

BAB I PENDAHULUAN



A. Latar Belakang Masalah.

Memasuki lembaran tugas baru era reformasi di masa datang dalam bidang pembinaan ketenagaan dan pemberdayaan Unit Pelaksana Tehnis Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda, dan Olahraga (UPT Diklusepora) mendapat banyak tantangan dan permasalahan yang dihadapi. Pendidikan luar sekolah sebagai sub-sistem pendidikan nasional mempunyai peranan penting dan setara dengan pendidikan sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.

Program pendidikan luar sekolah dapat dilakukan oleh keluarga, masyarakat, maupun pemerintah. Salah satu lembaga pemerintah yang mengembang misi tersebut adalah Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB), dan Sanggar Kegiatan Belajar (SKB). Balai Pengembangan Kegiatan Belajar merupakan unit pelaksana teknis Diklusepora pada tingkat propinsi yang sampai sekarang jumlahnya 23 buah, salah satu diantaranya yakni Balai Pengembangan Kegiatan Belajar Jayagiri Bandung yang pada tahun 2000 ini berubah nama menjadi BPKB Jawa Barat. Balai ini mempunyai tugas pokok mengembangkan dan menguji coba model program Diklusepora, melaksanakan pelatihan kepala, tenaga fungsional pamong belajar, dan kepala urusan, serta staf

tata usaha Sanggar Kegiatan Belajar dan Balai Pengembangan Kegiatan Belajar guna mendukung peningkatan pelaksanaan program pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga di masyarakat.

Menurut Undang-Undang sistem Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 2 Tahun 1989 pasal 1 ayat 11 menyebutkan bahwa ; “pendidikan merupakan usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan praktek bagi perannya di masa yang akan datang”. Kemudian terbitnya peraturan Pemerintah nomor 73 Tahun 1991, Nomor 25 Tentang Pendidikan Luar Sekolah, serta surat keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 036/0/1989, tentang organisasi dan Tata Kerja Sanggar Kegiatan Belajar. Kemudian Surat Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Tahun 1999, tentang jabatan fungsional Pamong Belajar, dan angka kreditnya, serta Peraturan Pemerintah nomor 14 tahun 1994, tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Dalam keputusan tersebut, yang dimaksud dengan :

“Pamong Belajar adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan serta penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga” (KEPMEN No : 25 1999).

Disamping tugas tersebut di atas Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar didalam melaksanakan tugas pokoknya di lapangan, yakni unsur penyuluhan,

pembelajaran, dan pengembangan profesi melalui berbagai satuan Pendidikan luar sekolah (antara lain Kejar paket A dan Paket B setara, kursus ketrampilan, pendidikan keluarga, magang, kelompok berlatih olahraga, dan kepemudaan).

Untuk memenuhi tugas tersebut Pamong Belajar harus benar-benar trampil dalam melaksanakan tugasnya, untuk itu Pamong Belajar hendaknya harus mengikuti pendidikan dan latihan. Pelatihan merupakan alat manajemen yang efektif sebagai solusi masalah kinerja pamong belajar yang disebabkan oleh karena kemampuan individu itu sendiri dalam wujud kurang memadainya pengetahuan dan ketrampialan. Sebagaimana terdapat pada peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1994 tentang Pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil, kemudian dalam peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 1991, tentang latihan kerja bahwa :

Latihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan ketrampilan, produktivitas, disiplin, sikap kerja, dan etos kerja pada tingkat ketrampilan tertentu berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, nilai, dan sikap diluar sistem pendidikan dalam waktu yang relatif singkat, dengan menggunakan metode belajar yang sesuai dengan kebutuhan peserta dan pendekatan andragogi. Jika dihubungkan dengan pelatihan Pamong Belajar adalah untuk meningkatkan kemampuan guna mengatasi masalah yang dihadapi dalam menjalankan tugas dan

kualitas kerjanya, atau pelatihan merupakan kegiatan belajar dan berlatih untuk mengubah perilaku orang dalam melakukan pekerjaannya. Franco (1987), ada 4 (empat) kata kunci yang terkait dengan pelatihan, yakni : (1) Belajar, (2) Perilaku, (3) Orang, dan ; (4) Pekerjaan. Keempat kata tersebut merupakan satu kesatuan yang saling terkait dan tidak dapat dilepas pisahkan, serta harus dipahami oleh para pengelola, lembaga pendidikan pelatihan Direktorat tenaga Teknis Ditjen Diklusepora dan Balai Pengembangan Kegiatan Belajar.

Belajar merupakan kegiatan untuk melakukan kegiatan kognitif, efektif, dan psikomotorik. Tolok keberhasilan belajar dalam pelatihan adalah setelah selesai mengikuti program latihan para peserta latihan Pamong Belajar dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan oleh Kepala atau Koordinator Pamong yang menjadi bimbingan dan tanggung jawabnya. Perilaku adalah bentuk aplikasi kemampuan, ketrampilan, kedisiplinan, dan loyalitas dalam melakukan tugasnya sebagai karyawan atau dalam melakukan hubungan sosial baik secara vertikal, maupun horizontal. Pekerjaan adalah serangkaian kegiatan yang dikerjakan karena tanggung jawabnya. Untuk melaksanakan tugas dimaksud memerlukan kemampuan dan cara yang berbeda, serta ditentukan oleh persyaratan untuk melaksanakan dan mengatasi tugas tersebut.

Sehubungan dengan pendapat tersebut di atas Direktorat Pendidikan Tenaga Tehnis Ditjen Diklusepora mengadakan pelatihan bagi tenaga Fungsional Pamong Belajar, Sanggar Kegiatan Belajar dan Balai Pengembangan Kegiatan

Belajar guna mencetak tenaga lapangan yang andal, responsif, kreatif, inovatif, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas, serta fungsinya. Untuk melaksanakan tugas tersebut Pamong Belajar SKB dan BPKB harus dapat menguasai dan trampil dalam melaksanakan tugas pokoknya. Tugas sebagai seorang tenaga Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar dibedakan menjadi 3 (tiga), yaitu : (1) Tugas yang sedang menjadi tanggung jawabnya. (2) Tugas baru (yang akan datang) karena adanya promosi. Dan ; (3) Tugas baru karena penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk itu sasaran akhir dari kegiatan belajar dalam pelatihan adalah kemampuan peserta, yakni pamong belajar dapat melakukan pekerjaannya, maka pelatihan bagi Pamong Belajar adalah sebagai upaya pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia atau *Human resources empoworment and development*, yang berkualitas dan mampu berpartisipasi aktif dalam setiap program pembangunan.

Sesuai dengan keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25/KEP/MK. WASPAN/6/1999., terdapat 3 (tiga) ruang lingkup tugas pokok Pamong Belajar, yakni :

1. Melaksanakan pengembangan model program pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga.
2. Melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka pengembangan model dan pembuatan percontohan program pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga.
3. Melaksanakan penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga.

Kemudian terdapat keputusan Menkowsabang yang telah mengatur tugas pokok Pamong Belajar, namun pelaksanaannya perlu dijabarkan secara teknis. Pelaksanaan program pelatihan tenaga fungsional Pamong Belajar tersebut adalah untuk :

1. Mengembangkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tanggap dilingkungan pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga.
2. Mampu melaksanakan tugas pokoknya di lapangan. Dan ;
3. Meningkatkan kinerja, unit pelaksana teknis agar dapat memenuhi fungsinya dalam upaya pelaksanaan program pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga. (P.P No. 16. 1994).

Agar Pamong Belajar dapat memahami, mampu, dan trampil melaksanakan tugas pokoknya maka dipandang perlu untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan mutu dan benar-benar menjadi tenaga penggerak dan pelaksana yang profesional dalam mendidik, mengajar, dan menyuluh dibidang program pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa, pendidikan merupakan usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan praktek bagi perannya di masa yang akan datang. (UUSP. No.2 : 1989).

Pamong Belajar adalah merupakan sumber daya manusia yang dalam melaksanakan tugasnya sebagai penggerak terwujudnya kegiatan Diklusepora pada Sanggar Kegiatan Belajar dan masyarakat. Mereka adalah salah satu faktor dominan dan determinan sasaran utama pembangunan Pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga, oleh karena itu Pamong Belajar sebagai ujung tombak dan motor penggerak Diklusepora harus mampu berperan secara aktif dalam

melaksanakan tugas, teguh dalam kemandirian, dan mampu mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi.

Dalam pelaksanaan tugas tersebut di atas, maka Pamong Belajar yang merupakan sumber daya manusia hendaknya dapat mewujudkan dan merealisasikan tujuan pembangunan nasional perlu mendapat pembinaan yang optimal. Sebagaimana yang digariskan dalam GBHN Tahun 1998 (Bab VI bagian F butir 41), menyatakan bahwa :

Pembangunan aparatur negara diarahkan untuk mewujudkan aparatur negara yang handal serta mampu melaksanakan keseluruhan penyelenggaraan tugas pemerintahan umum dan pembangunan dengan efisien, efektif dan terpadu yang didukung oleh aparatur negara yang profesional, bertanggung jawab, bersih dan berwibawa, serta menjunjung tinggi keadilan. Pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan, dan pengayoman kepada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparatnya. Hal tersebut merupakan tantangan dan pekerjaan yang harus ditangani.

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu perkembangan yang berarti dalam suatu organisasi kearah kemajuan yang lebih baik “memerlukan manajemen yang cocok dengan perkembangan zaman” D. Sudjana (1992). Pelaksanaan kegiatan pada latihan dapat diketahui dengan melihat efektivitas hasil yang dicapai diakhir pelaksanaannya.

Efektivitas hasil dalam pelaksanaan latihan dapat diartikan sebagai hasil pelaksanaan yang berdaya guna, bermanfaat, dan yang sesuai terhadap sasaran yang diinginkan bersama. Gibson (1988 : 25), memandang efektivitas dari 3 (tiga)

perspektif, yaitu : (1) Efektivitas dari perspektif individu ; (2) Efektifitas dari perspektif kelompok, dan ; (3) Efektivitas dari perspektif organisasi.

Liphan dan Hoch (1974 : 62), meninjau efektivitas dari segi pencapaian tujuan, seperti yang dikemukakan yakni ; *efektiveness relates to the accompishment of the cooperative purpose, which social and non personal in karakter*. Selanjutnya dikatakan bahwa efektivitas berhubungan dengan pencapaian tujuan pribadi. Artinya suatu organisasi dikatakan efektif bila tujuan bersama dapat dicapai. Suatu kegiatan belum dikatakan efektif meskipun tujuan individu yang terdapat didalamnya dapat terpenuhi.

Etzioni (1982 : 12), berpendapat bahwa efektivitas dalam organisasi diukur dari tingkat sejauhmana ia berhasil mencapai tujuannya, sedangkan efisiensi suatu organisasi bisa dikaji dari sudut jumlah sumber daya yang dimanfaatkan untuk menghasilkan suatu unit masukan (unit out-put).

Dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas dalam pelaksanaan suatu pelatihan tidak semata-mata berorientasi kepada apa yang sudah dihasilkan, akan tetapi lebih dari itu adalah sebagaimana proses pelaksanaannya sehingga apa-apa tersebut bisa dihasilkan. Hal ini sejalan dengan suatu pemikiran bahwa untuk mengukur efektivitas terhadap suatu kegiatan atau usaha adalah dilakukan secara bertahap misalnya pada pelaksanaan pelatihan tenaga fungsional Pamong Belajar.

Efektivitas dalam pelaksanaan pelatihan yang dimaksud itu adalah segala sesuatu yang berkaitan dan mempunyai pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dengan unsur pelaksanaan pada program pelatihan pamong tersebut.

Melihat dasar program pelatihan Pamong Belajar, etos kerja rendah, kemampuan rendah, dan dari hasil observasi pendahuluan terhadap Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar yang telah mengikuti pelatihan serta pemantauan pada pelatihan-pelatihan tenaga fungsional Diklusepora, dan dari hasil yang diperoleh ternyata, bahwa program pelatihan Diklusepora yang dilaksanakan terhadap Pamong Belajar belum dapat dikatakan sangat baik, salah satu dari bagian tersebut diantaranya adalah sistem pada tahap persiapan, pelaksanaan latihan dan proses belajarnya, dan pada tahap akhir yang dilakukan adalah belum efektif dan efisien sebagaimana yang diharapkan, yakni hasilnya belum dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhannya. Sebagaimana yang dikatakan oleh Anung Haryono, bahwa :

“...banyak terdengar keluhan bahwa sepulang dari mengikuti pelatihan karyawan tidak dapat menunjukkan peningkatan kinerjanya. Keluhan-keluhan itu memberi kesan seolah-olah pelatihan yang diselenggarakan selama ini kurang memberikan hasil, kalau tidak boleh dikatakan tidak membawa hasil.”(Visi PLS. 1998 : 42).

Dalam hubungannya dengan efektivitas pelaksanaan latihan itu sendiri bahwa sistem dalam pelaksanaan pelatihan belum optimal sesuai yang diharapkan sehingga hasilnya belum efektif dan efisien.

Beberapa upaya peningkatan efektivitas pelaksanaan pelatihan Diklusepora telah dilakukan dan berbagai upaya peningkatan mutu perbaikan, peningkatan sarana, dan prasarana termasuk fasilitas, pengaturan waktu latihan yang sesuai, materi, media belajar, dan metode latihan yang tepat dengan peserta latihan, upaya peningkatan mutu penyelenggara, fasilitator, pelatih untuk mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi, dan yang sejenisnya serta banyak sudah biaya dan waktu yang dikeluarkan untuk keberhasilan pelatihan dan efektivitas pelaksanaannya. Namun sejauh ini masih terdapat banyak tantangan-tantangan memerlukan upaya yang sungguh-sungguh dalam usaha meningkatkan efektivitasnya, diantaranya adalah pada bagian pelaksanaan pelatihan dimaksud.

Salah satu permasalahan di atas, yakni mungkin karena kita belum secara optimal melakukan dengan baik pelaksanaan program pelatihan tersebut, atau kurangnya dan belum adanya tenaga pelaksana yang trampil dalam mengelola pelaksanaan pelatihan dengan baik sehingga efektif. Diakui bahwa masalah yang menyangkut efektivitas pada pelaksanaan pelatihan Pamong Belajar merupakan permasalahan yang berkaitan dengan beberapa dimensi antara satu dengan yang lain, diantaranya adalah tahap persiapan, fasilitas yang tidak mendukung, waktu pelaksanaan yang tidak sesuai, materi dan metode latihan yang tidak menjawab kebutuhan peserta, sistem pembelajaran yang belum baik, fasilitator dan pelatih yang kurang menguasai cara melatih dengan baik dan benar, evaluasi hasil

latihan, dana biaya latihan, serta kerja sama antara sesama pelatih, peserta, tahap akhir pelaksanaan pelatihan, dan sebagainya.

Tahap pelaksanaan latihan (*implementation*) adalah memenuhi unsur dalam pelaksanaan pelatihan dan merupakan salah satu faktor penentu terhadap keberhasilan program pelatihan Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar. Sehubungan dengan itu efektivitas pelaksanaan latihan pada program pelatihan Pamong belajar sanggar kegiatan Belajar perlu dikembangkan dilingkungan pelatihan-pelatihan Diklusepora. Dengan demikian akan didapat suatu bentuk dan kebijakan dalam penyelenggaraan program pelatihan tenaga fungsional Pamong Belajar sehingga pelaksanaan latihan yang merupakan salah satu bagian dari program pelatihan BPKB Diklusepora dapat dinilai secara kualitatif.

Pelaksanaan pada program pelatihan tenaga fungsional Pamong Belajar, Sanggar Kegiatan Belajar dalam penelitian ini kita artikan sebagai derajat keberhasilan yang dicapai pada pelaksanaan pelatihan Diklusepora tenaga fungsional Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar, yakni pada pelaksanaan pelatihan Pamong Belajar yang telah dilakukan dan pelatihan Pamong nanti sehingga keberhasilan yang akan dicapai yaitu efektif dan efisien pada pelaksanaan pelatihan tenaga fungsional Pamong Belajar, Sanggar Kegiatan Belajar itu sendiri. Untuk itu kajian penelitian ini berjudul : **Efektivitas Pelaksanaan Program Pelatihan. (“Studi Kasus Terhadap Pamong Belajar**

Sanggar Kegiatan Belajar di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar Jawa Barat”.)

B. Identifikasi Masalah.

1. Analisis Masalah.

Program pelatihan yang merupakan salah satu program Ditjen Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda, dan Olahraga yang pelaksanaannya oleh Balai Pengembangan Kegiatan Belajar Jawa Barat terhadap tenaga fungsional Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar dilakukan karena adanya kesenjangan. Untuk kepentingan itu dalam pelaksanaan pelatihan tersebut idealnya harus dikaji kembali proses pentahapan dalam pelaksanaan latihan tersebut, yaitu :

1. Persiapan pelaksanaan.
2. Waktu pelaksanaan latihan yang sesuai.
3. Koordinasi penggunaan fasilitas dan sarana.
4. Proses pembelajaran latihan dan evaluasi. serta ;
5. Pelaporan dan penutupan.

Sehingga pelaksanaan latihan tersebut dapat terlaksana dan efektif sebagaimana yang diharapkan bersama. Disadari bahwa pada pelaksanaan latihan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan ; Persiapan pelaksanaan, waktu belajar dan latihan yang kurang efisien, penggunaan fasilitas dan sarana juga belum memadai, materi dan metode belajar latihan yang kurang sesuai dengan kebutuhan peserta (Pamong Belajar), evaluasi belajarnya, serta fasilitator dan pelatih yang belum

berpengalaman, sehingga dapat dikatakan bahwa : **“Belum secara optimal dilakukan peningkatan dan efektivitas terhadap pelaksanaan pelatihan”**.

2. Fokus Penelitian.

Berdasarkan masalah tersebut di atas, maka dikristalisasikan pada fokus permasalahan yang dijabarkan ke dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah persiapan pelaksanaan pelatihan Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) diadakan di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Jawa Barat ?.
2. Bagaimanakah proses saling belajar dan berlatih dilakukan terhadap peserta latihan (warga belajar), pada pelatihan Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar ?.
3. Bagaimanakah akhir pelaksanaan latihan (pelaporan dan penutupan), Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar di adakan ? Dan ;
4. Faktor pendukung dan penghambat apakah yang mempengaruhi pelaksanaan pelatihan Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar, di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar Jawa Barat ?.

C. Definisi Operasional Istilah.

Untuk menghindari kemungkinan salah penafsiran sekaligus guna mempermudah pemahaman terhadap masalah-masalah yang diteliti, dan istilah-

istilah yang digunakan di dalam penelitian nanti, maka penulis mencoba merumuskannya sebagai berikut :

1. Persiapan Pelaksanaan.

Persiapan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan untuk keperluan kegiatan yang telah direncanakan. Pelaksanaan adalah suatu kegiatan yang terencana dan diatur dengan baik sesuai dengan tata aturan yang sebenarnya serta membawa hasil baik. Yang dimaksud dengan persiapan pelaksanaan dalam penelitian ini adalah kegiatan kerja panitia penyelenggara BPKB Diklusepora Jawa Barat dalam mempersiapkan berbagai kebutuhan sarana, prasarana, dan fasilitas penunjang untuk pelaksanaan pelatihan Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar yang diperlukan dan yang berhubungan dengan pelatihan dimaksud selama kegiatan pelatihan berlangsung agar dapat terpenuhi sehingga hasilnya tercapai.

2. Pamong Belajar.

Istilah Pamong Belajar yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar SKB, yang merupakan pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan fungsional dalam lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Luar Sekolah, Pemuda, dan Olahraga Departemen Pendidikan dan Kebudayaan sekarang Departemen Pendidikan Nasional yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka mengembangkan

model dan pembuatan percontohan serta penilaian dalam rangka pengendalian mutu dan dampak pelaksanaan program pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga pada Sanggar kegiatan Belajar, serta dianggap memenuhi persyaratan, kriteria dan sesuai jabatan serta golongan untuk mengikuti program pelatihan Pamong Belajar, di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar Jawa Barat.

3. Pembelajaran.

Belajar atau pembelajaran adalah suatu proses yang berkesinambungan dan berlangsung seumur hidup, dimana pengalaman yang terjadi membawa perubahan di dalam individu (Donalson & Scannel, 1993). Belajar adalah perubahan perilaku sebagai akibat dari pengalaman yang sengaja diberikan (Depdikbud, 1996). Yang dimaksud dengan belajar berlatih dalam penelitian ini adalah suatu kegiatan orang dewasa untuk mengikuti proses saling membelajarkan dan berlatih antara sesama peserta latihan (Pamong Belajar) dengan dibantu oleh fasilitator sesuai tata cara, aturan, dan metode belajar orang dewasa serta yang diharapkan guna mencapai hasil yang baik dan benar sesuai tata aturan pendidikan luar sekolah.

4. Pelaporan.

Pelaporan yakni proses cara, perbuatan melaporkan. Laporan segala sesuatu yang dilaporkan. Pelaporan adalah pemberian bahan-bahan atau keterangan-keterangan secara objektif dan berdasarkan kenyataan dibidang personel, material, keuangan, dan pemberitahuan berupa data dan fakta-fakta

dalam bentuk angka dilengkapi dengan waktu, analisis evaluasi. (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1996) Yang dimaksud dengan pelaporan dalam penelitian ini adalah suatu kegiatan memberikan bahan-bahan dan keterangan-keterangan hasil yang diperoleh dalam pelaksanaan pelatihan mulai dari persiapan pelaksanaan, pelaksanaan dan proses saling berlatih, sampai akhir pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh panitia penyelenggara pelatihan Pamong Belajar SKB untuk disampaikan secara formal dan bertanggung jawab kepada peserta latihan, Dirjen Diklusepora, dan BPKB Jawa Barat sebagai pertanggungjawaban.

D. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka di bawah ini dikemukakan tujuan umum yang hendak dicapai yaitu : **“Memperoleh gambaran yang jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaan pelatihan Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar yang dilakukan di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar Jawa Barat”**.

Dari tujuan umum tersebut di atas, secara khusus tujuan penelitian diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses pelaksanaan pada program pelatihan Pamong Belajar, Sanggar Kegiatan Belajar di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar Jawa Barat.

2. Untuk mengetahui proses saling belajar berlatih dan hasil belajar pada pelatihan Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar, diadakan.
3. Untuk mengetahui laporan hasil pelatihan serta akhir pelaksanaan latihan Pamong Belajar, Sanggar Kegiatan Belajar. Serta ;
4. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat pada pelaksanaan pelatihan Pamong Sanggar Kegiatan Belajar di BPKB Jawa Barat.

E. Kegunaan Penelitian.

Dari penelitian ini diharapkan berguna dalam pembinaan dan pengembangan program pelatihan tenaga fungsional pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga pada pelaksanaan latihan Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar, sehingga pelaksanaannya lebih efektif.

Dari tujuan penelitian tersebut di atas, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan :

1. Sebagai masukan bagi Pemerintah Ditjen Diklusepora, yakni penyelenggara, perencana, pelaksana, dan pengembang kegiatan pelatihan yang merupakan salah satu kegiatan Diklusepora.
2. Bahan masukan bagi tenaga pelatihan Ditjen Pendidikan luar sekolah, pemuda, dan olahraga khususnya tenaga fungsional, fasilitator, pelatih di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar Jawa Barat. Dan ;

3. Untuk pengembangan studi dan penelitian lebih lanjut bagi para Mahasiswa dan Mahasiswi yang hendak mengadakan penelitian dibidang Pendidikan Luar Sekolah, Konsentrasi Pelatihan.

F. Kerangka Pemikiran.

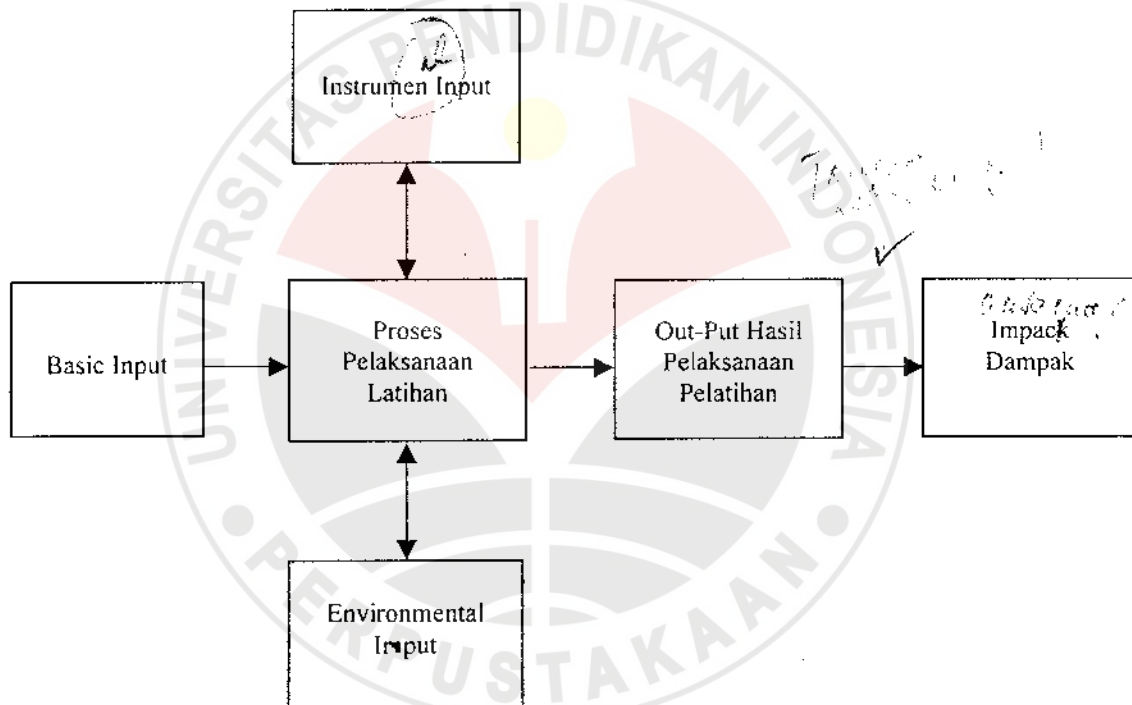
Kerangka pikir yang akan dicoba untuk di kemukakan dalam penelitian ini adalah, bahwa pelaksanaan pelatihan yang dikatakan efektif apabila terdapat keterkaitan dan saling berhubungan antara unsur satu dengan yang lainnya serta mempunyai pengaruh antar sesama dan saling mendukung sehingga merupakan satu kesatuan yang utuh terhadap keberhasilan pelaksanaan pelatihan dimaksud. Komponen-komponen yang sangat berpengaruh dalam pelaksanaan pelatihan Pamong Belajar, Sanggar Kegiatan Belajar tersebut secara garis besar meliputi : **Waktu pelaksanaan latihan, fasilitas (sarana dan prasarana), Panitia pelaksana, fasilitator, pelatih, peserta latihan (warga belajar), proses belajar berlatih, materi dan metode latihan, serta pelaporannya.**

Keseluruhan komponen-komponen tersebut yang terkait dalam pelaksanaan pelatihan apabila dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan aturan dan kebutuhannya masing-masing, maka akan mendapatkan suatu bentuk pelaksanaan pelatihan yang efektif.

Berdasarkan paparan yang dikemukakan tersebut di atas, maka kerangka berpikir dalam mengkaji masalah penelitian ini adalah sebagaimana dilukiskan secara skematis sebagai berikut : (lihat gambar 1).

Gambar 1

KEDUDUKAN SECARA UMUM FOKUS PENELITIAN



Sumber :H. Ishak Abdulhak. (1995)

Gambar tersebut di atas menunjukkan bahwa sebagai basic input (masukan mentah), adalah peserta latihan Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar. Sedangkan sebagai instrumen (masukan sarana), adalah meliputi media dan alat belajar, pelaksana, Fasilitator, Pelatih, kurikulum, sarana, fasilitas, dana, serta segala yang menunjang pada pelaksanaan latihan. Kemudian environmental input (masukan lingkungan), adalah tempat dan iklim untuk diadakannya pelaksanaan latihan Pamong tersebut yang menunjang tercapainya pelatihan, yakni Balai Pengembangan Kegiatan Belajar Jawa Barat. Sedangkan yang dimaksud dengan hasil latihan adalah menyangkut keseluruhan kegiatan pelaksanaan pelatihan yang dicapai pada akhir pelaksanaan latihan Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar. Yang dimaksud dengan proses adalah interaksi dan kerja berbagai masukan serta proses saling membelajarkan berlatih yang terjadi dan dilakukan selama latihan, dan yang terdapat selama dalam proses pelaksanaan latihan serta saling berhubungan dan berinteraksi pada pelaksanaan latihan, inilah yang menjadi fokus dalam penelitian. Adapun yang dimaksud dengan out-put dalam penelitian ini, adalah hasil pelaksanaan pelatihan Pamong Belajar Sanggar Kegiatan Belajar yang efektif dan dicapai diakhir pelaksanaan pelatihan. Sedangkan *impack* (dampak), adalah dampak dari hasil pelaksanaan latihan Pamong Belajar yang ; baik terhadap peserta latihan (Pamong Belajar), tenaga Pelaksana, Pengelola, Fasilitator Pelatih.

Dilihat dari kedudukannya secara khusus fokus penelitian dapat di gambarkan pada bagan berikut ini.

Gambar 2

PARADIGMA PENELITIAN

