

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **a. Model Pendampingan**

Pendampingan sebagai suatu strategi yang umum digunakan oleh pemerintah dan lembaga non profit dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas dari sumber daya manusia, sehingga mampu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari permasalahan yang dialami dan berupaya untuk mencari alternatif pemecahan masalah yang dihadapi. Kemampuan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh keberadaan dirinya sendiri. Oleh karena itu sangat dibutuhkan kegiatan pemerdayaan disetiap kegiatan pendampingan. Suharto(2005,93) menyatakan bahwa pendampingan merupakan satu strategi yang sangat menentukan keberhasilan program pemerdayaan masyarakat, selanjutnya dikatakannya pula dalam kutipan Payne(1986) bahwa pendampingan merupakan strategi yang lebih mengutamakan”*making the best of the client’s resources*”

Keterlibatan masyarakat atau warga belajar sebagai sumber daya manusia untuk memeperdayakan dirinya, merupakan potensi untuk mencapai tujuan masyarakat, yaitu dari masyarakat, oleh masyarakat, dan untuk masyarakat. Selanjutnya dikatakan bahwa pendampingan berintikan sebagai upaya menyertakan masyarakat atau warga belajar dalam mengembangkan berbagai potensi yang dimiliki sehingga mampu mencapai kualitas kehidupan yang lebih baik.

Pendampingan bukan hanya dilakukan oleh tenaga pendamping kepada masyarakat atau warga belajar, tetapi juga dibutuhkan keterlibatan masyarakat dan warga belajar sebagai potensi utama untuk dikembangkan dan mengembangkan diri. Karena masyarakat dan warga belajar lebih mengetahui apa yang dimiliki dan yang menjadi permasalahannya.

Kaitannya dengan warga belajar paket C, sebagai satu komunitas lokalisasi dan memiliki berbagai macam karakteristik ketergantungan yang bervariasi terhadap satu dengan yang lainnya, berbagai potensi-potensi yang dimiliki tertimbun oleh ketidakmampuan mengatasi masalahnya sendiri, akhirnya banyak mengakibatkan ketidaktahuan terhadap resiko perilaku yang dilakukan.

Primahendra (2002:6) mengatakan pendampingan adalah kegiatan pemberdayaan masyarakat dengan menempatkan tenaga pendamping yang berperan sebagai fasilitator, komunikator dan dinamisator.

Menurut badan perkumpulan keluarga berencana (BPKB) Jawa Timur, (2001,h.5) pendampingan dapat juga merupakan suatu aktivitas yang dilakukan dan dapat bermakna pembinaan, pengajaran, pengarahan dalam kelompok yang lebih berkonotasi pada menguasai, mengendalikan, dan mengontrol. Kata pendampingan lebih bermakna pada kebersamaan, kesejajaran, samping menyamping, dan karenanya kedudukan antara keduanya (pendamping dan dampingan) sederajat, sehingga tidak ada dikotomi antara batasan dan bawahan. Hal ini membawa implikasi bahwa peran pendamping hanya sebatas pada memberikan alternatif, saran, dan bantuan konsultatif dan tidak pada pengambilan keputusan.

Menurut Departemen Sosial, (2005,h.7) pendampingan adalah proses pembimbingan atau pemberian kesempatan kepada masyarakat, khususnya masyarakat miskin yang dilakukan oleh para pendamping atau fasilitator melalui serangkaian aktivitas yang memungkinkan komunitas tersebut memiliki kemampuan dan kepercayaan diri dalam menghadapi permasalahan di seputar kehidupannya.

Depsos RI (2007,h.4) juga menjelaskan bahwa pendampingan adalah suatu proses relasi sosial antara pendamping dengan korban dalam bentuk pemberian kemudahan (fasilitas) untuk mengidentifikasi keutuhan dan memecahkan masalah serta mendorong tumbuhnya inisiatif dalam proses pengambilan keputusan sehingga kemandirian korban secara berkelanjutan dapat diwujudkan.

Proses pendampingan sebagai bagian dari program *outreach*, sangat dipengaruhi oleh potensi sumber daya tenaga pendamping di lapangan. Kemampuan akan pengetahuan, sikap dan moral pendamping akan mempengaruhi keikutsertaan masyarakat sebagai dampingan yang memiliki permasalahan. Sebagai seorang pendamping tentunya telah memiliki peran dan tugas masing-masing. Peran pendamping yang jelas meningkatkan kinerja dari para pendamping dan petugas lapangan lainnya ketika sedang melakukan kegiatan pendampingan.

Tanggungjawab seorang pendamping ketika melakukan pendampingan sangat dipengaruhi oleh pengetahuan pendamping terhadap fungsi pelaksanaan pendampingan, dimana, kapan, dan untuk siapa proses pendampingan dilakukan.

Seperti tujuan pendampingan, fungsi pendampingan sangat tergantung pada konteks permasalahan yang didampingi. Diantaranya fungsi pendampingan menurut Wiryasaputra (2006,h.87-93), sebagai berikut:

1. Fungsi Penyembuhan (*Healing*)

Fungsi ini di pakai oleh pendamping ketika melihat keadaan yang perlu dikembalikan kekeadaan semula atau mendekati keadaan semula. Fungsi ini dipakai untuk membantu orang yang didampingi menghilangkan gejala-gejala dan tingkah laku yang disfungsional sehingga dia tidak menampakkan lagi gejala yang mengganggu dan dapat berfungsi kembali secara normal sama seperti sebelum mengalami krisis.

2. Fungsi Membimbing (*Guiding*)

Fungsi membimbing ini dilakukan pada waktu orang harus mengambil keputusan tertentu tentang masa depannya. Dalam hal ini, klien sedang dalam proses pengambilan keputusan.

3. Fungsi Menopang (*Sustaining*)

Fungsi ini dilakukan bila klien tidak mungkin kembali ke keadaan semula. Fungsi menopang digunakan sekarang sebagaimana adanya, kemudian berdiri diatas kaki sendiri dalam keadaan baru, bertumbuh secara penuh dan utuh.

4. Fungsi Memperbaiki Hubungan (*Renconciling*)

Fungsi ini dipakai untuk membantu klien bila mengalami konflik batin dengan pihak lain yang mengakibatkan putus dan rusaknya hubungan.

5. Fungsi membebaskan ( *Liberating, empowering, capacity building*)

Fungsi ini dapat juga di sebut sebagai “membebaskan” (*liberating*) atau “memampukan” (*empowering*) atau memperkuat (*capacity building*).

**b. Definisi Motivasi**

Motivasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah keinginan atau dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu. Dalam Asrori (2009:183) motivasi dapat diartikan sebagai: (1) dorongan yang timbul pada diri seseorang, secara disadari atau tidak disadari, untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu; (2) usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi menurut Anni, dkk (2007:187) adalah proses internal yang mengaktifkan, memandu, dan memelihara perilaku seseorang secara terus menerus.

Menurut Sardiman (2012:73-74) motivasi berpangkal dari kata “motif”, yang dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Menurut Mc. Donald, motivasi adalah perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini mengandung dua elemen penting, yaitu:

- a. Motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energy pada diri setiap manusia.

- b. Motivasi ditandai dengan munculnya, rasa/"feeling",afeksi seseorang.

Motivasi akan dirangsang akrena adanya tujuan.

Dari berbagai pendapat mengenai motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu yang diinginkan

### c. Definisi Motivasi Belajar

Dalam kegiatan belajar mengajar,dikenal dengan motivasi belajar yaitu motivasi yang diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar. Motivasi dan belajar merupakan dua hal yang saling mempengaruhi. Belajar adalah perubahan tingkah laku secara relative permanen dan secara potensial terjadi sebagai hasil dari praktik atau penguatan (*reinforced practice*) yang dilandasi tujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi belajar dapat timbul karena faktor *intrinsik*, berupa hasrat dan keinginan berhasil dan dorongan kebutuhan belajar, harapan akan cita-cita. Sedangkan faktor ekstrinsiknya adalah adanya penghargaan, lingkungan belajar yang kondusif, dan kegiatan belajar yang menarik. Kedua faktor tersebut disebabkan oleh rangsangan tertentu, sehingga seseorang berkeinginan untuk melakukan aktivitas belajar yang lebih giat dan semangat.

Hakekat motivasi belajar adalah dorongan internal dan eksternal pada peserta didik yang sedang belajar untuk mengadakan perubahan tingkah laku, pada umumnya dengan beberapa indikator atau unsur yang mendukung. Hal itu

mempunyai peranan besar dalam keberhasilan seseorang dalam belajar. Indikator motivasi belajar dapat diklasifikasikan sebagai berikut: (1) adanya hasrat dan keinginan berhasil; (2) adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar; (3) adanya harapan dan ciat-cita masa depan; (4) penghargaan dalam belajar; (5) adanya kegiatan yang menarik dalam belajar; (6) adanya lingkungan belajar yang kondusif, sehingga memungkinkan peserta didik dapat belajar dengan baik (Uno, 2012:23).

Jadi pengertian motivasi belajar adalah dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan belajar dan yang memberikan kegiatan belajar sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek dapat tercapai. Motivasi belajar mempunyai peranan penting dalam memberikan dorongan, semangat dan rasa senang dalam belajar sehingga yang mempunyai motivasi tinggi mempunyai energi tinggi yang banyak untuk melaksanakan kegiatan belajar.

#### **d. Teori Motivasi**

Ada beberapa teori motivasi, antara lain:

##### **1. Model Hierarki Kebutuhan Menurut Maslow**

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai 5 tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan seks.

- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*).
- d. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- e. Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

## 2. Teori Motivasi Herzberg (1966) “Teori Dua Faktor”

Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya adalah:

- a. **Faktor Higiene:** faktor yang memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik).
- b. **Faktor Motivator:** faktor yang memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

## 3. Teori Motivasi Berprestasi McClelland

Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi (*high achievers*) memiliki tiga ciri umum yaitu :

- a. Sebuah preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat
- b. Menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri dan bukan faktor-faktor lain seperti kemajuran.
- c. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

#### 4. Teori Clyton Alderfer (Teori “ERG”)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”. Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu E= *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R= *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan).

Berikut penjelasannya:

- a. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya.
- b. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan.
- c. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

#### 5. Teori Motivasi Vroom (1964)

Teori dari Vroom (1964) tentang *Cognitive Theory Of Motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini

ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- b. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu)
- c. Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan, motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan.

#### 6. Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni :

- a. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian.
- b. Tujuan-tujuan mengatur upaya.
- c. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi.
- d. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan. Bagan berikut ini menyajikan tentang model instruktif tentang penetapan tujuan.

#### 7. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Menurut model ini, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada

faktor internal adalah : (a) persepsi seseorang mengenai diri sendiri; (b) harga diri; (c) harapan pribadi; (d) kebutuhan; (e) keinginan; (f) kepuasan kerja; (g) prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal mempengaruhi motivasi seseorang, antara lain ialah : (a) jenis dan sifat pekerjaan; (b) kelompok kerja dimana seseorang bergabung; (c) organisasi tempat bekerja; (d) situasi lingkungan pada umumnya; (e) sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

#### 8. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan berarti sifatnya sangat subyektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut. Padahal dalam kehidupan organisasional didasari dan diakui bahwa kehendak seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekwensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Artinya, dari berbagai faktor di luar diri seseorang turut berperan sebagai penentu dan pengubah perilaku. Dalam hal ini berlakulah apaya yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekwensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekwensi yang merugikan.

#### 9. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan

organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu :

- a. Seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
- b. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu:

- a. Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya.
- b. Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri.
- c. Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis.
- d. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai.

Pemeliharaan hubungan dengan pegawai dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas di bagian kepegawaian harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas di kalangan para pegawai. Apabila sampai terjadi maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering

terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringnya para pegawai berbuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing, pemogokan atau bahkan perpindahan pegawai ke organisasi lain (Uno, 2012: 39-54).

#### **e. Prinsip Motivasi**

Menurut Djamarah (2008:152-156) ada beberapa prinsip motivasi dalam belajar seperti dalam uraian berikut:

##### **a. Motivasi Sebagai Dasar Penggerak Yang Mendorong Aktivitas Belajar**

Seseorang melakukan aktivitas belajar karena ada yang mendorongnya. Motivasi adalah sebagai dasar penggerak yang mendorong seseorang untuk belajar. Minat adalah alat motivasi dalam belajar. Bila seseorang sudah termotivasi untuk belajar, maka dia akan melakukan aktivitas belajar dalam rentang waktu tertentu.

##### **b. Motivasi Intrinsik Lebih Utama Daripada Motivasi Ekstrinsik Dalam Belajar**

Efek yang tidak diharapkan dari pemberian motivasi ekstrinsik adalah kecenderungan ketergantungan anak didik terhadap segala sesuatu di luar dirinya. Selain kurang percaya diri, anak didik juga bermental penghargaan dan mudah terpengaruh. Oleh karena itu, motivasi intrinsik lebih utama dalam belajar.

##### **c. Motivasi Berupa Pujian Lebih Baik Daripada Hukuman**

Meski hukuman tetap diberlakukan dalam memacu semangat belajar anak didik, tetapi masih lebih baik penghargaan berupa pujian.

Setiap orang senang dihargai dan tidak suka dihukum dalam bentuk apa pun juga.

d. Motivasi Berhubungan Erat Dengan Kebutuhan Dalam Belajar

Dalam kehidupan anak didik membutuhkan penghargaan. Berbagai peranan dalam kehidupan yang dipercayakan kepadanya sama halnya memberikan rasa percaya diri kepada anak didik. Anak didik merasa berguna, dikagumi atau dihormati oleh guru atau orang lain. Perhatian, ketenaran, status, martabat, dan sebagainya merupakan kebutuhan yang wajar bagi anak didik. Semuanya dapat memberikan motivasi bagi anak didik dalam belajar.

e. Motivasi Dapat Memupuk Optimisme Dalam Belajar

Anak didik yang mempunyai motivasi dalam belajar selalu yakin dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang dilakukan. Dia yakin bahwa belajar bukanlah kegiatan yang sia-sia. Hasilnya pasti akan berguna tidak hanya kini, tetapi juga di hari-hari mendatang

f. Motivasi Melahirkan Prestasi Dalam Belajar

Dari berbagai hasil penelitian selalu menyimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi prestasi belajar. Tinggi rendahnya motivasi selalu jadi indikator baik buruknya prestasi belajar seseorang anak didik.

g. Fungsi Motivasi

Menurut Oemar Hamalik (Fathurrohman, 2010:20) menyebutkan bahwa ada tiga fungsi motivasi:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan langkah penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Hasil belajar akan menjadi optimal, kalau ada motivasi. Makin tepat motivasi yang diberikan, akan makin berhasil pula pelajaran itu. Jadi motivasi akan senantiasa menentukan intensitas usaha belajar bagi peserta didik. Sehubungan dengan hal tersebut ada tiga fungsi motivasi:

1. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya
3. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan

menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Di samping itu, ada juga fungsi-fungsi lain. Motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian prestasi. (Sardiman, 2012:84-86).

#### **f. Macam-macam Motivasi**

Sardiman (2012:86:91) berpendapat bahwa macam atau jenis motivasi dapat dilihat dari berbagai sudut pandang. Dengan demikian, motivasi atau motif-motif yang aktif itu sangat bervariasi.

##### **a. Motivasi dilihat dari dasar pembentukannya**

###### **1. Motif Bawaan**

motif bawaan adalah motif yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Sebagai contoh misalnya: dorongan untuk makan, dorongan untuk bekerja, untuk beristirahat. Motif-motif ini seringkali disebut motif-motif yang diisyaratkan secara biologis.

##### **c. Motif-motif yang dipelajari**

Maksudnya motif-motif yang timbul karena dipelajari. Sebagai contoh; dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan. Motif-motif ini seringkali disebut dengan motif-motif yang diisyaratkan secara sosial.

##### **b. Motivasi jasmaniah dan rohaniah**

Yang termasuk motivasi jasmani misalnya refleks, insting otomatis, nafsu. Sedangkan yang termasuk motivasi rohaniah adalah kemauan. Soal kemauan itu pada diri setiap manusia terbentuk melalui empat momen yaitu: (1)

momen timbulnya alasan; (2) momen pilih; (3) momen putusan; (4) momen terbentuknya kemauan

- c. Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi Ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena ada perangsang dari luar.

**g. Bentuk dan Cara Menumbuhkan Motivasi Belajar**

Menurut Sardiman (2012, 91-95) di dalam kegiatan belajar-mrnngajar peranan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik sangat diperlukan. Dengan motivasi pelajar dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif, dapat mengarahkan dan memelihara ketekunan d alam melakukan kegiaiatn belajar. Ada beberapa bentuk dan cara untuk menumbuhkan motivasi dalam kegiatan belajar, yaitu:

- a. Memberi Angka dalam hal ini sebagai simbol dari nilai kegiatan belajarnya. Pendidik memberikan angka-angka dapat dikaitkan dengan *values* yang terkandung di dalam setiap pengetahuan yang diajarkan kepada pada peserta didik sehingga tidak sekedar kognitif saja tetapi juga keterampilan dan afeksinya
- b. Hadiah dapat juga dikatakan sebagai motivasi, tetapi tidaklah selalu demikian. Karena hadiah untuk suatu pekerjaan, mungkin tidak akan

menarik bagi seseorang yang tidak senang dan tidak berbakat untuk sesuatu pekerjaan tersebut.

- c. Saingan atau kompetensi dapat digunakan sebagai alat motivasi untuk mendorong belajar siswa. Persaingan, baik persaingan individual maupun persaingan kelompok dapat meningkatkan prestasi belajar peserta didik.
- d. *Ego-involvement* Menumbuhkan kesadaran kepada peserta didik agar merasakan pentingnya tugas dan menerimanya sebagai tantangan sehingga bekerja keras dengan mempertaruhkan harga diri, adalah sebagai salah satu bentuk motivasi yang cukup penting.
- e. Peserta didik akan menjadi giat belajar kalau mengetahui akan ada ulangan. Oleh karena itu, memberi ulangan ini juga merupakan sarana motivasi. Tetapi yang harus diingat oleh pendidik, adalah jangan terlalu sering karena bisa membosankan dan bersifat rutinitas.

## **B. Konsep Tutor**

### **a. Pengertian Tutor**

Dalam kegiatan di sekolah tutor dapat diartikan dengan seorang guru yaitu orang yang mengajarkan suatu pengetahuan, keterampilan dan sikap kepada murid atau peserta didik. Sebagaimana dikemukakan dalam UUSPN Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 29 ayat 2 bahwa: Tutor adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada

perguruan tinggi. Sementara dalam buku acuan program kesetaraan bahwa: “Tutor adalah salah satu komponen dalam proses pembelajaran yang berperan dalam usaha pembentukan peserta didik untuk menjadi sumber daya manusia yang potensial di dalam pembangunan”. Definisi tersebut mengisyaratkan kedudukan tutor sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat. Dalam arti khusus bahwa pada setiap diri tutor sebagai pendidik terletak tanggung jawab untuk membawa warga belajar (peserta didik) pada suatu kemandirian, pendidik tidak semata-mata sebagai pengajar yang mentransfer ilmu pengetahuan tetapi juga sebagai pendidik sekaligus pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun peserta didik dalam belajar (Depdiknas). Dalam pengertian lain, diungkapkan bahwa: Tutor adalah tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan (UUSPN Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat6). Berdasarkan pendapat mengenai tutor di atas, dapat disimpulkan bahwa tutor adalah tenaga pendidik yang menjadi sumber belajar dan membimbing warga belajarnya serta berpartisipasi dalam pengelolaan dan berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

#### **b. Kualifikasi Tutor**

Penetapan tutor pada program kejar paket A, B dan C secara umum harus memenuhi persyaratan kualifikasi sebagai berikut:

- a. Memiliki ijazah dari Lembaga Pendidikan Tenaga Keguruan (LPTK).

- b. Menguasai substansi materi yang akan diajarkan.
- c. Sehat jasmani dan rohani, artinya tidak memiliki penyakit menular dan cacat fisik yang dapat mengganggu tugasnya.
- d. Menguasai teknik pembelajaran partisipatif.
- e. Mampu mengelola pembelajaran sesuai dengan materi yang diajarkan.
- f. Memiliki komitmen, loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap tugasnya sebagai tutor.
- g. Telah mengikuti pelatihan tutor kejar paket.

### **c. Peran Tutor**

Sehubungan dengan tugas tutor sebagai “pengajar”, “pendidik” dan “pembimbing”, maka diperlukan berbagai peranan pada diri tutor. Peranan tutor ini akan senantiasa menggambarkan pola tingkah laku yang diharapkan dalam berbagai interaksinya, baik dengan peserta didik (yang terutama), sesama tutor, maupun dengan staf yang lain. Dari berbagai kegiatan interaksi belajar mengajar, dapat dipandang sebagai sentral bagi peranannya. Sebab baik disadari atau tidak bahwa sebagian dari waktu dan perhatian tutor banyak dicurahkan untuk menggarap proses belajar mengajar dan berinteraksi dengan peserta didiknya.

Sebagian waktu tutor banyak dicurahkan untuk menggarap proses belajar mengajar dan berinteraksi dengan peserta didik. Terkait hal tersebut, seorang tutor perlu memahami peranannya dalam kegiatan belajar mengajar, sebagai berikut:

- a. *Informator*, tutor/pendidik harus mampu memberikan informasi-informasi baru dan inovatif berkenaan dengan perkembangan ilmu pengetahuan
- b. *Organisator*, tutor/pendidik harus mampu mengelola seluruh proses kegiatan belajar mengajar dengan menciptakan kondisi-kondisi belajar sedemikian rupa sehingga setiap peserta didik dapat belajar secara efektif dan efisien.
- c. *Motivator*, tutor/pendidik harus memberikan dorongan kepada peserta didik untuk terus belajar salah satunya dengan memberikan ganjaran/hadiah terhadap prestasi yang dicapai anak sehingga dapat merangsang anak untuk mencapai prestasi yang lebih baik.
- d. *Director* (Pengarah), tutor/pendidik harus hendaknya senantiasa berusaha untuk menimbulkan, memelihara motivasi peserta didik untuk belajar.
- e. *Inisiator*, tutor/pendidik harus memiliki inisiatif dalam kegiatan pembelajaran sehingga dapat mengembangkan cara dan kebiasaan belajar dengan sebaik-baiknya.
- f. *Fasilitator*, tutor/pendidik hendaknya mampu memfasilitasi dan memberikan fasilitas untuk memudahkan peserta didik dalam kegiatan proses pembelajaran sehingga peserta didik dapat belajar secara efektif
- g. *Mediator* tutor/pendidik hendaknya mampu mendorong peserta didik untuk senantiasa belajar dalam berbagai sumber dan media.

- h. *Evaluator*, tutor/pendidik bukan saja mengumpulkan informasi tentang berbagai kelemahan dalam proses pembelajaran sebagai umpan balik untuk perbaikan selanjutnya, akan tetapi juga dapat melihat sejauh mana peserta didik telah mampu mencapai tujuan pembelajaran (Depdiknas).

### **C. Program Paket C**

#### **a. Pengertian Program Paket C**

Berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 26 ayat (3), dan penjelasannya bahwa pendidikan kesetaraan adalah program pendidikan nonformal yang menyelenggarakan pendidikan umum setara SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/MA yang mencakup program Paket A, Paket B, dan Paket C.

Program Paket C merupakan salah satu bentuk satuan Pendidikan Luar Sekolah, ini ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah No. 73 tahun 1991 pasal 18 ayat (1) bahwa “Pendidikan Luar Sekolah yang setara dengan pendidikan dasar diselenggarakan pada Kelompok Belajar Paket A dan Kelompok Belajar Paket”. Dalam rangka merespon tuntutan dan prakarsa masyarakat, dan dalam konteks pengembangan SDM.

#### **b. Tujuan Program Kejar Paket C**

Berdasarkan petunjuk teknis Kelompok Belajar Paket C, tujuan yang dicapai dalam pelaksanaan Paket C adalah :

- a. Tujuan Umum Program Kelompok Belajar Paket C diselenggarakan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas manusia lulusan SMP, dan

putus Sekolah Menengah Pertama, sehingga mereka dapat mengembangkan pribadinya, bermata pencaharian tetap dan layak, serta memperoleh pendidikan setara dengan SMA, dan dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, baik melalui jalur pendidikan sekolah maupun jalur Pendidikan Luar Sekolah.

b. Tujuan Khusus

1. Meningkatkan pengetahuan warga belajar sejalan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan dunia kerja
2. Meningkatkan pengetahuan warga belajar sebagai individu dan masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, ekonomi dan sekitarnya.
3. Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan warga untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.

**c. Komponen-Komponen Program Kejar Paket C**

Dalam Trijoko (2005: 11-15), penyelenggaraan program paket C, perlu memperhatikan aspek-aspek atau komponen yang menjadi penentu keberhasilan Program Paket C. Komponen yang dimaksud yaitu warga belajar, tenaga pendidik (sumber belajar), penyelenggara, kurikulum, sarana belajar, proses belajar, tempat belajar, evaluasi, dana belajar dan hasil belajar. Komponen-komponen tersebut dideskripsikan di bawah ini :

1. Warga Belajar Program Kejar Paket C adalah warga masyarakat yang memenuhi persyaratan :
  - a. Lulus Paket B setara SMP

- b. Lulus SMP/MTs
  - c. Putus SMA/MA
2. Tenaga Pendidik (Tutor/Pelatih/Instruktur)

Dalam penyelenggaraan Program Kejar Paket C tersedia tenaga pendidik yaitu tutor untuk mata pelajaran yang sesuai dengan kurikulum SMA, Pelatih/Instruktur untuk kegiatan belajar/keterampilan atau kegiatan usaha. Untuk tenaga tutor, persyaratannya adalah :

- 1) Tutor SMA/MA (diutamakan),
- 2) Tutor Smp/Mts yang memenuhi syarat,
- 3) Bukan sebagai tutor akan tetapi memiliki latar belakang pendidikan setingkat DIII/S1 pada bidang studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang akan diberikan. Persyaratan bagi pelatih/instruktur keterampilan dan usaha adalah :
  - a. Ahli dalam bidangnya
  - b. Bekerja atau pengusaha dalam bidangnya
  - c. Pelatih/instruktur pada perusahaan/bengkel kerja
  - d. Pelatih/instruktur pada lembaga kursus/pelatihan

Dalam upaya pengadaan tenaga pendidik dala hal ini pengajar atau pelatih/instruktur, perlu ditetapkan standar pendidikan dan komptesinya, sistem rekrutmen, pendidikan dan pelatihan, pembinaan, pemberian penghargaan, peneanaan sanksi dan pengawasannya.

## **D. Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM)**

### **a. Pengertian PKBM**

Menurut UNESCO definisi PKBM adalah pusat kegiatan belajar masyarakat adalah sebuah lembaga pendidikan yang diselenggarakan di luar sistem pendidikan formal diarahkan untuk masyarakat pedesaan dan perkotaan dengan dikelola oleh masyarakat itu sendiri serta memberi kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan berbagai model pembelajaran dengan tujuan mengembangkan kemampuan dan keterampilan masyarakat agar mampu meningkatkan kualitas hidupnya.

Menurut Yarnit pembelajaran berbasis masyarakat (*learning communities*) muncul karena adanya kebutuhan belajar dari masyarakat itu sendiri yang kemudian diaplikasikannya melalui bentuk kerjasama antara masyarakat lokal dan lembaga setempat. Cara ini digunakan untuk mengembangkan aspek sosial ekonomi masyarakat. Bertolak dari pernyataan diatas, muncul berbagai wadah sebagai alternatif wahana masyarakat dalam upaya mencari ilmu pengetahuan sebanyak-banyaknya. Konsep *learning communities* telah menjamur di seluruh pelosok dunia, karena wadah tersebut dipercaya sebagai tempat yang tepat bagi masyarakat untuk tetap belajar. Di Indonesia ada berbagai macam *learning communities* seperti halnya PKBM.

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat ini merupakan salah satu alternative yang dipilih dan dijadikan sebagai ajang proses pemberdayaan masyarakat. Hal ini selaras dengan adanya pemikiran bahwa dengan melembagakan Pusat Kegiatan

Belajar Masyarakat, maka akan banyak potensi yang dimiliki oleh masyarakat yang selama ini belum dikembangkan.

secara maksimal. Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat diarahkan 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.

#### **b. Konsep PKBM**

Pada tingkat kongkrit, konsep merupakan suatu gambaran mental dari beberapa objek atau kejadian yang sesungguhnya. Pada tingkat abstrak dan kompleks, konsep merupakan sintesis sejumlah kesimpulan yang telah ditarik dari pengalaman dengan objek atau kejadian tertentu. Pusat kegiatan belajar masyarakat atau PKBM, merupakan sebuah lembaga pendidikan yang lahir dari pemikiran tentang kesadaran akan pentingnya kedudukan masyarakat dalam proses pembangunan pendidikan non formal. Oleh sebab itu berdirinya PKBM ditengah masyarakat diharapkan mampu menjadi tulang punggung bagi terjadinya proses pembangunan melalui pemberdayaan potensi-potensi yang ada dimasyarakat.

Menurut Sihombing, bahwa PKBM merupakan salah satu alternative yang dapat dipilih dan dijadikan ajang pemberdayaan masyarakat. Hal ini selaras dengan pemikiran bahwa dengan melambangkan PKBM, akan banyak potensi yang selama ini tidak tergalikan akan dapat digali, ditumbuhkan, dimanfaatkan, dan didayagunakan melalui pendekatan-pendekatan budaya yang

persuasif. PKBM sebagai salah satu mitra kerja pemerintahan dalam mencerdaskan kehidupan masyarakat melalui program-program pendidikan nonformal, diharapkan mampu menumbuhkan masyarakat belajar sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kemandirian, keberadaan pendidikan, dan inovatif dalam mencari berbagai informasi baru dalam rangka meningkatkan kehidupannya. Sebagai sebuah pusat pembelajaran, PKBM dibangun atas dasar kebutuhan masyarakat dengan menitik beratkan pada swadaya, gotong royong dan partisipasi masyarakat itu sendiri. Terutama berkaitan dengan pentingnya peningkatan kemampuan, keterampilan anggota masyarakat.

### **c. Fungsi PKBM**

Berdasarkan peran ideal PKBM ada beberapa fungsi yang dapat dijadikan acuan, dimana fungsi-fungsi tersebut berhubungan satu sama lain secara terpadu. Dimana fungsi-fungsi tersebut merupakan karakteristik dasar yang harus menjadi acuan pengembangan kelembagaan PKBM sebagai wadah pembelajaran masyarakat. Menurut Umberto Sihombing (1998: 108-109), terdapat tujuh fungsi PKBM, antara lain:

1. PKBM sebagai wadah pembelajaran,  
artinya tempat belajar warga masyarakat dapat membina ilmu dan memperoleh berbagai jenis keterampilan dan pengetahuan fungsional yang dapat digunakan secara cepat dan tepat dalam upaya perbaikan kualitas hidup dan kehidupannya.
2. PKBM sebagai tempat pusaran semua potensi masyarakat

artinya sebagai tempat pertukaran potensi yang ada dan berkembang di masyarakat, sehingga menjadi suatu energi yang dinamis dalam upaya pemberdayaan masyarakat yang memiliki kelebihan ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap menjadi nara sumber bagi anggota masyarakat lainnya.

3. PKBM sebagai pusat dan sumber informasi

artinya tempat masyarakat menanyakan informasi tentang berbagai jenis kegiatan pembelajaran dan keterampilan fungsional yang dibutuhkan masyarakat. Dengan demikian masyarakat dapat memperoleh informasi yang aktual dan akurat tentang berbagai informasi untuk memperbaiki kualitas kehidupannya.

4. PKBM sebagai ajang tukar menukar keterampilan dan pengalaman

artinya tempat berbagai jenis keterampilan dapat pelajari oleh masyarakat dengan prinsip saling belajar dan membelajarkan melalui diskusi tentang permasalahan yang dihadapi.

5. PKBM sebagai sentra pertemuan antara pengalaman dan sumber belajar

artinya tempat diadakannya berbagai pertemuan para pengelola dan sumber belajar (tutor), baik secara intern maupun dengan PKBM di sekitarnya untuk membahas berbagai permasalahan dan kendala yang dihadapi dalam pengelolaan dan pembelajaran masyarakat.

**d. Pengelolaan PKBM**

a. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengaruh perubahan masyarakat yang sangat cepat menuntut konsep

pengelolaan PKBM yang membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi yang selaras dengan perubahan yang terjadi ditengah-tengah masyarakat (lingkungan), terutama lingkungan masyarakat yang secara langsung bersinggungan dengan pengembangan PKBM. Pengelolaan PKBM yang selaras dengan perubahan yang terjadi sangat bergantung kepada kemampuan pengelola (penyelenggara) dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan masyarakat dimana PKBM dikembangkan.

Pengelola PKBM harus mampu menyusun strategi yang ampuh terutama dalam rangka mengatasi setiap perubahan yang terjadi. Untuk itu diperlukan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya sehingga program yang dikembangkan PKBM efektif dan efisien.

#### b. Strategi pengembangan Pengelolaan program PKBM

Untuk menghadapi perubahan pengelolaan program PKBM, maka disusunlah strategi yang baik untuk menilai hal perilaku dan hal kompetensi sumber daya manusia yang bertujuan agar peran sumber daya manusia dapat meningkatkan keunggulan kompetitif PKBM serta dapat diperoleh peran sumberdaya manusia strategis. Adapun strategi sumber daya manusia yang dapat mengarahkan PKBM kearah yang professional, antara lain:

1. Strategi rekrutmen dan seleksi Strategi ini bergantung kepada PKBM yang didalamnya terdapat factor-faktor seperti tipe pengelola yang dibutuhkan, jumlah anggaran yang tersedia, apakah tujuan PKBM termasuk memperkuat program atau produk dan jasanya.

2. Strategi perencanaan sumber daya manusia Seperti perencanaan jangka pendek dan jangka panjang, dan PKBM dapat memilih strategi perencanaan mana yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan program.
3. Strategi pelatihan dan pengembangan Dengan strategi ini dapat dilihat secara spesifik level keahlian dari staf yang dibutuhkan PKBM sehingga staf tersebut dapat mengelola dan mengikuti perubahan program dalam pemahaman manajemen.
4. Strategi penilaian kinerja Penilaian ini sangat dibutuhkan untuk hasil evaluasi, salah satunya dalam masalah pengelolaan PKBM dan tingkat kemampuan control program dari masing-masing penanggung jawab program.

Strategi Kompensasi PKBM akan berkembang lebih profesional dan bisa bersaing secara kompetitif apabila bisa ditekankan pada kompetensi individual dan kreatifitas serta menggunakan honor atau gaji yang didasarkan atas pengetahuan dan keahlian masing-masing.pembelajaran.

### 3.Model Pendampingan

pendampingan yang dilakukan oleh tutor bertujuan untuk membantu warga belajar dalam melaksanakan pembelajaran. Pendampingan ini meliputi beberapa aspek, yakni :

1. Memberikan peluang (*enabling*) atau fasilitasi merupakan fungsi yang berkaitan dengan pemberian motivasi dan kesempatan bagi masyarakat; Memberikan kekuatan (*empowering*) yang merupakan kaitan dengan pendidikan dan pelatihan guna memperkuat kapasitas

masyarakat (*capacity building*) dengan kata lain pendamping berperan aktif sebagai agen yang memberikan masukan positif dan direktif berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya serta bertukar gagasan dengan pengetahuan dan pengalaman masyarakat yang didampinginya. Membangkitkan kesadaran masyarakat, menyampaikan informasi, melakukan konfrontasi, menyelenggarakan pelatihan bagi masyarakat adalah beberapa tugas yang berkaitan dengan penguatan.

2. Melindungi (*protecting*) merupakan interaksi antara pendamping dengan lembaga- lembaga eksternal atas nama dan demi kepentingan masyarakat dampungannya. Mencari sumber-sumber, melakukan pembelaan, menggunakan media, meningkatkan hubungan masyarakat, dan membangun jaringan kerja adalah tugas dari perlindungan
3. Mendukung (*supporting*) mengacu pada aplikasi keterampilan yang bersifat praktis yang dapat mendukung terjadinya perubahan positif pada masyarakat. Pendamping dituntut tidak hanya untuk menjadi manager perubahan yang mengorganisasi kelompok, melainkan pula mampu melaksanakan tugas-tugas teknis sesuai dengan berbagai keterampilan dasar, seperti melakukan analisis sosial, mengelola dinamika kelompok, menjalin relasi, bernegosiasi, berkomunikasi, dan mencari serta mengatur sumber dana. (Suharto, 2005: 95)
4. Pembelajaran adalah proses interaksi peserta pelatihan dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Pembelajaran suatu proses aktivitas belajar yang melibatkan perubahan pada aspek

kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai bentuk penyesuaian pribadi dan sosial individu, sehingga pembelajaran individu diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan kebutuhan belajarnya terpenuhi dan membawa perubahan yang optimal. (Raharjo, 2005:10)

#### **E. KERANGKA BERPIKIR**

Masyarakat Indonesia yang tidak dapat memperoleh pendidikan melalui jalur formal karena berbagai keterbatasan, sehingga sangat perlunya di lakukan pemberian pendidikan melalui jalur pendidikan non formal, dimana pendidikan tersebut dapat diperoleh melalui Pusat Kegiatan Masyarakat (PKBM). Pendampingan seorang tutor di dalam proses pembelajaran di dalam PKBM sangat di perlukan, karena peran pendampingan tutor dapat menambah motivasi belajar. Motivasi belajar sangat diperlukan untuk memberikan dorongan kepada warga belajar dalam mencapai hasil belajarnya dengan baik. Perubahan tersebut terjadi sebagai akibat dari kegiatan proses belajar. Motivasi baik dari dalam diri maupun dari luar sangat diharapkan dalam proses pembelajaran. Jadi, dalam memberikan dorongan dari luar tutor melakukan upaya-upaya yaitu upaya akademik dan upaya non akademik untuk menumbuhkan dan meningkatkan motivasi belajar warga belajar. Dalam upaya meningkatkan motivasi belajar warga tentu terdapat faktor pendukung yang merupakan hal-hal yang dapat membatu memperlancar segala aktifitas pembelajaran dan mendukung upaya tutor Motivasi belajar sangat diperlukan untuk memberikan dorongan kepada warga belajar dalam mencapai hasil belajarnya dengan baik.

Perubahan tersebut terjadi sebagai akibat dari kegiatan proses belajar. Motivasi baik dari dalam diri maupun dari luar sangat diharapkan dalam proses pembelajaran. Jadi, dalam memberikan dorongan dari luar tutor melakukan upaya-upaya yaitu upaya akademik dan upaya non akademik untuk menumbuhkan dan meningkatkan motivasi belajar warga belajar. Dengan menggunakan model pendampingan tutor dalam meningkatkan motivasi belajar warga tentu terdapat faktor pendukung yang merupakan hal-hal yang dapat membatu memperlancar segala aktifitas pembelajaran dan mendukung upaya tutor penghambat yang merupakan hal-hal yang dapat mengganggu aktifitas pembelajaran dan model pendampingan tutor dalam meningkatkan motivasi warga belajar

#### **F. Penelitian yang Relevan**

Penelitian tentang topik kajian yang serupa telah dilakukan oleh seseorang peneliti yaitu oleh Yayan Nuryaman (2014) dengan judul penelitiannya “Hubungan Pendampingan Tutor Dengan Motivasi Warga Belajar Program Pendidikan Kesetaraan Pendidikan Paket B Di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat PKBM Gema Insan Peduli Umat ”

Penelitian ini diawali oleh pemikiran bahwa tutor program pendidikan paket B di PKBM GIPU berupaya untuk menumbuhkan motivasi belajar warga belajar melalui pendampingan, yang mencakup tujuh aspek yakni motivator, fasilitator, katalisator, evaluator, komunikator, negosiator, dan supervisor. Rumusan masalah penelitian yakni “Bagaimana keterkaitan antara pendampingan tutor dengan motivasi belajar warga belajar paket B di PKBM GIPU?”.

Penelitian ini berlandaskan pada: pertama Konsep Pendampingan, dan kedua Konsep motivasi belajar. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan korelasional. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh warga belajar program paket B di PKBM GIPU sebanyak 137 dengan sampel 34 responden yang dipilih dengan cara random sampling sebanyak 25%.

Hasil pengujian membuktikan bahwa pendampingan yang dilakukan oleh tutor dengan motivasi belajar warga belajar paket B tidak memiliki hubungan yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan keadaan dilapangan bahwa peran tutor sebagai pendamping telah dijalankan akan tetapi hal tersebut tidak meningkatkan keinginan warga belajar untuk secara sungguh-sungguh dalam mengikuti program pendidikan kesetaraan paket B. Hubungan yang tidak signifikan terjadi karena warga belajar paket B tidak begitu memperdulikan apa yang diberikan dan apa yang dilakukan oleh tutor.