

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Dari temuan-temuan dan pembahasan sebagaimana dipaparkan pada bagian IV dan V, maka dapat disimpulkan, sebagai berikut:

Pertama, model penyelenggaraan program pembelajaran keterampilan suku cadang sepeda motor dalam bentuk magang di PKBM Alfa Bandung, merupakan suatu upaya pengenalan dan pembekalan keterampilan-keterampilan yang sangat dibutuhkan oleh warga belajar, dalam hal ini peserta magang. Penyelenggaraan kegiatan wirausaha dalam bidang suku cadang sepeda motor, lebih bersifat terpadu dengan model kelompok belajar usaha, yang mempunyai ciri khas tersendiri model PKBM Alfa.

Kedua, pelaksanaan evaluasi penilaian peserta program magang dilakukan beberapa tahap penilaian, yaitu: (1) Penilaian sikap sehari-hari di dalam kelas, asrama, kantin, kegiatan FMD, kegiatan kerja bhakti, dan sikap di luar jam belajar terhadap peserta program magang; (2) Rekapitulasi nilai fisik dan kesehatan; (3) Penilaian Akademik terdiri dari penilaian terhadap keterampilan dalam membuat suku cadang sepeda motor, dan penanaman jiwa kewirausahaan melalui kegiatan pembelajaran kewirausahaan. Perancangan dilakukan dari perancangan spesifikasi masukan dan keluaran, perancangan basis data, pembuatan stuktur file, dan tampilan prototype.

Ketiga, pengembangan sistem informasi evaluasi peserta pembelajaran keterampilan pembuatan suku cadang sepeda motor yang terpadu dengan kewirausahaan, merupakan suatu sistem informasi yang bertujuan untuk memberikan kemudahan bagi penyelenggara maupun pelaksana dalam mengevaluasi nilai peserta program. Basis data penilaian menyajikan rekapitulasi nilai dari masing-masing kriteria penilaian yang kemudian dilakukan rekapitulasi dari tiga penilaian yang dilakukan menjadi sebuah nilai yang digunakan untuk menentukan kelulusan peserta. Sehingga, penyajian informasi yang cepat, tepat dan akurat pada bagian evaluasi akan mempercepat perolehan informasi mengenai nilai dan kelulusan peserta serta penyebab kegagalannya.

B. Implikasi

Untuk memahami kondisi, kebutuhan dan reaksi yang terjadi pada warga belajar dalam proses pembelajaran, terutama peserta belajar tersebut adalah orang dewasa maka diperlukan rencana kegiatan belajar yang dapat membangkitkan motivasi belajar, menumbuhkan kesadaran mengenai pentingnya belajar bagi peserta sehingga peserta belajar dapat ikut serta dalam program belajar.

Program belajar bagi orang dewasa perlu memperhatikan hal-hal yang dapat membangkitkan keikutsertaannya dalam belajar seperti tujuan belajar, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasinya. Hal ini menurut Knowles disebabkan karena orang dewasa memiliki beberapa hal sebagai berikut:

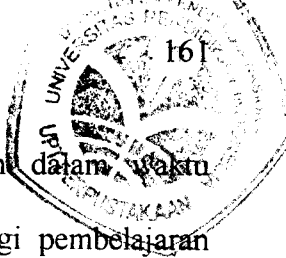
- 1) *The need to know. Adults need to know why they need to learn something before undertaking to learn it. When adults undertake to learn something on their own, they will invest considerable energy in probing into benefits they will gain from learning it and the negative consequences of not learning it.*

- 2) *The learners' self-concept. Adults have a self-concept of being responsible for their own decisions, for their own lives.*
- 3) *The role of the learners' experiences. Adult come into an educational activity with both greater volume and different quality of experience from youth.*
- 4) *Readiness to learn. Adults become ready to learn those things they need to know and be able to do in order to cope effectively with their real life situations.*
- 5) *Orientation to learning. Adults are motivated to learn to the extent that they perceive that learning will help them perform tasks or deal with problems that they comfort in their life situations.*
- 6) *Motivation. While adults are responsive to some external motivators, the most potent motivators are internal pressures. Motivation is frequently blocked by such barriers as negative self-concept as a student, inaccessibility of opportunities or resources, time constraint, and programs that violate principles of adult learning. (Knowles, 1998:64-67)*

Dengan memperhatikan ciri-ciri tersebut di atas, maka kegiatan pembelajaran bagi orang dewasa harus direncanakan dan dirancang agar peserta belajar terlibat proses belajar, seperti yang diungkapkan oleh Ishak Abdulhak, bahwa:

Pendidikan orang dewasa adalah perubahan tingkah laku yang diakibatkan oleh situasi lingkungan pendidikan tertentu. Penyelenggaraan pendidikan bagi orang dewasa perlu di tata situasi pendidikan yang dapat mempengaruhinya untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Perencanaan, menetapkan bahan belajar yang akan dipelajari, menetapkan kualifikasi tutor atau fasilitator yang akan membimbingnya, situasi kegiatan pembelajaran, sarana belajar, serta alat penilaian, termasuk menata keseluruhan lingkungan belajar bagi peserta, merupakan komponen pendidikan yang harus dilibatkan. (Ishak Abdulhak, 2000:14-15)

Pemahaman pembelajaran di atas dijadikan dasar karena pengaruh eksternal sangat menentukan dan dapat mendorong keberhasilan belajar bagi orang dewasa sesuai dengan tujuan belajar, sekalipun orang dewasa telah memiliki potensi, pengalaman belajar dan motivasi internal. Pengaruh eksternal menjadi pertimbangan utama di dalam melaksanakan pembelajaran, terutama kegiatan



pembelajaran dalam pelatihan yang seringkali diselenggarakan dalam waktu singkat, sehingga rancangan belajar harus disusun dengan strategi pembelajaran yang dapat menghasilkan efektivitas belajar. Ishak Abdulhak berpendapat mengenai pentingnya pengaruh eksternal dalam pembelajaran, yaitu:

Didasarkan atas kondisinya orang dewasa memiliki dua karakteristik utama yang harus diperhatikan dalam keikutsertaannya pada program belajar, yaitu terdapat sebagian orang dewasa belajar didasarkan atas minat dan kebutuhan belajar yang tumbuh dari dalam dirinya dan ada sebagian orang dewasa belajar didasarkan atas pengaruh kondisi diluar dirinya, bahkan pada awalnya tidak menyadari atas kepentingan tersebut namun setelah mendengar, melihat dan membandingkan dengan dunia di luar dirinya baru menyadari bahwa ia memerlukan belajar. (Ishak Abdulhak, 1996)

Menurut Davis & Davis (1998), pelatihan yang menekankan pada pembelajaran akan memberikan manfaat hampir kepada seluruh orang-orang yang ada dalam suatu organisasi tersebut terutama untuk pengembangan organisasi dan tercapainya tujuan penajaman peningkatan kinerja.

1. Konsep Pelatihan

Pengertian pelatihan menurut Friedman dan Yarbrough (1985) adalah proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengatasi kesenjangan antara kemampuan orang-orang pada saat ini dengan kemampuan yang diinginkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan menurut Jacius (1968) menunjukkan suatu proses peningkatan sikap, kemampuan dan kecakapan dari para pekerjaan untuk menyelenggarakan pelaksanaan khusus. Pelatihan menurut suatu proses yang menciptakan kondisi stimulus untuk menimbulkan respons terhadap orang lain, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan (skill) dan sikap, menciptakan perubahan tingkah laku, untuk mencapai tujuan yang spesifik.

Pelatihan berdasarkan satuan pendidikan luar sekolah menurut undang-undang Nomor 2 tahun 1989 termasuk kedalam satuan pendidikan sejenis. Berdasarkan penggolongannya (Harbinson, 1973) dalam pendidikan luar sekolah, program pelatihan termasuk kedalam golongan yang bertujuan untuk; (1) meningkatkan kemampuan kerja bagi mereka yang telah memiliki pekerjaan; (2) program pendidikan untuk mempersiapkan angkatan kerja, terutama bagi generasi muda, yang akan memasuki lapangan kerja; (3) program pendidikan untuk memperluas dan meningkatkan pemahaman masyarakat tentang pengetahuan, keterampilan, dan sikap tentang dunia kerja.

Lebih khusus lagi Husen dan Postlethwaite (1985) dalam Djudju Sudjana menggolongkan kategori pendidikan luar sekolah atas dasar keterkaitannya dengan pembangunan ekonomi, politik, dan sosial budaya.

Kategori pertama, pendidikan luar sekolah berkaitan erat dengan program-program pembangunan ekonomi seperti pertanian, industri, gerakan ekonomi masyarakat, kewirausahaan, pembangunan masyarakat, desa, dan koperasi, disamping kaitannya dengan program kesehatan, gizi, dan keluarga berencana, Kategori kedua, pendidikan luar sekolah berkaitan dengan aspek kehidupan berpolitik. Sebagai wahana pembinaan kesadaran politik dan kesadaran bernegara bagi masyarakat di berbagai kawasan.

Pendidikan luar sekolah menghubungkan antara program, dan strategi belajar membelajarkan dengan kebutuhan, minat, dan motif intrinsik peserta didik sebagai bagian dari proses pendidikan. Begitupula halnya dengan pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar secara khusus dan dengan tujuan khusus.

Pada dasarnya kegiatan pelatihan merupakan kegiatan membelajarkan orang dewasa melalui jalur pendidikan luar sekolah dan merupakan strategi untuk menampilkan warga belajar dalam belajar guna memperoleh dan mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang di ajarkan.

Pengertian pelatihan menurut Model HRD bagi pelatihan dan pengembangan masyarakat Amerika adalah sebagai berikut:

Training and development focuses on identifying, assuring, and helping develop, through planned learning, the key competencies that enable individuals to perform current or future jobs. Training and development's primary emphasis is on individuals in their work roles. The primary training and development intervention is planned individual learning, whether accomplished through training, on the job learning, coaching, or other means of fostering individual learning. (James R Davis & Adelaide B Davis, 1998:42-43).

Kekuatan dari pengertian pelatihan di atas memfokuskan pada perencanaan dan proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan pembelajaran dalam suatu pelatihan merupakan titik awal yang penting bagi tercapainya tujuan pelatihan dan implikasinya terhadap pelatihan itu sendiri. Lebih jauh lagi James & Adelaide mempertimbangkan bahwa pelatihan selalu merupakan proses, bukan suatu program yang harus di selesaikan. Hal ini memerlukan waktu, intensitas, dan frekuensi yang tidak bisa tercapai hasilnya dalam waktu yang cepat. Pelatihan harus

selalu memegang kepada memaksimalkan efektivitas pembelajaran didalam batas sumber dan waktu.

Setiap pelatihan yang diselenggarakan selalu bertujuan agar terjadinya perubahan tingkah laku dari individual terhadap efektivitas organisasi. Pembelajaran dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk pengembangan organisasi, dan profesionalisme organisasi. Untuk itu akan menjadi hal yang aneh apabila pembelajaran tidak mendapat perhatian dalam pelatihan. Setiap pelaku yang terlibat dalam penyelenggaraan jika disadari seluruh kegiatannya tidak terlepas dari proses pembelajaran. Penyelenggara pelatihan, pelatih atau fasilitator, peserta pelatihan, pengamat, mengikuti proses belajar mengajar, mengamati dan melakukan kegiatan, serta mengevaluasi program adalah seluruh rangkaian kegiatan belajar.

Penelitian ini lebih difokuskan pada teori belajar sebagai pendukung pentingnya proses pembelajaran yang menekankan pada tercapainya tujuan perubahan peserta belajar setelah mengikuti pelatihan sebagai obyek dari pelaku pelatihan.

2. Manajemen Lembaga Pendidikan dan Pelatihan

Ada beberapa konsep dasar yang perlu dipahami manajer pendidikan dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang bermutu. Konsep dasar yang dimaksud adalah menyangkut pemahaman mengenai sistem, keanekaragaman, teori-teori manajemen pendidikan, dan psikologi pendidikan.

Pemahaman atas suatu kegiatan belajar mengajar (KBM) tidaklah bersifat statis yang dipandang sebagai suatu proses yang dilaksanakan dalam ruangan, tempat berkumpul menerima pelajaran. Pengertian ini dianggap tradisional, sekedar menunjuk kepada pengelompokan siswa menurut perkembangannya terutama didasarkan atas batas umur secara kronologis. Pengertian ini kurang memadai lagi, karena telah membawa implikasi-implikasi yang tidak menguntungkan bagi perkembangan pendidikan yang diharapkan.

Dalam pengelolaan lembaga Diklat, diungkapkan sebagai suatu sistem sosial yang bersifat kompleks dan dinamis, warga belajar dipahami sebagai suatu masyarakat kecil yang penuh keragaman, misalnya karena cita-cita, keinginan, kebutuhan, harapan, gaya prilaku dan penampilan, tingkat intelektual, emosionalitas, latar belakang kehidupan dan sebagainya. Selain keragaman, kompleksitas dan dinamika kelompok itu ditentukan oleh berbagai faktor lainnya seperti kurikulum, fasilitas, instruktur, personil lembaga pendidikan, kepemimpinan dan manajemen Diklat itu sendiri. Konsep yang dijadikan acuan adalah kajian terhadap proses dan substansi manajemen Diklat. Variabel proses mencakup tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkomunikasian, pengendalian, dan pengevaluasian. Variabel substansi, berkenaan dengan bidang garapan yang dikelola, yang mencakup pengelolaan kurikulum, warga belajar, sarana dan prasarana, keuangan, ketenagaan, dan hubungan dengan masyarakat.

Tugas dan tanggung jawab utama manajemen tersebut berada pada tingkat lembaga yaitu pada pengelola Diklat. Untuk melihat pelaksanaan tugas tersebut, secara garis besar penulis ungkapkan sekitar variabel proses, berikut ini :

Dalam konteks perencanaan, senantiasa berwawasan ke masa depan, ia hendaknya memiliki misi dan visi yang jelas sebagai acuan dalam setiap gerak dan langkah kegiatan yang dilakukan bagi organisasi. Keberadaan misi dan visi ini sebagai suatu dokumen yang kokoh yang mengekspresikan rasa adanya tujuan serta memaksa aktivitas kebutuhan pendidikan. Pentingnya visi tersebut dalam dunia pendidikan terutama dalam menyusun sebuah model perencanaan strategis pendidikan luar sekolah dalam menjawab tantangan globalisasi.

Sebuah perencanaan pendidikan pada lembaga pendidikan keterampilan atau kursus hendaknya memperhatikan tuntutan perkembangan kebutuhan masyarakat, kebutuhan dunia kerja, kebutuhan dunia usaha/industri, perkembangan IPTEK dan arus besar globalisasi.

Dalam kaitannya dengan perencanaan program peningkatan mutu lembaga pendidikan Yoyon B.Irianto (1997:109) mengemukakan hendaknya didasarkan pada: *pertama* riset terhadap perkembangan pasar; *kedua* mengidentifikasi perangkat TQM termasuk proses dan substansinya; *ketiga* kalkulasi harga yang diperlukan dalam setiap usaha; dan *keempat* pengembangan alat ukur berupa software, hardware atau expert dan pemanfaatannya terhadap produk dan sistem.

Dalam upaya peningkatan kualitas kinerja pengelola Diklat perlu ditetapkan langkah-langkah yang harus dilakukan dalam proses perencanaan strategis. Dalam hal perencanaan strategis untuk mutu, lebih jauh Yoyon B Irianto (1997:111) mengemukakan langkah-langkahnya sebagai berikut:

- (1) Menetapkan visi, misi, prinsip dan tujuan lembaga;
- (2) Mengidentifikasi pelanggan dan kebutuhannya;
- (3) Analisis kekuatan-kelemahan-peluang dan ancaman (SWOT Analysis);
- (4) Program strategis;

- (5) Kebijakan, anggaran biaya dan rencana kerja;
- (6) Pemantauan dan evaluasi.

Dimensi-dimensi perencanaan pendidikan menurut Banghart (1973:10) hendaknya dikaji dalam proses perencanaan pendidikan agar menghasilkan suatu perencanaan yang komprehensif dan efisien, dengan mempertimbangkan: *significance, feasibility, relevancy, definitiveness, parsimoniousness, adaptability, time, monitoring dan subject matter.*

Dalam dimensi pengorganisasian, suatu lembaga pendidikan dan pelatihan merupakan organisasi yang memiliki struktur yang jelas. Secara umum terdiri dari unsur: pengelola, pengembang, tenaga ahli dan atau konsultan ahli, instruktur, tenaga administratif atau fasilitator, dan unsur pengawas atau evaluator.

Pada dimensi pelaksanaan, tingkat *feasibility* perencanaan akan diuji dalam pelaksanaannya. Oleh karenanya berbagai faktor yang mungkin terjadi dalam realisasi suatu perencanaan hendaknya sudah diperhitungkan pada waktu menyusun sebuah perencanaan. Komunikasi yang terjalin dengan baik dan lancar sangat mempengaruhi kehidupan suatu organisasi dalam menjalankan berbagai aktivitas pencapaian tujuan. Peranan pimpinan/pengelola lembaga dalam pengendalian personal sangat penting sekali agar kualitas kinerjanya dapat terkontrol dan senantiasa terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Para pengelola hendaknya konsisten, konsekwen, dan komitmen terhadap program yang telah ditetapkan, namun juga tidak berarti kaku, mereka hendaknya fleksibel.



Dalam aspek strategi pelatihan, filosofinya adalah tercapainya tujuan belajar. Untuk mencapai tujuan belajar diperlukan strategi yaitu cara atau usaha yang digunakan di dalam pencapaian tujuan belajar. Djudju Sudjana menyatakan:

Strategi dalam kegiatan pembelajaran dapat diartikan dari dua pendekatan, yaitu secara sempit dan luas. Dalam arti sempit strategi merupakan suatu cara untuk mencapai tujuan belajar yang telah ditetapkan, sedangkan dalam arti luas strategi merupakan cara penetapan secara keseluruhan aspek yang berkaitan dengan pencapaian tujuan belajar, termasuk dalam penyusunan, perencanaan, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan penilaian proses serta hasil belajar. (Djudju Sudjana, 1993).

Walaupun kedua pendekatan tersebut berbeda, namun pada hakekatnya mempunyai kesamaan. Ketepatan dalam pemilihan strategi yang digunakan memudahkan pencapaian tujuan, dan sebaliknya kesalahan pemilihan strategi akan menyulitkan peserta dalam mencapai tujuan. Pemilihan dan penetapan strategi pembelajaran pada hakekatnya tidak dapat terpisah dari komponen-komponen dalam sistem pembelajaran. Ishak Abdulhak menguraikan persyaratan pokok dalam pemilihan strategi, yaitu adanya komponen-komponen sistem pembelajaran, antara lain: tujuan apa yang akan dicapai, bahan belajar apa yang akan dipelajari, siapa yang terlibat, berapa lama waktu yang tersedia, sarana penunjang apa yang tersedia.

Strategi sebagai suatu cara untuk mencapai tujuan belajar harus dirancang dan direncanakan sesuai dengan karakteristik peserta, yaitu bagaimana latar belakang pendidikan, prinsip nilai yang dianut, apa kebutuhan dan harapan peserta pada saat ini, serta pengalaman apa yang dimilikinya, sehingga pelatihan yang diberikan dapat memberikan alternatif solusi masalah yang dimilikinya.

Proses perancangan strategi pembelajaran dapat ditetapkan setelah melalui proses: pemahaman tujuan pelatihan, dan identifikasi kebutuhan peserta pelatihan. Penilaian kebutuhan pelatihan sangat penting untuk menentukan bagaimana merancang strategi pembelajaran di dalam menetapkan sasaran pembelajaran, materi yang akan diberikan, kualifikasi fasilitator, Metode belajar yang digunakan, penciptaan iklim belajar, serta penentuan waktu dan biaya yang diperlukan untuk pelaksanaan pelatihan.

Efektivitas strategi pembelajaran yang dirancang dalam pelatihan akan terjawab dari proses dan hasil pelaksanaan pelatihan, dan dampaknya terhadap perubahan sikap peserta belajar. Bagaimana seluruh komponen-komponen strategi pembelajaran tersebut mempengaruhi peserta belajar.

Untuk membatasi ruang lingkup pembahasan, komponen strategi pembelajaran terdiri atas: (1) Setting iklim pembelajaran, (2) Fasilitator, (3) Materi, (4) Metode, dan (5) Waktu.

Penciptaan iklim belajar sangat penting dalam proses merancang dan melaksanakan kegiatan belajar bagi orang dewasa, seperti yang diungkapkan oleh Zainuddin Arif:

Persiapan sarana belajar dan kegiatan seperti: katalog, dan surat-surat pengumuman yang dikirimkan sebelum pelatihan dimulai untuk memberikan semangat dan citra harapan, melibatkan peserta sebelum kegiatan. (2) Pengaturan fisik: lokasi pelatihan, ruang belajar (tempat duduk, meja, alat tulis, alat pendukung lain), sarana belajar lain, fasilitas yang disediakan.

Penciptaan iklim belajar ini bertujuan agar peserta belajar dapat mengikuti proses belajar dengan nyaman, dan dapat mengikuti keseluruhan proses belajar dengan baik. Pelatihan yang efektif bagi orang dewasa banyak bergantung pada

pemanfaatan yang kreatif tentang “kekuatan” dalam kelompok. Zainudin Arif menyatakan bahwa fungsi utama pelatih adalah untuk memperlancar atau memberikan kemudahan agar setiap anggota merupakan sumber yang efektif bagi yang lain. Pelatih atau fasilitator merupakan pengembang utama kemampuan manusia, namun hal ini dilakukan secara baik jika mampu menolong orang untuk menolong dirinya dan orang lain. Fasilitator memiliki tugas yang paling dasar dalam menciptakan kondisi belajar untuk mengarahkan peserta mengikuti kegiatan belajar dan memanfaatkan berbagai macam hal yang telah dipersiapkan.

Untuk menciptakan interaksi dalam proses belajar mengajar, seorang fasilitator atau instruktur harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

(1). Memiliki konsep diri yang sehat dan terintegrasi dengan baik. (2). Memiliki kemampuan empati. (3) Mempunyai sikap terhadap anggota kelompok. (4). Memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengambil resiko pribadi. (5). Mampu mengatasi tekanan emosional yang erat hubungannya dengan kemampuan-kemampuan menghadapi risiko-risiko. (Zainudin Arif, 1987)

Pengaruh bahan belajar terhadap penetapan metode pada hakekatnya merupakan kelanjutan pengaruh tujuan belajar. Bahan belajar memiliki keragaman, bobot, dan substansi yang akan dipelajari dan dikuasai oleh peserta. Bahan belajar merupakan kumpulan dari konsep, prinsip, prosedur, serta fakta. Bahan belajar diberikan secara bertingkat dari yang mudah ke hal yang sulit, disesuaikan dengan kemampuan peserta belajar. Keberhasilan tujuan belajar dari setiap materi yang diberikan ditentukan oleh tingkat kemampuan peserta dan kesesuaian materi tersebut dengan kebutuhan peserta.

Metode merupakan langkah operasional dari strategi pembelajaran yang dipilih dalam mencapai tujuan belajar. Ketepatan pemilihan metode akan memperlihatkan fungsionalnya strategi dalam kegiatan pembelajaran. Metode menurut Ishak Abdulhak adalah prosedur yang teratur atau urutan fikiran yang sistematis yang dituangkan dalam rencana untuk tujuan belajar yang dapat digunakan. Metode dalam pembelajaran ini merupakan suatu cara yang digunakan oleh fasilitator di dalam menyampaikan materi dalam proses kegiatan belajar, bisa melalui ceramah, diskusi, penugasan, praktek, dialog interaktif, simulasi, kunjungan lapangan, role playing, studi kasus, dan lain-lain.

Sebuah informasi yang akan disampaikan kepada peserta agar mudah dimengerti maka harus dipilih metode yang sesuai dengan kebutuhan peserta, karena metode mengajar dapat mempengaruhi minat siswa.

Kesesuaian waktu belajar, jumlah dan banyaknya kesempatan dalam kegiatan pembelajaran, relevansinya dengan materi dan fasilitator, serta kondisi dalam penyelenggaraan dapat mempengaruhi proses dan hasil belajar. Faktor waktu memiliki implikasi terhadap jenis metode yang digunakan, dan kesiapan dan kemampuan fasilitator di dalam menggunakan waktu belajarnya.

Dalam dimensi pengevaluasian program diklat, setiap program perlu diketahui keberhasilannya, agar mengetahui posisi pencapaiannya untuk dijadikan umpan balik bagi langkah-langkah berikutnya sehingga bisa berjalan lebih baik, efektif dan efisien. Sedangkan yang bersifat substantif berkaitan dengan bidang garapan setiap rumpun dan jenis kursus yang ada, baik yang menyangkut

kurikulum, tenaga pendidik, tenaga penguji, warga belajar, sarana dan prasarana, keuangan, dan sebagainya.

C. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam upaya perbaikan dan pengembangan sistem informasi evaluasi pembelajaran keterampilan pembuatan suku cadang sepeda motor pada PKBM Alpa Bandung, perlu direkomendasikan sebagai berikut:

1. Secara ideal, evaluasi proses kegiatan magang ini tidak hanya mengukur dan mengevaluasi hasil pembelajaran saja, namun sistem kegiatan dan dampaknya pun harus dievaluasi. Hal ini mengandung arti evaluasi diarahkan pada evaluasi produk, proses dan dampak dari kegiatan pembelajaran itu sendiri. Karena itu, para evaluator di lingkungan PKBM Alpa Bandung perlu memperhatikan tiga hal dalam setiap melakukan penilaian, yakni (1) norma, (2) prosedur penilaian dan (3) alat penilaian. Norma berkaitan dengan ukuran-ukuran keberhasilan yang diinginkan. Prosedur berkenaan dengan bagaimana cara penilaian itu dilakukan. Sedangkan alat penilaian berkenaan dengan instrumen dalam bentuk soal-soal yang akan diujikan pada warga belajar.
2. Para pengelola program harus memahami nilai-nilai yang bersifat relatif yang diterapkan pada berbagai tujuan yang telah ditetapkan. Di samping itu juga harus mengetahui nilai-nilai yang ada di belakangnya, yang tidak boleh diabaikan pada saat tujuan dapat dicapai. Faktor kuncinya adalah bagaimana

seorang instruktur dipersiapkan untuk mengorbankan hasil pencapaian tujuan, agar dapat mencapai tujuan lain secara lebih menyeluruh. Evaluasi ini pada dasarnya akan kembali ke masalah evaluasi sistem perencanaan secara menyeluruh. Evaluasi seperti ini sangat sulit dan dapat menciptakan kesulitan-kesulitan bagi para instruktur yang tidak tahu kegunaan teori. Dengan demikian, pada program magang lebih lanjut, evaluasi proses kegiatan pembelajaran, lebih ditekankan pada: (1) Keseluruhan komponen program kegiatan, baik menyangkut input, proses, dan hasil-hasil yang diperoleh; (2) Kesungguhan menggunakan tujuan pembelajaran sebagai tolok ukur keberhasilan; (3) Efisiensi sumber-sumber yang tidak dapat diperbaharui; (4) Kepraktisan program kegiatan pembelajaran itu sendiri, baik dari aspek politis maupun finansial.

3. Program magang yang dilakukan PKBM Alpa Bandung, pada prinsipnya berimplikasi terhadap kekhasan manajemen pembelajaran. Tentu saja, tutor sebagai pengelola kegiatan pembelajaran perlu dibekali serangkaian kemampuan profesional di bidang manajemen pembelajaran. Artinya, pada pengembangan pembelajaran selanjutnya, sistem evaluasi ini dapat ditambahkan prosedur dalam penempatan peserta sehingga dapat lebih mengoptimalkan kembali kinerja dari penyelenggara program.
4. Untuk mengoptimalkan kinerja sistem, sebaiknya ditunjang pula dengan memberikan sarana informasi yang memadai. Tambahan sarana perangkat komputer yang ada, sudah selayaknya dengan menggunakan On-Line System melalui Local Area Network, sehingga setiap akhir dari

penyelenggaraan program, nilai hasil tes peserta segera dapat diketahui setiap saat.

5. Pelaksanaan usulan perancangan sistem ini hendaknya menggunakan metode konversi secara paralel yaitu menjalankan sistem yang sedang berjalan sekaligus menerapkan sistem yang baru sampai sistem yang baru dapat menggantikan sistem yang lama.
6. Diakui bahwa penelitian ini kurang dapat mengungkap latar belakang dan variabel-variabel lain yang mempengaruhinya, maka *hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi penelitian lebih lanjut*, berkenaan dengan:
 - a. Analisis kecenderungan kebijakan yang ditetapkan pihak Departemen Pendidikan Nasional atau Dinas Pendidikan terhadap rincian tugas-tugas para pengelola PKBM di lapangan, apakah ke arah administratif atau ke arah pengembangan sikap-sikap inovatif, dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerjanya.;
 - b. Analisis mengenai pengembangan model-model pembinaan yang efektif bagi para Instruktur Pemagangan untuk setiap jenis dan jenjang kemampuan yang menunjang bagi kelancaran pencapaian tujuan pembelajaran, maupun bagi pengembangan karier jabatannya.

