

No. Daftar : 253/PLS/V/2014

**EVALUASI PENYELENGGARAAN PROGRAM PELATIHAN
PENGELOLA PKBM OLEH BP-PNFI PROVINSI
BENGKULU PADA TAHUN 2012**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Guna Mencapai Gelar Sarjana Pendidikan Luar Sekolah

Oleh

NOVAN KRESTONO

A1J010011

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
JURUSAN ILMU PENDIDIKAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS BENGKULU**

2014

MOTTO

*Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan maka apabila engkau telah selesai dari sesuatu urusan tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain dan hanya kepada Tuhan-Mu lah engkau berharap.
(Q.S AL-INSYIRAH 6-8).*

*Kemenangan yang seindah-indahnya dan sesukar-sukarnya yang
boleh direbut oleh manusia ialah menundukan diri sendiri
(Ibu R.A Kartini)*

*Kebaikan tidak akan bernilai dimata orang lain bila hanya manis
sebatas ucapan saja namun akan terasa nyata dan lebih istimewa
nilainya jika itu kamu lakukan segera.
(Novan Krestono)*

*Semua tetesan keringat yang telah kita keluarkan, yakinlah itu semua
akan lebih membangkitkan ambisi dan motivasi kita dalam menggapai
cita-cita utama yang telah terpendam didalam hati.
(Novan Krestono)*

*Kesuksesan itu adalah pilihan walaupun harus kita cari di seribu dunia
dan di sepuluh ribu kehidupan didunia.
(Novan Krestono)*

PERSEMBAHAN

Tak ada yang mampu membuatku merasa sangat bertanggung jawab selain mewujudkan impian kedua orang tua ku untuk melihat ku menjadi seorang sarjana, dengan rasa syukur yang tiada henti ini, terima kasih ya Rabb, engkau masih mengizinkan hamba-MU menyelesaikan kado sederhana ini sebagai salah satu wujud cinta ku kepada:

- ❖ Orang tua ku tercinta, Ayahanda Zulkarnain dan ibunda Zamyana Nengsi, S.Pd, yang selalu mengiringi perjuangan ku selama ini dengan doa, kasih, cinta dan sayang yang tiada henti serta pengorbanan dan kesabran yang tinggi dalam menghadapiku sifat buruk ku, sekali lagi thanks my dad and mom.
- ❖ Untuk adek-adek ku yang teristimewa, Herlian Sahendra dan Meida Lestari, terima kasih karena selalu memberi dukungan dan keceriaan untukku, aku berhasil pak_bro, buk_bro 😊. Selanjutnya adalah era kalian adek-adekku.
- ❖ Untuk keluarga besarku tercinta terimakasih motivasinya dengan kesuksesan-kesuksesan yang telah kalian tunjukan itu.
- ❖ Untuk keluarga besar PLS, FKIP, Universitas Bengkulu yang akan selalu aku banggakan.
- ❖ Untuk orang-orang yang menyayangiku dan bahkan teramat baik kepadaku yang selama ini sudah menjadi inspirasi dalam kehidupan ku.
- ❖ Agama dan almamaterku tercinta.

Ucapan Trima Kasih

Skripsi ini dapat terwujud atas bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankan penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat-Nya yang tak terhingga.
2. Bapak Prof. Dr. Rambat Nur Sasongko, M.Pd, selaku dekan FKIP Universitas Bengkulu.
3. Bapak Dr. Manap, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan
4. Bapak Dr. Sazili Muchtar, M.Si. Selaku Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu untuk menyempurnakan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Wahiruddin Wadin, M.Pd. Selaku pembimbing II dan selaku Ketua Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Bengkulu yang telah meluangkan waktu untuk menyempurnakan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Rizkan, M.Kes, dan Bapak Drs. Suardi Jasma, M. Pd. selaku penguji satu dan dua, yang telah memberikan saran guna perbaikan skripsi ini agar lebih baik.
7. Bapak Drs. Rizkan, M.Kes selaku dosen pembimbing akademisku yang telah banyak memberikan nasehat dan bimbingannya untuk kelancaran akademik penulis.

8. Drs. Munardi, S.Pd. selaku Kepala BP-PNFI Provinsi Bengkulu yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di BP-PNFI Provinsi Bengkulu.
9. Bapak dan Ibu Dosen FKIP khususnya Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Universitas Bengkulu.
10. Seluruh teman-teman seperjuangan pada Program S-1 PLS FKIP Universitas Bengkulu 2010 (Hari, Fery, Ari, Fikqri, Try, Trio, Deby, Dedew, Widiya, Ocha, Ninda, Mbq Evi, Riri, Dewi, Nur, Mira, Cicha dan semuanya) yang telah memberikan dorongan semangat kepada penulis. Semoga persahabatan kita selama-lamanya ☺
11. Kakak-kakak tingkat PLS (Kak Restu, Mas Santoso, Mas Jefi, Kak Frima, Ayuk Meta, Ayuk Dwi, Kak Bayu, Kak Ndho, Dank Fedy, Kak Rudy, Kak Mercy, Dank bi'k, Odo Yunda, Ayuk lidia) dan adek-adek tingkat PLS (Ekoboy, Izan, Erwin, Aziz, Melio, Anggi, Citra, Reka, Rendi, Deri, Ahmex) yang telah banyak berbagi pengalaman, ilmu, nasehat, bahkan keceriaan selama di bangku perkuliahan. Semoga kita semua sukses kedepannya.
12. Teman-teman sejawatku alumni SMA.N. 1 Kaur (Alexis Yosua Sanchez, Cesc Pendri Fabregas, Recardo Ari Kaka, Sergio Ali Ramos, Francisco Mody Totti, Xabi Sahrul Alonso) semoga persahabatan kita selama-lamanya. ☺

13. Serta terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu, memberikan do'a dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Novan Krestono
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pekerjaan : Mahasiswa
Prodi : Pendidikan Luar Sekolah
NPM : A1J010011

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis adalah karya saya sendiri dan bebas dari segala macam bentuk plagiat atau tindakan yang melanggar etika keilmiahan.

Demikian, jika kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar semua akibat yang ditimbulkannya sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri dan saya bersedia menerima sanksi sesuai hukum yang berlaku.

Bengkulu, Mei 2014

Yang membuat pernyataan,

A blue rectangular stamp with the text "METERAI TEMPEL" at the top, followed by "RUPIAH KEKANTORAN KEMAHKAMAN RI", the number "42733ACF2523971B3", and "TANGKAP KIRI KUPON". The value "6000" is printed in large blue digits. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Novan Krestono

ABSTRACT

AN EVALUATION OF ESTABLISHING TRAINING PROGRAM OF PKBM ORGANIZERS BY BP-PNFI OF BENGKULU PROVINCE AT 2012

By: Novan Krestono

The purpose of this research in general is to know whether implementation of training program activities of PKBM organization at Development Hall of Non-formal and Informal Education/Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (BP-PNFI) of Bengkulu Province at 2012 has been successful in accordance with the determined activities plan or not yet. The research method was qualitative descriptive. The data collection techniques were observation, interview, and documentation. The subjects of this research consisted of two activities committees and two training participants. The data were also checked by using triangulation source to prove validity of the data. The data were analyzed by using three steps: reducing the data, showing the data, and drawing conclusion. The result of this research showed that implementation of training activities of PKBM organizers in BP-PNFI at 2012 has been successful in accordance with the determined activities plan. *First*, it was known from planning sector. The committees planned before the sequence of training activities established. The plan consisted of the meetings of forming committee and dividing duties for every committee sector; establishing goals; determining participants, means and infrastructure; managing activities schedule; and analyzing needs by consulting with people related to non-formal and informal education. *Second*, it was known from implementation sector. The committees of training activities of PKBM organizers at 2012 have done what they have planned in managing schedule of training activities of PKBM organizer at 2012. *Third*, it was from evaluation sector. The committees of training activities of PKBM organizers at 2012 have evaluated the activities. The evaluations were the committees' work, instructors, and learning process.

ABSTRAK

EVALUASI PENYELENGGARAAN PROGRAM PELATIHAN PENGELOLA PKBM OLEH BP-PNFI PROVINSI BENGKULU PADA TAHUN 2012

Oleh : Novan Krestono

Tujuan penelitian ini secara umum adalah untuk mengetahui apakah pelaksanaan kegiatan program pelatihan pengelolaan PKBM di Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (BP-PNFI) Provinsi Bengkulu pada tahun 2012 sudah berhasil pelaksanaannya sesuai dengan rencana kegiatan yang telah ditetapkan atau belum. Metode penelitian yang digunakan adalah diskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian meliputi dua orang panitia pelaksana kegiatan dan dua orang peserta pelatihan. Untuk membuktikan keabsahan data dilakukan pengecekan data menggunakan triangulasi sumber. Data dianalisis melalui tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penerikan kesimpulan. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa kegiatan pelatihan pengelola PKBM di BP-PNFI pada tahun 2012 sudah berhasil pelaksanaannya sesuai dengan rencana kegiatan yang telah ditetapkan, yaitu **pertama** tergambar dari bidang perencanaan, dimana panitia melakukan perencanaan sebelum rangkaian kegiatan pelatihan diselenggarakan, dalam hal ini meliputi rapat pembentukan kepanitiaan dan menentukan tugas masing-masing bidang kepanitiaan, menentukan tujuan, menentukan peserta kegiatan, sarana dan prasarana, penyusunan waktu dan jadwal kegiatan, serta melakukan analisis kebutuhan sebelum pelaksanaan kegiatan diadakan, yaitu dengan cara melakukan konsultasi/ rapat dengan pihak-pihak yang berkaitan dalam dunia pendidikan luar sekolah. **Kedua** dari bidang pelaksanaan yaitu panitia pelaksana kegiatan pelatihan pengelola PKBM tahun 2012 telah melaksanakan apa yang mereka rencanakan dalam penyusunan waktu dan jadwal kegiatan pelatihan pengelola PKBM tahun 2012. Dan yang **ketiga** dari bidang Evaluasi, yaitu panitia pelaksana kegiatan pelatihan pengelola PKBM tahun 2012 telah melaksanakan evaluasi kegiatan, baik itu evaluasi kinerja panitia, evaluasi instruktur dan evaluasi proses pembelajaran.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat serta Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul ***“Evaluasi Penyelenggaraan Program Pelatihan Pengelola PKBM Oleh Balai Pengembangan Pendidikan Non Formal dan Informal (BP-PNFI) Provinsi Bengkulu Pada tahun 2012”***. Penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Strata 1 (S1) pada Program Studi Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Bengkulu dan juga ingin menyampaikan informasi dan pengetahuan tentang isi dari skripsi ini.

Skripsi ini menggambarkan tentang evaluasi mengenai pelaksanaan program Pelatihan Pengelola PKBM oleh Balai Pengembangan Pendidikan Non Formal dan Informal (BP-PNFI) Provinsi Bengkulu pada tahun 2012, guna mengetahui apakah telah berhasil pelaksanaannya sesuai dengan rencana kegiatan yang telah ditetapkan atau belum. Skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab yang meliputi :

Bab I terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, desain penelitian, dan definisi Oprasional.

Bab II terdiri dari tinjauan pustaka, mengenai konsep pendidikan nonformal, konsep perencanaan, konsep pelaksanaan, konsep evaluasi, konsep pelatihan, dan konsep PKBM.

Bab III mengenai prosedur penelitian, didalamnya terdiri dari metode penelitian, jadwal penelitian, subjek penelitian, lokasi penelitian, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan validitas penelitian.

Bab IV terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian, diskripsi data hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V terdiri dari kesimpulan dan saran.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai suatu karya ilmiah skripsi ini jauh dari kata sempurna. Maka diharapkan pihak-pihak yang berkenan membaca skripsi ini dapat memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan skripsi selanjutnya.

Bengkulu, Mei 2014

Penulis

Novan Krestono

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
THANKS TO.....	vi
SURAT PERNYATAAN.....	ix
ABSTRACT.....	x
ABSTRAK.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
F. Desain Penelitian.....	9

G. Definisi Operasional.....	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKAAN.....	12
A. Konsep Pendidikan Non- Formal.....	12
B. Konsep Perencanaan.....	14
C. Konsep Pelaksanaan.....	16
D. Konsep Evaluasi.....	17
E. Konsep Pelatihan.....	21
F. Konsep PKBM.....	30
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	33
A. Metode Penelitian.....	33
B. Jadwal Penelitian.....	34
C. Subjek Penelitian.....	35
D. Lokasi Penelitian.....	35
E. Instrument Penelitian.....	35
F. Teknik Pengumpulan Data.....	35
G. Teknik Analisis Data.....	37
H. Validitas Penelitian.....	38
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. HASIL PENELITIAN.....	40
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	40

2. Diskripsi Data Hasil Penelitian.....	53
B. PEMBAHASAN.....	92
 BAB V PENUTUP.....	 105
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran.....	106
 DAFTAR PUSTAKA.....	 108
LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.5 Data Tenaga administrasi.....	51
Tabel 2.5 Data Tenaga Fungsional Pamong Belajar.....	51
Tabel 3.5 Data Sarana dan Prasarana.....	53
Tabel 4.5 Data Subjek Penelitian.....	54
Tabel 5.5 Data Jadwal Pelaksanaan Kegiatan Diklat Pengelola PKBM Tahun 2012.....	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.2 Bagan Tahap Pelaksanaan Pelatihan.....	25
Gambar 1.5 Bagan Struktur Organisasi UPTD BP-PNFI Provinsi Bengkulu.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Kisi-kisi Instrument.....	111
Lampiran 2 : Pedoman Wawancara I.....	114
Lampiran 3 : Pedoman Wawancara II.....	117
Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian dari Prodi.....	119
Lampiran 5 : Surat Izin dari KP2T Provinsi Bengkulu.....	120
Lampiran 6 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	121
Lampiran 7 : Laporan Kegiatan Diklat Pengelola PKBM Tahun 2012.	123
Lampiran 8 : Foto-foto Penelitian.....	157
Lampiran 9 : Riwayat Hidup.....	161

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia. Hal tersebut menimbulkan berbagai permasalahan yang hanya dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain bermanfaat bagi kehidupan manusia, perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, sebagai bangsa kita perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan supaya bangsa ini tidak kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi tersebut.

Salah satu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara meningkatkan pendidikan yang terdapat pada masyarakat. Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 13 ayat 1 menegaskan bahwa "Jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya". Pendidikan informal dan nonformal merupakan pendidikan yang berlangsung di luar sekolah yang bertujuan untuk memenuhi

kebutuhan belajar masyarakat yang tidak dapat dipenuhi dalam pendidikan formal.

Sesuai dengan isi Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 26 ayat 3 menyatakan bahwa :

Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

Dari undang-undang tersebut, disebutkan bahwa pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja adalah salah satu contoh program yang dilaksanakan di Balai Pengembangan Pendidikan Non Formal-Informal (BP-PNFI) Provinsi Bengkulu. Dimana Balai Pengembangan Pendidikan Non Formal dan Informal (BP-PNFI) ini merupakan suatu lembaga pelaksanaan/ penyelenggara pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan data yang di peroleh, pada tahun 2012 kemaren BP-PNFI Provinsi Bengkulu telah melaksanakan program pendidikan dan pelatihan sebagai berikut :

1. Program pendidikan dan Pelatihan PTK-PNF
 - a. Diklat pengelola PKBM
 - b. Diklat pengelola TBM
 - c. Diklat tutor kesetaraan paket A
 - d. Diklat tutor kesetaraan paket B
 - e. Diklat tutor kesetaraan paket C

f. Diklat tutor keaksaraan fungsional

g. Diklat instruktur kursus

h. Diklat pengelola lembaga kursus

2. Program Pelatihan PTK-PAUD

a. Diklat pengelola PAUD

b. Diklat tutor PAUD

Di lihat dari data di atas program pelatihan yang ada di BP-PNFI Provinsi Bengkulu ini, ada 2 (dua) program pokok pendidikan dan pelatihan yang telah dilaksanakan pada tahun 2012, yakni : seperti Pelatihan PTK-PNF, Pelatihan PTK-PAUD.

Pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari pendidikan nonformal, di samping memberikan kemampuan akademik sesuai dengan jenjangnya, secara terintegrasi juga pasti memberikan berbagai kecakapan hidup, yang nantinya setelah peserta didik lulus dari program pendidikan pelatihan ini langsung dapat memanfaatkannya untuk bekal mencari nafkah dan/atau pengembangan karir kedepannya.

Program pendidikan dan Pelatihan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Nonformal (PTK-PNF) merupakan suatu program pendidikan pelatihan melalui jalur pendidikan luar sekolah yang menggunakan silabus pelatihan tersendiri namun tetap berpedoman dari pusat. Program Pelatihan PTK-PNF memberikan kesempatan bagi PTK-PNF baik yang pegawai negeri sipil, honorer maupun sumberdaya manusia yang berpekerjaan di bidang PNF

untuk dapat memperoleh pengetahuan-pengetahuan baru dalam mengembangkan karir dibidang PNF.

Seperti yang kita ketahui dimana di dalam program pendidikan dan pelatihan PTK-PNF ini terdiri dari berbagai pelatihan/ diklat lagi, yakni :

- a. Diklat pengelola PKBM
- b. Diklat pengelola TBM
- c. Diklat tutor kesetaraan paket A
- d. Diklat tutor kesetaraan paket B
- e. Diklat tutor kesetaraan paket C
- f. Diklat tutor keaksaraan fungsional
- g. Diklat instruktur kursus
- h. Diklat pengelola lembaga kursus

Dimana yang menarik bagi saya disini adalah tentang pelatihan/diklat pengelola PKBM. Pelatihan/diklat pengelola PKBM yang dilaksanakan oleh BP-PNFI Provinsi Bengkulu ini merupakan salah satu wujud dari kepedulian pendidikan non formal ikut serta dalam mengembangkan dan memajukan dunia pendidikan di Provinsi Bengkulu, di samping itu juga pelatihan/ diklat pengelola PKBM ini dilaksanakan dengan tujuan untuk memberdayakan dan memberi pengetahuan baru kepada setiap pengelola PKBM di Provinsi Bengkulu. Sehingga pendidikan non formal terutam di bidang PKBM tertata rapi dan berkualitas.

Menurut data dari hasil pelaksanaan musyawarah wilayah II forum komunikasi PKBM Provinsi Bengkulu tahun 2013 bahwa ada sekitar 284

PKBM di Provinsi Bengkulu di tahun 2013, ini menunjukkan bahwa begitu tingginya respon masyarakat terhadap pendidikan luar sekolah. Namun ternyata realita di lapangan tidak begitu bagus ke lihatannya, ini terbukti saat dilakukan pengamatan dan penyelidikan oleh beberapa anggota forum komunikasi PKBM Provinsi Bengkulu dan sudah dituangkan dalam bentuk laporan musyawarah wilayah II forum komunikasi PKBM Provinsi Bengkulu tahun 2013 di antaranya menyatakan bahwa :

“Ada beberapa pendirian PKBM hanya untuk kepentingan proyek mengejar keuntungan sebanyak-banyaknya tanpa memperhitungkan kemampuan yang dimilikinya, selain itu masih adanya PKBM yang fiktif (tanpa kegiatan) sehingga menimbulkan citra negatif terhadap PKBM, citra negatif ini sering menghambat gerak langkah PKBM”. (laporan pelaksanaan musyawarah wilayah II FK-PKBM Provinsi Bengkulu 2013 : 29-30).

Selain hal di atas ternyata setelah diselenggarakannya pelatihan pengelola PKBM oleh BP-PNFI pada tahun 2012, forum komunikasi PKBM Provinsi Bengkulu dalam laporan musyawarah wilayah II tahun 2013 menyatakan bahwa “PKBM sekarang ini banyak dikelola secara konvensional, tanpa sistem manajemen maupun standar pelayanan yang jelas”. (laporan pelaksanaan musyawarah wilayah II FK-PKBM Provinsi Bengkulu 2013 : 30)

Dari realita inilah kenapa saya tertarik untuk mengevaluasi pelatihan pengelola PKBM oleh BP-PNFI Provinsi Bengkulu tahun 2012 tersebut, dimana katanya sebagai suatu system pelatihan/ diklat pengelolaan PKBM terdiri dari sejumlah komponen penting, yaitu input, proses, dan output. Berkaitan dengan ketiga komponen tersebut, bahwa input merupakan persyaratan pokok bagi keberlangsungan kegiatan pembelajaran. Bagusnya

input yang ada akan berdampak kepada kualitas proses pelatihan secara keseluruhan. Sedangkan yang dimaksud dengan proses ialah kegiatan dalam mengelola input menjadi output dan outcomes yang berlangsung secara berkelanjutan. Serta yang dimaksud dengan output ialah sebagai hasil nyata dan langsung dari proses pembelajaran pelatihan tersebut. Dan outcomes ialah hasil dari tindak langsung atau hasil nyata yang di peroleh dalam waktu panjang. Oleh karena itu proses pelatihan/ diklat pengelola PKBM dikatakan bermutu apabila pelaksanaan kegiatan tersebut telah berhasil dilaksanakan sesuai standar keberhasilan pelaksanaan kegiatan pelatihan tersebut.

Untuk itu juga kita bias melihat apakah melaksanakan program pelatihan pengelola PKBM oleh BP-PNFI Provinsi Bengkulu pada tahun 2012 tersebut sudah perpegangan pada ketepatan analisis kebutuhan dan ketepatan program perencanaan pelatihan atau belum. Oleh sebab itu evaluasi adalah salah satu cara untuk menganalisis apakah keberlangsungan dari kegiatan tersebut masih layak dilaksanakan atau tidak.

Namun pada dasarnya evaluasi ialah merupakan suatu upaya pengamatan, penilaian, dan pengukuran secara terus menerus mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan tindak lanjut kegiatan tersebut. Dengan kata lain evaluasi bertujuan untuk mengetahui kemajuan dari suatu kegiatan.

Atas dasar pemikiran di atas penulis sangat tertarik untuk meneliti secara mendalam tentang perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi yang dilaksanakan oleh panitia pelatihan/ diklat pengelola PKBM pada tahun 2012 dengan judul **“Evaluasi Penyelenggaraan Program Pelatihan Pengelola**

PKBM Oleh Balai Pengembangan Pendidikan Non Forma dan Informal (BP-PNFI) Provinsi Bengkulu pada tahun 2012”.

B. RUMUSAN MASALAH

Di lihat dari latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah secara umum dapat dirumuskan adalah apakah pelaksanaan kegiatan program pelatihan pengelola PKBM di BP-PNFI Provinsi Bengkulu pada tahun 2012 sudah berhasil pelaksanaanya sesuai dengan standar keberhasilan pelaksanaan kegiatan tersebut ?

Sedangkan secara khusus rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan program pelatihan pengelola PKBM yang diselenggarakan oleh BP-PNFI Provinsi Bengkulu pada tahun 2012 ?
2. Bagaimana pelaksanaan program pelatihan pengelola PKBM yang diselenggarakan oleh BP-PNFI Provinsi Bengkulu pada tahun 2012 ?
3. Bagaimana evaluasi program pelatihan pengelola PKBM pada tahun yang diselenggarakan oleh BP-PNFI Provinsi Bengkulu pada tahun 2012 ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelaksanaan kegiatan program pelatihan pengelola PKBM di Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal (BP-PNFI) Provinsi Bengkulu pada tahun 2012 sudah berhasil pelaksanaanya sesuai dengan rencana kegiatan yang telah ditetapkan atau belum ?

Sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perencanaan program pelatihan pengelola PKBM yang diselenggarakan oleh BP-PNFI Provinsi Bengkulu pada tahun 2012?
2. Untuk mengetahui pelaksanaan program pelatihan pengelola PKBM yang diselenggarakan oleh BP-PNFI Provinsi Bengkulu pada tahun 2012 ?
3. Untuk mengetahui evaluasi program pelatihan pengelola PKBM yang diselenggarakan oleh BP-PNFI Provinsi Bengkulu pada tahun 2012 ?

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Tulisan ini dapat memberikan sumbangsih ilmiah bagi ilmu pengetahuan, di bidang pendidikan luar sekolah dalam menjawab hal-hal yang berkaitan dengan program pelatihan pengelola PKBM yang diselenggarakan oleh BP-PNFI Provinsi Bengkulu.
 - b. Sebagai referensi bagi pihak-pihak yang tertarik untuk meneliti hal yang berkaitan dengan pelatihan pengelola PKBM.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan memberi masukan kepada BP-PNFI dalam pengembangan program pelatihan pengelola PKBM selanjutnya.
 - b. Penelitian ini dapat dijadikan perguruan tinggi sebagai dokumen akademik yang dapat di gunakan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

E. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Dalam penelitian ini dibatasi pada pelaksanaan kegiatan program pelatihan pengelola PKBM yang diselenggarakan oleh BP-PNFI Provinsi Bengkulu pada tahun 2012 sesuai dengan perencanaan yang sudah disiapkan oleh panitia, yang mencakup pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Alasan penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini yaitu agar penelitian yang akan dilaksanakan nantinya benar-benar bisa memperoleh hasil seperti dari tujuan penelitian baik tujuan umum maupun tujuan khusus.

F. DESAIN PENELITIAN

Desain penelitian ini dilakukan untuk mengemukakan teknik atau metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian. Penelitian ini akan menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan metode deskriptif atau menggambarkan, jadi di sini peneliti bersifat sebagai pengamat atau observer.

G. DEFINISI OPERASIONAL

1. Menurut Oemar dalam Suratman (2013:13),

Penilaian atau evaluasi adalah keseluruhan kegiatan pengukuran (pengumpulan data dan informasi) pengelolaan, penafsiran dan pertimbangan untuk membuat keputusan tentang tingkat hasil belajar yg dicapai oleh peserta didik setelah melakukan kegiatan belajar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Menurut George R dalam Akpabelta (2012:21),

Pelaksanaan merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan dan sasaran anggota-anggota

perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu juga ingin mencapai sasaran tersebut.

3. program, secara umum pengertian program yaitu sebagai rencana atau rancangan kegiatan yang akan dilakukan. Apa bila istilah program langsung dikaitkan dengan evaluasi program maka program didefinisikan sebagai suatu unit atau kesatuan kegiatan yang merupakan pelaksanaan dari suatu kebijakan, terjadi dalam proses yang berkelanjutan serta terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang.
4. Menurut Shermerhom, dalam Arimurti (2011:6) “Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang memberikan pelatihan untuk mendapatkan keterampilan untuk mendapatkan pekerjaan”. Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan pelatihan merupakan kegiatan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dilaksanakan untuk mencari atau meningkatkan penghasilan yang di jalankan secara teratur dan terorganisir dalam waktu yang singkat.
5. Pengelolaan adalah suatu istilah yang berasal dari kata kelola mengandung arti serangkaian usaha yang bertujuan untuk mengali dan memanfaatkan segala potensi yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu yang telah direncanakan sebelumnya.
(<http://goenable.wordpress.com/2012/01/08/standar-pengelolaan-pendidikan>)

Dari uraian di atas dapatlah disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengelolaan adalah suatu rangkaian kegiatan yang berintikan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang bertujuan menggali dan memanfaatkan sumber daya alam yang di miliki secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

6. Balai Pengembangan Pendidikan Non-Formal Informal. Balai Pengembangan Pendidikan Non-Formal Informal (BP-PNFI) Provinsi Bengkulu adalah salah satu Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) dari Dinas Pendidikan Provinsi Bengkulu yang mana mempunyai tanggung jawab melaksanakan tugas dan tanggung jawab melaksanakan tugas-tugas pembangunan dibidang pendidikan khususnya dibidang pendidikan Non Formal (pendidikan luar sekolah). Balai Pengembangan Pendidikan Non-Formal Informal (BP-PNFI) mempunyai misi yaitu memfasilitasi peningkatan sumber daya manusia tenaga pendidik dan kependidikan PNF sesuai kebutuhan daerah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KONSEP PENDIDIKAN NON FORMAL

1. Pengertian Pendidikan Non Formal

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 1 butir 12 tentang SISDIKNAS menyebutkan bahwa “Pendidikan non formal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang”.

Menurut Sudjana (2004:34) Pendidikan non formal adalah :

Setiap kegiatan pendidikan yang terorganisir, diselenggarakan di luar sistem pendidikan persekolahan, diselenggarakan secara tersendiri atau merupakan bagian penting dari suatu kegiatan yang lebih luas, dengan maksud memberikan layanan khusus kepada warga belajar di dalam mencapai tujuan belajar.

Selain menurut para ahli tersebut terdapat pula pendapat dari ahli yang lain yaitu Surya Basar Atmaja dalam Aliman (2003:2) menjelaskan bahwa :

Pendidikan non formal atau pendidikan luar sekolah adalah Setiap program pelayanan pendidikan di luar kegiatan pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga persekolahan, dan sebagai bagian terpadu dalam system pendidikan nasional yang berlangsung seumur hidup menuju terbentuknya manusia pancasila.

Dari pendapat para ahli tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa pendidikan non formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar pendidikan formal dan berdasarkan kebutuhan masyarakat dalam rangka mencapai tujuan. Karakteristik umum yang dapat membedakan pendidikan non

formal dengan pendidikan formal yaitu pendidikan non formal bersifat fleksibel, praktis, waktu singkat dan cakupannya luas.

2. Tujuan Pendidikan Non Formal

Tujuan dari pendidikan nasional yaitu untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana diamanatkan dalam PP No.73 Tahun 2002 tentang tujuan dari Pendidikan Non Formal yaitu:

- a. Melayani warga belajar supaya tumbuh dan berkembang sedini mungkin dan sepanjang hayatnya guna meningkatkan martabat dan mutu hidupnya,
- b. Membina warga belajar agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental yang diperlukan mengembangkan diri, bekerja mencari nafkah, atau melanjutkan ketingkat atau jenjang pendidikan yang lebih tinggi,
- c. Memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang tidak dapat dipenuhi dalam jalur pendidikan sekolah.

Sedangkan menurut Aliman (2003:13) tujuan dari pendidikan luar sekolah adalah :

Tujuan pendidikan luar sekolah adalah untuk mengembangkan sikap mental, bakat, keterampilan dan kemampuan anggota masyarakat serta menyiapkan dan memberikan bekal kepada warga belajar agar mampu bekerja dan berwirausaha serta meningkatkan martabat dan mutu kehidupannya.

Jadi dapat peneliti simpulkan bahwa tujuan pendidikan non formal harus mencakup tiga hal yaitu : melayani, membina serta memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang tidak dapat terpenuhi di jalur pendidikan formal.

3. Fungsi Pendidikan Non formal

Adapun fungsi dari pendidikan non formal. Dijelaskan dalam UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 26 Butir 1 dan 2 bahwa:

- a. Pendidikan non formal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai

pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

- b. Pendidikan non formal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional.

Menurut Mustofa (2007: 33) Fungsi pendidikan non formal sebagai

berikut :

- a. Mengembangkan nilai-nilai rohaniyah dan jasmaniah warga belajar atas dasar potensi yang dimiliki.
- b. Mengembangkan cipta, rasa, dan karsa warga belajar agar lebih kreatif, mampu memahami lingkungannya, dan mempunyai kemampuan untuk mengaktualisasikan diri.
- c. Membantu warga belajar membentuk dan menafsirkan pengalaman mereka serta mengembangkan kerja sama dan partisipasi aktif dalam memenuhi kebutuhannya dan kebutuhan masyarakat.
- d. Mengembangkan cara berfikir dan bertindak kritis terhadap dan di dalam lingkungan serta untuk memiliki kemampuan menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- e. Mengembangkan sikap dan moral tanggung jawab sosial, nilai budaya, serta keterlibatan diri dalam perubahan masyarakat.

Jadi dapat penulis simpulkan bahwa pendidikan nonformal mempunyai fungsi sebagai pengganti, penambah dan pelengkap. Sehingga dapat menjadi seseorang yang lebih profesional, baik dari segi sikap, moral, pengetahuan, serta keterampilan mereka guna memenuhi kebutuhannya.

B. KONSEP PERENCANAAN

1. Pengertian Perencanaan

Menurut Suratman, (2009:8) bahwa Perencanaan pendidikan dalam arti yang seluas-luasnya adalah penggunaan analisa yang sifatnya rasional dan sistematis terhadap proses pengembangan pendidikan yang bertujuan untuk mengembangkan pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien dalam menanggapi kebutuhan dan tujuan warga belajar dan masyarakat.

Sedangkan menurut Handoko dalam Arimurti (2011:11) berpendapat bahwa perencanaan meliputi :

- a. Pemulihan atau penetapan tujuan-tujuan organisas,
- b. Penentuan strategi, kebijakan, proyek, program, prosedur, metode, system, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Perencanaan pada hakekatnya adalah proses pengambilan keputusan atas sejumlah pilihan yang ada mengenai sasaran dan cara-cara yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang dikehendaki serta pemantauan dan penilaiannya atas hasil pelaksanaannya yang di laksanakan secara sistematis dan berkesinambungan.

Dari definisi-definisi di atas maka yang dimaksud dengan perencanaan itu ialah merupakan suatu kegiatan yang akan dilaksanakan/ dilakukan di masa akan datang guna mencapai tujuan-tujuan tertentu.

2. Tujuan Perencanaan

Sedangkan tujuan perencanaan meliputi :

- a. Standar pengawasan, yaitu mencocokkan pelaksanaan dengan perencanaan,
- b. Mengetahui kapan pelaksanaan dan selsainya satu kegiatan,
- c. Mengetahui siapa yang terlibat (struktur organisasinya) baik kualifikasinya maupun kuantitasnya,
- d. Mendapatkan kegiatan yang sistematis termasuk biaya dan kualitas pekerjaan,

- e. Meminimalkan kegiatan-kegiatan yang tidak produktif dan menghemat biaya, tenaga dan waktu,
- f. Memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai kegiatan pekerjaan,
- g. Menyerasikan dan memadukan beberapa sub kegiatan,
- h. Mendeteksi hambatan kesulitan yang bakal ditemui,
- i. Mengarahkan pada pencapaian tujuan.

(<http://id.shvoong.com/writing-and-speaking/presenting/2077093/tujuanperencanaan-dan-manfaat-perencanaan>)

3. Manfaat Perencanaan

Manfaat perencanaan yaitu, meliputi :

- a. Standar pelaksanaan dan pengawasan,
- b. Pemilihan berbagai alternative terbaik,
- c. Penyusunan skala prioritas, baik sasaran maupun kegiatan,
- d. Menghemat pemanfaatan sumber daya organisasi,
- e. Membantu manajer menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan,
- f. Alat memudahkan dalam berkoordinasi dengan pihak terkait, dan,
- g. Alat meminimalkan pekerjaan yang tidak pasti.

(http://triawulandari92.blogspot.ca/2013/06/pengertian-dan-manfaat-perencanaan_5.html)

C. KONSEP PELAKSANAAN

1. Pengertian Pelaksanaan

Untuk mewujudkan suatu tujuan atau target, maka haruslah ada pelaksanaan yang merupakan proses kegiatan yang berkesinambungan sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. George dalam Akpabelta (2012:21)

berpendapat bahwa “Pelaksanaan merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sehingga sedemikian rupa mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran dari suatu kegiatan perusahaan”. Sedangkan menurut Santoso (1982:183) “Pelaksanaan diartikan sebagai suatu usaha atau kegiatan tertentu yang dilakukan untuk mewujudkan rencana atau program dalam kenyataannya”.

Maka dari defenisi-defenisi di atas yang dimaksud dengan pelaksanaan ialah merupakan suatu tindakan usaha yang dilakukan untuk mencapai sasaran atau tujuan dari suatu perencanaan kegiatan.

2. Fungsi Pelaksanaan

Sedangkan fungsi dari pelaksanaan ialah untuk mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efesien dalam mencapai suatu tujuan. Untuk itu di dalam suatu program kegiatan supaya dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan pelaksanaan program kegiatan yang benar, tepat dan baik.

D. KONSEP EVALUASI

1. Pengertian Evaluasi

Suchman dalam Dede Nopita Sari, (2011 : 22) memandang bahwa “Evaluasi sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan”.

Definisi lain dikemukakan oleh Mappa dalam Akpabelta (2012:24) menjelaskan bahwa “Evaluasi pendidikan luar sekolah adalah sebagai kegiatan untuk menetapkan keberhasilan dan kegagalan program pendidikan”.

Dua ahli tersebut mengatakan bahwa evaluasi adalah kegiatan mencari sesuatu yang berharga tentang suatu dalam mencari sesuatu tersebut, juga termasuk mencari informasi yang bermanfaat dalam menilai keberadaan suatu program, produksi, produser, serta alternative strategi yang diajukan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Berdasarkan berbagai pengertian dikemukakan di atas, evaluasi adalah sebagai kegiatan sistematis untuk mengumpulkan dan mengelola, menyajikan data yang diperlukan sebagai bahan masukan untuk mengambil keputusan.

2. Manfaat Evaluasi

Apabila suatu program tidak di evaluasi maka tidak dapat diketahui bagaimana seberapa tinggi kebijakan yang sudah dikeluarkan dapat terlaksana. Informasi yang diperoleh dari kegiatan evaluasi sangat berguna bagi pengambilan keputusan dan kebijakan lanjutan dari program, karena dari masukan hasil evaluasi program itulah para pengambil keputusan akan menentukan tindak lanjut dari program yang sedang atau telah dilaksanakan. Wujud dari hasil evaluasi adalah rekomendasi dari evaluator untuk mengambil keputusan.

Ada empat kemungkinan kebijakan yang dapat dilakukan berdasarkan hasil dalam pelaksanaan sebuah program keputusan yaitu :

- a. Menghentikan program, karena di pandang bahwa program tersebut tidak ada manfaatnya, atau tidak dapat terlaksana sebagaimana yang diharapkan.
- b. Merevisi program, karena ada bagian-bagian yang kurang sesuai dengan harapan.
- c. Melanjutkan program, karena pelaksanaan program menunjukkan bahwa segala sesuatu berjalan sesuai dengan harapan dan memberikan hasil yang bermanfaat.
- d. Menyebarkan program, karena program ini berhasil dengan baik maka sangat baik jika di laksanakan lagi di tempat dan waktu yang lain.

3. Tujuan Evaluasi

Di dalam tujuan evaluasi ada dua tujuan yaitu tujuan umum dan khusus. Tujuan umum diarahkan pada seluruh program secara keseluruhan, sedangkan tujuan khusus diarahkan pada masing-masing komponen. Untuk mempermudah mengidentifikasi tujuan evaluasi program, kita harus memperhatikan unsur-unsur dalam kegiatan atau penggarapannya. Ada tiga unsur penting dalam kegiatan suatu kegiatan yaitu :

- a. *What* : Apa yang digarap.
- b. *Who* : Siapa yang menggarapnya.
- c. *How* : Bagaimana menggarapnya.

Dengan mengacu pada tiga unsur kegiatan tersebut, paling sedikit dapat diidentifikasi adanya tiga komponen kegiatan yaitu : tujuan, pelaksanaan kegiatan, dan prosedur atau teknik pelaksanaan.

4. Model-model Evaluasi

Ada banyak model-model evaluasi yang digunakan kebanyakan evaluator, namun dalam penelitian ini penulis hanya akan menggunakan model evaluasi CIPP nantinya. Dimana menurut Stufflebeam dalam Yusuf (2008:14) “Model evaluasi CIPP dirumuskan sebagai suatu proses menggambarkan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang berguna untuk menilai alternatif keputusan”. Di samping itu pada model ini evaluasi dibagi menjadi empat macam, yaitu :

- a. *Context evaluation to serve planning decision*. Konteks evaluasi ini membantu merencanakan keputusan, menentukan kebutuhan yang akan dicapai oleh program, dan merumuskan tujuan program.
- b. *Input evaluation, structuring decision*. Evaluasi ini menolong mengatur keputusan, menentukan sumber-sumber yang ada, alternative apa yang diambil, apa rencana dan strategi untuk mencapai kebutuhan. Bagaimana prosedur kerja untuk mencapainya.
- c. *Process evaluation, to serve implementing decision*. Evaluasi proses untuk membantu mengimplementasikan keputusan. Sampai sejauh mana rencana telah diterapkan ? apa yang harus direvisi ? begitu pernyataan tersebut terjawab, prosedur dapat dimonitor, dikontrol, dan diperbaiki.
- d. *Product evaluation, to serve recycling decision*. Evaluasi produk untuk menolong keputusan selanjutnya. Apa hasil yang telah di capai ? apa yang di lakukan setelah program berjalan ?

E. KONSEP PELATIHAN

1. Pengertian Pelatihan

Menurut Shermerhom, dalam Arimurti (2011:6) “Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang memberikan pelatihan untuk mendapatkan keterampilan untuk mendapatkan pekerjaan”. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat di pandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa yang akan datang.

Sedangkan pelatihan menurut Gomes dalam Wulandari (2011:15) “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya”.

Dengan melihat penjabaran definisi yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan pemberian pengalaman yang bertujuan untuk pembentukan atau pengembangan kepribadian, kecakapan, pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan.

2. Ciri-Ciri Pelatihan

Pelatihan mempunyai beberapa ciri-ciri yaitu sebagai berikut :

- a. Direncanakan dengan sengaja
- b. Ada tujuan yang hendak dicapai
- c. Ada kegiatan belajar dan berlatih
- d. Isi belajar dan berlatih menekankan pada keahlian dan keterampilan
- e. Dilaksanakan dalam waktu yang relative singkat
- f. Ada tambahan tempat belajar dan berlatih

Idealnya pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan para pekerja akan lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih. Tujuan-tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan kedalam lima bidang, yakni :

- a. Memperbaiki kinerja, kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat kerf berfaedah dalam meminimalakan masalah-masalah ini.
- b. Memukhtahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalaui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru. Perubahan

teknologi pada gilirannya berarti bahwa pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan mestila dimuktahirkan melalui pelatihan sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diintegrasikan kedalam organisasi.

- c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan. Sering seorang karyawan baru tidak memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi *job competent* yaitu mampu mencapai *output* dan standar kualitas yang di harapkan.
- d. Membantu memecahkan permasalahan operasional. Meskipun permasalahan organisasional menyerang dari penjurur, pelatihan adalah sebagai salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilema yang harus di hadapi oleh manajer.
- e. Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Mengembangkan kemampuan promosional karyawan adalah konsisten dengan kebijakan personalia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah unsure kunci dalam system pengembangan karir. Organisasi-organisasi yang gagal menyediakan pelatihan untuk memobilitas vertical akan kehilangan karyawan yang berorientasi pencapaian yang merasa frustasi karena tidak adanya kesempatan untuk promosi dan akhirnya memilih keluar dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang menyediakan pelatihan bagi kemajuan karir mereka.

Dari pendapat di atas mengenai tujuan pelatihan dapat disimpulkan bahwa adanya pelatihan diharapkan dapat mengembangkan karyawan sesuai dengan kompetensinya dan dapat menggunakan keahliannya sesuai dengan perubahan teknologi, karyawan akan lebih berorientasi pada pengembangan perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan dan untuk pengembangan karir, sehingga adanya pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan pertumbuhan pribadi setiap karyawan.

3. Manfaat Pelatihan

Tentang manfaat pelatihan menurut Robinson dalam Erawati, dalam Wulandari (2011:18), Manfaat pelatihan itu ada empat yaitu:

- a. Pelatihan sebagai alat untuk memperbaiki penampilan kemampuan individu atau kelompok dengan harapan memperbaiki performance organisasi.
- b. Keterampilan tertentu diajarkan agar para karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar yang diinginkan.
- c. Pelatihan juga dapat memperbaiki sikap-sikap terhadap pekerjaan, terhadap pimpinan atau karyawan seringkali pula sikap-sikap yang tidak produktif timbul dari salah satu pengertian yang disebabkan oleh informasi yang tidak cukup dan informasi yang membingungkan.
- d. Pelatihan dapat memperbaiki standar keselamatan, pelatihan akan menghasilkan tindakan yang dapat diulang-ulang dan membangkitkan motivasi kerja serta perbaikan lebih lanjut. Mengubah atau menimbulkan tindakan dapat saja dilakukan dengan pemaksaan, akan tetapi hasilnya tidak berkelanjutan. Hanya saja dilakukan dengan memacu terus perbaikan diri.

Melalui pelatihan dicapai kelenturan dalam tindakan, karena para peserta pelatihan dituntut untuk memahami, memiliki keyakinan, menemukan, inisiatif, memiliki kecakapan dalam mengambil keputusan, hormat terhadap kontribusi pihak lain dan siap untuk bekerja sama dengan

pihak lain. Oleh karena itu dalam mengadakan perubahan baik organisasi maupun pribadi pelatihan masih lebih unggul di bandingkan dengan cara-cara lainnya.

4. Tahapan-tahapan Pelatihan

Dalam pengembangan program pelatihan, agar pelatihan dapat bermanfaat dan mendatangkan keuntungan diperlukan tahapan atau langkah-langkah yang sistematis. Secara umum ada tiga tahap pada pelatihan yaitu tahap penilaian kebutuhan, tahap pelaksanaan pelatihan dan tahap evaluasi. Atau dengan istilah lain ada fase perencanaan pelatihan, fase pelaksanaan pelatihan dan fase pasca pelatihan. Dari tiga tahap atau fase tersebut, mengandung langkah-langkah pengembangan program pelatihan. Jika digambarkan bentuk prosedur pelatihan tersebut ialah :

Langkah-langkah yang umum lainnya yang digunakan dalam pengembangan program pelatihan, seperti dikemukakan oleh Werther dalam Arimurti (2011:28), yaitu : “(1) *need assessment*; (2) *training and development objective*; (3) *program content*; (4) *learning principles*; (5) *actual program*, (b) *skill knowledge ability of works*; dan (7) *evaluation*”.

Pendapat ini sesuai dengan yang dikemukakan Simamora (1997 : 30) yang menyebutkan delapan langkah pelatihan yaitu :

(1). tahap penilaian kebutuhan dan sumber daya untuk pelatihan; (2) mengidentifikasi sasaran-sasaran pelatihan; (3) menyusun kriteria; (4) pre tes terhadap pemegang (5) memilih teknik pelatihan dan prinsip-prinsip proses belajar; (6) melaksanakan pelatihan; (7) memantau pelatihan; dan (8) membandingkan hasil-hasil pelatihan terhadap kriteria-kriteria yang digunakan.

Penilaian kebutuhan (*need assessment*) pelatihan merupakan langkah yang paling penting dalam pengembangan program pelatihan. Langkah penilaian kebutuhan ini merupakan landasan yang sangat menentukan pada langkah-langkah berikutnya. Kekurangakuratan atau kesalahan dalam penilaian kebutuhan dapat berakibat fatal pada pelaksanaan pelatihan. Dalam penilaian kebutuhan dapat digunakan tiga tingkat analisis yaitu analisis pada tingkat organisasi, analitis pada tingkat program atau operasi dan analisis pada tingkat individu. Sedangkan teknik penilaian kebutuhan dapat digunakan analisis kinerja, analisis kemampuan, analisis tugas maupun survey kebutuhan (*need survey*).

Perumusan tujuan pelatihan dan pengembangan (*training and development objective*) hendaknya berdasarkan kebutuhan pelatihan yang telah

ditentukan. perumusan tujuan dalam bentuk uraian tingkah laku yang diharapkan dan pada kondisi tertentu. Pernyataan tujuan ini akan menjadi standar kinerja yang harus diwujudkan serta merupakan alat untuk mengukur tingkat keberhasilan program pelatihan.

Isi program (*program content*) merupakan perwujudan dari hasil penilaian kebutuhan dan materi atau bahan guna mencapai tujuan pelatihan. Isi program ini berisi keahlian (keterampilan), pengetahuan dan sikap yang merupakan pengalaman belajar pada pelatihan yang diharapkan dapat menciptakan perubahan tingkah laku. Pengalaman belajar dan atau materi pada pelatihan harus relevan dengan kebutuhan peserta maupun lembaga tempat kerja.

Menurut Siagian, (1994 :190) prinsip-prinsip belajar (*learning principles*) yang efektif adalah yang memiliki kesesuaian antara metode dengan gaya belajar peserta pelatihan dan tipe-tipe pekerjaan, yang membutuhkan. Pada dasarnya prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar lima hal yaitu partisipasi, reputasi, relevansi, pengalihan, dan umpan balik.

Dengan prinsip partisipasi pada umumnya proses belajar berlangsung dengan lebih cepat dan pengetahuan yang diperoleh diingat lebih lama. Prinsip reputasi (pengulangan) akan membantu peserta pelatihan untuk mengingat dan memanfaatkan pengetahuan atau keterampilan yang di miliki. Prinsip relevansi, yakni kegiatan pembelajaran akan lebih efektif apabila bahan yang dipelajari mempunyai relevansi dan makna kongkrit dengan kebutuhan peserta pelatihan. Prinsip pengalihan dimaksudkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dalam kegiatan belajar mengajar dengan mudah dapat dialihkan pada situasi

nyata (dapat dipraktekkan pada pekerjaan). Dan prinsip umpan balik akan membangkitkan motivasi peserta pelatihan karena mereka tahu kemajuan dan perkembangan belajarnya.

Pelaksanaan program (*actual program*) pelatihan pada prinsipnya sangat situasional sifatnya. Artinya dengan penekanan pada perhitungan kebutuhan organisasi dan peserta pelatihan, penggunaan prinsip-prinsip belajar dapat berbeda intensitasnya, sehingga tercermin pada penggunaan pendekatan, metode dan teknik tertentu dalam pelaksanaan proses pelatihan.

Keahlian, pengetahuan, dan kemampuan pekerja (*skill knowledge ability of workers*) sebagai peserta pelatihan merupakan pengalaman belajar (hasil) dari suatu program pelatihan yang diikuti. Pelatihan dikatakan efektif, apabila hasil pelatihan sesuai dengan tugas peserta pelatihan. dan bermanfaat pada tugas pekerjaan.

Langkah terakhir dari pengembangan program pelatihan adalah evaluasi (*evaluation*) pelatihan Pelaksanaan program pelatihan dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan terjadi suatu proses transformasi pengalaman belajar pada bidang pekerjaan. Menurut Siagian, (19994:202) ”proses transformasi dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja”. Selanjutnya untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian. Dan untuk mengukur keberhasilan tidaknya yang dinilai tidak hanya segi-segi teknis saja. Akan tetapi juga segi berperilaku. Dan untuk evaluasi

diperlukan kriteria evaluasi yang dibuat berdasarkan tujuan program pelatihan dan pengembangan.

5. Model-model Pelatihan

Dalam rangka pelatihan ada tiga metode yang coba dikembangkan, metode-metode tersebut meliputi :

- a. *Mass teaching method*, yakni metode yang ditujukan pada masa. Metode ini dipilih untuk menyampaikan sampai pada taraf kesadaran dan ketertarikan
- b. *Group teaching method*, yakni metode yang ditujukan pada kelompok. Metode ini dipilih untuk menyampaikan sampai pada taraf kesadaran dan ketertarikan ditambah dengan pertimbangan dan mencoba.
- c. *Individual teaching method*, yakni metode yang ditujukan pada individu, dan metode ini dipilih untuk menyampaikan sampai kesadaran, ketertarikan, pertimbangan dan mencoba, juga peserta pelatihan sampai pada taraf mengambil alih, berbuat dan kepuasan.

F. KONSEP PKBM

Dari penjelasan tentang karakteristik program pendidikan nonformal, diketahui bahwa proses pembelajaran pada pendidikan nonformal dilakukan diberbagai lingkungan (komunitas, tempat kerja) atau satuan pendidikan non formal (satuan kegiatan belajar, pusat latihan, slsb). salah satu pendidikan nonformal adalah pusat kegiatan belajar masyarakat atau disingkat dengan PKBM. Menurut Sudjana, (2004:32) "PKBM telah ada sejak manusia

mengenal kegiatan belajar bersama, sedangkan kelembagaan PKBM dirintis dan disosialisasikan di Indonesia sejak Agustus 1998”.

PKBM sebagai salah satu institusi pendidikan nonformal dan wadah pembelajaran dari, oleh dan untuk masyarakat, PKBM bersifat fleksibel dan netral. PKBM disebut fleksibel antara lain karena terbuka peluang bagi masyarakat untuk belajar apa saja dengan kebutuhan masyarakat. Di PKBM warga masyarakat di bawah bimbingan tutor/sumber belajar dapat secara demokratis merancang kebutuhan belajar yang diinginkan. Beberapa program pembelajaran yang dilaksanakan di PKBM antara lain: program pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Kelompok Belajar Usaha (KBU), keaksaraan fungsional (KF), Paket A, Paket B, Paket C, Kursus-kursus Keterampilan, pendidikan Al Qur'an, dan pendidikan yang sejenis. Oleh karena itu, semua lembaga/instansi pemerintah/swasta, LSM, atau pihak-pihak lain dapat memanfaatkan keberadaan PKBM sepanjang untuk kepentingan kemajuan masyarakat. Peran Direktorat Pendidikan Masyarakat adalah memfasilitasi pembentukan dan pelembagaan PKBM tersebut, sedangkan prakarsa ada pada masyarakat itu sendiri (Depdiknas, 2003).

Menurut Suryadi dalam Susanti (2009:28) ”Bahwa Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat di arahkan untuk dapat mengembangkan potensi-potensi tersebut menjadi bermanfaat bagi kehidupannya”. Agar mampu mengembangkan potensi-potensi tersebut, maka diupayakan kegiatan pembelajaran yang diselenggarakan di PKBM bervariasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Selain itu, pusat kegiatan belajar masyarakat sebagai

basis pendidikan bagi masyarakat perlu dikembangkan secara komprehensif, fleksibel, dan beraneka ragam serta terbuka bagi semua kelompok usia dan anggota masyarakat sesuai dengan peranan, hasrat, kepentingan, dan kebutuhan belajar masyarakat. Oleh karena itu, jenis pendidikan yang diselenggarakan dalam pusat kegiatan belajar masyarakat juga beragam sesuai dengan kebutuhan pendidikan dan pembelajaran masyarakat.

PKBM memiliki fungsi-fungsi tertentu, antara lain:

1. Sebagai *tempat kegiatan belajar* bagi warga masyarakat, artinya tempat bagi warga masyarakat untuk menimba ilmu dan memperoleh berbagai jenis keterampilan dan pengetahuan fungsional yang dapat didayagunakan secara tepat dalam upaya memperbaiki kualitas hidup dan kehidupan masyarakat.
2. Sebagai *tempat pusaran* berbagai potensi yang ada dan berkembang di masyarakat, artinya bahwa PKBM diharapkan dapat digunakan sebagai tempat pertukaran berbagai potensi yang ada dan berkembang di masyarakat, sehingga menjadi suatu sinergi yang dinamis dalam upaya pemberdayaan masyarakat itu sendiri.
3. Sebagai *pusat dan sumber informasi*, artinya bahwa PKBM merupakan tempat warga masyarakat untuk menanyakan berbagai informasi tentang berbagai jenis kegiatan pembelajaran dan keterampilan fungsional yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. PKBM dapat menyediakan informasi kepada anggota masyarakat yang membutuhkan keterampilan fungsional untuk bekal hidup (*life skill*).

4. Sebagai *ajang tukar menukar* keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh masyarakat yang bersangkutan dengan prinsip saling membelajarkan melalui diskusi-diskusi mengenai permasalahan yang dihadapi.
5. Sebagai tempat *berkumpulnya* warga masyarakat yang ingin meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, serta nilai-nilai tertentu bagi masyarakat yang membutuhkannya. Di samping itu dapat juga digunakan untuk berbagai pertemuan bagi penyelenggaraan dan narasumber baik intern maupun ekstern.
6. Sebagai *loka belajar* yang tidak pernah berhenti, artinya PKBM merupakan suatu tempat yang secara terus menerus digunakan untuk proses belajar mengajar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan mengetahui keberhasilan dari pelaksanaan program pelatihan/diklat pengelola PKBM yang dilaksanakan oleh BP-PNFI Provinsi Bengkulu tahun 2012. Evaluasi ini perlu dilakukan agar substansi dari tujuan penelitian ini dapat diketahui yang meliputi penetapan tujuan kegiatan hingga hambatan-hambatan yang dihadapi panitia dan peserta pelatihan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif dengan melaksanakan penelitian di BP-PNFI (Balai Pengembangan Pendidikan Non-Formal, Informal provinsi Bengkulu). Menurut Sugiyono (2004:1) "Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang di gunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah di mana peneliti adalah sebagai instrumen kunci". Penelitian kualitatif pada hakikatnya ialah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya.

Adapun menurut Sudarwan (2002:41) beliau mengemukakan bahwa ciri-ciri metode penelitian deskriptif yaitu: 1) bersifat mendeskripsikan kejadian atau peristiwa yang bersifat faktual, 2) di lakukan secara survey. 3) bersifat mencari informasi secara faktual dan dilakukan secara mendetail. 4) mengidentifikasi masalah-masalah atau untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan praktik-praktik yang sedang berlangsung. 5) mendeskripsikan subjek yang sedang dikelola oleh kelompok orang tertentu dalam waktu yang bersamaan.

B. JADWAL PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Februari dan Maret 2014 di Balai Pengembangan Pendidikan Non-Formal dan Informal Provinsi Bengkulu. Tahap-tahap dari penelitian tersebut adalah :

1. Pra Penelitian

Adapun tujuan dari pra penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Pengumpulan data dan informasi awal sebagai bahan untuk membuat rancangan penelitian.
- b. Pengenalan setting penelitian dan kondisi daerah penelitian di BP-PNFI Provinsi Bengkulu.

2. Penyusunan Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini disusun dan diseminarkan terlebih dahulu untuk mendapatkan masukan dan saran dari dosen pembimbing sebelum penelitian dilaksanakan.

3. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Pengurusan surat izin penelitian dilaksanakan setelah proposal penelitian diseminarkan.

4. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan untuk memperoleh data atau informasi empiric lapangan sebagai dasar analisis, oleh karena itu diperlukan suatu pedoman pokok wawancara sebagai acuan untuk mendapatkan data yang relevan.

5. Penyusunan Laporan

Penyusunan laporan merupakan kegiatan akhir dari penelitian ini, yang kemudian akan diuji oleh dosen penguji waktu ujian yang telah ditentukan terlebih dahulu.

C. SUBYEK PENELITIAN

Subjek penelitian merupakan subjek yang ditujukan untuk diteliti oleh peneliti. Subjek pada penelitian ini ialah panitia dan peserta pelatihan pelaksana program pelatihan/diklat pengelola PKBM oleh BP-PNFI Provinsi Bengkulu pada tahun 2012.

D. LOKASI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di BP-PNFI (Balai Pengembangan Pendidikan Non-Formal dan Informal) Provinsi Bengkulu.

E. INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen utama dalam pengumpulan data pada penelitian kualitatif ini ialah peneliti itu sendiri atau disebut dengan Human Instrumen. Dalam melakukan penelitian ini membutuhkan beberapa alat yang disebut alat pengumpulan data sendiri, yang bertujuan untuk pengumpulan data/ informasi melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dan pengembangan instrumen penelitian yang digunakan yaitu panduan observasi, panduan wawancara, dan buku teks.

F. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

“Observasi adalah kegiatan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian” (Margono, 1996: 158).

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan pengamatan pada program pelatihan/diklat pengelola PKBM yang dilaksanakan oleh BP-PNFI Provinsi Bengkulu tahun 2012.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada kepala BP-PNFI Provinsi Bengkulu, panitia pelaksana program Pelatihan/diklat pengelola PKBM di BP-PNFI Provinsi Bengkulu tahun 2012 dan peserta pelatihannya. Kegiatan wawancara ini digunakan untuk mendapatkan data dan informasi secara lisan. Dalam melakukan wawancara, pedoman wawancara yang akan digunakan adalah bentuk pertanyaan tak berstruktur yang berisi tentang pokok-pokok pertanyaan. Jadi peneliti menggunakan wawancara sebagai penunjang untuk memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang akan peneliti bahas.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data mengenai kegiatan wawancara dan observasi sebelumnya kepada kepala BP-PNFI Provinsi Bengkulu, panitia pelaksana program pelatihan/diklat pengelola PKBM di BP-PNFI Provinsi Bengkulu tahun 2012 dan peserta pelatihannya

yang dapat dijadikan dokumentasi serta gambaran umum dari kegiatan pelatihan/ diklat pengelola PKBM di BP-PNFI tersebut.

G. TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis merupakan suatu proses penyusunan data agar dapat ditafsirkan. Dalam penelitian ini digunakan analisis data kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Menurut Burhan (2010:46) “Pendekatan studi kasus merupakan penelitian yang terinci tentang seseorang atau unit sosial selama kurun waktu tertentu.” Sebagai instrumen utama dalam penelitian kualitatif, peneliti berpartisipasi pada situasi real, mendatangi subyek dan meluangkan waktu secara partisipatif bersama mereka. Langkahnya yaitu menelaah seluruh data yang ada. Kemudian peneliti dapat menarik kesimpulan tertentu dari hasil pemahaman dan pengertiannya berdasarkan asumsi pendekatan proses komunikasi.

Menurut Huberman et-al dalam Burhan (2001:229-230) mengemukakan bahwa “Aktivitas dalam situasi analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas.”

Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data antara lain:

1. Reduksi data. Mereduksi data berarti mengambil bagian pokok atau inti sari dari data yang diperoleh (merangkum). Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberi gambaran yang lebih jelas, mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan. Dan dengan demikian hal ini memudahkan peneliti dalam menentukan data apa saja yang harus dikumpulkan.
2. Penyajian data. Setelah data di reduksi, maka langkah selanjutnya adalah penyajian data. Dengan penyajian data maka akan

memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah di pahami tersebut serta mampu menggambarkan keseluruhan atau bagian-bagian.

3. Verifikasi (menarik kesimpulan). Langkah ketiga dalam analisi data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan bersifat relative/ sementara, dan masih diragukan serta oleh karena itu kesimpulan senantiasa diverifikasi selama penelitian berlangsung dan berubah bila tidak di temui bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

Ketiga macam kegiatan analisis tersebut di atas saling berhubungan dan berlangsung terus menerus selama penelitian dilakukan.

H. VALIDITAS PENELITIAN

Validitas data dalam penelitian ini menggunakan metode triangulasi.

Menurut Sudarwan (2002:37) Triangulasi merupakan aplikasi studi yang menggunakan multimetode untuk meneleah fenomena yang sama. Fenomena diinvestigasi biasanya bersifat kompleks dan rumit, selayaknya kekompleksan kemampuan yang dibutuhkan oleh pekerja social ; dan peneliti dibidang ilmu-ilmu sosial dan pendidikan untuk mencari alternative pemecahan masalah atas kelompok yang tidak beruntung.

Sedangkan menurut Burhan dalam Akpabelta (2012:41) menyatakan bahwa triangulasi terdiri dari tiga bentuk yaitu :

1. Triangulasi Subjek Penelitian. Untuk teknik ini hal yang dilakukan adalah membandingkan data hasil pengamatan/ wawancara dengan cara mewawancarai subjek yang berbeda dan waktu yang berbeda. Sehingga data yang diperoleh benar-benar valid.
2. Triangulasi waktu penelitian, untuk triangulasi waktu penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan mewawancarai orang yang berbeda atau sama dalam waktu yang berbeda dengan pertanyaan yang sama. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data yang kredibel dan valid.
3. Triangulasi tempat penelitian. Triangulasi ini adalah teknik pengumpulan data dengan cara mewawancarai subjek penelitian

yang sama atau berbeda pada tempat yang berbeda. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan keabsahan data yang di peroleh dri tempat yang berbeda.

Dengan teknik triangulasi peneliti mencoba mengecek kebenaran dan keabsahan data dengan menggunakan pembandingan yaitu :

1. Pengecekan ulang terhadap sumber data (wawancara, observasi, dan studi dokumentasi) guna mendapatkan keabsahan data yang akan dianalisis secara kualitatif.
2. Melakukan pengamatan secara langsung dan terus menerus sesuai dengan waktu yang telah di jadwalkan terhadap fenomena yang tampak.
3. Member check, dilakukan dengan cara memberikan laporan hasil wawancara kepada subjek penelitian dengan maksud memeriksa isinya sesuai dengan yang dimaksud oleh objek. Tujuannya adalah agar data yang kumpulkan dapat disajikan sesuai dengan apa yang dimaksudkan oleh sumber data.