

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN



Pada bab ini akan diuraikan mengenai; a) kesimpulan dari penelitian, b) implikasi hasil penelitian, dan c) saran-saran.

A. KESIMPULAN.

Berdasarkan tujuan, hipotesis penelitian dan pembahasan hasil penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan :

1. Hubungan Fungsional antara Prestasi Belajar dengan Kebutuhan Belajar Peserta Latihan Kerja.

Mengetahui kebutuhan belajar peserta latihan kerja dalam penyelenggaraan program pelatihan merupakan hal yang penting. Dengan mengetahui kebutuhan belajar peserta latihan dengan tepat maka dapat mendorong peserta latihan untuk mengikuti program pelatihan yang selanjutnya berpengaruh terhadap prestasi belajar yang dicapai, dikarenakan pelatihan tersebut dapat memenuhi kebutuhan belajarnya. Keikutsertaan peserta pelatihan dalam kegiatan pelatihan, bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam bidang pertanian, serta untuk mendapatkan kesempatan kerja.

Apabila Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian Lembang ingin mempertinggi tingkat keikutsertaan peserta pelatihan dalam kegiatan pelatihan, maka terlebih dulu harus mengetahui kebutuhan belajar peserta

pelatihan secara tepat. Karena semakin tinggi tingkat kebutuhan belajar semakin tinggi pula prestasi belajar yang dicapai. Hal ini dikarenakan antara kebutuhan belajar dengan prestasi peserta latihan kerja terdapat hubungan fungsional linier, positif searah, tercermin dalam persamaan regresi sebagai berikut : $\hat{Y} = 36,24309 + 0,28574 x_1$. Bila persamaan regresi itu ditafsirkan, maka setiap peningkatan prestasi belajar sebesar 28 %, maka secara bersamaan kebutuhan belajar meningkat pula sebesar 100 %. Dalam pengertian lain, setiap peningkatan prestasi belajar sebesar $\frac{1}{4}$ kali, kebutuhan belajar meningkat satu kali.

Selanjutnya eratnya atau derajat hubungan antara kedua variabel itu tercermin pada angka koefisien korelasi sebesar 0,5315 dan koefisien determinasi sebesar 28 %. Berdasarkan angka koefisien determinasi ini dapat ditafsirkan bahwa kebutuhan belajar mempengaruhi prestasi belajar peserta latihan kerja sebesar 28 % sedangkan 72 % disebabkan oleh faktor lain. Kebermaknaan hubungan kedua variabel tersebut berdasarkan perhitungan test-t yang diperoleh t hitung sebesar 5,1737 dan t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 1,668. Menunjukkan t hitung > t tabel.

Untuk mengetahui ketergantungan antara kedua variabel tersebut, maka diuji dengan tes ketidaktergantungan dua variabel. Hasil perhitungan diperoleh F hitung sebesar 26,7676, sedangkan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan dk (1,68) sebesar 7,022, berarti F hitung > F tabel. Maka dapat ditafsirkan bahwa prestasi belajar tergantung pada kebutuhan belajar. Dapat

diartikan bahwa setiap peningkatan kebutuhan belajar meningkat pula prestasi belajar yang dicapai oleh peserta latihan kerja. Bahwa kedua variabel bersifat linier, terungkap dari tuna cocok yang memberikan harga untuk F hitung 0,9097, sedang F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan dk (27,41) menunjukkan nilai 2,23, ternyata F hitung $<$ F tabel.

2. Hubungan Fungsional antara Prestasi Belajar dengan Motif Berprestasi Peserta Latihan Kerja.

Motif berprestasi menentukan arah dan kuatnya intensitas seseorang untuk memenuhi suatu keinginan, juga dorongan atau usaha untuk memenuhi kebutuhan akan prestasi belajar yang lebih baik. Prestasi belajar peserta latihan kerja sebagai hasil mengikuti pelatihan pada kenyataannya dipengaruhi oleh faktor intern peserta latihan kerja yaitu faktor motif berprestasi. Sejauh mana motif berprestasi mempunyai hubungan yang bermakna terhadap prestasi belajar peserta latihan kerja, tercermin dalam persamaan regresi : $\hat{Y} = 39,9025 + 0,2755 x_2$. Bila persamaan regresi itu ditafsirkan, maka setiap peningkatan prestasi belajar sebesar 28 %, maka secara bersamaan motif berprestasi meningkat pula sebesar 100 %. Dalam pengertian lain, setiap peningkatan prestasi belajar sebesar $\frac{1}{4}$ kali, motif berprestasi meningkat satu kali.

Selanjutnya eratnya atau derajat hubungan antara kedua variabel itu tercermin pada angka koefisien korelasi sebesar 0,5212 dan koefisien

determinasi sebesar 27 %. Berdasarkan angka koefisien determinasi ini dapat ditafsirkan bahwa motif berprestasi mempengaruhi prestasi peserta latihan kerja sebesar 27 % sedangkan 73 % disebabkan oleh faktor lain. Kebermaknaan kedua variabel tersebut berdasarkan perhitungan test-t yang diperoleh t_{hitung} sebesar 8,9778 dan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 1,668. Menunjukkan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

Untuk mengetahui ketergantungan antara kedua variabel tersebut, maka diuji dengan tes ketidaktergantungan dua variabel. Hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} sebesar 25,3668, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan dk (1,68) sebesar 7.022, berarti $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Maka dapat ditafsirkan bahwa prestasi belajar tergantung pada motif berprestasi. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motif berprestasi meningkat pula prestasi belajar yang dicapai oleh peserta latihan kerja. Bahwa kedua variabel bersifat linier, terungkap dari tuna cocok yang memberikan harga untuk F_{hitung} 1,5875, sedang F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan dk (29,39) menunjukkan nilai 2,23, ternyata $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$.

3. Hubungan Fungsional antara Prestasi Belajar dengan Proses Pembelajaran Peserta Latihan Kerja.

Proses pembelajaran merupakan gambaran tentang situasi belajar yang didalamnya mengandung unsur internal yaitu persepsi / respon, cara-cara belajar, stimulus / rangsangan dan unsur eksternal yaitu tujuan pembelajaran,

bahan belajar, dan pengelolaan kegiatan belajar.

Proses pembelajaran yang dapat mendorong peserta latihan untuk terlibat aktif dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu : kesesuaian tujuan pelatihan dengan kebutuhan belajar peserta latihan, interaksi pelatih dengan peserta latihan yang memperhatikan orang dewasa dengan segala karakteristiknya, kemampuan pelatih untuk dapat menjadi pelatih yang fleksibel yang dapat menggunakan metode, skill dan kualitas personal dalam setiap tahapan pelatihan dan kesesuaian cara pengajaran pelatih dengan bahan pelatihan, waktu dan cara penilaian.

Untuk mengetahui sejauh mana proses pembelajaran mempunyai hubungan yang bermakna terhadap prestasi belajar peserta latihan kerja, tercermin dalam persamaan regresi : $\hat{Y} = 39,32023 + 0,2694 x_3$. Bila persamaan regresi itu ditafsirkan, maka setiap peningkatan prestasi belajar sebesar 26 %, maka secara bersamaan proses pembelajaran meningkat pula sebesar 100 %. Dalam pengertian lain, setiap peningkatan prestasi belajar sebesar $\frac{1}{4}$ kali, proses pembelajaran meningkat satu kali.

Selanjutnya eratnya atau derajat hubungan antara kedua variabel itu tercermin pada angka koefisien korelasi sebesar 0,4883 dan koefisien determinasi sebesar 23 %. Berdasarkan angka koefisien determinasi ini dapat ditafsirkan bahwa proses pembelajaran mempengaruhi prestasi peserta latihan kerja sebesar 23 % sedangkan 77 % disebabkan oleh faktor lain. Kebermaknaan kedua variabel tersebut berdasarkan perhitungan test-t yang

diperoleh t hitung sebesar 5,2875 dan t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 sebesar 1,668. Menunjukkan t hitung $>$ t tabel.

Untuk mengetahui ketergantungan antara kedua variabel tersebut, maka diuji dengan tes ketidaktergantungan dua variabel. Hasil perhitungan diperoleh F hitung sebesar 21,2916, sedangkan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan dk (1,68) sebesar 7.022, berarti F hitung $>$ F tabel. Maka dapat ditafsirkan bahwa prestasi belajar tergantung pada proses pembelajaran. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan proses pembelajaran meningkat pula prestasi belajar yang dicapai oleh peserta latihan kerja. Bahwa kedua variabel bersifat linier, terungkap dari tuna cocok yang memberikan harga untuk F hitung 1,1665, sedang F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan dk (29,39) menunjukkan nilai 2,23, ternyata F hitung $<$ F tabel.

4. Hubungan Fungsional Antara Prestasi Belajar dengan Kebutuhan Belajar, Motif Berprestasi dan Proses Pembelajaran.

Antara kebutuhan belajar, motif berprestasi dan proses pembelajaran terdapat hubungan fungsional linier, positif searah, yang memberi implikasi bahwa untuk meramal besarnya peningkatan prestasi belajar harus memperhitungkan besarnya peningkatan ketiga variabel bebas di atas.

Untuk mengetahui model hubungan fungsional antara keempat variabel, prestasi belajar, kebutuhan belajar, motif berprestasi dan proses pembelajaran, tercermin dari persamaan regresi linier ganda :

$\hat{Y} = 20,6603 + 0,1615 x_1 + 0,1606 x_2 + 0,1107 x_3$. Bila persamaan regresi di atas ditafsirkan, maka terungkap sebagai berikut :

- 20,6603 adalah besarnya harga rata-rata prestasi belajar jika kebutuhan belajar, motif berprestasi dan proses pembejaran sama dengan nol.
- 0,1615 (kebutuhan belajar) adalah besarnya perubahan pada rata-rata prestasi belajar jika motif berprestasi dan proses pembelajaran konstan.
- 0,1606 (motif berprestasi) adalah besarnya perubahan pada rata-rata prestasi belajar jika kebutuhan belajar dan proses pembelajaran konstan.
- 0,1107 (proses pembelajaran) adalah besarnya perubahan pada rata-rata prestasi belajar jika kebutuhan belajar dan motif berprestasi konstan.

Selanjutnya eratnya atau derajat hubungan antara variabel kebutuhan belajar, motif berprestasi dan proses pembelajaran dengan prestasi belajar secara bersama-sama menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,6449 dengan koefisien determinasi 41,6 %. Berdasarkan angka koefisien determinasi diketahui bahwa variabel kebutuhan belajar, motif berprestasi dan proses pembelajaran secara bersama-sama mempengaruhi variabel prestasi belajar sebesar 41,6 %, sedangkan sebesar 59,4 % dipengaruhi oleh faktor lain. Kebermaknaan hubungan keempat variabel berdasarkan perhitungan $F_{hitung} = 15,6669$, F_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05, dk (3,66) diperoleh harga 4,096. Menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Untuk mengetahui ketergantungan antara keempat variabel tersebut, maka diuji dengan tes ketidaktergantungan. Hasil perhitungan diperoleh

F hitung sebesar 15,6669, sedangkan F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan dk (3,66) sebesar 4,096, berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka dapat ditafsirkan bahwa prestasi belajar tergantung pada kebutuhan belajar, motif berprestasi dan proses pembelajaran. Dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kebutuhan belajar, motif berprestasi dan proses pembelajaran meningkat pula prestasi belajar yang dicapai oleh peserta latihan kerja.

B. KETERBATASAN PENELITIAN.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi belajar peserta latihan kerja. Seperti dirinci oleh Dadang Sulaiman (1984) yang 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-faktor peserta itu sendiri. Selanjutnya Syamsu Mappa (1994; 28) menjelaskan yang tergolong faktor internal dan faktor eksternal sebagai berikut :

Faktor internal adalah faktor-faktor yang bersumber dari dalam diri peserta pelatihan seperti faktor fisiologis yang mencakup pendengaran, penglihatan dan kondisi fisiologis serta faktor psikologis yang mencakup kebutuhan, kecerdasan, motivasi, perhatian, berfikir, ingat dan lupa. Faktor eksternal adalah segala faktor yang bersumber dari luar diri peserta pelatihan seperti faktor lingkungan belajar yang mencakup lingkungan alam, fisik dan sosial serta faktor sistem penyajian yang mencakup kurikulum, bahan belajar dan metode penyajian.

Selanjutnya faktor-faktor yang diasumsikan dapat mempengaruhi prestasi belajar peserta latihan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor Internal.

a. Faktor fisiologis.

Menyangkut kondisi fisik peserta latihan seperti pendengaran dan penglihatan, sehingga menuntut pelatih untuk memiliki pengetahuan mengenai kondisi fisik peserta agar metode dan teknik pembelajaran yang dipilih dapat lebih efektif.

b. Faktor psikologis.

Faktor psikologis yang diasumsikan dapat mempengaruhi prestasi belajar peserta latihan kerja yaitu : (1) kecerdasan/IQ dan bakat, dalam hal ini pelatih perlu mengembangkan seoptimal mungkin kecerdasan atau bakat peserta dalam mempelajari materi pelatihan, (2) motivasi, pelatih hendaknya dapat menumbuhkan dan mengembangkan minat peserta latihan terhadap program pelatihan yang diikutinya dengan mengelola situasi belajar yang kondusif dan berusaha untuk meningkatkan prestasi belajar peserta latihan, (3) perhatian, diartikan sebagai pemusatan energi psikis yang dilakukan secara sadar terhadap program pelatihan yang diikuti, (4) berfikir, pelatih hendaknya memberikan kesempatan kepada peserta untuk dapat berdiskusi dengan mengkaji permasalahan dan mengemukakan gagasan atau saran untuk memecahkan suatu masalah, (5) ingatan, berhubungan dengan kemampuan peserta untuk mengemukakan kembali pengetahuan atau pengalaman yang telah diperolehnya.

2. Faktor Eksternal.

a. Lingkungan pelatihan.

Faktor lingkungan pelatihan meliputi ; lingkungan fisik, menyangkut gedung, perabot, perlengkapan bahan pelatihan yang digunakan.

b. Lingkungan sosial.

Menyangkut suasana hubungan timbal balik antara peserta, pelatih dan masyarakat sekitar. Faktor ini mencakup struktur sosial, adat istiadat budaya setempat, rasa simpati dan kekeluargaan yang memungkinkan peserta dapat belajar dengan tenang sesuai dengan kemampuannya.

c. Faktor sistem penyajian.

Faktor sistem penyajian meliputi ; (1) kurikulum, struktur kurikulum turut menentukan perimbangan jumlah jam dalam pemberian teori, praktek dan pengalaman lapangan yang berpengaruh terhadap pembentukan kompetensi peserta latihan, (2) materi pelatihan, berpengaruh dalam pemilihan jenis strategi belajar dan membelajarkan yang akan digunakan, (3) metode penyajian, hendaknya disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai, sifat materi pelatihan dan tingkat perkembangan peserta latihan.

Dalam penelitian ini, penulis hanya meneliti faktor internal peserta latihan kerja yaitu kebutuhan belajar, motif berprestasi dan faktor eksternal yaitu proses pembelajaran. Sebagai faktor yang cukup bermakna dan mempengaruhi prestasi

belajar peserta latihan kerja.

C. IMPLIKASI HASIL PENELITIAN.

1. Implikasi Terhadap Pendidikan Luar Sekolah.

Berdasarkan kesimpulan dan hasil temuan penelitian di atas terdapat beberapa implikasi yang perlu mendapat perhatian yaitu ; (a) implikasi bagi sumbangan keilmuan, (b) kemanfaatan penelitian, (c) tindak lanjut hasil penelitian.

a. Implikasi Bagi Sumbangan Keilmuan.

Terdapat beberapa implikasi yang dapat memberikan sumbangan keilmuan, yang perlu dipertimbangkan dari hasil penelitian yaitu mengenai ; (1) kebutuhan yang menimbulkan motivasi, (2) proses pembelajaran dengan kegiatan belajar partisipatif, dan (3) prestasi belajar yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

1) Kebutuhan Yang Menimbulkan Motivasi.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kebutuhan pada diri seseorang dapat memberi dorongan dan mengarahkan seseorang untuk mencapai tujuan. Kekuatan motivasi seseorang yang dapat mempengaruhi atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu dipengaruhi oleh faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain kegiatan belajar yang menyediakan iklim belajar yang kondusif untuk memenuhi

kebutuhan, adanya penghargaan atas prestasi dan lingkungan pelatihan yang menyenangkan. Sedangkan faktor intern yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain keinginan dan harapan pribadi terhadap pelatihan yang dapat diwujudkan menjadi kenyataan, yaitu adanya tujuan yang dicapai dalam pelatihan sesuai dengan kebutuhannya. Karena usaha untuk memenuhi kebutuhan merupakan faktor yang mendominasi seseorang untuk mau belajar dan berusaha dengan baik, kebutuhan dianggap berbanding lurus dengan motivasi, makin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, makin besar pula motivasi untuk memenuhi kebutuhannya.

2) Proses Pembelajaran Dengan Kegiatan Belajar Partisipatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pembelajaran memberikan kontribusi yang memadai terhadap prestasi belajar yang dicapai oleh peserta latihan kerja. Dengan demikian perlu diciptakan suasana dalam kegiatan pelatihan yang menyenangkan, dengan kegiatan belajar partisipatif yaitu pelatihan yang dipusatkan pada minat dan kebutuhan peserta.

Hal ini menuntut pelatih untuk dapat turut serta dalam kegiatan peserta dengan maksud untuk mendapatkan pemahaman tentang hal-hal yang menjadi prioritas utama kebutuhan peserta, sehingga timbul suasana demokratis yang memberi kesempatan pada peserta untuk menjelaskan pemikirannya sendiri dan mengembangkan

pemahamannya dengan lebih baik atas materi pelatihan yang sedang dibahas. Disisi lain pelatih dituntut pula untuk peka terhadap kondisi peserta sebagai orang dewasa yang telah mempunyai konsep diri, pengalaman hidup, kesiapan belajar dan orientasi belajar (Knowles; 1976). Dengan demikian peserta merasa gagasan dan pikiran-pikirannya dihargai, sehingga menjadi lebih terbuka dalam mengungkapkan gagasan dan pikirannya, selanjutnya dapat mendorong terciptanya keterbukaan, yang pada gilirannya mengacu pada terciptanya perubahan yaitu pencapaian hasil belajar berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap. Melalui kegiatan belajar partisipatif ini dapat membantu peserta untuk menguasai pengetahuan, keterampilan dan sikap karena peserta langsung berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran.

3) Prestasi Belajar Yang Dipengaruhi Oleh Faktor Internal dan Eksternal.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kebutuhan belajar, motif berprestasi dan proses pembelajaran berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan prestasi belajar peserta latihan kerja. Berdasarkan hal tersebut terlihat bahwa prestasi belajar dipengaruhi oleh faktor dalam diri (internal) dan di luar diri (eksternal) peserta latihan kerja. Dalam penelitian ini faktor dalam diri peserta latihan kerja dibatasi pada faktor kebutuhan belajar dan motif berprestasi,

sedangkan faktor di luar diri peserta dibatasi pada proses pembelajaran yang dilaksanakan. Faktor internal peserta pelatihan dapat dijadikan masukan bagi penyelenggaraan program latihan sebagai upaya pengoptimalisasian penyelenggaraan program pelatihan.

Seperti dijelaskan sebelumnya bahwa motivasi berhubungan dengan minat. Minat diartikan sebagai suatu kondisi yang terjadi apabila seseorang melihat ciri-ciri atau situasi yang dihubungkan dengan keinginan-keinginan atau kebutuhan-kebutuhannya sendiri. Oleh karena itu pelatihan yang diikuti oleh seseorang sudah tentu mempunyai hubungan dengan kepentingannya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa minat merupakan kecenderungan jiwa seseorang yang ditandai dengan perasaan suka atau tidak suka terhadap sesuatu, dan minat selalu berkait dengan kebutuhan atau keinginan. Oleh karena itu penting menciptakan kondisi pelatihan yang kondusif yang mampu membuat peserta pelatihan untuk selalu butuh dan ingin terus mengikuti pelatihan.

Proses pembelajaran melalui kegiatan belajar partisipatif lebih mampu menciptakan situasi yang kondusif dalam kegiatan pelatihan karena melalui kegiatan ini lebih banyak melibatkan peserta didik untuk langsung mengalami sendiri dengan mendengar, melihat dan menyampaikan gagasan secara demokratis tanpa takut merasa bersalah. Disisi lain proses pembelajaran partisipatif, memperhatikan prinsip-

prinsip belajar orang dewasa yang menumbuhkan rasa dihargai keberadaannya sebagai orang dewasa yang telah mempunyai pengalaman-pengalaman belajar dimasa lalu. Dapat disimpulkan bahwa kegiatan belajar partisipatif merupakan aktifitas saling belajar antara peserta dan peserta dengan pelatih di dalam kegiatan pelatihan yang dilakukan secara aktif dan terarah pada kepentingan kehidupan nyata. Kegiatan belajar ini melahirkan ciri belajar yang berorientasi pada tujuan, berdasarkan kebutuhan belajar, berpusat pada warga belajar, dan bertolak dari pengalaman belajar.

b. Kemanfaatan Penelitian.

Implikasi yang berhubungan dengan kemanfaatan penelitian jika dikaitkan pada penyelenggaraan pelatihan sebagai satuan pendidikan luar sekolah meliputi ; (1) kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan belajar, (2) proses pembelajaran yang menimbulkan minat dan motivasi, (3) kemampuan / kompetensi pelatih.

1) Kesesuaian Program Pelatihan Dengan Kebutuhan Belajar.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kebutuhan belajar dalam kegiatan pelatihan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap prestasi belajar yang dicapai peserta latihan kerja.

Berdasarkan kenyataan tersebut, perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

a) Identifikasi kebutuhan peserta latihan kerja.

Identifikasi kebutuhan peserta latihan kerja perlu dilakukan, karena dengan melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tentang kebutuhan belajar dan hal-hal yang perlu diprioritaskan dalam memenuhi kebutuhan belajar peserta pelatihan, pada akhirnya dijadikan bahan dalam penyusunan kurikulum atau program pelatihan.

b) Pengumpulan dan Analisis Data.

Pengumpulan dan analisis data merupakan tindak lanjut dari identifikasi kebutuhan belajar peserta latihan kerja. Teknik pengumpulan data sebelum program pelatihan dilaksanakan dapat dilakukan dengan teknik wawancara formal, observasi, metode survei, tes pelaksanaan, pemeriksaan catatan-catatan, dan menyusun topik yang kritis serta obyektif secara individual maupun kelompok pada saat pelaksanaan program. Berdasarkan hasil pengumpulan data tersebut, data dianalisis dengan menentukan kebutuhan belajar yang menjadi prioritas bagi peserta pelatihan.

2) Proses Pembelajaran Yang Menimbulkan Minat Dan Motivasi.

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa proses pembelajaran memberikan kontribusi pada peningkatan prestasi belajar peserta latihan kerja. Hal-hal yang perlu diperhatikan agar proses pembelajaran dalam kegiatan pelatihan dapat menimbulkan minat dan motivasi belajar peserta adalah :

a) Bahan / materi pelatihan hendaknya direncanakan dan disusun sedemikian rupa oleh pelatih, agar materi pelatihan yang disajikan secara teoritis maupun praktek dapat dirasakan kemanfaatannya karena sesuai dengan kebutuhan peserta latihan dan dapat langsung dimanfaatkan dalam kehidupan di masyarakat. Karakteristik materi yang harus diperhatikan dalam proses pembelajaran orang dewasa yaitu :

- Materi harus bersifat praktis, yaitu mudah dipraktekkan (*aplicable*).
- Materi harus menarik (*interesting*) perhatian orang dewasa.
- Materi harus berkaitan dengan kehidupan sehari-hari peserta latihan (*diary life*).
- Materi harus mengandung nilai manfaat (*usefullnes*).

b) Proses pembelajaran dalam kegiatan pelatihan hendaknya memperhatikan prinsip-prinsip belajar orang dewasa sehingga tercipta situasi kondusif yang mampu merangsang peserta belajar untuk tetap aktif mengikuti pelatihan. Hal-hal yang harus diperhatikan oleh pelatih agar tercipta situasi pelatihan yang menyenangkan yaitu :

- Pengaturan tempat duduk yang bervariasi, sehingga memungkinkan antar peserta dan peserta dengan pelatih dapat berkomunikasi dan menghindari situasi yang menimbulkan kebosanan.

- Ciptakan suasana pelatihan yang bersifat informal dengan berbicara kepada peserta sebagai partner, bukan menganggap mereka sebagai bawahan atau pelajar, sehingga peserta pelatihan tidak merasa kaku dan takut dalam menyampaikan pendapatnya.
 - Tunjukkan manfaat dan tujuan program pelatihan yang bakal dicapai peserta saat mereka mengikuti pelatihan.
 - Mengaitkan materi yang baru dengan pengalaman peserta latihan di masa lalu, dengan menggunakan contoh-contoh yang sama dengan kosa kata profesi mereka.
 - Memberikan tugas yang mudah dengan dikaitkan pada tujuan pertemuan.
 - Penelitian menunjukkan keberhasilan sebelumnya menciptakan perasaan senang dan memotivisir peserta untuk belajar lebih intensif.
- c) Proses pembelajaran hendaknya berorientasi pada tipe belajar keterampilan, yang berpusat pada pengalaman belajar di dalam dan melalui gerakan-gerakan yang dilakukan oleh warga belajar, tipe kegiatan keterampilan meliputi keterampilan produktif, teknik, sosial, fisik, managerial dan intelektual.

3) Kemampuan / Kompetensi Pelatih.

Kemampuan atau kompetensi pelatih dalam proses pembelajaran mempengaruhi efektifitas proses belajar itu sendiri. Penelitian

menunjukkan bahwa proses pembelajaran memberi kontribusi terhadap peningkatan prestasi belajar. Salah satu indikator dari proses pembelajaran yang diteliti yaitu pengelolaan kegiatan belajar yang dilakukan oleh pelatih. Seorang pelatih dituntut untuk mampu menempatkan diri sebagai :

- a) Instruktur (pelatih), yang menguasai materi dan metodologi tertentu dalam proses pembelajaran.
- b) Fasilitator, yang mampu mengatur dan membimbing proses pembelajaran agar tercipta situasi belajar berdasarkan prinsip-prinsip belajar orang dewasa.
- c) Tutor, yang dapat membantu seseorang untuk belajar yang sifatnya membantu secara individu bukan kelompok.
- d) Sumber belajar, yaitu menguasai materi tertentu dalam kegiatan pelatihan.

c. Tindak Lanjut Hasil Penelitian.

Agar penyelenggaraan pelatihan di Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian Lembang dapat menghasilkan lulusan (*out-put*) yang mempunyai keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan sikap (*attitude*), sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan, yang dapat dilihat dari pencapaian prestasi belajar peserta selama mengikuti pelatihan. Maka ada beberapa hal yang perlu ditindaklanjuti yaitu :

Setelah peserta mengikuti program pelatihan, mereka diharapkan dapat berwiraswasta atau sebagai tenaga kerja di perusahaan sesuai dengan

program pelatihan yang telah diikutinya. Agar peserta pelatihan dapat menerapkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang telah diperolehnya perlu adanya bimbingan atau pembinaan lanjutan sebagai upaya untuk memantapkan minat, kemandirian dalam berusaha. Bimbingan atau pembinaan lanjutan dapat berupa pemberian informasi tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan kehidupan, usaha atau pekerjaan sehingga dapat membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh lulusan pelatihan. Pembentukan paguyuban para alumni pelatihan dapat digunakan sebagai sarana pertukaran informasi, sehingga pengetahuan dan keterampilan lulusan dapat meningkat.

Keterlibatan Balai Latihan Kerja Khusus Pertanian Lembang dalam memberikan pembinaan hendaknya tidak terbatas pada pemberian informasi saja. Penyaluran pinjaman modal akan memberi angin segar bagi lulusan untuk dapat berwirausaha, terutama bagi mereka yang mempunyai masalah tentang modal usaha.

Disisi lain perlu dikaitkan program pelatihan dengan pembentukan konsep diri peserta latihan, yaitu adanya rasa percaya diri dalam diri peserta bahwa program pelatihan yang telah diikutinya mampu membuat peserta mandiri dan tidak tergantung pada orang lain yang diwujudkan dengan adanya usaha peserta untuk meningkatkan taraf hidupnya dengan berusaha di bidang pertanian, sebagai penerapan dari hasil perolehan belajarnya.

Bagi lulusan pelatihan, selain dituntut agar mempunyai rasa percaya

diri dan mengembangkan sikap mandiri, diharapkan mereka dapat memanfaatkan dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperolehnya untuk dapat membelajarkan orang lain dan berpartisipasi dalam kegiatan pembangunan masyarakat disekitarnya.

Bagi masyarakat pemakai lulusan, hendaknya dapat memberikan informasi mengenai kualifikasi pengetahuan, keterampilan yang diperlukan, sehingga ada keterkaitan antara program pelatihan yang dilaksanakan dengan kebutuhan masyarakat pemakai lulusan pelatihan.

2. Penelitian Lanjutan.

Penulis menyadari bahwa penelitian untuk mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar peserta latihan kerja ini mengandung keterbatasan, baik yang bersifat metodologis maupun beberapa faktor lain yang belum diamati dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini penulis hanya mengungkap tiga faktor yang mempengaruhi prestasi belajar peserta latihan kerja, yaitu kebutuhan belajar, motif berprestasi dan proses pembelajaran. Sehingga penelitian ini belum dapat mengungkap lebih banyak lagi faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar. Keterbatasan ini terutama dilatarbelakangi oleh waktu, tenaga, biaya, dan keterbatasan ilmiah peneliti. Untuk itu diharapkan dapat mendorong perlunya diadakan penelitian lebih lanjut, antara lain :

a. Secara Metodologis.

Penelitian lanjutan perlu dilakukan untuk mengetahui kebenaran dari penelitian ini. Pendekatan yang digunakan misalnya dengan pendekatan kualitatif sehingga dapat mengungkap lebih dalam lagi tentang hal-hal yang mempengaruhi prestasi belajar peserta latihan kerja, namun dalam ruang lingkup dan sasaran yang sama. Sehingga dengan dilakukan penelitian lanjutan yang menggunakan metode kualitatif diharapkan hasilnya dapat saling melengkapi dan sebagai bahan perbandingan. Asalkan prosedur penelitiannya sama-sama dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Apabila penelitian selanjutnya merupakan replikasi dari penelitian ini hendaknya tetap menggunakan pendekatan kuantitatif, yang perlu diperhatikan adalah kecermatan dalam bertindak dan mengamati setiap peristiwa yang terjadi pada langkah-langkah penelitian. Tentunya perlu adanya peningkatan seperti jumlah sampel dan alat ukur penelitian yang masih memungkinkan untuk diperhalus dan dikembangkan lebih lanjut. Sehingga kemampuan alat ukur tersebut akan lebih tinggi untuk dapat mengungkap hal-hal yang ingin diungkap dalam penelitian.

b. Residu atau Sisaan Penelitian yang Belum Terjamah.

Beberapa aspek lain dalam variabel bebas yang perlu diteliti berhubungan dengan prestasi belajar peserta latihan seperti faktor fisiologis dan faktor psikologis (kecerdasan, bakat) peserta, maupun faktor lingkungan tempat pelatihan, menyangkut peraturan/tata tertib,

sarana dan prasarana. Dalam variabel terikatnya perlu diteliti dampak dari kegiatan pelatihan, untuk mengetahui sejauh mana efektifitas penyelenggaraan pelatihan dapat memberikan peningkatan taraf hidup bagi peserta.

D. SARAN-SARAN.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang diperoleh dari hasil penelitian ini, selanjutnya penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut ;

1. Pihak Institusi.

- a. Melakukan pembinaan secara terus menerus sehingga terjadi peningkatan kualitas dan kuantitas dari pelatihan yang diselenggarakan. Peningkatan kualitas berhubungan dengan proses pembelajaran yang menyangkut bahan pelatihan yang disampaikan maupun kemampuan pelatih sebagai pengelola kegiatan pelatihan. Peningkatan kuantitas berhubungan dengan jumlah keikutsertaan peserta yang semakin meningkat dan perlu dijaganya peserta yang drop-out selama kegiatan pelatihan berlangsung. Hal ini berkaitan dengan program pelatihan yang dapat menjawab kebutuhan peserta latihan kerja.
- b. Perlunya koordinasi dengan pihak pemakai lulusan, sebagai tindak lanjut kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan. Hal ini dapat memberi gambaran kepada pihak pemakai lulusan tentang kualitas dan kemampuan mereka yang telah mengikuti pelatihan. Bagi peserta latihan kerja perlu

diberi informasi tentang lapangan kerja yang mereka butuhkan.

- c. Karena pelatih yang ada tidak berlatar belakang lulusan kependidikan, maka penting ditingkatkan kemampuan pelatih dalam pengelolaan kegiatan pelatihan. Pelaksanaan pelatihan akan efektif jika pelatih menguasai metode, teknik, skill dan pengetahuan yang berhubungan dengan proses pembelajaran orang dewasa.

2. Penyelenggara dan Pelatih.

Bagi penyelenggara dan pelatih hendaknya mampu memotivasi peserta latihan kerja untuk tetap aktif mengikuti program pelatihan sampai program itu selesai. Untuk itu perlu dilakukan;

- a. Identifikasi kebutuhan belajar peserta, sehingga dapat diketahui kebutuhan yang diperlukan peserta, selanjutnya mendorong peserta untuk mengikuti program pelatihan.
- b. Mekanisme kegiatan pembelajaran dengan memperhatikan metode dan teknik yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan peserta latihan. Seperti lebih meningkatkan kegiatan praktek lapangan dari pada teori di dalam kelas.
- c. Pelaksanaan proses pembelajaran yang diatur secara bersama antara pelatih dan peserta pelatihan dengan memperhatikan karakteristik dari masing-masing peserta seperti; umur, jenis kelamin dan latar belakang pendidikan formal mereka.

- d. Perencanaan program pengajaran yang mencakup perencanaan materi pengajaran, perencanaan ruangan, media, alat-alat pengajaran dan termasuk perencanaan evaluasi.
- e. Tersedianya buku sumber yang dapat dibaca dan disebarakan merata untuk setiap peserta pelatihan. Jika diperlukan pelatih dapat memodifikasi buku sumber yang tersedia, agar materi sesuai dengan kebutuhan peserta.
- f. Pelaksanaan program pelatihan secara konsisten mulai dari tahap pemberian teori di dalam kelas, tahap praktek di institusi (work shop) dan praktek lapangan (on the job training/OJT) harus merupakan rangkaian yang berkesinambungan.
- g. Penambahan waktu/lamanya proses pembelajaran jika materi yang disampaikan sangat banyak.

3. Masyarakat.

Masyarakat mengetahui pentingnya penyelenggaraan pelatihan oleh Balai Latihan Khusus Pertanian Lembang sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan , keterampilan dan sikap khususnya dibidang pertanian yang dapat meningkatkan taraf hidupnya.



