

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sebagai negara berkembang Indonesia dituntut untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berlangsung semakin cepat menimbulkan kebutuhan yang beranekaragam dalam hal memperoleh informasi, pengetahuan dan keterampilan.

Kehadiran pendidikan di Indonesia diperlukan untuk memenuhi tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pendidikan di Indonesia sesuai dengan Sistem Pendidikan Nasional dibagi menjadi dua golongan yaitu jalur pendidikan sekolah dan jalur pendidikan luar sekolah. Pendidikan Nasional menurut undang-undang nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, berfungsi untuk mengembangkan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam rangka upaya mewujudkan tujuan nasional. Tantangan untuk meningkatkan mutu pendidikan yang akan mampu meningkatkan kualitas manusia dan meningkatkan mutu kehidupan harus dihadapi baik oleh pendidikan sekolah maupun pendidikan luar sekolah. Pendidikan di sekolah ternyata belum dapat memenuhi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang begitu pesat secara keseluruhan sehingga diperlukan lembaga penyelenggara pendidikan lain, yaitu pendidikan luar sekolah yang mempunyai fungsi sebagai pelengkap ( *complementary education* ), penambah ( *supplementary education* ) dan sebagai pengganti ( *substitute education* )

pendidikan di sekolah.

Selanjutnya penjelasan terhadap pasal 10 ayat (1) UU Nomor 2 tahun 1989 antara lain menyatakan; “ Pendidikan luar sekolah merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah baik yang dilembagakan atau tidak ”. Sedangkan pasal 9 ayat (3) menyatakan; “ Satuan pendidikan luar sekolah meliputi keluarga, kelompok belajar, kursus dan satuan pendidikan sejenis.” Pelatihan merupakan satuan pendidikan luar sekolah, termasuk pendidikan sejenis disamping keluarga, kelompok belajar dan kursus yang mengacu pada komponen pendidikan luar sekolah. Berdasarkan pasal dan penjelasan UU Nomor 2 tahun 1989 tentang pendidikan luar sekolah dapat ditarik kesimpulan yaitu;

- 1) Pendidikan luar sekolah cakupannya meliputi satuan pendidikan keluarga, kelompok belajar, kursus.
- 2) Pendidikan luar sekolah tidak harus berjenjang.
- 3) Ciri utama yang membedakan pendidikan luar sekolah dari pendidikan sekolah adalah berkenaan dengan waktu belajar, lama belajar, usia peserta didik, isi pelajaran, cara penyelenggaraan pengajaran dan cara penilaian hasil belajar.

Pendidikan luar sekolah dalam pelaksanaan program-programnya lebih mendasarkan kebutuhan masyarakat yang ada relevansinya dengan arah dan tujuan pembangunan nasional. Hal ini sesuai dengan pendapat Sudjana (1993,13) bahwa ;

Tujuan dan program pendidikan luar sekolah berorientasi pada waktu pendidikan yang singkat, isi program berpusat pada lulusan dan kepentingan perorangan, menekankan kepada pelatihan dan praktek, persyaratan masuk ditentukan bersama peserta didik, serta penyajiannya dilakukan dalam

lingkungan peserta didik, berpusat pada peserta didik, pengawasan diatur sendiri dan demokratis .

Program pendidikan luar sekolah yang telah dilaksanakan untuk mengembangkan sumber daya manusia diantaranya program pendidikan berkelanjutan (*Continuing Education*). Program ini dilaksanakan bagi mereka yang sudah melek huruf, mempunyai latar belakang pendidikan sekolah dan memasuki dunia kerja. Melalui program ini diharapkan akan dihasilkan manusia yang bisa membuka dan memanfaatkan peluang usaha. Program yang telah ada dimasyarakat diantaranya ; kursus, magang, pelatihan, yang dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan atau keahlian dalam bidang tertentu yang dapat membantu seseorang untuk meningkatkan diri dan terus maju.

Pelatihan merupakan kegiatan membelajarkan seperti pada satuan pendidikan luar sekolah lainnya, sebab di dalamnya terdapat kegiatan sistematis dan dilakukan secara sengaja oleh sumber belajar (fasilitator, pelatih) untuk membantu peserta melaksanakan kegiatan belajar. Kegiatan pembelajaran dalam pelatihan bertujuan untuk mendapatkan perubahan perilaku dari mereka yang dilatih. Mengenai tujuan pelatihan Manullang (1978; 17) mengatakan bahwa pelatihan dilaksanakan untuk memperoleh tiga hal yaitu; (1) menambah pengetahuan, (2) menambah keterampilan dan (3) mengubah sikap. Sejalan dengan pendapat Moekijat (1993; 2) bahwa tujuan umum pelatihan adalah :

- (1) Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
- (2) Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.

- (3) Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan manajemen (pimpinan).

Agar dalam pelaksanaan pelatihan mencapai kesuksesan perlu diperhatikan prinsip-prinsip umum sebagai berikut ;

- (1) Perbedaan individu, mencakup latar belakang pendidikan, minat, pengalaman dan sebagainya.
- (2) Motivasi, hal-hal yang dapat mendorong individu dalam mengikuti pelatihan.
- (3) Partisipasi aktif, partisipasi dalam proses belajar mengajar yang dapat menambah minat dan motivasi peserta pelatihan.
- (4) Pemilihan peserta, adanya seleksi peserta dapat mengandung motivasi tambahan.
- (5) Pemilihan pelatih, efektifitas program pelatihan antara lain tergantung kepada para pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan mengajar.
- (6) Metode pelatihan, perlu penentuan metode pelatihan sesuai dengan jenis pelatihan karena tidak ada satu metodepun yang cocok untuk semua jenis pelatihan.
- (7) Prinsip belajar, pelatih harus mengetahui prinsip belajar, belajar harus dimulai dari yang mudah menuju kepada yang sulit atau dari yang sudah diketahui menuju kepada yang belum diketahui. (Moekijat, 1993; 5)

Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian Lembang adalah salah satu lembaga dalam lingkungan Departemen Tenaga Kerja yang menyelenggarakan latihan kerja yang ditujukan pada peserta atau lulusan pendidikan sekolah yang akan mencari kerja atau memasuki dunia kerja (*pre-service training*). Pelatihan ini terutama bagi mereka yang belum memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus, atau yang telah memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus tetapi ingin ditingkatkan lagi sebagai usaha untuk memenuhi perkembangan dunia kerja. Pelatihan berorientasi untuk memberikan bekal hidup berupa keterampilan kerja yang dilaksanakan dengan waktu pendidikan yang singkat. Pelatihan pada hakekatnya mengarah pada beberapa hal yaitu memenuhi kebutuhan tenaga kerja

yang cakap dan terampil, tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan sesuai dengan harapan dirinya dan lingkungannya sehingga dapat meningkatkan taraf hidupnya. Adapun jenis-jenis program yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian Lembang disesuaikan dengan kebutuhan individu, masyarakat maupun dengan mempertimbangkan tugas dan fungsi lembaga maupun sarana, prasarana dan kemampuan tenaga pelatih yang ada di Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian Lembang. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No: Kep 4546/M/1997, tentang petunjuk pelaksanaan tugas dan fungsi Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian Lembang yang dinyatakan dalam pasal 42 dan 43 yaitu :

Pasal 42 :

Balai Latihan Kerja Khusus adalah unit pelaksana teknis dibidang pelatihan tenaga kerja kejuruan khusus yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja dan secara teknis fungsional dibina oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.

Pasal 43 :

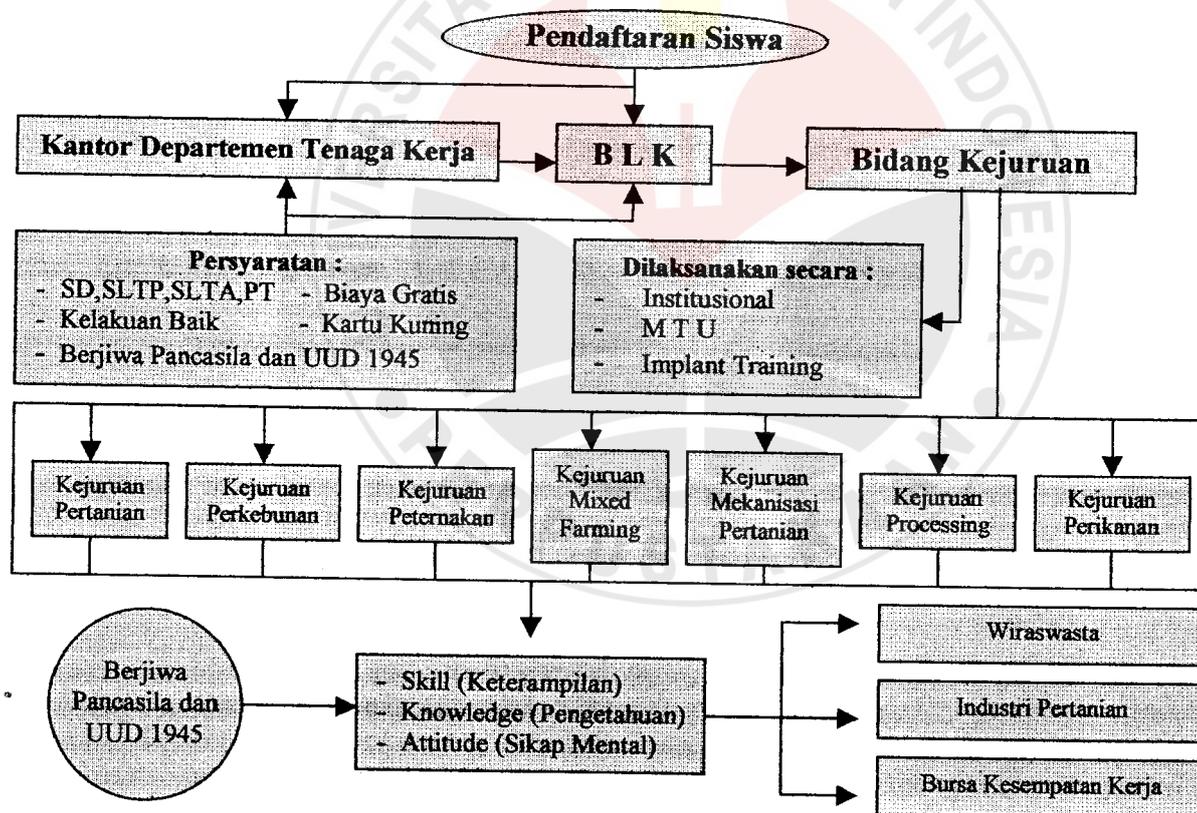
Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian mempunyai tugas melaksanakan pelatihan kejuruan Budidaya Pertanian, Pengolahan Hasil Pertanian, Teknologi Pertanian, Perikanan, Perkebunan, Peternakan dan Pemasaran hasil pertanian, aneka kejuruan serta kejuruan lain yang mendukung sektor pertanian dengan menggunakan fasilitas latihan kerja, ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, bengkel, asrama atau Mobile Training Unit (MTU).

Berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep.4546/M/1997, proses pelatihan keterampilan pada Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian Lembang meliputi ;

- (1) Rekrutmen dan seleksi peserta berkoordinasi dengan Kandepnaker/Dinas Tenaga Kerja. Rekrutmen dan seleksi peserta didasarkan persyaratan yang telah ditentukan oleh Balai Latihan Kerja setempat.
- (2) Melakukan penyusunan rencana pelaksanaan kegiatan pelatihan.
- (3) Menyiapkan bahan, sarana dan prasarana, kurikulum dan metode pelatihan.
- (4) Menyelenggarakan pelatihan baik institusional, pemagangan yang sesuai dengan bidang kejuruan pada Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian Lembang, yaitu ; Kejuruan pertanian, Kejuruan perkebunan, Kejuruan peternakan, Kejuruan Mixed Farming, Kejuruan Mekanisasi Pertanian, Kejuruan Processing dan Kejuruan Perikanan.
- (5) Melakukan pemantauan dan evaluasi kegiatan lulusan serta alumni pelatihan.

Proses pelatihan keterampilan di Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian Lembang digambarkan sebagai berikut :

**GAMBAR:1**  
**PROSES PELATIHAN KETERAMPILAN DI BLK KP LEMBANG**



Sumber : BLK KP Lembang

Sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa dalam kegiatan pelatihan terdapat proses pembelajaran. Knowless ( 1973 ) dalam Syamsu Mappa ( 1994; 12) menyebutkan pembelajaran merupakan suatu proses di dalam mana perilaku diubah, dibentuk atau dikendalikan. Proses pembelajaran dapat dikatakan sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai tujuan. Kegiatan belajar sebagai suatu proses mencakup unsur-unsur ; tujuan yang ingin dicapai, motivasi, hambatan, stimulus dari lingkungan, persepsi dan respon (D.Sudjana,1993; 72). Keseluruhan unsur tersebut melibatkan pelatih dan peserta pelatihan secara aktif dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang dapat diukur dengan prestasi belajar yang dicapai peserta latihan kerja. Pada proses pembelajaran peserta pelatihan merupakan subyek utama yang akan mendapatkan transformasi pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga perlu diperhatikan faktor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi proses transformasi tersebut.

William A. Shrode dan Voich, Jr (1974; 122) menyebutkan bahwa setiap program yang melakukan transformasi dapat dipandang sebagai suatu sistem. Aspek dalam suatu sistem pelatihan akan berinteraksi satu dengan yang lain. Jika diperinci aspek-aspek dalam pelatihan tersebut terdiri dari :

- (1) Masukan (*Input*), yaitu peserta latihan.
- (2) Masukan sarana (*Instrumental Input*), yaitu ; pelatih, metode, materi, administrasi, evaluasi, sarana dan prasarana.
- (3) Masukan lingkungan (*Environmental Input*) , yaitu lingkungan yang menunjang berjalannya program pelatihan meliputi lembaga penyelenggara dan pemakai lulusan,
- (4) Proses, meliputi penyelenggaraan program yang dilaksanakan di Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian Lembang.

- (5) Keluaran (*Out put*) yaitu, lulusan dari BLKK P
- (6) Masukan lain (*Other Input*) adalah masukan mendukung lulusan untuk menggunakan peng sikap.
- (7) Pengaruh (*Impact*) yaitu, adanya peningkatan (1993; 35)

Sebagaimana yang dikemukakan D.Sudjana (1996,154), bahwa;

Tujuan proses pembelajaran secara ideal adalah agar bahan yang dipelajari dikuasai sepenuhnya oleh peserta latihan. Agar peserta latihan dapat mencapai prestasi belajar secara maksimal maka perlu adanya proses pembelajaran yang bermutu yaitu proses pembelajaran yang menitikberatkan pada upaya membantu peserta latihan untuk menyadari kemampuan diri dan untuk mengembangkan sikap berprestasi.

Proses pembelajaran dengan memperhatikan kebutuhan belajar individu akan dapat menarik minat peserta latihan untuk mengikuti kegiatan pembelajaran secara aktif. Maka dalam hal ini sangatlah penting bagi Balai Latihan Khusus Pertanian Lembang untuk melaksanakan identifikasi kebutuhan belajar, agar semua komponen program belajar dapat membantu peserta pelatihan untuk memenuhi kebutuhan belajarnya.

Identifikasi kebutuhan belajar dalam pelatihan dapat dilakukan dengan tiga model pendekatan yaitu :

- (1) Model Induktif, menekankan pada usaha yang dilakukan dari pihak yang terdekat, langsung, dan bagian-bagian ke arah pihak yang luas dan menyeluruh.
- (2) Model Deduktif, menekankan identifikasi kebutuhan secara umum, dengan sasaran yang luas.
- (3) Model Klasik, ditujukan untuk menyesuaikan bahan pelatihan dengan kebutuhan belajar yang dirasakan peserta. (Kaufman, 1972 dalam Ishak Abdulhak, 1995; 26)

Disamping ketiga model diatas, identifikasi kebutuhan belajar dapat dilakukan dengan :

- (1) *Need Survey*, bila peserta belum mempunyai tugas / pekerjaan tertentu.
- (2) *Task Analysis*, mendasarkan kebutuhan pelatihan berdasarkan kesenjangan tugas-tugas dari petugas didalam lembaga.
- (3) *Performance Analysis*, berdasarkan kinerja yang harus dikuasai oleh seseorang yang menduduki jabatan / tugas tertentu. (Zainudin Arif)

Kebutuhan belajar menurut D. Sudjana (1996; 168) adalah suatu jarak antara tingkat pengetahuan, keterampilan dan atau sikap yang ingin diperoleh seseorang, kelompok, lembaga dan atau masyarakat yang dapat dicapai melalui kegiatan belajar. Kebutuhan belajar pada setiap orang cenderung berbeda menurut ruang dan waktu, juga berdasar kemampuan seseorang. Apabila suatu kebutuhan belajar sudah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan belajar lainnya yang perlu dipenuhi melalui kegiatan belajar. Kebutuhan belajar setiap orang hendaknya dapat dipadukan dengan tujuan masyarakat atau tujuan lembaga sehingga tujuan lembaga tidak dirasakan asing dan tidak realistis oleh peserta latihan.

Kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu seperti kebutuhan untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam usaha dibidang pertanian, dinamakan kebutuhan belajar. Kebutuhan belajar bagi seseorang dapat berkembang, bertambah dan berkurang. Bahkan dapat berkelanjutan dan berganti-ganti. Kebutuhan belajar diakibatkan oleh keterbatasan seseorang dalam memandang penting atau tidaknya pengetahuan untuk dirinya. Faktor kebutuhan belajar peserta pelatihan dapat menjadi tenaga pendorong pencapaian tujuan belajar dalam proses pembelajaran karena pelatihan sesuai

dengan kebutuhan dan bermanfaat bagi dirinya selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan taraf hidupnya.

Indikator yang ada pada kebutuhan belajar menyangkut keinginan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan eksistensi diri dalam kehidupan pribadi, keluarga dan masyarakat. Selanjutnya bila program belajar dalam pelatihan dapat menjawab kebutuhannya maka akan menimbulkan motivasi peserta latihan untuk lebih aktif dalam kegiatan pelatihan. Karena kegiatan belajar untuk mencapai tujuan pelatihan tidak akan terjadi bila peserta pelatihan tidak bermotivasi untuk belajar. Disamping itu diharapkan kegiatan belajar tersebut dapat menumbuhkan rasa puas dalam memenuhi kebutuhan belajarnya.

Proses pembelajaran dapat dikatakan sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai tujuan. Dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan sering ditemukan partisipasi peserta pelatihan yang aktif, disisi lain ditemukan partisipasi peserta pelatihan yang rendah. Partisipasi peserta yang rendah dapat diketahui dengan meningkatnya absensi peserta pada saat pelatihan berlangsung atau menurunnya perhatian peserta selama mengikuti proses pembelajaran dalam pelatihan. Hal ini dapat mempengaruhi prestasi belajar peserta, selanjutnya akan mempengaruhi mutu lulusan lembaga penyelenggara pelatihan. Maka diperlukan pendekatan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat partisipasi peserta pelatihan dalam mengikuti program pelatihan.

Dadang Sulaiman (1984) memerinci faktor-faktor yang diasumsikan ikut berperan dan memberi sumbangan terhadap prestasi belajar, antara lain berupa :

pelatih, materi pelatihan, sistem penyampaian, suasana kelas, alat-alat pelajaran, lingkungan sekitar, masyarakat umum dan faktor peserta itu sendiri. Keseluruhan faktor tersebut saling berinteraksi dalam proses pembelajaran. Faktor intern peserta pelatihan dapat dijadikan masukan bagi penyelenggaraan program latihan sebagai upaya pengoptimalisasian penyelenggaraan program belajar. Penyelenggaraan program belajar yang efektif yaitu apabila semua komponen program belajar itu dapat membantu peserta pelatihan untuk memenuhi kebutuhannya. Apabila peserta latihan tidak merasa butuh untuk belajar maka ia tidak akan memperhatikan kegiatan yang telah ditetapkan oleh pelatih.

Tingkah laku yang bermotivasi dapat dirumuskan sebagai tingkah laku yang dilatarbelakangi oleh adanya kebutuhan dan diarahkan pada pencapaian tujuan. Motivasi yang berasal dari dalam diri peserta pelatihan akan menyebabkan peserta mencari cara-cara yang tepat sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai prestasi sebaik-baiknya. Motivasi internal merupakan awal suatu kemajuan akan tercapai, apabila orang itu sendiri ingin maju.

Motif adalah sesuatu yang menumbuhkan motivasi, sedangkan motif diidentikkan dengan *need & want* atau *desire*. Motif dilakukan juga sebagai ekspresi dari kebutuhan seseorang. Menurut Krech et.al, ada enam kebutuhan yaitu : 1) motif untuk mengejar materi / keuntungan (*The acquisitive want*), 2) motif berprestasi (*The prestige want*), 3) motif berafiliasi (*The affiliation want*), 4) motif menolong orang lain (*The altruistic want*), 5) motif berkuasa (*The power want*), 6) motif untuk mengetahui (*The curiosity want*).

Pada individu yang memiliki motif berprestasi tinggi, akan selalu mengerjakan tugas mereka dengan baik atau lebih baik dari sebelumnya, lebih efisien dan cepat serta berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar dapat tampil dengan hasil yang memuaskan. Namun kadar motif berprestasi tiap individu berbeda-beda, mulai dari yang rendah sampai yang tinggi. Menurut David Mc. Clelland, motif berprestasi menjadi kekuatan pendorong bagi seseorang untuk mencapai tujuan hidupnya. Hal ini dinyatakan bahwa “ Individu yang memiliki motif berprestasi yang tinggi, akan berprestasi baik, jika ditempatkan di situasi kerja. “ David Mc. Clelland dalam Moekijat (1984; 54) melanjutkan bahwa sifat orang dengan motivasi berprestasi adalah : 1) bahwa mereka berusaha agar kemampuan mereka dapat mempengaruhi hasil, 2) bahwa mereka tampak lebih banyak berhubungan dengan prestasi perorangan, 3) menginginkan umpan balik yang berhubungan dengan prestasi dan tugas mereka, 4) berusaha memikirkan cara yang lebih baik untuk mengerjakan sesuatu.

Motif berprestasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan secara maksimal. Dalam kegiatan pelatihan motif berprestasi penting dimiliki oleh peserta latihan agar mereka dapat mencapai prestasi yang sebaik-baiknya, karena motif berprestasi adalah kekuatan yang berasal dari dalam diri peserta. Setiap peserta perlu memiliki motif berprestasi karena penting bagi usaha pencapaian keberhasilan seseorang dalam kegiatan pelatihan. Zainudin Arif (1982; 14) mengatakan bahwa peserta pelatihan yang memiliki motif berprestasi, ditandai oleh ciri-ciri umum sebagai berikut : (1) berusaha

menyelesaikan tugasnya dengan baik, (2) tidak cepat menyerah terhadap hambatan / rintangan, (3) berfikir dan berpandangan ke masa depan, dan (4) berusaha untuk selalu menampilkan hasil pekerjaan terbaiknya. Dapat diramalkan peserta yang memiliki ciri-ciri motif berprestasi di atas mempunyai kecenderungan rajin mengikuti kegiatan pelatihan, mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik dan mempunyai keinginan untuk mencapai prestasi belajar yang lebih baik.

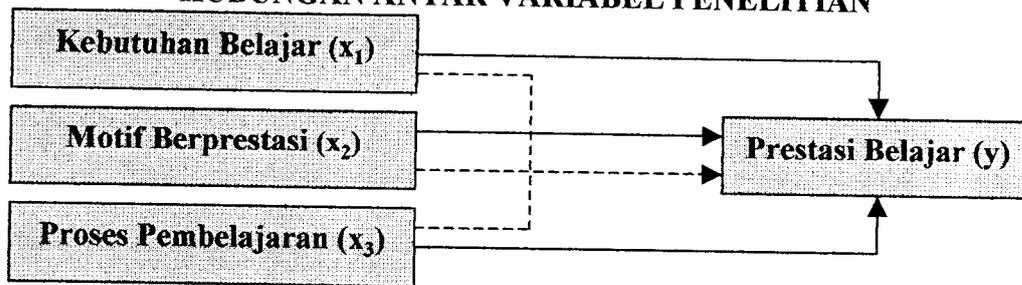
Dari latar belakang masalah di atas maka penulis memfokuskan masalah ini pada variabel kebutuhan belajar, motif berprestasi dan proses pembelajaran sebagai faktor determinatif terhadap prestasi belajar peserta latihan kerja.

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

Prestasi belajar peserta latihan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor penentu. Secara garis besar faktor tersebut terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dibatasi pada kebutuhan belajar dan motif berprestasi. Sedangkan faktor eksternal dibatasi pada proses pembelajaran pada kegiatan pelatihan di Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian Lembang.

Penelitian ini untuk mengetahui kebermaknaan hubungan antara variabel independen (variabel bebas) yaitu kebutuhan belajar, motif berprestasi dan proses pembelajaran terhadap variabel dependen (variabel terikat) yaitu prestasi belajar peserta latihan kerja. Hubungan antar variabel itu digambarkan sebagai berikut :

**GAMBAR : 2**  
**HUBUNGAN ANTAR VARIABEL PENELITIAN**



Keterangan : —————> : hubungan sederhana variabel penelitian.  
 - - - - -> : hubungan ganda variabel penelitian.

Berdasarkan gambar hubungan korelasi antar variabel dari batasan ruang lingkup penelitian di atas, maka yang menjadi fokus permasalahan penelitian ini adalah : “ Se jauh mana hubungan antara kebutuhan belajar, motif berprestasi dan proses pembelajaran terhadap prestasi belajar peserta latihan kerja pada Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian Lembang. “

Agar permasalahan dapat dijawab secara operasional, maka ruang lingkup penetapan rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- (1) Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebutuhan belajar dengan prestasi belajar peserta latihan kerja ?
- (2) Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara motif berprestasi dengan prestasi belajar peserta latihan kerja ?
- (3) Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara proses pembelajaran dengan prestasi belajar peserta latihan kerja ?
- (4) Apakah terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebutuhan belajar, motif berprestasi dan proses pembelajaran dengan prestasi belajar peserta latihan kerja ?

### C. TUJUAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat beberapa tujuan yang ingin diperoleh yaitu :

1. Untuk memperoleh gambaran tentang hubungan antara kebutuhan belajar dengan prestasi belajar peserta latihan kerja.
2. Untuk memperoleh gambaran tentang hubungan antara motif berprestasi dengan prestasi belajar peserta latihan kerja.
3. Untuk memperoleh gambaran tentang hubungan antara proses pembelajaran dengan prestasi belajar peserta latihan kerja.
4. Untuk memperoleh gambaran tentang hubungan antara kebutuhan belajar, motif berprestasi dan proses pembelajaran dengan prestasi belajar peserta latihan kerja.

### D. KEGUNAAN PENELITIAN

Diharapkan setelah kegiatan penelitian ini dilaksanakan dan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif yang signifikan antara kebutuhan belajar, motif berprestasi dan proses pembelajaran peserta latihan kerja, dengan prestasi belajar peserta latihan kerja, maka ;

1. Secara *teoritik* hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam meningkatkan efektifitas penyelenggaraan pelatihan pada lingkup pendidikan luar sekolah, khususnya dalam pelaksanaan identifikasi kebutuhan dan proses pembelajaran.
2. Secara *praktis* hasil penelitian ini sebagai masukan dalam perencanaan,

penetapan dan penyelenggaraan program pelatihan di Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian Lembang, agar program pelatihan sesuai dengan kebutuhan individu maupun masyarakat pemakai produk pelatihan. Sebagai masukan bagi pelatih di Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian Lembang untuk lebih memperhatikan faktor intern peserta pelatihan, terutama faktor kebutuhan belajar, motivasi berprestasi peserta latihan kerja dalam proses pembelajaran sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi belajar peserta latihan.

#### **E. HIPOTESIS PENELITIAN**

Sesuai dengan masalah yang dirumuskan, maka hipotesis-hipotesis yang perlu diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebutuhan belajar dengan prestasi belajar peserta latihan kerja.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motif berprestasi dengan prestasi belajar peserta latihan kerja.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara proses pembelajaran dengan prestasi belajar peserta latihan kerja.
4. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebutuhan belajar, motif berprestasi dan proses pembelajaran dengan prestasi belajar peserta latihan kerja.

#### **F. DEFINISI OPERASIONAL**

Agar diperoleh kejelasan dan untuk menghindari perbedaan persepsi

antara penulis dengan pembaca dalam menafsirkan permasalahan penelitian ini, maka perlu dijelaskan beberapa istilah yang digunakan dalam penelitian ini dengan pengertian sebagai berikut :

### 1. Kebutuhan Belajar

Kebutuhan belajar pada latihan kerja adalah kebutuhan terhadap pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk memenuhi kesenjangan yang ditunjukkan bagi peningkatan pengetahuan , keterampilan dan sikap sebagai prasyarat untuk memasuki dunia kerja atau sebagai upaya meningkatkan kinerja bagi mereka yang sudah bekerja. Menurut D. Sudjana (1996; 168) kebutuhan belajar dapat diartikan :

Sebagai suatu jarak antara tingkat pengetahuan, keterampilan dan / atau sikap yang dimiliki dengan tingkat pengetahuan, keterampilan dan / atau sikap yang ingin diperoleh seseorang, kelompok, lembaga dan / atau masyarakat yang dapat dicapai melalui kegiatan belajar. Indikator yang ada pada kebutuhan belajar menyangkut : (1) keinginan meningkatkan kemampuan (pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja), dan (2) meningkatkan eksistensi diri (aktualisasi diri) dalam kehidupan sebagai pribadi, keluarga dan sebagai anggota masyarakat.

### 2. Motif Berprestasi

Pengertian motif berprestasi menurut Mc. Clelland (1953; 110) yaitu :

*“ Doing something well or doing something better than it had been done before, more efficiently, more quickly with less labor, with a better result. “*

Berdasarkan pendapat Mc. Clelland tersebut, Moekijat (1984; 54) menyatakan bahwa sifat orang dengan motif berprestasi adalah :

(1) bahwa mereka berusaha agar kemampuan mereka dapat mempengaruhi hasil, (2) bahwa mereka lebih banyak berhubungan dengan

prestasi perorangan, (3) menginginkan umpan balik yang berhubungan dengan prestasi dan tugas mereka, (4) berusaha memikirkan cara yang lebih baik untuk mengerjakan sesuatu.

Sedangkan Zainudin Arif (1982;14) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan orang yang mempunyai motif berprestasi memiliki ciri-ciri sebagai berikut ; (1) berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik, (2) tidak cepat menyerah terhadap hambatan dan rintangan, (3) berfikir dan berpandangan kemasa depan, (4) berusaha untuk selalu menampilkan hasil pekerjaan terbaiknya. Berdasarkan ciri-ciri tersebut instrumen penelitian untuk mengungkap motif berprestasi dikembangkan.

### **3. Proses Pembelajaran**

Menurut Syamsu Mappa (1994; 11), jika istilah pembelajaran digunakan untuk menyatakan sebagai suatu proses, maka sebagai usaha untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai tujuan. Knowles (1973) dalam Syamsu Mappa (1994; 12), menyebutkan “ Pembelajaran merupakan suatu proses di dalam mana perilaku diubah, dibentuk atau dikendalikan.” Proses pembelajaran dalam latihan kerja adalah proses terjadinya interaksi edukatif antara peserta dengan peserta dan peserta dengan pelatih dalam kegiatan pelatihan

Indikator proses pembelajaran meliputi unsur internal yaitu ; persepsi / respon, cara-cara belajar, stimulus / rangsangan. Sedangkan unsur eksternal meliputi ; tujuan pembelajaran, bahan belajar, pengelolaan kegiatan belajar.

#### 4. Prestasi Belajar Peserta Latihan Kerja

##### a. Prestasi Belajar.

A. Trisnawijaya (1998; 58) menjelaskan “ Prestasi belajar atau hasil belajar menunjukkan pengukuran suatu perilaku seseorang pada suatu saat, hasil ini mencerminkan apa yang telah dipelajari sebelumnya. Selanjutnya Nana Saodih.S (1983;125) mengungkapkan bahwa hasil belajar masih bersifat umum, tetapi bila hasil belajar tersebut dikaitkan dengan patokan tertentu maka hasil belajar itu dapat dikatakan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam belajar.

##### b. Latihan Kerja

Latihan kerja menurut John H. Procton dan William M. Thornton (1993; 12) adalah perubahan sadar dalam menyajikan berlangsungnya proses belajar. Perbuatan tadi merupakan langkah-langkah yang berangkai ; langkah berfikir, langkah-langkah pengaturan dan langkah-langkah bertindak.

##### c. Peserta Latihan Kerja.

Peserta latihan kerja adalah subyek yang terlibat dalam proses latihan kerja yang mendapat transfer pengetahuan (*transfer of knowledge*), transfer keterampilan (*transfer of skill*), dan transfer sikap atau nilai-nilai (*transfer of values*).

Jadi yang dimaksud dengan prestasi belajar pada peserta latihan kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja

Khusus Pertanian Lembang, setelah mereka mengikuti proses pembelajaran pada kegiatan pelatihan yang ditunjukkan dengan nilai yang dicapai setelah program pelatihan berakhir. Pada pelatihan di Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian Lembang prestasi peserta pelatihan diukur berdasarkan jenjang angka dengan kriteria yang ditentukan sebelumnya. Sebagai indikator dari prestasi belajar peserta pelatihan di Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian Lembang dipergunakan skor yang berurutan dari 10 – 100. Prestasi belajar ini diperoleh melalui evaluasi yang dilaksanakan selama pelatihan berlangsung, dengan mengevaluasi kemampuan teori dan kemampuan praktek peserta pelatihan.

#### 5. Determinatif

Determinatif berasal dari kata “*determinant*” (Inggris) yang mempunyai arti faktor atau hal yang menentukan (John N. dan Hasan, 1984; 173). Menurut Kamus Riset oleh Kamarudin (1984; 70) diartikan sebagai suatu faktor atau variabel-variabel yang menentukan sifat entitas (sesuatu yang ada) atau peristiwa. Jadi yang dimaksud dengan determinatif dalam penelitian ini adalah faktor yang menentukan. Adapun faktor yang menentukan dalam penelitian ini adalah : kebutuhan belajar, motif berprestasi dan proses pembelajaran terhadap prestasi belajar peserta latihan kerja pada Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian Lembang. Besarnya indeks penentu (bobot sumbangan) dikonversikan dengan koefisien determinasi (koefisien penentu =  $100 \times R^2 \%$ ). (Sujana, 1992; 369)

