

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

A. Pembelajaran

1. Pengertian Pembelajaran

Rumusan tentang makna dan pengertian pembelajaran menurut pendapat D. Sudjana (2000:8 dan 41) adalah "Setiap upaya yang sistematis dan disengaja oleh pendidik untuk menciptakan kondisi-kondisi agar peserta didik melakukan kegiatan belajar". Pembelajaran mengandung berbagai fungsi seperti membantu, membimbing, melatih, memelihara, merawat, menumbuhkan, mendorong, membentuk, meluruskan, menilai dan mengembangkan. Sedangkan pengertian pembelajaran menurut UU Sisdiknas No.20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 20 adalah "Proses interaksi peserta didik dengan pendidik atau sumber belajar pada suatu lingkungan belajar".

Pengertian pembelajaran di atas mengandung makna yang menggambarkan interaksi yang dinamis antara komponen-komponen yang terlibat dalam pembelajaran yaitu pendidik, peserta didik, proses, keluaran dan pengaruh kegiatan pembelajaran. Selain itu bahwa fungsi pembelajaran dilakukan oleh dan menjadi tanggung jawab pendidik sehingga peserta didik dapat melakukan perubahan dalam dirinya sesuai dengan tujuan pembelajaran yang merupakan bagian dari tujuan pendidikan. Sehubungan dengan itu, pembelajaran dapat diartikan

sebagai suatu proses kegiatan melalui interaksi antara peserta didik di suatu pihak dengan pendidik di pihak lainnya.

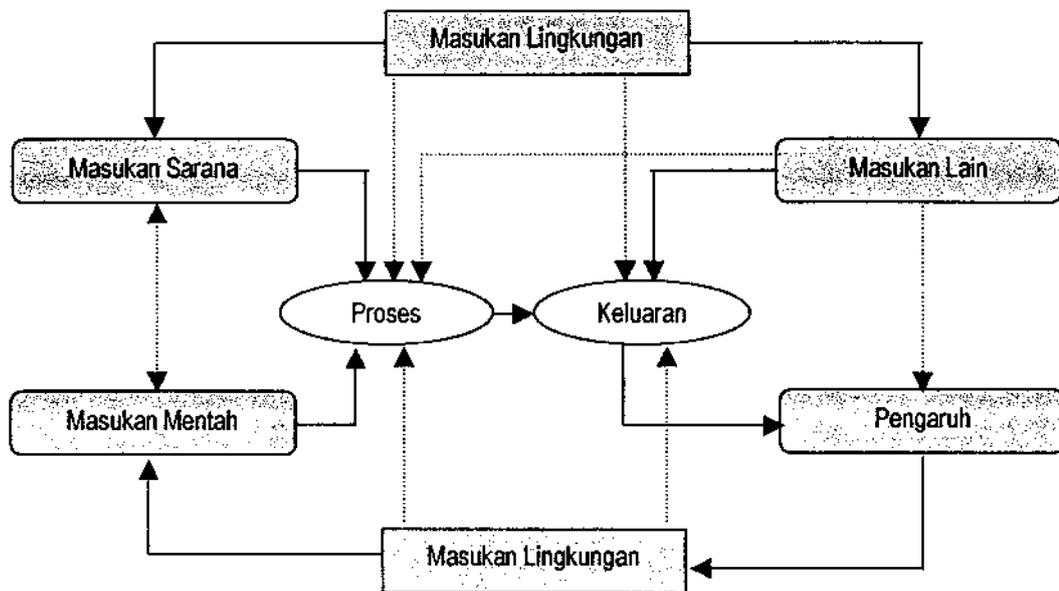
Dimiyati dan Mudjiono (1999:157) mengemukakan bahwa "Pembelajaran adalah proses yang diselenggarakan oleh guru untuk membelajarkan siswa dalam bagaimana belajar memperoleh dan memproses pengetahuan, keterampilan dan sikap". Menunjukkan bahwa di dalam pembelajaran ditemukan adanya dua perilaku yaitu pendidik berinteraksi dengan peserta didik, yang keduanya memiliki tujuan pembelajaran dan sasaran belajar yang serupa.

Bigge (1982:143) mengemukakan batasan pembelajaran dari Gagne bahwa pembelajaran adalah suatu perubahan kemampuan yang terjadi di dalam diri manusia dan tidak hanya ascribable pada proses pertumbuhan. Sejalan dengan pengertian pembelajaran tersebut hasil pembelajaran dapat dilihat dari lima kategori kemampuan manusia yang utama yaitu : 1) *verbal information* (informasi lisan), 2) *Intelektual skill* (keterampilan intelektual), 3) *Cognitive Strategi* (Strategi kognitif), 4) *Attitudes* (sikap), 5) *Motor Skills* (keterampilan motorik).

2. Komponen Pembelajaran

Komponen-komponen pembelajaran pada subsistem pendidikan sekolah dan pendidikan luar sekolah memiliki komponen yang berbeda atau adanya komponen yang tidak dimiliki pada pendidikan sekolah tetapi ada pada pendidikan luar sekolah.

Komponen pembelajaran yang tidak dimiliki pendidikan sekolah tetapi ada pada pendidikan Luar Sekolah adalah komponen : 1) Masukan lain (*other input*) dan 2) pengaruh (*outcome atau impact*). Keterkaitan fungsional antara komponen-komponen dalam sistem pembelajaran Pendidikan Luar Sekolah digambarkan oleh D. Sudjana (2001:34) sebagai berikut :



Gambar 2.1. : Hubungan Fungsional antara Komponen-komponen PLS

Gambar di atas, menunjukkan adanya beberapa komponen yang menjadi bagian dari sistem pembelajaran dalam pendidikan luar sekolah. Masukan lingkungan (*environmental input*), yaitu faktor lingkungan yang menunjang program pendidikan luar sekolah, seperti lingkungan keluarga, lingkungan sosial, teman bergaul atau teman bekerja, lapangan kerja/usaha, kelompok sosial. Lingkungan alam (iklim, lokasi dan sebagainya) serta lingkungan nasional dan lingkungan daerah yang

mencakup kebijakan, peraturan, perkembangan pendidikan, sosial, ekonomi, budaya, lapangan kerja atau usaha. lingkungan internasional yang mencakup hubungan antar negara, ekonomi, teknologi serta kecenderungan perubahan yang mungkin terjadi di tingkat dunia pada masa depan.

Masukan sarana (*instrumen input*) yang mencakup keseluruhan sumber dan fasilitas yang memungkinkan bagi seseorang atau kelompok melakukan kegiatan belajar. Masukan ini termasuk tugas belajar-membelajarkan, kurikulum (tujuan belajar, bahan atau materi belajar, metode dan teknik, media dan evaluasi hasil belajar), pendidik (tutor, pelatih, fasilitator, pamong belajar, widyaswara), tenaga kependidikan lainnya (tenaga pengelola program, teknisi, sumber belajar), fasilitas dan alat, biaya dan pengelolaan program.

Masukan mental (*raw input*), yaitu peserta didik (warga belajar) dengan berbagai karakteristik yang dimilikinya, termasuk ciri-ciri yang berhubungan dengan faktor internal yang mencakup struktur kognitif, pengalaman, sikap, minat keterampilan, kebutuhan belajar, aspirasi serta ciri-ciri yang berkenaan dengan faktor eksternal seperti ekonomi keluarga, pendidikan, status sosial, sarana dan kebiasaan belajar.

Proses adalah kegiatan yang memiliki unsur utama interaksi antara masukan sarana (sumber belajar) dan masukan mentah (warga belajar) terdiri atas kegiatan belajar membelajarkan, bimbingan, penyuluhan serta evaluasi. Proses pembelajaran dapat menggunakan pendekatan yang

bervariasi diantaranya pendekatan kontinum dari pedagogi ke andragogi. Untuk menunjang keberhasilan melalui pendekatan ini, maka dilakukan upaya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh warga belajar melalui serangkaian program pembelajaran yang dikembangkan atas dasar aspek kebutuhan belajar dari warga belajar.

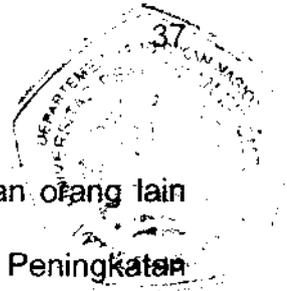
Sejalan dengan pendapat Ishak Abdulhak (1995:23),

"Proses pembelajaran adalah interaksi edukatif antara peserta dengan komponen-komponen pembelajaran lainnya. Proses pembelajaran menyangkut strategi, metode, teknik dan taktik yang digunakan untuk terjadinya kegiatan pembelajaran pada diri peserta proses pembelajaran memiliki kaitan dengan pengalaman belajar".

Masukan lain (*other input*) yaitu daya dukung lainnya yang memungkinkan warga belajar dan lulusan dapat menggunakan kemampuan yang telah dimiliki guna kemajuan hidupnya. Masukan lain mencakup dana atau modal, proses produk, lapangan kerja, informasi, alat dan fasilitas, pemasaran, pekerjaan, latihan lanjutan dan sebagainya.

Keluaran (*output*) merupakan hasil dari proses pendidikan menyangkut kuantitas dan kualitas. Kualitas lulusan mengarah kepada perubahan tingkah laku yang di dapat melalui kegiatan pembelajaran. Perubahan tingkah laku tersebut mencakup arah kognitif, afektif dan psikomotor yang sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik.

Pengaruh (*impact*) merupakan akibat yang dirasakan oleh warga belajar setelah mengikuti proses pendidikan. Pengaruh ini meliputi a) Perubahan taraf hidup lulusan yang ditandai dengan perolehan pekerjaan atau wirausaha, peningkatan pendapatan, kesehatan dan penampilan diri,



b) Kegiatan membelajarkan orang lain atau mengikutsertakan orang lain dalam memanfaatkan hasil belajar yang telah ia miliki, c) Peningkatan partisipasi dalam kegiatan sosial dan pembangunan masyarakat, baik pikiran, tenaga, ataupun dana.

Pembelajaran Co-op di UKM sebagai program ekstrakurikuler bagi mahasiswa yang dalam posisi peran PLS terhadap Pendidikan Sekolah sebagai pelengkap dan menjembatani pendidikan sekolah dengan dunia kerja yang pada pelaksanaan pembelajarannya akan terpengaruh oleh komponen-komponen yang menjadi bagian sistem pembelajaran Pendidikan Luar Sekolah, seperti yang telah diuraikan di atas. Uraian komponen-komponen Pendidikan Luar Sekolah tersebut menjadi salah satu dasar acuan dalam mengkaji pelaksanaan pembelajaran program Co-op mahasiswa di UKM yang dilaksanakan oleh LPM Universitas Pendidikan Indonesia. Penelitian yang akan dilakukan penulis juga diharapkan dapat memperjelas bagaimana hubungan fungsional diantara komponen-komponen tersebut saling mempengaruhi dalam proses yang dapat diamati secara langsung.

B. Pembelajaran pada Program Co-op

1. *Cooperation Academic Education Program (Co-op)*

a. Pengertian

Cooperative Academic Education Program (Co-op) adalah program yang ditawarkan dan diawali dengan *pilot project* dari Direktorat Pembinaan Kelembagaan dan Pemberdayaan Peran Masyarakat

(PKPPM) DIKTI kepada perguruan Tinggi pengusul selanjutnya diharapkan dapat melakukan secara mandiri. Co-op diperuntukkan bagi mahasiswa program S1 Tahun 2003 UPI melalui LPM mendapat kesempatan untuk menyelenggarakan program Co-op di UKM kota dan Kabupaten Bandung.

Co-op merupakan (Program Belajar Bekerja Terpadu) adalah sebuah program dan sekaligus sebagai strategi pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia yang mengintegrasikan mahasiswa dengan berbagai latar belakang ilmu yang didapatnya di bangku kuliah dengan pengalaman yang produktif. Program seperti ini di dunia internasional dikenal dengan nama "*work-integrated learning* atau *Cooperative education program*" (Benny H. Hoed, 2003:2). Pada prakteknya Co-op merupakan program yang melibatkan tiga komponen yaitu mahasiswa, perguruan tinggi dan dunia usaha dan dalam pelaksanaannya program ini harus menguntungkan tiga komponen tersebut.

Menurut pendapat Benny H. Hoed (2003:2) Co-op sebagai strategi pendidikan berasal dari Amerika Serikat yang penerapan di Indonesia disesuaikan dengan kondisi Indonesia itu sendiri, dengan tetap mengacu pada konsep dasarnya. Konsep dasar yang dimaksud adalah "1) Awal karir seseorang bukan setelah lulus, melainkan sejak memasuki perguruan tinggi, dan 2) program ini merupakan program pra profesional, yakni awal pilihan ke arah kemampuan untuk bekerja". Co-op sebagai program dapat dilakukan di UKM dan Industri besar, yang keduanya

memiliki perbedaan di dalam tuntutan tujuan yang akan dicapai. Lingkup bidang kerja yang digarap, keterlibatan di dalam proses belajar – bekerja dan tanggung jawab.

Co-op (Program Belajar-Bekerja Terpadu) pada prinsipnya hampir sama dengan program magang Kewirausahaan yang ditawarkan oleh P3M DIKTI. Perbedaannya terletak pada teknis pelaksanaan, yaitu:

- 1) Program Co-op bersifat sukarela dan tidak harus terikat oleh suatu mata kuliah.
- 2) Program Co-op bersifat elektif (dipilih oleh mahasiswa) dan bersifat selektif (ada proses seleksi).
- 3) Mahasiswa belajar bekerja di perusahaan secara *full time* selama 3 – 6 bulan.
- 4) Mahasiswa peserta Co-op dapat di “PHK” (dikembalikan oleh perusahaan) sebelum habis waktunya kepada Perguruan Tinggi.
- 5) Mahasiswa yang dapat mengikuti program Co-op adalah mereka yang telah menyelesaikan semester 6 atau lebih.
- 6) Mahasiswa peserta program Co-op, jika lulus berhak mendapatkan keterangan bekerja dari perusahaan.
- 7) Mahasiswa peserta program Co-op memperoleh uang kompensasi.

b. Dasar Pemikiran dan Latar Belakang adanya Program Co-op

Dasar Pemikiran diadakannya program Co-op menurut Benny H. Hoed (2003:6) adalah sebagai berikut:

- a) Kurikulum sarjana bersifat umum namun lulusan perguruan tinggi harus mampu menyesuaikan diri dalam dunia kerja.
- b) Kebutuhan SDM yang berkualitas semakin meningkat dalam *hard skill* dan *soft skill*.
- c) Pentingnya transfer ilmu pengetahuan dari Perguruan Tinggi kepada dunia bisnis pelaku usaha.

Lebih lanjut bahwa yang melatarbelakangi dari adanya program Co-op adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatnya jumlah lulusan Sarjana (S1) setiap tahun dan sebagian besar tidak memenuhi persyaratan untuk bekerja, baik sebagai pekerja maupun sebagai wirausahawan/wirausahawati.
- b) Kemandirian mahasiswa dalam dunia kerja sangat rendah (masih menempatkan diri sebagai pencari kerja).
- c) Perguruan tinggi memiliki keterbatasan untuk memfasilitasi kebutuhan seorang mahasiswa agar memiliki jiwa wirausaha.

Masih belum intensifnya kerjasama yang saling menguntungkan antara Perguruan Tinggi dengan Dunia Usaha.

c. Tujuan program Co-op

Secara singkat tujuan umum program Co-op adalah:

- 1) Mahasiswa dapat memperoleh pengalaman kerja di perusahaan sehingga memahami hubungan akademik dengan dunia usaha.
- 2) Memperpendek waktu penyesuaian lulusan PT memasuki dunia kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas lulusan S1 sesuai tuntutan dunia kerja.

d. Persyaratan, Tugas dan Hak peserta Co-op

1) Persyaratan

Persyaratan mahasiswa peserta Co-op yang telah dibakukan oleh Direktorat Peran Kelembagaan dan Pemberdayaan Masyarakat DIKTI adalah sebagai berikut :

- Mahasiswa telah menyelesaikan semester 6 (tingkat III) diharapkan memiliki bekal yang cukup.
- Berumur 20 tahun ke atas (bukan remaja lagi) sudah memperoleh kematangan jiwa.
- Mahasiswa belajar-bekerja di perusahaan secara *full time* selama 3 – 6 bulan, dengan jadwal per minggu 5 hari kerja dan per hari bekerja selama 8 jam nyata.
- Memperoleh kompensasi keuangan serta kompensasi lainnya sebagai karyawan.

2) Tugas dan Hak

- Belajar bekerja selama 3 – 6 bulan *full time* pada perusahaan yang penempatannya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dan kemampuan mahasiswa.
- Sebagai pekerja pada perusahaan selama kegiatan Co-op yang telah disepakati bersama.
- Melapor ke Perguruan Tinggi selama kegiatan berlangsung.
- Membuat laporan dan mempresentasikan hasil kegiatan.

- Mendapat kompensasi keuangan dan fasilitas yang lain sesuai dengan kemampuan perusahaan serta kesepakatan bersama.

e. Manfaat Program Co-op

Manfaat program Co-op dilihat dari tiga komponen yang terlibat : mahasiswa, perguruan tinggi dan perusahaan.

- *Manfaat bagi Mahasiswa*

- a) Memiliki pengalaman kerja secara nyata dan meningkatkan kemampuan soft skills dan hard skills.
- b) Memiliki kesempatan berperan dalam dunia kerja nyata
- c) Mendapatkan kompensasi dari kegiatannya.
- d) Kesempatan kerja lebih besar untuk bekerja di perusahaan mitra.

- *Manfaat bagi Perusahaan*

- a) Updating pengetahuan, teknologi dan wawasan
- b) Meningkatkan motivasi pengembangan bisnis, memudahkan perencanaan ekspansi di bidang SDM.
- c) Memperluas networking dengan perguruan tinggi.

- *Manfaat bagi Perguruan Tinggi*

- a) Relevansi kurikulum dengan dunia kerja
- b) Meningkatkan kemampuan dosen di dalam memberikan kuliah yang relevan dengan dunia kerja.
- c) Pengembangan program kemitraan lainnya (pertukaran pakar, bahan, dan alat pendidikan, konsultasi dan lain-lain).

f. Co-op di Usaha Kecil Menengah (UKM)

Co-op di UKM bukan hanya sekadar membentuk mahasiswa sebagai pekerja seperti pada umumnya Co-op di perusahaan besar, tetapi wirausaha (Benny H. Hoed, 2003:3). Perbedaan ini berakibat pada adanya perbedaan pada aspek-aspek penyeleksian, dalam hal ini penyeleksian mahasiswa untuk Co-op di UKM lebih berat dari pada untuk Co-op di perusahaan besar. Sehubungan dengan itu mahasiswa harus mempunyai dan dibekali dengan 3 (tiga) jenis kemampuan yaitu : 1) *hard skills* (kemampuan akademis) yang baik, 2) *soft skills* (motivasi, kemampuan dalam berorganisasi, berkomunikasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta memberikan pemecahan masalah) yang tinggi dan 3) kemampuan sebagai konsultan dan pemecah masalah di perusahaan sehingga seleksi mahasiswa harus bersifat komprehensif dan ketat mengingat peran yang diharapkan dari mahasiswa adalah sebagai pekerja dan konsultan. Di sisi lain bahwa yang menjadi tujuan utama dalam strategi Co-op di UKM adalah agar mahasiswa memiliki ketiga ciri modernitas yaitu berani mengambil resiko dengan perhitungan, inovatif dan dinamis.

Ciri khas Co-op di UKM selain yang telah diuraikan di atas adalah dalam hubungannya antara UKM dan lembaga pendidikan tinggi pengirim mahasiswa adalah bahwa perannya sebagai pendukung kepakaran bagi UKM yang bersangkutan. Sekaitan dengan itu, mahasiswa peserta Co-op di UKM selain diseleksi yang berkaitan dengan 3 jenis kemampuan

tersebut di atas, harus juga memperoleh dukungan kepakaran dari lembaganya.

Berhadapan dengan masalah pendukung kepakaran bagi UKM berkaitan erat dengan masalah kerja sama antara perguruan tinggi dengan UKM yang bersangkutan. Perguruan Tinggi yang mengirimkan mahasiswanya untuk melaksanakan Co-op di UKM harus dapat menjamin bahwa mahasiswanya selalu dapat memperoleh dukungan kepakaran dari perguruan tingginya. Selain itu bahwa mahasiswa harus memenuhi persyaratan Co-op yang sudah dibakukan.

g. Pelaksanaan Program Co-op

Pelaksanaan program Co-op menurut pendapat Benny H. Hoed (2003:9-11) terdiri dari tahap: 1) Perekrutan, 2) Seleksi, 3) Belajar Bekerja, 4) Evaluasi dan 5) Pengembalian.

- Tahap Perekrutan

Kegiatan yang dilakukan pada tahap ini adalah:

- a) Penyebaran informasi ke pihak perusahaan, mahasiswa oleh perguruan tinggi sebagai penggagas.
- b) Pembukaan pendaftaran mahasiswa dan perusahaan sebagai peserta Co-op (sifatnya terbuka).

Pendaftaran dilaksanakan oleh lembaga yang ditunjuk oleh perguruan tinggi: untuk UPI yang ditunjuk LPM.

- c) Merekap kebutuhan tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan sebagai peserta Co-op.

- Tahap Seleksi

Seleksi dilakukan oleh perguruan tinggi dan pihak perusahaan terdiri dari:

- a) Seleksi awal oleh Perguruan Tinggi
- b) Seleksi lanjutan oleh perguruan tinggi dan perusahaan

Komponen yang dijadikan dasar penyeleksian : kemampuan *Hard Skills* (akademis) dan *Soft Skills* (kepribadian antara lain : motivasi, kemampuan bersosialisasi)

- c) Penilaian potensi mahasiswa dalam *curriculum vitae* yang dilakukan Perguruan Tinggi dan perusahaan.

- Tahap Belajar Bekerja

Pada tahap belajar bekerja ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dan menjadi dasar pijakan bagi mahasiswa peserta Co-op dan pihak perusahaan sebagai mitra adalah sebagai berikut:

- a) Mahasiswa Co-op diperlakukan sama dengan karyawan perusahaan.
- b) Mahasiswa memiliki hak mendapat kompensasi dari perusahaan seperti finansial, transportasi sesuai kemampuan perusahaan.
- c) Co-op pendampingan akan dibiayai sepenuhnya atau sebagian oleh pihak lembaga sponsor yang memiliki kepedulian terhadap pengembangan UKM pada tahap awal. Setelah program Co-op pendampingan UKM berjalan lancar, maka pada tahun kedua atau ketiga UKM harus memberikan kompensasi kepada mahasiswa.

- Tahap Evaluasi

Ada beberapa petunjuk yang harus diperhatikan:

- a. Penilaian dilakukan secara terus menerus (*continuous assesment*)
- b. Nilai kuantitatif dikonversikan menjadi nilai kualitatif atau sebaliknya.
- c. Jika mahasiswa dinilai berhasil maka diberi keterangan tertulis dari perusahaan.

- **Pedoman Penilaian yang digunakan:**

1) Aspek Penilaian

- a) Presentasi (*hard skills and soft skills*) = 20%
- b) Penulisan laporan akhir (*soft skills*) = 20%
- c) Evaluasi Lapangan
 - Disiplin (15%)
 - Sikap (15%)
 - Adaptasi (10%)
 - Kreativitas dan inovasi (20%)

2) Referensi Penilaian

- a) Presentasi : Penyajian, tanya jawab dan argumentasi.
- b) Penulisan laporan : Tata Tulis, Penyajian laporan, analisis
- c) Evaluasi Lapangan :
 - Disiplin : Kehadiran, tepat waktu kerja, aktif dalam kegiatan wajib perusahaan.
 - Sikap : Tingkah laku, kepedulian perintah atasan, kepedulian terhadap tugas dan kepatuhan.
 - Adaptasi : adaptasi dengan rekan kerja dan lingkungan serta adaptasi terhadap pekerjaan.



Kreativitas : Identifikasi dan pemecahan masalah, pembaharuan sistem kerja di luar rutinitas.

Pada akhirnya bahwa pengembangan program Co-op diharapkan dapat meningkatkan: a) Jalinan kemitraan antara perguruan tinggi dengan perusahaan, pihak sponsor dan UKM, b) pengembangan mata kuliah atau kurikulum dalam mengantisipasi perkembangan dunia kerja (sarjana pencari kerja), c) Pertukaran SDM (pakar yang dimiliki PT dan dunia usaha. d) Sharing Infrastruktur laboratorium dan peralatan lain.

h. Co-op di UKM sebagai Salah Satu Aktivitas Magang

Co-op sebagai program yang diperuntukkan bagi mahasiswa dan merupakan program ekstrakurikuler yang memiliki karakter di dalam proses pembelajarannya dilakukan di perusahaan besar dan Usaha Kecil Menengah (UKM). Co-op (Program Belajar-Bekerja Terpadu) mengandung makna bahwa mahasiswa yang memiliki latar belakang pengalaman, keilmuan dan keterampilan tertentu dipadukan dengan kebutuhan UKM mitra Co-op akan tenaga kerja melakukan suatu transaksi pembelajaran yang diorientasikan pada suatu pekerjaan tertentu dan perlakuan sebagai karyawan. Kendatipun kedudukan mahasiswa diperlakukan sebagai karyawan oleh UKM, tetapi tetap masih memerlukan pembimbing atau sumber belajar di dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang dibebankan. Prinsip ini ada pada pembelajaran magang. Berkaitan dengan pembelajaran magang Mustofa Kamil (2006:6) mengungkapkan bahwa di dalam magang ada budaya belajar dan hal ini ditandai dengan

ciri-ciri khas tersendiri yaitu : "Showing, telling, learning, doing dna checking". Ciri-ciri khas tadi memberi pengertian bahwa magang merupakan suatu proses pembelajaran yang mengandung unsur belajar sambil bekerja (*learning by doing*). Contoh : seorang desainer busana sebelum ia menjadi ahli desain dalam memproduksi busana maka ia akan mengikuti pembelajaran dari seniornya dalam limit waktu tertentu.

Dasar pijakan bahwa Co-op di UKM merupakan salah satu aktivitas magang adalah 1) Pelaksanaan pembelajaran berlangsung di UKM yang mengandung unsur belajar sambil bekerja bagi peserta Co-op, 2) Peran dan fungsi peserta Co-op di UKM yaitu selain memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang diharapkan UKM mahasiswa dapat belajar pada kondisi yang konkrit di dalam kehidupan berusaha untuk mengembangkan kemandirian ke arah kewirausahaan, 3) Keterlibatan pembimbing dari UKM sekaligus sebagai sumber belajar atau sumber magang. Aktivitas pembimbing UKM tidak hanya sebatas memotivasi peserta Co-op untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target tetapi merangkap sebagai sumber magang pada jenis-jenis pekerjaan tertentu yang belum dikuasai peserta Co-op, 4) Jalinan kemitraan antara perguruan tinggi dengan UKM sebagai peserta Co-op.

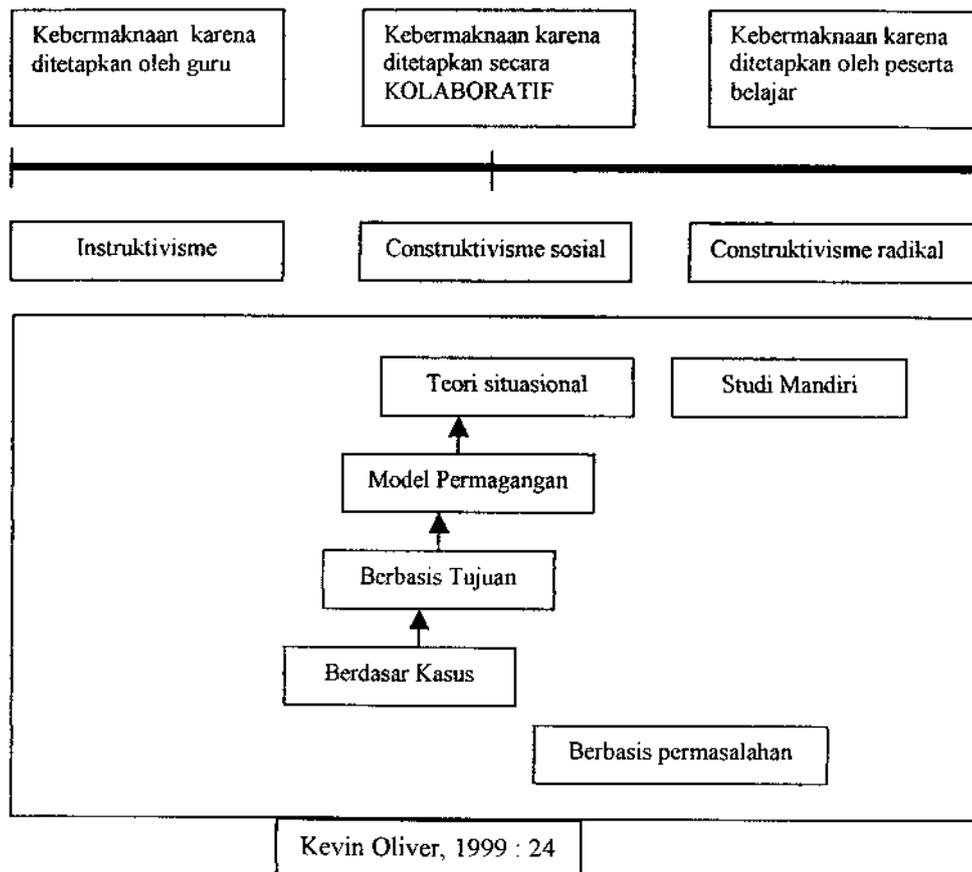
Peserta Co-op di UKM melibatkan diri sebagai pekerja, mencoba menggunakan alat/cara sehingga mereka tahu dan biasa menggunakan. Selain itu adanya upaya membiasakan diri untuk mengikuti proses pekerjaan yang sudah biasa dilakukan sumber belajar atau pembimbing.

Melalui proses belajar peserta Co-op selain memperoleh keterampilan juga secara tidak sadar akan mengalami perubahan-perubahan dalam pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk menghadapi pekerjaan tersebut. Sejalan dengan pendapat Kaplan (1991) mengemukakan bahwa pelibatan peserta belajar dalam segala gerak proses pembelajaran akan membantu mempercepat penguatan bagi terjadinya perubahan atas diri mereka menurut kemauan dirinya, serta membantu perkembangan di masa datang.

Pembelajaran Co-op yang merupakan salah satu aktivitas magang dimana peserta Co-op yang tadinya memiliki situasi ketergantungan secara aspek psikologis dapat tumbuh dan berkembang secara alamiah dan wajar dari suasana ketergantungan ke kemandirian. Proses pematangan diri ini memungkinkan peserta Co-op mengambil alih tanggung jawab lebih besar dalam belajar dan menyerahkan diri (*self directing*). Sehingga peserta Co-op lebih banyak mempersepsikan situasi baru di lingkungannya sebagai peluang dan tantangan daripada sebagai kendala atau masalah (Ingloss: 1973; Knowles:1975).

Co-op sebagai program dan strategi agar upaya pembelajaran bisa tercapai diperlukan suatu upaya untuk mengadakan kolaborasi antara lembaga pengagas Co-op (Perguruan Tinggi) dengan UKM sebagai mitra. Kolaborasi diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pihak-pihak yang terkait.

Model pembelajaran pemagangan kognitif merupakan model pembelajaran yang didasarkan pada teori kognitif situasional. Co-op di UKM sebagai program yang diperuntukkan bagi mahasiswa menerapkan juga model pembelajaran tersebut di atas. Untuk lebih jelasnya tahapan penerapan teori kognitif situasional adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2. : Paradigma Konstruktivisme Sosial

2. Cooperation Academic Education Program (Co-op) dalam Posisi Peran PLS terhadap Pendidikan Sekolah

Masalah pendidikan bukan hanya menjadi tanggung jawab pendidikan sekolah saja, tetapi merupakan tanggung jawab semua satuan pendidikan, yaitu pendidikan formal (pendidikan sekolah), dan pendidikan

Non Formal (Pendidikan Luar Sekolah) dan pendidikan informal. Setiap satuan pendidikan memiliki tugas dan bagian masing-masing, hanya di dalam pelaksanaannya ketiga satuan pendidikan tersebut saling terikat dan saling mempengaruhi, sehingga tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya.

Peranan pendidikan luar sekolah terhadap pendidikan sekolah menurut Sudjana (2001:74-80) terdiri atas 3 macam peran, yaitu:

a. Pendidikan Luar Sekolah sebagai pelengkap pendidikan sekolah (*Complementary Education*)

Pendidikan luar sekolah berfungsi untuk melengkapi kemampuan peserta didik dengan jalan memberikan pengalaman belajar yang tidak diperoleh pada kurikulum pendidikan sekolah dan kegiatan belajarnya pun biasanya berbeda dengan yang biasa dilakukan di sekolah. Programnya bermacam-macam seperti pendidikan keterampilan produktif, latihan olahraga, kesenian, termasuk kelompok belajar, kelompok rekreasi, perkumpulan kesenian, perkumpulan olah raga. Di samping kegiatan yang dilakukan oleh dan dalam lingkungan sekolah dapat juga dilakukan penyelenggaraan oleh sekolah dengan bekerja sama dengan berbagai lembaga yang ada di masyarakat.

Perkembangan pendidikan luar sekolah sebagai pelengkap ini dirasakan perlu untuk memenuhi kebutuhan belajar dan untuk mendekatkan fungsi pendidikan sekolah dengan kenyataan yang ada di masyarakat, kegiatan belajar dengan mengadakan studi kerja bagi siswa Sekolah Dasar, Sekolah Lanjutan atau Kuliah Kerja Nyata, Magang, Co-

op bagi mahasiswa di perguruan tinggi dengan pendekatan belajar sambil bekerja. Secara luas peranan pendidikan luar sekolah sebagai pelengkap berkaitan dengan upaya memperluas fungsi sekolah untuk menjangkau kebutuhan masyarakat yang terus berkembang.

Dasar pijakan bahwa Co-op di perusahaan besar dan UKM sebagai program dan Strategi pendidikan bagi mahasiswa program S1 ada dalam posisi peran PLS terhadap Pendidikan Sekolah adalah sebagai berikut :

1. Co-op sebagai program bersifat sukarela dan tidak terikat oleh suatu mata kuliah (tidak ada dalam kurikulum perguruan tinggi).
2. Memberikan pengalaman kepada mahasiswa belajar-bekerja di Perusahaan atau UKM yang tidak pernah dimiliki selama proses pembelajaran di Perguruan Tinggi.
3. Memenuhi kebutuhan mahasiswa di dalam meningkatkan jiwa entrepreneurship (Benny H. Hoed, 2003:4)

Sejalan dengan kutipan di atas, bahwa Co-op merupakan program ekstrakurikuler di perguruan tinggi diperuntukkan bagi mahasiswa yang memiliki spesifikasi dalam pelaksanaan pembelajarannya dengan melibatkan industri besar, menengah dan kecil yang kegiatannya dikelola oleh perguruan tinggi bersangkutan, berfungsi sebagai pelengkap pendidikan sekolah.

b. Pendidikan Luar Sekolah sebagai penambah pendidikan sekolah (*supplementary education*)

Pendidikan luar sekolah memberikan kesempatan tambahan pengalaman belajar dalam mata pelajaran yang sama dengan yang ditempuh sekolah kepada mereka yang masih bersekolah atau telah menamatkan pendidikan pada jenjang pendidikan sekolah. Tambahan



pengalaman belajar ini bisa dilakukan di tempat yang sama atau di tempat lain dengan waktu yang berbeda.

Perbedaan utama antara pendidikan luar sekolah sebagai pelengkap dengan pendidikan luar sekolah sebagai penambah dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Pendidikan luar sekolah sebagai pelengkap kegiatan dikelola oleh penyelenggara pendidikan di sekolah yang bersangkutan, 2) Pendidikan luar sekolah penambah dalam pelaksanaan kegiatan diorganisasi oleh lembaga atau badan yang terdapat di luar lingkungan sekolah.

c. Pendidikan luar sekolah sebagai pengganti pendidikan sekolah (*substitute education*)

Pendidikan sekolah berperan menggantikan fungsi pendidikan sekolah di daerah-daerah tertentu karena berbagai alasan biasanya karena penduduk yang tinggal di tempat terpencil yang belum terjangkau oleh pendidikan sekolah. Peserta didik tidak dibedakan atas dasar usia sehingga dalam suatu kegiatan belajar peserta didik ada orang dewasa atau orang tua.

Materi pelajaran yang diberikan meliputi baca, tulis, hitung, pengetahuan umum yang praktis dan sederhana yang berhubungan dengan kehidupan mereka seperti kesehatan, masalah gizi keluarga, cara bercocok tanam dan jenis-jenis keterampilan.

Selain ketiga peran atau fungsi pendidikan luar sekolah terhadap pendidikan sekolah. Menurut pendapat Sutaryat Trisnamansya dalam Matrikulasi S2 Pascasarjana UPI tahun 2004 menambahkan 2 fungsi yaitu

- 1) Menjembatani pendidikan sekolah dengan dunia kerja, 2) Mempertahankan dan mengembangkan kehidupan masyarakat.

Peran atau fungsi PLS menjembatani pendidikan sekolah dengan dunia kerja, berkaitan erat dengan peran sebagai pelengkap pendidikan sekolah. Sebagai bukti di perguruan tinggi dalam upaya meningkatkan kemandirian mahasiswa, ditawarkan berbagai program diantaranya KKU, magang di Industri, Co-op di UKM dan Industri besar. Program-program tersebut sekaligus merupakan serangkaian kegiatan untuk meningkatkan jalinan kerja sama antara perguruan tinggi dengan Industri-industri yang relevan.

Posisi Co-op dilihat dari peran PLS terhadap Pendidikan Sekolah selain berada pada peran pelengkap pendidikan sekolah juga berada pada posisi menjembatani pendidikan sekolah dengan dunia kerja. Sebagai dasar pijakan adalah sebagai berikut:

- 1) Co-op merupakan program dan strategi bagi perguruan tinggi di dalam memberikan pengalaman belajar bekerja bagi mahasiswa di perusahaan/industri besar dan UKM.
- 2) Sebagai sarana:
 - a) Untuk meningkatkan jalinan kerja sama antar Perguruan Tinggi dengan dunia usaha (Industri besar dan UKM)
 - b) Pertukaran SDM (kepakaran yang dimiliki oleh Perguruan Tinggi dan dunia kerja)
 - c) *Sharing* infrastruktur laboratorium dan peralatan lain.

Pendidikan luar sekolah berfungsi untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan masyarakat telah berperan sejak belum adanya subsistem pendidikan sekolah ada. PLS dengan program Magangnya yang dilakukan oleh masyarakat pada zaman purbakala merupakan kegiatan untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan masyarakat.

3. Proses Pembelajaran pada Cooperative Academic Education Program (Co-op)

Proses pembelajaran pada *Cooperative Academic Education Program (Co-op)* mengacu pada tahapan pelaksanaan Co-op sebagai program dan strategi. Menurut pendapat Benny H. Hoed bahwa tahapan pelaksanaan Co-op terdiri dari : 1) Perekrutan, 2) Seleksi, 3) Belajar-Bekerja, 4) Evaluasi dan 5) Pengembalian. Lebih lanjut bahwa pembelajaran diartikan setiap upaya yang sistematis dan disengaja oleh pendidik untuk menciptakan kondisi-kondisi agar peserta didik melakukan kegiatan belajar (D. Sudjana, 2000:8). Sedangkan proses pembelajaran adalah interaksi edukatif antara peserta didik dengan komponen-komponen pembelajaran lainnya. (Ishak Abdulhak, 1995:23)

Bertitik tolak pada tahapan pelaksanaan Co-op sebagai program dan strategi, pengertian pembelajaran dan proses pembelajaran maka terjadinya pembelajaran pada Co-op sejak pada tahapan perekrutan sampai dengan tahapan pengembalian mahasiswa ke perguruan tinggi oleh pihak perusahaan. Bahkan pembelajaran tetap berlangsung bagi

mahasiswa peserta Co-op yang merintis usaha dan secara mandiri bermitra dengan pengusaha tempat Co-op.

a. Pembelajaran pada Tahapan Perekrutan

Menurut pendapat Anwar P.M. (2000:23) bahwa rekrutmen adalah “Tindakan atau proses dari suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai atau peserta untuk mencapai tujuan operasional”. Dale Yoder (1981) dalam Anwar P.M. (2002:33) menjelaskan bahwa

Recruitment, including the identification and evaluation of source, is a major step in the total staffing process. That process begins with the determination of manpower needs for the organizations. It continues with inventories of capabilities, recruitment, selection, placement and orientation.

Recruitment mencakup identifikasi, evaluasi sumber-sumber, tahapan dalam proses keseluruhan menjadi untuk organisasi, kemudian dilanjutkan dengan mendaftar kemampuan penarikan, seleksi, penempatan dan orientasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diambil pengertian bahwa rekrutmen adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan tambahan peserta atau pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber rekrutmen, menentukan kebutuhan, yang diperlukan lembaga, proses seleksi, penempatan dan orientasi peserta atau pegawai.

Rekrutment peserta pelatihan menurut Sudjana (2000:23) adalah “Kegiatan yang berkaitan dengan pendaftaran calon peserta yang didasarkan atas persyaratan yang ditetapkan oleh penyelenggara

program". Penyelenggara program dapat berstatus lembaga pemerintah, swasta atau perorangan.

Persyaratan rekrutmen mencakup jumlah peserta dan kualitas calon peserta, jumlah peserta ditentukan sesuai kebutuhan dan daya dukung pelatihan. Kualitas calon peserta ditentukan oleh karakteristik internal dan karakteristik eksternal. Karakteristik internal berkaitan dengan kebutuhan, minat, pengalaman, tugas atau pekerjaan, latar belakang pendidikan dan sebagainya. Karakteristik eksternal berkaitan dengan lingkungan keluarga, pergaulan, status sosial ekonomi, cara belajar dan pemilihan sumber belajar.

Sejalan dengan pendapat tersebut di atas, bahwa tahap bahwa tahap perekrutan pada Co-op sebagai program memiliki persyaratan bagi mahasiswa sebagai calon peserta maupun UKM sebagai mitra. Selain itu ada juga persyaratan bagi perguruan tinggi sebagai penyelenggara. Persyaratan tersebut telah dibakukan oleh DIKTI melalui Direktorat Pembinaan Kelembagaan dan Pemberdayaan Peran (PKPPM) Masyarakat. Pada tahap perekrutan kegiatan yang dilakukan diantaranya adalah : 1) Penyebaran informasi ke pihak perusahaan dan mahasiswa oleh perguruan tinggi penggagas, 2) Pembukaan pendaftaran mahasiswa dan perusahaan sebagai peserta Co-op secara terbuka.

Proses pembelajaran bagi mahasiswa terjadi pada saat mahasiswa sebagai calon peserta Co-op mendaftarkan diri sebagai peserta. Mahasiswa calon peserta Co-op belajar bagaimana: 1) Belajar

menangkap informasi yang berkaitan dengan kemampuan dirinya yang dibutuhkan oleh pihak perusahaan, 2) Belajar mengkomunikasikan dan mensosialisasikan kemampuan yang dimilikinya, 3) Belajar berperan sebagai tenaga kerja yang mencari peluang kerja pada perusahaan (besar dan UKM), 4) Belajar meningkatkan keberanian untuk bersaing dengan teman.

Pada intinya pengalaman belajar yang diperoleh mahasiswa pada setiap tahapan berbeda dan sangat bervariasi. Selain itu dipengaruhi oleh jenis kegiatan yang dilakukan pada tahapan tersebut.

b. Pembelajaran pada Tahap Seleksi

Teknik-teknik penyeleksian yang dilakukan pada saat rekrutment peserta menggunakan tes pengetahuan akademik, Tes psikologis, wawancara dan tes kesehatan (Anwar P.M., 2002:35)

Tes pengetahuan akademik bertujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan materi pengetahuan akademik calon peserta. Materi tes yang diberikan harus disesuaikan dengan bidang pendidikan dan tingkat pendidikan calon peserta. Sedangkan untuk Tes Psikologis dilakukan untuk mengungkap kemampuan nyata calon peserta kegiatan atau calon pegawai, yang dapat mengungkap minat, bakat, motivasi, emosi, kepribadian dan kemampuan khusus lainnya yang ada pada calon. Tes psikologis ini dilakukan oleh ahli psikologi (psikolog). Ada beberapa jenis tes psikologi yang dapat dilakukan untuk menyeleksi peserta antara lain tes bakat (*aptitude test*), tes kecenderungan untuk berekspresi

(*Achievement test*), tes minat bidang pekerjaan (*vocational interest*), tes kepribadian (*personality test*).

Wawancara merupakan salah satu teknik penyeleksian peserta yang dilakukan dalam rangka perekrutan calon peserta suatu program kegiatan atau calon pegawai pada perusahaan. Wawancara adalah pertemuan antara dua orang atau lebih secara berhadapan (*face to face*) dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Wawancara pada tahapan penyeleksian merupakan salah satu teknik penyeleksian peserta yang dilakukan dengan cara tanya jawab langsung untuk mengetahui data pribadi calon peserta memenuhi persyaratan kualifikasi yang telah ditentukan oleh pihak lembaga penyelenggara atau perusahaan.

Tahap penyeleksian yang dilaksanakan pada Co-op sebagai program dilakukan sebanyak dua kali yaitu 1) seleksi awal oleh Perguruan Tinggi, 2) Seleksi lanjutan oleh perguruan tinggi dan perusahaan. Teknik yang digunakan adalah menggunakan tes pengetahuan akademik, tes psikologi dan wawancara. Tes pengetahuan akademis dilakukan untuk mengetahui kemampuan *Hard Skills* (akademis) sedangkan tes psikologi menggunakan jenis tes kecenderungan untuk berprestasi (*achievement test*) untuk melihat sifat *skills* (kepribadian antara lain motivasi dan kemampuan bersosialisasi. Wawancara dilakukan dalam upaya melihat kemampuan berkomunikasi dan penilaian potensi yang disesuaikan dengan *curriculum vitae* yang dibuat oleh mahasiswa calon peserta.

Wawancara ini dilakukan oleh Perguruan Tinggi sebagai pemrakarsa dan pihak perusahaan. (Pedoman Co-op, 2002:6)

Tahap-tahap seleksi ini proses pembelajaran berlangsung dalam suatu ruangan. Dimana tujuan penyeleksian calon mahasiswa peserta Co-op, adalah untuk memperoleh gambaran kemampuan *Hard Skills* (akademis) dan *soft skills* (kepribadian antara lain: motivasi dan kemampuan bersosialisasi) dari mahasiswa calon peserta Co-op yang disesuaikan dengan kebutuhan dari pihak pengusaha. Aktivitas yang tampak pada tahapan ini adalah proses penyeleksian.

Pengalaman belajar bagi mahasiswa calon peserta Co-op pada proses pembelajaran di tahapan penyeleksian adalah : 1) pengalaman belajar mengungkapkan atau menjawab pertanyaan melalui proses wawancara penyeleksian peserta Co-op, 2) pengalaman belajar mengikuti tes kemampuan *Hard skills* (tes akademis) dan *soft skills* (tes kepribadian), 3) belajar bersosialisasi, dan 4) belajar meningkatkan kejujuran pada saat pengisian *curriculum vitae*. Pada proses pembelajaran di tahapan penyeleksian ini pihak penyeleksi yang dalam hal ini berperan sebagai pendidik berusaha untuk menggali informasi dari calon peserta Co-op, berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki dihubungkan dengan kebutuhan dari pihak pengusaha. Berkaitan dengan itu pihak pewawancara berusaha agar terjadi proses komunikasi dua arah yang tidak kaku sehingga pihak yang diwawancarai lebih komunikatif

mengungkapkan sesuatu berkaitan dengan pertanyaan yang ditanyakan oleh pihak pewawancara.

c. Pembelajaran pada Tahap Belajar Bekerja

Pembelajaran pada tahapan ini berbeda karakteristiknya dengan pembelajaran pada tahap penyeleksian. Dilihat dari tempat pembelajaran adalah bahwa kegiatan pembelajaran berlangsung di perusahaan atau UKM mitra Co-op. Selain itu, bahwa mahasiswa yang memperoleh kesempatan belajar bekerja adalah mahasiswa calon peserta Co-op yang terpilih dari hasil seleksi pertama oleh pihak perguruan tinggi dan kedua oleh pihak perguruan tinggi dan pihak pengusaha.

Aktivitas pembelajaran pada tahap Belajar-Bekerja bekerja melalui Co-op di UKM memiliki perbedaan dengan Co-op di perusahaan besar. Mahasiswa yang Co-op di perusahaan besar lebih banyak berperan sebagai pekerja pada suatu divisi atau bagian di mana mereka ditempatkan. Berbeda dengan mahasiswa yang Co-op di Usaha Kecil menengah (UKM) selain mahasiswa diperankan sebagai pegawai diharapkan pula memiliki kemampuan untuk bersama-sama dengan pimpinan perusahaan turut mengelola usaha atau sebagai konsultan dengan tetap memiliki batasan-batasan wewenang dan tugas sebagai pegawai.

Tuntutan proses pembelajaran pada tahapan ini adalah sebelum mahasiswa memulai belajar bekerja baik untuk Co-op di perusahaan besar atau UKM, khususnya untuk Co-op di UKM adalah harus membuat

Desain Program Pembelajaran selama Belajar-Bekerja di tempat Co-op mahasiswa peserta Co-op membuat desain program dibimbing oleh pembimbing dari pihak perguruan tinggi dan dari pihak perusahaan. Desain program pembelajaran diharapkan menjadi rujukan di dalam pelaksanaan Belajar Bekerja selama Co-op berlangsung.

Desain program untuk Co-op di UKM adalah suatu rancangan program pembelajaran yang diharapkan dapat memandu atau dapat dijadikan acuan bagi mahasiswa bagaimana mereka belajar sebagai pegawai dan dapat membantu pimpinan menata usahanya ke arah yang lebih baik. Desain lebih menekankan pada kondisi belajar bukan dalam komponen-komponen pembelajaran (Wellington, et.al, 1970). Desain program pembelajaran Co-op minimal berisikan tentang 1) Tujuan program, 2) Materi Belajar-Bekerja dan rincian kegiatan yang berkaitan dengan pada divisi apa mahasiswa ditempatkan. Untuk Co-op di UKM mahasiswa harus mampu ditempatkan pada seluruh divisi, 3) Strategi belajar bekerja yang akan digunakan, 4) Evaluasi pelaksanaan kegiatan diisi dari desain program belajar bekerja yang harus dibuat oleh mahasiswa. Sejalan dengan pendapat Anwar P.M. (2005:155).

Pembelajaran pada tahap belajar bekerja melalui Co-op di UKM adalah suatu upaya yang sistematis dan disengaja oleh pihak pembimbing dari perusahaan dan pihak pembimbing dari perguruan tinggi yang berperan sebagai pendidik untuk menciptakan kondisi agar mahasiswa peserta Co-op mau belajar sebagai pegawai dan sekaligus belajar



bagaimana mengelola usaha. Berkaitan dengan itu, pengalaman belajar bagi mahasiswa diantaranya dalam hal: 1) Belajar sebagai pekerja pada divisi tertentu atau pada beberapa divisi sesuai dengan dimana mahasiswa tersebut ditempatkan oleh pihak perusahaan. 2) Belajar berkomunikasi dengan pimpinan perusahaan, dengan pegawai yang sudah lama dan baru bekerja dalam rangka menggali pengalaman mereka, 3) Belajar disiplin untuk tepat hadir dan pulang pada jam-jam kerja yang telah ditentukan, 4) Belajar mengerjakan tugas secara teliti, cepat dan tepat waktu, 5) Belajar menganalisa situasi lingkungan sekitar perusahaan, 6) Belajar melaporkan kegiatan yang telah dilakukan, 7) Belajar menganalisa potensi, permasalahan, jangkauan pemasaran dan pengembangan usaha.

d. Pembelajaran pada Tahapan Evaluasi

Tahapan evaluasi merupakan suatu tahapan yang dilakukan untuk melihat keberhasilan secara keseluruhan dari Co-op sebagai program yang diperuntukkan bagi mahasiswa. Sasaran dari evaluasi Co-op adalah untuk menilai : 1) Program Co-op yang dibuat oleh Tim pengagas dan oleh mahasiswa, 2) Proses pelaksanaan Co-op, 3) Hasil-hasil yang dicapai. Sasaran penilaian ini sejalan dengan pendapat (Nana Sudjana, 2001:220).

Teknik evaluasi yang digunakan untuk menilai proses, hasil dan pengaruh dari kegiatan belajar bekerja adalah menggunakan : 1) teknik respons terinci untuk mengevaluasi program, komponen, dan proses

pelaksanaan belajar bekerja, 2) Teknik pengajuan pendapat tertulis. Berkaitan dengan teknik evaluasi tersebut sejalan dengan pendapat D. Sudjana (2001:164-176). Dalam rangka evaluasi program Co-op selama tahapan belajar bekerja (3 sampai 6 bulan) di perusahaan besar atau di UKM. Setiap minggu pada hari yang ditentukan mahasiswa melaporkan diri ke perguruan tinggi dengan membawa laporan mingguan secara tertulis. Selain itu pada akhir kegiatan belajar-bekerja mahasiswa ditugaskan untuk membuat laporan akhir dan mempresentasikannya (Benny H. Hoed, 2003:15).

Evaluasi program Co-op yang sekaligus di dalamnya ada evaluasi program pembelajaran Co-op dilakukan secara terus menerus (*Continuous Assesment*) oleh pembimbing dari pihak perguruan tinggi dan perusahaan besar atau UKM serta tim pelaksana dari perguruan tinggi penggagas. Mahasiswa peserta Co-op dinilai selama proses belajar bekerja di perusahaan atau UKM di dalam hal : 1) disiplin, 2) sikap, 3) Adaptasi, 4) kreativitas dan inovasi (Benny H. Hoed, 2003:10). Selain itu, presentasi dan penulisan laporan juga merupakan aspek penilaian yang diberlakukan bagi mahasiswa. Hasil dari penilaian mahasiswa peserta Co-op secara individual akan dijadikan bahan pertimbangan di dalam pemberian sertifikat pengalaman Belajar-Bekerja melalui Co-op untuk mahasiswa yang bersangkutan.

Pengalaman belajar mahasiswa pada tahapan ini diantaranya: 1) Belajar menulis laporan kegiatan belajar bekerja di perusahaan atau UKM,

2) Belajar mempresentasikan hasil selama proses belajar bekerja, 3) belajar mengamati aspek-aspek penilaian yang dibuat oleh tim pelaksana dan pembimbing, 4) Belajar mengamati proses evaluasi yang dilakukan oleh pembimbing dari pihak perguruan tinggi dan perusahaan, 5) Belajar menganalisa sistem penilaian secara keseluruhan tentang dirinya selama proses belajar bekerja dari berbagai pihak yang berkepentingan. Pengalaman belajar dari setiap individu mahasiswa pada tahapan evaluasi jelas akan berbeda. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah pengalaman belajar pada tahapan belajar bekerja di perusahaan atau UKM yang sangat beragam diperoleh mahasiswa peserta Co-op.

C. Pelaksanaan Program Pembelajaran

1. Desain Program Pembelajaran

Desain adalah suatu proses untuk menentukan kondisi belajar. Tujuan desain adalah untuk menciptakan strategi dan produk pada tingkat makro seperti program dan kurikulum, pada tingkat mikro seperti pelajaran dan modul (Wellington dan Harris:1986; Regeluth, 1983; Rechey,1986). Desain lebih menekankan pada kondisi belajar bukan pada komponen pembelajaran. (Wellington, et.al, 1970).

Desain program pembelajaran merupakan rancangan program pembelajaran yang biasanya mencakup tujuan, strategi, materi atau bahan, metode, kualifikasi peserta, sumber belajar dan waktu. Untuk mendesain program pembelajaran perlu adanya kegiatan mengidentifikasi

kebutuhan belajar dari para calon peserta, sumber belajar dan permasalahan yang mungkin akan terjadi.

a. Tujuan Program Pembelajaran

Tujuan adalah suatu rumusan yang menunjukkan atau menjelaskan hal yang ingin dicapai. Tujuan menunjukkan atau menjelaskan perubahan apa yang harus terjadi sebagai akibat dari pembelajaran yang dialami peserta didik atau warga belajar. Perubahan tersebut di dalam : pola pikir, persepsi dan tingkah laku dari peserta didik.

Menurut Ishak Abdulhak (1995:33) bahwa Istilah tujuan yang terdapat dalam satu program terdiri dari:

- Tujuan Program
- Tujuan Kurikuler
- Tujuan pembelajaran umum dan khusus

Setiap jenis tujuan tersebut memiliki karakteristik masing-masing, terutama berkaitan dengan ruang lingkup kemampuan yang akan dicapainya. Tujuan-tujuan tersebut ada yang bersifat tujuan akhir (*ultimate goal*) dari program, dan tujuan antara (*intermediate goal*) penetapan dari kedua tahap tujuan ini didasarkan atas kemampuan yang harus diperoleh peserta setelah mengikuti suatu program.

Tujuan program berkaitan dengan kemampuan yang akan diperoleh peserta setelah mengikuti program pembelajaran. Tujuan program ini dijabarkan lagi ke dalam tujuan kurikuler dari setiap mata pelajaran yang dirancang dalam program pembelajaran tersebut. Untuk itu

apabila dilihat dari segi program, tujuan program ini merupakan tujuan akhir dari program yang mencakup kemampuan-kemampuan dari setiap mata pelajaran. Secara teknik, pernyataan tujuan program ini disusun dalam kalimat yang umum untuk mewadahi keseluruhan kemampuan dari setiap mata pelajaran. (Ishak Abdulhak, 1995:33)

Tujuan pembelajaran mengandung dua pengertian yaitu : 1) Tujuan akhir dari keseluruhan aktivitas pembelajaran, 2) Tujuan akhir dari suatu mata pelajaran atau bahan pembelajaran. Sehubungan dengan itu tujuan akhir dari serangkaian aktivitas pembelajaran pada pendidikan di sekolah dan luar sekolah pada intinya adalah memandirikan dan mendewasakan peserta didik. Tujuan pembelajaran PLS adalah "memposisikan individu di masa depan yang kondusif untuk perkembangan talenta, potensi, kreatif, terarahnya pencapaian tujuan kemandirian". (Delors; 1996 dalam E. Mulyana:5).

Menurut pendapat Robert F. Marget (1962:53) bahwa tujuan pembelajaran adalah :

1. Sebuah pertanyaan tujuan instruksional merupakan kumpulan kata-kata atau simbol-simbol yang menggambarkan salah satu tujuan pendidikan.
2. Tujuan tersebut akan mengkomunikasikan tujuan pendidikan pada suatu tingkatan yang telah digambarkan mengenai apa yang akan dilakukan oleh para siswa pada saat menunjukkan prestasinya dan diketahui pada saat siswa melakukan tindakan.
3. Untuk menggambarkan perilaku tertentu (apa yang akan para siswa akan lakukan):
 - a. Mengidentifikasi dan menamai semua tindakan perilaku.
 - b. Mengidentifikasi kondisi yang penting dimana perilaku tersebut muncul (diberikan sebuah penekanan pada salah satu atau keduanya)

- c. Mendefinisikan kriteria-kriteria tertentu dari perilaku yang dapat dilakukan
- 4. Tulislah suatu pertanyaan terpisah untuk tiap-tiap tujuan, semakin banyak pertanyaan yang dibuat, akan semakin banyak peluang untuk memperjelas tujuan pendidikan yang dibuat.
- 5. Jika anda memberikan salinan atau handout pada setiap siswa mengenai tujuan, maka anda tidak harus melakukan hal yang lain.

Tujuan pembelajaran mulai tampak pada rumusan tujuan kurikuler lebih dijabarkan lagi yaitu pada tujuan pembelajaran umum dan khusus.

1) Tujuan Kurikuler

Tujuan kurikuler adalah tujuan yang merupakan acuan di dalam merumuskan Tujuan Pembelajaran Umum (TPU) dan Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK). Tujuan kurikuler atau tujuan program pembelajaran biasanya dirumuskan oleh Tim Perumus. Tujuan ini dirumuskan berdasarkan kebutuhan belajar yang sangat prioritas dari calon peserta didik yang akan terlibat di dalam proses pembelajaran.

2) Tujuan Pembelajaran Umum

Tujuan pembelajaran umum adalah tujuan pembelajaran yang dirumuskan dengan mengacu pada tujuan kurikuler atau program pembelajaran, tujuan ini masih bersifat umum belum spesifik. Rumusan Tujuan Pembelajaran Umum (TPU) adalah : 1) dinyatakan dengan kata-kata yang bersifat luas dan umum, 2) rumusan tidak dinyatakan dalam bentuk perilaku, 3) konsisten dengan tujuan kurikuler. Penjabaran tujuan yang sangat spesifik ada pada tujuan pembelajaran khusus.

3) Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK)

Pada pelaksanaan pembelajaran diperlukan perumusan tujuan yang spesifik yang dinyatakan dalam bentuk perilaku yang dapat diamati sehingga hasil pembelajaran dapat diukur. Tujuan pembelajaran khusus dapat merupakan analisis dari satu tugas yang harus dilakukan, pengetahuan yang harus dimiliki, sikap yang harus dibentuk atau keterampilan yang harus dikuasai.

Lebih lanjut Robert Mager dalam bukunya "*Preparing Instructional Objectives*" (1962) menambahkan syarat lain. Selain bentuk kelakuan yang diharapkan sebagai hasil belajar yang nyata yang dapat diamati dan diukur, tujuan khusus itu harus pula: 1) Menyebutkan kondisi sewaktu belajar, 2) Spesifikasi Standar. Keberhasilan dalam pelaksanaan, biasanya mengenai ketepatan, ketentuan dan ketetapan mengerjakan sesuatu.

Tujuan pembelajaran khusus, Bloom membedakan pada tiga golongan, katagori atau domain tujuan yaitu kognitif, afektif dan psikomotor. Tujuan kognitif berkenaan dengan kemampuan individual mengenal dunia sekitarnya yang meliputi perkembangan intelektual atau mental. Tujuan afektif berkenaan mengenai perkembangan sikap, perasaan, nilai-nilai yang dahulu sering disebut perkembangan emosional dan moral, sedangkan tujuan psikomotor menyangkut perkembangan keterampilan yang mengandung unsur motorik. Ketiga domain tersebut yang paling dikenal adalah unsur kognitif.

Tujuan katagori kognitif Bloom terbagi dalam 6 bagian utama adalah:

1. *Knowledge* (pengetahuan)
2. *Comprehension* (pemahaman)
3. *Application* (penerapan)
4. *Analysis* (analisis)
5. *Synthesis* (sintesis)
6. *Evaluation* (penilaian) (Nasution, 1987:35)

Pendapat Bloom sangat kontradiktif dengan pendapat Gagne, dimana Gagne untuk tujuan pembelajaran lebih terpusat pada ranah afektif dan psikomotor. Gagne mengelompokkan ke dalam 5 kategori yang di dalamnya termasuk tujuan psikomotor dan afektif.

1. Informasi Verbal (*Verbal Information*)

Kemampuan menyimpan informasi dalam ingatan, berupa nama, fakta atau informasi yang terorganisasi dan mengeluarkan kembali.

2. Kemampuan/keterampilan Intelektual (*Intellectual Skill*)

Kemampuan menggunakan simbol untuk berinteraksi, mengorganisir, dan membentuk arti. Dua bentuk simbol yang paling dasar yaitu huruf dan angka dapat digunakan dalam berbagai cara. Contoh: membaca, menulis, membedakan, menggabungkan, mengelompokkan, menghitung, membentuk konsep dan rumus, memecahkan soal.

Ada 7 macam kemampuan intelektual:

- Menghubungkan stimulus dan respon
- Menghubungkan satu konsep dengan konsep lain
- Membuat asosiasi verbal
- Membedakan

- Mempelajari konsep
- Mempelajari prinsip/peraturan atau rumus
- Memecahkan masalah.

3. Strategi Kognitif (*Cognitive Strategy*)

Kemampuan atau strategi pribadi untuk berpikir, mengingat dan belajar.

Contoh: pemetaan konsep (*concept mapping*) strategi mengorganisasikan informasi.

4. Motorik (*motor skills*)

Kemampuan motorik yaitu yang berhubungan dengan gerakan tubuh dengan lancar dan tepat, dari yang sederhana sampai yang kompleks.

5. Sikap (*attitudes*)

Kemampuan memiliki suatu kondisi mental yang mempengaruhi pikiran perilakunya yang akan dilakukan.

Persyaratan merumuskan tujuan pembelajaran khusus, tersebut sejalan dengan pendapat Robert F. Mager (1962) bahwa "Tujuan pembelajaran perlu menggambarkan perilaku didik yang dapat diukur". Untuk melihat atau menggambarkan perilaku tersebut dapat melalui 3 cara:

1. Merujuk kepada semua aktivitas yang ditunjukkan oleh seorang pelajar (siswa).
2. Merujuk kepada perilaku yang diinginkan agar siswa dapat mendemonstrasikan suatu materi pada saat pengaruh anda padanya berakhir.

3. Melalui suatu standar tes yang mana dengan standar inilah perilaku tersebut dievaluasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimak bahwa merumuskan tujuan pembelajaran yang tergambar pada tujuan kurikuler atau tujuan program pembelajaran, Tujuan Pembelajaran Umum (TPU) dan Tujuan Pembelajaran Khusus (TPK) untuk program apapun yang di dalamnya ada proses pembelajaran perlu dibuat. Selanjutnya bahwa teknis merumuskan tujuan pembelajaran untuk pendidikan sekolah dan luar sekolah tampaknya sama, tergantung dari tuntutan kebutuhan dan target yang akan dicapai. Apakah akan lebih memfokuskan pada ranah psikomotor dan afektif atau kognitif. Untuk pendidikan Luar Sekolah, banyak program-program pembelajaran yang tujuan pembelajarannya lebih memfokuskan pada ranah psikomotor dan afektif baru kognitif.

b. Bahan atau Materi Pembelajaran

Bahan atau materi pembelajaran merupakan kumpulan kemampuan yang perlu dipelajari peserta dalam kegiatan pembelajaran yang sudah ditetapkan. Bahan atau materi pembelajaran tersebut ditetapkan berdasarkan pada tuntutan kebutuhan belajar dari peserta yang diurut berdasarkan pada kebutuhan belajar yang sangat prioritas sampai pada kebutuhan yang dapat diabaikan.

Pengungkapan struktur bahan belajar dalam program pembelajaran terdiri dari : 1) Pokok bahasan, 2) Sub pokok bahasan. Di sisi lain terdapat pula program yang memerlukan rincian bahan belajar sampai pada :

uraian bahan belajar, yang merupakan rangkuman atau rancangan dari keseluruhan bahan belajar yang akan dipelajari peserta belajar.

Menurut pendapat Ishak Abdulhak (1995:35) bahwa "Pendekatan dalam penyusunan uraian bahan belajar dapat dilakukan melalui tiga cara yaitu: 1) Pendekatan kurikulum, 2) Pendekatan arah pembelajaran, 3) pendekatan kandungan bahan belajar".

- *Pendekatan Kurikulum*

Melalui pendekatan kurikulum penyusunan bahan belajar disesuaikan dengan jenis kurikulum yang digunakan. Adapun jenis kurikulum yang banyak mempengaruhi terhadap penyusunan bahan belajar diantaranya: kurikulum Linier, Kurikulum Piramid, Kurikulum Spiral, dan Kurikulum Proyek. Berdasarkan jenis kurikulum tersebut, penyusunan bahan belajar perlu disesuaikan dengan karakteristik yang ada dalam kurikulum.

- *Pendekatan Arah Pembelajaran*

Arah pembelajaran mempengaruhi terhadap pengembangan bahan belajar, karena arah pembelajaran ini berkaitan dengan kondisi dan karakteristik calon peserta yang akan mengikuti kegiatan pembelajaran. Menurut Ishak Abdulhak (1995:35) bahwa arah belajar ini terdiri dari dua pendekatan yaitu induktif dan deduktif. Pendekatan Induktif mempengaruhi terhadap penyusunan bahan belajar dalam menetapkan arah pembahasan bahan belajar itu sendiri. Bahan belajar perlu disusun dari hal-hal yang mudah, sederhana dan dekat dengan kondisi peserta

belajar ke arah pembahasan yang kompleks, umum dan memiliki cakupan yang luas. Sedangkan pendekatan deduktif memiliki makna yang sebaliknya dengan pendekatan induktif. Secara teknis pendekatan kedua ini memiliki arah penyusunan bahan belajar yang diawali dari bahasan secara kompleks, umum, dan menyeluruh ke arah pembahasan yang khusus, bagian-bagian, dan rincian secara lebih mendalam.

- *Pendekatan kandungan bahan belajar*

Setiap mata pelajaran memiliki cakupan kandungan isi yang berkaitan dengan : **Konsep, Prinsip, Prosedur dan Fakta**. Untuk itu apabila akan menguraikan bahan belajar perlu pengecekan apakah isi kandungan belajar tersebut memiliki kelengkapan keempat karakteristik di atas atau tidak. Apabila hanya mengandung beberapa kandungan maka mempunyai implikasi kepada penjabaran materi pada saat disampaikan.

Sejalan dengan pendapat Cece Wijaya dan A. Tabrani Rusyan (1991); Nana Sudjana (2000); Omar Hamalik (1978) bahwa dilihat dari sudut isi, materi pembelajaran terdiri dari enam jenis, yaitu:

- (a) Fakta, adalah materi pembelajaran yang isinya terdiri dari sejumlah fakta atau informasi yang kebenarannya tidak dapat diragukan lagi untuk diperdebatkan. Bahan ini bersifat hafalan, cara menguasainya dilakukan dengan belajar berulang-ulang.
- (b) Konsep, adalah materi pembelajaran yang isinya berupa gagasan, ide, pendapat, teori atau dalil.



- (c) Prinsip, adalah materi pembelajaran yang memberikan landasan bagi terwujudnya suatu perbuatan sehingga setiap tindakan yang dilakukan dapat dikontrol dengan baik. Sekaitan dengan itu cara mempelajarinya dilakukan melalui praktek di samping penguasaan pengetahuan dengan hafalan.
- (d) Proses, adalah materi pembelajaran yang melukiskan proses terjadinya sesuatu. Materi ini dipelajari melalui praktikum di laboratorium atau studi lapangan.
- (e) Pemecahan masalah, adalah materi pembelajaran yang mengandung unsur pemecahan masalah. Siswa ditugasi untuk berfikir, berbuat, dan kemudian diakhiri dengan pengambilan kesimpulan.
- (f) Keterampilan, adalah materi pembelajaran terdiri atas keterampilan-keterampilan tertentu yang harus dikuasai, terutama yang menyangkut keterampilan motorik. Cara mempelajarinya pada umumnya dengan tugas dan latihan.

c. Strategi Pembelajaran

Strategi yang diterapkan dalam kegiatan pembelajaran disebut strategi pembelajaran, yang diartikan suatu cara atau pola yang direncanakan dan ditetapkan secara sengaja untuk melakukan kegiatan atau tindakan pembelajaran. Menurut pendapat Ishak Abdulhak (2000:55), "Strategi pembelajaran berkaitan dengan sikap untuk mempengaruhi tingkah laku setiap pihak yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran". Sikap ini dapat mempengaruhi secara langsung dalam proses

pembelajaran, terutama yang berkaitan dengan : 1) sikap kepada instruktur, 2) sikap terhadap bahan belajar dan situasi belajar, 3) sikap diri mereka sendiri sebagai warga belajar dan 4) sikap terhadap harapan keberhasilan dalam aktivitas pembelajaran.

Pihak-pihak yang terlibat dalam pembelajaran adalah pendidik (perorangan dan kelompok) dan peserta didik (perseorangan, kelompok dan komunitas) yang berinteraksi edukatif antara satu dengan yang lainnya. Sehubungan dengan itu maka salah satu tujuan dari strategi pembelajaran adalah terwujudnya efisiensi dan efektivitas kegiatan belajar yang dilakukan peserta didik. Interaksi edukatif antara pendidik dan peserta didik terjadi dalam suatu proses kegiatan pembelajaran yang merupakan langkah-langkah atau tahapan yang dilalui pendidik dan peserta didik terjadi dalam pembelajaran. Proses pembelajaran tidak dapat dilepaskan dari sumber belajar, metoda, isi kegiatan atau bahan atau materi pembelajaran yang bersumber dari kurikulum atau program pembelajaran dan sumber pendukung lainnya. sumber pendukung kegiatan pembelajaran mencakup fasilitas dan alat-alat bantu pembelajaran. Dengan demikian strategi pembelajaran mencakup penggunaan pendekatan, metoda dan teknik, media, sumber belajar, pengelompokan peserta didik, untuk mewujudkan interaksi edukasi antara pendidik dan peserta didik, antara peserta didik dengan peserta didik dan antara peserta didik dengan lingkungannya, serta upaya pengukuran terhadap proses, hasil dan dampak kegiatan pembelajaran.

Sejalan dengan pendapat (George L. Grapyer:1973) bahwa "Strategi pembelajaran merupakan kaidah-kaidah perspektif untuk merancang peristiwa-peristiwa pembelajaran yang dapat menciptakan pengalaman belajar yang diperlukan untuk mencapai berbagai tujuan pembelajaran khususnya yang telah diterapkan". Lebih lanjut A. J. Romiszawki (1981) mengungkapkan bahwa : "Strategi pembelajaran merupakan pendekatan umum dan rangkaian tindakan yang akan diambil untuk memilih metode pembelajaran yang sesuai".

1) Macam-macam Strategi Pembelajaran

Upaya dalam memilih dan menetapkan strategi pembelajaran pada hakikatnya tidak dapat terpisahkan dari komponen-komponen lain dari sistem pembelajaran. Komponen yang dimaksud adalah : 1) tujuan yang akan dicapai, 2) bahan pembelajaran, 3) pihak yang terlibat dalam pembelajaran, 4) lama kegiatan, 5) sarana penunjang yang tersedia.

Menurut A.J. Romiszowski (1983), macam-macam strategi pembelajaran dapat merupakan suatu kontinum dari *discovery* bebas hingga yang *expositive* terkontrol. Kontinum *discovery-expositive* tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut :

a) Penemuan tanpa dirancang (*impromptu discovery or unplanned learning*)

Peserta belajar diberi kebebasan untuk menemukan apa yang ia ingin temukan. Strategi pembelajaran jenis ini dapat berupa memberikan kebebasan untuk menggunakan sumber-sumber belajar.

b) Penemuan bebas (*free explanatory discovery*)

Tujuan umum pembelajaran ditentukan lebih dahulu oleh nara sumber tetapi peserta belajar diberi kebebasan untuk memilih sumber belajar yang diinginkan.

c) Penemuan terbimbing (*guided discovery*)

Tujuan pembelajaran ditetapkan sebelumnya oleh sumber belajar dan peserta didik, selanjutnya warga belajar dibimbing untuk menggunakan metode yang relevan untuk mencapai tujuan belajar.

d) Penentuan terprogram adaptif (*adaptively programmed discovery*)

Bimbingan dan koreksi umpan balik diberikan dan pembelajaran didasarkan atas individualitas peserta didik. Strategi ini banyak digunakan dalam pembelajaran melalui komputer.

e) Penemuan terprogram intrinsik (*intrinsically programmed discovery*)

Bimbingan dan umpanbalik telah dirancang untuk peserta didik yang ingin mempelajari bahan belajar tertentu.

f) Perkuliahan reflektif atau penjelasan induktif (*reflective lecturing or inductive exposition*)

Sumber belajar menjelaskan proses penemuan melalui ceramah.

g) Penjelasan deduktif (*deductive exposition*)

Sumber belajar memberikan ceramah secara deduktif.

h) Latihan (*drill and practise*)

Sumber belajar mendemonstrasikan kepada peserta didik tentang apa yang harus dilakukan oleh peserta didik dan diberi kesempatan untuk

melakukan latihan. Peserta didik tidak perlu memahami konsep mendasar melalui metode latihan.

Menurut D. Sudjana (2000:45) Strategi Pembelajaran dilihat dari sasarannya dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu strategi pembelajaran berpusat pada pendidik, strategi pembelajaran berpusat pada peserta didik, dan strategi pembelajaran penyesuaian.

1) Strategi pembelajaran berpusat pada pendidik.

Strategi ini mempunyai makna bahwa bahan belajar, metode dan teknik yang digunakan ditentukan oleh sumber belajar atau pihak lain di luar peserta didik. Strategi jenis ini biasanya digunakan pada kegiatan pembelajaran yang memiliki karakteristik:

- a. Bahan belajar yang akan dipelajari berupa konsep-konsep dasar atau bahan yang bersifat baru bagi peserta didik,
- b. Jumlah peserta didiknya relatif lebih banyak,
- c. Sarana belajar terbatas.

2) Strategi pembelajaran berpusat pada peserta didik.

Strategi ini memberi kesempatan seluas-luasnya kepada peserta didik untuk terlibat aktif dalam proses pembelajaran. Pendidik berperan sebagai pembimbing, pembantu, pengendali, dan pengawas terhadap kegiatan belajar yang dilakukan oleh peserta didik. Strategi ini digunakan jika dipenuhi hal-hal berikut:

- a. Bahan belajar yang dipelajari berupa konsep-konsep lanjutan dan konsep-konsep yang telah dimiliki oleh peserta didik.

- b. Peserta didik telah memiliki pengalaman belajar untuk bahan belajar yang akan dipelajari.
- c. Peserta didik memiliki motivasi tinggi untuk belajar.
- d. Tersedianya sarana belajar yang menunjang untuk memahami peserta didik.
- e. Tersedianya waktu yang memadai untuk belajar.
- f. Tersedianya petunjuk tentang langkah-langkah kegiatan pembelajaran yang sistematis untuk memudahkan proses belajar.

3) Strategi penyesuaian

Strategi pembelajaran penyesuaian pada dasarnya merupakan perpaduan antara strategi berpusat pada pendidik dan strategi yang berpusat pada peserta didik. Sifatnya situasional untuk saling melengkapi kekurangan-kekurangan yang ada pada kedua strategi tersebut. Strategi ini digunakan dengan cara pendidik menyampaikan bahan belajar kepada peserta didik sebagai rangsangan pada peserta didik untuk berdiskusi tentang bahan belajar yang telah disampaikan oleh pendidik. Melalui diskusi ini peserta didik akan aktif berusaha memahami isi materi yang dipelajari.

Sedangkan menurut Ishak Abdulhak (1995:41) menjelaskan bahwa strategi pembelajaran yang dapat digunakan dalam kegiatan pembelajaran dapat ditinjau dari segi :

- (1) Sasaran, terdiri dari: strategi pembelajaran bersentral kepada tutor atau sumber belajar dan strategi pembelajaran bersentral pada peserta didik;
- (2) Metode pembelajaran, terdiri dari: Penyampaian

informasi (*expository*) dan inkuiri, (3) Pengelompokkan peserta belajar.

d. Sumber Belajar

Sumber belajar menurut pendapat Knowles (1979) adalah semua supervisor, manajer, perpustakaan, pusat media, kelompok sebaya, pengalaman individu sehari-hari, sistem penilaian personil, seminar, *workshop*, pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga pelatihan, sekolah, akademi, penanya keliling, program pendidikan, konsultan, kebijakan, waktu istirahat, pembayaran uang kuliah dan penghargaan untuk peningkatan prestasi. Secara sederhana sumber belajar diartikan segala sesuatu yang memberikan kemudahan kepada peserta pembelajaran dalam memperoleh sejumlah informasi, pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan dalam proses pembelajaran.

Pengertian sumber belajar di atas menunjukkan bahwa yang dapat dijadikan sebagai sumber belajar tidak hanya terbatas pada manusia. Sehubungan dengan itu maka sumber belajar dapat dikelompokkan pada 6 jenis yaitu :

- 1) Manusia (*people*), yaitu : (a) orang yang secara khusus dipersiapkan untuk sumber belajar yang langsung menyampaikan pesan-pesan pengajaran tanpa menggunakan alat lain sebagai perantara melalui pendidikan dan latihan tertentu, seperti : guru, konselor, administrator pendidikan, tutor, nara sumber atau instruktur. (b) orang yang bukan dipersiapkan untuk sumber belajar, tetapi memiliki suatu keahlian yang mempunyai kaitan yang erat dengan program pembelajaran yang

langsung menyampaikan pesan-pesan pengajaran tanpa menggunakan alat lain sebagai perantara. Umpamanya: manajer perusahaan, penyuluh kesehatan, penyuluh pertanian, kepala desa, pengelola koperasi dan polisi.

- 2) Bahan (*materials*) yaitu sesuatu yang membawa pesan atau amanat (*message*) untuk tujuan pembelajaran baik yang dirancang khusus maupun bahan yang bersifat umum namun mempunyai kaitan yang erat dengan program pembelajaran yang dirancang dan digunakan untuk memberikan penerangan kepada masyarakat. Misalnya : film tentang keluarga berencana dimanfaatkan untuk memberikan penjelasan tentang kependudukan, *cassette-recorder* tentang pemberantasan penyakit menular, dan brosur-brosur tentang pertanian.
- 3) Lingkungan (*setting*) ialah tempat atau ruangan yang dapat mempengaruhi belajar siswa, baik yang dirancang khusus untuk tujuan pengajaran, seperti : bangunan sekolah, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, auditorium, ruang micro teaching, maupun ruang atau tempat (lingkungan) sedangkan lingkungan yang bukan dirancang secara khusus untuk tujuan pengajaran namun dapat dimanfaatkan untuk sumber belajar. Misalnya : gedung bersejarah, bangunan industri, lingkungan pertanian, museum, kebun binatang, kebun raya, tempat-tempat suaka (yang dilindungi).

- 4) Alat dan perlengkapan (*tool and equipment*) ialah alat dan peralatan untuk produksi. Contoh: kamera untuk membuat foto, *tape recorder* untuk merekam, termo fex untuk membuat transparansi, dan atau untuk menampilkan sumber-sumber lainnya, seperti : *slide projector* untuk menampilkan slide program, proyektor film, *overhead projector* film *strip projector*, pesawat radio, TV, LCD.
- 5) Aktivitas (*activities*) yaitu sumber belajar yang biasanya merupakan kombinasi antara suatu teknik penyajian dengan sumber lainnya yang memberikan fasilitas atau kemudahan belajar bagi peserta belajar. Misalnya : pengajaran berprogram merupakan kombinasi antara teknik penyajian program (bahan) dengan buku (cetak), simulasi, karyawisata, system pengajaran modul. Aktivitas sebagai sumber belajar ini meliputi : (a) tujuan khusus yang harus dicapai oleh siswa, (b) materi (bahan pengajaran) yang harus dipelajari, (c) aktivitas yang harus dilakukan oleh siswa untuk mencapai tujuan pengajaran, (d) sistem dan alat evaluasi untuk mengukur keberhasilan program.
- 6) Pesan adalah informasi atau ajaran yang diteruskan oleh komponen lain dalam bentuk ide, fakta, arti dan data. Misalnya semua bidang studi atau mata pelajaran (IPS, IPA, Fisika, Bahasa, Politik, Ekonomi, Logika, Etika dan Olahraga kesehatan).

Lebih lanjut ada empat komponen yang perlu mendapatkan perhatian di dalam memilih sumber belajar adalah 1) Kurikulum, 2) Kondisi

Lingkungan, 3) Karakteristik peserta pembelajaran, 4) Karakteristik sumber belajar.

Sumber belajar memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Ada sumber belajar yang hanya cocok untuk digunakan pada pembelajaran yang dilakukan secara klasikal dan tidak efektif apabila digunakan dalam sistem pembelajaran yang penggunaannya tidak terbatas oleh ruang dan tempat sehingga dapat digunakan oleh semua siswa dalam jumlah yang banyak dan ada sumber belajar yang dibatasi oleh ruang dan tempat. Ada yang bersifat elektrik dan ada yang non elektrik. Selain itu untuk setiap sumber belajar memiliki keunggulan dan kelemahannya, sehingga tidak ada suatu sumber belajar yang cocok untuk segala jenis dan bentuk materi pembelajaran serta dalam segala situasi.

e. Metode Pembelajaran

1) Menetapkan Metode

Metode merupakan salah satu komponen dalam proses pembelajaran. Untuk itu ketepatan metode yang dipilih perlu mempertimbangkan faktor-faktor lainnya. faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan di dalam memilih metode yang tepat adalah : 1) Tujuan pembelajaran, 2) bahan belajar, 3) manusia, 4) waktu, dan 5) sarana penunjang. (Ishak Abdulhak, 1995:44-48)

Faktor tujuan pembelajaran

Pembelajaran dalam pengertian kemampuan yang harus dimiliki peserta setelah mengikuti proses pembelajaran. Jenis kemampuan yang

terdapat pada setiap tujuan pembelajaran mempengaruhi kepada metode yang harus digunakan. Di samping itu, kondisi metode pun memiliki karakteristik serta keunggulan dan keterbatasannya sehingga terdapat metode yang cocok untuk mencapai kemampuan tertentu dan ada pula metode yang kurang tepat.

Bloom (1956) dalam Ishak Abdulhak (1995:45) mengungkapkan bahwa "Kemampuan yang terdapat pada tujuan dapat dikelompokkan ke dalam tiga ranah, yaitu kognitif, afektif dan psikomotor. Untuk setiap ranah terdapat tingkatan-tingkatan kemampuan yang berkisar dari kualitas yang rendah sampai pada kualitas kemampuan yang tinggi". Pencapaian kemampuan-kemampuan untuk setiap tingkatan pada setiap ranah mempunyai implikasi terhadap penetapan jenis metode pembelajaran. Ketepatan pemilihan metode akan menghasilkan kualitas hasil belajar yang tinggi, bahkan dapat mencapai tingkat efisiensi pencapaian tujuan yang tinggi pula.

Faktor Bahan Belajar

Pengaruh bahan belajar terhadap penetapan metode pada hakekatnya merupakan kelanjutan dari pengaruh tujuan pembelajaran. Bahan belajar dalam setiap pertemuan belajar menunjukkan bahwa bahan belajar memiliki keragaman dari segi jenis dan tingkatannya. Gagne (1976) dalam Ishak Abdulhak (1995:45) mengungkapkan bahwa bahan belajar tersebut terdiri dari "Konsep, prinsip, prosedur dan fakta atau kenyataan yang ada". Setiap jenis tersebut memiliki tingkatan kesulitan

yang terdiri dari bahan belajar dasar, kelanjutan dan tinggi. Untuk kepentingan tersebut cara mempelajari bahan belajar menuntut adanya metode yang beragam.

Faktor Manusia

Faktor manusia dimaksudkan dengan pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran, yakni pihak peserta dan pihak tutor atau fasilitator yang mengelola kegiatan pembelajaran. Kedua pihak tersebut mempengaruhi kepada penetapan metode yang akan digunakan dalam pembelajaran, terutama dalam hubungannya dengan pemanfaatan metode dalam kegiatan pembelajarannya.

Peserta dalam sistem pembelajaran sebagai masukan mentah yang akan diubah dalam proses pembelajaran. Peserta bukanlah pihak yang pasif, dan belum memiliki potensi apa-apa, akan tetapi mereka memiliki pengalaman kehidupan dan ada yang belum. Sehubungan dengan itu peserta memiliki kondisi yang beragam, dari mulai peserta yang memiliki pengalaman yang sederhana sampai dengan yang memiliki pengalaman yang lengkap. Penetapan metode yang akan digunakan perlu mempertimbangkan kondisi-kondisi peserta tersebut. Untuk kepentingan ini, maka tutor sebelum menetapkan metode yang akan digunakan perlu menganalisis terlebih dahulu kemampuan peserta.

Faktor Waktu

Faktor waktu dimaksudkan dengan jumlah dan banyaknya kesempatan dalam kegiatan pembelajaran, disamping kondisi yang

tersedia untuk menyelenggarakan kegiatan pembelajaran. Ternyata faktor waktu ini mempengaruhi terhadap metode yang digunakan tutor. Adakalanya kegiatan pembelajaran disediakan dalam waktu yang cukup, dan ada pula yang memiliki waktu yang terbatas. Untuk itu tutor perlu mempertimbangkan kemungkinan waktu yang dibutuhkan sesuai dengan metode yang akan digunakan.

Faktor waktu ini mempunyai implikasi terhadap jenis metode yang akan digunakan, serta penetapan metode yang paling memungkinkan, dan penetapan langkah-langkah pokok yang akan dilalui dalam penggunaan metode tersebut. Tutor tidak dapat menetapkan metode yang menuntut waktu yang relatif lama, padahal waktu pertemuan sangat terbatas atau sebaliknya.

Faktor Sarana Penunjang

Perkembangan pemahaman bahwa kegiatan pembelajaran menuntut adanya sarana untuk meningkatkan hasil belajar semakin meningkat. Perhatian kepada sarana pembelajaran menjadi meningkat pula. Sarana dalam pengertian segala macam fasilitas yang dapat menunjang, dan melengkapi terselenggaranya kegiatan pembelajaran untuk mencapai yang telah ditetapkan. Sarana tersebut dapat berfungsi sebagai: (1) fasilitas atau alat belajar, dan (2) sumber belajar. Sebagai fasilitas atau alat belajar dapat menunjang dan melengkapi alat-alat yang digunakan dalam kegiatan pembelajaran, seperti alat tulis, ruangan kelas, tempat duduk, buku bacaan alat peraga dan lainnya sebagai alat-alat

yang dibutuhkan untuk terselenggaranya kegiatan pembelajaran. Sebagai sumber belajar, sarana tersebut merupakan alat atau orang yang digunakan untuk mempelajari bahan kajian tertentu.

Kelengkapan sarana dalam kegiatan pembelajaran mempunyai implikasi terhadap penetapan metode yang digunakan tutor dalam kegiatan pembelajaran. Tutor akan dapat secara bebas menetapkan metode yang paling tepat untuk kegiatan pembelajaran yang memiliki kelengkapan sarana penunjang.

2) Jenis Metode

Menurut pendapat Ishak Abdulhak (1995:49) bahwa jenis-jenis metode dapat dikelompokkan ke dalam beberapa pendekatan, diantaranya :

- a. Berdasarkan pemberian informasi:
 - 1) Ceramah
 - 2) Tanya jawab
 - 3) Demonstrasi
- b. Berdasarkan pemecahan masalah:
 - 4) Curah pendapat (brainstorming)
 - 5) Diskusi
 - a) Rembuk sejoli
 - b) Diskusi kelompok kecil
 - c) Diskusi kelompok besar
 - 6) Panel
 - 7) Forum debat
 - 8) Seminar
 - 9) Simposium
- c. Berdasarkan penugasan
 - 10) Drill (latihan)
 - 11) Resitasi (penugasan)
 - 12) Permainan
 - a) DISD
 - b) Kubus Pecah
 - c) *Role Playing*



- d) Sosiodrama
- e) simulasi
- 13) Workshop (Kelompok Kerja)
- 14) Eksperimen

Pemanfaatan metode-metode tersebut dapat digunakan secara satu-satu atau gabungan sesuai dengan kebutuhan dalam penyelenggaraan kegiatan pembelajaran. Bahkan perlu disesuaikan dengan karakteristik setiap metode, dan persyaratan penggunaannya. Ternyata tidak ada satu metode pun yang dapat digunakan untuk setiap bahan belajar, atau memiliki ciri yang lengkap sesuai dengan ciri yang terdapat pada setiap bahan belajar.

Metode pembelajaran yang didesain pada program pembelajaran, harus merupakan penjabaran dari strategi pembelajaran dan menggambarkan pula model pembelajaran apa yang akan digunakan. Sehubungan dengan itu, metode merupakan langkah operasional dari strategi pembelajaran yang dipilih dalam mencapai tujuan belajar.

Metode pembelajaran yang dirancang untuk model pembelajaran partisipatif, jelas akan berbeda dengan model pembelajaran, informasi. Model kegiatan partisipatif ini sangat cocok bagi peserta yang memiliki kesamaan dalam minat dan kebutuhan belajar serta kreativitasnya (Ishak Abdulhak, 1995:83).

f. Kualifikasi Peserta

Peserta program pembelajaran merupakan masukan mentah, diperlukan suatu kualifikasi peserta yang jelas agar tujuan dari program pembelajaran dapat tercapai sesuai dengan tepat. Kualifikasi peserta

dapat dilihat dari : 1) Latar belakang tingkat pendidikan, 2) Usia, 3) Jenis Kelamin, 4) Pengamalan dasar yang dimiliki, 5) Tempat tinggal, dan 6) Ekonomi Keluarga.

Kualifikasi peserta untuk setiap program pembelajaran biasanya ada kesamaan untuk program-program pembelajaran yang sejenis. Tujuan dari adanya kualifikasi peserta untuk melihat karakteristik dari calon peserta yang selanjutnya akan berkaitan pula dengan penentuan strategi pembelajaran dan komponen lain dalam proses pembelajaran.

Persyaratan peserta dibutuhkan untuk suatu program pembelajaran, yang dapat dilihat dari latar belakang tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, pengalaman dasar yang dimiliki. Kendatipun pada program pembelajaran PLS persyaratan tersebut tidak terlalu ketat. Langkah ini ditempuh dalam upaya menampung kebutuhan belajar dari calon peserta.

Tindak lanjut setelah terdokumentasikannya kriteria dari calon peserta adalah perekrutan peserta kegiatan pembelajaran. Perekrutan calon peserta dapat dilakukan dengan cara : 1) Perekrutan langsung dan 2) Perekrutan tidak langsung atau melalui media massa, cetak dan elektronik. Perekrutan langsung adalah perekrutan calon peserta yang langsung dilakukan petugas yang menawarkan langsung pada calon sasaran program. Cara ini kurang efektif kalau akan merekrut peserta dalam jumlah banyak. Sedangkan perekrutan tidak langsung atau melalui media masa cetak dan elektronik, merupakan cara perekrutan yang lebih

efektif dan efisien dibandingkan dengan cara yang pertama serta dapat dilakukan untuk merekrut peserta dalam jumlah yang banyak.

g. Penentuan waktu dan jadwal program pembelajaran

Menentukan waktu dan jadwal program pembelajaran berkaitan dengan target dari program pembelajaran, lama dari pelaksanaan, evaluasi program pembelajaran. Penentuan waktu dan jadwal kegiatan disesuaikan dengan tahapan-tahapan dari suatu program. Tahapan suatu program dapat terdiri : 1) Perencanaan, 2) Pelaksanaan, 3) Evaluasi (Benny H. Hoed, 2003:10). Selain itu bahwa jadwal kegiatan disesuaikan dengan cakupan bahan atau materi pembelajaran yang telah diprogramkan, dilihat dari karakteristiknya adalah ada materi yang cakupannya lebih cenderung pada peningkatan pengetahuan. Di sisi lain ada yang lebih cenderung pada peningkatan keterampilan dan perubahan sikap, sehingga alokasi waktu penjadwalan kegiatan disesuaikan dengan tuntutan dari bahan pembelajaran yang bertitik tolak pada tujuan program pembelajaran.

2. Pengembangan Program Pembelajaran

Pengembangan program pembelajaran ada karena adanya sejarah kebutuhan terpilih dari peserta belajar yang harus dipenuhi. Untuk itu, bahwa program belajar merupakan pemecahan terhadap masalah belajar, dalam kasus ini sebagai program yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan belajar. Berhubungan dengan itu, pengembangan program

pembelajaran harus sejalan dengan aspek-aspek apa yang perlu dikembangkan berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan.

Menurut pendapat Ishak Abdulhak (1995:33-36) bahwa aspek-aspek pembelajaran yang perlu dikembangkan diantaranya:

1. Tujuan Program
 - Tujuan program
 - Tujuan Kurikuler
 - Tujuan pembelajaran umum dan khusus
2. Bahan belajar
 - Pendekatan kurikulum
 - Pendekatan arah pembelajaran
 - Pendekatan kandungan bahan belajar
3. Kegiatan pembelajaran
 - Penetapan Jadwal pembelajaran
 - Interaksi belajar
 - Penyiapan sarana dan fasilitas belajar
4. Penilaian

Selain ke-4 aspek tersebut di atas dapat pula aspek strategi pembelajaran, aspek-aspek mana yang perlu dikembangkan tergantung dari kebutuhan penghargaan program yang disesuaikan dengan kenyataan di lapangan yang ada.

Untuk pengembangan program pembelajaran Co-op di UKM, aspek pembelajaran mana yang perlu dikembangkan, tentu saja aspek-aspek yang perlu dikembangkan disesuaikan dengan kenyataan yang ada di lapangan. Kendatipun demikian 5 (lima) aspek tersebut di atas sangat memungkinkan merupakan aspek-aspek yang dijadikan aspek pada pengembangan program pembelajaran.

Langkah yang ditempuh di dalam pengembangan program pembelajaran diantaranya adalah sosialisasi terhadap pihak-pihak yang berkepentingan dan pengembangan terhadap hasil pembelajaran.

3. Implementasi Program Pembelajaran

Implementasi program pembelajaran merupakan pelaksanaan dari desain program pembelajaran yang telah dibuat dan merupakan salah satu faktor utama dan sangat mempengaruhi terhadap efektifnya program. Pelaksanaan program hendaknya dilakukan sesuai dengan ketentuan, aturan dan persyaratan kegiatan yang efektif, berdaya guna, bermanfaat dan sesuai dengan sasaran yang diharapkan. Di sisi lain bahwa pelaksanaan program pembelajaran ditandai oleh keikutsertaan peserta didik dalam proses pembelajaran. Keikutsertaan pendidik berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab mereka dalam penyelenggaraan program kegiatan (D. Sudjana, 2000:69).

Dalam kaitannya dengan pelaksanaan, Anisah (1995:44) mengemukakan bahwa, "Pelaksanaan adalah kegiatan untuk mewujudkan rencana tindakan nyata dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien". Kemudian Supendi dan Ahmad Sanusi (1988:36) menyatakan bahwa

"Implementasi atau pelaksanaan kegiatan ialah suatu proses menjalankan, menyelenggarakan atau mengupayakan agar alternatif-alternatif yang telah diputuskan berdasarkan hukum yang berlaku dalam praktek".

Dengan demikian implementasi dari suatu program pembelajaran merupakan serangkaian tindakan nyata untuk mengupayakan agar semua komponen-komponen pembelajaran yang ada telah dapat berjalan sesuai dengan desain program pembelajaran yang dibuat secara terpadu dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Implementasi proses belajar bekerja yang menjadi inti dari kegiatan Co-op tersebut adalah kegiatan pembelajaran pada dunia yang nyata. Di dalam proses ini terjadi interaksi yang dinamis antara peserta kegiatan, sumber dan komponen pembelajaran lainnya (materi/bahan, metoda, strategi, teknik, dan media pembelajaran).

Identifikasi Kebutuhan Belajar

Identifikasi kebutuhan belajar merupakan langkah yang perlu dilakukan sebelum penyusunan desain program belajar, karena desain program pembelajaran dapat dibuat berdasarkan dari hasil identifikasi kebutuhan belajar, sumber belajar. Kebutuhan belajar menurut pendapat Ishak Abdulhak (1995:26) adalah kesenjangan antara kemampuan yang telah dimiliki dengan kemampuan yang dituntut atau dipersyaratkan dalam kehidupan. Dalam konteks pekerjaan, kemampuan tersebut menyangkut pengetahuan, nilai, sikap dan keterampilan dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab. Selanjutnya bahwa kebutuhan belajar pada orang dewasa dapat berkembang, bertambah dan berkurang.

Pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan kebutuhan adalah kesenjangan antara kemampuan-kemampuan (pengetahuan, sikap dan keterampilan) yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemampuan-kemampuan yang dimiliki pada saat ini.

Istilah identifikasi kebutuhan berdasarkan berbagai literatur disebut juga dengan istilah penelusuran kebutuhan, pengungkapan kebutuhan, penelitian kebutuhan, penentuan kebutuhan, penilaian kebutuhan atau analisis kebutuhan. Namun dalam penelitian ini istilah yang dipakai adalah identifikasi kebutuhan.

Faustino Cardoso Gomes (1997) dalam Pita Zahara (2002:56) bahwa

Tujuan penentuan kebutuhan adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan/atau menentukan apakah perlu/tidaknya dalam organisasi tersebut. Jika perlu, maka pengetahuan khusus yang bagaimana, kemampuan-kemampuan seperti apa, kecakapan-kecakapan jenis apa, dan karakteristik-karakteristik lainnya yang bagaimana, yang harus diberikan kepada peserta tersebut.

Kebutuhan dapat diidentifikasi dari sejumlah sumber-sumber yang bersifat *internal* yaitu kebutuhan yang datang dari dalam dirinya sendiri, dan *eksternal* yaitu kebutuhan yang datang dari luar dirinya, karena tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas, pada dasarnya sumber-sumber yang menjadi kebutuhan merupakan isyarat yang menunjukkan bukti-bukti

diperlukan atau dibutuhkannya dalam suatu organisasi atau lembaga guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

(1) Teknik Analisis Kebutuhan

Dalam mengidentifikasi kebutuhan, agar memperoleh data atau informasi yang lebih akurat diperlukan pendekatan-pendekatan tertentu. Faustino Cardoso Gomes (1995) dalam Pita Zahara (2002:59) berpendapat bahwa "semua informasi yang berkisar tentang kebutuhan dapat diperoleh melalui analisis pada level organisasi, level pekerjaan dan level individu/pekerja.

Menurut Dharma (1998:7-17) mengemukakan bahwa pendekatan yang digunakan dalam mengidentifikasi kebutuhan adalah analisis organisasi, analisis kinerja dan analisis kompetensi. Analisis organisasi, dimaksudkan untuk memperoleh informasi profil organisasi pada saat tertentu yang menyajikan organisasi secara keseluruhan atau dapat pula berupa bagian organisasi atau unit kerja tertentu dalam organisasi. Analisis kinerja, dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang kadar hasil yang dapat ditunjukkan seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Dalam organisasi kadar hasil itu biasanya diukur berdasarkan kriteria tertentu yang seyogyanya telah ditetapkan sebelumnya.

Analisis kompetensi, dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang kemampuan-kemampuan tertentu yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan atau menduduki suatu jabatan tertentu.



Analisis kompetensi dilakukan dengan tujuan untuk: 1) menguraikan pekerjaan dalam jabatan itu, 2) menetapkan kemampuan yang harus dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan peran yang tercakup, 3) menentukan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, 4) menetapkan karakteristik peserta.

Model pendekatan identifikasi kebutuhan belajar, menurut Kaufman (1972) dalam Ishak Abdulhak (1995:21-23), dapat dikategorikan ke dalam "Tiga model yaitu model induktif, model deduktif dan model klasik".

Model induktif menekankan pada usaha yang dilakukan dari pihak terdekat, langsung pada bagian-bagian ke arah pihak yang luas dan menyeluruh. Pendekatan ini diusahakan secara langsung pada kemampuan yang dimiliki setiap orang yang menjadi calon peserta dengan membandingkan kemampuan yang diharapkan atau yang seharusnya dimiliki sehingga kebutuhan belajar bersifat kebutuhan yang dirasakan oleh calon peserta (*felt needs*). Untuk itu model pendekatan ini digunakan bagi calon peserta yang sudah ada.

Model deduktif menekankan pada usaha dalam mengidentifikasi kebutuhan belajar yang dilakukan secara umum, dengan sasaran yang lebih luas dan memiliki karakteristik yang sama di seluruh Indonesia atau Propinsi-propinsi tertentu yang pelaksanaannya dilakukan dengan mengajukan pertimbangan kepada masyarakat pada umumnya. Model ini digunakan untuk menetapkan kecenderungan kebutuhan belajar yang diperlukan untuk keseluruhan calon peserta yang mempunyai ciri-ciri yang

sama sehingga program yang disusun bersifat masal dan menyeluruh. Hasil identifikasi kebutuhan belajar model deduktif termasuk jenis kebutuhan terduga (*expected needs*), artinya calon peserta pada umumnya diduga membutuhkan jenis kebutuhan belajar tersebut. Sedangkan model klasik menekankan pada usaha untuk menyesuaikan bahan belajar yang telah ditetapkan dalam kurikulum atau program dengan kebutuhan belajar yang dirasakan oleh peserta. Tujuan dari model pendekatan ini adalah untuk mendekatkan kemampuan yang telah dimiliki oleh calon peserta dengan kemampuan yang akan dipelajari, sehingga peserta tidak akan memperoleh kesenjangan dan kesulitan dalam mempelajari bahan belajar yang baru.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan terdapat berbagai model pendekatan yang digunakan dalam mengidentifikasi kebutuhan. Namun identifikasi kebutuhan yang sifatnya komprehensif perlu mengembangkan lebih dari satu model pendekatan yang digunakan. Akan tetapi, model pendekatan mana yang digunakan dalam mengidentifikasi kebutuhan sangat tergantung pada tujuan, dana, tenaga dan waktu yang tersedia.

Dalam mengidentifikasi kebutuhan terdapat beberapa cara atau teknik yang digunakan. Dharma (1995:6) menyebutkan teknik atau cara yang digunakan dalam identifikasi kebutuhan yaitu kuesioner atau angket, wawancara, pengamatan dan penilaian dokumen. Laird (1985)

menyebutkan bahwa untuk melakukan identifikasi kebutuhan dapat dilakukan dengan menggunakan “survei atau wawancara”.

Sudjana (2001:54-60) mengemukakan dua teknik yang dapat diterapkan atau digunakan dalam melakukan identifikasi kebutuhan belajar yaitu “Teknik curah pendapat (*brainstorming*) dan wawancara (*interview*)”.

Menurut Donaldson dan Scannel (1993:37-41) menyebutkan ada sembilan cara atau teknik yang digunakan dalam mengidentifikasi kebutuhan, yaitu “Wawancara formal, observasi atau pengamatan, survei, tes, wawancara informal, laporan dari pimpinan, pemeriksaan catatan, panitia penasihat, dan penelitian atau riset formal”.

Goldstein dan Bukton (1982) dalam Anwar P.M. (2002:46-47) mengemukakan ada tiga analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan, yaitu: “(1) Analisis organisasi (2) Analisis Job dan tugas, (3) Analisis pegawai”.

Analisis Organisasi, menganalisis tujuan organisasi, sumber daya yang ada dan lingkungan organisasi yang sesuai dengan realita, dapat dilakukan dengan cara mengadakan survei.

Analisis job dan tugas, merupakan dasar untuk mengembangkan program *job training*. Untuk membantu meningkatkan pengetahuan skill dan sikap terhadap suatu pekerjaan. analisis pegawai, difokuskan pada identifikasi khusus kebutuhan training bagi pegawai yang bekerja pada

jobnya. Kebutuhan training pegawai dapat dianalisis secara individu maupun kelompok.

4. Penilaian atau evaluasi program pembelajaran

a. Pengertian Penilaian atau Evaluasi

Wilbur Harris (1986) dalam Rita Zahara (2004:64) menjelaskan bahwa "Penilaian adalah proses penetapan secara sistematis tentang nilai, tujuan, efektivitas, atau kecocokan sesuatu sesuai dengan kriteria dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya". Proses penetapan secara hati-hati terhadap data yang diobservasi dengan menggunakan standar tertentu yang telah dilakukan.

Sudjana (2001:267) mengemukakan bahwa : penilaian didefinisikan "Sebagai kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data atau informasi yang diperlukan sebagai masukan untuk pengambilan keputusan". Hamblin dalam Moekijat (1993) merumuskan evaluasi sebagai setiap usaha untuk memperoleh data atau informasi (umpan balik) tentang pengaruh program dan untuk memberikan nilai berdasarkan informasi tersebut.

Evaluasi dilakukan dengan berbagai tujuan yang dikehendaki yang menurut Stufflebeam (1971) bahwa tujuan adalah bukan untuk membuktikan, tetapi untuk memperbaiki. Tujuan penilaian menurut Sudjana (2001:276) mengacu pada pengambilan keputusan adalah untuk menyediakan masukan bagi pengambilan keputusan tentang

perencanaan, kelanjutan, perluasan, penghentian dan modifikasi program, serta penggunaan dan pengembangan landasan ilmiah yang mendasari proses penilaian. Lebih lanjut Zainuddin Arif (1986:28) berpendapat bahwa "Suatu evaluasi mutlak diperlukan". Tanpa adanya evaluasi tidak akan mengetahui sejauh mana keefektifan kegiatan yang dilaksanakan. Tingkat keefektifan pembelajaran ini berkaitan erat dengan apakah rumusan tujuan itu tercapai atau tidak.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian atau evaluasi merupakan kegiatan yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan sebagai umpan balik (*feedback*) bagi perbaikan atau penyempurnaan dan pengembangan program, khususnya pengembangan program pembelajaran.

b. Lingkup Sasaran dan Teknik Penilaian Program Pembelajaran

Lingkup sasaran penilaian untuk memperoleh gambaran yang komprehensif tentang kualitas sistem pendidikan, sekurang-kurangnya ada tiga komponen atau dimensi yang perlu dijadikan sasaran penilaian yaitu : 1) Program Pendidikan, 2) Proses pelaksanaan, 3) hasil-hasil yang dicapai (Nana Sudjana, 2001:220). Suatu program pendidikan dinilai dari sisi : tujuan yang ingin dicapai, isi program yang disampaikan, strategi pembelajaran yang diterapkan dan media serta alat bantu lainnya. Untuk proses pelaksanaan yang perlu dijadikan sasaran kegiatan penilaian adalah terutama proses pembelajaran yang berlangsung di lapangan.

Sedangkan untuk hasil yang dicapai yang perlu dijadikan sasaran penilaian adalah hasil-hasil yang dicapai oleh upaya pendidikan.

Sejalan dengan lingkup sasaran penilaian maka pada pelaksanaan evaluasi program pembelajaran harus mencakup unsur-unsur sebagai berikut :

1. Masukan Lingkungan, mencakup lingkungan sosial budaya dan lingkungan fisik.
2. Masukan Sarana meliputi tujuan program berkaitan dengan tujuan umum dan tujuan khusus dari suatu program pembelajaran. Kurikulum, yang menyangkut bahan belajar, metoda pembelajaran, pengelolaan kegiatan pembelajaran, penggunaan media, sumber belajar, dan evaluasi. Sumber belajar menyakut kemampuan mengelola pembelajaran dan pembinaan serta pembimbingan. Fasilitas pembelajaran, organisasi penyelenggaraan dan pendanaan.
3. Masukan mentah, berkaitan dengan peserta pembelajaran yang menyangkut tentang karakteristik internal dan eksternal.

Berdasarkan sasaran penilaian dan cakupan unsur yang perlu dievaluasi diberi nilai maka terdapat evaluasi mencakup segi proses dan hasil. Evaluasi proses atau penilaian proses dilakukan untuk mengetahui sejauhmana ketepatan implementasi pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya. Evaluasi hasil atau penilaian hasil dilakukan untuk mengetahui perubahan perilaku peserta didik yang

menyangkut pengetahuan, keterampilan dan nilai yang berkaitan dengan kemampuan yang diperoleh setelah mengikuti pembelajaran.

Penilaian terhadap hasil dilakukan dengan tujuan untuk mengukur perubahan kemampuan yang dicapai peserta setelah selesai mengikuti pembelajaran. Hasil evaluasi ini memperoleh gambaran yang jelas tentang perubahan dan peningkatan kemampuan peserta.

Teknik-teknik yang digunakan dalam penilaian suatu dapat dibedakan menjadi dua, yaitu teknik tes dan non tes. Hal ini seperti yang dikemukakan Roni Artasasmita (1985:180) bahwa "alat-alat evaluasi yang digunakan untuk mengabsahkan, menyempurnakan dan mengontrol kualitas suatu sistem adalah dengan non-tes". Anas Sudijono (1995:62-76) bahwa dalam konteks evaluasi hasil pembelajaran, dikenal adanya dua macam teknik, yaitu teknik tes dan teknik non tes. Teknik tes dapat dibedakan menjadi enam golongan, yaitu : 1) tes seleksi, 2) tes awal, 3) tes akhir, 4) tes diagnostik, 5) formatif dan tes sumatif. Sedangkan teknik nontes dilakukan melalui pengamatan/observasi, wawancara, angket dan memeriksa atau meneliti dokumen-dokumen.

D. Sudjana (2001: 164-176) mengemukakan tiga teknik dalam penilaian proses, penilaian hasil, dan pengaruh kegiatan pembelajaran yaitu ; Pertama, teknik respons terinci (*Itemized Response Technique*). Teknik respon terinci pada umumnya digunakan untuk mengevaluasi program, komponen, proses dan lain sebagainya. Efektivitas penggunaannya sangat dipengaruhi oleh sejumlah mana pengalaman dan

kepentingan para peserta didik yang hubungannya dengan program, komponen, proses yang sedang dibahas. Teknik ini pun berguna sebagai alat komunikasi antar peserta didik dengan pendidik.

Kedua, teknik cawan ikan (*Fish Bowl Technique*). Teknik cawan ikan adalah kegiatan pembelajaran dalam bentuk diskusi yang diamati. Kegiatan pembelajaran dilakukan dalam kelompok yang pesertanya tidak terlalu besar. Peserta didik dibagi menjadi dua kelompok yang terdiri atas kelompok lingkaran dalam dan kelompok lingkaran luar, jika kelompok itu terdiri 15 orang, maka 5 orang membuat lingkaran dalam dan 10 orang membuat lingkaran luar yang mengelilingi lingkaran dalam itu. Pada lingkaran dalam peserta didik mendiskusikan suatu masalah, program dan seterusnya. Pada lingkaran luar, peserta didik menyaksikan dan mendengarkan diskusi yang dilakukan oleh anggota-anggota kelompok lingkaran dalam peserta didik mendiskusikan suatu masalah, program dan seterusnya.

Ketiga, teknik pengajuan pendapat tertulis. Teknik pengajuan pendapat tertulis adalah kegiatan evaluasi atau penilaian yang dilakukan dengan menandai pernyataan-pernyataan yang telah disediakan pada lembaran khusus. Evaluasi atau penilaian ini dapat dilakukan untuk menghimpun pendapat peserta didik, antara lain terhadap proses kegiatan pembelajaran, bahan belajar dan penampilan pendidik, dan pengaruh kegiatan belajar yang dirasakan oleh peserta didik. Evaluasi ini pun dapat digunakan untuk mengetahui pendapat peserta didik tentang perubahan

pengetahuan, sikap, keterampilan, dan nilai-nilai yang dirasakan setelah mengikuti kegiatan pembelajaran dibandingkan dengan keadaan pengetahuan, sikap, keterampilan, dan nilai-nilai yang dimiliki oleh peserta didik pada saat sebelum mengikuti kegiatan pembelajaran.

c. Model-model Evaluasi Program

Suharsimi Arikunto (1986:26-39) mengemukakan model-model evaluasi program pendidikan antara lain:

Pertama, model CIPP (*Context-Input-Process-Product*) dari Stufflebeam.

Pada dasarnya evaluasi ini merupakan usaha untuk menyediakan informasi bagi pembuatan keputusan. Tujuan evaluasi ini adalah untuk pengambilan keputusan.

Komponen evaluasi model ini terdiri atas empat hal, yaitu: evaluasi konteks, input, proses dan produk. Empat hal ini sebagai tipe dalam evaluasi. Masing-masing jenis komponen/fase/tipe tersebut memiliki fokus yang berbeda. Perbedaan diantaranya bukan semata-mata terminologi, tetapi karena masing-masing mempunyai kekhasan tersendiri.

Evaluasi konteks berfokus pada pendekatan sistem dan tujuan, kondisi aktual masalah-masalah dan peluang. Evaluasi ini melayani pembuatan keputusan dari desain program yang sedang berjalan. Bersifat diagnostik yakni menemukan kesenjangan antara tujuan program dengan dampak program yang tercapai. Metode yang ditempuh evaluasi ini ada dua, yaitu metode kemungkinan (*contingency method*) dan metode kesesuaian atau *congruency method*. Metode *contingency* menekankan

pada informasi tentang perubahan-perubahan yang diperlukan di masa depan. Sedangkan metode *congruency* menekankan pada informasi tentang kebutuhan sekarang atau *current need*.

Evaluasi input berfokus pada kemampuan *system, strategy* pencapaian tujuan implementasi desain dan *cost benefit* dari rancangan. Evaluasi ini melayani pembuatan keputusan tentang perumusan tujuan-tujuan operasional program yang telah dihasilkan atau sebagai kelanjutan dari evaluasi konteks evaluasi input bersifat multidisipliner, maksudnya memerlukan berbagai keahlian dan melibatkan berbagai dimensi sudut pandang terhadap program.

Evaluasi proses yaitu menyediakan informasi untuk pembuatan keputusan *day to day decision making* untuk melaksanakan program, membuat catatan atau record atau merekam pelaksanaan program dan mendeteksi ataupun meramalkan pelaksanaan program. Evaluasi ini bersifat formatif oleh karena hasilnya sangat membantu dan berguna bagi pelaksanaan program dalam menyempurnakan dan mewujudkan tujuan program.

Evaluasi produk berfokus pada mengukur tujuan selama proses dan pada akhir program. Evaluasi produk ini bersifat mengukur dan menginterpretasikan program. Evaluasi ini identik dengan evaluasi sumatif. Kedua, Model Kesenjangan (*discrepancy model*) . Evaluasi kesenjangan yaitu mengacu kepada upaya menemukan perbedaan antara dua atau lebih unsur-unsur variabel. Bidang penerapan evaluasi ini



meliputi kesenjangan antara rencana dengan kenyataan, kesenjangan antara hasil yang diprediksi dengan yang dicapai, kesenjangan antara tujuan- tujuan dan kesenjangan antara bagian-bagian program serta kesenjangan karena inkonsistensi sistem. Evaluasi ini dikembangkan oleh Provus di Los Angeles pada tahun 1969. Model evaluasi ini memiliki lima tahapan, yaitu 1) tahap rancangan, kegiatan pokoknya menyiapkan sejumlah pertanyaan, 2) tahap instalasi kegiatan pokoknya membandingkan pelaksanaan program dengan input, untuk menentukan program mana yang telah dilaksanakan. Pada tahap ini dihasilkan rancangan yang meliputi rencana, 3) tahap proses intinya kegiatan meneliti dan menemukan hubungan antara proses dan hasil sementara, 4) tahap produk, kegiatan pokoknya membandingkan hasil dengan standar, dan 5) tahap biaya, kegiatannya membandingkan biaya program yang dievaluasi dengan biaya program lain yang menghasilkan produk sejenis.

Ketiga, Model Michael Scriven, membagi penilaian program menjadi dua bagian yaitu : *Formatif evaluation* dan *Sumatif evaluation*. Evaluasi formatif berfungsi untuk mengumpulkan data selama kegiatan masih berlangsung. Data yang diperoleh dapat juga digunakan oleh pengembang program untuk membentuk dan mengadakan modifikasi terhadap program dengan evaluasi formatif ini dapat dideteksi adanya ketidakefisienan sehingga segera dilakukan revisi. Selain itu, evaluasi ini memberikan data yang relatif lebih cepat (*short term data*). Hasil evaluasi formatif harus diberikan pada saat yang tepat agar efektif. Evaluasi

sumatif. Berfungsi mengumpulkan data ketika kegiatan program betul-betul selesai. Penilaian sumatif dilaksanakan untuk mengetahui kemanfaatan program terutama jika dibandingkan dengan program-program lain. Data yang diperoleh dari penilaian sumatif sangat berguna bagi pengambil keputusan dalam menentukan tindak lanjut. Penilaian formatif biasanya cukup dilakukan orang dalam, yang memang bertugas membantu tim pengembang program. Beberapa orang diberi tugas ganda yakni sebagai pengembang program sekaligus sebagai evaluator. Sebaliknya untuk penilaian sumatif pelakunya berasal dari luar, sebaiknya mereka bukanlah pengembang program agar tidak adanya pandangan yang bias dalam melaksanakan penilaian.

Penilaian formatif dan penilaian sumatif mempunyai perbedaan dalam instrumen, pengontrolan, penelitian dan kemampuan untuk generalisasi. Penilaian formatif biasanya menggunakan teknik pengamatan, angket, wawancara dalam mengumpulkan data dan generalisasinya sempit. Di lain pihak penilaian sumatif biasanya untuk pengumpulan data digunakan instrumen-instrumen yang berstandar yang memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi, dan kesimpulan serta hasilnya dapat digeneralisasi dalam lingkungan yang luas.

D. Kemandirian

1. Pengertian Kemandirian

Istilah kemandirian, seperti dikemukakan dalam hasil penelitian Herry Koswara dkk (1999), merupakan terjemahan dari berbagai istilah,

seperti *autonomy*, *independency* dan *self-reliance*. Angyal dalam Berzonsky (1981) menyatakan bahwa "*autonomy drive* (dorongan *autonomy*) merupakan tendensi untuk mencapai sesuatu, mengatasi sesuatu, bertindak secara efektif dalam lingkungannya, dan merencanakan serta mewujudkan harapan-harapannya".

Menurut Bathia (1977), "*independency* (kemandirian) merupakan perilaku yang aktivitasnya diarahkan kepada diri sendiri, tanpa meminta bantuan orang lain".

Ausubel dalam Berzonsky (1981) menggolongkan independensi ke dalam dua golongan yaitu:

Volitional independency dan *executive independency*. Orang yang tergolong ke dalam *volitional independency*, tidak tergantung kepada orang lain, khususnya kepada orang tuanya untuk memutuskan sesuatu. Sedangkan orang yang termasuk *executive independency* akan melakukan sesuatu untuk dirinya sendiri, bukan untuk orang lain. Kedua golongan tersebut mempunyai ciri mampu menyelesaikan masalahnya secara rasional dan tidak tergantung kepada orang lain, khususnya kepada orang tuanya.

Pada konteks dunia kerja, mandiri atau kemandirian muncul seiring dengan perkembangan orientasi kerja, yang mengarah pada sikap wirausaha. Perilaku mandiri merupakan fundamen dasar bagi seseorang dalam meningkatkan kualitas kerja (pekerjaannya). Sejalan dengan pendapat Sangir (1986:15) dalam Kamil (2002:91) bahwa

Mandiri, menciptakan kerja untuk diri sendiri, maupun berkembang menjadi wiraswasta yang mampu menciptakan lapangan kerja bagi orang lain ataupun mampu menjadi cendekiawan, manusia yang berkreasi, inovatif, melalui ide-idenya atau hasil penemuannya, menjadikan masyarakat lebih baik, baik dalam bentuk inovasi teknologi, maupun inovasi ilmu yang mampu mengembangkan ilmu

lebih maju, sebagai upaya preventif maupun represif untuk kelangsungan hidup sumber daya manusia.

Jiwa mandiri tumbuh dan berkembang seiring dengan tumbuhnya konsep wirausaha, karena jiwa entrepreneurship ditentukan oleh tiga komponen utama yang ada dalam diri seseorang yaitu: kemauan, ketekunan, dan keuletan. Menurut pendapat Soemanto (1976:242-243) dan Meredith (1989) memberikan beberapa ciri sifat-sifat wirausaha seperti yang telah diungkapkan pada Bab I halaman 2.

Kemandirian sebagai kepribadian atau sikap mental yang harus dimiliki oleh setiap orang yang didalamnya terkandung unsur-unsur dengan watak-watak yang ada pada dirinya perlu dikembangkan agar tumbuh menyatu dalam setiap gerak kehidupan manusia. Kemandirian dapat menentukan sikap dan perilaku seseorang menuju ke arah wirausahawan.

Kemandirian sebagai kepribadian atau sikap mental yang harus dimiliki oleh setiap orang yang di dalamnya terkandung unsur-unsur dengan watak-watak yang ada perlu dikembangkan agar tumbuh menyatu dalam menentukan sikap dan perilaku seseorang menuju ke arah wiraswastawan. Kemandirian merupakan jiwa wiraswasta yang tumbuh dan berkembang seiring dengan pemahaman dan konsep hidup yang mengarah pada kemampuan, kemauan, keuletan, ketekunan dalam bidangnya. Pada konteks pendidikan luar sekolah, kemandirian merupakan tolak ukur utama dalam setiap pengembangan program-programnya. Sehubungan dengan itu kurikulum program pembelajaran

pendidikan luar sekolah, secara lebih khusus memiliki inti kemandirian bagi setiap warga belajar. Pengembangan program pendidikan luar sekolah yang mengacu pada kemandirian sasaran didik, merupakan tekanan khusus yang seringkali menjadi patokan dan prinsip dasarnya. Sekaitan dengan itu, program pendidikan luar sekolah nampak lebih fleksibel, hal ini terlihat dari tujuan yang ingin dicapai selalu disesuaikan dengan tuntutan kebutuhan yang berkembang pada sasarannya. (Mustofa Kamil, 2001 :81- 82).

Kemandirian kaitannya dengan pelaksanaan pembelajaran pada program Co-op di UKM diartikan sebagai kemampuan peserta didik untuk dapat memecahkan masalahnya sendiri, dapat mengambil inisiatif dalam mencari dan menangkap peluang kerja sehingga dapat hidup mandiri, tidak menggantungkan bantuan kepada orang lain.

Menurut pendapat Mustofa Kamil (2001:84) bahwa dalam pendidikan luar sekolah, kemandirian diartikan sebagai self directed learning, karena beberapa pengertian dasar dari self directed learning memberi acuan bagaimana warga belajar memiliki inisiatif untuk belajar, menganalisis kebutuhan belajar sendiri, mencari sumber belajar sendiri, memformulasikan tujuan belajar sendiri, memilih dan mengimplementasikan strategi belajar dan melakukan self evaluation.

2. Ciri-ciri Kemandirian

Sebagaimana dikemukakan Rifaid (2000:37), ciri-ciri kemandirian dibagi menjadi :

a. Mempunyai rasa tanggung jawab

Rasa tanggungjawab disini adalah adanya rasa dan kemauan, serta kemampuan dari individu untuk melakukan kewajiban dan memanfaatkan hak hidupnya secara sah dan wajar. Karena itu tanggung jawab tersebut berkaitan dengan aturan-aturan atau norma-norma hidup yang berlaku dan dipegang teguh oleh suatu kelompok masyarakat.

b. Tidak tergantung pada orang lain

Pada dasarnya setiap individu memiliki hak yang merupakan hak dasar dan relatif terbebas dari gangguan orang lain, serta dapat dipertahankan secara mutlak karena memiliki kekuatan hukum yang jelas. Individu yang memiliki sikap mandiri sudah pasti tidak akan memanfaatkan hak orang lain untuk dijadikan hak dirinya, dan tidak akan hidup ditengah-tengah hak orang lain. Berdasarkan ciri-ciri yang kedua ini dapat dikatakan bahwa individu yang mandiri tidak akan merepotkan orang lain, baik dalam pemenuhan kebutuhan ekonomi, maupun dalam bidang pemenuhan kebutuhan hidup lainnya. Kaitannya dengan itu individu yang mandiri menganggap bahwa bantuan orang lain tidak akan dijadikan sandaran, tetapi hanya sekedar pelengkap dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapinya. Orang dewasa yang telah memiliki kematangan

menggantungkan hidupnya pada orang lain dan tidak menggunakan hak orang lain untuk dijadikan sebagai fasilitas dirinya.

c. Memiliki etos kerja yang tinggi

Menurut ciri yang keempat ini, individu dapat dikatakan mandiri bila memiliki kemauan kerja yang baik dan tinggi. Ditandai oleh adanya; keuletan dalam bekerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki prinsip keseimbangan kerja antara pemenuhan kebutuhan jasmani dengan rohaninya. Berhubungan dengan masyarakat yang terdiri dari individu-individu yang berinteraksi satu sama lain dan bekerja sama, maka terbentuklah kelompok sosial yang didalamnya terbentuk pembagian pekerjaan, hal ini sesuai dengan pendapat Phil Astrid S. Susanto (1999:13) yang mengatakan bahwa:

Suatu kelompok sosial telah terbentuk semacam pembagian pekerjaan, yaitu karena masing-masing seakan-akan mempunyai tugasnya sendiri-sendiri. Semua ini dengan sendirinya dalam masyarakat dan dapat berjalan dengan serasi maupun dengan pertentangan. Pertentangan mudah terjadi apabila system perilaku (= *behaviour System*) dari individu ataupun kelompok tidak dapat menerima tugas/peran yang 'diserahkan' kepadanya.

d. Disiplin dan berani mengambil risiko

Salah satu ciri yang dimiliki oleh individu yang bersikap dan berperilaku mandiri adalah memiliki sikap yang konsisten dengan komitmen tentang pekerjaan, asalkan pekerjaan tersebut dapat memberikan nilai manfaat baik bagi diri pribadinya maupun bagi masyarakat dan lingkungan di sekitarnya. Dimana individu yang mandiri selalu melaksanakan sesuatu berdasarkan keyakinan dirinya, dan

bukan karena dorongan orang lain, serta yang lebih penting adalah orang yang mandiri tidak memiliki rasa akut akan kegagalan dari usahanya. Rasa takut yang bercokol dalam diri individu akan sangat mempengaruhi terhadap kebebasan berpikir, sehingga akan berpengaruh pula terhadap sikap dan perilakunya.

Pendidikan yang tidak serasi dengan kebutuhan warga belajar akan sulit melahirkan jiwa yang mandiri, karena mereka belajar bukan disebabkan oleh dorongan minat dan kebutuhan, sehingga otomatis aktivitas pembelajaran akan kurang berkembang, akibatnya perhatian warga belajar tidak utuh pada materi pembelajaran. Lebih lanjut dijelaskan bahwa yang melatar belakangi pemahaman jiwa mandiri adalah "Pendidikan, penguasaan ilmu-ilmu penunjang pendidikan, kesadaran dan tanggung jawab membina etos kerja, rasa pengabdian dari pembina".



