

LAPORAN PENELITIAN

PENELITIAN PENGUATAN AKREDITASI PROGRAM STUDI



PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN INSTRUKTUR UNTUK MENINGKATKAN
KINERJA INSTRUKTUR LKP DI KABUPATEN GORONTALO

Oleh

Dr. Rusdin Djibu.M.Pd
NI DN : 0027046409

MAGISTER PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
2016

LAPORAN PENELITIAN

PENELITIAN PENGUATAN AKREDITASI PROGRAM STUDI



**PENGEMBANGAN MODEL PELATIHAN INSTRUKTUR UNTUK MENINGKATKAN
KINERJA INSTRUKTUR LKP DI KABUPATEN GORONTALO**

Oleh

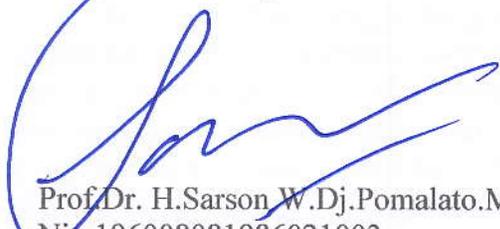
**Dr. Rusdin Djibu.M.Pd
NI DN : 0027046409**

**MAGISTER PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH
PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
2016**

HALAMAN PEN GESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengembangan Model Pelatihan Instruktur Untuk Meningkatkan Kinerja Instruktur LKP di Kabupaten Gorontalo
- Bidang Penciptaan Peneliti
- a. Nama Lengkap : Rusdin Djibu, Dr. M.Pd.
- b. NIDN : 0027046409
- c. Jabatan Fungsional : Pembina Tingkat I
- d. Program Studi : Pendidikan Luar Sekolah
- e. Nomor HP : 085240031529
- f. Surel (E-Mail) : ariefdjibu@gmail.com
- g. Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Gorontalo
- h. Biaya Penelitian Keseluruhan: Rp.15.000.000.-

Mengetahui
Direktur Pascasarjana UNG



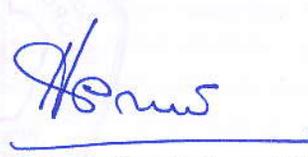
Prof. Dr. H. Sarson W. Dj. Pomalato. M.Pd
Nip. 196008081986021003

Gorontalo, November 2016
Ketua Peneliti



Dr. Rusdin Djibu. M.Pd
Nip. 196404271994031001

Menyetujui
Kepala LP2M UNG



Pror. Dr. Hj. Fenty Puluhulawa. SH, M. Hum
Nip. 19680409 199303 2001

ABSTRAK

Dapat disadari bahawa permasalahan penelitian ini instruktur LKP belum menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pelatihan. Hal ini disebabkan karena pelatihan yang pernah diikuti belum dapat meningkatkan kinerjanya. Pelatihan pelatihan yang dilaksanakan hanya terbatas pada transfer ilmu kepada peserta. Upaya yang ditempuh mengatasi masalah tersebut adalah mengembangkan model pelatihan pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja instruktur LKP di Kabupaten Gorontalo.

Teori yang melandasi penelitian ini adalah: Teori Model Pelatihan, Teori Pelatihan, dan teori Kinerja Pendamping. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan model pelatihan pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja instruktur LKP di Kabupaten Gorontalo

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Metode yang digunakan adalah metode research and development (R&D) yang meliputi kegiatan: (1) studi pendahuluan tentang kondisi awal kinerja instruktur LKP, (2) pengembangan model pelatihan, (3) validasi ahli dan revisi, (4) implementasi model, (5) uji keefektifan model, dan (6) model direkomendasikan.

Hasil penelitian pengembangan menunjukkan: (1) Kondisi awal kinerja instruktur LKP di Kabupaten Gorontalo pada umumnya belum sesuai dengan standar instruktur LKP. Hal tersebut dikarenakan instruktur LKP belum mendapatkan pelatihan pelatihan yang dilaksanakan secara optimal. (2) Pengembangan model pelatihan bagi peningkatan kinerja instruktur LKP dilaksanakan melalui langkah-langkah; melakukan analisis kebutuhan pengembangan, menetapkan unsur-unsur yang akan di kembangkan, menyusun model pelatihan bagi peningkatan kualitas dan produktivitas, melakukan validasi pengembangan model dengan pakar Pendidikan nonformal, praktisi pendidikan nonformal dan teman sejawat, dan menyusun model akhir. (3) Implikasi model pelatihan dilakukan melalui kegiatan uji coba dan uji aplikasi model pelatihan. Keseluruhan kegiatan tersebut dilakukan melalui tahapan; perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, penilaian, dan hasil. (4) Pengembangan model pelatihan memberikan dampak pada efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pelatihan. Uji efektivitas dilaksanakan melalui posttest.

Temuan penelitian ini menunjukkan model pelatihan dalam rangka peningkatan kinerja instruktur LKP yang dikembangkan direkomendasikan kepada pihak-pihak terkait dalam meningkatkan kinerja instruktur LKP

ABSTRACT

The problems of this research is based on the fact that the mentor of LKP has not shown good performance in carrying out the mentoring. This is because the training has been followed can't improve their performance yet. The mentoring training is carried out only limited to transfer knowledge to the participants. The efforts has been made to over come these problems is to develop a model of mentoring training in order to increase the performance of the LKP mentor in Gorontalo city.

The theoretical basis of this research are: Theory of mentoring model, training theory and the mentor competencies theory. The aims of this research is to develop a model of mentoring training in order to increase the performance of the mentors in a LKP business in Gorontalo city.

The approach is used in this research is a qualitative approach, the type of descriptive research. The method is used is research and development (R & D) which includes the following activities : (1) a preliminary research on the initial conditions of performance LKP mentor, (2) development of mentoring models, (3) validation of experts and revisions, (4) implementation of the model, (5) test of the effectiveness model and, (6) the recommended model.

The results of this research shows the development such as : (1) The initial conditions of performance LKP mentor in Gorontalo city, generally is not suitable with the standard of LKP mentor. That is because of the LKP mentor has not received of mentoring training which carried out optimally. (2) Development of a model mentoring training for the improvement performance of the LKP mentor through the following steps: the development needs analyzing, establish the elements that will be developed, develop models of mentoring for the improvement of the quality and productivity, doing the validation to develop the models with non-formal education experts, nonformal practitioners education and peers, and develop the final model. (3) the implications of mentoring models has done through the trial the test the application of mentoring models. Overall the activity is conducted through the stages of planning, organizing, implementation, evaluation and results. (4) development of training models has an impact on the effectiveness and efficiency of training implementation. Test the effectiveness is implemented through the posttest.

The findings of this research suggest a model of mentoring training in order to improve the competencies LKP mentor which developed, recommended to the related ones in improving the performance of the LKP mentor.

KATA PENGANTAR

Hamdan Syukran Lillah, puji syukur kehadiran Allah swt yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga memperoleh kekuatan lahir dan batin dalam menyelesaikan penelitian dengan judul *Pengembangan Model Pelatihan Instruktur dalam peningkatan kinerja instruktur LKP di Kabupaten Gorontalo*

Dalam menyusun laporan ini masih banyak terdapat kekuranganyang banyak mendapat bantuan masukan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung guna perbaikan dan kesempurnaan dari penelitian ini. Oleh sebab itu kepada semua pihak yang telah membantu dan menyempurnakan penelitian ini disampaikan terima kasih. Semoga segala bantuannya mendapat imbalan pahala dari Allah swt. Amien....

Gorontalo, November 20162

Peneliti,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	lv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR LAMPIRAN	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan dan Perumusan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Defenisi Operasional	11
BAB II : KAJIAN TEORETIS	15
A. Model Pelatihan Pelatihan	15
B. Kinerja Instruktur	22
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	32
B. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	35
C. Data dan Sumber Data	41
D. Analisis Data	42
E. Pengecekan Keabsahan Data	44
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Deskripsi Kondisi Awal Pelatihan Pelatihan	44
B. Pengembangan Model Pelatihan Pelatihan dalam rangka Peningkatan Kinerja Instruktur LKP	52
C. Implementasi Model	79

	D. Uji Efektivitas Model	103
	E. Pembahasan Hasil Penelitian	119
BAB V	: KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	157
	A. Kesimpulan	157
	B. Rekomendasi	158
DAFTAR PUSTAKA		160
Lampiran		165

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia di masa depan dilaksanakan melalui jalur pendidikan luar sekolah, harus disesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat. Menurut Botkin (1983) kegiatan belajar yang paling cocok dimasa depan adalah pembelajaran inovatif (*innovative learning*) yang memadukan belajar mengantisipasi (*antisipative learning*) dan partisipasi learning atau belajar bersama orang lain. Otonomi dan integrasi. Antisipasi adalah kapasitas manusia untuk menghadapi situasi baru yang mungkin dan belum pernah terjadi sebelumnya.

Antisipasi berhubungan dengan masa depan untuk dapat meramalkan masa depan dan mengevaluasi konsekuensi dari keputusan diri yang telah diambil. Belajar inovatif menekankan pada kesiapan untuk bertindak dalam situasi baru dan eksplorasi terhadap apa yang mungkin terjadi. Partisipasi (*participation*), antisipasi berkaitan dengan waktu sedangkan partisipasi berkaitan dengan solidaritas dalam ruang, artinya antisipasi bersifat temporal sedangkan partisipasi sifatnya geografis dan parsial. Antisipasi aktivitas mental sedangkan partisipasi bersifat sosial atau kemasyarakatan. Partisipasi merupakan proses aktif yang memerlukan usaha dan kerja. Partisipasi efektif akan memperluas pengertian, kapasitas untuk mengenali secara sadar, mengenali konteks dalam seketika, membandingkan acuan dan menghadapi

nilai konflik dengan menunjukkan pengetahuan dan tindakan yang berkaitan dengan terjadinya partisipasi aktif. Otonomi (*Autonomy*), konsep otonomi kebanyakan dikaitkan dengan individu, tetapi dapat juga digunakan oleh masyarakat. Dalam hal ini diartikan sebagai kemampuan untuk berdiri sendiri, percaya diri bebas dari ketergantungan. Otonomi dalam *terminology* pendidikan diperoleh dari keputusan kritis, sedangkan otonomi bagi masyarakat merupakan identitas *cultural*, dan bagi individu otonomi merupakan kunci untuk pemenuhan kebutuhan diri sendiri. Integrasi (*Integration*), integrasi berarti meningkatnya kapasitas untuk masuk dalam hubungan kemanusiaan yang lebih luas, bekerjasama, membuat hubungan dengan orang lain, mengetahui system yang lebih luas dan melihat keseluruhan yang terdiri dari bagian-bagian. Artinya integrasi melihat sesuatu dari keseluruhan dan kemampuan untuk mengetahui lintas hubungan dan pertalian diantara masalah-masalah yang dilandasi adanya persepsi *holistic* yang memungkinkan tumbuhnya pemikiran integrative (*integrative thinking*).

Menurut Sudjana (2004: 399) pengembangan pendidikan non formal dimasa yang akan datang perlu memperhatikan beberapa hal sebagai berikut: *Pertama*, Pendidikan non formal perlu lebih proaktif dalam mereformasi visi, misi dan strateginya untuk mengubah program-program pendidikan yang sedianya berorientasi pada menghasilkan lulusan sebagai pencari kerja (*worker society*) menjadi upaya menghasilkan lulusan yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk mandiri dan pencipta lapangan kerja (*employee society*).

Pendidikan non formal harus berorientasi mewujudkan warga belajar yang berkualitas yang ditandai dengan kemantapan keimanan dan ketaqwaan (Imtaq) dan akhlak yang luhur, penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta keterampilan (*functional skills*) sesuai dengan kebutuhan masyarakat madani dalam tata kehidupan kesejagatan.

Kedua, unsur-unsur system pendidikan non formal perlu dilakukan secara lengkap dan utuh yaitu mencakup komponen, proses dan tujuan. Sistem ini harus diterapkan dalam setiap satuan, jenis, dan program pendidikan non formal. Komponen ini terdiri atas masukan lingkungan, masukan sarana, masukan mentah dan masukan lain. Proses adalah interaksi dinamis antara masukan-masukan khususnya pendidik dan warga belajar melalui upaya pembelajaran, bimbingan dan atau pelatihan. Proses tersebut didasarkan atas kebutuhan belajar, berorientasi pada ujuan, berpusat pada warga belajar dan berangkat dari pengalaman warga belajar, dalam proses ini perlu digunakan pendekatan kontinum antara pedagogi, andragogi dan atau gerogogi.

Ketiga, meningkatkan visi, misi dan strategi pengembangan pendidikan non formal. Visi pendidikan mencakup sudut pandang filosofis bahwa warga belajar memiliki sikap dan perilaku yang dapat berubah ke arah sikap dan perilaku yang positif dan konstruktif, serta memiliki potensi untuk belajar dan dibelajarkan.

Keempat, Pendidikan non formal meningkatkan orientasi keberpihakan kepada orang banyak. Mereka adalah bagian terbesar dari warga masyarakat

yang masih menderita keterbelakangan yaitu kemiskinan, kurang pengertian, kepenyakit (health -illnes) dan lain sebagainya. Mereka adalah masyarakat yang dalam keadaan tertekan dalam kehidupannya. Kemiskinan masyarakat baik kemiskinan struktural, cultural maupun natural. Strategi pembelajaran kepada masyarakat lapisan bawah (*the grass root level*) adalah pengembangan sumber daya manusia (*human resource development*) melalui pembelajaran untuk membangun budaya organisasi di masyarakat (*community organization*) dan pengembangan ekonomi masyarakat (*economic development*).

Kelima, Pendidikan non formal perlu megembangkan tiga aspek (*triad*) pembinaan internal kelembagaannya dengan upaya penelitian, manajemen dan produksi. Pengembangan manajemen diarahkan untuk terwujudnya *total quality management* dalam setiap program pendidikan, dalm TQM ini termasuk *cost effective management*, *quality control*, keterkaitan antar fungsi manajemen, produktivitas dan kualitas pembelajaran, transformasi pendidikan dan manajemen perubahan, manajemen staf, pengembangan deregulasi pendidikan, manajemen sosialisasi nilai budaya, manajemen pelatihan berdasarkan kebutuhan masyarakat dan manajemen penerapan etika profesional dalam pendidikan non formal.

Berdasarkan uraian di atas bahwa pendidikan non formal dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap masyarakat dalam mengelola usaha yang digelutinya. Demikian pula halnya dengan pengelolaan

LKP. diperlukan dalam usaha peningkatan jiwa wirausaha sebagai salah satu tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, baik organisasi laba dan nirlaba. Kinerja selalu berkaitan dengan kinerja/perilaku yang dapat diobservasi dan diukur (*measurable*).

Kinerja merupakan kriteria yang mampu membedakan mereka yang memiliki kinerja yang unggul dan yang rata-rata. Kinerja bukan sekedar aspek-aspek yang menjadi prasyarat suatu pekerjaan, tetapi merupakan aspek-aspek yang menentukan optimalitas keberhasilan kinerja. Hanya karakteristik-karakteristik yang mendasari kinerja yang berhasil/efektif yang dapat dikategorikan sebagai kinerja. Demikian karakteristik yang mendasari kinerja yang tidak efektif juga tidak dapat dikategorikan kedalam kinerja.

Dalam proses pengembangannya diupayakan agar sumberdaya manusia dapat diberdayakan secara maksimal, sehingga apa yang menjadi tujuan dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia tersebut dapat terpenuhi.

Berdasarkan hal tersebut di atas, pelatihan instruktur dapat diberikan kepada masyarakat melalui pendidikan non formal. Salah satu metode pembelajaran yang digunakan oleh tutor adalah pelatihan instruktur. Selain itu terdapat model lain seperti model tutorial, namun model ini belum memuaskan karena pembelajaran berlangsung satu arah saja. Tutor tidak mengikutsertakan instruktur dalam pembelajaran. Kalaupun instruktur diberi kesempatan untuk bertanya, sedikit sekali yang melakukannya. Hal ini karena instruktur masih takut atau bingung mengenai apa yang akan ditanyakan. Selain itu instruktur

kurang terlatih dalam mengembangkan ide-idenya di dalam meningkatkan kinerjanya. Instruktur masih minder atau pasif, belum mampu berpikir kritis dan berani mengungkapkan pendapat, dan dalam pelatihan kurang memperhatikan kinerja lulusan instruktur. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja instruktur adalah dengan menerapkan model pelatihan instruktur dalam rangka meningkatkan mutu kinerja.

Penyelenggaraan pelatihan instruktur pada umumnya lebih banyak digunakan oleh lembaga-lembaga atau organisasi baik pemerintah pusat maupun swasta, dan juga perusahaan, dengan menggunakan model-model yang berbeda. Model-model pelatihan yang ditampilkan tersebut, kesemuanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM sebagai tenaga kerja, yang akhirnya dapat meningkatkan produksi. Pelaksanaan pelatihan juga dapat saja dilakukan di masyarakat, yang juga bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari warga masyarakat seperti pengetahuan atau bidang keterampilan tertentu.

Para pakar pelatihan biasanya melaksanakan pelatihan dengan menggunakan langkah-langkah atau siklus tersendiri berdasarkan dari model yang mereka kembangkan. Diantara model-model pelatihan yang ada para pakar mengembangkannya bermacam-macam, ada yang menggambarkan hanya melalui siklus yang sederhana, dan ada juga yang digambarkan secara detail. Walaupun demikian dari beberapa model yang dikembangkan ditemukan adanya langkah-langkah atau tahapan yang memiliki kesamaan, seperti pada pelaksanaan pelatihan umumnya. Kesamaan itu seperti sama-sama

diawali dengan melakukan identifikasi, dengan tujuan untuk menemukan dan mengkaji kebutuhan yang akan diberi pelatihan, serta diakhiri dengan pelaksanaan evaluasi.

Model pelatihan instruktur merupakan suatu kegiatan peningkatan kinerja instruktur dengan melaksanakan pembimbingan selama mengikuti pendidikan atau pekerjaan. Model pelatihan instruktur tersebut dilaksanakan dengan memberikan petunjuk, arahan atau binaan terhadap instruktur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti di lapangan menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja instruktur LKP di Kabupaten Gorontalo belum dilaksanakan melalui pelatihan instruktur oleh pemerintah, swasta maupun oleh pengelola LKP sehingga berdampak pada peningkatan kinerja instruktur. Kondisi ini dibuktikan oleh menurunnya kinerja instruktur dalam membimbing dan membina para penjahit pada usaha LKP. Dari 15 unit usaha LKP belum ada satu usahapun yang sudah melaksanakan pelatihan instruktur secara kontinu. sebagai salah satu faktor utama penghambat peningkatan kualitas pekerjaan penjahit.

Faktor penyebab tidak berhasilnya pelatihan instruktur tersebut terletak pada (1) perencanaan; dalam menyusun perencanaan pelatihan penyelenggara tidak melibatkan warga belajar dalam kegiatan identifikasi kebutuhan belajar, penyusunan rancangan jadwal, dan penentuan biaya pelatihan, (2) pelaksanaan; dalam pelaksanaan pembelajaran berpusat pada sumber belajar,

lebih banyak teori, kegiatan praktek hanya dilaksanakan satu kali, (3) evaluasi pembelajaran tidak melibatkan warga belajar sehingga warga belajar tidak mengetahui kegagalan dan keberhasilan yang dimilikinya, serta sejauhmana perolehan hasil belajarnya. Oleh sebab itu, perlu dirancang model pelatihan instruktur yang baru sebagai model pengembangan dari model-model instruktur yang sudah ada. Pengembangan model instruktur tersebut dibuat sesuai kebutuhan karyawan serta potensi yang tersedia sehingga melalui pelatihan dapat ditingkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sebagai keluarannya, serta berdampak pada pertumbuhan LKP dan pendapatan serta kesejahteraan keluarga.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti berusaha mengadakan penelitian dengan mengangkat judul pengembangan model pelatihan instruktur Untuk Meningkatkan kinerja Inrtuktur LKP di Kabupaten Gorontalo.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi pada studi pendahuluan diketahui bahwa kondisi objektif di lapangan terutama setelah pelatihan instruktur selesai dilaksanakan terbukti bahwa pelatihan tersebut belum memperoleh hasil sesuai dengan tujuan. Beberapa permasalahan yang menyebabkan pelatihan belum memperoleh hasil sesuai dengan tujuan adalah:

1. Model pelatihan instruktur yang diterapkan dalam peningkatan kinerja instruktur LKP belum dilaksanakan secara maksimal melalui perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi yang baik.

2. Instruktur LKP pada umumnya belum memiliki kinerja yang baik sehingga belum dapat membimbing, membina dan mengarahkan pekerja dalam pencapaian tujuan LKP.
3. Usaha LKP merupakan salah satu alternatif usaha kegiatan yang dapat dikembangkan untuk menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan
4. Pemerintah perlu mengembangkan model-model instruktur dalam pelaksanaan pendidikan non formal terutama bagi instruktur-instruktur konflikasi dalam usaha peningkatan kinerjanya.

C. Pembatasan dan Perumusan Masalah

Sehubungan dengan luasnya ruang lingkup model instruktur dalam bidang LKP dan berbagai keterbatasan dalam proses penelitian, maka penelitian ini hanya dilakukan di Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana kondisi awal kinerja instruktur LKP di Kabupaten Gorontalo?
2. Bagaimana pengembangan model pelatihan instruktur Untuk Meningkatkan kinerja Inrtuktur LKP di Kabupaten Gorontalo?
3. Bagaimana implementasi pengembangan model pelatihan instruktur Untuk Meningkatkan kinerja Inrtuktur LKP di Kabupaten Gorontalo?
4. Bagaimana efektivitas pengembangan model pelatihan instruktur Untuk Meningkatkan kinerja Inrtuktur LKP di Kabupaten Gorontalo?

D. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengembangkan suatu model pelatihan instruktur dalam rangka peningkatan kinerja instruktur pada kelompok usaha LKP di Kabupaten Gorontalo.

Secara khusus peneliti ingin :

1. Mengungkap kondisi awal kinerja instruktur LKP di Kabupaten Gorontalo.
2. Mengungkap pengembangan model pelatihan instruktur Untuk Meningkatkan kinerja Inrtuktur LKP di Kabupaten Gorontalo
3. Mengimplementasikan pengembangan model pelatihan instruktur Untuk Meningkatkan kinerja Inrtuktur LKP di Kabupaten Gorontalo
4. Mengungkap efektivitas pengembangan model pelatihan instruktur Untuk Meningkatkan kinerja Inrtuktur LKP di Kabupaten Gorontalo

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Fasilitator:

Dengan dilaksanakan penelitian ini fasilitator berkesempatan menerapkan model pelatihan yang dikembangkan.

2. Bagi Instruktur:

- 1) Menumbuhkembangkan kinerja instruktur dalam membimbing, membina dan mengarahkan pekerja dalam pengelolaan LKP.
- 2) Meningkatkan keaktifan instruktur LKP dalam pelaksanaan pekerjaan

3) Membantu pengembangan kinerja instruktur dalam aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap pengelolaan LKP.

3. Bagi Peneliti:

(1) Mendapatkan pengalaman langsung dalam pelaksanaan pelatihan.

(2) Memberikan bekal kepada peneliti dalam melaksanakan pekerjaan terutama dalam penerapan disiplin ilmu pada bidang pendidikan luar sekolah.

F. Defenisi Operasional

1. Model Pelatihan

Model pelatihan instruktur adalah interaksi dinamis antara instruktur dan tutor (fasilitator) untuk secara bersama-sama menghadapi beragam tantangan seperti; (a) merancang program perbaikan kehidupan sosial ekonomi, (b) memobilisasi sumber daya setempat (c) memecahkan masalah sosial, (d) menciptakan atau membuka akses bagi pemenuhan kebutuhan, dan (e) menjalin kerjasama dengan berbagai pihak yang relevan dengan konteks pemberdayaan (Ife, 1995: 13).

Mengacu pada pendapat di atas, maka yang dimaksud dengan model pelatihan instruktur dalam penelitian ini adalah ketentuan menjadi dasar dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan sehingga terjadi peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan sehingga kinerja instruktur LKP meningkat sesuai yang diharapkan

2. Instruktur

Instruktur merupakan suatu aktivitas yang dilakukan dan dapat bermakna pembinaan, pengajaran, pengarahan dalam kelompok yang lebih berkonotasi pada menguasai, mengendalikan, dan mengontrol. Kata instruktur lebih bermakna pada kebersamaan, kesejajaran, samping menyamping, dan karenanya kedudukan antara keduanya (instruktur dan yang didampingi) sederajat, sehingga tidak ada dikotomi antara atasan dan bawahan. Hal ini membawa implikasi bahwa peran instruktur hanya sebatas pada memberikan alternatif, saran, dan bantuan konsultatif dan tidak pada pengambilan keputusan.

Kamil, (2010: 169) mengemukakan bahwa instruktur adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang yang bersifat konsultatif yaitu menciptakan suatu kondisiseningga instruktur maupun yang didampingi bisa berkonsultasi memecahkan masalah bersama-sama, interaktif yaitu antara instruktur dan yang didampingi harus sama-sama aktif, komunikatif yaitu apa yang disampaikan instruktur atau yang didampingi dapat dipahami bersama (persamaan pemahaman), motivatif yaitu instruktur harus dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan dapat memberikan semangat/motivasi, dan negosiasi yaitu instruktur dan yang didampingi mudah melakukan penyesuaian. Instruktur menekankan pada pemberian fasilitas secara penuh terhadap masyarakat (pengusaha kecil dan menengah) dalam menerapkan kemampuan yang dikuasainya pada konteks lapangan usaha.

Berdasarkan pendapat di atas, instruktur berarti bantuan dari pihak luar, baik perorangan mau kelompok untuk menambahkan kesadaran dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan pemecahan permasalahan kelompok. Instruktur diupayakan untuk menumbuhkan keberdayaan dan keswadayaan agar masyarakat yang didampingi dapat hidup secara mandiri.

Mengacu pada pendapat di atas, instruktur merupakan kegiatan untuk membantu individu maupun kelompok yang berangkat dari kebutuhan dan kemampuan kelompok yang didampingi dengan mengembangkan proses interaksi dan komunikasi dari, oleh, dan untuk anggota kelompok serta mengembangkan kesetiakawanan dan solidaritas kelompok dalam rangka tumbuhnya kesadaran sebagai manusia yang utuh, sehingga dapat berperan dalam kehidupan masyarakat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

3. Kinerja Instruktur

Kinerja merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar untuk melakukan sesuatu. Pernyataan ini diperkuat oleh salah satu ahli dibawah ini.

McAshan (1981: 45) mengemukakan bahwa kinerja: *"...is a knowledge, skill, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors"*. Dalam hal ini, kinerja diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka kinerja instruktur dalam penelitian ini merupakan aspek-aspek pribadi (sikap, keterampilan, motif, dan karakteristik lainnya) yang dapat diukur dan esensial untuk pencapaian kinerja yang berhasil, dengan indikator: kemampuan beradaptasi, kemampuan dalam memahami dinamika dan realitas sosial yang dihadapi masyarakat, memiliki komitmen terhadap masyarakat bawah, menguasai teknik melakukan assessment secara partisipatif, menguasai metodologi, terampil mendesain instruktur/ instruktur/fasilitasi, mendorong partisipasi, komunikatif, menjalin hubungan baik, memiliki kemampuan dalam membuka akses, menciptakan keterbukaan dan menguasai media publik, menguasai teknik pemberian umpan balik, kemampuan untuk melakukan kaderisasi, kemampuan menumbuhkan toleransi, kemampuan dalam menangani ketegangan dan konflik.