan kebebasan dasar.

BAHASA ISYARAT

Sebuah bahasa yang menggunakan sistem gerakan manual, wajah, dan gerakan tubuh lainnya sebagai sarana komunikasi, khususnya di kalangan orang tuna rungu.

PENERJEMAH BAHASA ISYARAT

Seorang penerjemah bahasa isyarat adalah orang yang terlatih dalam menerjemahkan antara bahasa lisan dan bahasa isyarat.

KETERAMPILAN

Kemampuan untuk melakukan kegiatan manual atau mental yang telah diperoleh melalui pembelajaran dan praktek.

ANALISA KETERAMPILAN

Analisa kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan secara memadai dalam sebuah pekerjaan tertentu.

MODEL SOSIAL DISABILITAS

Sebuah model yang memandang masyarakat sebagai menciptakan hambatan yang mencegah penyandang disabilitas dari sepenuhnya berpartisipasi dalam masyarakat mereka dan ekonomi.

ANALISA TUGAS

Analisa tugas dapat menjadi bagian dari proses analisa pekerjaan, di mana itu mengacu pada proses mengidentifikasi kegiatan spesifik dari sebuah pekerjaan tertentu. Dalam konteks pelatihan mengacu ini pada memecah tugas besar menjadi bagian-bagian komponen dan mengajarkannya secara berurutan.

PELATIHAN KERJA

Kegiatan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk bekerja efektif dalam sebuah bidang pekerjaan atau sekelompok bidang pekerjaan. Ini terdiri dari pelatihan dasar, penyegaran, lanjut dan pembaharuan, pelatihan ulang dan pelatihan terkait pekerjaan. Ini mungkin mencakup mata pelajaran pendidikan umum.

INSTRUKTUR PELATIHAN KERJA

Seorang pelatih yang mengawasi pembelajar saat mereka memperoleh keterampilan teknis dan praktis.