

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

##### *1. Pelatihan Sebagai Peningkatan Kualitas dan Investment Sumber Daya Manusia*

Sasaran umum jangka panjang sebagaimana diamanatkan oleh Garis-garis Besar Haluan Negara adalah terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan dalam mengisi pembangunan, pengembangan tersebut untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas mampu menghadapi tantangan yang makin berat diberbagai sektor pembangunan yang sedang giat-giatnya dilaksanakan. Maka dari itu salah satu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Melalui suatu pelatihan disamping seseorang semakin mampu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, juga masih membutuhkan pengembangan diri, masa depan yang lebih baik, serta kemampuan menghadapi tantangan pekerjaan dan persaingan global. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan program pelatihan yang berkualitas. Disamping itu juga pelatihan sangat membantu dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan yang sedang dihadapi serta untuk perkembangan karier dan tanggung jawab seseorang dimasa yang akan datang. Untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan ini dibutuhkan pengorbanan dan biaya yang besar, seperti di USA lebih dari \$US 30 miliar pertahunnya diinvest untuk keperluan pelatihan

(training). Dari suatu survey, rata-rata perusahaan di USA mengeluarkan 2% dari pay-rooll mereka untuk program pelatihan. Bahkan di Perancis setiap orang yang mempekerjakan 10 atau lebih karyawan wajib mengeluarkan 1,4% dari pay-rooll mereka untuk training.

General Elektrik memiliki anggaran training melebihi rata-rata. IBM Motorola, Mc.Donald, dan Xerox's membangun lembaga diklat sendiri demi meningkatkan kualitas karyawannya. Pelatihan walaupun dengan memerlukan biaya yang sangat besar, namun dengan pelatihan karyawan akan terbina sikap mentalnya dan hal ini pun sangat tergantung pada masing-masing pribadi karyawan yang bersangkutan.

Di Indonesia, khususnya Departemen Pendidikan dan Kebudayaan sejak tahun 1972 dialokasikan sejumlah dana untuk pendidikan dan pelatihan yang dari tahun ke tahun semakin meningkat, hal ini tidak lain adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, disamping itu juga diklat merupakan suatu investasi sumber daya manusia tidak dapat dielakkan lagi.

Pelatihan disini tak ubahnya dengan pendidikan, hanya perbedaannya bahwa:

Pelatihan adalah merupakan bagian dari pendidikan keterampilan, sikap mental dan pengetahuan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Sedangkan pendidikan adalah pendidikan didalam dan diluar sekolah baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun oleh swasta untuk mempersiapkan dan mengusahakan para peserta pendidikan tersebut memperoleh pengetahuan, sikap

mental dan keterampilan dalam waktu yang panjang dan dengan metode yang lebih mengutamakan teori dari pada praktek.

Dengan demikian maka tidaklah mungkin kita menarik batas yang tegas antara pendidikan dan pelatihan. Hal ini disebabkan kedua-duanya adalah bidang yang berkaitan dengan usaha manusia untuk meningkatkan diri dan mempersiapkan diri memperoleh kehidupan yang baik, hanya seperti dinyatakan oleh R. Robinson: Jika kita menjalankan suatu pelatihan, karenanya kita mengusahakan dengan bantuan alat-alat instruksional (pengajaran) atau pengalaman untuk mengembangkan pola perilaku seseorang yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya untuk mencapai standar yang diinginkan.

Leslee J. Bishop menyatakan bahwa :

Pendidikan bukan hanya merupakan fungsi pembinaan, bahwa belajar itu tidak hanya terjadi di sekolah, bahwa mengajar lebih dari sekedar mengarahkan dan bercerita, dan pada in-service pengembangan staf dan perbaikan instruksional adalah proses interaksi dan bukan suatu jadwal pada setiap hari yang ditetapkan atau bukan suatu intervensi yang bersifat kemanusiaan (Leslee J. Bishop, *Staff Development and Instructional Improvement*, 1976: 9-10).

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, memberikan arah bahwa:

Pembangunan pendidikan, termasuk didalamnya adalah Pendidikan Luar Sekolah, adalah upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil makmur, serta memungkinkan para warganya mengembangkan diri baik berkenaan dengan aspek jasmaniah maupun rohaniah berdaarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

## 2. *Pelatihan untuk kehidupan di masa yang akan datang*

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) menegaskan bahwa pendidikan sebagai satu sistem

yang terpadu dari satuan dan kegiatan pendidikan, merupakan usaha sadar yang menyiapkan peserta didik melalui upaya bimbingan, pengajaran, dan atau pelatihan untuk kehidupan dimasa yang akan datang. Dalam Sistem Pendidikan Nasional terdapat dua jalur pendidikan yang diselenggarakan, yang pertama pendidikan sekolah adalah merupakan bentuk pendidikan formal yang diselenggarakan oleh pemerintah atau swasta dari jenjang pendidikan dasar, menengah dan pendidikan tinggi kemudian yang kedua adalah Pendidikan Luar Sekolah yaitu bentuk pendidikan yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan, waktu dan usia didikpun yang sama seperti di pendidikan sekolah.

Pendidikan Luar Sekolah sebagai salah satu sub Sistem Pendidikan Nasional memuat tiga tujuan sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah nomor 73 Tahun 1991 yaitu:

- (1) melayani warga belajar supaya tumbuh dan berkembang sedini mungkin dan sepanjang hayatnya guna meningkatkan martabat kehidupan;
- (2) membina warga belajar agar memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap mental yang diperlukan untuk mengembangkann diri, bekerja mencari nafkah atau melanjutkan dan/atau jenjang pendidikan yang lebih tinggi;
- (3) memenuhi kebutuhan belajar yang tidak dapat dipenuhi dalam jalur pendidikan sekolah.

Dari ketiga tujuan tersebut adalah upaya masa depan teknik pelatihan seperti yang tergambar berikut ini: PLS untuk membelajarkan semua orang dalam setiap lapisan masyarakat. Kegiatan dalam Pendidikan Luar Sekolah memang banyak dilaksanakan oleh masyarakat dan untuk masyarakat bagi peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam upaya mengejar perkembangan ilmu

pengetahuan dan teknologi. Dalam mengejar ketinggalan tersebut dengan melalui pendidikan di luar sekolah seperti: kursus-kursus, Program Kejar Paket A, Program Kejar Paket B bahkan mulai tahun 2000 ini sedang dirintis Program Kejar Paket C yang pendidikannya setara dengan SMU, dan pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) yang ada di suatu lingkungan kabupaten/kotamadya dan Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) yang ada di tingkat propinsi di Indonesia. Kesemua peserta didik bagi peranannya di masa yang akan

Mengingat pentingnya pendidikan dan pelatihan untuk kehidupan di masa yang akan datang maka para ahli seperti Leslie Kelly, dalam bukunya (The ASTD Technical and Skills Handbook) menyusun masa depan teknik pelatihan, di dalam buku tersebut diterangkan bahwa, Program Pelatihan dalam sebuah organisasi adalah menciptakan tempat kerja yang kondusif. Selanjutnya beliau menjelaskan tentang bagaimana menciptakan kerja yang kondusif.

Swanson menjelaskan lima langkah dalam mewujudkan

- a. Pemahaman (understanding)
- b. Proses pelaksanaan (operation)
- c. Pemecahan masalah (troubleshooting)
- d. Perbaikan (improvement)
- e. Penemuan (invention)

Yang kesemuanya faktor di atas digambarkan dalam sebuah piramida yang disebut dengan “taksonomi penampilan”.

Invent	Menghasilkan metode baru, berdasarkan pengalaman.
Inprove	Mempertahankan kualitas dengan metode yang ada.

Troubleshoot	Mendeteksi sumber-sumber masalah.
Operate	Melaksanakan metode tersebut.
Understand	Memahami apa-apa yang harus dilakukan terutama bahasa instruksinya.

Dalam menciptakan masa depan teknik pelatihan tersebut diharapkan adanya beberapa ranah yang ingin dicapai.

a. Ranah Psikologi

Penerapan teori psikologi pada suatu sistem pelatihan telah dengan sangat mudah diamati. Diantara faktor ranah psikologi yang mempengaruhi atau memberikan kontribusi bagi pengembangan dunia pelatihan adalah:

- Artificial Intelegent, yaitu perkembangan kemmpuan yang luar biasa, yang merinci akan pemahaman kita, dokumentasi, dan keahlian yang dapat ditransfer. Dengan kata lain artificial intelegent adalah bagaimana membuat para pekerja menjadi lebih cerdas dan lebih ahli.
- Metode problem solving, metode ini telah menjadi salah satu metode yang sering dipakai dalam pelatihan tenaga kerja.

b. Ranah tentang Sistem

Penerapan tentang teori “sistem” dalam satu teknik pelatihan adalah didasarkan pada tujuan teknis dan proses pelatihan. Dalam istilah teori sistem kita mengenal dua macam sistem, yaitu sistem tertutup dan sistem terbuka. Sistem tertutup

dalam hal ini merupakan sistem tradisional, dimana ditandai dengan tidak adanya hubungan antara orang sebagai pribadi, dengan mesin serta produk yang dihasilkan. Sedangkan kalau kita berbicara masalah sistem terbuka jika sistem teknis tersebut memandang bahwa adanya pembatasan atau adanya keterkaitan diantara pelaku produk, yakni operator dan mesin, pihak internal dan eksternal..

- Sistem berpikir: ide tentang sistem berpikir sudah menjadi dasar dalam organisasi pelatihan. Hal ini hampir seluruh disiplin ilmu memperkenalkan teori sistem tersebut, jadi teknik pelatihan harus dapat menjawab tantangan.
- Sistem terbuka. Sistem terbuka disini adalah tidak hanya yang praktis-praktis saja, tapi secara keseluruhan.

#### c. Ranah Ekonomi

Penerapan sistem ekonomi dalam menghadapi masa depan adalah suatu teknik pelatihan didasarkan pada strategi keuangan dan program investment.

Dengan demikian pelatihan untuk kehidupan dimasa yang akan datang, harus dipikirkan bahwa perubahan ekonomi, politik membutuhkan keahlian atau keterampilan. Di samping itu juga lingkungan dapat menentukan suatu proses pelatihan saling berakselerasi satu sama lain.

### 3. Pentingnya Pelatihan dalam Menghadapi Suatu Perubahan

Hampir seluruh organisasi apakah itu organisasi pemerintah maupun swasta menyadari akan keterbatasannya dalam menghadapi berbagai perubahan. Perubahan yang datang dalam menjawab tantangan baik yang berasal dari dalam sendiri, seperti menyiapkan tenaga-tenaga muda, perubahan filsafat dan tujuan

organisasi maupun perubahan yang datang dari luar seperti perubahan kebutuhan masyarakat akan teknologi baru.

Perubahan-perubahan ini perlu mendapat respons yang tepat dari organisasi itu. Kesalahan dalam menentukan jawaban, akan berakibat buruk bagi organisasi. Kebutuhan penyesuaian terhadap perubahan sangat dirasakan pentingnya misalnya oleh perusahaan-perusahaan yang memfokuskan pada perolehan keuntungan. Kecepatan dan antisipasi yang tepat terhadap kebutuhan masyarakat akan memberikan keuntungan pada perusahaan itu.

Dalam pengertian perubahan terkandung di dalamnya pengertian kegiatan belajar. Perubahan berarti memaksa manusia untuk bertahan terhadap tantangan yang dihadapinya, baik yang datang dari luar maupun dari dalam organisasi itu sendiri. Tantangan merupakan suatu proses untuk menjawab perubahan itu. Jawaban terhadap perubahan dapat bersifat mengadaptasi hal-hal yang baru atau bersifat menolak. Mengadaptasi berarti menerima dan menyesuaikan diri, menerima sesuatu melalui adaptasi sesuai dengan keperluan dan lingkungan. Berarti adaptasi termasuk dalam proses belajar mengajar. Peminahan sesuatu ide, konsep, gagasan memerlukan waktu untuk dapat diterima atau dipahami dan dilaksanakan. Itupun telah mengalami penyesuaian seperlunya barulah gagasan, ide tersebut dapat diterapkan.

Perubahan-perubahan yang berkaitan dengan kehidupan organisasi sangat dirasakan oleh organisasi-organisasi yang bergerak dalam bidang perusahaan atau organisasi perusahaan. Dalam organisasi tersebut yang orientasinya, fokusnya pada keuntungan, maka jelas bahwa perkembangan kebutuhan masyarakat sangat menjadi

perhatiannya. Setiap perubahan yang terjadi di masyarakat konsumen akan menjadi tantangan bagi organisasi untuk mengatasinya. Demikian juga perubahan dan perkembangan dalam bidang teknologi, membawa dampak yang sangat besar kepada organisasi, Oleh karena itu pada setiap perubahan yang terjadi baik yang datang dari masyarakat maupun teknologi, organisasi tersebut akan berusaha untuk menyesuaikan dirinya.

Tanpa berani menghadapi perubahan, organisasi akan kehilangan keuntungan. Untuk menghadapi dan menjawab perubahan, bisa dilakukan bermacam-macam cara, salah satu diantaranya adalah melalui pelatihan. Itulah sebabnya pelatihan dianggap sebagai salah satu tugas yang sangat penting bagi setiap organisasi. Tidak terkecuali bagi organisasi yang bersifat umum, seperti organisasi pemerintah, pendidikan dan organisasi sosial lainnya. Kebutuhan untuk mengadakan pelatihan erat kaitannya dengan belajar. Setiap anggota organisasi diharapkan mampu bekerja sesuai dengan tugas pekerjaan yang telah menjadi bagiannya, dan setiap anggota organisasi diharapkan mampu memotivasi dirinya untuk lebih meningkatkan pelaksanaan tugas-tugasnya.

Di samping itu, seumpama seorang pegawai diharapkan pula untuk dapat melaksanakan hubungan kemanusiaan dengan seluruh jajaran yang ada dalam organisasi itu. Hubungan vertikal dengan melaksanakan laporan dan hubungan horisontal dengan cara saling memberikan informasi tentang tugas pekerjaannya masing-masing. Hal-hal semacam ini hanya dapat ditingkatkan salah satunya adalah melalui suatu pelatihan. Jadi dengan demikian maka faktor-faktor perlunya suatu pelatihan adalah:

a. **Kebutuhan organisasi**

Organisasi membutuhkan orang-orang yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan persyaratan jabatan, untuk dapat melaksanakan jabatan itu maka orang tersebut perlu memperoleh pengetahuan dan keterampilan tentang bagaimana melaksanakan tugas tersebut. Melalui pelatihan diharapkan kebutuhan dan kekurangannya dapat dipenuhi, sehingga ia dapat melaksanakan dengan tepat dan cepat.

b. **Kebutuhan Pribadi**

Kebutuhan pribadi merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kebutuhan organisasi. Kebutuhan pribadi melengkapi kebutuhan organisasi, misal seorang pegawai yang mendapat kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengenai jabatannya, berarti bahwa ia pun berkesempatan untuk mengembangkan pribadinya. Pengembangan pribadi yang diperoleh melalui pengembangan jabatan akan memperkaya dirinya. Walaupun kadang-kadang kebutuhan organisasi bertentangan dengan kebutuhan pribadi, tetapi pada dasarnya kebutuhan pribadi itu menyesuaikan diri dengan kebutuhan organisasi, inilah yang disebut pengembangan karier.

4. *Pelatihan Tutor Kejar Paket B dengan Menggunakan Pendekatan Pembelajaran Partisipatif Akan Meningkatkan Kinerja.*

Dalam teori pembelajaran partisipatif mengandung arti ikut sertanya warga belajar dalam kegiatan pembelajaran. Keikutsertaan itu diwujudkan dalam tiga tahapan yaitu perencanaan program (program planning), pelaksanaan (program

implemerotation), dan penilaian (program evaluation) kegiatan belajar (Sudjana, 1993: 17).

Program belajar dalam pendekatan ini tidak terlepas dari teori belajar yang dikemukakan oleh Malcolm Knowles, yaitu tentang perilaku belajar orang dewasa, karena yang dihadapi dalam pelatihan tutor adalah orang dewasa. Maka dalam mempersiapkan pelatihan tutor telah memperhatikan/mempertimbangkan pengertian dasar bagaimana orang dewasa belajar, antara lain:

- a. Konsep diri: Orang dewasa mempunyai kebutuhan untuk mengatur dirinya sendiri. Oleh karena itu, mereka cenderung akan menolak apabila kedalam situasi yang kurang lebih digurui atau diberlakukan seperti anak.
- b. Pengalaman: Merupakan sumber yang paling kaya dalam proses belajar orang dewasa, oleh karena itu inti metodologi proses belajar orang dewasa adalah menganalisis pengalaman, forum percobaan dan berbagai teknik multi arah.
- c. Pemilihan isi bahan belajar: Peserta didik orang dewasa memutuskan apa yang dipelajari itu berdasarkan situasi sosialnya. Mereka akan termotivasi belajar apabila yang dipelajari itu dapat memuaskan kebutuhan dan minatnya. Sebagai akibatnya, kebutuhan atau minat merupakan titik tolak yang tepat untuk mengorganisasi kegiatan belajar orang dewasa.
- d. Perspektif waktu dari orientasi belajar: Proses belajar orang dewasa adalah proses penemuan dan pemecahan masalah untuk mengetahui “dimana kita sekarang” dan “kemana kita pergi”. (Zainudin Arif, 1997: 3).

Adapun langkah-langkah pelaksanaannya dalam pelatihan tutor yang menggunakan azas-azas pendekatan seperti tersebut diatas, selalu melibatkan tujuh proses sebagai berikut:

- (1) Menciptakan iklim untuk belajar.
- (2) Menyusun suatu bentuk perencanaan kegiatan secara bersama dan saling membantu.
- (3) Menilai atau mengidentifikasi minat, kebutuhan dan nilai-nilai.
- (4) Merumuskan tujuan belajar.
- (5) Merancang kegiatan belajar.
- (6) Melaksanakan kegiatan belajar.
- (7) Mengevaluasi hasil belajar (menilai kembali pemenuhan minat, kebutuhan dan pencapaian nilai-nilai).

Dengan berdasar ketujuh langkah itulah pelatihan tutor dengan pembelajaran partisipatif ini disusun agar dalam pelatihan tutor dapat meningkatkan kinerja. Yang dimaksud kinerja tutor adalah tutor telah memahami tugas dan fungsinya dalam membelajarkan warga belajar juga dengan menggunakan pembelajaran partisipatif dan tutor itu sendiri juga mampu mewujudkan dan mengarahkan lulusan warga belajar Paket B menjadi lebih dinamis, kreatif dan mampu memecahkan masalah serta mandiri.

### **B. Perumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian**

Memperhatikan berbagai masalah mendasar yang berhubungan dengan pelatihan tutor yang menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif yang berhubungan dengan kinerja, baik dari segi kuantitatif maupun kualitatif masih perlu peningkatan dan pembinaan secara intensif, karena kebanyakan para tutor Kejar Paket B bukan orang yang mengetahui tentang pendidikan luar sekolah tetapi

mereka adalah guru-guru di pendidikan formal (guru SD dan SLTP). Di samping itu juga metode pembelajaran di Kejar paket B setara SLTP Reguler. Di Kejar Paket B warga belajar tidak hanya belajar secara klasikal di kelompok besar, melainkan lebih banyak dituntut mempelajari modul secara mandiri dan belajar dalam kelompok-kelompok kecil (dengan teman dekat/sepermainan). Metode pembelajaran yang demikian menuntut kemampuan tutor untuk dapat menciptakan kondisi yang mampu mendorong warga belajar senantiasa aktif belajar, tutor disini harus dapat memberikan bimbingan dan bantuan bila diperlukan oleh warga belajar.

Akhirnya, bertitik tolak dari masalah-masalah inilah peneliti tertarik untuk mengungkap dan menganalisis kondisi nyata apa yang sesungguhnya paling berpengaruh terhadap kinerja tutor, baik ditinjau dari segi kuantitas maupun dari segi kualitas dalam memotivasi warga belajar. Untuk itu berdasarkan latar belakang masalah berikut ini peneliti merumuskan masalah penelitian yang berhubungan dengan: **“Apakah Pendekatan Pembelajaran Partisipatif dalam Pelatihan Tutor Kejar Paket B yang diselenggarakan oleh SKB Kulon Progo dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan standar tugas dan fungsi tutor yang menekankan proses pembelajaran partisipatif?”**

Kemudian atas dasar latar belakang dan permasalahan, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah perencanaan pelatihan tutor Kejar Paket B berdasarkan pendekatan pembelajaran partisipatif?

2. Bagaimanakah pelaksanaan dan evaluasi pelatihan partisipatif untuk meningkatkan kinerja?
3. Bagaimanakah pengaruh pelatihan partisipatif bagi peserta pelatihan yang telah selesai mengikuti pelatihan dalam meningkatkan kinerja ?

### **C. Definisi Operasional**

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Pembelajaran Partisipatif terhadap Peningkatan Kinerja Tutor pada Pelatihan Tutor Kejar Paket B di SKB Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta”, maka peneliti mengemukakan definisi operasional sesuai dengan yang dirumuskan dalam pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

#### *1. Perencanaan*

Pengertian perencanaan adalah proses yang sistematis dalam pengambilan keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang (Sudjana, 1992: 41).

Adapun perencanaan dalam penelitian ini adalah suatu proses yang dirancang secara sistematis dalam mengambil suatu keputusan tentang pelatihan yang akan dilaksanakan.

#### *2. Evaluasi*

Pengertian evaluasi menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern adalah menentukan nilainya (Mukhammad Ali: 94). Adapun pengertian evaluasi dalam penelitian ini adalah penilaian yang menyangkut identifikasi perubahan

yang terjadi mulai dari sebelum pelatihan sampai setelah pelatihan selesai hingga aplikasinya dalam membelajarkan warga belajar di Kejar Paket B.

### *3. Pelaksanaan*

Pengertian pelaksanaan dalam penelitian ini adalah kegiatan melaksanakan perencanaan suatu pelatihan yang telah diprogramkan.

### *4. Pembelajaran Partisipatif*

Pembelajaran partisipatif diartikan sebagai upaya sumber belajar untuk mengikutsertakan warga belajar dalam kegiatan pembelajaran (Sudjana, 1993: 117). Adapun pengertian pembelajaran partisipatif dalam penelitian ini adalah agar peserta pelatihan ikut serta dalam menentukan segala sesuatu yang berhubungan dengan perencanaan, pelaksanaan program dan evaluasi dalam suatu kegiatan pelatihan tutor Kejar Paket B.

### *5. Kinerja*

Kinerja menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah kemampuan kerja atau performance secara keseluruhan menyangkut aspek pengetahuan, keterampilan dan perilaku sehari-hari dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### *6. Tutor*

Tutor adalah orang yang membantu proses belajar pendidikan dasar umum dan keterampilan, yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bahan kajian/pelajaran yang akan diajarkan (Dikmas, 1993: 8).

## **7. Pelatihan**

Pelatihan adalah proses sistematis mengubah perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan organisasional (Henry Simamora, 1977: 342). Sedangkan menurut Inpres Nomor 5 tahun 1974 pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang mengaitkan proses belajar untuk meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Adapun pengertian pelatihan dalam penelitian ini adalah proses pembelajaran bagi para tutor agar dapat melaksanakan tugasnya dalam memotivasi warga belajar Kejar Paket B dalam kegiatan belajar membelajarkan dengan menekankan pembelajaran partisipatif sesuai dengan yang diinginkan/harapan dari Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kulon Progo.

## **8. Kejar Paket B**

Kejar Paket B adalah suatu kegiatan membelajarkan dengan sasaran warga masyarakat melalui proses belajar dengan menggunakan buku Paket B sebagai sarana belajar utama yang isinya terdiri dari pendidikan dasar umum dan pendidikan keterampilan untuk mengusahakan mata pencaharian yang setara dengan Sekolah Lanjutan Pertama (SLTP). (Dikmas, 1993: 6)

### **D. Tujuan, Keluaran yang Diharapkan dan Kegunaan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan untuk mendapatkan gambaran mengenai Pendekatan Pembelajaran

Partisipatif yang digunakan dalam pelatihan tutor Kejar Paket B yang dilaksanakan oleh SKB Kulon Progo dalam rangka meningkatkan kinerja tutor.

Adapun tujuan khususnya adalah menghimpun data dan menemukan hal-hal sebagai berikut:

1. Kegiatan perencanaan pembelajaran partisipatif dalam suatu pelatihan tutor kejar paket B .
2. Mengungkapkan dan menganalisis pelaksanaan pembelajaran partisipatif dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan fungsi tutor yang menekankan pada pembelajaran partisipatif.
3. Mengungkapkan dan menganalisis tentang pengaruh pelatihan tutor kejar paket B yang menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif.

Kemudian setelah melakukan penelitian diharapkan menghasilkan suatu temuan yang bermanfaat terutama bagi peneliti sendiri dan pihak terkait lainnya yaitu:

1. Sebagai bahan masukan kepada SKB bahwa dalam suatu pelatihan sebaiknya menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif.
2. Memberikan masukan bahwa pelatihan tutor Kejar Paket B dengan menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif dapat meningkatkan kinerja.
3. Sebagai bahan masukan untuk perbaikan dan pengembangan dalam suatu kegiatan pelatihan yang menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif di masa yang akan datang.

### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini mempelajari tentang pendekatan pembelajaran partisipatif untuk meningkatkan kinerja tutor pada pelatihan tutor Kejar Paket B. Penelitian ini dilakukan pada salah satu kegiatan yang ada di SKB Kulon Progo sesuai dengan Program Kerja Tahunan dan tugas serta fungsinya dalam rangka menciptakan warga masyarakat yang gemar belajar dan gemar mengajar. Penelitian tentang kegiatan pelatihan tutor Kejar Paket B dengan menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif mungkin belum ada yang dilakukan di Indonesia. Tetapi kegiatan pelatihan yang menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif banyak dilaksanakan di instansi-instansi pemerintah maupun swasta, namun pendekatan pembelajarabn partisipatif suatu pelatihan itu tidak murni pendekatan pembelajaran partisipatif (semu) misalnya: pendekatan pembelajaran partisipatif hanya pada perencanaannya saja, atau hanya evaluasinya saja. Padahal dalam pendekatan pembelajaran partisipatif dalam suatu pelatihan seperti pada bagian depan telah dijelaskan bahwa partisipasi yang perlu dijadikan strategi dalam kegiatan belajar membelajarkan ialah untuk terjadinya keikutsertaan warga belajar dalam hal ini adalah peserta pelatihan secara aktif dalam tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program kegiatan pembelajaran.

Program pelatihan yang menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif ini semata-mata dilaksanakan agar tutor meningkatkan kinerjanya untuk dapat menciptakan kondisi yang mampu mendorong warga belajar senantiasa aktif belajar, sehingga mampu mewujudkan lulusan Paket



SLTP yang dinamis, kreatif, mampu berkomunikasi, mampu memecahkan masalahnya sendiri serta mandiri. Sehingga program Kejar Paket B setara SLTP di Indonesia dapat berhasil yang keberhasilannya ini berdampak langsung pada peningkatan status sosial, ekonomi, politik, dan budaya.

Penelitian ini secara khusus, bermakna menyajikan informasi dan data tentang penggunaan pendekatan pembelajaran partisipatif dalam pelatihan tutor Kejar Paket B. Penggunaan pendekatan tersebut diatas akan melibatkan peserta pelatihan pada tahap-tahap:

- (1) Partisipasi pada tahap perencanaan yang meliputi kegiatan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, permasalahan dan prioritas masalah, sumber-sumber yang tersedia dan kemungkinan hambatan.
- (2) Partisipasi dalam pelaksanaan program meliputi kegiatan untuk menciptakan situasi kegiatan belajar. Dalam hubungan ini kedisiplinan peserta pelatihan dalam kehadiran dan kegiatan sangat penting. Interaksi kegiatan belajar membelajarkan antara peserta pelatihan dengan sumber belajar dilakukan melalui hubungan horisontal. Hubungan ini menggambarkan terjalannya komunikasi yang sejajar baik antara peserta pelatihan dengan sumber belajar maupun antar peserta pelatihan.
- (3) Partisipasi dalam tahap evaluasi program kegiatan belajar.

Karena itu manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

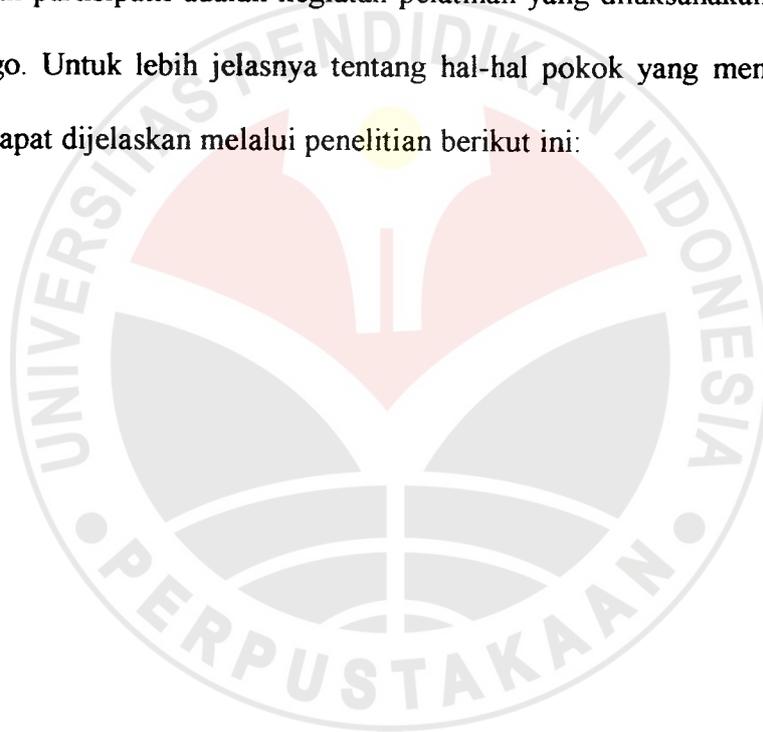
- (1) Dari segi teoritis, temuan penelitian ini merupakan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan konseptual yakni mengenai manfaat pelatihan yang

menggunakan cara pendekatan baru yaitu menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif.

- (2) Dari segi praktis: adalah untuk memberikan pedoman sumbangan dalam meningkatkan suatu pelatihan yang dilaksanakan oleh SKB Kulon Progo Kabupaten Kulon Progo Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

#### **F. Paradigma Penelitian**

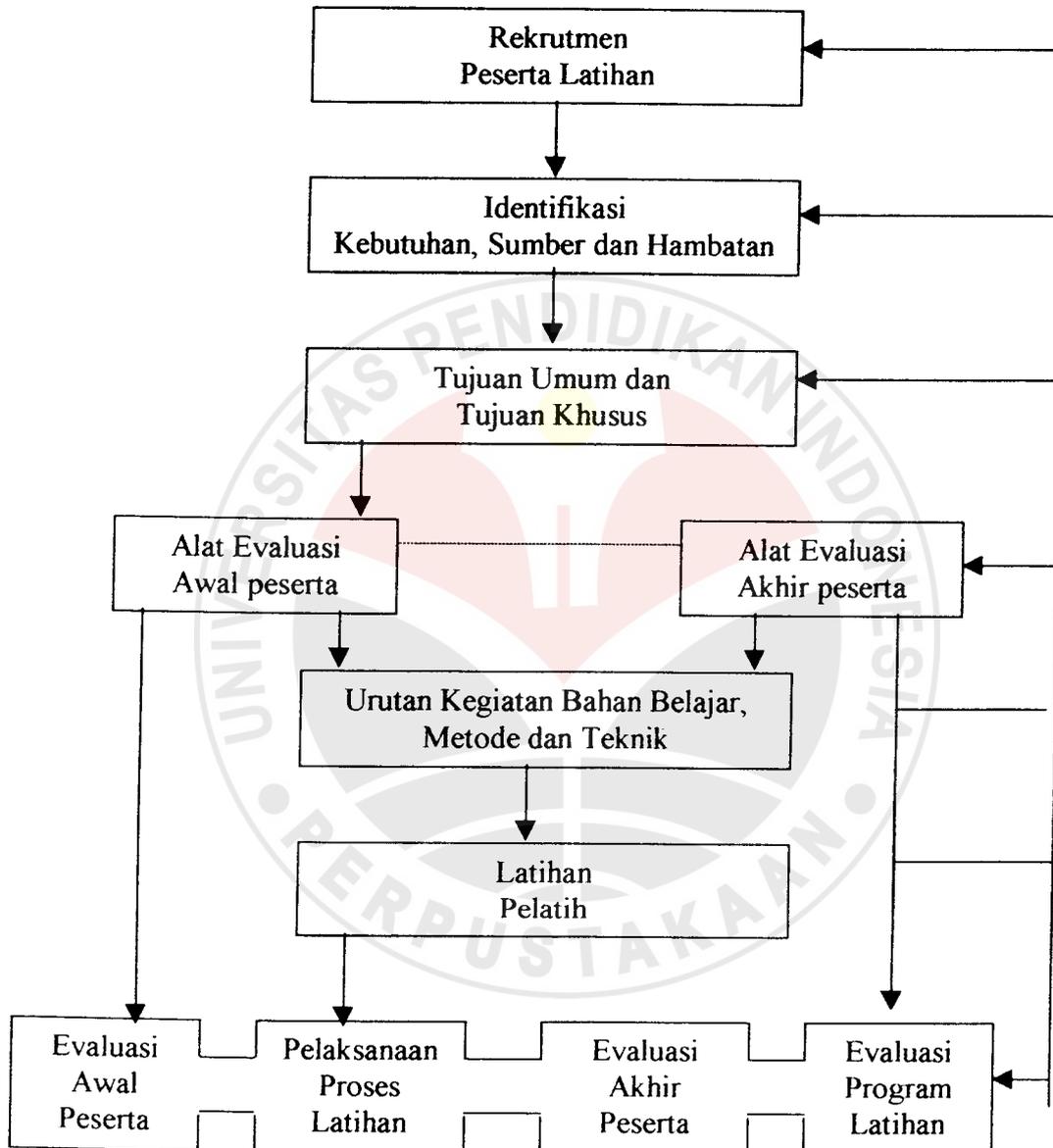
Pelatihan tutor Kejar Paket B dengan menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif adalah kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh SKB Kulon Progo. Untuk lebih jelasnya tentang hal-hal pokok yang menjadi kajian penelitian dapat dijelaskan melalui penelitian berikut ini:



Gambar 1

## PARADIGMA PENELITIAN

Langkah Kegiatan  
Model Latihan Partisipatif



Sumber: Sudjana (1993: 18)

Langkah Pertama, rekrutmen peserta latihan, berkaitan dengan kegiatan pendaftaran calon peserta dan seleksi peserta latihan. Pendaftaran calon peserta didasarkan atas persyaratan yang ditetapkan oleh penyelenggara program latihan. Penyelenggara program latihan dalam hal ini adalah Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) Kulon Progo.

Persyaratan peserta mencakup jumlah dan mutu calon peserta latihan. Jumlah peserta latihan ditentukan sesuai dengan kebutuhan dan daya dukung yang tersedia, dalam kegiatan penelitian ini adalah 20 orang. Mutu calon peserta didasarkan atas karakteristik internal dan karakteristik eksternal calon peserta latihan. Karakteristik internal berkaitan dengan kebutuhan, minat, pengalaman, tugas/pekerjaan, latar belakang pendidikan dan sebagainya. Karakteristik eksternal menyangkut antara lain lingkungan keluarga, pergaulan, status sosial ekonomi, serta cara dan fasilitas belajar. Persyaratan tersebut bisa tertulis atau tidak tertulis.

Persyaratan tertulis antara lain berupa daftar isian bio-data, latar belakang pendidikan, pengalaman pekerjaan, dan status sosial ekonomi. Persyaratan tidak tertulis berupa kebiasaan, sikap dan perilaku yang ditentukan oleh penyelenggara program bagi calon peserta pelatihan. Singkatnya, seleksi peserta latihan didasarkan oleh persyaratan kuantitatif dan kualitatif yang ditetapkan oleh penyelenggara program latihan. Calon peserta atau peserta latihan dilibatkan pula dalam menyusun dan menentukan persyaratan.

Langkah Kedua adalah identifikasi kebutuhan, sumber dan kemungkinan hambatan.

Kebutuhan mencakup kebutuhan latihan dan kebutuhan belajar. Kebutuhan

latihan diberi arti sama dengan kebutuhan pendidikan, yaitu jarak antara kemampuan yang dimiliki oleh peserta latihan pada saat ini dengan kemampuan baru yang ingin dimiliki. Kebutuhan latihan kemudian dijabarkan lebih rinci menjadi kebutuhan belajar. Kebutuhan belajar itu adalah pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap apa yang ingin dipelajari oleh peserta latihan dalam kemampuan yang diinginkan tersebut. Kebutuhan latihan dan kebutuhan belajar dapat diidentifikasi dari peserta latihan, lembaga tempat peserta bertugas, dan/atau masyarakat yang menjadi layanan peserta latihan. Sumber-sumber yang diidentifikasi mencakup sumber manusiawi dan non manusiawi yang dapat mendukung upaya untuk memenuhi kebutuhan. Sumber manusiawi mencakup antara lain potensi nara sumber dan staf latihan serta masyarakat. Sumber non manusiawi berupa lingkungan fisik, prasarana, dan sarana yang dapat mendukung kelancaran penyelenggaraan latihan. Sedangkan hambatan mungkin timbul dari manusia dan non manusia. Hambatan dari manusia antara lain mencakup faktor keterbatasan nara sumber, ketersediaan waktu, dan kurangnya kemampuan. Hambatan dari non manusia mencakup antara lain kelemahan program dan daya dukung. Calon peserta atau peserta latihan dilibatkan dalam upaya mengidentifikasi kebutuhan, sumber, dan kemungkinan hambatan.

Langkah ketiga adalah merumuskan dan menentukan tujuan umum dan tujuan khusus latihan. Tujuan umum menjelaskan tentang hasil atau perubahan yang akan dicapai setelah program latihan selesai diselenggarakan. Tujuan

umum menjadi arahan utama bagi penyelenggara program dan merupakan tolok ukur keberhasilan program latihan. Tujuan umum biasanya dirumuskan secara umum, menyeluruh, abstrak dan menggunakan kerja intransitif. Suatu program latihan dapat memiliki lebih dari satu tujuan umum. Dalam satu tujuan umum akan terdapat tujuan-tujuan khusus. Tujuan umum itu dapat dikatakan tercapai apabila tujuan-tujuan khususnya telah tercapai. Adapun tujuan khusus dititikberatkan pada perubahan tingkah laku peserta latihan yang menyangkut, pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai yang berkaitan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh peserta selama atau setelah latihan. Tujuan khusus dinyatakan secara rinci, konkrit, perubahan tingkah lakunya dapat diukur dan diobservasi, dan rumusnya menggunakan kata kerja transitif. Kedua tujuan itu, tujuan umum dan tujuan khusus, merupakan satu kesatuan.

Langkah keempat ialah menyusun alat evaluasi awal dan alat evaluasi akhir peserta latihan. Alat evaluasi awal akan digunakan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai (yang berkaitan dengan kemampuan) yang dimiliki oleh peserta latihan pada saat permulaan mengikuti program latihan. Sedangkan alat evaluasi akhir digunakan untuk mengetahui perubahan perilaku yang berkaitan dengan kemampuan yang harus dimiliki peserta latihan pada saat akhir latihan. Istilah lain dari evaluasi awal adalah pre-test dan evaluasi akhir adalah post-test.

Langkah kelima yaitu menyusun urutan kegiatan latihan, menentukan bahan belajar, dan memilih metode dan teknik pembelajaran. Untuk kegiatan latihan

mencakup rangkaian aktivitas keseluruhan program latihan dan jadwal kegiatan bulanan, mingguan serta harian selama program latihan berlangsung.

Aktivitas keseluruhan latihan mencakup kegiatan pembukaan, pelaksanaan latihan dan penutupan. Jadwal kegiatan memuat waktu dan jenis kegiatan serta tugas fasilitasi. Bahan belajar dipilih dan ditetapkan berdasarkan kompetensi baru yang akan diperoleh peserta latihan. Bahan itu mencakup ranah kognisi, skills dan afeksi yang berkaitan dengan kemampuan baru tersebut. Ruang lingkup dan urutan bahan belajar disesuaikan dengan tujuan khusus yang akan dicapai. Tujuan-tujuan khusus itu dijadikan acuan dalam menyusun pengalaman belajar peserta latihan, sedangkan bahan belajar menjadi isi/materi dalam pengalaman belajar. Bahan belajar disusun secara menyeluruh, dimulai dari tingkatan yang sederhana menuju kepada yang lebih kompleks. Metode dan teknik pembelajaran dipilih berdasarkan kecocokan dan tingkat dukungannya terhadap intensitas kegiatan belajar membelajarkan partisipatif.

Langkah keenam adalah latihan untuk pelatih. Pelatih, pamong belajar dan penamaan lainnya bagi yang membelajarkan peserta didik merupakan pemegang peran utama dalam program latihan. Pelatih, baik perorangan maupun kelompok, perlu memahami program latihan secara menyeluruh, urutan kegiatan, ruang lingkup materi latihan, dan berbagai metode serta teknik yang digunakan dalam latihan. Pelatih, secara perorangan, harus memahami karakteristik peserta latihan, menguasai materi yang akan

disajikan, metode dan teknik pembelajaran, alat bantu yang diperlukan dan menyiapkan satuan acara pelatihan. Secara kelompok, para pelatih terkoordinasi ke dalam satu kesatuan tim yang kompak sehingga mereka bertanggung jawab untuk keseluruhan kegiatan pembelajaran, saling menunjang dan melengkapi antara yang satu dengan yang lainnya, dan menghindari sekecil mungkin adanya duplikasi atau kontradiksi didalam penyajian materi latihan. Untuk mengkondisikan pelatih sehingga terwujud situasi demikian maka diperlukan kegiatan latihan untuk pelatih. Bentuk kegiatannya dapat berupa lokakarya, penataran, latihan dan sebagainya.

Langkah ketujuh adalah melaksanakan evaluasi awal bagi peserta latihan. Evaluasi ini dapat berbentuk tes awal. Ranah yang dievaluasi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap dan sebagainya yang berkaitan dengan kemampuan yang akan dipelajari atau diperoleh dalam latihan. Evaluasi dapat dilakukan melalui tes lisan, tertulis dan perbuatan. Tes tertulis dapat bercorak esei dan obyektif. Salah satu bentuk tes obyektif yang dapat digunakan dalam evaluasi awal adalah pernyataan peserta.

Langkah kedelapan ialah mengimplementasikan proses latihan. Proses latihan inilah yang menjadi inti pembelajaran. Dalam proses ini terjadi interaksi yang dinamis antara peserta latihan, pelatih dan materi latihan yang menjadi kepedulian peserta latihan dan pelatih. Kegiatan dalam proses latihan didasarkan atas urutan kegiatan, materi, metode, teknik dan alat bantu pembelajaran yang telah disusun dalam langkah keenam tersebut diatas. Namun sesuai dengan perkembangan selama latihan, modifikasi terhadap

hal-hal tersebut dapat dilakukan oleh pelatih atau penyelenggara program latihan berdasarkan kebutuhan. Selama proses latihan, pelatih dapat melakukan evaluasi proses dalam bentuk tes sumatif.

Langkah kesembilan adalah melakukan evaluasi akhir bagi peserta latihan. Evaluasi ini dapat menggunakan test akhir atau post test. Ranah yang dievaluasi pada saat akhir latihan adalah sama dengan ranah yang dievaluasi pada awal latihan yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap mental mengenai kemampuan yang dipelajari atau diperoleh dalam latihan. Alat evaluasi akhir yang digunakan adalah sama dengan alat evaluasi yang digunakan pada awal latihan. Pertanyaan atau pernyataan serta pilihan jawaban dalam evaluasi awal dan evaluasi akhir dibuat sama, namun apabila ada pertimbangan lain pertanyaan dan pernyataan serta pilihan jawaban dapat berbeda sedangkan inti materinya adalah sama.

Langkah kesepuluh ialah melakukan evaluasi program latihan. Evaluasi program latihan adalah upaya mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data atau informasi untuk dijadikan masukan bagi pengambilan keputusan mengenai program latihan. Evaluasi ini dapat mencakup segi-segi proses, hasil dan dampak program latihan. Evaluasi proses-proses latihan untuk mengetahui sejauhmana ketepatan implementasi program latihan itu sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya.

Evaluasi hasil latihan untuk mengetahui perubahan tingkah laku peserta latihan, yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap berkaitan dengan kemampuan yang diperoleh setelah mengikuti program latihan.

Evaluasi dampak latihan adalah untuk mengetahui pengaruh hasil latihan bagi diri peserta (khususnya kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan), lembaga terkait dan masyarakat. Hasil evaluasi program menjadi umpan balik bagi kesepuluh langkah model latihan partisipatif. Masukan bagi proses pengambilan keputusan, hasil evaluasi akan dipertimbangkan bagi penghentian latihan, perbaikan, perluasan, dan atau pengembangan program latihan.



