

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hakikat Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat

1. Pengertian PKBM

PKBM (Pusat Kegiatan Masyarakat) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang masuk dalam naungan pendidikan luar sekolah, sasarannya merupakan seluruh masyarakat yang masih ada keinginan untuk meneruskan pendidikan, meningkatkan keterampilannya dalam bidang tertentu dan menyetarakan pendidikan seperti pendidikan formal. Secara khusus PKBM memiliki fokus kegiatan seperti program pembelajaran kesetaraan, keterampilan bahkan pelatihan kewirausahaan yang semua kegiatan tersebut untuk meningkatkan kemampuan, kecerdasan, dan peningkatan taraf hidup masyarakat sekitar.

Kegiatan yang ada di PKBM juga merupakan salah satu wadah bagi komunitas yang ada disekitar PKBM tersebut sebagai sarana dan prasarana agar kegiatan komunitas yang bersifat positif, kreatif dan edukatif tidak hanya diikuti oleh peserta didik yang ada di PKBM itu sendiri, melainkan seluruh masyarakat yang memang butuh dengan kegiatan yang dilaksanakan oleh PKBM dengan secara sukarela.

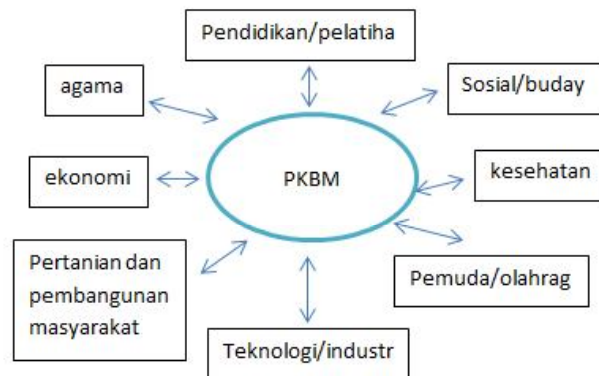
Peserta didik yang mengikuti kegiatan yang ada di PKBM lebih mementingkan bagaimana masyarakat mampu meningkatkan pemahaman keterampilan ataupun taraf hidup masyarakat agar lebih baik lagi.

Peserta didik yang ada di PKBM memiliki beragam usia, mulai dari remaja bahkan sampai lanjut usai, sehingga PKBM ini mengupayakan baik metode bahkan cara pengajarannya pun sedikit lebih berbeda dengan pendidikan formal yang ada ketentuan usia untuk melanjutkan pendidikan.

PKBM adalah sebuah model pelebagaan yang diartikan, bahwa PKBM sebagai basisi pendidikan masyarakat, baik dikelola secara profesional oleh LSM atau organisasi kemasyarakatan lainnya Umberto Sihombing (1999).¹⁰

Gambaran PKBM sebagai pusat pemberdayaan masyarakat dan sebagai pusat pendidikan masyarakat.

¹⁰ Mustofa Kamil. "Pendidikan Nonformal Pengembangan Melalui Pusat Kegiatan Belajar Mengajar
-86.



Gambar 2.1 tentang kegiatan yang bisa di laksanakan PKBM

Dalam gambar tersebut bagaimana PKBM sebagai pusat kegiatan belajar masyarakat diharapkan mampu memfasilitasi berbagai kebutuhan belajar masyarakat dengan aneka ragam permasalahan yang dapat diselesaikan dengan baik dibidangnya.¹¹

B. Hakikat Pelatihan

1. Pengertian pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan SDM yang ada didalam suatu intansi, dengan adanya pelatihan ini diharapkan ada nya peningkatan mutu kualitas yang ada disuatu lembaga sehingga

¹¹ Mustofa Kamil. "Pendidikan Nonformal Pengembangan Melalui Pusat Kegiatan Belajar Mengajar -86.

memunculkan paradigma yang lebih baik lagi untuk kedepannya. Pelatihan ini bisa dijadikan suatu pengalaman yang bisa dimanfaatkan untuk memperbaiki sistem yang kurang baik yang ada didalam SDM suatu lembaga ataupun diri secara pribadi, sehingga pelatihan tersebut diharapkan mampu menimbulkan efek yang positif dikemudian hari.

Walter Dick dan kawan – kawan (2009) yang mendefinisikan pelatihan sebagai “..... a prespectifed and planned experiance that eneble a person to do something that he or she could not do before.”¹²

Pelatihan merupakan pengalaman belajar yang sengaja dirancang agar dapat membantu peserta dalam menguasai kompetensi yang tidak dimiliki.

Pelatihan ini mempunyai tiga aspek pokok yaitu perolehan pengetahuan, keterampilan dan pengembangan bakat dalam upaya untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan tertentu atau suatu pekerjaan yang spesifik, selain itu upaya perolehan keterampilan, pemahaman dan keterampilan dilakukan dengan melakukan suatu upaya secara sengaja, terorganisir, sistematis, dalam waktu yang relatif singkat, dan dalam penyampaiannya menekankan pada demonstrasi ataupun praktik daripada teori.¹³

Seseorang akan tertarik dengan pelatihan yang sedang diadakan oleh suatu perusahaan ataupun suatu lembaga jika pelatihan ini bisa memunculkan pemikiran seseorang hingga bisa mempunyai suatu

¹² Benny A. Pribadi. “*Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*” (Pemulang: Prenada Media Group, 2014). hlm. 2

¹³ Ikka Kartika, (Bandung: Alfabeta, 2011). hlm. 8

keahlian tertentu yang sebelumnya belum dimilikinya, biaya yang terjangkau dan fasilitas yang digunakan untuk keberlangsungan pelatihan tersebut memadai sehingga, menciptakan lulusan yang ahli dibidang tertentu bahkan bisa menyalurkan lulusannya untuk perusahaan yang membutuhkan tenaga ahli yang sudah mengikuti pelatihan disutu lembaga tersebut. Salah satu contoh nya ialah Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) yang persebarannya sudah dimana-mana khususnya di DKI Jakarta.

PPKD ini menawarkan banyak pilihan pelatihan sesuai keinginan dan kebutuhan seseorang untuk meningkatkan keahlian dibidang tertentu, banyak sekali peserta didik yang mengikuti pelatihan di PPKD ini, hal tersebut dikarenakan fasilitas yang sangat memadai, kenyamanan dan kedisiplinan yang membuat peserta didik akan mengikuti seluruh rangkaian pelatihan ataupun aturan yang dibuat di PPKD tersebut.

PPKD ini sudah dikelola oleh pemerintah daerah bahkan provinsi dan fasilitas yang membuat peserta didik mau mengikuti PPKD tersebut dikarenakan, sudah banyak perusahaan yang bekerjasama dengan PPKD sehingga lulusan yang sudah mengikuti rangkaian pelatihan selama 30-45 hari kerja dan memiliki sertifikat keahlian, akan direkomendasikan ke perusahaan yang membutuhkan. Pelatihan ini

menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang belum memiliki pekerjaan, mengembangkan keahlian *life skill*, bahkan memunculkan kewirausahaan baru.

Pelaksanaan upaya perolehan pengetahuan keterampilan ini lebih berorientasi pada seorang pelatih (*trainer's oriented*) yang bercirikan antara lain:

- a. Keberadaan pelatih lebih penting daripada peserta.
- b. Pelatih mempunyai kekuasaan atas berlangsungnya proses.
- c. Peserta pasif (mendengarkan, mencatat, dan bertanya untuk klarifikasi).
- d. Metode yang sering digunakan ialah ceramah dan diskusi.
- e. Peserta cenderung didudukan sebagai obyek pelatihan.¹⁴

Pelaksanaan pelatihan ini memiliki perkembangan yang lebih baik dari pelaksanaan yang sebelumnya dijabarkan diatas, dimana suasana dari pelatihan tidak terlalu berfokus pada seorang *trainer*,

Proses ketika warga, sebagai individu maupun kelompok sosial dan organisasi, mengambil peran serta ikut mempengaruhi proses perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan kebijakan-kebijakan yang langsung mempengaruhi kehidupan mereka.

¹⁴ Ikka Kartika. "Mengelola Pelatihan Partisipatif

Hal tersebut juga mempengaruhi perubahan paradigma pelatihan. Berikut ini merupakan perbedaan *trainer oriented* dan *learner's oriented*:

Tabel 2.1 perbedaan trainer oriented dan learner's oriented

<i>Trainer's Oriented</i>	<i>Learner's Oriented</i>
Membahas sekitar peningkatan pengetahuan dan keterampilan seseorang kaitannya dengan pekerjaan atau aktivitas yang ditekuninya	Membahas sekitar peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta pengembangan diri seseorang yang bersangkutan kaitannya dengan kebutuhan dirinya.
Seseorang mengikuti pelatihan karena tuntutan perjaan atau aktivitas yang diikutinya.	Seseorang memberikan respon untuk belajar karena materi yang diberikan sesuai dengan yang diinginkannya, karena bermanfaat dan menarik perhatian mereka.
Seseorang mengikuti pelatihan atas biaya lembaga tempatnya bekerja atau aktivitas dalam waktu yang telah di tentukan.	Seseorang mengikuti pelatihan karena biaya sendiri dan waktu yang diatur sendiri.
Kata 'pelatihan' pada umumnya hanya menggambarkan dan merepresentasikan transfer pengetahuan atau keterampilan	Kata 'belajar' menggambarkan pertumbuhan/perkembangan seseorang dan sangat signifikan untuk meyakinkan orang lain bahwa seseorang sedang mengemudi

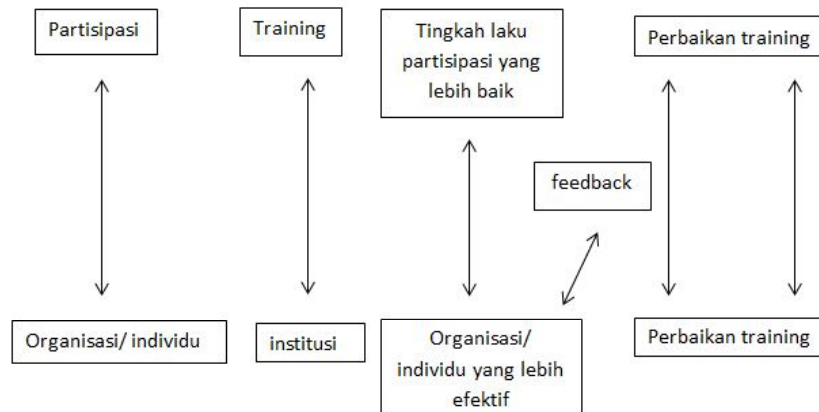
	oengembangan milik mereka sendiri untuk diri merekan sendiri. ¹⁵
--	---

Trainer oriented adalah pelatihan yang diselenggarakan atas kepentingan suatu lembaga atau perusahaan demi meningkatkan SDM yang sudah ada diperusahan atau lembaga tersebut, sedangkan *Learner oriented*, pelatihan yang diikuti oleh individu untuk kebutuhan dirinya sendiri baik peningkatan secara ekonomi, sosial maupun keterampilannya.

2. Tujuan Pelatihan

Pelatihan dibuat sedemikian rupa pasti memiliki tujuan yang sama, yaitu meningkatkan keterampilan, pemahaman dan pengetahuan seseorang untuk memiliki suatu keahlian yang akan dikembangkan oleh seseorang tersebut, dengan pelatihan, diharapkan terjadi perbaikan tingkah laku pada partisipan pelatihan yang sebenarnya merupakan anggota suatu organisasi, bisa memperbaiki organisasi itu sendiri agar lebih efektif.

¹⁵ Ikka Kartika. "Mengelola Pelatihan Partisipatif



Gambar 2.2 proses pelaksanaan pelatihan

Pada gambar diatas merupakan variabel untuk mengubah variabel bebas partisipan dan organisasi atau individu menjadi suatu yang lebih baik, yaitu kemampuan individu dan keefektifan organisasi.¹⁶

Pengaruh (*outcome* atau *impact*) merupakan tujuan akhir pendidikan nonformal (didalamnya termasuk pelatihan), yang antara lain meliputi perubahan taraf hidup dan kemampuan untuk membelajarkan orang lain berdasarkan hasil belajar yang telah dimiliki dan dirasakan manfaatnya oleh peserta pelatihan, maka manfaat dapat diidentikan dengan pengaruh.¹⁷

Pelatihan yang diselenggarakan oleh pendidikan nonformal mampu menciptakan penambahan wawasan bukan hanya dalam segi pengetahuan saja, tetapi dari aspek keterampilan, dan sosial, sehingga seluruh aspek yang dibutuhkan oleh individu maupun

¹⁶ Saleh Maruki. "Pendidikan Non Formal Dimensi dalam Keaksaraan Fungsional, Pelatihan dan (Malang: Remaja Rosdakarya,2010)

¹⁷ Ibid.

kelompok bisa dibentuk dalam proses pembelajaran yang ada dipendidikan nonformal.

3. Indikator program pelatihan efektif dan efisien

Pelatihan bertujuan agar seseorang yang mengikutinya tersebut mampu menguasai dan menjadi terampil apa yang sedang dia kembangkan.

Empat kriteria yang mampu membuat program pelatihan dapat digunakan seefektif dan seefisien mungkin dalam suatu program, yaitu

- a. Mampu memfasilitasi peserta dalam mencapai tujuan atau kompetensi program pelatihan.
- b. Mampu memotivasi peserta dalam melakukan proses belajar secara berkesinambungan.
- c. Mampu meningkatkan daya ingat atau retensi peserta terhadap pengetahuan dan keterampilan yang telah dilakukan
- d. Mampu mendorong peserta untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai dalam dunia kerja.¹⁸

Pelatihan yang efektif dan efisien tercipta dari fasilitas, cara komunikasi yang tersampaikan dengan jelas, tegas dan terarah sehingga pelatihan dapat berdampak baik bagi peserta pelatihan dalam segi pemahaman, keterampilan, keaktifan hingga keberhasilan dalam pelatihan itu sendiri.

¹⁸ Benny Pribadi. *“Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*
Hlm 9

4. Proses dan prosedur Pelatihan

a. Perencanaan

Perencanaan pelatihan merupakan faktor penting dalam program pelatihan perencanaan yang baik dapat membantu suatu lembaga penyelenggara dalam melaksanakan kegiatannya dengan terpadu sehingga mencapai hasil yang maksimal.

Beberapa cara yang harus diperhatikan dalam pembuatan dan menetapkan tujuan pelatihan yang ingin dicapai, dirumuskan, jelas, terstruktur dan dapat dicapai. Tujuan ditetapkan meliputi tujuan umum dan tujuan khusus.

- 1) Menyusun strategi pelatihan dilakukan untuk mengatur mekanisme pelatihan agar pelaksanaannya efektif dan efisien.
- 2) Menentukan metode pelatihan terdiri dari :
 - a) Membuat silabus.
 - b) Menentukan materi pelatihan (modul pelatihan).
 - c) Membuat *season plan* bersis tentang struktur dan prosedur dari pelatihan.¹⁹

Selanjutnya setelah tahu tujuan dari pelatihan itu sendiri maka proses selanjutnya adalah menentukan isian dari kurikulum atau silabus yang terdiri dari:

¹⁹

- 1) Tujuan instruksional secara lebih terperinci.
- 2) Kriteria penilaian.
- 3) Waktu penyajian
- 4) Waktu
- 5) Dukungan.²⁰

b. Pelaksanaan

Keberhasilan penyelenggaraan pelatihan yang berhasil banyak bergantung pada profesionalisme pelatih yang merancang pelatihan melaksanakan pelatihan.

c. Evaluasi

Evaluasi pelatihan adalah komponen penting dalam sistem pelatihan. Tanpa evaluasi, tidak dapat diketahui program pelatihan yang diselenggarakan oleh suatu lembaga berhasil atau tidak. Evaluasi ini sangat penting dilaksanakan pada saat kegiatan sudah terlaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan, sehingga ada gambaran, perbaikan ataupun kekurangan dari pelatihan tersebut yang nantinya dilakukan evaluasi akhir agar pelatihan kedepannya bisa mengurangi kekurangan yang ada dipelatihan sebelumnya.

Mengukur efektivitas program pelatihan membutuhkan waktu dan sumber daya yang berharga, evaluasi dilakukan dengan alasan untuk mengidentifikasi kemungkinan untuk perkembangan pelatihan

²⁰ Ibid. Hlm. 99

agar lebih efektif, sekaligus mengidentifikasi kemungkinan efisiensi sumber daya yang tersedia.²¹

Evaluasi yang ada didalam pelatihan ini adalah, agar peserta didik yang mengikuti bisa mengetahui sejauh mana perkembangan baik segi pengetahuan, sikap dan keterampilannya serta sebagai acuan kedepannya bagi penyelenggara pelatihan agar mengadakan pelatihan yang lebih baik dan mengurangi kesalahan yang dialami sebelumnya baik dalam pelaksanaannya, peserta didiknya, hingga fasilitasnya.

d. Mendaur Manajemen Pelatihan

Langkah prosedur pengelolaan pelathan secara hierarkis dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Identifikasi dan analisis kebutuhan pelatihan hal ini dapat dikatagorikan dalam dua jenis yaitu kebutuhan yang ada saat ini dan kebutuhan pelatihan pada masa yang akan datang sebagai akibat adanya berbagai perubahan.
- 2) Klasifikasi dan menentukan dan peserta pelatihan, semakin heterogen semakin tajam pula sudut pandang yang timbul karena berbagai “posisi” dalam melihat

²¹ Hasan Basri dan Rusdiana.
Hlm 100

dalam mempertimbangkan sesuatu. Disamping itu, penentuan peserta, khususnya dalam hal jumlah, perlu pula mempertimbangkan ketersediaan sumber daya yang mendukung pelatihan.²²

- 3) Merumuskan tujuan pelatihan, pada dasarnya tujuan pelatihan menurut Benjamin Bloom, dapat dibedakan menjadi tiga kategori pokok dominan yaitu kognitif, afektif, psikomotorik. Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam menyusun dan merumuskan tujuan pelatihan, yaitu:
 - a) Jenis tujuan pelatihan, yang harus mencakup pada ketiga kategori pokok dominan yang dikembangkan oleh Benjamin Bloom.
 - b) Kedalaman tujuan pelatihan.
 - c) Sumber daya yang tersedia.
 - d) Waktu
 - e) Peserta pelatihan.
 - f) Metode.
 - g) Ketersediaan pelatih.
 - h) Evaluasi pelatihan²³
- 4) Mendesain kurikulum dan silabus pelatihan
 Penentuan design kurikulum dan rencana program pelatihan hendaknya dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan berbagai pihak terkait, terutama pihak manajemen untuk memperoleh komitmen lebih jauh guna menciptakan situasi yang mendukung dalam implementasi pasca-pelatihan.²⁴
- 5) Perencanaan program pelatihan
 Pada umumnya, perencanaan pelatihan lebih banyak melibatkan waktu daripada pelaksanaannya.
- 6) Penyusunan dan pengembangan kerangka acuan
- 7) Pelaksanaan program pelatihan

²² Hasan Basri dan Rusdiana. *"Manajemen Pendidikan dan Pelatihan"* (Bandung: Pustaka Setia, 2015) Hlm 101

²³ Hasan Basri dan Rusdiana. (Bandung: Pustaka Setia, 2015). Hlm 103

²⁴ Hasan Basri dan Rusdiana. *"Manajemen Pendidikan dan Pelatihan"* (Bandung: Pustaka Setia, 2015). Hlm. 104

Dalam penyelenggaraan pelatihan ada dua tahap penting yang perlu dilakukan oleh pelatih pelatihan, yaitu:

- a) Tahap persiapan. Terdiri dari pemberitahuan kepada peserta, fasilitator, penempatan tempat pelatihan dan fasilitas yang tersedia, mempersiapkan kelengkapan bahan pelatihan, mempersiapkan konsumsi.
 - b) Tahap pelaksanaan pelatihan. Alur pokok yang ditempuh dalam pelaksanaan pelatihan terdiri dari pembukaan, pencairan, pembahasan materi, rangkuman atau evaluasi.
- 8) Evaluasi program pelatihan.²⁵

Rancangan yang dibuat dalam mendaur manajemen pelatihan harus dibentuk dengan jelas dan terarah agar proses keberlangsungan dari pelatihan tidak diluar dari rencana yang sudah dibuat. Mulai dari identifikasi kebutuhan sampai evaluasi, sehingga kedepannya pelatihan yang sama bisa digunakan pada individu atau kelompok yang membutuhkan serta ada perbandingan evaluasi dari beberapa pelatihan yang kedepannya bisa dibentuk lagi menjadi lebih baik.

C. Hakikat Belajar dan Pembelajaran

1. Pengertian Belajar dan Pembelajaran

Belajar perkembangan dan pendidikan merupakan suatu peristiwa dan tindakan sehari-hari. Peserta didik sebagai perilaku belajar dari tutor sebagai pembelajar, dapat ditemukan adanya perbedaan dan

²⁵ Ibid. Hlm 104

persamaan. Hubungan tutor dan peserta didik adalah hubungan fungsional, dalam arti perilaku pendidik dan pelaku terdidik.

Pendidikan merupakan suatu proses suatu tindakan yang memungkinkan terjadinya belajar dan perkembangan, pendidikan merupakan suatu interaksi yang mendorong terjadinya belajar, dengan adanya belajar terjadilah perkembangan jasmani dan mental bagi peserta didik.²⁶

2. Ciri-ciri Belajar dan Pembelajaran

Belajar merupakan tindakan dan perilaku peserta didik yang kompleks. Sebagai tindakan, maka belajar hanya dialami oleh peserta didik itu sendiri, sehingga peserta didik penentu terjadinya keberlangsungan proses kegiatan belajar.

2.2 tabel ciri ciri belajar dan pembelajaran²⁷

Unsur-unsur	Pendidikan	Belajar	Perkembangan
Pelaku	Tutor/guru sebagai pelaku mendidik dan peserta yang terdidik	Peserta didik yang bertindak belajar atau pelajar	Peserta didik yang mengalami perubahan
Tujuan	Membantu peserta didik untuk menjadi pribadi mandiri	Memperoleh hasil belajar dan pengalaman	Mengalami perubahan mental

²⁶ Dimiyati dan Mudjiono. "Hakikat Belajar dan Pembelajaran" (Jakarta: Alfabeta,2009). Hlm 7

²⁷ Dimiyati dan Mudjiono. "Hakikat Belajar dan Pembelajaran" (Jakarta: Alfabeta,2009). Hlm 7

	yang utuh	hidup	
Proses	Proses interaksi sebagai faktor eksternal belajar	Internal pada diri sendiri	Internal pada diri sendiri
Tempat	Lembaga pendidikan sekolah dan luar sekolah	Sembarang tempat	Sembarang tempat
Lama waktu	Sepanjang hayat dan sesuai jenjang lembaga	Sepanjang hayat	Sepanjang hayat
Syarat terjadi	Tutor/guru memiliki kewibawaan pendidikan	Motivasi belajar kuat	Kemampuan mengubah diri
Ukuran keberhasilan	Terbentuk pribadi terpelajar	Dapat memecahkan masalah	Terjadinya perubahan positif
Hasil	Pribadi sebagai pembangunan produktif dan kreatif	Hasil belajar sebagai dampak pengajaran dan pengiring	Kemajuan ranah kognitif, afektif dan psikomotorik. ²⁸

²⁸ Dimiyati dan Mudjiono. "Hakikat Belajar dan Pembelajaran" (Jakarta: Alfabeta, 2009). Hlm 7

3. Belajar menurut Gagne

Belajar merupakan kegiatan yang kompleks. Hasil belajar berupa kapabilitas. Setelah belajar orang memiliki kemampuan, pengetahuan sikap, dan nilai. Timbulnya kapabilitas ialah, :

- 1) Stimulasi dari lingkungan
- 2) Proses kognitif yang dilakukan oleh pelajar.²⁹

Belajar adalah seperangkat proses kognitif yang mengubah sifat stimulasi lingkungan, melewati pengolahan informasi, menjadi kapabilitas baru.

4. Teori Taksonomi Bloom

Benyamin S Bloom merupakan seorang ahli pendidikan yang terkenal sebagai pencetus konsep Taksonomi belajar. Taksonomi belajar adalah pengelompokan tujuan belajar berdasarkan dominan atau kawasan belajar menurut Bloom dan tiga dominan belajar. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada ranah *Cognitive, affektive, psychomotor*. Peneliti ingin melihat sejauh mana baik pemahaman dasar tentang pembelajaran digital sampai penggunaan pembelajaran digital yang disediakan yang ada didalam *website* pembelajaran berbasis *Learning Management System*.

a. Cognitive Domain (Kawasan Kognitif)

Perilaku yang merupakan proses berfikir atau perilaku yang termasuk hasil kerja otak. Beberapa contoh bisa termasuk kawasan kognitif: menyebutkan definisi manajemen, membedakan fungsi. Beberapa kemampuan kognitif tersebut, antara lain sebagai berikut.

- 1) Pengetahuan, tentang suatu materi yang telah dipelajari.
- 2) Analisa, sebuah proses analisis teoritis dengan menggunakan kemampuan akal.
- 3) Sintesa, kemampuan memadukan konsep, sehingga menemukan konsep baru.
- 4) Evaluasi, kemampuan melakukan evaluatif atau penguasaan materi pengetahuan.³⁰

Dalam dimensi proses kognitif, ada enam jenjang tujuan belajar, *revised taxonomy*, Anderson dan Krathwotl, yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengingat: meningkatkan keingatan atas materi yang disajikan dalam bentuk yang sama seperti yang diajarkan.
- 2) Mengerti: mampu membangun arti dari pesan pembelajaran, termasuk komunikasi lisan, tulisan maupun grafis.
- 3) Memakai: menggunakan prosedur untuk mengerjakan latihan maupun memecahkan masalah.
- 4) Menganalisis: memecah bahan-bahan ke dalam unsur-unsur pokoknya dan menentukan bagaimana bagian-bagian saling berhubungan satu sama lain kepada seluruh struktur.
- 5) Menilai: membuat pertimbangan berdasarkan kriteria dan standar tertentu.

³⁰ Suharismi Arikunto. "Dasar-

- 6) Mencipta: membuat suatu produk yang baru dengan mengatur kembali unsur-unsur atau bagian-bagian ke dalam suatu pola struktur yang belum pernah ada sebelumnya.³¹

Bloom dan Krathwohl melahirkan taksonomi yang bermanfaat bagi dunia pendidikan, prinsip-prinsip dasar yang digunakannya ialah:

- 1) Prinsip Metodologis
Perbedaan-perbedaan yang besar telah merefleksikan kepada cara-cara guru dalam mengajar.
- 2) Prinsip Psikologis
Taksonomi hendaknya konsisten dengan fenomena kejiwaan yang ada sekarang.
- 3) Prinsip Logis
Taksonomi hendaknya dikembangkan secara logis dan konsisten.
- 4) Prinsip Tujuan
Tingkatan-tingkatan tujuan tidak selaras dengan tingkatan-tingkatan nilai-nilai. Tiap-tiap jenis tujuan pendidikan hendaknya menggambarkan corak yang netral.³²

5. Peranan Tutor dalam Pembelajaran

Tutor merupakan ujung tombak dari pelaksanaan pendidikan yang peranannya sangat penting dan berpengaruh dalam proses pembelajaran. Tutor harus pandai membawa peserta didik kepada tujuan yang hendak dicapai. Beberapa hal membentuk kewibawaan tutor, antara lain penguasaan materi yang diajarkan, penggunaan metode proses pembelajaran yang sesuai dengan situasi dan kondisi

³¹ Suharismi Arikunto. *"Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan"* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009). Hlm 111

³² Suharismi Arikunto. *"Dasar-* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009). Hlm 115

peserta didik, hubungan antar individu baik dengan peserta didik maupun antarsesama tutor.

Tutor masih menganggap peserta didik sebagai objek, bukan sebagai subjek dalam pembelajaran, sehingga tutor dalam proses pembelajaran masih mendominasi aktivitas belajar, peserta didik hanya menerima informasi dari tutor secara pasif, adapun kelemahan-kelemahan dalam proses pembelajaran antara lain :

- 1) Model pembelajaran konvensional/ceramah.
- 2) Peserta didik hanya dijadikan objek pembelajaran.
- 3) Pembelajaran cenderung tidak melibatkan pengetahuan pengalaman peserta didik sehingga proses pembelajaran bersifat *learning to know* yang berfokus dan tutor lebih banyak mendemonstrasi daripada peserta didik.
- 4) Bersifat hafalan.
- 5) Dalam proses pembelajaran proses interaksi hanya satu arah yaitu tutor ke siswa³³

Proses pembelajaran seharusnya dikemas menyenangkan, metode yang beragam, meningkatkan kreatifitas bagi tutor maupun peserta didik, kemandirian peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar sehingga adanya ketertarikan peserta didik dalam proses pembelajaran yang dikembangkan oleh tutor.

³³ Ahmad Susanto. "Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar" Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2013). Hlm 92-93.

6. Pembelajaran Terpadu

Pembelajaran agar bisa terpadu salah satunya ialah tutor harus pandai mendesain pembelajaran yang disenangi dan bermakna bagi peserta didik, konsep yang dipelajari hendaknya dihubungkan dengan dunia peserta didik yang sangat dekat dengan kehidupan sehari-hari, di pihak lain, proses pembelajaran yang ada didalam kelas masih tampak adanya pemisah antara mata pelajaran satu dengan yang lainnya.

Dengan pembelajaran terpadu memungkinkan serta ilustrasi pembelajaran yang dapat mencapai beberapa target konsep yang ada dalam beberapa mata pelajaran.³⁴

Pembelajaran terpadu dikembangkan dengan landasan pemikiran sebagai berikut:

- 1) Progresivisme, pembelajaran sesungguhnya berlangsung secara alami, tidak artifisial. Pembelajaran dalam lingkungan suatu sekolah maupun lembaga pendidikan harus dapat mengakomodasikan keadaan dalam dunia nyata sehingga dapat memberikan makna kepada peserta didik.
- 2) Konstruktivisme, menciptakan belajar secara bermakna dimana hal tersebut diciptakan dari pengalaman individu, belajar bermakna tidak akan terwujud hanya dengan mendengarkan ceramah atau dengan membaca buku. Memahami sendiri merupakan kunci utama kebermaknaan dalam pembelajaran.
- 3) Landasan Normatif, pembelajaran terpadu dilaksanakan dengan memperhatikan situasi dan kondisi praktis yang berpengaruh terhadap kemungkinan pelaksanaannya mencapai hasil yang optimal.

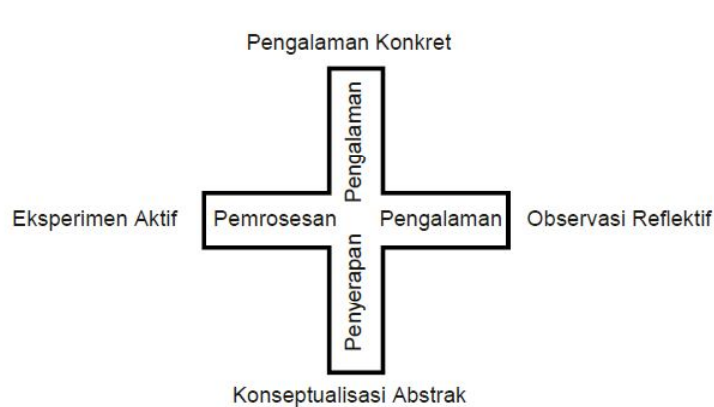
³⁴ Ibid. Hlm 94

- 4) Developmentally Appropriate Practice (DAP), pembelajaran harus disesuaikan dengan perkembangan usia dan individu yang meliputi perkembangan kognitif, emosi, minat dan bakat peserta didik.³⁵

7. Gaya belajar menurut David Kolb

David Kolb, mengindikasikan bahwa sebagian orang menyerap atau mempersepsikan informasi baru melalui hal-hal yang konkrit, mengandalkan indera yang mereka miliki (Pengalaman Konkrit). Sebagian lainnya cenderung membuat representasi simbolik atau abstrak, melakukan analisis dan membuat perencanaan sistematis (Konseptualisasi Abstrak).³⁶

Di lain pihak, ada orang-orang yang memproses pengalamannya dengan mengamati orang lain yang terlibat dalam pengalaman tersebut, lalu melakukan refleksi atas apa yang terjadi (Observasi Reflektif)



gambar 2.3 Dimensi Perolehan Pengetahuan gaya belajar dengan menggunakan teori

David. A Kolb

³⁵ Ahmad Susanto, "Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar" (Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP, 2013). Hlm 95

³⁶ Ari Pratiwi, "KONSTRUKSI TES GAYA BELAJAR BERDASARKAN TEORI BELAJAR EKSPERIENSIAL DAVID A. KOLB", (<http://interaktif.ub.ac.id> diakses 14 Maret 2018).

Gaya belajar yang dikembangkan oleh David Kolb diawali dengan memunculkan pengalaman ataupun hal yang pernah dialami oleh peserta didik dalam suatu pembelajaran yang nantinya pengalaman tersebut diperdalam lagi dengan memasukkan pembahasan berupa inovasi terhadap pengalaman yang dimiliki oleh peserta didik, sebagai contoh, peserta pelatihan A pernah mengetahui tentang *website* pembelajaran tetapi peserta A tersebut hanya mengetahui berupa tampilannya saja, sehingga ditahap observasi sampai konseptualisasi ini mengarahkan peserta didik tersebut untuk mengembangkan wawasan mengenai pengalaman dia tentang *website* pembelajaran sehingga akhirnya bisa pada eksperimen mereka bisa mengoprasikan bahkan menggunakannya untuk aktifitas pembelajaran.

D. Hakikat Manajemen Pendidikan

1. Pengertian Manajemen Pendidikan

Manajemen adalah aktivitas yang meliputi : perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilaksanakan langsung oleh suatu sumber daya suatu organisasi, Manajemen pun sebagai alat untuk menjacapai tujuan yang telah ditetapkan. ³⁷

Pengetahuan merupakan segala sesuatu yang diketahui mengenai apa yang ada dilingkungan ia berada, sebagai bentuk hasil proses yang rumit dimana objek luar merangsang penderita atau lebih yang menyebabkan perubahan dalam organ badan.³⁸ Pengetahuan dapat diartikan juga sebagai pemahaman-pemahaman diluar pemikiran kita yang mampu menambah pengalaman yang sebelumnya belum pernah dirasakan, pemahman bisa lebih dikembangkan dalam banyak hal jika individu tersebut mampu dan mau mengaplikasikannya dengan pemahaman yang beragam.

Manajemen bukan hanya dalam sumber daya manusia saja tetapi ada keterkaitan erat dengan pendidikan. Pendidikan sebagai realitas kehidupan menyangkut dan melibatkan sebagai unsur sistematis yang demikian kompleks. Pendidikan sebagai sistem berkaitan dengan aspek-aspek tujuan peserta didik, tutor, kurikulum, pendekatan, metode dan sistem evaluasi.³⁹

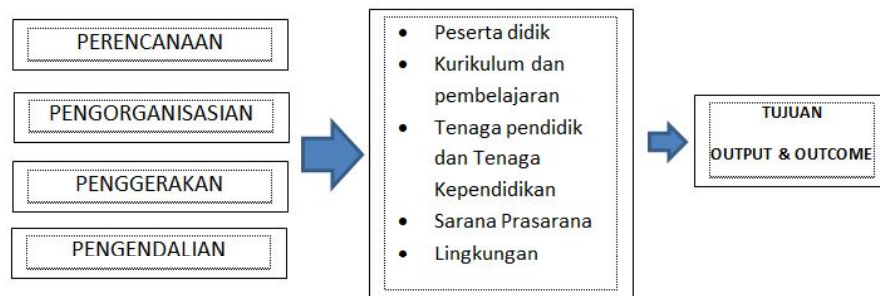
Aspek lingkungan internal maupun eksternal yang harus ditata dengan baik dalam pencapaian keberhasilan. Peranan dan fungsi manajemen pendidika menjadi hal yang sangat penting, vital dan menentukan tingkat keberhasilan proses dan pencapaian pendidikan itu

³⁸ Ibid. Hlm 3

³⁹

(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014) hlm. 31

sendiri. manajemen dalam pendidikan dapat disimak dalam gambar berikut :



Gambar 2.4 Posisi Manajemen dalam Pendidikan

Pemanfaatan manajemen pendidikan, secara sistematis yang menghasilkan perencanaan, pelaksanaan, monitoring, evaluasi yang kondusif untuk menciptakan tujuan pendidikan yang diharapkan oleh suatu lembaga ataupun organisasi. Termasuk dalam sumber daya manusia yang hakikatnya menjadi unsur utama dalam manajemen dilihat dari unsur keberhasilan, efektifitas atau produktivitas yang menentukan adalah sumber daya manusia yang profesional.⁴⁰

40

(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014) hlm. 32

2. Tujuan Manajemen Pendidikan

Aspek utaman manajemen pendidikan ialah menyusun arah, tujuan dan sasaran sehingga dapat memfasilitasi pembelajaran peserta didik sebagai sebuah bentuk proses pebelajaran.⁴¹

Tujuan formal dalam manajemen pendidikan adalah bagaimana suatu organisasi, lembaga, instansi meningkatkan peserta didik dalam segi psikis, sosial, kualitas intelektual, moral serta keterampilan, sedangkan dalam tujuan organisasi dalam manajemen pendidikan adalah usaha membantu anggota suatu organisasi ataupun lembaga untuk mencapai tujuan individu maupun kelompok.⁴²

3. Dimensi Manajemen Pendidikan

a. Manajemen ketenagaan

Sumber daya yang ada didalam pendidikan sangat penting sekali, perencanaan yang dibuat sangat memerlukan SDM yang handal agar strategi yang sudah di rencanakan dapat terlaksanakan tujuan yang telah dibuat, dan SDM dalam pendidikan merupakan kegiatan opeasional nya dilaksanakan oleh tenaga kependidikan, tujuan dilakukannya pengelolaan

⁴¹

IRCiSoD, 2012). Hlm 20

⁴² Ibid. Hlm 21-22

sumber daya manusia adalah untuk menciptakan SDM yang memiliki wawasan, kreatifitas dan motivasi yang tinggi agar mereka mampu :

- 1) Mewujudkan sistem organisasi yang mampu mengatasi kelemahannya sendiri.
- 2) Menyediakan personil yang profesional.
- 3) Mempunyai program yang sesuai dengan kebutuhan kehidupan.
- 4) Membangun iklim kerja yang kondusif.⁴³

Sumber daya manusia dalam manajemen pendidikan merupakan peranan utama dalam keberlangsungan pendidikan dalam suatu lembaga ataupun organisasi karena dengan memiliki sumber daya yang profesional dan berwawasan luas, kreatif maka akan menciptakan suatu proses pendidikan yang diharapkan sesuai dengan perencanaan awal dalam pendidikan.

a) Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru sering dikaitkan dengan tiga faktor yaitu kompetensi guru, sertifikasi guru dan tunjangan profesi. Ketiga faktor itu merupakan kunci utama dalam keberhasilan dari pendidikan nasional. Guru yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan.⁴⁴ Guru atau tutor merupakan peranan

⁴³ Fuad Nurhattati. "Manajemen Pendidikan Berbasis Masyarakat Konsep dan Strategi Implementasi" (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014) hlm. 35

⁴⁴

utama dalam manajemen pendidikan sebagai sumber daya manusia, setiap keberhasilan keberlangsungan pembelajaran ada didalam tutor yang memiliki kompetensi yang baik dalambidang nya. Kompetensi tutor yang harus dimiliki adalah :

- 1) Kompetensi pedagogik
- 2) Kompetensi kepribadian
- 3) Kompetensi sosial
- 4) Kompetensi profesional⁴⁵

Komptensi tersebut harus dikuasai oleh setiap tutor agar mampu memunculkan sumber daya manusia yang profesional yang nantinya mampu menciptakan proses perencanaan yang kondusif sesuai yang ada didalam manajemen pendidikan yang telah dirancang oleh suatu organisasi maupun lembaga.

b. Manajemen peserta didik

Peserta didik merupakan individu yang tercatat atau terdaftar sebagai peserta dalam aktivitas pembelajaran suatu lembaga ataupun organisasi.⁴⁶ Peserta didik pun merupakan sasaran utama dalam pendidiakn yang harus diarahkan, diproses guna memiliki sejumlah

⁴⁵ Doni Juni. "Manajemen Peserta didik dan Model Pembelajaran". (Bandung: ALFABETA, 2015). Hlm 15-18

⁴⁶ Fuad Nurhattati (jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014) hlm. 40

kompetensi, untuk menciptakan kompetensi tersebut perlu suatu pengolahan yang baik pula.

E. Hakikat Pelatihan Aplikasi *Website* Pembelajaran berbasis *Learning Management System*.

1. Pengertian pelatihan pengelolaan *website* pembelajaran

Pengertian dari pelatihan itu sendiri adalah pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pengetahuan dan keterampilan SDM yang ada didalam suatu instansi, dengan adanya pelatihan ini diharapkan adanya peningkatan mutu kualitas yang ada disuatu lembaga sehingga memunculkan paradigma yang lebih baik lagi untuk kedepannya. Pelatihan ini bisa dijadikan suatu pengalaman yang bisa dimanfaatkan untuk memperbaiki sistem yang kurang baik yang ada didalam SDM suatu lembaga ataupun individu, sehingga pelatihan tersebut diharapkan mampu menimbulkan efek yang positif dikemudian hari.

Pengelolaan merupakan pengendalian dan pemanfaatan dari pada semua faktor sumber daya, yang menurut suatu perencanaan, diperlukan untuk mencapai suatu penyelesaian.⁴⁷ Pengelolaan tersebut mengasikkan

⁴⁷ Saefuddin,. "*Pengelolaan Pembelajaran Teoritis dan Praktis*

sesuatu sumber penyempurnaan dan peningkatan pengelolaan selanjutnya.

Website adalah Kumpulan halaman yang digunakan untuk menampilkan informasi teks, gambar, animasi, suara, yang bersifat statis maupun dinamis yang membentuk satu rangkaian bangunan yang saling terkait dimana masing-masing dihubungkan dengan jaringan-jaringan halaman yang biasa kita sebut *link*.

2. *Website* sebagai media pembelajaran dan informasi

Perkembangan teknologi sudah banyak pemanfaatannya untuk seluruh masyarakat dan teknologi pun semakin hari semakin berkembang pesat, sehingga seluruh masyarakat sangat terbantu akan adanya perkembangan teknologi dan kegunaannya pun membawa dampak yang lebih memudahkan masyarakat untuk mengakses segala informasi yang ada di teknologi tersebut, salah satunya ialah pemanfaatan teknologi dan informasi berbasis *website* sebagai alternatif media pembelajaran untuk di PKBM N 23 Kebon Melati Jakarta Pusat.

Pengelolaan *website* ini pada kenyataannya belum dilakukan secara edukasi, melainkan hanya sekedar informasi mengenai profil PKBM N 23 Kebon Melati saja, realitas yang ada pemanfaatan *website* ini sangat bagus jika dapat dikelola dengan baik, salah satunya menjadikan PKBM

N 23 Kebon Melati lembaga pendidikan yang memanfaatkan website yang dijadikan media pembelajaran.

Pelatihan pengelolaan website pembelajaran bagi pendidik di PKBM N 23 Kebon Melati ini, agar *website* yang mereka miliki bisa dikelola dengan baik, bukan hanya untuk profil PKBM N 23 saja melainkan ada unsur pembelajaran didalam website tersebut.

3. Unsur pendidikan berbasis *website*

- a. Sebagai pusat kegiatan peserta didik, *website* pembelajaran ini harus mampu menjadikan tempat kegiatan peserta didik, dimana peserta didik dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, memahami materi setiap mata pelajaran, dan mempermudah mencari informasi.
- b. Adanya interaksi kelompok, dalam website ini disediakan forum interaksi atau *chat group*, yang dimana berlangsungnya komunikasi antara peserta didik dengan tutor terjadi menggunakan website pembelajaran.

4. Pendekatan pembelajaran berbasis *E-learning*.

Pendekatan pembelajaran adalah suatu pandangan dalam mengupayakan cara peserta didik berinteraksi dengan lingkungannya. Salah satunya adalah pendekatan *e-learning* merupakan salah satu

pendekatan pembelajaran dengan menggunakan jasa bantu perangkat elektronik, khususnya perangkat komputer. *E-learning* sering disebut '*online course*'.

Sejumlah manfaat dan kelebihan pendekatan *e-learning* ini yang dapat dirasakan oleh pembelajar, namun sejumlah kelemahan pun ditemukan. Banyak pula bentuk dari pembelajaran *e-learning* yang dilakukan dibanyak negara program program tersebut antara lain :⁴⁸

- a. *Web course*
- b. *Web centric course*
- c. *Web enhanced course*.

Tetapi yang lebih banyak dipakai ialah *web course*, dimana *web course* ini atau yang kita tau *Learning Management System* merupakan suatu penggunaan *internet* untuk keperluan pembelajaran dimana seluruh bahan ajar, diskusi, konsultasi, penugasan, latihan dan ujian sepenuhnya disampaikan melauli *internet* dengan tampilan *software* yang sudah didesain sehingga dapat digunakan sebagai media pembelajaran.⁴⁹ Hubungan atau komunikasi antara peserta didik dan tutor dapat dilakukan setiap saat baik secara *asynchronous* ataupun *synchronous*.

⁴⁸ Eveline Siregar dan Hartini Nara. "Teori Belajar dan Pembelajaran" (Bogor; Ghalia Indonesia,2011)

⁴⁹ Dian Wahyuningsih & Rakhmat Makmur. "*E-Learning Teori dan Aplikasi* (Bandung: Informatika,

Proses pembelajaran ini sepenuhnya dilakukan melalui penggunaan *internet*. Pendekatan pembelajaran menggunakan *web course* ini sudah diterapkan salah satunya Universitas Negeri Jakarta jurusan Pendidikan Luar Sekolah dimana salah satu mata kuliah menggunakan metode *web course* yang mampu menghubungkan antara mahasiswa dan dosen dimanapun dan kapan pun begitu pula untuk pembelajaran maupun kegiatan ujian secara *online*, hal ini dapat menghemat kertas dan mampu lebih efektif dan efisien.

F. Hasil Penelitian Yang Relevan.

Hasil yang relevan mengenai pengelolaan *website* pembelajaran ini sudah dilakukan oleh Ramadhani pada tahun 2012 dengan mengujicoba keefektifitasan penggunaan media pembelajaran *e-learning* berbasis *website* pada pelajaran TIK persamaan dalam penelitian ini adalah, menggunakan media pembelajaran dengan *e-learning*, metode penelitian yang digunakan adalah *quesi* eksperimen untuk mengetahui efektifitas terhadap media *e-learning* terhadap hasil belajar peserta didik⁵⁰. Kedua I Made Agus Wirawan dan I Gede Ratnaya penelitian ini tentang pengembangan desain pembelajaran *mobile Learning Management System* pada materi pengenalan

⁵⁰ Ramadhani Mawar." EFEKTIVITAS PENGGUNAAN MEDIA PEMBELAJARAN E-LEARNING BERBASIS WEB PADA PELAJARAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP HASIL BELAJAR SISWA KELAS X SMA NEGERI 1 KALASAN (<http://eprints.uny.ac.id/8481/>) di akses 12 april 2018

komponen jaringan yang bertujuan untuk merancang dan mengimplementasikan sebuah media pembelajaran berupa Pengembangan Desain *Pembelajaran Mobile Learning Management System* pada Materi Pengenalan Komponen Jaringan.⁵¹

G. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.⁵²

Pemikiran yang ada didalam kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah, mengetahui permasalahan yang sering terjadi di PKBMN23 dalam proses pembelajaran, bagaimana proses yang seharusnya dimanfaatkan oleh PKBMN23 seperti metode pembelajaran yang lebih perbaharui, adanya pemahaman tutor mengenai pengembangan media pembelajaran yang lebih modern, sehingga adanya peningkatan baik dari keteampilan maupun pemahaman tutor dalam proses

⁵¹ IMA Wirawan dan IG Ratnaya. "*Pengembangan Desain Pembelajaran Mobile Learning Management System pada Materi Pengenalan Komponen Jaringan*". 2011: Univeristas

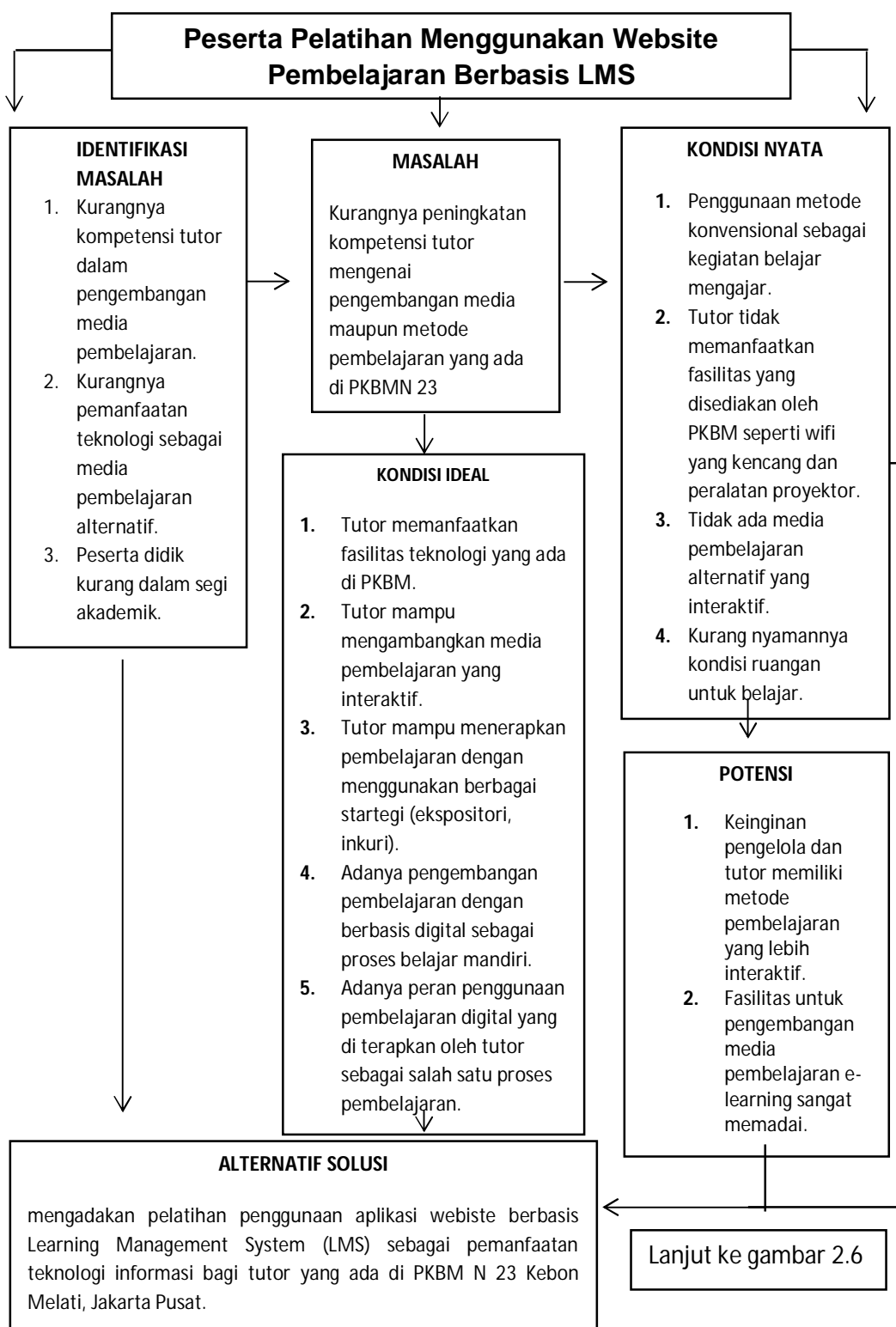
Negeri Ganesa (diakses 30 mei 2018)

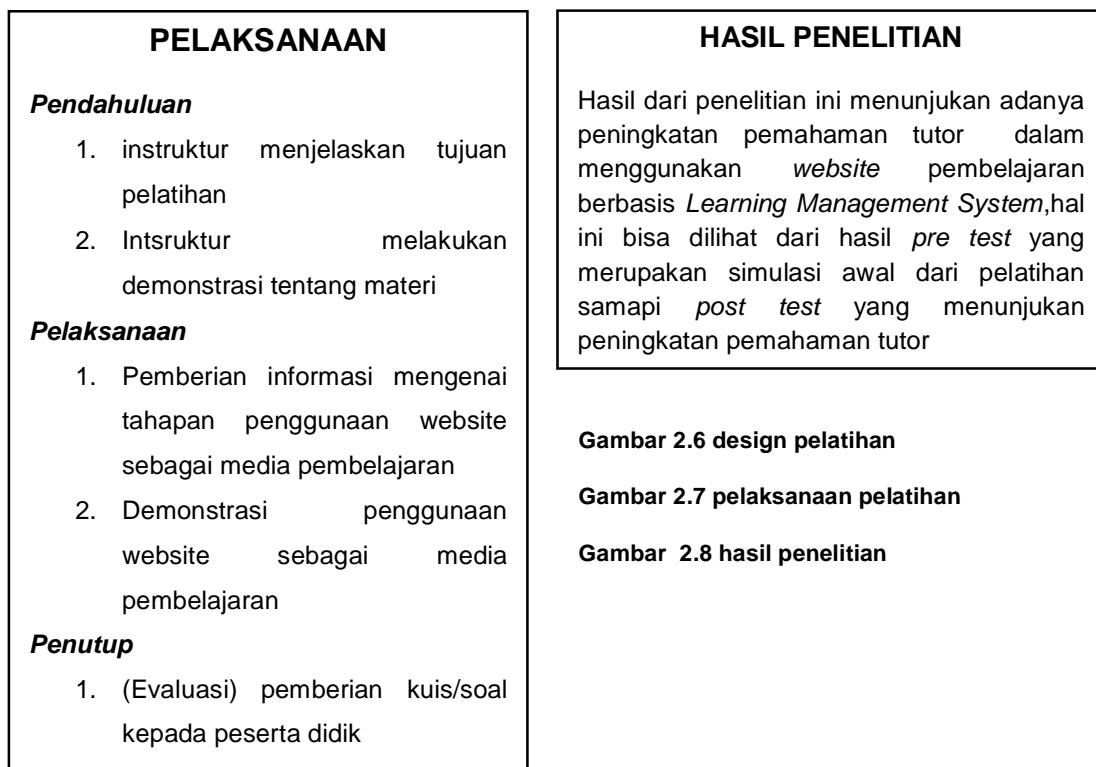
⁵²

pembelajaran maupun akademik peserta didik itu sendiri. kerangka berfikir dapat dijabarkan sebagai berikut.

a. Kerangka Berfikir

Gambar 2.5 tentang kerangka berfikir





H. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan jenis penelitian dan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka hipotesis yang digunakan adalah hipotesis statistik komparatif yang dituangkan dalam pernyataan berikut :

Hipotesis Nol (Ho) :

Tidak terjadi pemanfaatan peningkatan perangkat melalui pelatihan penggunaan aplikasi website berbasis *Learning Management System*.

Hipotesis Alternatif (Ha) :

Terjadi pemanfaatan perangkat melalui pelatihan penggunaan aplikasi website berbasis *Learning Management System*.